

MISSION SUR L'EGALITE FEMMES- HOMMES DANS LE SPECTACLE VIVANT

CONSTATS ET PROPOSITIONS D'ACTION

**RAPPORT PRESENTE A
Mme AUDREY AZOULAY,
MINISTRE DE LA CULTURE ET DE LA
COMMUNICATION
PAR Mme CECILE HAMON**

Version du 30 juin 2016

« C'est en partageant les pensées qu'elles s'élaborent, c'est en confrontant les expériences qu'elles se transforment en actes. »

Hortense ARCHAMBAULT, directrice de la Maison de la Culture de Seine-Saint-Denis (MC93), dans son discours comme grand témoin aux Bis de Nantes 2016, *Penser et mettre en place un théâtre public aujourd'hui*, <http://www.mc93.com/fr/grand-temoin>

REMERCIEMENTS

J'adresse mes remerciements à toutes les personnes qui m'ont aidée dans la mise en place et la réalisation de cette mission, je tiens à remercier tout particulièrement Michel ORIER, directeur de la musique et de la création culturelle à Radio France, et Mickaël LE BOUËDEC, délégué théâtre à la DGCA, de m'avoir confiée cette mission, Régine HATCHONDO, directrice générale de la Création artistique, et Laurence TISON-VUILLAUME, Chef de service, adjointe à la directrice générale de la création artistique, d'avoir suivi avec intérêt chacune de ses étapes.

Je remercie les responsables de l'ensemble des délégations de la DGCA ainsi que Catherine LEPHAY-MERLIN et Aurélien VALLEE (bureau de l'observation du spectacle vivant de la DGCA), qui ont mis à ma disposition les données 2012-2013-2014 concernant le financement des compagnies par les DRACS et l'administration centrale.

Je remercie Pascale HENROT d'avoir accueilli cette mission à l'Office national de diffusion artistique (ONDA).

Je remercie chaleureusement tous les professionnels avec lesquels je me suis entretenue sur la question de l'égalité femmes-hommes dans le spectacle vivant, qui m'ont guidée dans mon travail et m'ont aidée à dresser les constats et à énoncer des propositions d'action. Ces entretiens n'avaient pas vocation à être exhaustifs, mais ont fait émerger une diversité de points de vue sur un thème pour lequel tous ont montré un fort intérêt.

Je remercie l'ensemble des partenaires sociaux présents au Conseil National des Professions du Spectacle pour leur écoute et leurs retours bienveillants. Je remercie Angeline BARTH (SYNPTAC-CGT) pour ses conseils avisés. Je remercie également Madeleine LOUARN, Présidente du SYNDEAC, et Cyril SEASSAU, délégué général, qui ont souhaité d'emblée associer le SYNDEAC à ma démarche, en réunissant une commission égalité Hommes-Femmes qui s'est réunie quatre fois pendant la durée de ma mission et qui sera pérennisée à l'avenir. Je remercie les membres de ce groupe de travail qui ont su témoigner des difficultés rencontrées tout en recensant les « bonnes pratiques » à l'œuvre dans le secteur.

Je remercie Marie-Laëtitia DES ROBERT pour ses conseils sur la méthode et Céline GEOFFROY et Anne-Sophie LEFEVRE pour leur relecture attentive et amicale.

J'adresse enfin un remerciement tout particulier à Pierre-Yves SAVIDAN pour son soutien indéfectible.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION.....	4
1 LES CONSTATS.....	7
1.1 <i>La gouvernance et ses leviers : le recrutement et la politique de rémunération ..</i>	7
1.2 <i>La programmation</i>	14
1.3 <i>La production.....</i>	18
1.4 <i>La formation, l'insertion professionnelle et la transmission</i>	22
2 CARTE HEURISTIQUE RESUMANT LES PROBLEMATIQUES DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES.....	25
2.1 <i>Version synthétique.....</i>	25
2.2 <i>Version détaillée.....</i>	25
3 L'OBSERVATOIRE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA CULTURE ET LA COMMUNICATION.....	26
3.1 <i>Le rappel du champ d'observation.....</i>	26
3.2 <i>Les propositions d'amélioration.....</i>	27
4 UNE ANALYSE COMPLEMENTAIRE A L'OBSERVATOIRE SUR LA PLACE DES FEMMES DANS LE FINANCEMENT DES COMPAGNIES.....	29
4.1 <i>Rappel des conventions appliquées</i>	30
4.2 <i>Les différents dispositifs d'aide aux compagnies</i>	30
4.3 <i>Une analyse globale des aides aux compagnies</i>	32
4.4 <i>Les aides des DRACS aux compagnies.....</i>	40
4.5 <i>Les aides de l'administration centrale.....</i>	68
5 RECOMMANDATIONS CONCERNANT LE SUIVI DES COMPAGNIES.....	74
5.1 <i>Enrichissement d'une base de données commune mise à jour annuellement</i>	74
5.2 <i>Création d'un ratio Nombre de candidats retenus/ Nombre de candidatures par genre de porteur de projet.....</i>	75
5.3 <i>Création d'un ratio Subvention allouée / Budget de production présenté par genre de porteur de projet.....</i>	75
5.4 <i>Analyse de la répartition femmes-hommes dans le financement des compagnies par région.....</i>	76
5.5 <i>Prise en compte des aides des collectivités locales.....</i>	77
5.6 <i>Prise en compte des autres aides institutionnelles pour analyser « l'effet levier » des subventions allouées par les DRACS et l'administration centrale sur la production</i>	77
6 RECOMMANDATIONS TIREES DES CONSTATS.....	78
6.1 <i>Le recrutement et la politique de rémunération des personnels administratifs et techniques</i>	78
6.2 <i>L'évolution de carrière des femmes artistes.....</i>	82
6.3 <i>La production.....</i>	83
6.4 <i>Création d'une instance de réflexion Etat-collectivités territoriales-profession</i>	85
6.5 <i>La programmation</i>	85
6.6 <i>La formation, l'accompagnement et la transmission</i>	86
BIBLIOGRAPHIE.....	89
ANNEXES.....	93

INTRODUCTION

Le cadre de la mission

Dans le prolongement du Comité ministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes du 29 juin 2015, Madame la Ministre Fleur Pellerin m'a confié fin juillet 2015 une mission de mise en place de l'observatoire pour l'égalité, spécifique aux secteurs du spectacle vivant, en lien avec la SACD.

Cette mission, qui a débuté fin janvier 2016 et qui s'est déroulée sur cinq mois, avait pour objectif de réaliser une étude complémentaire des travaux existants de collecte et d'analyse des données disponibles dans le secteur, publiés chaque année dans l'Observatoire de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la culture et la communication. Pour atteindre cet objectif, j'ai privilégié deux axes de travail principaux, l'un fondé sur les retours d'expérience des acteurs du spectacle vivant (de la gouvernance et des équipes), l'autre, statistique sur l'analyse de la répartition femmes-hommes dans le financement de la création artistique pour le théâtre, la danse, la musique, les arts de la rue et les arts du cirque. Les constats et recommandations issus de ces deux axes de travail et figurant dans le rapport ont mis en évidence des propositions d'actions qui permettront à l'analyse statistique d'aider à la décision politique et à l'action.

Le contexte et la méthode

Dans un contexte singulier où les données sont très nombreuses et dispersées et concernent essentiellement les personnes morales et très peu les personnes physiques et où le poids des inégalités femmes-hommes diffèrent selon les disciplines artistiques pour des raisons tenant à l'histoire de ces disciplines mais aussi à la forte inertie de certaines d'entre elles, les entretiens permettent d'apporter un éclairage sur la manière dont la question de l'inégalité femmes-hommes est vécue et appréhendée tant par les salariés que par la gouvernance.

Le choix d'une méthode de travail qualitative m'a conduit à réaliser une quarantaine d'entretiens individuels et à participer au groupe de travail participatif mis en place par le SYNDEAC qui a souhaité s'associer à ma démarche. Ces entretiens m'ont permis de mieux cerner les difficultés rencontrées par les femmes tout au long de leur carrière professionnelle et d'identifier les arbitrages réalisés et les actions concrètes permettant de concilier les points de vue des salariés et de la gouvernance.

Des méthodes similaires ont été mises en œuvre avec succès sur la question de l'intermittence et dans de nombreux secteurs d'activité.

Deux questions m'ont guidée dans la préparation de ces entretiens :

1- Quelles sont les inégalités femmes-hommes dans le spectacle vivant ? Pourquoi les résorber ?

Est-ce une volonté politique ou une préoccupation du secteur professionnel au regard d'un déséquilibre femmes-hommes ou d'une féminisation trop faible de certains métiers et/ou de certaines disciplines ? Les femmes au travail et la mixité

femmes-hommes au sein des équipes apportent une valeur ajoutée et vouloir corriger les inégalités, c'est aussi chercher à tirer profit de cette valeur ajoutée. Cette démarche participe plus largement de la capacité des entreprises à transformer la ressource humaine en capital humain en abandonnant une gestion administrative et quantitative des ressources humaines pour passer à une politique des ressources humaines proactive.

2- Comment y parvenir ?

Il m'a semblé intéressant de partir de retours d'expériences d'hommes et de femmes pour identifier à quel(s) stade(s) de la carrière et selon quels processus, les différences entre les parcours professionnels des hommes et des femmes apparaissent, les arbitrages qu'elles induisent et la façon dont les employeurs accompagnent ou non l'évolution de ces parcours professionnels.

J'ai axé les entretiens individuels autour de trois thèmes principaux : le recrutement, la formation et la programmation, avec un volet de questions concernant la structure et la façon dont la gouvernance s'empare de l'égalité entre les femmes et les hommes et un volet de questions sur le parcours personnel et/ou artistique des personnes interrogées.

Le groupe de travail s'est réuni à quatre reprises et s'est fixé pour objectif de traiter les problématiques de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les aspects de la vie professionnelle :

- disparités de carrière, inégalités du nombre de directions confiées et de l'importance économique des établissements,
- inégalités de salaires et non-mixité de plusieurs filières de métiers,
- inégalités des moyens de productions alloués (en particulier montant des conventionnements compagnies),
- inégalités de programmations (nombre de créations, nombre de représentations, jauges des salles),
- inégalités dans l'exercice de la parentalité (congs, prise en compte de ceux-ci dans les conventionnements).

Piloté par deux artistes, le groupe de travail a notamment œuvré au récolement des « bonnes pratiques » et à l'observation de la représentation féminine au sein du syndicat. A vocation pérenne, le groupe de travail s'est transformé en commission permanente et s'est donné pour mission de fournir des outils de veille et d'équilibrage en matière d'égalité hommes-femmes, de mener une réflexion sur les indicateurs relevés dans le rapport de branche en lien étroit avec les autres syndicats, de réaliser un travail d'observation des représentations dans le répertoire dramatique contemporain en partenariat avec la SACD.

Les personnes rencontrées et les échanges au sein du groupe de travail ont mis en avant certains sujets comme l'inégalité entre les femmes et les hommes dans le

financement de la création et les difficultés que cela induit dans les montages de production, et l'absence de données statistiques fiables à sujet.

L'étude de la place des femmes dans la création artistique m'a permis de formuler des propositions d'amélioration de l'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes pour le spectacle vivant, d'une part et des propositions d'action pour améliorer la place de femmes dans les dispositifs d'aide, d'autre part.

Elle nécessite qu'une politique volontariste soit instaurée permettant aux femmes d'accéder aux dispositifs d'aide les mieux rémunérés qui serait à même de contrebalancer la forte inertie liée au très grand nombre de compagnies aidées (55 millions attribués par an à 1300 compagnies).

Les principaux constats et propositions d'action

Deux types de constats ont structuré les propositions que je présente à Madame la Ministre de la Culture et de la Communication : des constats tirés des entretiens individuels sur le recrutement, les rémunérations, la programmation, la production et sur la formation et l'insertion professionnelle et des constats tirés de l'analyse statistique de la place des femmes dans le financement des compagnies sur la période 2012-2014.

Toutes disciplines artistiques confondues (théâtre, danse, musique, arts de la rue et arts du cirque), il est apparu que les compagnies dirigées par des femmes représentent moins de 30% des compagnies aidées par l'Etat et n'obtiennent que 23% des aides allouées. Le théâtre, qui représente une grande partie des financements alloués (49%), est une discipline où les femmes sont sous-représentées (29% des compagnies aidées par les DRACS et par l'administration centrale, contre 60% pour les hommes et 22% des montants octroyés contre 72% pour les hommes), alors que dans le secteur chorégraphique, les femmes représentent 41% des compagnies aidées par les DRACS et par l'administration centrale (contre 49% pour les hommes) et 38% des montants alloués (contre 53% pour les hommes).

Une plus forte présence des femmes dans les programmations des lieux de création et de diffusion passera par une plus forte présence des femmes sur les plateaux intermédiaires et sur les grands plateaux, qui passera elle-même par de meilleures conditions de production et de coproduction et par un accès des directrices artistiques de compagnies aux dispositifs de soutien les mieux rémunérés.

Ces leviers d'action sur l'accès des femmes aux meilleures conditions de production et de programmation ne pourront être mis en œuvre sans la création d'une instance de réflexion Etat-collectivités territoriales-profession. Des projets originaux de transmission pour les artistes de demain devront aussi être développés, à l'instar du projet de transmission actuellement développé par les flamands.

1 Les constats

Comme Myriam Marzouki le soulignait encore récemment : « la question de l'égalité se pose avec des enjeux spécifiques dans le spectacle vivant car les auteurs et les metteurs en scène donnent à voir une représentation du monde et de la société. » (<http://egalites.blogs.liberation.fr/2016/03/07/legalite-les-femmes-et-le-voile/>). Bien que notre secteur se soit senti trop longtemps peu concerné par les problématiques liées à l'égalité, il réalise un peu malgré lui depuis quelques années (depuis la publication des deux rapports de Reine Prat notamment et sous la pression des collectifs qui se sont constitués) que les œuvres des femmes sont souvent moins ou peu représentées sur les scènes en France. Il semble aujourd'hui, au travers des entretiens que j'ai pu mener, que la situation ait beaucoup évolué ces dernières années, et que la question de l'égalité femmes-hommes tout comme la question de la diversité avec le récent manifeste *Décolonisons les arts* (autre chantier de l'égalité) soient l'une des préoccupations des professionnels du spectacle. La situation est cependant très diverse et très fragile : le ministère de la Culture et de la Communication et l'ensemble des acteurs du spectacle vivant devront veiller à ce que cette prise de conscience soit force de propositions et se transforme en actes dans les années à venir. En témoignent les évolutions chiffrées : la part des femmes programmées dans le réseau des lieux labellisés est passée de 22 % en 2006 à 26 % en 2015, soit une progression de 4 % seulement en 10 ans.

1.1 La gouvernance et ses leviers : le recrutement et la politique de rémunération

1.1.1 La question de la direction pour les femmes

A été pointée du doigt une inégalité d'accès des femmes aux postes de direction des institutions culturelles, malgré une amélioration de la situation à l'initiative d'Aurélie Filippetti qui a imposé la parité au sein des jurys sélectionnant les candidats aux directions ainsi que la parité pour les listes des candidats présélectionnés.

Malgré ces efforts, il semble que certaines d'entre elles ne se sentent pas toujours légitimes pour candidater seules à la direction de lieux de création et qu'elles aient tendance à postuler en tandem pour « légitimer » leur candidature.

Madame la Ministre de la Culture et de la Communication a récemment rappelé la nécessité et l'urgence de convaincre les femmes de postuler aux directions des lieux via des réseaux de femmes notamment soulignant l'exemplarité de ces démarches pour les jeunes générations. Il convient donc d'inciter les femmes à briguer des postes auxquels elles n'auraient pas forcément pensé postuler, mais cette démarche nécessite un important travail préalable sur la question de l'autorisation que les femmes se donnent à elles-mêmes et parfois sur l'affirmation de la prise de parole en public et une plus grande maîtrise de la rhétorique politique à laquelle les hommes, en particulier les artistes, sont particulièrement rompus et pour laquelle ils bénéficient d'un rapport d'antériorité. Les difficultés qu'ont les femmes à

s'autoriser à postuler aux postes de direction peuvent s'analyser sous le prisme de ce que Françoise Héritier, anthropologue, Professeure honoraire au Collège de France, a développé sous le terme de « valence différentielle des sexes » qui, dans les sociétés traditionnelles, exclut les femmes du droit au pouvoir. L'accès des femmes à la direction des lieux passera par un double processus : par les modèles que la société arrivera à ériger mais aussi par la capacité du système éducatif à faire que les filles auront autant confiance en elles-mêmes que les garçons ont confiance en eux-mêmes.

Pour ce qui concerne les modèles, tout le monde s'accorde sur la nécessité de féminiser les directions des institutions culturelles (y compris les plus hautes), non seulement pour que les femmes soient nommées à parité avec les hommes, mais aussi pour permettre la diversité des profils de ceux qui accèdent aux responsabilités les plus élevées, l'absence de diversité des profils ayant des effets sur la programmation, sur la gestion des RH et sur la question même de l'égalité entre les femmes et les hommes. Quoiqu'il en soit, les professionnels interrogés ont souligné le danger pour les hommes comme pour les femmes de postuler à la demande des tutelles sans aucune chance de succès, dans la mesure où cette situation, quand elle est répétée, tend en effet à fragiliser les candidat(e)s dans leurs futures candidatures.

A été pointé du doigt le déficit d'accompagnement par les professionnels et par l'Etat (administration centrale, DRACS, service de l'inspection de la création artistique) des artistes qui sont en phase avec leur projet artistique, les questions de pouvoirs et qui possèdent des profils à fort potentiel pour la direction de lieux. Les programmeurs notent une forte présence des femmes dans la programmation des lieux et festivals dédiés à l'émergence et considèrent qu'un suivi institutionnel permettrait à ces femmes de diriger des lieux d'ici une dizaine d'années.

Dans la construction des parcours, il a été noté que la réussite de ces derniers réside pour un(e) artiste dans le fait de trouver son tandem, de trouver la personne qui va l'accompagner. La majorité des personnes qui accompagnaient les artistes il y a une quinzaine d'années étaient des hommes, alors que les administrateurs-trices des compagnies qui émergent aujourd'hui sont majoritairement des femmes, ce qui peut laisser penser que la tendance actuelle de la forte présence masculine aux postes stratégiques dans les institutions pourrait s'inverser si les recrutements favorisaient la poursuite de ces aventures artistiques à l'avenir.

Enfin, sur le modèle de certains pays nordiques, a été évoquée la nécessité de favoriser l'accumulation d'expériences diverses, de postes à grandes et à moins grandes responsabilités plutôt que la réalisation de carrières très verticales à la française, ce qui conduirait à un plus grand turn-over à la tête des institutions et favoriserait la nomination de femmes à la tête de ces dernières.

1.1.2 La politique de rémunération

Un travail de mise à plat des salaires a été réalisé dans les structures à la faveur de la nomination de nouveaux directeurs dans les lieux et sous l'impulsion de la

gouvernance et/ou des délégués du personnel dans les autres structures. Ce travail a mis en évidence une inégalité le plus souvent patente sur la totalité des groupes et a justifié une politique de rattrapage salarial entre les femmes et les hommes au sein de filières identiques et entre les filières elles-mêmes, la non-mixité des filières et les clivages dans la représentation des métiers renforçant l'inégalité salariale des filières féminines (avec traditionnellement des services masculins et féminins aux extrêmes en termes de salaires et un service de production un peu mieux rémunéré que les RP). Ces mesures de rattrapage qui ont été réalisées grâce à des mesures individuelles rectificatives n'auraient pu être mises en place sans le concours des délégués syndicaux et le gel des NAO (négociations annuelles obligatoires). Il semble cependant que certaines structures soient en retard sur la question de l'égalité salariale et que les partenaires sociaux puissent apporter leur concours sur les objectifs et la méthode, certains lieux ayant mené cette politique de façon exemplaire.

L'inégalité salariale est par ailleurs renforcée dans les gros établissements où les avantages ont été négociés pour certaines filières majoritairement masculines, comme les primes de spectacle ou les accords de tournées. L'administration au sens large, RP comprise, a été pendant longtemps très peu représentée au niveau syndical, et a bénéficié de beaucoup moins d'avantages que d'autres filières masculines.

A aussi été constaté un retard dans la rédaction des accords d'entreprise destinés à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de plus de 50 salariés, sachant que la rémunération effective fait partie des thèmes obligatoires énumérés à l'article L.2223-47 du Code du travail. Le retard dans la conclusion de cet accord dû à la surcharge de travail liée à la négociation de nombreux accords sur la pénibilité, les RPS... pourrait être également vite comblé avec l'aide des partenaires sociaux.

De façon générale, a été pointée une inégalité d'accès des femmes aux postes à responsabilités : les plus gros salaires dans les maisons (dans lesquelles la situation n'a pas été corrigée à la faveur de la nomination d'une nouvelle direction et où le travail de rattrapage salarial n'a pas été fait) sont ceux des hommes, le premier salaire le plus important des femmes arrivant au mieux en 5e position.

1.1.3 L'absence de mixité au sein des filières

De façon générale, a été soulignée la nécessité de féminiser les équipes de direction pour ceux qui ne l'auraient pas fait dans le cadre d'une nomination et de renouveler les équipes en privilégiant l'égalité femmes-hommes, mais aussi la diversité des profils.

Ont été pointés le manque ou même l'absence de mixité au sein des filières et la nécessité de masculiniser des filières traditionnellement féminines comme la communication, la presse, la production et de féminiser les filières traditionnellement masculines comme la technique.

A compétences égales, les professionnels doivent essayer de favoriser les candidatures d'hommes dans les filières féminines et de favoriser les candidatures féminines dans les filières masculines pour qu'un rééquilibrage se fasse dans le cadre de renouvellement de postes ou d'agrandissement des équipes en raison de l'attribution de missions nouvelles ou d'emménagement dans de nouveaux locaux. Au regard des premiers éléments constatés et malgré les difficultés rencontrées pour faire évoluer la situation en raison de questions plus profondes liées à la prégnance de certains stéréotypes à l'égard de certains métiers et à la façon dont les formations sont organisées, il semble que cette politique commence à porter ses fruits. Certaines pratiques ont pu être relayées dans le cadre de la Commission égalité hommes-femmes réunie par le SYNDEAC, comme celle d'un directeur technique d'instaurer la parité des équipes techniques pour chacun des spectacles accueillis au cours de la saison, cette initiative nécessitant de porter une attention particulière à la composition technique de la compagnie accueillie pour embaucher en complément des techniciennes et/ou des techniciens intermittent(e)s pour que l'équipe de travail soit à parité.

En dehors de quelques bonnes pratiques, il convient de rappeler que lors d'un recrutement à un poste de directeur des affaires financières, les candidatures sont principalement masculines alors que pour un poste d'administrateur-trice, les profils restent majoritairement féminins...

Concernant l'artistique, les difficultés de travail liées à l'absence de mixité sur les plateaux ont aussi été évoquées par les metteurs et metteuses en scène et les chorégraphes qui ont eu l'occasion de s'y frotter au cours de leur parcours artistique.

1.1.4 L'évolution de carrière des femmes

1.1.4.1 *Evolution de carrière des femmes et temps de travail*

A tous les niveaux de responsabilités et de rémunération des femmes, la culpabilité des femmes dans leur choix et leur évolution de carrière, sur la « mise en danger éventuelle de la famille », apparaît, la femme étant jugée comme une « mauvaise professionnelle » quand elle a des enfants à charge ou comme une « mauvaise mère » quand elle a des enfants et qu'elle accède à la direction d'un lieu...

La mise en danger éventuelle de la famille semble être un frein à l'accès des femmes aux postes à responsabilités, du fait aussi d'une gestion différente du temps de travail pour les cadres et les non cadres. Depuis la mise en place des 35 heures, l'annualisation du temps de travail permet en effet une certaine souplesse aux salariés non cadres dans l'organisation de leur travail et de leur vie de famille.

Il existe par ailleurs dans le spectacle vivant une culture de l'investissement au travail avec l'intensité et l'élasticité horaires associée, jugée souvent peu compatible avec une vie de famille, dans la représentation que les professionnels s'en font eux-mêmes, bien qu'il semble que la situation doive s'améliorer de ce côté avec une jeune génération beaucoup plus protectrice de sa vie personnelle, de ses prérogatives et de la vie familiale en général.

1.1.4.2 Evolution de carrière des femmes et congé maternité

Si la maternité est un frein pour l'évolution de carrière des femmes, l'inégalité était encore plus grande pour les femmes intermittentes qui voyaient leur indemnité baisser avant la signature de l'accord sur les intermittents.

Pour mémoire, dans l'accord professionnel du 28 avril 2016 relatif à l'indemnisation du chômage dans les branches du spectacle, les arrêts de travail suivants donnent lieu à une équivalence de 5 heures par jour pour atteindre le seuil d'éligibilité de 507 heures en 12 mois :

- le congé maternité et le congé d'adoption indemnisés par la Sécurité Sociale ;
- l'accident de travail prolongé à l'issue du contrat de travail ;
- l'arrêt maladie pour affection de longue durée.

Concernant le congé maternité, à défaut d'indemnisation par la Sécurité Sociale, les professionnelles concernées pourront solliciter une indemnisation de substitution par un fonds prochainement mis en place par *Audiens Prévoyance*. Ce fonds leur permettra de bénéficier également de l'équivalence de 5 heures par jour, ce qui règle l'inégalité de traitement dénoncée depuis tant d'années.

Pour les salariées ayant eu un congé maternité au cours de la période de référence, le Salaire de Référence pris en compte dans la formule de calcul de l'Allocation Journalière est ajusté pour tenir compte de l'incapacité totale de travail durant cet arrêt et ne pas en faire subir les conséquences à la personne concernée.

Formule d'ajustement du Salaire de Référence pour maternité / longue maladie :

SAR = [Salaire de Référence / (Jours de Référence - Jours de Congé)] x Jours de Référence

Exemple : une professionnelle a un congé maternité de 122 jours au cours de la période de référence. Pour tenir compte de cet arrêt et neutraliser cette période d'incapacité de travail, son Salaire de Référence sera majoré. Avant et/ou après son congé maternité, la professionnelle a travaillé pour 4 000€ de salaires. Son nouveau Salaire de Référence est ajusté à 6 008€ [(4 000 / 243) x 365] pour le prochain calcul de son Allocation Journalière.

Avant que la situation particulière des « maternités » ne soit prise en compte dans l'accord professionnel du 28 avril 2016, il était parfois financièrement plus avantageux pour les artistes et techniciennes de ne pas prendre leur congé maternité au risque pour certaines et encore plus pour les danseuses, de mettre leur santé et celle de leur bébé en danger.

En dehors même de toute question relative à la maternité, il convient de rappeler que le régime de l'intermittence induit une précarité plus grande pour les femmes que pour les hommes, dans la mesure où les 2/3 des personnes qui en sont exclues sont des femmes.

1.1.4.3 *Evolution de carrière et prise en charge des descendants et ascendants*

S'il est communément admis que l'éducation des enfants est un frein à l'évolution de carrière des femmes et des hommes, cette réalité se trouve encore renforcée pour les artistes pour lequel(le)s il est particulièrement difficile de rebondir après une mise entre parenthèses du travail artistique pendant quelques années. Plus qu'une notion d'égalité dans le couple *stricto sensu*, les professionnels rencontrés ont mis en évidence la notion de réciprocité et d'équité au sein du couple et de la famille, qui permet aux membres du couple de faire évoluer leur parcours professionnel chacun à leur tour et non de façon simultanée comme un principe d'égalité l'exigerait, même si cette alternance induit parfois une perte de responsabilités pour le conjoint qui travaille dans le secteur privé. En revanche, si ce principe d'alternance ne peut être mis en pratique pour diverses raisons, le couple doit alors se poser la question des moyens disponibles pour la garde des enfants, d'un déménagement éventuel pour se rapprocher du lieu de travail et avoir du temps disponible... Cette alternance semble cependant difficilement compatible avec la mise en lien et en réseau que nécessite le travail artistique, et la mise entre parenthèses de l'activité signifie bien souvent dans ce cadre une sortie définitive du métier au profit d'une activité permanente comme la formation par exemple.

Avec une population de plus en plus vieillissante, la prise en charge des ascendants a également été posée comme le pendant aux difficultés des évolutions de carrière liées à l'éducation des enfants. Sauf à financer des services à la personne très onéreux, la modulation du temps de travail et l'aménagement de jours « parents malades » dans les conventions et accords collectifs de travail sont des mesures simples qui pourraient permettre de conjuguer évolutions de parcours et contraintes personnelles.

Cependant, avec des tournées qui induisent parfois le triple en jours occupés par rapport au nombre de dates de représentations, selon les disciplines, il est plus difficile de conjuguer parcours professionnel et vie de famille pour les artistes et les techniciens que pour les permanents, d'autant que ces personnels intermittents subissent une autre injustice par rapport aux permanents qui est l'inégalité de l'accès aux modes de garde collectifs, dont les horaires contractuels sont par ailleurs inadaptés aux contraintes horaires des artistes et techniciens du spectacle.

Pour ces raisons, il n'est donc pas rare dans le secteur chorégraphique, que le premier enfant arrive au moment de la reconversion professionnelle pour éviter les difficultés liées à la garde des enfants pendant les tournées. Cette période correspond aussi à un moment de réorientation professionnelle vers la pédagogie pour de nombreuses femmes artistes.

1.1.5 Pour une féminisation systématique des titres des fonctions quand elles sont exercées par des femmes

Concernant l'évolution de carrière des femmes, a été évoquée la nécessité de féminiser de façon systématique les titres des fonctions quand elles sont exercées par les femmes, des autrices aux ordonnatrices des dépenses en passant par les metteuses en scène, dans tous les documents de communication des lieux de création et de diffusion et dans tous les documents administratifs pour lutter sur ce qu'Yvette Roudy, première ministre du Droit des femmes en 1981, nommait « l'invisibilité linguistique des femmes ».

Dans le langage courant, on utilise le plus souvent l'usage du pronom. Le féminin est alors accolé à un nom qui reste au masculin : une auteur, une metteur en scène... Des arguments d'ordre esthétique sont généralement avancés pour justifier de la non-féminisation des fonctions. Autrice est communément jugé laid, bien qu'il s'agisse en l'espèce de l'usage oublié d'un mot. Quoi qu'il en soit et l'argument vaudrait cette fois pour l'ordonnatrice des dépenses, « la néologie est dissonante quand elle est dérangeante » (Bernard Cerquiglini, professeur de linguistique à l'université Paris VII). Or, l'usage du féminin est un enjeu fondamental au même titre que l'égalité salariale. Il est à parier que tant que les autrices et metteuses en scène ne seront pas rentrées dans le langage courant (circulaire du 11 mars 1986), la place des femmes n'aura sans doute pas évolué dans le spectacle vivant.

1.2 La programmation

Le travail de la SACD, compilé dans la brochure « où sont les femmes ? » saison 2015-2016, Le Deuxième Regard, ministère de la Culture et de la Communication (DEPS), éditée depuis quatre saisons consécutives, est salué par les professionnels qui considèrent qu'il est nécessaire de mettre en évidence des chiffres concernant les directions et les programmations de femmes et d'hommes dans les lieux de création et de diffusion et que la publication de ces chiffres agit aussi comme « alerte » dans le secteur professionnel lui-même.

1.2.1 Points de vigilance

Les professionnels ont mis en place des procédures d'autocontrôle très en amont ou en aval de la programmation :

- tableau de bord avec une identification par genre des porteurs-euses de projets rencontré(e)s par les membres de l'équipe en charge de la programmation tout au long de la saison ;
- objectivation des choix de programmation : si de façon générale, les programmeurs-trices expriment leur choix de programmation selon des critères subjectifs dans un premier temps, certain(e)s d'entre eux intègrent aussi des critères plus objectifs pour faire leur choix définitif de programmation, comme la répartition entre les œuvres du répertoire et les œuvres d'auteurs contemporains, le nombre de fois où les metteurs et metteuses en scène ont été invité(e)s par le passé et les distributions en cours. Cette objectivation passe aussi par des points réguliers des différentes personnes en charge de la programmation pour vérifier si la répartition entre les femmes et les hommes est équitable dans le projet de programmation qui se dessine pour la ou les prochaine(s) saison(s) ;
- de façon plus intime et plus « politique », certains programmeurs et certaines programmatrices font le choix de privilégier systématiquement les spectacles de metteuses en scène ou de chorégraphes femmes quand le choix se présente à eux ;
- en même temps, a été soulignée la difficulté pour les femmes directrices de lieu d'être volontaristes sur la question de l'égalité femmes-hommes en matière de recrutement, de production et de programmation, en raison de l'image féministe militante qui leur est systématiquement renvoyée quand elles le sont et qui alimente le machisme ambiant, rendant ainsi le travail dans ce sens presque « contre-productif ».

1.2.2 Marges de progression versus quotas

Tous les professionnels ne défendent pas l'idée de quotas, mais tout le monde s'accorde sur la nécessité de fixer des objectifs en termes d'égalité H/F dans les contrats de performance, de décentralisation et dans les contrats d'objectifs sur la durée du contrat ou du mandat du directeur. La DGCA l'a d'ailleurs formalisée dans les notes d'orientation adressées aux candidat(e)s présélectionné(e)s pour la direction des lieux placés sous sa tutelle en 2016 : « une attention particulière sera

portée à la représentation paritaire des artistes sur les plateaux, qu'ils soient auteurs ou interprètes en veillant à la diversité des artistes et des esthétiques ».

Les artistes ont tendance à défendre l'idée de quotas tandis que les directeurs-trices défendent la mise en place d'une marge de progression en pourcentage comme le proposent la SACD et le collectif H/F (marge de progression de 5 % par an pendant 3 ans, soit un indice de progression de 15% à l'horizon de la saison 2018 /2019), les programmateurs ne souhaitant pas qu'il puisse y avoir d'ambiguïté sur les raisons de leur choix de programmation. Les directeurs-programmateurs redoutent en effet de devoir programmer pour de « mauvaises » raisons (quotas), i.e. par obligation de cocher les cases de l'émergence, de l'égalité hommes-femmes, de la diversité ethnique, de la contemporanéité, etc.).

Le collectif H/F Ile-de-France qui lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture a expérimenté un processus de progression avec le dispositif de la *Saison égalité Hommes/Femmes*, pour la première édition sur les saisons 2013/2016. Via ce nouveau dispositif, une trentaine de théâtres partenaires se sont engagés, sur un cycle de 3 ans, à « aller à la recherche de talents féminins afin de tendre à une égalité entre les femmes et les hommes dans leurs programmations, à fournir les mêmes moyens de production aux créatrices qu'aux créateurs, à être attentifs à la composition de leurs équipes et, enfin à informer le public des actions qu'ils mènent en faveur de l'égalité ». Avant de se lancer dans un second cycle de 3 ans, le collectif H/F a souhaité faire un bilan de son action sur les 3 saisons écoulées à partir des résultats collectés dans un questionnaire adressé aux théâtres partenaires de l'opération. L'analyse de ces questionnaires a montré une faible évolution de la présence des femmes en pourcentage dans les programmations des lieux partenaires, ce qui ne semble pas militer pour la mise en œuvre généralisée des marges de progression en matière d'égalité femmes-hommes en matière de programmation. Fort de ce constat, le collectif H/F souhaite mettre à profit la saison 2016/2017 pour réfléchir sur les améliorations à apporter pour la deuxième édition de cette action et pour se consacrer pleinement à la mise en place de la première *Saison Egalité Hommes/ Femmes* dans le domaine musical. Les professionnels semblent quant à eux plus optimistes sur la place des femmes à l'avenir en raison d'une plus forte présence des femmes dans la génération des trentenaires qui ont fait de la démarche artistique leur démarche d'expression.

Quelle que soit la méthode choisie (marges de progression vs quotas), de façon générale, les coproducteurs-programmateurs ont exprimé leur souhait d'accompagner les artistes sur la durée, de les programmer dans de petites salles pour les programmer au bout de deux ou trois années dans de plus grandes salles, garantissant ainsi la maîtrise de l'outil que cette progression impose. Certains directeurs-trices de lieux insistent par ailleurs sur la nécessité de pondérer les résultats obtenus concernant la proportion de femmes dans les programmations par la jauge et par la durée des séries de représentations, ce qui n'améliorerait guère l'état qui est fait de la situation eu égard au fait que les artistes femmes sont souvent programmées dans de plus petites salles et pour des séries moins longues que les hommes.

1.2.3 Programmation de temps forts exclusivement féminins

La plupart des artistes ne défendent pas l'idée de temps forts exclusivement féminins dans la programmation des lieux, considérant que les femmes doivent être programmées tout au long de l'année et que ces temps forts donnent l'image de propositions artistiques menées par une minorité alors que les femmes représentent plus de la moitié de l'humanité et que le public est très largement féminin (le public est composé aux 2/3 de femmes). Concernant la danse, les choses sont analysées différemment, car il s'agit le plus souvent de temps forts mettant occasionnellement un coup de projecteur sur la création féminine comme le festival *DañsFabrik* proposé par Le Quartz à Brest dont la cinquième édition était exclusivement féminine en 2016.

1.2.4 Parité

A l'instar de certains centres dramatiques nationaux qui se sont engagés dans cette voie à la faveur de la mise en place de nouveaux projets, la Comédie-Française présente une programmation où les hommes et les femmes sont à parité pour la saison 2016-2017. Gageons que l'exemplarité du plus grand théâtre de France saura inspirer les autres théâtres et les neuf jeunes issus des grandes écoles d'art dramatique (six comédiens, un metteur en scène-dramaturge, un scénographe, un costumier) qui intégreront l'école de la Comédie-Française la saison prochaine.

1.2.5 Sanction : « éga-conditionnalité »

La sanction désignée par le terme « éga-conditionnalité » qui est apparu pour la première fois dans un rapport du 20 octobre 2014 du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (créé par le décret n° 2013-8 du 3 janvier 2013), relatif à la lutte contre les stéréotypes : *Pour l'égalité femmes-hommes et contre les stéréotypes de sexe, conditionner les financements publics*, vise à conditionner l'attribution de subventions par les collectivités territoriales à la politique volontariste, ou non, du demandeur, en matière d'égalité et de lutte contre les stéréotypes. Dans le spectacle vivant, l'application de ce principe permettrait en outre de conditionner les subventions à l'atteinte d'objectifs chiffrés, permettant un meilleur équilibre entre femmes et hommes dans les programmations et les moyens de production qui leur sont accordés (proposition n°17, 17A, 17B des 20 revendications portées par le Mouvement HF) et le non-renouvellement des mandats de ceux qui ne s'y astreindraient pas.

1.2.6 Inégalités dans la répartition des rôles

Si la question de la présence des metteuses en scène dans les programmations se pose avec beaucoup d'acuité, les professionnels s'interrogent également sur celle des autrices dans les programmations et sur le nombre insuffisant de rôles féminins, de façon très sensible pour les pièces du répertoire, mais aussi pour le théâtre contemporain. Avec 5 rôles féminins pour un seul rôle masculin, *La Pierre* de Marius von Mayenburg, restera dans les annales de la répartition des rôles à la faveur des

femmes, là où l'on compte habituellement un tiers de femmes pour deux tiers d'hommes et un rapport de 1 à 10 dans le répertoire. Cette inégalité patente dans l'exercice du métier d'acteur souligne le paradoxe entre les formations d'acteurs où les femmes ont toujours été très nombreuses et la réalité du métier. Par ailleurs, les actrices regrettent que les textes contemporains renvoient souvent les personnages qu'elles incarnent à des figures féminines négatives ou unidimensionnelles. Concernant la danse, bon nombre d'artistes ne font pas la différence entre le masculin et le féminin (à savoir que ce ne sont pas forcément des femmes qui jouent des rôles de femmes et vice-versa), mais il semble que la parité soit une réalité sur les plateaux.

Certaines structures importantes n'arrivent pas à la parité exacte dans leur programmation tout en étant au-dessus du seuil d'invisibilité des femmes de 30%, mais compensent parfois cette inégalité en allouant les trois quarts de leur budget de production aux artistes femmes et en accompagnant les artistes en production pendant 6 années au moins. Certains directeurs-trices de lieux insistent par ailleurs sur la nécessité de pondérer les résultats obtenus concernant la proportion de femmes dans les programmations par la jauge et par la durée des séries de représentations, ce qui n'améliorerait guère la situation eu égard au fait que les artistes femmes sont souvent programmées dans de plus petites salles et pour des séries moins longues que les hommes.

1.3 La production

1.3.1 Inégalité dans l'accès aux résidences

Un récente étude de l'ONDA : « Résidences longues, association au long cours... Pratiques de partenariats sur la durée entre compagnies et lieux », réalisée par Marie Deniau et Frédérique Payn, à partir d'une enquête réalisée auprès de 375 structures et 322 compagnies, montre que seulement 18 % des répondants (95 structures et 72 compagnies) recherchent la parité hommes/femmes concernant les artistes accueillis simultanément en résidence longue (question 22 du questionnaire de l'ONDA).

Certains regrettent que les derniers textes en vigueur (de la loi sur la Liberté de Création, l'Architecture et le Patrimoine aux récents décret, circulaire et arrêté) ne mentionnent pas les compagnies et autres structures indépendantes de soutien à la création, tout en prévoyant la possibilité d'attribuer les subventions des résidences d'artistes, non plus à la compagnie, mais au lieu d'accueil, déjà subventionné par ailleurs (Rémy Bovis, Président du Synavi in Tribune n° 70961, *Les compagnies en danger !* 10 juin 2016, news tank culture).

1.3.2 Inégalité des moyens de production

A cette inégalité dans l'accès aux dispositifs créés pour les compagnies émergentes comme les résidences, vient s'ajouter une inégalité dans les moyens de production alloués aux hommes et aux femmes. Si les artistes se félicitent de la mesure de rattrapage opérée par l'Etat en 2016 pour les compagnies conventionnées dont la subvention était en-deçà du plancher annuel de 50 000 euros accompagnée d'un abaissement du nombre de représentations à 90 sur la durée du conventionnement, il n'en demeure pas moins, comme le montre l'analyse plus en détail des aides aux compagnies sur la période 2012-2014 par l'administration centrale et par les DRACS, que les femmes n'accèdent pas également aux aides publiques, l'écart entre les femmes et les hommes se creusant inexorablement avec la rémunération à la hausse des dispositifs de financement.

Les femmes déplorent de ne pas avoir accès aux grands plateaux faute de moyens initiaux suffisamment importants pour faire levier sur la production. Elles considèrent que ce problème se double du peu de confiance qu'elles ont en elles-mêmes et qu'on leur attribue, qui les conduit parfois à rogner sur la scénographie pour préserver les salaires au risque de développer une esthétique que certains qualifient parfois de « pauvre », ce qui contribue à les fragiliser dans la projection que les programmeurs-trices font de leur travail artistique pour des espaces plus grands.

Le fait que les moyens de production octroyés aux femmes soient plus faibles, induit la recherche d'un plus grand nombre de coproducteurs ou d'apports en coproduction plus importants. La recherche de coproducteurs nécessitant elle-même du temps, le temps de montage de production se trouve de fait rallongé pour

les femmes, ce qui a pour conséquence de décourager plus encore les programmateurs qui souhaitent monter ce type de productions. Des subventions à hauteur de 50 000 euros (plancher du conventionnement théâtre et musique) ne permettent donc pas de faire levier pour des grosses productions de 300, 400, 500 000 euros. Si la création d'un nouveau dispositif pour les compagnies avec un plancher de 150 000 euros en 2016 doit permettre à certaines compagnies bénéficiaires de ce label dit de « compagnies à rayonnement national et international » d'atteindre des budgets de production importants plus facilement et plus rapidement, il est à craindre que ce dispositif contribue plus à consolider la place des hommes qu'à améliorer celle des femmes, dans la mesure où seulement 4 compagnies de théâtre dirigées par des femmes (dont une codirigée par une femme) sur 20 compagnies bénéficient à ce jour de ce « label ». L'accès aux résidences (circulaire résidences) et la politique d'accueil des artistes associé(e)s qui se dessinent pour le théâtre (arrêté labels) qui permettent aux lieux labellisés comme aux lieux intermédiaires comme les ateliers de fabrique, d'accéder aux dispositifs de résidence comme à l'accueil d'artiste associé(e), devraient en revanche améliorer la place des femmes dans la création artistique si et seulement si les femmes y accèdent à parité avec les hommes. Concernant la danse, la revalorisation du dispositif d'aide aux compagnies conventionnées pour un montant de 600 000 euros et l'accès des femmes à parité aux « compagnies à rayonnement national et international » devrait permettre une amélioration des conditions de production des chorégraphes et donc des chorégraphes femmes que viendront renforcer des moyens supplémentaires alloués au Centre Chorégraphiques Nationaux (CCN) et aux CDC (Centres de Développement Chorégraphique) pour « l'accueil studio » des compagnies indépendantes (dotation supplémentaire de 10 000 euros par structure faisant passer la dotation de 45 000 à 55 000 euros) à partir de 2016.

Les femmes sont fragilisées par une inégalité des moyens de production en leur défaveur que vient renforcer un rythme important des productions qui fait que les œuvres sont trop souvent mal produites et les artistes moins bien accompagnés.

L'inégalité entre les hommes et les femmes est aussi aggravée par la non-valorisation par les tutelles et les directeurs artistes, des démarches artistiques des femmes (qui seraient moins à la recherche victorieuse de la création au bénéfice de relations de travail plus fortes et plus approfondies avec les équipes artistiques) et de l'acquisition de compétences différentes, de dialogue et de partenariat. Depuis la décentralisation, les artistes hommes qui se sont engagés politiquement et qui se sont formés aux côtés des leaders syndicaux dans les théâtres, ont développé des véritables compétences politiques, fondées sur une prise de pouvoir par le langage qui exclut les femmes de la cooptation qui régit les rapports avec les artistes, de l'émergence jusqu'à la direction des lieux.

Le même processus est à l'œuvre pour les femmes artistes en cas « d'échec artistique » qu'il serait plus juste de qualifier « de semi-échec public » qui freine leur évolution de carrière voire qui les exclut du secteur de la création artistique, et ce, quelle que soit la discipline concernée, tandis qu'elle donnera lieu à l'intensification des échanges artistiques avec les directeurs-prescripteurs pour les hommes artistes.

1.3.3 Inadaptabilité des dispositifs existants

A été soulignée l'impossibilité d'adapter les dispositifs existants pour les femmes et les hommes comme la non prise en compte des congés maternité et paternité dans les contrats qui lient les artistes à l'Etat, y compris les contrats longs comme le conventionnement. Suite à mon audition au bureau du Conseil National des Professions du Spectacle (CNPS) de mai 2016 à l'invitation de Laurence TISON-VUILLAUME, où j'ai pu évoquer cette situation avec l'ensemble des partenaires sociaux, figure au procès-verbal de la réunion, l'engagement de la DGCA à donner instruction aux DRACS de prolonger les conventions des compagnies de l'équivalent du temps des congés paternité et maternité pour permettre une égalité des droits et de l'accès à la parentalité pour les artistes.

1.3.4 Les commissions consultatives régionales ou interrégionales des DRACS

Les femmes artistes souhaiteraient qu'il y ait plus de directrices de lieux majeurs qui soient nommées comme expertes des comités consultatifs des DRACS pour que le point de vue de ces dernières soit mieux partagé et plus entendu. La circulaire du 4 mai 2016 indique, quant aux modalités de constitution des commissions, que : « le respect de la parité femmes-hommes devra guider votre action dans la composition de chacun des collèges de la commission. » En revanche, ni la parité des choix effectués ni l'application d'une règle de proportionnalité entre l'offre et la demande (candidat(e)s retenu(e)s/ candidatures), ne sont mentionnées.

Il est aussi noté que l'entrée H et F n'existe pas dans les tableaux fournis aux experts des Commissions, ce qui réduit la vigilance de ces derniers sur la question de l'égalité dans leur exposé concernant les projets présentés, quand bien même leur avis n'est que consultatif, alors que le champ H/F est intégré dans les tableaux des DRACS a posteriori, à la demande du bureau de l'observation du spectacle vivant de la DGCA dans les classeurs produits par les contrôleurs de gestion des DRACS. Il convient de noter cependant que certaines DRACS, à l'instar de la DRAC Ile-de-France, se sont engagées à mettre en œuvre la parité par discipline dans les projets sélectionnés.

1.3.5 Des moyens de production renforcés pour les artistes et les collectifs artistiques associés

Certains directeurs et directrices de compagnies se félicitent de voir que bon nombre de directeurs nouvellement nommés s'entourent de metteurs et metteuses en scène, d'auteurs et autrices, de comédiens et comédiennes associé(e)s et que certains de ces lieux emblématiques font le choix d'apporter une aide en production égale pour les hommes et les femmes et/ou de s'entourer d'un collectif composé à parité de femmes et d'hommes.

D'autres considèrent que ce montant doit dépendre de la nature du projet développé, que ce projet soit porté par un homme ou une femme.

Quoi qu'il en soit, l'association avec un artiste ne doit pas se faire au détriment d'un conventionnement existant.

A noter que 8 Centres Chorégraphiques Nationaux (CCN) et 11 Centres de développement chorégraphique (CDC) disposeront de moyens nouveaux pour accueillir un(e) artiste associé(e) favorisant ainsi la coproduction et la diffusion du répertoire, soit 19 compagnies associées pour des périodes de 2 à 3 ans pour un montant de 45 000 euros par an (contre 60 000 euros prévus initialement) et par compagnie, soit un montant total de 2 565 000 euros.

D'autres encore s'inquiètent du nombre important d'artistes associé(e)s aux nouvelles directions et du manque de place que cela peut créer indirectement pour les porteurs et porteuses de projets qui ne bénéficient pas de ce dispositif.

1.4 *La formation, l'insertion professionnelle et la transmission*

1.4.1 Formation initiale

Nombreuses sont les femmes à souhaiter intégrer une école supérieure de théâtre : on dénombre en général 2/3 de candidatures féminines pour 1/3 de candidatures masculines. Une discrimination positive à l'entrée en faveur des garçons permet ensuite aux écoles d'établir la parité entre garçons et filles tout le long du cursus jusqu'à la sortie des écoles.

Concernant les écoles de danse, la proportion est de 3/4 de femmes qui candidatent pour 1/4 d'hommes, comme pour les auditions professionnelles. Le parcours de formation est donc proportionnellement beaucoup plus difficile pour les femmes (en moyenne 1 femme sur 50 intègre les écoles) et génère une discrimination positive à l'égard des hommes pour que la parité soit respectée (les garçons ont quatre fois plus de chance d'intégrer l'école que les filles), alors que les femmes ne bénéficient d'aucune discrimination positive ensuite dans leur parcours d'artistes.

S'agissant des formations à la mise en scène-dramaturgie, qui contribuent à la légitimation des femmes comme metteuses en scène, ce sont des formations assez récentes pour lesquelles la plupart des candidatures était majoritairement masculine avec quelques candidatures féminines en dramaturgie il y a une quinzaine d'années, alors que les candidatures sont majoritairement féminines aujourd'hui.

En ce qui concerne la formation elle-même et les modèles existants, il convient de souligner que les écoles sont tributaires du milieu ambiant et de la « portée insertionnelle » des metteurs et metteuses en scène invités à travailler avec les élèves. Pour contrecarrer un réflexe de notoriété et de visibilité, les directeurs et directrices d'école doivent imposer le travail avec les metteuses en scène comme naturel et non négociable au sein de leur école et une présence affirmée de femmes artistes à la tête des institutions culturelles faciliterait grandement la présence des femmes metteuses en scène invitées dans les écoles.

Il existe donc un paradoxe de fond lié à la forte présence des femmes au concours d'entrée des écoles supérieures, qui contraste ensuite avec leur faible présence dans la vie professionnelle. Il conviendrait de savoir à quel moment de leur parcours professionnel, les femmes sortent de ce secteur professionnel pour lequel elles sont pourtant diplômées.

1.4.2 Insertion professionnelle

Concernant l'insertion professionnelle, il semble que la maternité soit un critère d'exclusion sexuée qui a tendance à s'atténuer. Pour une plus grande égalité, ne faudrait-il cependant pas décaler les droits à l'insertion des dispositifs existants et du Jeune Théâtre National notamment pour les femmes enceintes (qui courent 3 années après la sortie du Conservatoire national supérieur d'Art dramatique et de l'école supérieure d'art dramatique du Théâtre National de Strasbourg pour les

acteurs et actrices, scénographes-créateurs de costumes, régisseurs, metteurs en scène et dramaturges qui en sont issus) comme la DGCA prévoit de donner instruction aux DRACS d'allonger les contrats de conventions des compagnies de l'équivalent du temps des congés paternité, maternité ou parental ?

« Pour interroger au-delà des idées reçues les mécanismes d'évaporation et l'effet de plafond de verre dans les carrières féminines, le collectif H/F Ile-de-France a confié une étude sur les trajectoires professionnelles des artistes femmes dans le champ de l'art dramatique dans le cadre du PRES (Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur) et de l'axe sur le genre entre les Universités Paris Ouest Nanterre La Défense et Paris 8 Vincennes Saint-Denis à Raphaëlle Doyon, chercheuse associée au LabExCAP, Création, Arts et Patrimoines et au CRAL, Centre de Recherches sur les Arts et le Langage, EHESS-CNRS. Pour mener cette étude qui sera publiée prochainement, Raphaëlle Doyon s'est fondée sur une enquête réalisée à partir d'entretiens menés conjointement avec Fabienne Barthélémy, Maître de conférences en sociologie, Université de Reims Champagne-Ardenne et chercheure au Centre d'Etude et de Recherche sur les Emplois et les Professionnalisations (CEREP, EA 4692) et portant sur les trajectoires professionnelles des artistes femmes, interprètes ou metteuses en scène d'Ile-de-France issues du CNSAD, de l'ESAD et du Master universitaire et professionnel « mise en scène et dramaturgie » de l'Université de Nanterre.

Cette enquête fait le double constat d'un :

- « effet d'évaporation » : c'est-à-dire une disparition progressive des femmes du métier,
- « plafond de verre » imperceptible et progressif qui fait que les carrières féminines stagnent.

Comme nous l'avons explicité aussi plus haut dans un paragraphe consacré à la direction des lieux, cette étude montre que les « femmes interrogent aussi leur propre légitimité à être metteuses en scène ou directrices de lieux nationaux, ces métiers étant historiquement et toujours à l'heure actuelle dans l'inconscient collectif, des métiers d'hommes. »

1.4.3 Formation professionnelle, transmission des savoirs et des compétences

Ce sont en très grande majorité des femmes qui suivent les formations professionnelles collectives, tandis que le choix des hommes se porte essentiellement sur les accompagnements individuels. En dehors du bilan de compétences, l'accompagnement individuel se fait en général autour des questions liées à :

- la recherche d'emploi et la ou les candidatures qui s'ensuivent ;
- la façon de déployer ses compétences dans son poste actuel ;
- la prise de nouvelles fonctions.

En matière d'accompagnement individuel, quand les candidats femmes ou hommes sont amenés à travailler sur leur projet professionnel, ces derniers travaillent d'abord sur la faisabilité du projet et sur des questions de mobilité, pour interroger

ensuite le projet familial. Il est à noter que la plupart du temps la question du projet familial n'a pas été posée et c'est d'ailleurs le fait qu'elle n'ait pas été posée qui peut faire frein et potentiellement friction dans la mise en place du projet professionnel. L'accompagnement permet en outre de lever ou non ces freins pour aborder le projet professionnel en étant dégagé de toute autre question.

Concernant la transmission, certains projets ont été initiés par des compagnies en direction des artistes. Pour la plupart de ces projets, ils permettent à des jeunes metteurs et metteuses en scène de bénéficier d'un parcours d'accompagnement pendant 3 ou 4 ans. A l'issue de ces parcours d'accompagnement, qui peuvent concerner 3 ou 4 jeunes metteurs et metteuses en scène à la fois, on doit se ranger derrière la réalité qui est que les metteurs en scène sont souvent les seuls à s'insérer professionnellement tandis que les femmes font bifurquer leur expérience professionnelle vers des métiers périphériques de la création artistique.

D'autres initiatives plus « institutionnelles » existent aussi parallèlement aux dispositifs d'insertion du JTN de l'ESAD etc., comme :

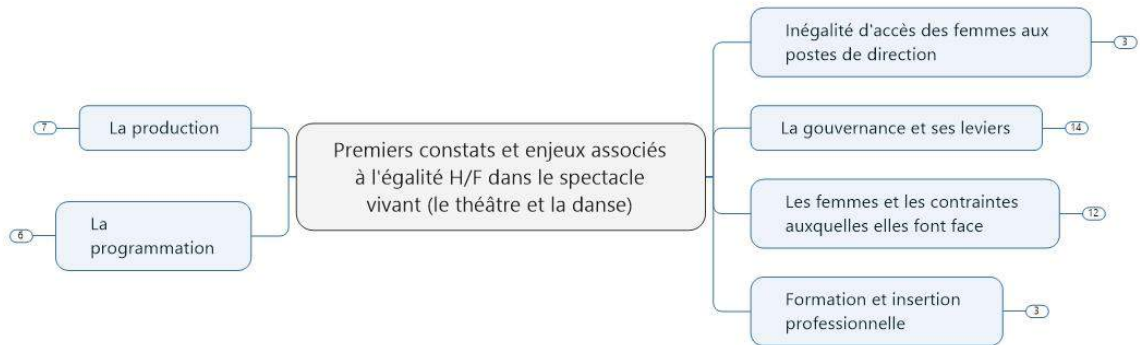
- l'école de la Comédie-Française qui permet à six comédiens, un metteur en scène-dramaturge, un scénographe, un costumier (5 filles et 4 garçons pour la saison 2015/2016) issus des écoles supérieures de théâtre de poursuivre leurs études par une année de formation au sein de la Troupe ;
- l'Académie de l'Opéra national de Paris qui accueille une trentaine d'artistes diplômés en musique, théâtre et danse en résidence chaque saison dont une metteuse en scène et 4 chorégraphes et danseurs du Ballet de l'Opéra pour la saison 2015/2016, autour de 3 objectifs principaux : la transmission, la formation et la création ;
- l'Académie du Festival d'Aix qui permet à de jeunes artistes de participer à des résidences, de se produire lors de concerts ou productions d'opéra dans le cadre du Festival d'Aix, puis en tournée tout au long de l'année, en France et à l'étranger...

Chacune de ces initiatives peut permettre aux jeunes artistes hommes et femmes de mieux gérer leur parcours professionnel et artistique et contribuer à faire que les femmes artistes ne soient pas les grandes exclues de la création. Un suivi des artistes ayant bénéficié de ces dispositifs devra être fait de façon systématique sur 10 ou 15 ans pour savoir si ces artistes sont restés dans le circuit et quelle place et quelle visibilité ils ont eues en termes de moyens de production et de diffusion.

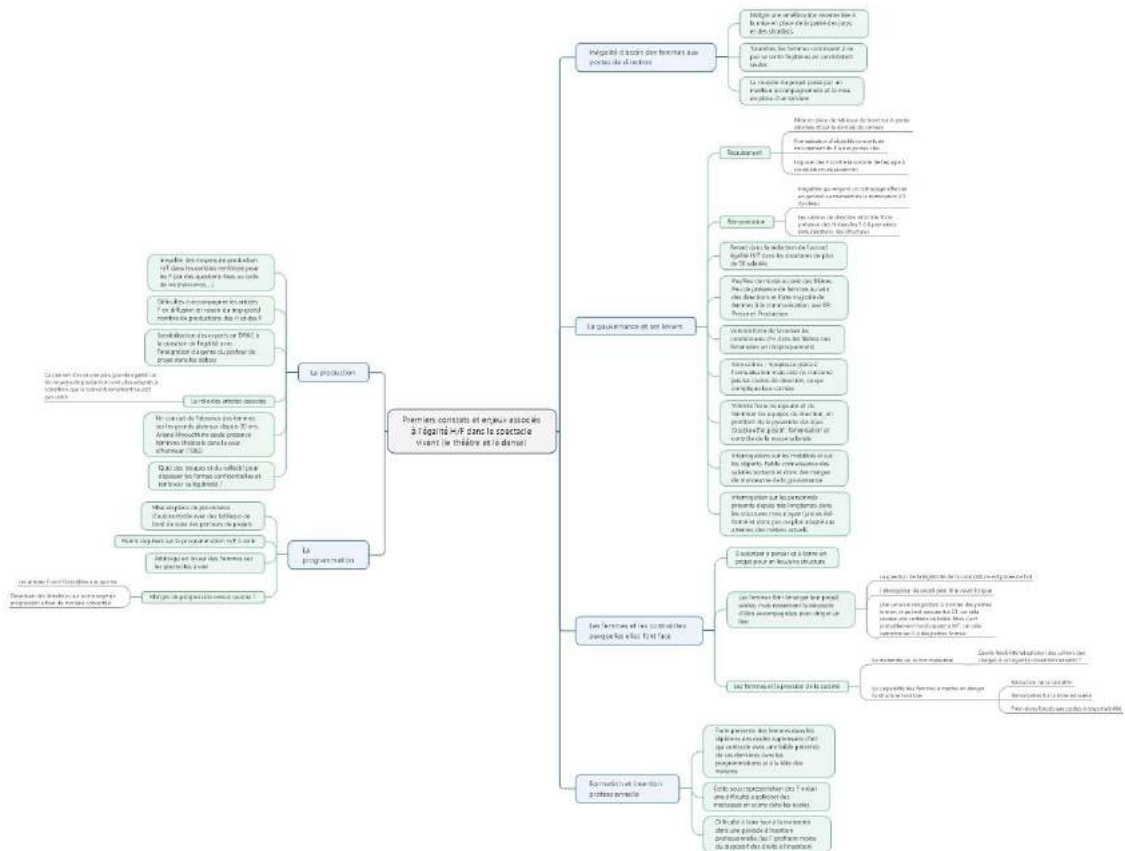
2 Carte heuristique résumant les problématiques de l'égalité femmes-hommes

Pour donner une représentation visuelle et arborescente des problématiques posées lors des entretiens individuels et au sein du groupe de travail réuni à l'initiative du SYNDEAC, il m'a semblé intéressant de rassembler ces dernières dans une carte heuristique dont les principaux éléments figurent ci-dessous.

2.1 Version synthétique



2.2 Version détaillée



3 L'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication

3.1 *Le rappel du champ d'observation*

L'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication est le premier outil de suivi statistique de la parité au sein des institutions mis en place dans le prolongement des deux rapports *EgalitéS* de Reine Prat (2006 et 2009) et des engagements pris par le ministère de la Culture et de la Communication à la suite du comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité professionnelle du 30 novembre 2012.

Etabli à partir des données collectées par l'administration centrale et par les organismes placés sous la tutelle du ministère de la Culture et de la Communication, l'Observatoire rassemble et synthétise chaque année les données disponibles permettant d'aborder la question de la parité au sein des institutions dans les secteurs que sont le patrimoine, la création artistique, le cinéma, l'audiovisuel, le livre et la presse. La quatrième édition qui regroupe une soixantaine de tableaux a été publiée par le Département des études, de la prospective et des statistiques (DEPS) en mars 2016.

Cette publication porte à la connaissance des professionnels du secteur la proportion de femmes aux postes de direction dans les services et les établissements publics, ainsi que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans lesdits établissements.

Pour améliorer cet outil et en faire un véritable outil politique d'aide à la décision en matière d'égalité femmes-hommes pour les années à venir, nous proposons que cette publication ne soit plus tournée vers les seules institutions, mais aussi vers les compagnies et les personnes physiques (salariés administratifs, techniciens et créateurs). Peut-être faudrait-il aussi traiter le spectacle vivant ainsi que le cinéma et l'audiovisuel dans des publications à part, ce qui permettrait de scinder l'analyse par discipline artistique et d'intégrer des données plus précises concernant le nombre de candidatures à la direction des structures et dans les écoles. Ce travail permettrait en outre de suivre des cohortes d'étudiant(e)s diplômé(e)s des écoles supérieures d'art sur 10 ou 15 ans et de suivre les parcours de carrière des femmes et des hommes par filière et par métier.

Toutes ces améliorations permettront de comprendre les évolutions concernant la répartition femmes-hommes dans le spectacle vivant et d'identifier quelles modifications apporter et à quel rythme ces politiques correctives devront être menées.

3.2 Les propositions d'amélioration

3.2.1 La nécessité de compléter l'observatoire actuel par une analyse des flux

L'observatoire réalise un bilan statistique historique pour certains indicateurs, mais cette analyse est réalisée en stock, ce qui signifie que seul le stock d'emplois à date est considéré. Or, des salariés ont quitté le secteur, d'autres sont arrivés, d'autres encore ont pris leur retraite. Ces dynamiques ont une grande influence sur la compréhension des tableaux présentés ainsi que sur les besoins d'emplois futurs et peuvent offrir des possibilités de féminisation et de rajeunissement de certains métiers ou de certaines filières comme j'ai pu le constater lors de mes entretiens avec des directeurs et directrices de lieux. La pyramide des âges par sexe des salariés et par structure, nous apprendrait beaucoup de choses sur les dynamiques à venir de certains métiers. Ainsi, si nous constatons qu'une filière a une présence masculine forte mais âgée, cela signifierait qu'il existerait à court terme une opportunité de féminiser cette filière sans créer de rupture. En effet, si ce constat mettait en évidence un délai de 2 ou 3 ans avant ces départs, la formation de femmes à ces postes pourrait être favorisée. Cet exemple montre qu'il pourrait être parfois utile de compléter l'analyse existante par une analyse des flux qui permettrait de trouver des solutions concrètes et opérationnelles aux constats réalisés.

3.2.2 La nécessaire prise en considération du temps de travail

Il faudrait s'interroger sur le temps de travail des hommes et des femmes dans les structures culturelles pour vérifier que le travail à temps partiel n'est pas subi par les femmes et qu'il n'a pas de conséquences sur leur carrière. Il serait par ailleurs important de vérifier que le temps partiel ne justifie pas les écarts de salaires constatés pour certaines professions dans [l'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes](#).

3.2.3 Un meilleur éclairage du déroulement de carrière

Dans les secteurs d'activités où la question de l'égalité femmes-hommes se pose, les principaux écarts constatés entre les femmes et les hommes se font sur la durée. C'est pourquoi, il pourrait être utile de compléter l'analyse proposée dans l'Observatoire par une analyse statistique des postes occupés par les femmes et les hommes au bout de 5 ans, 10 ans de présence et plus dans une même entreprise. Ce travail pourrait être mené dans un premier temps pour quelques entreprises d'un label déterminé (centres dramatiques nationaux ou scènes nationales) grâce aux données fournies par les DADS.

Les constats issus des entretiens individuels n'ont fait que conforter la nécessaire prise en compte des entrées-sorties des salariés, des caractéristiques des pyramides des âges par métiers, du taux du travail à temps partiel selon le sexe du salarié, autant de facteurs qui ont une influence sur les métiers futurs et sur le déroulement de carrière des femmes.

Enfin, pour mieux suivre la question de l'égalité femmes-hommes dès l'entrée en compagnie et illustrer comment l'Observatoire pourrait être enrichi à l'avenir, nous avons réalisé un travail complémentaire concernant le financement de la création pour disposer d'un diagnostic de l'égalité femmes-hommes dans la création artistique et mettre en évidence les disciplines dans lesquelles des convergences entre les situations des hommes et des femmes existent, mais aussi les énormes progrès qu'il reste à accomplir pour que les femmes accèdent aux dispositifs d'aides les mieux dotés. Un plus grand accès aux dispositifs les mieux rémunérés (conventionnement et compagnie à rayonnement national et international) leur permettrait d'accéder à de meilleurs niveaux de production, d'être mieux accompagnées et d'être plus souvent programmées pour de plus longues séries dans les scènes labellisées et les festivals nationaux et internationaux.

4 Une analyse complémentaire à l'Observatoire sur la place des femmes dans le financement des compagnies

A partir des données de l'administration centrale et des classeurs DRACS, nous avons pu réaliser une analyse de la place des femmes dans les aides octroyées aux compagnies par l'Etat et ses services déconcentrés pour les années 2012 à 2014.

Pour mener à bien cette analyse par discipline, par type d'aide et par sexe du porteur de projet, un travail assez long de qualification et de vérification des classeurs DRACS a été nécessaire. En effet, les fichiers Excel comportaient de nombreuses omissions du genre du porteur de projet mais aussi quelques montants de subventions nuls. Au-delà de ces manques, nous avons également constaté des erreurs d'affectation de certaines aides centrales dans les classeurs des DRACS : la présence de certaines structures permanentes et l'affectation dans certaines disciplines d'aides aux projets d'une autre discipline. Enfin, il n'existe aucune définition commune des compagnies de cirque, des arts de la rue, voire même de théâtre, au sein des classeurs DRACS. En effet, une compagnie de cirque peut être déclarée comme recevant une aide aux projets pour une compagnie dramatique. Enfin, les classeurs des DRACS donnent l'impression d'être en perpétuel recommencement sur les SIREN, les noms de porteurs de projet, alors que des effets d'acquis devraient exister.

A titre d'exemple, un simple tri de la base de données à partir des SIREN des compagnies aidées a permis de mettre en évidence que le genre des porteurs de projet peut changer d'une année sur l'autre. De plus, le taux des compagnies pour lesquelles le genre du porteur de projet est manquant représentait en 2014, 11% des compagnies aidées par les DRACS. Travailler avec la base initiale nous aurait conduits à accepter un taux de renseignement du genre du porteur du projet de 89% seulement, ce qui ne nous a pas semblé suffisant pour faire une analyse historique de la place des femmes en compagnies. C'est pourquoi, nous avons complété le genre des porteurs de projet de 120 compagnies, de manière à pouvoir travailler sur la base de données, la plus à jour possible, pour les trois dernières années disponibles. Ce travail fastidieux nous a ainsi conduits à un taux de renseignement du genre du porteur de projet de 99%. Cette mise à jour peut expliquer de légères différences avec les données dont disposent les DRACS et l'administration centrale.

Ces quelques commentaires préalables montrent qu'il est absolument nécessaire que les DRACS et l'administration centrale disposent à l'avenir de données brutes qui leur permettent de faire des analyses historiques sur des périodes beaucoup plus longues avec un objectif d'aide à la décision précieux sur la question de l'égalité femmes-hommes notamment. Un effort important reste toutefois à fournir pour qualifier, consolider et capitaliser sur les différents outils de suivi constitués par les DRACS et au sein de l'administration centrale, dans la mesure où le genre du porteur du projet n'est pas vraiment une préoccupation des personnes qui tiennent à jour les classeurs DRACS. A titre d'exemple, il est très fréquent que le nom et donc le genre du porteur du projet soit celui de l' élu régional ou départemental qui porte le projet de la compagnie.

L'analyse menée dans le cadre de cette mission est une première tentative d'analyse des données disponibles, qui permet de mieux cerner où nous en sommes quant à la place des femmes dans le financement de la création, d'une part, mais surtout les efforts qu'il reste à produire et les moyens qu'il conviendrait de déployer pour améliorer significativement la situation des femmes, d'autre part.

4.1 Rappel des conventions appliquées

Mode de calcul

Il convient de noter que nous avons fait le choix de présenter les écarts entre les femmes et les hommes à la faveur ou à la défaveur des hommes et non à la défaveur ou à la faveur des femmes et que l'écart à la faveur des hommes n'est pas égal à l'écart à la défaveur des femmes.

Ecart H/F = (Montant H ÷ Montant F) - 1 = ((H-F) ÷ F) = écart en faveur des hommes en pourcentage par rapport aux femmes.

Ecart F/H = (Montant F ÷ Montant H) - 1 = ((F-H) ÷ H) = écart en faveur des femmes en pourcentage par rapport aux hommes.

Notons également que les chiffres en rouge sont les chiffres qui sont favorables aux femmes et non l'inverse pour des raisons de lisibilité évidente, dans la mesure où les données chiffrées concernant le financement de la création sont très défavorables aux femmes.

Rappelons par ailleurs que le terme « compagnies mixtes » renvoie aux compagnies codirigées par des hommes et des femmes ou aux collectifs composés d'hommes et de femmes tandis que les collectifs composés uniquement d'hommes font partie des compagnies dirigées par des hommes, tout comme les codirections féminines qui intègrent les compagnies dirigées par les femmes.

4.2 Les différents dispositifs d'aide aux compagnies

4.2.1 L'aide au projet

L'aide au projet est une aide ponctuelle qui favorise le repérage de nouveaux talents comme des équipes confirmées, pour la réalisation de projets de qualité, singuliers, innovants ou nécessitant des moyens de production particulièrement ambitieux.

Le plancher obligatoire de l'aide au projet est de 10 000 euros.

4.2.2 L'aide à la structuration

L'aide à la structuration est une aide qui doit permettre la consolidation des moyens de production et de diffusion d'une équipe artistique dans le domaine de la danse et de la musique dont les capacités de diffusion dépassent le cadre régional. Elle vise également le développement d'emploi de qualité inscrivant les salariés dans un parcours professionnel structuré.

Cette aide est destinée à accompagner des équipes déjà porteuses d'une démarche artistique identifiée, dont l'activité nécessite un renforcement de leur organisation et des moyens de réalisation de leur projet.

Elle est accordée pour deux années civiles consécutives, renouvelables.

Cette aide n'existe que pour la danse et la musique, le montant plancher est de 25 000 euros.

4.2.3 Le conventionnement

Le conventionnement a pour but de soutenir sur trois années civiles consécutives l'activité globale d'une compagnie ou d'un ensemble professionnel et notamment l'expérimentation, la recherche, la création, la production, la diffusion et la transmission.

Il concerne des équipes qui remplissent les critères cumulatifs suivants :

1. être confirmé sur le plan artistique et faire référence dans leur domaine ;
2. être structuré sur le plan administratif, économique et social, en particulier en matière d'emploi (forme des contrats, volume d'emploi, rémunérations, part de l'emploi direct, mutualisation, etc.) ;
3. avoir un potentiel de diffusion permettant un rayonnement a minima national ;
4. avoir fait preuve de sa capacité à diversifier ou fidéliser des partenaires de production ou de diffusion ;
5. avoir un rapport au public construit, par exemple à travers une démarche de résidence ou d'association avec une ou plusieurs institutions, voire d'implantation.

Outre la qualité et la vitalité du projet artistique, développé sur 3 ans, sont examinés la solidité de l'équipe artistique et administrative, l'ampleur de la diffusion, la capacité à se projeter sur le long terme, l'équilibre économique de la structure et le potentiel structurant de la compagnie ou de l'ensemble artistique concerné.

Le conventionnement concerne tous les champs artistiques. Le montant plancher est de 150 000 euros sur trois années pour toutes les disciplines sauf pour la danse où il est de 240 000 euros.

4.3 Une analyse globale des aides aux compagnies

Avant d'analyser les aides attribuées aux compagnies par les DRACS puis par l'administration centrale, par discipline et par genre du porteur du projet, nous étudions la politique d'aide aux compagnies dans sa globalité pour disposer d'une vision plus synthétique de l'égalité femmes-hommes.

4.3.1 Analyse toutes disciplines artistiques confondues

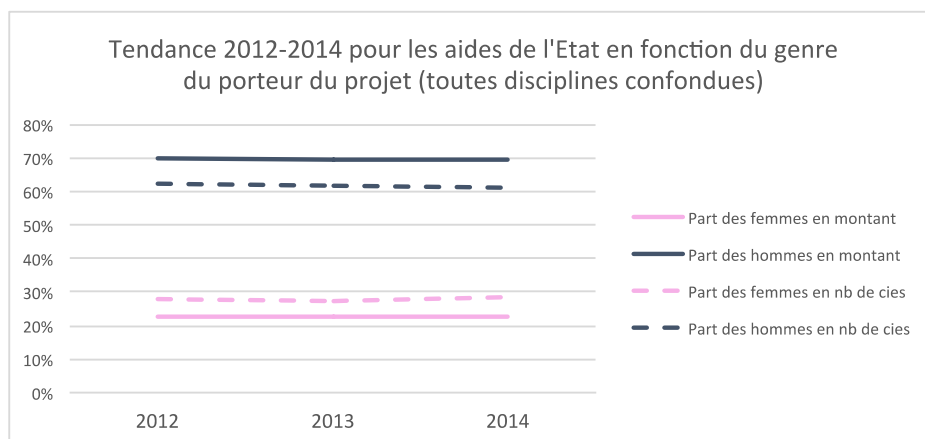
Au titre de l'année 2014, l'Etat, via l'administration centrale et les DRACS, a attribué un peu moins de 55 millions d'aides aux compagnies (toutes disciplines artistiques confondues). Bien que le montant total des aides soit en croissance d'un million d'euros en deux ans, le montant moyen des aides attribuées a baissé de 2% par an en raison d'une augmentation du nombre de compagnies aidées de 3% par an. Les femmes ont plus tiré parti de cette légère croissance, tant en nombre de compagnies aidées (augmentation de 5% par an), qu'en montants attribués (augmentation de 2% par an).

Tableau n°1 : Les aides de l'administration centrale et déconcentrée pour toutes les disciplines artistiques par genre du porteur de projet

Les aides de l'Etat (toutes disciplines) en fonction du genre du porteur du projet	2012	2013	2014	TCAM 12/14
Montants totaux attribués	53 587 525	53 535 445	54 764 198	1%
Montants attribués aux femmes	11 979 086	12 049 697	12 416 168	2%
Montants attribués aux hommes	37 548 471	37 201 902	38 088 070	1%
Nombre de compagnies aidées	1 227	1 270	1 306	3%
Nb de cies dirigées par des femmes	339	343	371	5%
Nb de cies dirigées par des hommes	763	785	796	2%
Part des femmes en nb de cies	27,6%	27,0%	28,4%	1%
Part des hommes en nb de cies	62,2%	61,8%	60,9%	-1%
Part des femmes en montant	22,4%	22,5%	22,7%	1%
Part des hommes en montant	70,1%	69,5%	69,5%	0%
Montant moyen des aides	43 674	42 154	41 933	-2%
Montant moyen pour les femmes	35 337	35 130	33 467	-3%
Montant moyen pour les hommes	49 212	47 391	47 849	-1%
Ecart (en %) de montant moyen en faveur des hommes par rapport aux femmes	39%	35%	43%	5%

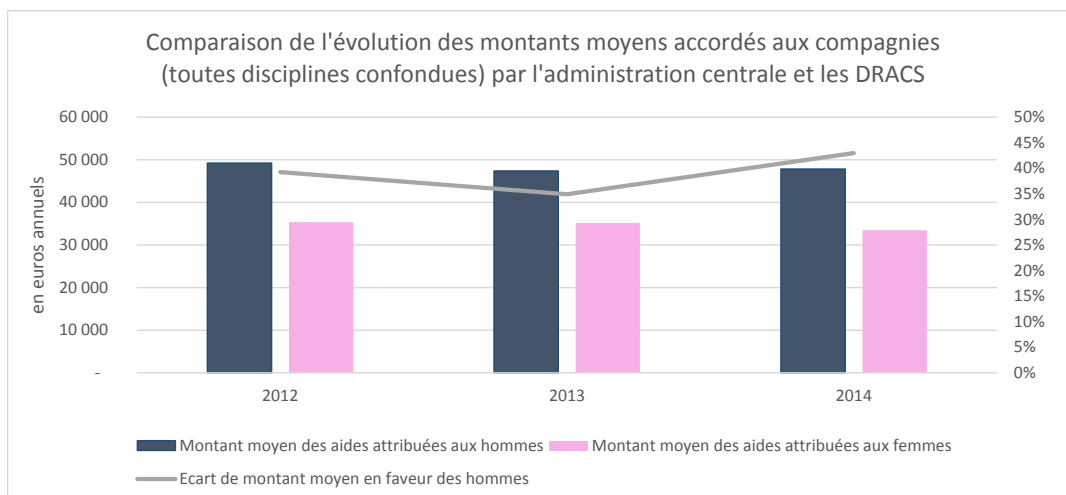
Source : MCC, traitement Cécile Hamon

En 2014, **les femmes représentent 28% des compagnies aidées** en nombre de compagnies contre 61% pour les hommes et **23% des montants attribués** contre 70% pour les hommes. La part des femmes en nombre de compagnies est en croissance (1% par an), mais nous sommes au regret de constater que les montants moyens attribués aux compagnies dirigées par des femmes baissent plus vite que l'augmentation du nombre de compagnies aidées dirigées par des femmes.



Source : MCC, traitement Cécile Hamon

L'écart en montant moyen attribué aux hommes et aux femmes augmente et représente 43% contre 39% en 2012, ce qui signifie qu'**une compagnie dirigée par un homme reçoit en moyenne 43% de plus par an qu'une compagnie dirigée par une femme.**



Source : MCC, traitement Cécile Hamon

Sur le graphique ci-dessus, la colonne bleu marine représente le montant moyen annuel attribué aux compagnies dramatiques dirigées par des hommes, la colonne rose le montant moyen attribué aux compagnies dramatiques dirigées par des femmes (échelle de gauche en euros). La courbe grise (échelle de droite) représente l'écart en pourcentage de montant moyen entre les hommes et les femmes.

Ces deux premiers graphiques mettent en évidence, toutes disciplines artistiques confondues et tous vecteurs de financement confondus (administration centrale et DRACS), que les hommes et les femmes sont dans un rapport de 1 à 2 concernant le nombre de compagnies, pour passer à un rapport de 1 à 3 lorsque les montants attribués par l'administration centrale et les DRACS sont pris en compte.

Tableau n°2 : Le poids du financement des DRACS pour toutes les disciplines artistiques par genre du porteur de projet

Poids des DRACS	2012	2013	2014	TCAM 12/14
en montant	84%	84%	80%	-2%
en montant pour les femmes	94%	93%	91%	-2%
en montant pour les hommes	80%	79%	75%	-3%

Source : MCC, traitement Cécile Hamon

Comme l'illustre le tableau ci-dessus, les DRACS jouent un rôle très important dans le financement des compagnies dirigées par des femmes (91% des montants) contre 75% pour les hommes, même si ces parts sont en baisse depuis deux ans.

Après avoir analysé la place des femmes en compagnies pour toutes les disciplines artistiques financées par l'Etat et/ou les DRACS, il convient d'étudier plus précisément la répartition femmes-hommes dans les deux disciplines artistiques où les compagnies dirigées par des femmes sont financées par l'administration centrale et par les DRACS : le théâtre et la danse.

4.3.2 Le théâtre

Les compagnies dirigées par des femmes sont très majoritairement soutenues financièrement par les DRACS (90%). En effet, au regard du faible nombre de compagnies dramatiques dirigées par des femmes aidées en centrale (4) en 2014, les aides attribuées par les DRACS représentent 90% des aides attribuées par l'Etat aux compagnies dramatiques dirigées par des femmes, contre 50% pour les compagnies dramatiques dirigées par des hommes.

Tableau n°3 : Le poids du financement des DRACS pour les compagnies dramatiques par genre du porteur de projet

Poids des DRACS	2012	2013	2014	TCAM 12/14
en montant	83%	82%	76%	-4%
en montant pour les femmes	93%	93%	90%	-2%
en montant pour les hommes	54%	52%	50%	-3%

Source : MCC, traitement Cécile Hamon

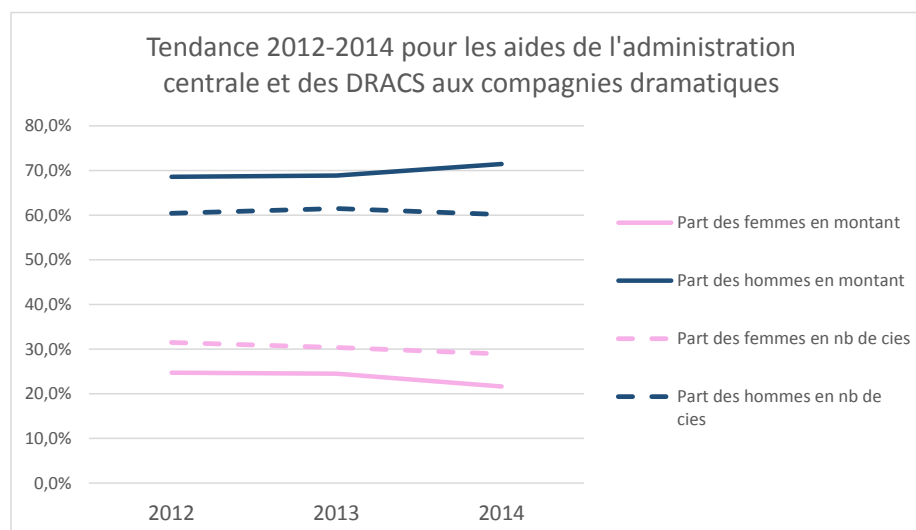
Les aides accordées aux compagnies dramatiques par les DRACS (76% des aides totales en 2014) et l'administration centrale sont en très légère augmentation (2% par an) entre 2012 et 2014, en raison d'une augmentation du nombre de compagnies aidées (+3% par an) qui fait plus que compenser la baisse des montants moyens accordés aux compagnies (-2% par an). En 2014, ce montant annuel moyen se situe autour de 46k€.

Tableau n°4 : Les aides de l'Etat aux compagnies dramatiques par genre du porteur de projet

Rappel des données sur les aides de l'Etat (administration centrale et DRACS) aux compagnies dramatiques	2012	2013	2014	TCAM 12/14
Montants totaux attribués	26 423 188	26 003 760	27 269 337	2%
Montants attribués aux femmes	6 531 638	6 365 796	5 897 885	-5%
Montants attribués aux hommes	18 121 772	17 908 214	19 489 948	4%
Nombre de compagnies aidées	553	540	592	3%
Nb de cies dirigées par des femmes	174	164	171	-1%
Nb de cies dirigées par des hommes	334	332	356	3%
Part des femmes en nb de cies	31,5%	30,4%	28,9%	-4%
Part des hommes en nb de cies	60,4%	61,5%	60,1%	0%
Part des femmes en montant	24,7%	24,5%	21,6%	-6%
Part des hommes en montant	68,6%	68,9%	71,5%	2%
Montant moyen des aides	47 782	48 155	46 063	-2%
Montant moyen pour les femmes	37 538	38 816	34 491	-4%
Montant moyen pour les hommes	54 257	53 940	54 747	0%
Ecart (en %) de montant moyen en faveur des hommes par rapport aux femmes	45%	39%	59%	15%

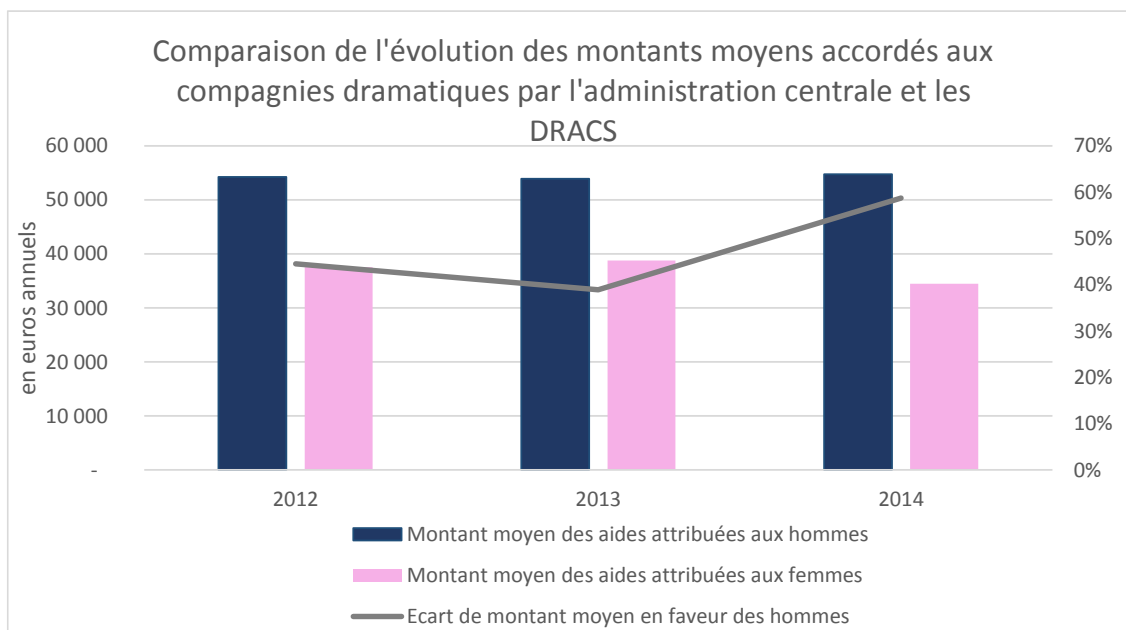
Source : MCC, traitement Cécile Hamon

29% des compagnies dramatiques aidées sont dirigées par des femmes alors que les aides allouées aux femmes représentent un peu moins de 22% des aides attribuées au théâtre (contre 72% pour les hommes). Cette part est en légère baisse entre 2012 et 2014, en raison de la baisse du nombre de compagnies dirigées par des femmes et de la baisse des montants moyens des aides accordées aux compagnies dirigées par des femmes (-4% par an). En ce qui concerne le financement des compagnies dramatiques, nous ne constatons aucun progrès concernant l'égalité femmes-hommes sur la période considérée.



Source : MCC, traitement Cécile Hamon

Il persiste un écart de montant moyen par compagnie dramatique aidée de plus de 59% entre les hommes et les femmes lorsque l'on analyse les aides de façon globale et cet écart ne cesse de croître depuis 2012 en raison de la **baisse des montants des aides accordées par les DRACS aux compagnies dramatiques dirigées par des femmes.**



Source : MCC, traitement Cécile Hamon

4.3.3 La danse

Comme pour le théâtre, les compagnies chorégraphiques dirigées par des femmes sont très majoritairement soutenues financièrement par les DRACS. En effet, les aides attribuées par les DRACS représentent 85% des aides attribuées par l'Etat aux compagnies dirigées par des femmes, contre 49% pour les compagnies dirigées par des hommes.

Tableau n°5 : Les aides de l'Etat aux compagnies chorégraphiques en fonction du genre du porteur de projet

Poids des DRACS	2012	2013	2014	TCAM 12/14
en montant	93%	93%	90%	-1%
en montant pour les femmes	90%	88%	85%	-3%
en montant pour les hommes	55%	55%	49%	-6%

Source : MCC, traitement Cécile Hamon

Entre 2012 et 2013, les aides accordées par les DRACS (90% des aides totales en 2014) et l'administration centrale aux compagnies chorégraphiques sont en forte augmentation (+9% par an) en raison d'une forte hausse du nombre de compagnies chorégraphiques aidées (+8% par an) par les DRACS notamment (passage de 240 à 281 compagnies) qui a plus que compensé la stabilité des montants moyens accordés aux compagnies. En 2014, ce montant moyen se situe en-deçà de 30 k€.

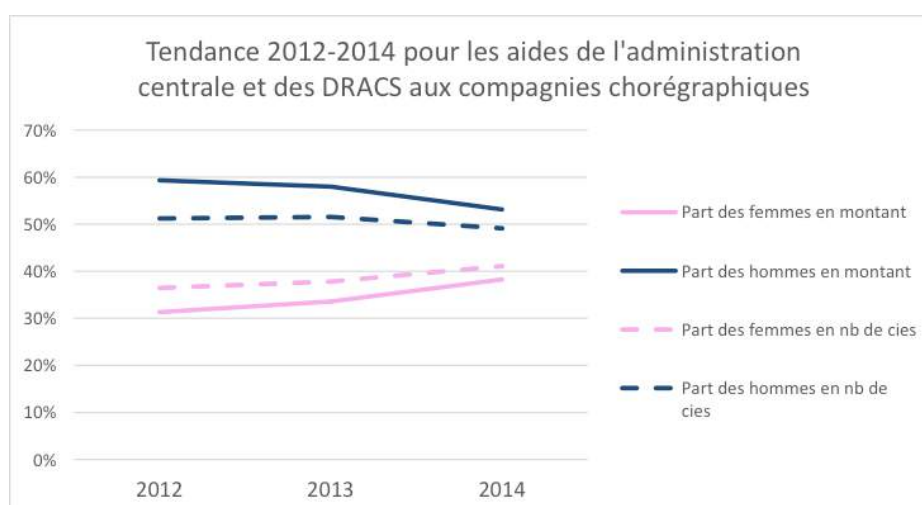
Tableau n°6 : Les aides de l'Etat aux compagnies chorégraphiques en fonction du genre du porteur de projet

Rappel des données sur les aides de l'Etat (administration centrale et DRACS) aux compagnies chorégraphiques	2012	2013	2014	TCAM 12/14
Montants totaux attribués	7 204 168	8 407 607	8 482 834	9%
Montants attribués aux femmes	2 257 764	2 823 549	3 244 543	20%
Montants attribués aux hommes	4 273 754	4 875 482	4 508 301	3%
Nombre de compagnies aidées	244	291	287	8%
Nb de cies dirigées par des femmes	89	110	118	15%
Nb de cies dirigées par des hommes	125	150	141	6%
Part des femmes en nb de cies	36,5%	37,8%	41,1%	6%
Part des hommes en nb de cies	51,2%	51,5%	49,1%	-2%
Part des femmes en montant	31,3%	33,6%	38,2%	10%
Part des hommes en montant	59,3%	58,0%	53,1%	-5%
Montant moyen des aides	29 525	28 892	29 557	0%
Montant moyen pour les femmes	25 368	25 669	27 496	4%
Montant moyen pour les hommes	34 190	32 503	31 974	-3%
Ecart (en %) de montant moyen en faveur des hommes par rapport aux femmes	35%	27%	16%	-32%

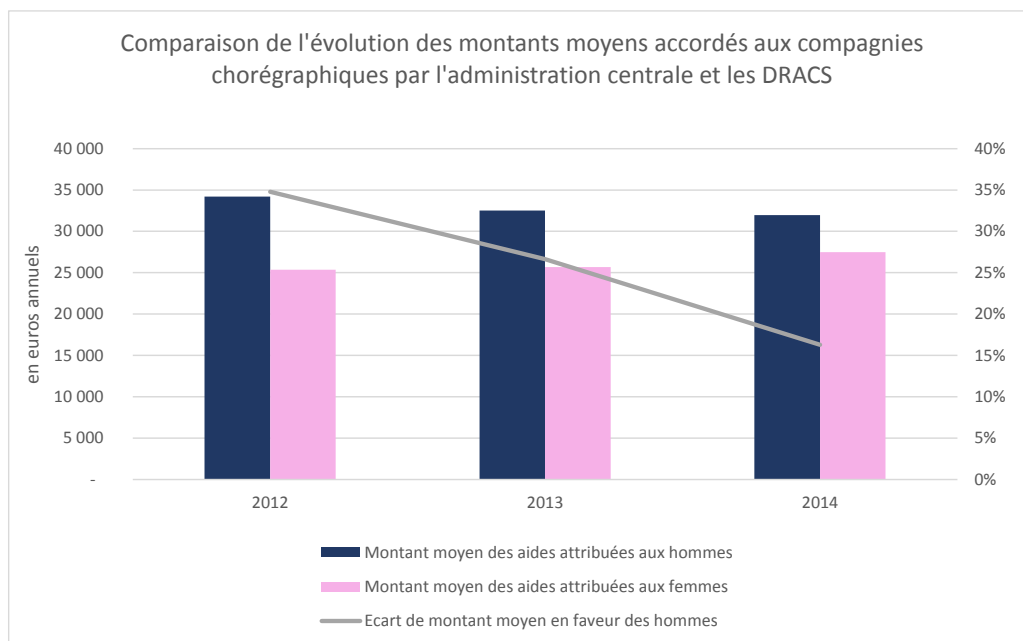
Source : MCC, traitement Cécile Hamon

41% des compagnies chorégraphiques aidées sont dirigées par des femmes **alors que les aides allouées aux femmes représentent un peu plus de 38% des aides attribuées au secteur chorégraphique contre 53% pour les hommes**. Cette part est en légère augmentation entre 2012 et 2014, en raison de la hausse du nombre de compagnies chorégraphiques dirigées par des femmes (passage de 89 à 118), qui contrebalance la non-progression des aides moyennes accordées aux compagnies chorégraphiques dirigées par des femmes.

Le graphique ci-dessous montre combien l'écart entre les hommes et les femmes est plus faible pour les compagnies chorégraphiques que pour les compagnies dramatiques et à quel point une certaine convergence, tant du nombre de compagnies que des montants accordés, est en train de voir le jour en ce qui concerne les hommes et les femmes depuis quelques années.



Source : MCC, traitement Cécile Hamon



Il persiste un écart de montant moyen par compagnie chorégraphique aidée d'un peu plus de 16% entre les hommes et les femmes lorsque l'on tient compte des aides des DRACS et de l'administration centrale. Cet écart se réduit fortement puisqu'il est passé de 35% à 16% en deux ans. Cette amélioration, qui illustre la possibilité d'agir en faveur des femmes, devrait se poursuivre avec la revalorisation du plancher du conventionnement à 240 000 euros pour les trois années (soit une moyenne de 80 000 euros par an), avec un minimum de 50 000 euros la première année et le fait que ce plancher ait été rendu obligatoire par l'arrêté la circulaire relative aux modalités des aides déconcentrées au spectacle vivant du 4 mai 2016.

Cette mesure s'inscrit dans les mesures nouvelles annoncées le 6 juin 2016 par la ministre de la Culture et de la Communication, de 2,64 millions d'euros pour le secteur chorégraphique.

4.3.4 Les autres disciplines : la musique, le cirque et les arts de la rue

Nous avons fait le choix de regrouper ces trois disciplines, dans la mesure où les compagnies dirigées par des femmes n'étaient pas financées au niveau national jusqu'en 2016 pour chacune d'entre elles.

La musique connaît une situation très particulière par rapport au théâtre et à la danse dans la mesure où aucune compagnie dirigée par une femme n'est aidée par l'administration centrale. Peu de femmes dirigent par ailleurs des orchestres permanents, ce qui tend à renforcer l'inégalité hommes-femmes dans cette discipline.

Le cirque ne recevait pas d'aide de l'administration centrale jusqu'en 2014, mais l'annonce de crédits nouveaux à hauteur de 665 000 euros pour les compagnies de cirque en 2016 (via la consolidation du financement de 3 compagnies et l'entrée de cette discipline dans le nouveau dispositif de soutien aux compagnies à

rayonnement national ou international (5 compagnies), tout comme des mesures nouvelles pour le secteur chorégraphique, viennent ainsi conforter la politique de l'Etat qui accompagne ces deux secteurs depuis près de trente ans et favorise leur développement en concertation avec les collectivités territoriales. En effet, des outils de production et de diffusion propres à chacun de ces arts ont été créés sur tout le territoire et cette effervescence a aussi donné lieu à une structuration des cursus d'enseignement supérieur qui a fait émerger de nouvelles générations que le ministère de la Culture et de la Communication souhaite accompagner aujourd'hui par le biais de mesures nouvelles s'inscrivant dans la droite ligne du principe de liberté de création et de diffusion affirmé par la loi liberté de Création, à l'architecture et au patrimoine (LCAP) adoptée le 29 juin 2016.

Les arts de la rue feront aussi l'objet de mesures nouvelles, deux compagnies au moins ayant été annoncées comme bénéficiaires du nouveau dispositif d'accompagnement aux compagnies à rayonnement national ou international.

Après avoir analysé les dispositifs de financement aux compagnies sans distinction de leur provenance, administration centrale ou DRACS, il nous semble opportun de détailler les aides aux compagnies accordées par discipline, par les DRACS d'une part et par l'administration centrale d'autre part. En effet, cette analyse nous permettra de mieux cerner le rôle que jouent l'administration centrale et les DRACS dans les inégalités entre les compagnies dirigées par les femmes et par les hommes.

4.4 *Les aides des DRACS aux compagnies*

4.4.1 Synthèse des principaux résultats relatifs aux aides des DRACS aux compagnies

Entre 2012 et 2014, nous constatons une très légère baisse des aides accordées par les DRACS (-1,4% par an) alors que le nombre de compagnies aidées augmente de 2,5% par an, ce qui a pour effet de faire baisser assez fortement le montant moyen attribué à chaque compagnie (-3,8% par an). Le nombre de compagnies dirigées par des femmes augmente plus vite (+4,4% par an) que le nombre de compagnies dirigées par des hommes (+1,1% par an). Ainsi entre 2012 et 2014, 30 compagnies supplémentaires dirigées par des femmes ont été aidées par les DRACS et cette croissance a été essentiellement portée par le secteur chorégraphique.

La prise en compte de l'année 2015 renforcerait-elle la place des femmes dans le financement des DRACS ou illustrerait-elle seulement la spécificité de l'année 2014 ? C'est une question à laquelle l'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le spectacle vivant devrait pouvoir répondre dès l'été 2016.

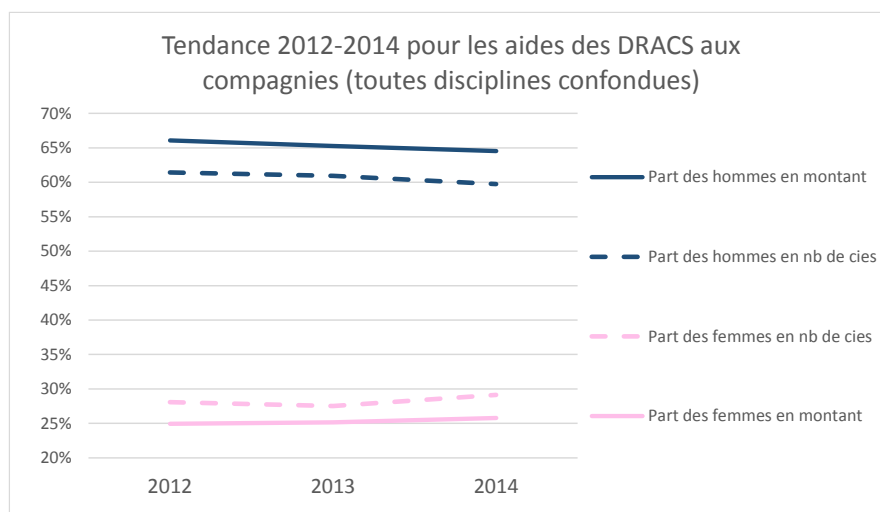
Le premier tableau de synthèse ci-dessous nous apprend que les compagnies dirigées par des femmes représentent 29% des compagnies aidées contre 60% pour les hommes et 9% pour les compagnies mixtes, mais seulement 26% des aides attribuées contre 65% pour les compagnies dirigées par les hommes. En effet, une compagnie dirigée par un homme reçoit en moyenne 22% de plus qu'une compagnie dirigée par une femme, en raison de la faible part des compagnies conventionnées dirigées par des femmes (26%).

*Tableau n°7 : Bilan annuel des aides des DRACS
toutes disciplines artistiques confondues*

Les aides des DRACS (toutes disciplines confondues) en fonction du genre du porteur de projet	2012	2013	2014	évol 2012/2014
Montant des aides annuelles (en €)	45 280 647	44 753 744	44 004 497	-1,4%
Montant des aides attribuées aux femmes	11 297 469	11 249 697	11 341 168	0,2%
Montant des aides attribuées aux hommes	29 923 210	29 220 201	28 403 369	-2,6%
Montant des aides attribuées aux cies mixtes	3 994 968	4 174 446	4 154 301	2,0%
Part des aides attribuées aux femmes	24,9%	25,1%	25,8%	1,6%
Part des aides attribuées aux hommes	66,1%	65,3%	64,5%	-1,2%
Part des aides attribuées aux cies mixtes	8,8%	9,3%	9,4%	3,4%
Nombre de compagnies aidées	1 190	1 229	1 250	2,5%
Nb de cies dirigées par des femmes	334	338	364	4,4%
Nb de cies dirigées par des hommes	731	749	747	1,1%
Part des compagnies dirigées par des F en nb	28,1%	27,5%	29,1%	1,9%
Part des compagnies dirigées par des H en nb	61,4%	60,9%	59,8%	-1,4%
Montant moyen des aides attribuées	38 051	36 415	35 204	-3,8%
Montant moyen des aides accordées aux F	33 825	33 283	31 157	-4,0%
Montant moyen des aides accordées aux H	40 935	39 012	38 023	-3,6%
Pourcentage d'écart de montant moyen en faveur des hommes par rapport aux femmes	21,0%	17,2%	22,0%	2,4%

Source : MCC, traitement Cécile Hamon

En 2014, les **montants des aides alloués aux compagnies dirigées par des femmes représentent 29,1% des montants attribués par les DRACS**, alors que cette part était plus faible et en diminution entre 2012 et 2013. L'augmentation se fait très légèrement au détriment des compagnies dirigées par des hommes, même si ces derniers restent largement majoritaires avec 64,5% des aides accordées et un peu moins de 60% du nombre de compagnies aidées.



Source : MCC, traitement Cécile Hamon

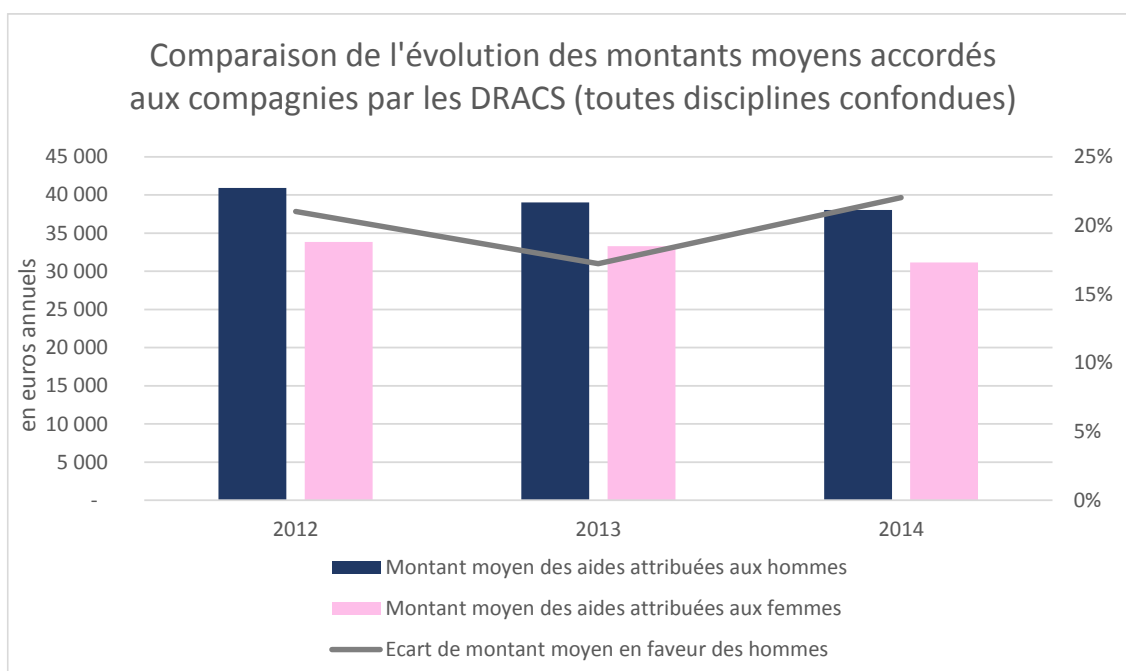
Ce premier graphique concernant le financement aux compagnies des DRACS toutes disciplines artistiques confondues et tous types d'aide confondus, montre :

- **Un rapport de 1 à 2 entre la place des femmes et celle des hommes** dans la mesure où les hommes représentent plus de 3/5 des aides et des

compagnies, alors que les femmes représentent moins de 3/10 des aides et des compagnies ;

- Un très léger tassement de la domination des compagnies dirigées par des hommes, dans la mesure où la part des femmes est passée en deux ans de 28,1% à 29,1% des aides attribuées par les DRACS.

Du coup, le montant moyen attribué par les DRACS, toutes disciplines confondues, à une compagnie dirigée par un homme reste supérieur de 22% à celui attribué à une femme en 2014, car les hommes profitent majoritairement du conventionnement qui est par nature mieux doté.



Source : MCC, traitement Cécile Hamon

L'écart de montant moyen attribué aux hommes et aux femmes par discipline est lié aux montants de chaque type d'aide (projet, structuration, conventionnement...) mais aussi au nombre de compagnies dirigées par des hommes et des femmes pour chacun de ces dispositifs. Les écarts de financement moyen entre ces différents types d'aides peuvent aller de 1 à 10. La plupart du temps, les compagnies dirigées par des hommes étant très majoritaires en nombre pour les aides les mieux dotées, cela contribue à renforcer les écarts de montant moyen par discipline au profit des hommes. **Pour agir efficacement en faveur de l'égalité femmes-hommes, il faudrait sans nul doute agir sur l'accès des femmes aux modes de financement les plus rémunérateurs.**

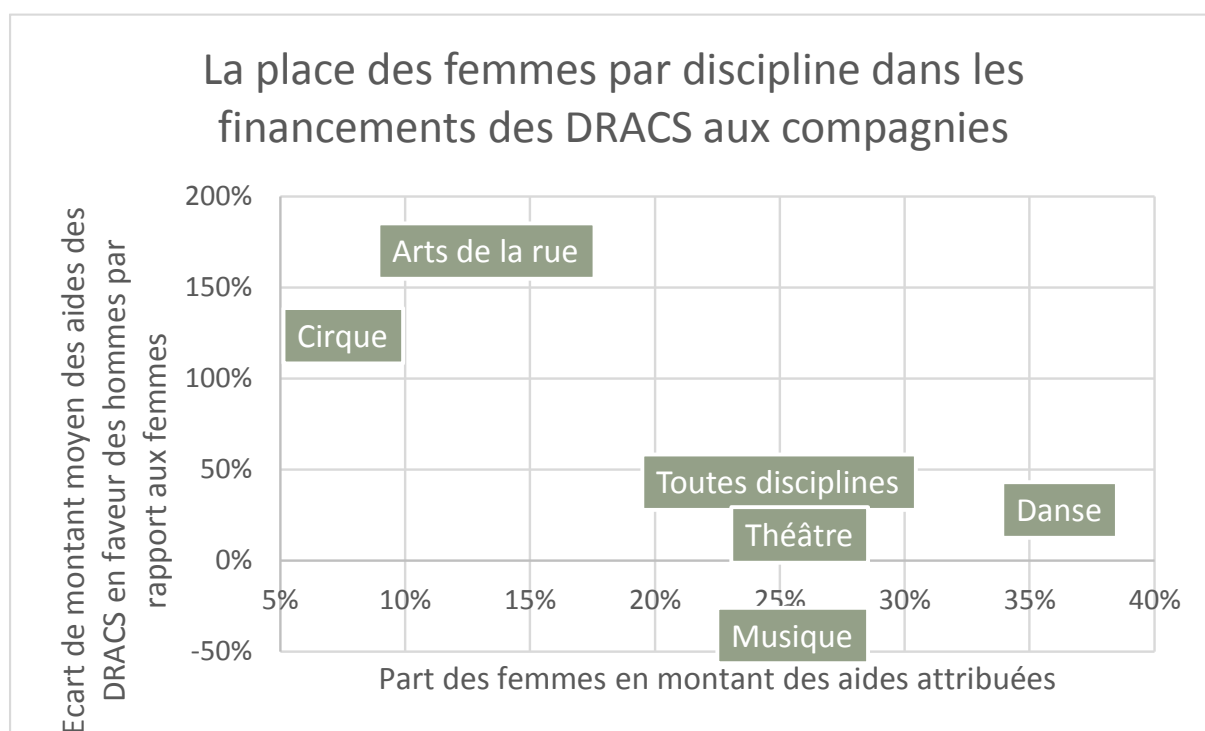
Ce résultat relatif aux aides aux compagnies aidées par les DRACS est-il le fait de disciplines particulières, de types d'aides en particulier ? C'est ce que nous allons essayer de mettre en évidence dans les pages qui suivent.

4.4.2 Comparaison des aides des DRACS par discipline artistique

Tableau n°8 : Bilan annuel des aides des DRACS par discipline artistique

Aides des DRACS - Chiffres 2014	Rappel du poids des aides par discipline en pourcentage des aides totales des DRACS	Tous dispositifs de financement confondus				Focus sur le conventionnement	
		Part des femmes en nombre de compagnies	Part des femmes en montant des aides attribuées	Part des hommes en montant des aides attribuées	Ecart de montant moyen par compagnie en faveur des hommes	Part des femmes en nombre de compagnies conventionnées	Ecart du montant moyen par compagnie conventionnée en faveur des hommes
Toutes disciplines confondues		29%	26%	65%	22%	26%	-5%
Théâtre	47%	30%	26%	65%	34%	24%	4%
Danse	17%	41%	36%	55%	27%	33%	6%
Musique	25%	19%	25%	70%	-28%	20%	-41%
Arts de la rue	5%	30%	13%	64%	175%	16%	56%
Cirque	5%	14%	8%	63%	126%	10%	97%

Source : MCC, traitement Cécile Hamon

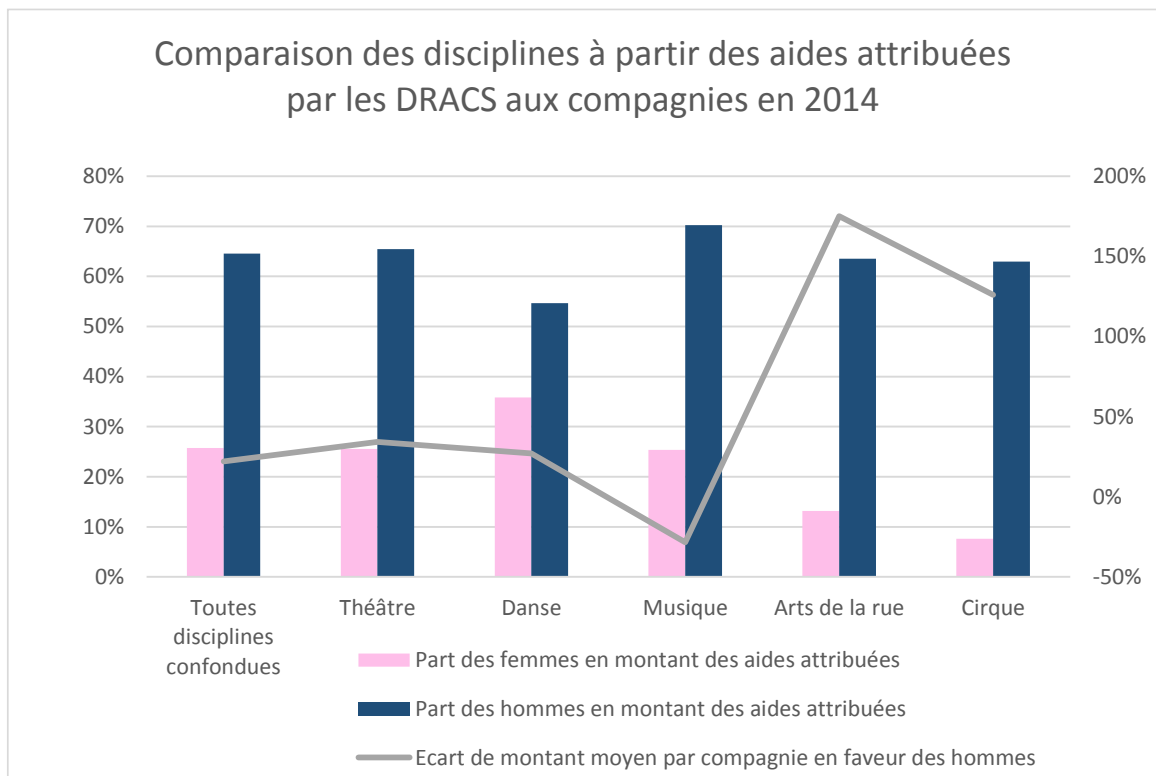


Source : MCC, traitement Cécile Hamon

Ce tableau de synthèse et ce graphique nous permettent de comparer les disciplines entre elles et de mettre en évidence les disciplines (classées par ordre décroissant de la place des femmes) qui disposent sur la base des aides aux compagnies, de marges de progression.

- **La danse, où 41%** des compagnies aidées sont dirigées par des femmes, même si elles ne représentent que 36% des aides attribuées : le montant moyen d'aide attribué par les DRACS aux compagnies dirigées par des hommes est 27% supérieur à celui attribué aux femmes, d'une part, et les femmes dirigent seulement un tiers des compagnies conventionnées, d'autre part ;

- **Le théâtre, où 31% des compagnies sont dirigées par des femmes, même si elles ne représentent que 26% des aides** : le montant moyen attribué par les DRACS aux compagnies dirigées par des hommes est 35% supérieur à celui attribué aux femmes, d'une part, et les femmes ne dirigent qu'un quart des compagnies conventionnées, d'autre part ;
- **Les arts de la rue, où 30% des compagnies sont dirigées par des femmes et où les femmes ne pèsent que 13% dans aides attribuées** : **le montant moyen attribué aux compagnies dirigées par des hommes est plus de deux fois supérieur à celui attribué aux femmes** et les femmes ne dirigent qu'un sixième des compagnies conventionnées par les DRACS ;
- La musique, où 19% des compagnies sont dirigées par des femmes même si ces dernières représentent 25% des aides, dans la mesure où le montant moyen des aides aux compagnies dirigées par des hommes est **28% inférieur** à celui attribué aux femmes et où les femmes ne dirigent qu'un cinquième des compagnies conventionnées par les DRACS ;
- Le cirque où 14% des compagnies sont dirigées par des femmes et où les femmes ne représentent que 8% des aides, dans la mesure où **le montant moyen des aides aux compagnies dirigées par des hommes est 126% supérieur à celui attribué aux femmes** et où les femmes dirigent un dixième des compagnies conventionnées aidées par les DRACS.



Source : MCC, traitement Cécile Hamon

4.4.2.1 Le théâtre

Concernant le théâtre, qui pèse pour 47% dans les aides des DRACS, **les montants alloués aux femmes représentent 26% des aides totales, alors que celles allouées aux hommes représentent 65% des aides attribuées.** La part des femmes baisse car le nombre de compagnies dirigées par des femmes baisse (passage de 171 à 167 en deux ans) et que les montants moyens attribués à chacune de ces compagnies baissent plus fortement (-5,3% par an) que pour les compagnies dirigées par des hommes (-2,8% par an).

Le montant moyen accordé aux hommes est supérieur **de 34%** à celui accordé aux femmes. Ce chiffre qui avait diminué entre 2012 et 2013, passant de 28% à 21%, a considérablement augmenté en 2014. Quatre raisons expliquent un tel écart et une telle évolution :

- Les compagnies conventionnées sont très majoritairement dirigées par des hommes (ces derniers représentent 66% des compagnies conventionnées en 2014, contre 24% pour les femmes) et cette tendance s'accroît ;
- L'écart de montant moyen de l'aide accordée aux compagnies dramatiques conventionnées dirigées par des hommes est désormais supérieur de 4% à celui des équipes dirigées par des femmes, alors qu'en 2012, les montants moyens étaient quasiment identiques, voire un peu supérieurs pour les femmes ;
- Les montants moyens alloués aux compagnies conventionnées restent très supérieurs aux aides à la production et à la diffusion (67 k€ contre 13k€ par an en 2014) même si cet écart s'est réduit entre 2012 et 2014, en passant de 56,5k€ à 53,8k€ par an ;
- En revanche, les aides moyennes à la production et à la diffusion accordées aux hommes et aux femmes sont en baisse mais toujours significativement plus fortes pour les hommes (11% d'écart en 2014 contre 17% en 2012). Cet écart représente 1 307€ par compagnie et par an.

Ainsi, nous constatons que dans le cas où la part des compagnies aidées par les DRACS et dirigées par des femmes progresse, un écart de montant moyen par compagnie entre les hommes et les femmes apparaît, ce qui ne conduit pas à réduire l'inégalité femmes-hommes dans le financement du théâtre, mais au contraire à le renforcer.

4.4.2.2 La danse

Concernant la danse, qui représente pour mémoire 17% des aides des DRACS aux compagnies, les aides des DRACS à la danse (tous dispositifs confondus) ont augmenté significativement entre 2012 et 2014 (+7% par an), soit une augmentation de 970 k€ entre 2012 et 2014, en raison de la croissance du nombre de compagnies aidées (+8,2% par an) qui a plus que compensé la baisse du montant moyen attribué (-1,1% par an). Tant les compagnies dirigées par des hommes que par des femmes ont bénéficié de cette croissance, même s'il est à noter que la croissance a été beaucoup plus forte pour les compagnies dirigées par des femmes que pour celles dirigées par des hommes. En effet, 720 k€ ont été attribués aux compagnies chorégraphiques dirigées par des femmes, le solde se répartissant entre les compagnies chorégraphiques dirigées par des hommes et par les compagnies en codirection mixte.

Les aides accordées aux femmes représentent désormais 36% des aides des DRACS, alors que celles des hommes représentent 55% et que celles des équipes mixtes sont assez stables à 9%. Le montant moyen des aides accordées aux compagnies chorégraphiques dirigées par des femmes est très inférieur à celui des hommes, même si l'écart se réduit un peu : en 2014, **un écart de 27% existe entre les hommes et les femmes**, écart en forte diminution par rapport à 2012 (39%). Comme pour le théâtre, est-ce la forte présence des compagnies dirigées par des hommes dans les modes de financement les plus rémunérateurs qui explique cet écart ?

- En 2014, les compagnies chorégraphiques conventionnées sont très majoritairement dirigées par des hommes qui représentent **58% des compagnies aidées contre 33% pour les femmes**. Ce chiffre est en forte croissance entre 2012 et 2014.
- Si nous constatons un écart entre les montants moyens accordés aux hommes et aux femmes (**7% en faveur des hommes**) en 2012, **cette situation semble devoir s'améliorer et** devrait se confirmer avec la réévaluation des aides au conventionnement au plancher minimum de 50 k€ en 2016 ;
- Le montant moyen des aides aux projets alloués aux compagnies dirigées par des hommes est supérieur à celles dirigées par des femmes de 12% en 2014 ; en revanche, cet écart a beaucoup baissé car il était de 33% en 2012, mais cela concourt encore à l'inégalité homme-femme pour ce dispositif ;
- **33% des aides à la structuration des DRACS au secteur chorégraphique sont attribuées à des compagnies chorégraphiques dirigées par des femmes, alors que 51% le sont à des compagnies chorégraphiques dirigées par des hommes**. Cet écart diminue entre 2012 et 2014 ;
- **L'aide des DRACS à la structuration des compagnies chorégraphiques fait apparaître un montant moyen aux compagnies chorégraphiques dirigées par des femmes supérieur à celui accordé aux hommes (cet écart passe de 8% à 9% entre 2012 et 2014).**

4.4.2.3 *La musique*

Pourquoi la musique est la seule discipline dans laquelle les montants moyens accordés aux compagnies dirigées par des hommes sont inférieurs à ceux accordés à des compagnies dirigées par des femmes ?

- Très peu d'ensembles musicaux sont dirigés par des femmes, **19%** contre 74% par des hommes ;
- Parmi ces 64 compagnies dirigées par des femmes, 18 d'entre-elles, c'est-à-dire **28%** bénéficient du conventionnement, pour lequel les montants moyens sont de l'ordre de 82 k€ voire supérieurs à 124 k€ pour les femmes.

Les aides à la structuration aux ensembles musicaux et vocaux sont très majoritairement attribuées à des ensembles dirigés par des hommes (81% en 2014), contre 15% à des ensembles dirigés par des femmes et moins de 5% d'entre elles sont accordés à des équipes mixtes. En 2014, la part majoritaire des ensembles dirigés par des hommes est liée au nombre de compagnies dirigées par des hommes, alors qu'en 2012, c'était le montant moyen alloué aux ensembles dirigés par des hommes qui expliquait la part majoritaire des hommes. En effet, ce dernier était plus élevé de 62% par rapport au montant moyen accordé aux ensembles musicaux et vocaux dirigés par des femmes, alors que ce n'est plus le cas en 2014.

4.4.2.4 *Les arts de la rue et le cirque*

Les montants alloués aux femmes par les DRACS représentent 10% des aides totales, alors que celles allouées aux hommes représentent 63%. Seule la part des hommes est légèrement décroissante, au profit des équipes mixtes (collectifs et codirections mixtes), qui représentent 26% des aides allouées. Cette répartition est très spécifique au cirque et aux arts de la rue qui sont les seules disciplines pour lesquelles la part allouée aux compagnies mixtes est plus forte que celle allouée aux femmes.

- Parmi ces 18 compagnies dirigées par des femmes, seules 7 (contre 30 pour les hommes) sont concernées par le conventionnement, qui est en moyenne rémunéré à 87k€ pour un homme et à 50k€ pour une femme ;
- Cette faible présence des compagnies des arts de la rue et de cirque conventionnées dirigées par les femmes conduit à un écart des montants moyens attribués aux compagnies des arts de la rue et de cirque dirigées par des hommes de 153% par rapport aux femmes

4.4.3 Les aides des DRACS aux compagnies dramatiques

Les aides accordées aux compagnies dramatiques par les DRACS entre 2012 et 2014 sont en très légère diminution (-2,6% par an) en raison d'une forte diminution des montants moyens accordés aux compagnies (ce montant moyen se situe autour de 38 k€ en 2014, soit une baisse de -4,7% par an par rapport à 2012).

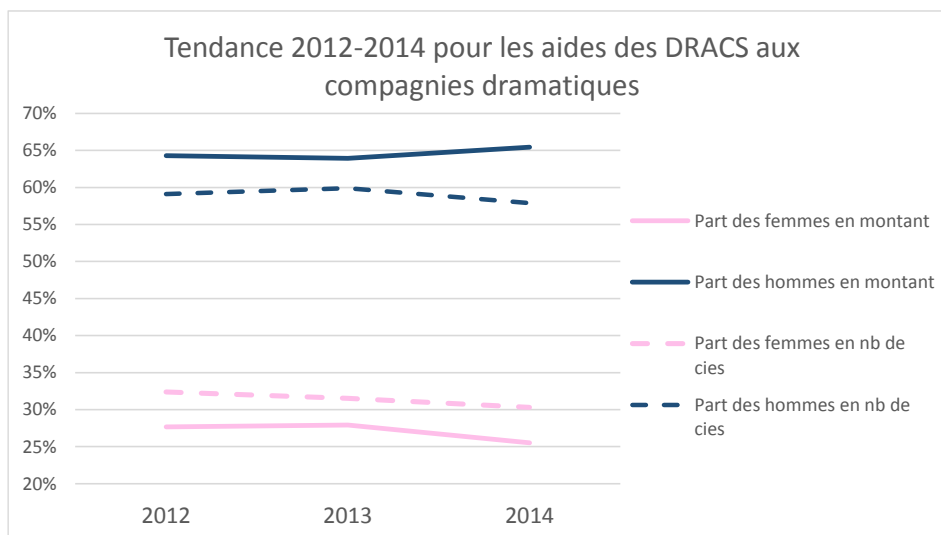
*Tableau n°9 : Bilan annuel des aides des DRACS
aux compagnies dramatiques*

Les aides des DRACS attribuées aux compagnies dramatiques par genre du porteur de projet	2012	2013	2014	évol 2012/2014
Montant des aides annuelles (en €)	21 994 827	21 198 959	20 854 536	-2,6%
Montant des aides attribuées aux femmes	6 081 638	5 915 796	5 322 885	-6,4%
Montant des aides attribuées aux hommes	14 143 411	13 553 413	13 650 147	-1,8%
Montant des aides attribuées aux cies mixtes	1 769 778	1 729 750	1 795 845	0,7%
Part des aides attribuées aux femmes	28%	28%	26%	-3,9%
Part des aides attribuées aux hommes	64%	64%	65%	0,9%
Part des aides attribuées aux cies mixtes	8%	8%	9%	3,5%
Nombre de compagnies aidées	528	511	551	2,2%
Nb de cies dirigées par des femmes	171	161	167	-1,2%
Nb de cies dirigées par des hommes	312	306	319	1,1%
Part des compagnies dirigées par des F en nb	32%	32%	30%	-3,3%
Part des compagnies dirigées par des H en nb	59%	60%	58%	-1,0%
Montant moyen des aides attribuées	41 657	41 485	37 849	-4,7%
Montant moyen des aides accordées aux F	35 565	36 744	31 874	-5,3%
Montant moyen des aides accordées aux H	45 331	44 292	42 790	-2,8%
Pourcentage d'écart de montant moyen en faveur des hommes par rapport aux femmes	27,5%	20,5%	34,3%	11,7%

Source : MCC, traitement Cécile Hamon

Si le nombre de compagnies dramatiques aidées par les DRACS dirigées par des hommes est en légère hausse (on passe de 312 à 319 compagnies entre 2012 et 2014), il en est différemment du nombre de compagnies dramatiques dirigées par des femmes qui passe de 171 à 167 sur la même période.

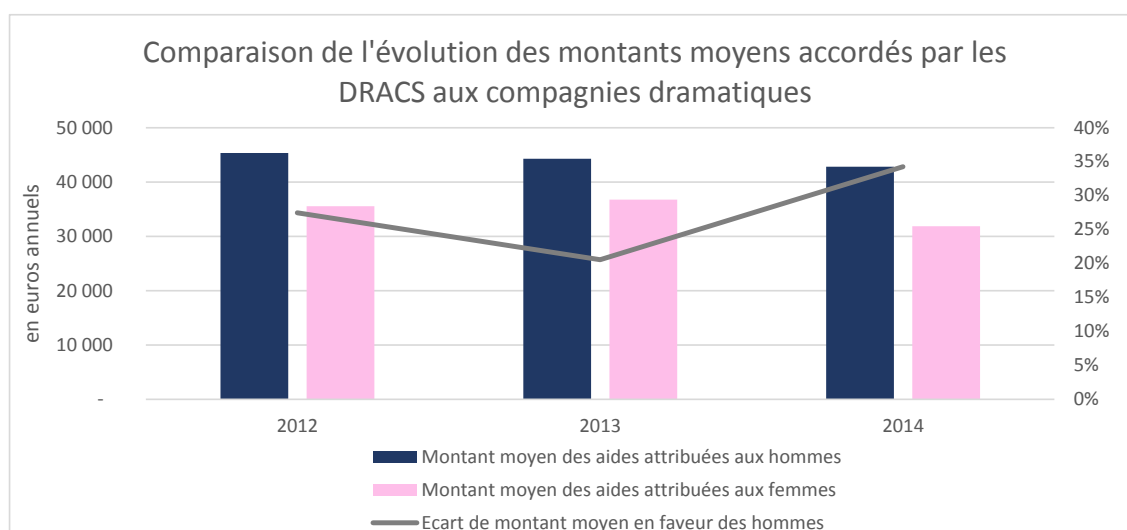
Les montants alloués aux compagnies dramatiques dirigées par des femmes par les DRACS représentent 26% des aides totales, alors que celles allouées aux hommes représentent 65%. La part des femmes est donc en légère baisse, au profit d'une augmentation de celle des hommes. La part allouée par les DRACS aux compagnies dramatiques mixtes reste stable (9% des aides totales).



Source : MCC, traitement Cécile Hamon

Comme l'illustre le graphique ci-dessus, les écarts entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les compagnies dramatiques aidées par les DRACS s'accroissent entre 2012 et 2014.

Si nous avons enregistré entre 2012 et 2013, une certaine stabilité des données relatives aux hommes et aux femmes dans le théâtre, l'année 2014 met en évidence une forte baisse des dotations moyennes accordées aux femmes. En effet, **le montant moyen des aides des DRACS accordées aux compagnies dramatiques dirigées par des hommes est désormais supérieur de 34% à celui accordé aux compagnies dirigées par des femmes, contre 21% en 2013.** Cf. le graphique ci-dessous, où la colonne bleu marine représente le montant moyen attribué aux compagnies dramatiques dirigées par des hommes, la colonne rose le montant moyen attribué aux compagnies dramatiques dirigées par des femmes (échelle de gauche). La courbe grise (échelle de droite) représente l'écart de montant moyen entre les hommes et les femmes.



Source : MCC, traitement Cécile Hamon

Trois raisons expliquent un tel écart :

- Les compagnies conventionnées sont très majoritairement dirigées par des hommes (ces derniers représentent 66% des compagnies conventionnées en 2014, contre 24% pour les femmes) et cette tendance s'accroît avec une part de compagnies conventionnées dirigées des femmes qui diminue au profit des hommes ;
- Pour mémoire, les montants moyens alloués aux compagnies conventionnées sont très supérieurs aux aides à la diffusion et à la production (67 k€ contre 13k€ par an en 2014) ;
- Le montant moyen des aides à la production et à la diffusion attribué aux compagnies dramatiques dirigées par des hommes est supérieur de 11% à celui attribué à des compagnies dirigées par des femmes.

Pour mieux comprendre les raisons de l'inégalité femmes-hommes dans le secteur dramatique, il nous a semblé utile de mener une analyse par types d'aides : les aides aux compagnies dramatiques conventionnées et les aides à la production et à la diffusion aux compagnies dramatiques. Cette analyse va mettre à jour une certaine convergence entre la position des hommes et des femmes pour les aides à la production et à la diffusion des DRACS, il en est différemment en ce qui concerne les compagnies dramatiques conventionnées, pour lesquelles l'inégalité hommes-femmes s'accroît.

4.4.3.1 Les aides aux compagnies dramatiques conventionnées

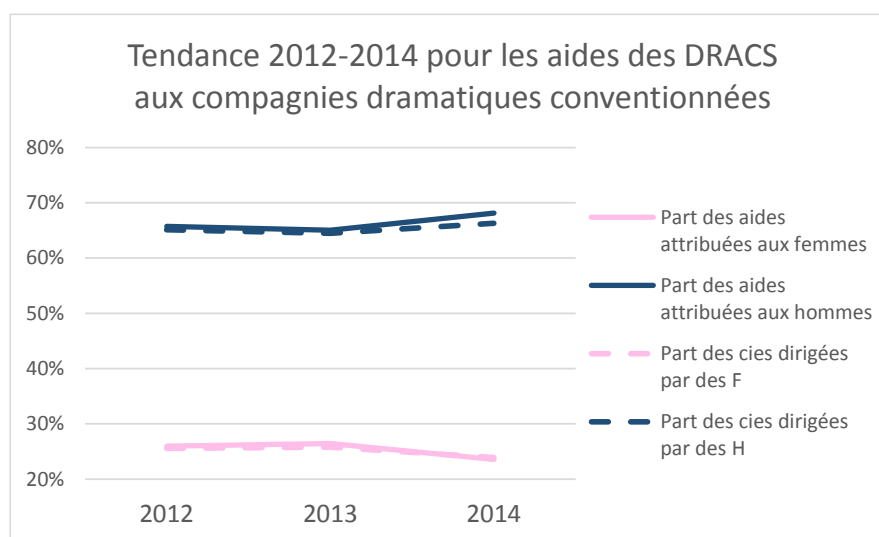
Les montants attribués aux compagnies dramatiques conventionnées sont en assez forte baisse ces trois dernières années (-3,3% par an). Cette baisse ne se justifie pas par la seule baisse du nombre de compagnies conventionnées aidées (-0,6% par an), mais plutôt par la baisse des montants moyens attribués (-2,7% par an).

Tableau n°10 : Bilan annuel des aides des DRACS aux compagnies dramatiques conventionnées par genre du porteur de projet

Les aides des DRACS attribuées aux compagnies dramatiques conventionnées	2012	2013	2014	évol 2012/2014
Montant des aides annuelles (en €)	18 206 651	17 616 128	17 020 611	-3,3%
Montant des aides attribuées aux femmes	4 729 299	4 660 943	4 011 070	-7,9%
Montant des aides attribuées aux hommes	11 964 260	11 457 855	11 597 741	-1,5%
Montant des aides attribuées aux cles mixtes	1 513 092	1 497 330	1 411 800	-3,4%
Part des aides attribuées aux femmes	26,0%	26,5%	23,6%	-4,8%
Part des aides attribuées aux hommes	65,7%	65,0%	68,1%	1,8%
Part des aides attribuées aux cles mixtes	8,3%	8,5%	8,3%	-0,1%
Nombre de compagnies aidées	258	256	255	-0,6%
Nb de cles dirigées par des femmes	66	66	61	-3,9%
Nb de cles dirigées par des hommes	168	165	169	0,3%
Part des compagnies dirigées par des F en nb	25,6%	25,8%	23,9%	-3,3%
Part des compagnies dirigées par des H en nb	65,1%	64,5%	66,3%	0,9%
Montant moyen des aides attribuées	70 568	68 813	66 747	-2,7%
Montant moyen des aides accordées aux F	71 656	70 620	65 755	-4,2%
Montant moyen des aides accordées aux H	71 216	69 442	68 626	-1,8%
Pourcentage d'écart de montant moyen en faveur des hommes par rapport aux femmes	-0,6%	-1,7%	4,4%	

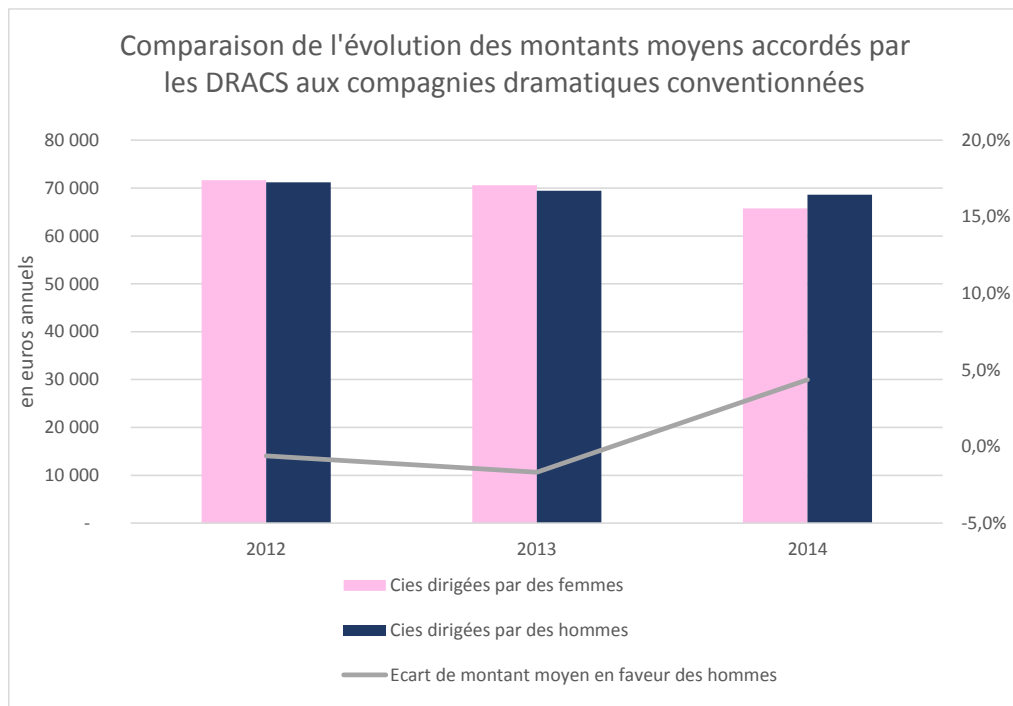
Source : MCC, traitement Cécile Hamon

Si le nombre de compagnies de théâtre conventionnées dirigées par des hommes est quasiment stable, le nombre de compagnies dramatiques conventionnées dirigées par des femmes diminue sur la période, passant de 66 à 61. Comme l'illustre le graphique ci-dessous, les écarts entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les compagnies dramatiques conventionnées par les DRACS s'accroissent entre 2012 et 2014. Ainsi, nous constatons une divergence, notamment en 2014 entre la place des hommes et celles des femmes.



Source : MCC, traitement Cécile Hamon

De plus, la baisse du montant moyen accordé par les DRACS aux compagnies dramatiques conventionnées dirigées par des femmes est de 4,2% par an, alors que celle concernant les compagnies dirigées par des hommes est de 1,8% par an.



Source : MCC, traitement Cécile Hamon

La part des femmes aidées est très faible (23,9%) en nombre de compagnies et en légère baisse entre 2012 et 2014 et les aides moyennes accordées aux hommes sont supérieures de 5% à celles accordées aux femmes. Cet écart s'amplifie entre 2012 et 2014 passant de -1% à +5%. Concernant les aides aux compagnies dramatiques conventionnées, nous constatons que peu de compagnies dirigées par des femmes sont bénéficiaires de ce dispositif de financement. En 2012, les compagnies dirigées par des femmes ne représentaient qu'un quart du nombre de compagnies financées au titre de ce dispositif. Cette proportion est même en très légère baisse en 2014 (24%).

Le principal motif d'inégalité entre les hommes et les femmes concernant les aides aux compagnies dramatiques conventionnées se situe dans l'accès à ce type d'aides. En effet, les compagnies dirigées par des hommes sont très majoritairement conventionnées (elles représentent 68% des compagnies conventionnées en 2014, contre 24% pour les femmes) et les montants alloués aux compagnies conventionnées sont très supérieurs aux aides à la diffusion et à la production (67 k€ contre 13k€ par an en 2014).

4.4.3.2 *Les aides à la production et à la diffusion aux compagnies dramatiques*

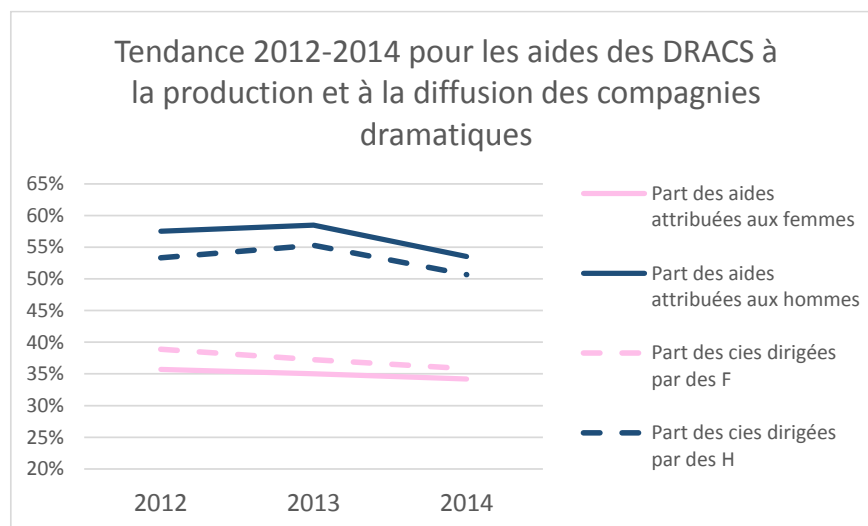
La proportion de femmes bénéficiaires de ce dispositif est un peu plus forte que pour les compagnies dramatiques conventionnées (plus d'un tiers), mais nous constatons un écart plus important dans les montants moyens accordés aux femmes (+11% en faveur des hommes) en 2014, même si cet écart a diminué entre 2012 et 2014 (+17% en 2012).

Tableau n°11 : Bilan annuel des aides à la production et à la diffusion des DRACS aux compagnies dramatiques

Les aides à la production et à la diffusion des DRACS attribuées aux compagnies dramatiques	2012	2013	2014	évol 2012/2014
Montant des aides annuelles (en €)	3 788 176	3 582 831	3 833 925	0,6%
Montant des aides attribuées aux femmes	1 352 339	1 254 853	1 311 815	-1,5%
Montant des aides attribuées aux hommes	2 179 151	2 095 558	2 052 406	-3,0%
Montant des aides attribuées aux cies mixtes	256 686	232 420	384 045	22,3%
Part des aides attribuées aux femmes	36%	35%	34%	-2,1%
Part des aides attribuées aux hommes	58%	58%	54%	-3,5%
Part des aides attribuées aux cies mixtes	7%	6%	10%	21,6%
Nombre de compagnies aidées	270	255	296	4,7%
Nb de cies dirigées par des femmes	105	95	106	0,5%
Nb de cies dirigées par des hommes	144	141	150	2,1%
Part des compagnies dirigées par des F en nb	39%	37%	36%	-4,0%
Part des compagnies dirigées par des H en nb	53%	55%	51%	-2,5%
Montant moyen des aides attribuées	14 030	14 050	12 952	-3,9%
Montant moyen des aides accordées aux F	12 879	13 209	12 376	-2,0%
Montant moyen des aides accordées aux H	15 133	14 862	13 683	-4,9%
Pourcentage d'écart de montant moyen en faveur des hommes par rapport aux femmes	17%	13%	11%	-22,3%

Source : MCC, traitement Cécile Hamon

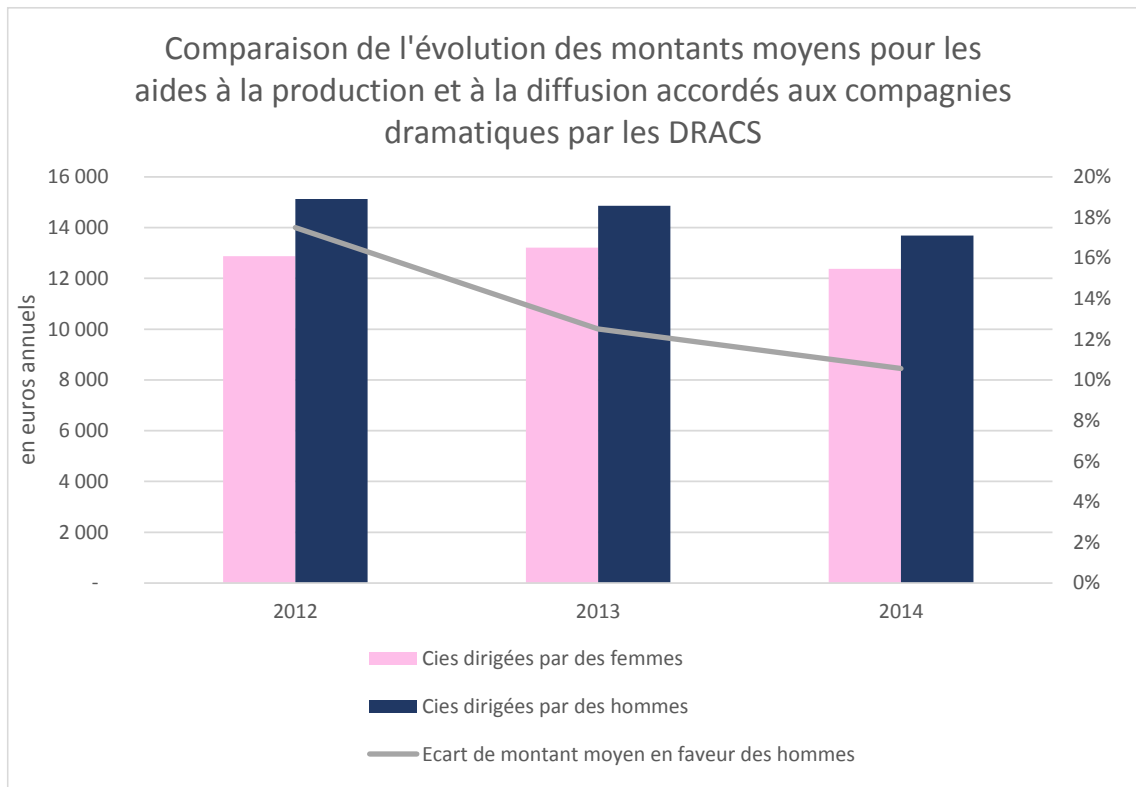
Le nombre de compagnies dramatiques aidées par les DRACS augmente de 4,7% par an, mais ce sont les compagnies dramatiques dirigées par les hommes qui en bénéficient le plus (+2,1% par an contre +0,5% par an pour les femmes). La proportion de compagnies mixtes aidées par les DRACS augmente, passant de 7 à 10% des compagnies dramatiques aidées.



Source : MCC, traitement Cécile Hamon

Les aides moyennes accordées aux hommes et aux femmes sont en baisse mais toujours significativement plus fortes pour les hommes (11% d'écart en 2014 contre 17% en 2012). Cet écart représente 1 307 € par compagnie et par an. Ainsi, nous constatons que dans le cas où la proportion des compagnies aidées dirigées par des femmes devient significative, un écart de montant moyen par compagnie

entre les hommes et les femmes voit le jour, ce qui ne conduit pas à réduire l'inégalité homme-femme dans le financement du théâtre, bien au contraire.



Source : MCC, traitement Cécile Hamon

4.4.4 Les aides des DRACS aux compagnies chorégraphiques

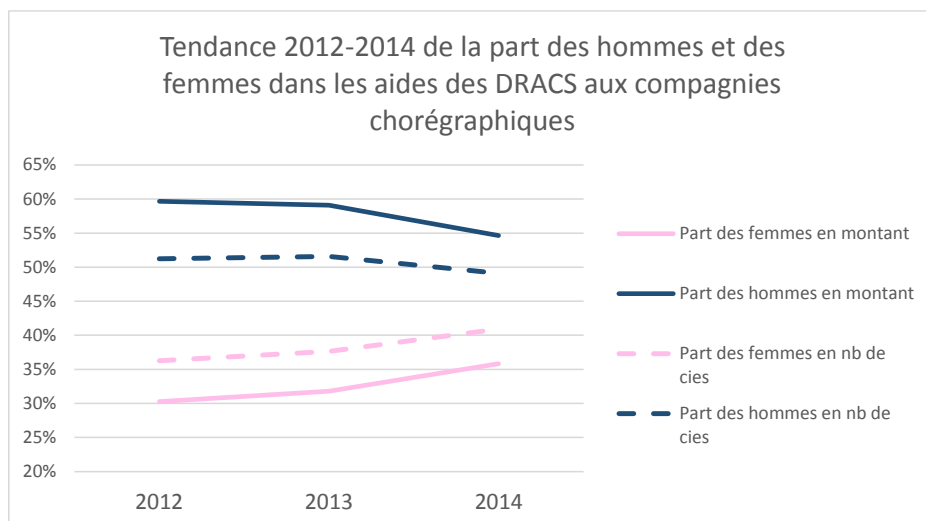
Le montant des aides accordées par les DRACS (tous types de dispositifs de soutien confondus) au secteur chorégraphique a augmenté significativement entre 2012 et 2014 (+7% par an), soit une augmentation d'environ 1 million d'euros entre 2012 et 2014, en raison de la croissance du nombre de compagnies aidées (+8,2% par an) qui a plus que compensé la baisse du montant moyen attribué (-1,1% par an). Les compagnies dirigées par les hommes et par les femmes ont bénéficié de cette croissance, mais la croissance a été beaucoup plus forte pour les compagnies dirigées par des femmes. En effet, 700 k€ ont été attribués aux compagnies chorégraphiques dirigées par des femmes dont le nombre est passé de 87 à 115.

Tableau n°12 : Bilan annuel des aides aux projets des DRACS aux compagnies chorégraphiques

Les aides des DRACS attribuées aux compagnies chorégraphiques	2012	2013	2014	évol 2012/2014
Montant des aides annuelles (en €)	6 692 551	7 777 607	7 659 834	7,0%
Montant des aides attribuées aux femmes	2 026 147	2 473 549	2 744 543	16,4%
Montant des aides attribuées aux hommes	3 993 754	4 595 482	4 185 301	2,4%
Montant des aides attribuées aux cies mixtes	662 650	708 576	723 990	4,5%
Part des aides attribuées aux femmes	30%	32%	36%	8,8%
Part des aides attribuées aux hommes	60%	59%	55%	-4,3%
Part des aides attribuées aux cies mixtes	10%	9%	9%	-2,3%
Nombre de compagnies aidées	240	287	281	8,2%
Nb de cies dirigées par des femmes	87	108	115	15,0%
Nb de cies dirigées par des hommes	123	148	138	5,9%
Part des compagnies dirigées par des F en nb	36%	38%	41%	6,3%
Part des compagnies dirigées par des H en nb	51%	52%	49%	-2,1%
Montant moyen des aides attribuées	27 886	27 100	27 259	-1,1%
Montant moyen des aides accordées aux F	23 289	22 903	23 866	1,2%
Montant moyen des aides accordées aux H	32 470	31 051	30 328	-3,4%
Pourcentage d'écart de montant moyen en faveur des hommes par rapport aux femmes	39%	36%	27%	-17,1%

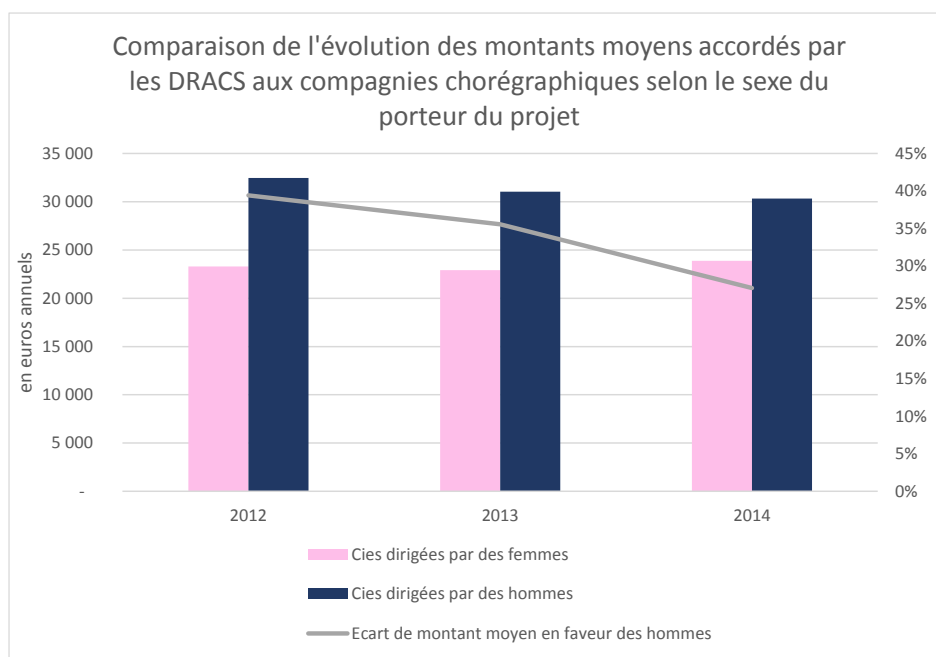
Source : MCC, traitement Cécile Hamon

Les trajectoires observées entre 2012 et 2014 pour les aides des DRACS aux compagnies chorégraphiques sont favorables aux femmes et seront renforcées par les mesures nouvelles annoncées en 2016 en faveur de ce secteur.



Source : MCC, traitement Cécile Hamon

Comme illustré ci-dessus, les aides accordées aux compagnies chorégraphiques dirigées par les femmes représentent 36% des aides, alors que celles accordées à des compagnies dirigées par de hommes représentent 55%, celles des équipes mixtes restant stables à 9-10%. Nous enregistrons une certaine convergence entre les trajectoires en nombre des compagnies entre les hommes et les femmes, convergence moins flagrante si l'on prend en compte les montants moyens attribués, encore très favorables aux hommes.



Source : MCC, traitement Cécile Hamon

En effet, le montant moyen des aides accordées par les DRACS aux compagnies chorégraphiques dirigées par des femmes est très inférieur à celui des compagnies dirigées par des hommes, même si l'écart se réduit un peu : passant de 39% en 2012 à **27% en 2014**. Comme pour le théâtre, la forte présence des compagnies dirigées par des hommes dans les modes de financement les mieux dotés explique cet écart.

4.4.4.1 Les aides aux compagnies chorégraphiques conventionnées

Les aides accordées aux compagnies chorégraphiques conventionnées ont augmenté de près de 1,5% par an, en raison d'une croissance des compagnies aidées (qui a beaucoup plus profité aux femmes, car le nombre de compagnies chorégraphiques conventionnées est passé de 13 à 16), mais aussi du fait de la légère croissance des montants moyens alloués par les DRACS aux compagnies conventionnées dirigées par des femmes (+0,4% par an).

Tableau n°13 : Bilan annuel des aides des DRACS aux compagnies chorégraphiques conventionnées

Les aides des DRACS attribuées aux compagnies chorégraphiques conventionnées	2012	2013	2014	évol 2012/2014
Montant des aides annuelles (en €)	3 391 208	3 642 248	3 493 609	1,5%
Montant des aides attribuées aux femmes	908 514	911 514	1 152 000	12,6%
Montant des aides attribuées aux hommes	2 327 094	2 576 734	2 136 609	-4,2%
Montant des aides attribuées aux cies mixtes	155 600	154 000	205 000	14,8%
Part des aides attribuées aux femmes	27%	25%	33%	10,9%
Part des aides attribuées aux hommes	69%	71%	61%	-5,6%
Part des aides attribuées aux cies mixtes	5%	4%	6%	13,1%
Nombre de compagnies aidées	47	49	48	1,1%
Nb de cies dirigées par des femmes	13	12	16	10,9%
Nb de cies dirigées par des hommes	31	34	28	-5,0%
Part des compagnies dirigées par des F en nb	28%	24%	33%	9,8%
Part des compagnies dirigées par des H en nb	66%	69%	58%	-6,0%
Montant moyen des aides attribuées	72 153	74 332	72 784	0,4%
Montant moyen des aides accordées aux F	69 886	75 960	72 000	1,5%
Montant moyen des aides accordées aux H	75 068	75 786	76 307	0,8%
Pourcentage d'écart de montant moyen en faveur des hommes par rapport aux femmes	7%	0%	6%	-10,2%

Source : MCC, traitement Cécile Hamon

En 2014, 58% des compagnies chorégraphiques conventionnées sont dirigées par des hommes, ce qui est bien plus faible qu'en 2012 (66%). Pour mémoire, comme dans le théâtre, ce mode de financement est beaucoup plus rémunérateur : la rémunération moyenne est légèrement inférieure à 73k€ par an et par compagnie.

Les aides allouées aux compagnies chorégraphiques dirigées par des femmes représentent 33% des montants totaux alloués, contre 27% en 2012. Si nous constatons un écart très important entre les montants moyens accordés aux hommes et aux femmes (**7% en faveur des hommes**) en 2012, **cette situation s'est améliorée en 2013 (pas d'écart), même si l'écart de montant moyen en faveur des hommes remonte à 6% en 2014.** Cette tendance à l'amélioration devrait se confirmer avec la réévaluation des aides au conventionnement à 80 k€/an sur 3 ans, en 2016.

Nous constatons que la part des compagnies mixtes est faible et qu'elle oscille entre 5 et 6% des montants alloués, en raison d'un faible nombre de compagnies dans ce cas et d'un montant moyen d'aide significativement plus faible.

La principale inégalité entre les hommes et les femmes concernant les aides aux compagnies chorégraphiques conventionnées se situe dans l'accès à ce

type d'aide. En effet, les compagnies dirigées par des hommes sont très majoritairement conventionnées (elles représentent 58% des compagnies conventionnées en 2014, contre 33% pour les femmes) et les montants alloués aux compagnies conventionnées sont très supérieurs aux aides à la structuration ou aux projets (72,7 k€ contre 30k€ et 11k€ par an en 2014). Ainsi, si on veut agir en faveur de l'égalité femmes-hommes, il faudrait sans aucun doute faire évoluer l'accès des femmes aux modes de financement les plus rémunérateurs et donc à l'aide à la structuration et au conventionnement.

4.4.4.2 Les aides des DRACS à la structuration des compagnies chorégraphiques

Concernant les aides à la structuration des DRACS, nous constatons une croissance très forte (qui pose question et qui peut laisser penser qu'il y existe un transfert des aides aux projets vers les aides à la structuration entre 2012 et 2014). Cette croissance est en effet liée à la forte croissance des compagnies chorégraphiques aidées par les DRACS (passage de 45 à 84 compagnies), qui fait plus que compenser la décroissance des montants moyens accordés à chaque compagnie (-6,2% par an, soit une baisse 4k€ par an entre 2012 et 2014).

Tableau n°14 : Bilan annuel des aides DRACS à la structuration des compagnies chorégraphiques

Les aides à la structuration des DRACS attribuées aux compagnies chorégraphiques	2012	2013	2014	évol 2012/2014
Montant des aides annuelles (en €)	1 514 504	2 553 438	2 486 912	28,1%
Montant des aides attribuées aux femmes	497 354	912 330	809 352	27,6%
Montant des aides attribuées aux hommes	689 750	1 224 608	1 270 460	35,7%
Montant des aides attribuées aux cies mixtes	327 400	416 500	407 100	11,5%
Part des aides attribuées aux femmes	33%	36%	33%	-0,5%
Part des aides attribuées aux hommes	46%	48%	51%	5,9%
Part des aides attribuées aux cies mixtes	22%	16%	16%	-13,0%
Nombre de compagnies aidées	45	82	84	36,6%
Nb de cies dirigées par des femmes	14	28	26	36,3%
Nb de cies dirigées par des hommes	21	41	45	46,4%
Part des compagnies dirigées par des F en nb	31%	34%	31%	-0,3%
Part des compagnies dirigées par des H en nb	47%	50%	54%	7,1%
Montant moyen des aides attribuées	33 656	31 139	29 606	-6,2%
Montant moyen des aides accordées aux F	35 525	32 583	31 129	-6,4%
Montant moyen des aides accordées aux H	32 845	29 868	28 232	-7,3%
Pourcentage d'écart de montant moyen en faveur des hommes par rapport aux femmes	-8%	-8%	-9%	11,1%

Source : MCC, traitement Cécile Hamon

33% des aides des DRACS à la structuration des compagnies chorégraphiques sont attribués à des compagnies dirigées par des femmes, alors que 51% sont attribués à des compagnies dirigées par des hommes. Cet écart augmente entre 2012 et 2014. La part des aides attribuées aux compagnies mixtes est en légère décroissance entre 2012 et 2014, passant de 22 à 16%.

La part des aides à la structuration attribuées aux compagnies chorégraphiques dirigées par des hommes est en croissance et représente 51% des aides à la structuration allouées par les DRACS pour la danse (contre 46% en 2012). Cette croissance se fait au détriment des compagnies mixtes, dont la part passe de 22 à 16%. **L'aide des DRACS à la structuration des compagnies chorégraphiques fait apparaître un montant moyen des aides accordées aux compagnies chorégraphiques dirigées par des femmes supérieur à celui accordé aux hommes (cet écart passe de 8% à 9% entre 2012 et 2014).**

4.4.4.3 Les aides des DRACS aux projets des compagnies chorégraphiques

Nous constatons une baisse significative des aides aux projets attribués par les DRACS aux compagnies chorégraphiques entre 2012 et 2014. Est-ce dû à un changement de politique à l'égard des compagnies chorégraphiques ?

Les compagnies chorégraphiques dirigées par des femmes occupent une place plus importante dans le financement des DRACS que les compagnies dramatiques et cette part en hausse est désormais égale à celle des hommes. **En effet, 47% des aides sont attribuées à des compagnies dirigées par des femmes, alors que 46% sont attribuées à des compagnies dirigées par des hommes.** Contrairement au théâtre, la part des aides attribuées aux compagnies mixtes est en baisse entre 2012 et 2014, puisque ces dernières passent de 10% à 7% des financements.

Tableau n°15 : Bilan annuel des aides au projet des DRACS aux compagnies chorégraphiques

Les aides au projet des DRACS attribuées aux compagnies chorégraphiques	2012	2013	2014	évol 2012/2014
Montant des aides annuelles (en €)	1 786 839	1 581 921	1 679 313	-3,1%
Montant des aides attribuées aux femmes	620 279	649 705	783 191	12,4%
Montant des aides attribuées aux hommes	976 910	794 140	778 232	-10,7%
Montant des aides attribuées aux cies mixtes	179 650	138 076	111 890	-21,1%
Part des aides attribuées aux femmes	35%	41%	47%	15,9%
Part des aides attribuées aux hommes	55%	50%	46%	-7,9%
Part des aides attribuées aux cies mixtes	10%	9%	7%	-18,6%
Nombre de compagnies aidées	148	156	149	0,3%
Nb de cies dirigées par des femmes	60	68	73	10,3%
Nb de cies dirigées par des hommes	71	73	65	-4,3%
Part des compagnies dirigées par des F en nb	41%	44%	49%	9,9%
Part des compagnies dirigées par des H en nb	48%	47%	44%	-4,6%
Montant moyen des aides attribuées	12 073	10 141	11 271	-3,4%
Montant moyen des aides accordées aux F	10 338	9 554	10 729	1,9%
Montant moyen des aides accordées aux H	13 759	10 879	11 973	-6,7%
Pourcentage d'écart de montant moyen en faveur des hommes par rapport aux femmes	33%	14%	12%	-40,8%

Source : MCC, traitement Cécile Hamon

Cette évolution est liée à l'augmentation du nombre de compagnies chorégraphiques dirigées par des femmes et aidées par les DRACS (passage de 60 à

73 en deux ans), d'une part, mais aussi à l'augmentation, même faible des montants moyens accordés aux compagnies dirigées par des femmes, d'autre part, alors que dans le même temps le nombre de compagnies dirigées par des hommes a baissé, passant de 71 à 65 et les montants moyens qui leur sont attribués également.

Les aides moyennes accordées aux compagnies dirigées par des hommes sont supérieures à celles dirigées par des femmes de 12% en 2014, en revanche cet écart a beaucoup baissé car il est passé de 33% en 2012 à 12% en 2013 et 12% en 2014, ce qui est très important. En 2012, une compagnie chorégraphique aidée par la DRAC et dirigée par un homme recevait 3 421 € de plus qu'une femme. En 2014, cet écart n'est plus que de 391€ par an.

On peut résumer ainsi les raisons de ces évolutions :

- le nombre de compagnies dirigées par des hommes entre 2012 et 2014 a baissé de 4,3% par an, passant de 72 à 65 compagnies, alors que les femmes ont connu la tendance inverse (passage de 60 à 73, soit une croissance de 10,3% par an) ;
- les montants moyens attribués aux hommes ont baissé alors que dans le même temps les montants moyens accordés aux femmes ont augmenté.

4.4.5 Les aides des DRACS aux ensembles musicaux et vocaux

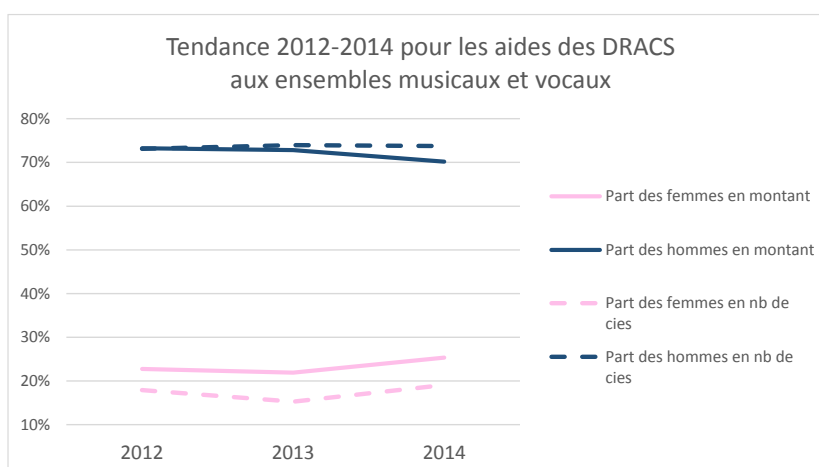
Les aides accordées à la musique par les DRAC entre 2012 et 2014 sont en diminution (-3,7% par an) en raison d'une baisse des montants moyens accordés aux compagnies (ce montant moyen se situe un peu au-dessus des 33 k€ en 2014) et à la stabilité du nombre d'ensembles musicaux et vocaux aidés par les DRACS. Si le nombre total de compagnies chorégraphiques aidées par les DRACS est stable, le nombre de compagnies dirigées par des femmes a un peu augmenté et cela a permis aux femmes de représenter un cinquième des compagnies aidées.

Tableau n°16 : Bilan annuel des aides des DRACS aux ensembles musicaux et vocaux en fonction du genre du porteur de projet

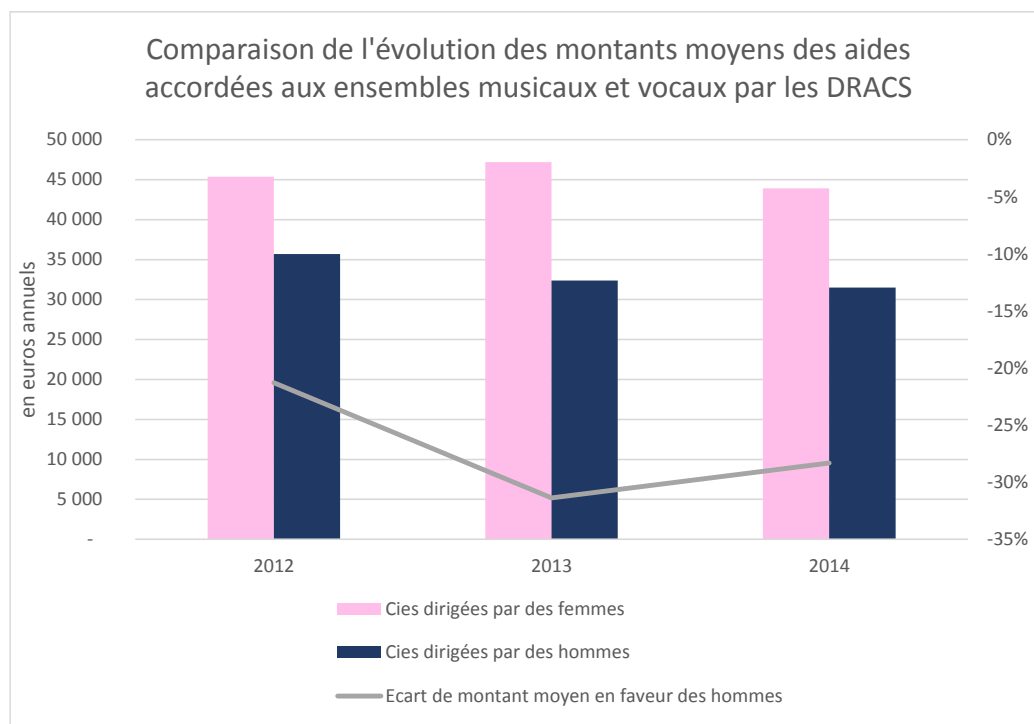
Les aides des DRACS attribuées aux ensembles musicaux et vocaux	2012	2013	2014	évol 2012/2014
Montant des aides annuelles (en €)	11 945 072	10 982 959	11 079 074	-3,7%
Montant des aides attribuées aux femmes	2 722 023	2 407 295	2 811 340	1,6%
Montant des aides attribuées aux hommes	8 747 849	8 000 794	7 777 528	-5,7%
Montant des aides attribuées aux cies mixtes	420 200	470 470	476 206	6,5%
Part des aides attribuées aux femmes	23%	22%	25%	5,5%
Part des aides attribuées aux hommes	73%	73%	70%	-2,1%
Part des aides attribuées aux cies mixtes	4%	4%	4%	10,5%
Nombre de compagnies aidées	335	334	335	0,0%
Nb de cies dirigées par des femmes	60	51	64	3,3%
Nb de cies dirigées par des hommes	245	247	247	0,4%
Part des compagnies dirigées par des F en nb	18%	15%	19%	3,3%
Part des compagnies dirigées par des H en nb	73%	74%	74%	0,4%
Montant moyen des aides attribuées	35 657	32 883	33 072	-3,7%
Montant moyen des aides accordées aux F	45 367	47 202	43 927	-1,6%
Montant moyen des aides accordées aux H	35 706	32 392	31 488	-6,1%
Pourcentage d'écart de montant moyen en faveur des hommes par rapport aux femmes	-21%	-31%	-28%	15,3%

Source : MCC, traitement Cécile Hamon

Les montants alloués aux femmes par les DRACS représentent désormais 25% des aides totales, alors que celles allouées aux hommes représentent 70%. La part allouée aux compagnies mixtes est stable autour des 4% des aides totales.



Nous constatons une augmentation significative des ensembles musicaux et vocaux dirigés par des femmes aidées par les DRACS. On passe en effet de 60 compagnies en 2012 à 65 en 2014. Par contre, le montant moyen accordé aux compagnies dirigées par des femmes a enregistré une baisse de près de 1,3% par an, alors que dans le même temps, le montant moyen accordé aux hommes a décliné de 1,7% par an. **Du coup, le montant moyen d'aide accordée par les DRACS aux ensembles musicaux et vocaux dirigés par des hommes est désormais inférieur de 28% à celui accordé aux femmes.** Cet écart avait augmenté en 2013 jusqu'à 31%.



Source : MCC, traitement Cécile Hamon

La musique est la seule discipline dans laquelle les montants moyens accordés aux hommes sont inférieurs à ceux des femmes. Quelles en sont les raisons ?

- Très peu d'ensembles musicaux sont dirigés par des femmes, 19% contre 74% par des hommes ;
- Parmi ces 64 compagnies dirigées par des femmes, 18 d'entre-elles, c'est-à-dire 28% profitent du dispositif de conventionnement, pour lesquels les montants alloués en moyenne sont de l'ordre de 82 k€ ;
- Les montants moyens pour les femmes du conventionnement sont même supérieurs à 124 k€ par an, ce qui représente un écart significatif avec les équipes musicales conventionnées dirigées par des hommes (73 k€) et avec les équipes conventionnées des autres disciplines (67 et 73 k€ pour le théâtre et la danse).

4.4.5.1 Les aides des DRACS aux ensembles musicaux et vocaux conventionnés

Nous constatons une légère diminution entre 2012 et 2014 des aides aux ensembles musicaux et vocaux conventionnés (-3,4% par an), qui est totalement liée à la baisse du nombre d'ensembles musicaux et vocaux aidés (baisse de 4,1% par an) alors que le montant moyen des aides attribuées est passé de 81,5 k€ à 82,5 k€ entre 2012 et 2014.

Tableau n°17 : Bilan annuel des aides des DRACS aux ensembles musicaux et vocaux conventionnés

Les aides des DRACS attribuées aux ensembles musicaux et vocaux conventionnés	2012	2013	2014	évol 2012/2014
Montant des aides annuelles (en €)	8 150 994	7 860 599	7 598 839	-3,4%
Montant des aides attribuées aux femmes	2 283 200	1 989 295	2 240 295	-0,9%
Montant des aides attribuées aux hommes	5 692 794	5 626 304	5 063 544	-5,7%
Montant des aides attribuées aux cles mixtes	175 000	245 000	295 000	29,8%
Part des aides attribuées aux femmes	28%	25%	29%	2,6%
Part des aides attribuées aux hommes	70%	72%	67%	-2,3%
Part des aides attribuées aux cles mixtes	2%	3%	4%	34,5%
Nombre de compagnies aidées	100	100	92	-4,1%
Nb de cles dirigées par des femmes	20	18	18	-5,1%
Nb de cles dirigées par des hommes	78	78	69	-5,9%
Part des compagnies dirigées par des F en nb	20%	18%	20%	-1,1%
Part des compagnies dirigées par des H en nb	78%	78%	75%	-1,9%
Montant moyen des aides attribuées	81 510	78 606	82 596	0,7%
Montant moyen des aides accordées aux F	114 160	110 516	124 461	4,4%
Montant moyen des aides accordées aux H	72 985	72 132	73 385	0,3%
Pourcentage d'écart de montant moyen en faveur des hommes par rapport aux femmes	-36%	-35%	-41%	6,7%

Source : MCC, traitement Cécile Hamon

Les conventionnements aux ensembles musicaux et vocaux sont très majoritairement accordés à des ensembles dirigés par des hommes (66% en 2014), contre 30% à des ensembles dirigés par des femmes et 4% sont accordés à des équipes mixtes (cette part est en très légère croissance). En 2012 et 2013, la part majoritaire des ensembles dirigés par des hommes est liée au nombre d'ensembles conventionnés dirigés par des hommes, **dans la mesure où contrairement aux autres disciplines, les montants moyens accordés aux hommes dans le cadre du conventionnement sont très inférieurs (41%) à ceux accordés aux femmes.**

La situation s'améliore en 2014, puisque les ensembles musicaux et vocaux conventionnés dirigés par des femmes qui ne représentent qu'un peu plus d'une compagnie aidée sur cinq, représentent 3/10 des aides allouées, grâce à un montant moyen par compagnie dirigée par une femme de plus de 120k€ par an. **Un ensemble musical et vocal conventionné dirigé par un homme reçoit ainsi une aide moyenne inférieure de 41% (soit 51 k€ par an et par compagnie) à celui d'un ensemble musical et vocal dirigé par une femme.**

4.4.5.2 Les aides des DRACS à la structuration des ensembles musicaux et vocaux

Contrairement à la danse, nous constatons une forte diminution entre 2012 et 2014 des aides à la structuration des ensembles musicaux et vocaux (-8,4% par an), qui est liée à la très forte diminution des aides moyennes accordées à ces ensembles (baisse de 12,9% par an) alors que le nombre d'ensemble aidés a légèrement cru (+5,2% par an). Les ensembles dirigés par des femmes ont vu leur nombre passer de 6 à 11, mais cela ne fait seulement qu'atténuer la prédominance des ensembles dirigés par des hommes qui passent de 88 à 81% des montants attribués.

Tableau n°18 : Bilan annuel des aides des DRACS à la structuration des ensembles musicaux et vocaux

Les aides à la structuration des DRACS attribuées aux ensembles musicaux et vocaux	2012	2013	2014	évol 2012/2014
Montant des aides annuelles (en €)	2 399 327	1 733 625	2 013 643	-8,4%
Montant des aides attribuées aux femmes	172 000	215 000	303 537	32,8%
Montant des aides attribuées aux hommes	2 103 327	1 457 175	1 625 396	-12,1%
Montant des aides attribuées aux cles mixtes	124 000	61 450	84 710	-17,3%
Part des aides attribuées aux femmes	7%	12%	15%	45,0%
Part des aides attribuées aux hommes	88%	84%	81%	-4,0%
Part des aides attribuées aux cles mixtes	5%	4%	4%	-9,8%
Nombre de compagnies aidées	66	70	73	5,2%
Nb de cles dirigées par des femmes	7	8	11	25,4%
Nb de cles dirigées par des hommes	53	59	59	5,5%
Part des compagnies dirigées par des F en nb	11%	11%	15%	19,2%
Part des compagnies dirigées par des H en nb	80%	84%	81%	0,3%
Montant moyen des aides attribuées	36 353	24 766	27 584	-12,9%
Montant moyen des aides accordées aux F	24 571	26 875	27 594	6,0%
Montant moyen des aides accordées aux H	39 685	24 698	27 549	-16,7%
Pourcentage d'écart de montant moyen en faveur des hommes par rapport aux femmes	62%	-8%	0%	

Source : MCC, traitement Cécile Hamon

Les aides des DRACS à la structuration aux ensembles musicaux et vocaux sont très majoritairement accordées à des ensembles dirigés par des hommes (81% en 2014), contre 15% à des ensembles dirigés par des femmes, et 4% sont accordées à des équipes mixtes. En 2014, la part majoritaire des ensembles dirigés par des hommes est liée au nombre de compagnies dirigées par des hommes, alors qu'en 2012, c'était le montant moyen accordé aux ensembles dirigés par des hommes qui expliquait la part majoritaire des hommes. En effet, ce dernier était plus élevé de 60% par rapport au montant moyen accordé aux ensembles musicaux et vocaux dirigés par des femmes.

Les années 2013 et 2014 sont significativement différentes de l'année 2012 dans la mesure où le montant moyen accordé aux équipes dirigées par des hommes a diminué de près de 40%. Pourquoi ?

4.4.5.3 Les aides aux projets des DRACS aux ensembles musicaux et vocaux

Nous enregistrons une augmentation entre 2012 et 2014 des aides des DRACS aux projets des ensembles musicaux et vocaux, qui est liée à une forte augmentation des montants moyens distribués (+2,2% par an). Ce sont les hommes qui ont profité de cette augmentation et cela leur a permis de représenter 70% des compagnies aidées, contre 21% aux femmes, mais surtout de représenter une écrasante majorité des aides attribuées (avec 74% du montant total contre 18% pour les compagnies dirigées par des femmes).

Tableau n°19 : Bilan annuel des aides aux projets des DRACS aux ensembles musicaux et vocaux

Les aides aux projets des DRACS attribuées aux ensembles musicaux et vocaux	2012	2013	2014	évol 2012/2014
Montant des aides annuelles (en €)	1 394 751	1 388 735	1 466 592	2,5%
Montant des aides attribuées aux femmes	266 823	203 000	267 508	0,1%
Montant des aides attribuées aux hommes	951 728	917 315	1 088 588	6,9%
Montant des aides attribuées aux cles mixtes	121 200	164 020	96 496	-10,8%
Part des aides attribuées aux femmes	19%	15%	18%	-2,4%
Part des aides attribuées aux hommes	68%	66%	74%	4,3%
Part des aides attribuées aux cles mixtes	9%	12%	7%	-13,0%
Nombre de compagnies aidées	169	164	170	0,3%
Nb de cles dirigées par des femmes	33	25	35	3,0%
Nb de cles dirigées par des hommes	114	110	119	2,2%
Part des compagnies dirigées par des F en nb	20%	15%	21%	2,7%
Part des compagnies dirigées par des H en nb	67%	67%	70%	1,9%
Montant moyen des aides attribuées	8 253	8 468	8 627	2,2%
Montant moyen des aides accordées aux F	8 086	8 120	7 643	-2,8%
Montant moyen des aides accordées aux H	8 348	8 339	9 148	4,7%
Pourcentage d'écart de montant moyen en faveur des hommes par rapport aux femmes	3%	3%	20%	

Source : MCC, traitement Cécile Hamon

Si en 2012 et 2013, il n'existait qu'un faible écart (3%) entre les montants moyens de l'aide au projet des DRACS selon le sexe du porteur du projet, nous sommes obligés de constater que cet écart a cru, puisqu'il est désormais de 20%. La croissance de cet écart, couplée à une certaine stabilité des compagnies aidées dirigées par des femmes conduit à l'augmentation de l'inégalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les aides au projet aux ensembles musicaux et vocaux des DRACS.

4.4.6 Les aides des DRACS aux compagnies arts de la rue et cirque

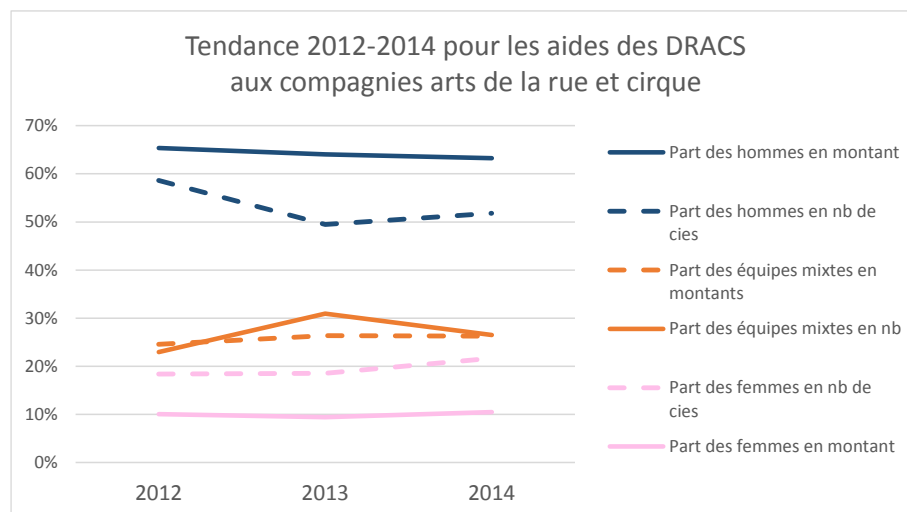
Nous avons fait le choix de regrouper l'analyse des arts de la rue et du cirque, d'une part, et les différents types d'aides attribuées, d'autre part, car nous considérons que le nombre de compagnies en fonction du genre du porteur de projet est insuffisant pour mener une analyse détaillée de chacune de ces disciplines. Nous constatons une légère diminution des aides des DRACS aux compagnies arts de la rue et cirque entre 2012 et 2014 (-2,6% par an), due à la baisse du nombre de compagnies aidées (passage de 87 à 83 compagnies sur la période).

*Tableau n°20 : Bilan annuel des aides des DRACS
aux compagnies arts de la rue et cirque*

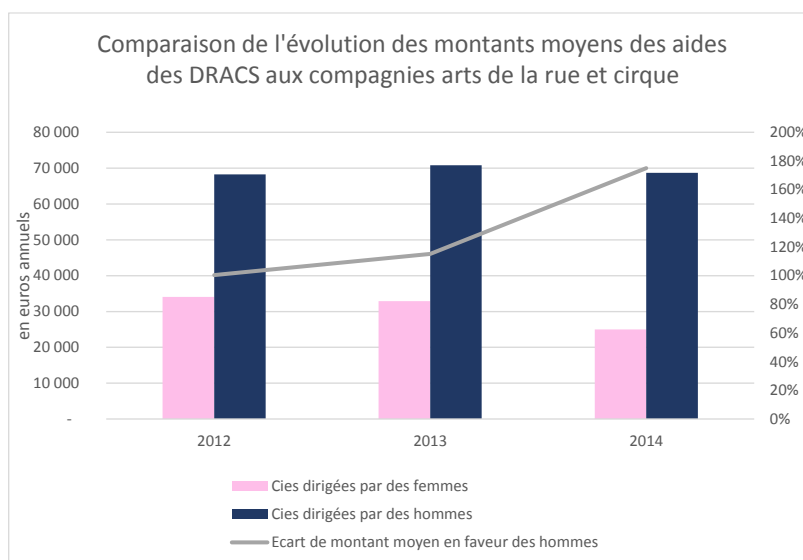
Les aides des DRACS pour les cies arts de la rue et cirque en fonction du genre du porteur de projet	2012	2013	2014	évol 2012/2014
Montant des aides annuelles (en €)	4 648 197	4 794 219	4 411 053	-2,6%
Montant des aides attribuées aux femmes	467 661	453 057	462 400	-0,6%
Montant des aides attribuées aux hommes	3 038 196	3 070 512	2 790 393	-4,2%
Montant des aides attribuées aux cies mixtes	1 142 340	1 265 650	1 158 260	0,7%
Part des aides attribuées aux femmes	10%	9%	10%	2,1%
Part des aides attribuées aux hommes	65%	64%	63%	-1,6%
Part des aides attribuées aux cies mixtes	25%	26%	26%	3,4%
Nombre de compagnies aidées	87	97	83	-2,3%
Nb de cies dirigées par des femmes	16	18	18	6,1%
Nb de cies dirigées par des hommes	51	48	43	-8,2%
Nb de cies co-dirigées par des équipes mixtes	20	30	22	4,9%
Part des compagnies dirigées par des F en nb	18%	19%	22%	8,6%
Part des compagnies dirigées par des H en nb	59%	49%	52%	-6,0%
Part des compagnies co-dirigées par des équipes mixtes en nb	23%	31%	27%	7,4%
Montant moyen des aides attribuées	53 428	49 425	53 145	-0,3%
Montant moyen des aides accordées aux F	29 229	25 170	25 689	-6,3%
Montant moyen des aides accordées aux H	59 572	63 969	64 893	4,4%
Montant moyen des aides accordées aux cies mixtes	57 117	42 188	52 648	-4,0%
Pourcentage d'écart de montant moyen en faveur des hommes par rapport aux femmes	104%	154%	153%	21%

Source : MCC, traitement Cécile Hamon

Les montants alloués aux femmes par les DRACS représentent 10% des aides totales, alors que ceux versés aux hommes représentent plus de 63%. Les parts des femmes et des compagnies mixtes sont légèrement croissantes : elles représentent à elles deux 36% en nombre de compagnies et 49 % en montants en 2014. Il convient de souligner que cette répartition est très spécifique aux arts de la rue et au cirque qui sont les seules disciplines pour lesquelles la part des compagnies mixtes est plus forte en nombre et en montant total de subventions que celle des femmes.



Source : MCC, traitement Cécile Hamon



Source : MCC, traitement Cécile Hamon

En synthèse, nous retenons que les arts de la rue et le cirque sont les disciplines pour lesquelles les aides des DRACS sont les plus inégalitaires entre les hommes et les femmes :

- Très peu de compagnies arts de la rue et cirque sont dirigées par des femmes, 22% contre 52% par des hommes et 26% par des équipes mixtes ;
- Parmi ces 18 compagnies dirigées par des femmes, seules 7 (contre 30 pour les hommes et 15 pour les compagnies mixtes) sont concernées par le conventionnement, qui est en moyenne rémunéré à 87k€ pour un homme et à 50k€ pour une femme ;
- Cette faible présence des compagnies conventionnées arts de la rue et cirque dirigées par les femmes conduit à un écart en faveur des hommes de 153% sur les montants moyens attribués aux compagnies des arts de la rue par les DRACS. Cet écart ne cesse de croître depuis 2012 dans la mesure où il est passé de 104% à 153% en 3 ans.

4.5 Les aides de l'administration centrale

4.5.1 Bilan pour les années 2012 à 2014 pour la danse, la musique et le théâtre

Entre 2012 et 2014, nous constatons une forte augmentation des aides accordées en centrale (+14%) à mettre en perspective de la baisse enregistrée concernant les aides des DRACS, (-1,4% par an). Il convient de préciser que deux disciplines, les arts de la rue et le cirque, ne faisaient pas l'objet d'aide en centrale sur la période, ce qui n'est plus le cas avec le nouveau dispositif d'accompagnement des compagnies à rayonnement national ou international mis en place en 2016.

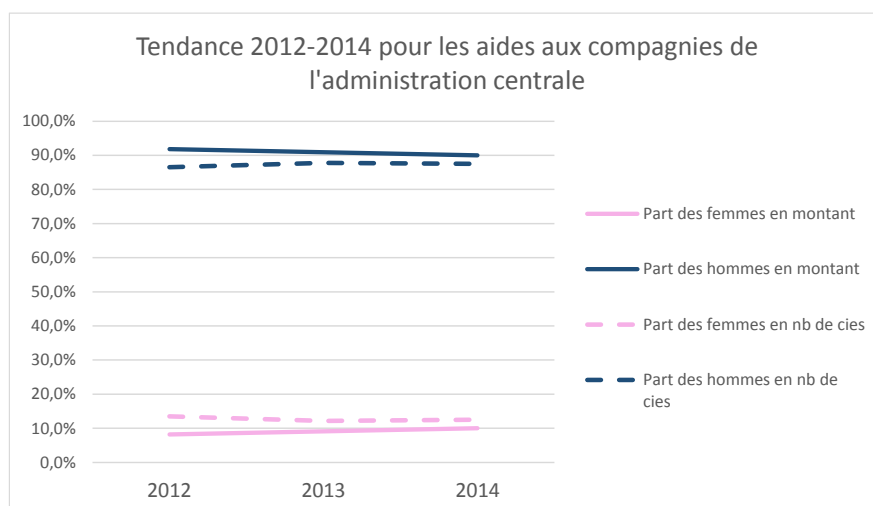
Tableau n°21 : Evolution 2012-2014 des aides aux compagnies de l'administration centrale pour la danse, le théâtre et la musique

Les aides de l'administration centrale (danse, musique et théâtre) en fonction du genre du porteur	2012	2013	2014	TCAM 12/14
Montants totaux attribués	8 306 878	8 781 701	10 759 701	14%
Montants attribués aux femmes	681 617	800 000	1 075 000	26%
Montants attribués aux hommes	7 625 261	7 981 701	9 684 701	13%
Nombre de compagnies aidées	37	41	56	23%
Nb de cies dirigées par des femmes	5	5	7	18%
Nb de cies dirigées par des hommes	32	36	49	24%
Part des femmes en nb de cies	13,5%	12,2%	12,5%	-4%
Part des hommes en nb de cies	86,5%	87,8%	87,5%	1%
Part des femmes en montant	8,2%	9,1%	10,0%	10%
Part des hommes en montant	91,8%	90,9%	90,0%	-1%
Montant moyen des aides	224 510	214 188	192 138	-7%
Montant moyen pour les femmes	136 323	160 000	153 571	6%
Montant moyen pour les hommes	238 289	221 714	197 647	-9%
Ecart (en %) de montant moyen en faveur des hommes par rapport aux femmes	75%	39%	29%	-38%

Source : MCC, traitement Cécile Hamon

La hausse des aides attribuées en centrale sur la période considérée est liée à l'augmentation du nombre de compagnies aidées (passage de 37 à 56 compagnies dans le domaine du théâtre qui résulte de l'important mouvement de renouvellement de directeurs des CDN par quelques directrices notamment et des subventionnements accordés pour les projets de directeurs sortants de grandes institutions). Seules les compagnies dirigées par des hommes ont profité de cette augmentation du nombre de compagnies aidées (passage de 32 à 49 compagnies). Ainsi, la part des femmes en nombre de compagnies a baissé de 4% par an et ne représente plus que 12,5% du nombre de compagnies aidées en centrale toutes disciplines artistiques confondues (le théâtre, la danse et la musique). En revanche, la part du montant total attribué à des compagnies dirigées par des femmes est passée de 8,2% à 10% entre 2012 et 2014, en raison d'une hausse du montant moyen attribué aux compagnies dirigées par des femmes de 6% par an.

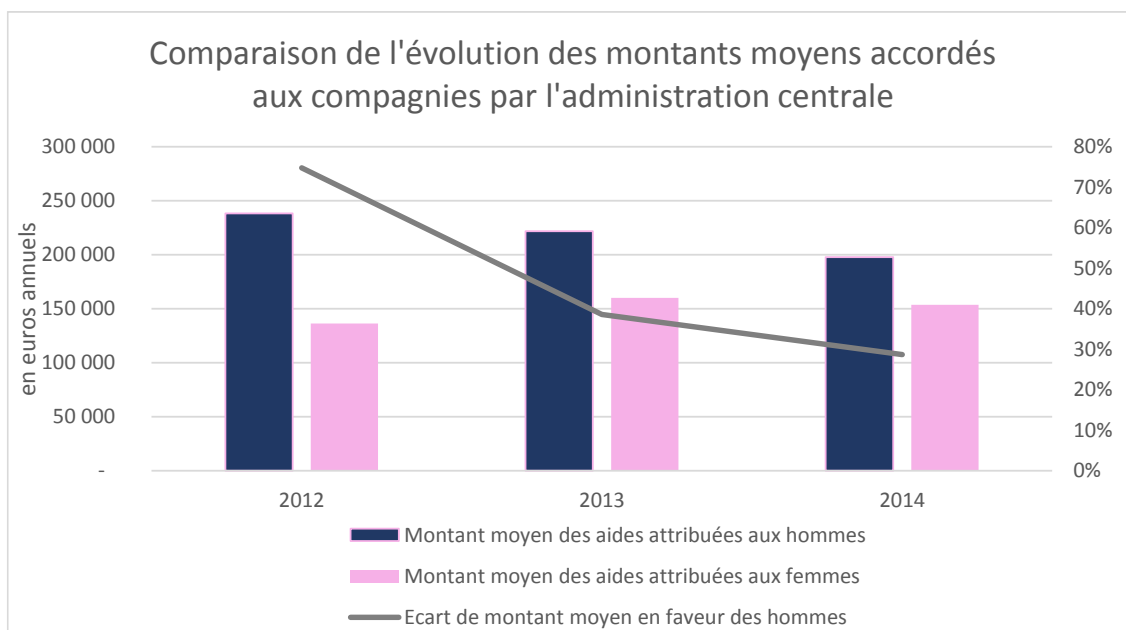
90% des aides de l'administration centrale sont allouées à des compagnies dirigées par des hommes.



Source : MCC, traitement Cécile Hamon

Le graphique ci-dessus permet de mettre en évidence à quel point la place des femmes est faible pour ce qui concerne les compagnies aidées par l'administration centrale, toutes disciplines artistiques confondues (danse, théâtre, musique).

L'évolution 2012-2014 est très légèrement favorable aux femmes et a ainsi permis de réduire l'écart de montant moyen attribué aux femmes et aux hommes. En 2012, nous constatons que les hommes recevaient en moyenne 75% de plus que les femmes, alors qu'en 2014, les hommes reçoivent en moyenne 29% de plus que les femmes, soit une diminution de l'écart de montant moyen attribué aux hommes et aux femmes de 58k€ par compagnie et par an.



Source : MCC, traitement Cécile Hamon

4.5.2 Synthèse de quelques résultats des aides en centrale par discipline

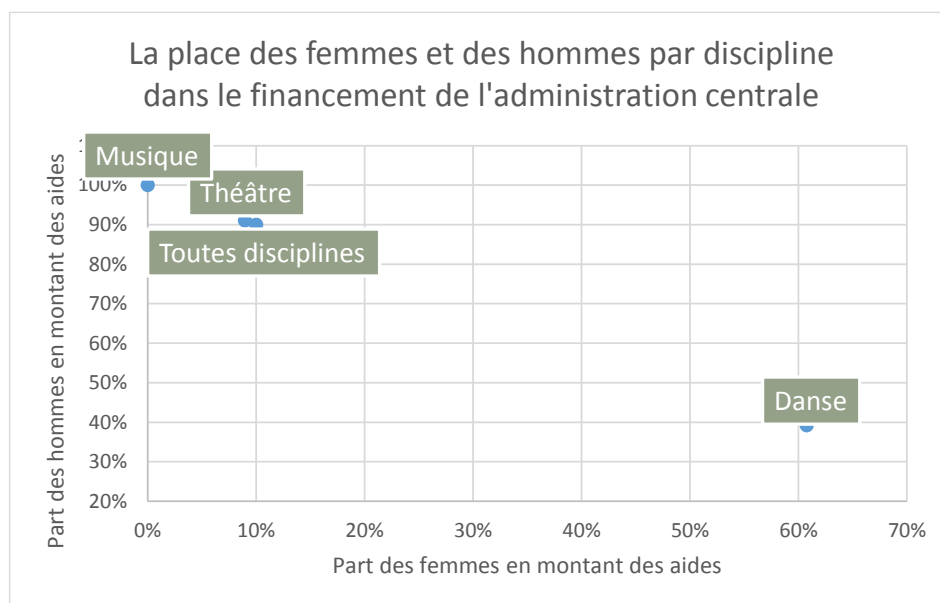
Ce deuxième tableau de synthèse ci-dessous nous permet de comparer les disciplines entre elles et de mettre en évidence quelques résultats par discipline artistique : les ensembles musicaux et vocaux dirigés par des femmes ne sont pas aidés en centrale, ce qui implique que l'analyse des aides des DRACS doit tenir compte de cette particularité, qui conduit encore à renforcer l'inégalité femmes-hommes dans cette discipline. Pour mémoire, la répartition en nombre de compagnies ne tient pas compte du poids des aides par discipline alors que la répartition en montant en tient compte.

Tableau n°22 : Détail des aides de l'administration centrale aux compagnies chorégraphiques, dramatiques et aux ensembles musicaux et vocaux pour l'année 2014

Aides en centrale - Chiffres 2014	Rappel du poids des aides par discipline en pourcentage des aides en centrale	Part des femmes en		Part des hommes en		Ecart de montant moyen par compagnie en faveur des hommes
		nombre de compagnies	montant des aides	nombre de compagnies	montant des aides	
Toutes disciplines confondues		12,5%	10,0%	87,5%	90,0%	28,7%
Théâtre	59,6%	9,8%	9,0%	90,2%	91,0%	9,8%
Danse	7,6%	50,0%	60,8%	50,0%	39,2%	-35,4%
Musique	32,7%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	

Source : MCC, traitement Cécile Hamon

Ce premier tableau nous montre que l'administration centrale apporte son soutien en majorité à des compagnies dirigées par des hommes, avec toutefois des écarts par discipline. Ainsi, les femmes ne sont pas du tout présentes dans la musique (aucune compagnie n'est aidée en centrale), elles le sont un peu plus dans le théâtre (10% des compagnies) et encore plus dans la danse, où elles représentent une compagnie sur deux et 61% des montants attribués par l'administration centrale, car une compagnie dirigée par un homme reçoit en moyenne 35% de moins qu'une compagnie dirigée par une femme. La danse s'illustre donc très favorablement en ce qui concerne la place des femmes en compagnies.



Source : MCC, traitement Cécile Hamon

Il convient d'analyser pour les deux disciplines (théâtre et danse) dans lesquelles les femmes sont présentes, les évolutions constatées des aides attribuées par l'administration centrale entre 2012 et 2014.

4.5.2.1 Le théâtre

Concernant cette discipline qui représente 60% des aides accordées en centrale, **les aides allouées aux femmes représentent moins de 10% des aides**. Cette part est en légère diminution entre 2012 et 2014, en raison de la baisse (2% par an) du montant moyen accordé aux compagnies dirigées par des femmes.

Tableau n°23 : Détail des aides de l'administration centrale aux compagnies dramatiques pour l'année 2014

Les aides de l'administration centrale pour les compagnies chorégraphiques en fonction du genre du porteur du projet	2012	2013	2014	TCAM 12/14
Montants totaux attribués	4 428 361	4 804 801	6 414 801	20%
Montants attribués aux femmes	450 000	450 000	575 000	13%
Montants attribués aux hommes	3 978 361	4 354 801	5 839 801	21%
Nombre de compagnies aidées	25	29	41	28%
Nb de cies dirigées par des femmes	3	3	4	15%
Nb de cies dirigées par des hommes	22	26	37	30%
Part des femmes en nb de cies	12,0%	10,3%	9,8%	-10%
Part des hommes en nb de cies	88,0%	89,7%	90,2%	1%
Part des femmes en montant	10,2%	9,4%	9,0%	-6%
Part des hommes en montant	89,8%	90,6%	91,0%	1%
Montant moyen des aides	177 134	165 683	156 459	-6%
Montant moyen pour les femmes	150 000	150 000	143 750	-2%
Montant moyen pour les hommes	180 835	167 492	157 832	-7%
Ecart (en %) de montant moyen en faveur des hommes par rapport aux femmes	21%	12%	10%	-31%

Source : MCC, traitement Cécile Hamon

En 2014, le montant moyen des aides accordées **aux compagnies dramatiques dirigées par des hommes est supérieur de 10% à celui alloué aux compagnies de théâtre dirigées par des femmes** et cet écart est divisé par deux entre 2012 et 2014. Si le nombre de compagnies aidées en centrale est en hausse, ce sont les compagnies dirigées par des hommes qui ont majoritairement profité de cette hausse. En effet, entre 2012 et 2014, 15 compagnies supplémentaires dirigées par des hommes ont été aidées par l'administration centrale, pour une compagnie dirigée par une femme. Cette augmentation du nombre de compagnies aidées a eu, quant à elle, un impact sur les aides moyennes accordées, qui ont baissé de 6% par an entre 2012 et 2014.

4.5.2.2 La danse

Concernant la danse qui représente 7% des aides accordées en centrale, **les aides allouées aux femmes représentent plus de 61% des aides**. Cette proportion est liée au fait qu'une compagnie de danse aidée sur deux est dirigée par une femme et que le montant moyen des aides accordées aux hommes est inférieur de 35% à celui accordé aux femmes.

Tableau n°24 : Détail des aides de l'administration centrale aux compagnies chorégraphiques pour l'année 2014

Les aides de l'administration centrale pour les compagnies chorégraphiques	2012	2013	2014	TCAM 12/14
Montants totaux attribués	511 617	630 000	823 000	27%
Montants attribués aux femmes	231 617	350 000	500 000	47%
Montants attribués aux hommes	280 000	280 000	323 000	7%
Nombre de compagnies aidées	4	4	6	22%
Nb de cies dirigées par des femmes	2	2	3	22%
Nb de cies dirigées par des hommes	2	2	3	22%
Part des femmes en nb de cies	50,0%	50,0%	50,0%	0%
Part des hommes en nb de cies	50,0%	50,0%	50,0%	0%
Part des femmes en montant	45,3%	55,6%	60,8%	16%
Part des hommes en montant	54,7%	44,4%	39,2%	-15%
Montant moyen des aides	127 904	157 500	137 167	4%
Montant moyen pour les femmes	115 809	175 000	166 667	20%
Montant moyen pour les hommes	140 000	140 000	107 667	-12%
Ecart (en %) de montant moyen en faveur des hommes par rapport aux femmes	21%	-20%	-35%	

Source : MCC, traitement Cécile Hamon

En deux ans, le nombre de compagnies chorégraphiques aidées en centrale est passé de 4 à 6 et cette augmentation a autant profité aux compagnies dirigées par des femmes que par des hommes. Sur la même période le montant moyen des aides accordées en centrale a augmenté de 4% par an et cette augmentation a plus profité aux femmes qu'aux hommes. Pour 2013 et 2014, le montant moyen accordé en centrale à une compagnie chorégraphique dirigée par un homme est inférieur de 20% et 35% à celui accordé à une femme, alors qu'en 2012, les hommes recevaient en moyenne 21% de plus de l'administration centrale que les femmes. Le rapport s'est donc complètement inversé en deux ans.

4.5.3 Piste d'approfondissement : la prise en compte des compagnies à rayonnement national ou international

Enfin, si l'analyse de la place de femmes en compagnies réalisée sur la période 2012-2014 tient compte des « sorties de centres dramatiques nationaux » concernant le théâtre, cette dernière n'intègre pas le nouveau dispositif d'accompagnement des « compagnies à rayonnement national ou international » mis en place en 2016 dans lequel la part des femmes (en nombre et non pas en montant) suit la tendance décrite plus haut pour le théâtre et la danse, avec une présence des femmes dans la musique et le financement en centrale des compagnies arts de la rue et de cirque, lesquels n'existaient pas auparavant.

Tableau n°25 : Part des compagnies nationales selon le genre du porteur du projet et les disciplines

Répartition par genre des 67 cies nationales	Part des hommes (en nb)	Part des femmes (en nb)	Part des équipes mixtes (en nb)
Musique	86%	14%	0%
Danse	36%	45%	18%
Théâtre	75%	15%	10%
Arts de la rue et cirque	57%	14%	29%
Total	72%	19%	9%

Source : MCC, traitement Cécile Hamon

En raison de la très grande disparité des formes artistiques et des parcours des bénéficiaires de ce nouveau dispositif, la prise en compte des montants des aides allouées aux compagnies à rayonnement national ou international dirigées par des femmes et de ceux alloués aux compagnies dirigées par des hommes diminuerait encore très certainement la part des femmes dans le financement de la création, particulièrement dans les secteurs du théâtre et de la musique où la part des femmes ne représente que 15 et 14%.

Il serait enfin souhaitable de traiter les financements des « sorties de CDN » pour lesquelles le financement de référence sera conditionné au projet de la compagnie en sortie, à part.

5 Recommandations concernant le suivi des compagnies

5.1 Enrichissement d'une base de données commune mise à jour annuellement

Comme nous l'avons écrit précédemment, il est très difficile de suivre la répartition femmes-hommes en nombre et en montant à partir des classeurs DRACS qui sont complétés par les contrôleurs de gestion des DRACS et qui arrivent au compte-goutte à la Direction Générale de la Création Artistique, sans que le genre des porteurs de projet aidés ne soit renseigné au départ. Ces classeurs ne bénéficient donc pas de l'expertise « métier » des conseillers en DRAC, c'est pourquoi il faudrait pouvoir constituer à l'avenir une véritable base de données commune à toutes les DRACS qui intègre les données concernant les candidatures, le genre des porteurs de projet et le budget de production des candidats retenus.

Cette base de données centralisée pourrait se présenter sous la forme suivante pour chaque projet, ceux-ci étant renseignés en colonnes :

Tableau n°26

Champs renseignés pour toute candidature à une aide
Région
Libellé de l'institution ou de l'opération
Année
SIREN
Directeur/Directrice
Genre
Commune
Code postal
Discipline
Aide
Type de compagnie
Montant DRAC P131
Champ complémentaire à ajouter
Budget de production

La mise en place de cette base de données pourrait être facilitée par la création d'un dossier de demande de subvention national dématérialisé pour les compagnies. Un projet de dossier national dématérialisé est en cours d'élaboration pour l'aide au conventionnement par la DRAC Nord-Pas-de-Calais, en lien étroit avec l'administration centrale et dont quelques pages importantes pour la question qui nous occupe, figurent en annexe.

Cette base de données permettrait de suivre les candidatures et les compagnies aidées par l'administration centrale et par les DRACS et constituerait un véritable outil de gestion et d'aide à la décision en ce qui concerne l'égalité femmes-hommes, mais aussi concernant les évolutions des financements par discipline artistique et par dispositif de soutien.

Cet outil permettrait enfin de mieux accompagner les porteurs de projet dans leur démarche de production.

5.2 Création d'un ratio Nombre de candidats retenus/ Nombre de candidatures par genre de porteur de projet

A l'avenir et pour faire le choix dans un premier temps entre la règle de la proportionnalité et celle de la parité pour la sélection des projets par les commissions régionales et interrégionales des DRACS dont les avis sont consultatifs, et par les DRACS elles-mêmes *in fine*, il serait nécessaire de pondérer les résultats que nous avons mis en évidence pour chacune des disciplines artistiques par le nombre de candidatures par genre du porteur de projet aux différents dispositifs de soutien.

La prise en compte du nombre de candidatures féminines, de candidatures masculines et de candidatures mixtes aux différents dispositifs de soutien des DRACS, permettrait en effet d'établir le poids des femmes dans les demandes de financement des compagnies par discipline, qui serait un autre indicateur à mettre en place par discipline et par type d'aide.

5.3 Création d'un ratio Subvention allouée / Budget de production présenté par genre de porteur de projet

Par ailleurs, pour mieux cerner la place des femmes en compagnie, il serait utile et nécessaire d'étudier précisément les niveaux des aides allouées aux hommes, aux femmes et aux compagnies dites mixtes au regard des budgets de production figurant dans les dossiers de demande de subvention. La prise en compte des budgets de production permettrait ainsi de vérifier si les aides allouées sont proportionnelles aux budgets de production présentés pour les réévaluer le cas échéant et/ou inciter les directrices artistiques de compagnies à présenter des budgets de production à la hausse si l'on découvrait que les budgets de production présentés par les femmes sont inférieurs à ceux des hommes à charges de production égales.

Quels que soient les constats issus de cette analyse complémentaire, des règles simples de proportionnalité devront être mises en place par les DRACS pour garantir l'égalité de traitement des demandes entre les femmes et les hommes, qui serait le plus petit dénominateur commun des DRACS en matière d'égalité femmes-hommes, tout comme l'application d'une règle de proportionnalité entre l'offre et la demande (les projets sélectionnés/les candidatures pour chacun des dispositifs de soutien) par genre des porteurs de projet.

5.4 Analyse de la répartition femmes-hommes dans le financement des compagnies par région

Une analyse complémentaire de la répartition femmes-hommes avec l'intégration du ratio candidats sélectionnés/candidatures par genre du porteur de projet et du ratio subvention/budget de production par genre du porteur de projet, pourrait aussi être intéressante à réaliser pour mesurer les disparités éventuelles de politique à l'égard des femmes selon les régions considérées et les corriger.

Une première analyse de la répartition femmes-hommes par région montre que la situation des femmes est plus favorable dans 4 ex régions que dans les autres régions :

- Concernant l'ex région **Basse-Normandie**, **45% des compagnies aidées sont dirigées par des femmes, ce qui représente 55% des montants**, les compagnies dirigées par des femmes étant plus aidées que les hommes, en raison d'une forte présence des compagnies chorégraphiques et du nombre des compagnies conventionnées dirigées par des femmes en théâtre et en musique ;
- Dans les ex régions **Franche-Comté, Champagne-Ardenne et Midi - Pyrénées**, **les femmes représentent 41 % des compagnies aidées et entre 40 et 44 % des montants attribués ;**
- Enfin, dans 3 ex-régions, la répartition femmes-hommes en compagnie est très inéquitable. En **Haute-Normandie**, **les compagnies dirigées par des femmes représentent 16 % des compagnies et 8 % des montants** (63% des compagnies dramatiques et tous les ensembles musicaux et vocaux sont dirigés par des hommes et 10 compagnies conventionnées sur 15 sont dirigées par des hommes contre 2 par des femmes). En **Bourgogne**, la région est dans la moyenne pour ce qui concerne la répartition femmes-hommes en nombre de compagnies, mais **les compagnies dirigées par des femmes ne représentent que 11% des montants** (en raison d'une forte présence des compagnies dramatiques et des ensembles musicaux et vocaux dirigés dans un rapport de 1 à 3 par des hommes et du fort conventionnement associé, 13 compagnies conventionnées sur 16 sont dirigées par des hommes). En **PACA**, **1 compagnie aidée sur 5 est dirigée par une femme et reçoit 13% des aides attribuées** (cet écart s'explique par une forte présence des ensembles musicaux et vocaux dirigés par des hommes et par un fort conventionnement des compagnies dirigées par les hommes).

Une autre analyse pourrait être aussi réalisée sur la place des femmes dans les régions par discipline artistique, ce qui permettrait de connaître le poids réel des femmes dans le financement de la création artistique, si ce travail était couplé à une analyse de la part des femmes à la direction des lieux financés par l'Etat et de leur financement.

5.5 Prise en compte des aides des collectivités locales

Pour mieux connaître le poids du financement des collectivités locales dans la culture et tout particulièrement l'impact de ce financement sur la répartition femmes-hommes en nombre de compagnies et en montants, il serait intéressant de faire le même travail d'analyse statistique que celui réalisé pour les DRACS et l'administration centrale, pour les aides attribuées par les collectivités locales. Cette analyse permettrait en outre de vérifier si un rééquilibrage de la répartition femmes-hommes se fait par le biais des collectivités locales ou si la situation décrite est confortée par les politiques menées par collectivités locales à l'égard des compagnies.

5.6 Prise en compte des autres aides institutionnelles pour analyser « l'effet levier » des subventions allouées par les DRACS et l'administration centrale sur la production

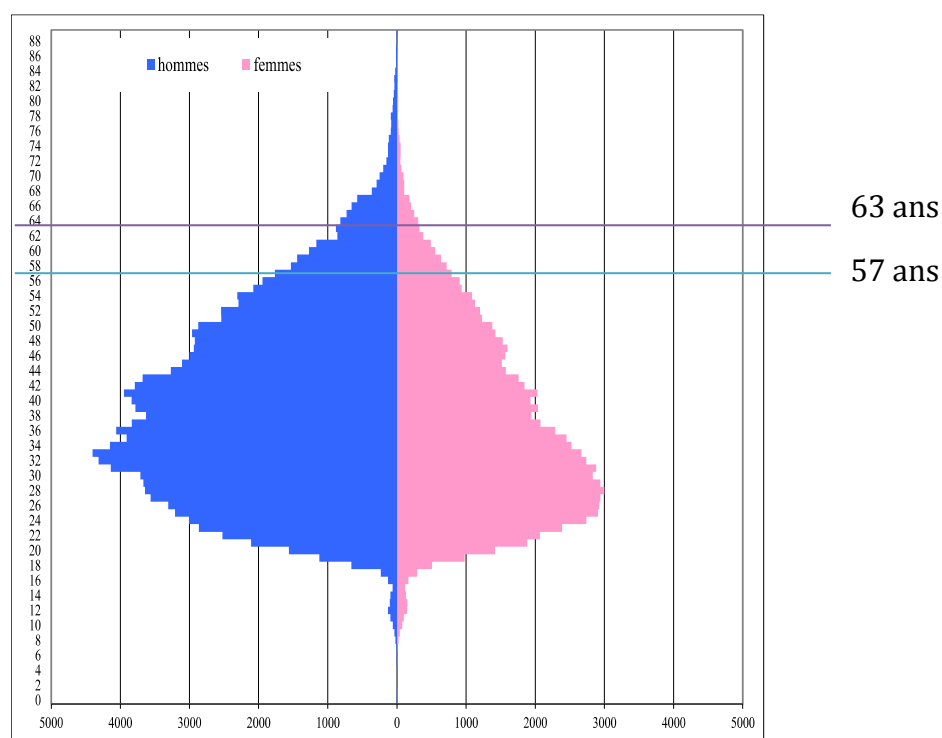
Il serait également intéressant d'étudier les budgets de production pour les dispositifs de soutien les mieux rémunérés, pour les compagnies conventionnées ainsi que pour les compagnies aidées par l'administration centrale, pour analyser « l'effet levier » du financement principal sur la production des œuvres et sur la capacité des porteurs de projets à obtenir d'autres aides en nature et/ou en industrie des lieux de création et de diffusion mais aussi d'autres dispositifs de soutien : contrat de résidence, contrat d'artiste associé, accueil studio, coproduction, aide à la création de textes dramatiques, DICRÉAM, aides à l'écriture de l'association Beaumarchais, ... et déterminer d'éventuels effets de seuil de coproduction en fonction des niveaux de subventions alloués.

6 Recommandations tirées des constats

6.1 *Le recrutement et la politique de rémunération des personnels administratifs et techniques*

De façon générale et bien que la situation soit en train de changer dans le spectacle vivant, en raison du recrutement de personnels RH qualifiés dans les moyennes entreprises ou de la formation des administrateurs à cette discipline, la gestion des ressources humaines constitue aujourd'hui un enjeu stratégique pour les entreprises du spectacle vivant permettant de recruter les bons profils et de valoriser les carrières via une politique individuelle d'accompagnement de parcours des salarié(e)s.

Il convient de rappeler qu'il existe par ailleurs une conjonction de facteurs favorables à la mixité dans le secteur dans la mesure où ce sont les hommes qui sont les plus âgés dans les filières les plus masculines notamment, ce qui ouvre des perspectives à la féminisation des métiers du plateau et de la technique. Rappelons que les salariés de plus de 50 ans en 2013 sont très majoritairement des hommes et que les femmes touchent environ 80% du salaire des hommes à temps de travail équivalent.



Source : Hommes et femmes dans le spectacle vivant – Regard sur la parité de l'emploi en 2013, Septembre 2015

Le développement des profils de gestion des ressources humaines dans les entreprises du spectacle vivant permettra la mise en place d'une meilleure organisation du travail (télétravail...) et l'application de certains outils de suivi et de

gestion tels que le rapport de situation comparée et le projet de grille d'emploi sexuée à l'ensemble des lieux labellisés.

6.1.1 Rapport annuel de situation comparée et grille d'emploi

6.1.1.1 Rapport de situation comparée

Sans promouvoir ce que Julie Brochen et Daniel Mesguich dénonçaient comme une trop grande « administrativité » des choses dans un article du Monde du 27 juillet 2009, qu'ils définissaient comme : « Là où l'administration, à l'origine, se faisait un devoir d'aider et d'accompagner les artistes, l'« administrativité » cherche aujourd'hui à les mettre sous tutelle, les encadrer, les étouffer », il faudrait que le ministère de la Culture et de la Communication demande aux scènes publiques labellisées d'établir un rapport annuel simplifié de situation comparée sur le modèle de celui réalisé par les entreprises de plus de 300 salariés et plus.

Ce rapport qui met en œuvre pour chacun des trois axes suivants, une analyse des données de l'entreprise et le plan d'actions qui en découle, permet :

- de comparer la situation des femmes et des hommes pour déterminer et résorber les écarts éventuels de rémunération ;

1	2	3	4	5	6		7	8	9		
Catégories professionnelles	Sexe	Effectif total au 31/12	Ancienneté	Age moyen au 31/12	Rémunération moyenne		Ancienneté moyenne/catégorie professionnelle	Durée moyenne d'interruption	Durée du travail		
					Rémunération moyenne grille temps partiel/temps plein	Rémunération moyenne garantie temps partiel/temps plein			Temps complet	Temps partiel de 20h/30h/semaine	Autres temps partiels

- de comparer la situation des femmes et des hommes pour améliorer les évolutions de carrière des femmes ;

1	2	3	4		5	6	7			8		9			10		
Catégories professionnelles	Sexe	Effectif total au 31/12	Mouvements/an		Age moyen au 31/12	Ancienneté moyenne au 31/12	Nombre moyen heures/actions de formation/salarié/an			Promotions		Nb d'interruptions de 3 à 6 mois		Durée du travail			
			Nb d'embauches au 31/12 par type de contrat	Nb de départs au 31/12 selon les motifs			Adaptation au poste	Maintien dans l'emploi	Développement des compétences	Nb de promotions au 31/12	Durée moyenne entre promotions	d'interruptions de 3 à 6 mois		Temps complet	Temps partiel de 20h/30h	Autres temps partiels	

- de comparer la situation des femmes et des hommes avec 3 objectifs : la mixité des emplois, les mesures des effets de l'organisation du travail, les mesures permettant l'articulation vie professionnelle/vie privée (congrés pour événements familiaux avec maintien de la rémunération, congrés sans solde pour convenance personnelle, mise en place d'horaires aménagés et différenciés lorsque le fonctionnement du service le permet, mesures de bonne gestion des plannings, aménagements d'horaires à l'occasion de la rentrée scolaire des enfants inscrits en maternelle et en primaire...).

Ce travail permettrait aux entreprises de mettre en place des mesures spécifiques, générales et /ou individuelles, et de corriger les écarts constatés dans un premier temps.

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et la recherche de l'équilibre entre les hommes et les femmes dans le recrutement, pourraient également être garanties par la signature de protocoles d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans un second temps. La signature de protocoles de ce type permet en outre de prévoir que l'employeur s'engage à ne pas considérer les spécificités et difficultés des métiers comme un frein à l'embauche des femmes, veille à favoriser, à compétences égales, les candidatures féminines dans les services essentiellement masculins et vice-versa et à encourager l'accès des jeunes femmes diplômées ou en fin de formation, aux métiers du plateau et de la technique via des stages, contrats d'apprentissage...

Le recrutement des femmes dans des filières très masculines où des avantages particuliers ont pu être négociés jouera par ailleurs favorablement sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

6.1.1.2 Elaboration d'une grille d'emploi sexuée pour l'ensemble des labels

Concernant l'amélioration du suivi de l'égalité femmes-hommes dans les lieux de création et de diffusion, il convient de mentionner également le projet de grille d'emploi qui sera applicable à la totalité des labels et constituera une sorte d'« UNIDO pour tous » (présentation normalisée des documents financiers, budgets prévisionnels et compte de résultat selon des critères semi analytiques pour les CDN, CCN et SN). Cette grille d'emploi dont la rédaction est directement issue des arrêtés en préparation dans le cadre de la loi LCAP, apportera des précisions sur les types de contrat, leur nombre et leurs évolutions par filière, ce qui devrait permettre une observation fine de l'emploi et des parcours d'emploi pour les femmes et les hommes s'il est admis que les informations qui doivent y figurer sont sexuées.

6.1.2 Fonds pour l'emploi dans le spectacle

Le rapport Gille-Archambault-Combrexelle préconisait la mise en place d'un fonds de soutien à l'emploi financé par les sommes que l'Etat devait initialement consacrer à la prise en charge du «différé d'indemnisation» des intermittents du spectacle. Evalué à 90 millions d'euros, le fonds pour l'emploi a été annoncé à l'issue de la conférence pour l'emploi qui s'est tenue les 15 et 16 octobre 2015 à la Cité des sciences et de l'industrie, sous l'égide du Premier ministre. Sa préfiguration en a été confiée à Jean-Michel Charpin, inspecteur général des finances et fait aujourd'hui l'objet d'une consultation interministérielle. Conçu pour être pleinement opérationnel à partir du 1^{er} juillet 2016, le fonds a pour objet de « promouvoir et structurer l'emploi culturel », grâce à des aides à l'emploi direct : aide à l'embauche d'un premier salarié, prime à l'embauche de salariés qualifiés en CDI, aide à la transformation des CDD en CDI et au retour à l'emploi des intermittentes du spectacle à l'issue du congé maternité. Des propositions concernant la formation et l'insertion professionnelles comme l'harmonisation des aides au salaire sur l'ensemble du secteur sur une période de 5 ans après la sortie d'école, sont

également proposées et pourraient avoir une incidence favorable sur l'égalité femmes-hommes dans le secteur, si elles aboutissaient.

Si la FESAC rejoint la CGT sur le fait que les bénéficiaires de ce Fonds d'aide à l'emploi devront s'engager à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes sur une durée de cinq ans, les modalités de mise en œuvre de cette action ne sont pas encore définies. Constatant une forte inégalité entre les femmes et les hommes dans le secteur (une « intermittente pour deux « intermittents hommes », avec des carrières deux fois plus courtes en moyenne), le CGT a en effet immédiatement souhaité conditionner toute aide à des engagements pour l'emploi des femmes : « les employeurs présenteront un état de la répartition femme/homme dans leur entreprise et devront proposer des actions en faveur de la résorption des écarts de salaires et de l'amélioration de la parité dans les effectifs. Un bonus/malus peut être envisagé sur les aides pour l'emploi féminin, en particulier un bonus pour l'embauche de femmes à l'issue de congés maternité pour lutter contre les ruptures de carrière tant d'artistes que de techniciennes. » Dans le prolongement du rapport Charpin qui préconise d'accompagner le retour à l'emploi des intermittentes à l'issue du congé maternité, deux propositions qui feraient avancer la cause des femmes, semblent voir le jour : l'aide au premier emploi voire aux 3 premiers contrats qui suivent le congé maternité et la prise en charge de la garde des enfants aux frais réels quand l'un des parents au moins est intermittent(e) du spectacle.

6.1.3 Fonds Social Européen

Le Fonds Social Européen a lancé un nouvel appel à projets national qui s'intitule : « Promouvoir et favoriser l'égalité et la mixité professionnelles entre les femmes et les hommes ».

Piloté par la Mission des projets nationaux de la Sous-direction FSE à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social), en partenariat avec le Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes, cet appel à projets national a pour objectif de soutenir de nouveaux projets en faveur de plus d'égalité et de mixité professionnelle, ainsi que d'une meilleure articulation des temps de vie. Pour être sélectionnés, les projets candidats doivent être innovants, transférables au profit d'autres acteurs et mis en œuvre au plan national.

Les lieux de création et de diffusion pourraient y prétendre en présentant des projets favorisant la mixité au sein de leur équipe et/ou la mixité dans les parcours d'accompagnement des équipes artistiques accueillies.

6.2 *L'évolution de carrière des femmes artistes*

Une analyse en flux des évolutions de carrière des artistes depuis la sortie des écoles jusqu'aux dispositifs de soutien aux compagnies les mieux dotées sur le modèle de l'enquête réalisée par Audiens pour le JTN en 2015, permettrait de mieux analyser les moments de rupture que sont la maternité et l'exercice de la parentalité dans l'évolution de carrière des femmes.

Concernant le congé maternité, il est absolument nécessaire d'abolir toute discrimination à l'embauche des femmes artistes avant et pendant la maternité en préparant le congé maternité des artistes, danseuses, comédiennes, circassiennes et musiciennes en amont avec l'embauche systématique de doublures qui apprennent le rôle et en empêchant les directeurs-trices artistiques de décider unilatéralement de ne pas honorer leur promesse d'embauche à l'égard des artistes et techniciennes qui sont en capacité d'exercer leur métier pendant leur grossesse, au seul prétexte qu'elles seraient enceintes.

Concernant l'exercice de la parentalité, certaines recommandations peuvent être faites pour que les femmes et les hommes soient le moins longtemps possible absent(e)s comme celle de couper les tournées en deux par exemple quand les tournées sont longues et/ou de remplacer un(e) artiste ou un(e) technicien(ne) permanent(e) par un(e) intermittent(e) formé(e) au travail de l'artiste.

La démarche de remplacement d'un(e) salarié(e) sur la durée d'une tournée a certes un coût financier, mais permet au remplaçant ou à la remplaçante d'obtenir des heures et à celle ou celui qui est remplacé(e) de rester sur place auprès de sa famille dans des moments importants comme la rentrée des classes, la maladie d'un enfant ou d'un ascendant, etc. et de mener certaines actions (formations, ateliers pédagogiques) pour la compagnie ou le lieu de création pour lequel il ou elle travaille pendant ce temps.

Quoi qu'il en soit, les artistes et techniciens permanents et intermittents ne doivent pas faire de sacrifice sur l'évolution de leur parcours professionnel, mais faire en sorte d'aménager leur vie professionnelle et leur vie personnelle pour que les deux puissent coexister et s'épanouir parallèlement. Ces « aménagements » peuvent passer par des choix comme la décision d'arrêter le métier de danseur ou de comédien quand on est chorégraphe ou metteur en scène pour se consacrer pleinement à cette activité, ce qui permet de ne pas devoir partir à chaque fois en tournées en rappelant préalablement aux programmeurs et partenaires que c'est le travail artistique et non l'artiste qu'ils ont invité et que d'autres membres de l'équipe sont à même d'intervenir sur la démarche artistique, ou celle pour un artiste-interprète de se faire remplacer pour une ou plusieurs tournée(s).

6.3 La production

Les compagnies aidées par les DRACS et l'administration centrale sont très nombreuses (1 306 compagnies en 2014 dont 1 250 compagnies financées par les DRACS toutes disciplines artistiques confondues), ce qui induit que toute modification dans l'orientation des choix politiques concernant la présence des femmes dans la création artistique mettrait énormément de temps à produire des effets tangibles. Cet état de fait montre la très grande urgence à nommer des femmes à des postes clés pour que la politique soit fortement visible en matière d'égalité femmes-hommes mais aussi à réduire le nombre de compagnies aidées au titre de l'aide au projet notamment pour déployer les montants correspondants sur un nombre de compagnies plus réduits au titre du conventionnement en veillant à ce que les femmes y accèdent très majoritairement. Madame la Ministre devra également veiller à ce que l'accès aux mesures nouvelles pour le théâtre et pour la musique se fasse à minima à stricte parité entre les femmes et les hommes. En effet, le nombre important de compagnies aidées et le très grand retard accumulé en matière d'égalité femmes-hommes dans ces deux disciplines artistiques nécessitent une action forte et rapide et c'est en jouant sur les modes de financement les plus rémunérateurs pour les femmes que l'impact se fera sentir.

Un travail de simulation permet de déterminer le temps nécessaire pour corriger la situation actuelle et atteindre la parité en nombre de compagnies dans les trois disciplines artistiques que sont le théâtre, la danse et la musique. Il donne un aperçu du coût engendré par de telles mesures pour la danse.

- La danse :

Si l'on considère les aides de l'administration centrale et des DRACS aux compagnies chorégraphiques (discipline où il y a le moins d'inégalités entre les femmes et les hommes), **l'égalité entre les femmes et les hommes en nombre de compagnies tous dispositifs de soutien confondus, nécessiterait 5 années** au rythme de croissance des compagnies dirigées par les hommes et les femmes. En raison d'une convergence dans ce secteur depuis 3 ou 4 ans, le ministère de la Culture et de la Communication atteindrait 200 compagnies dirigées par des femmes et 200 compagnies dirigées par des hommes à horizon 5 ans, mais cela représenterait tout de même environ 12 millions de budget annuel aux compagnies chorégraphiques contre 8,5 millions en 2014. En effet, il conviendrait de compenser les écarts de montants moyens attribués entre les femmes et les hommes et d'attribuer 4,5k€ par an de plus à chaque compagnie chorégraphique dirigée par une femme, soit 3,15 millions d'euros par an, ce qui équivaut à un doublement de l'aide attribuée aux femmes (revalorisation des compagnies actuellement aidées + attribution de subventions à de nouvelles compagnies). Il faudrait s'assurer qu'au moins deux fois plus de nouvelles compagnies dirigées par des femmes soient aidées tous les ans : pour 1 compagnie nouvellement aidée dirigée par un homme, il faudrait en aider 2 dirigées par des femmes.

- Le théâtre :

Pour les compagnies dramatiques, le rapport entre les compagnies dirigées par les hommes et les femmes étant de 1 à 2 en nombre de compagnies et s'accroissant, si nous poursuivions les tendances actuelles, nous n'atteindrions jamais l'égalité entre les femmes et les hommes, ni en nombre ni en montant, bien au contraire. En appliquant le taux de croissance des compagnies chorégraphiques (1 compagnie nouvellement aidée dirigée par 1 homme pour 2 compagnies dirigées par des femmes), ce qui serait une rupture très forte par rapport à ce qui est pratiqué pour cette discipline depuis de nombreuses années et une action difficile à mener, il faudrait **25 années pour obtenir la parité en nombre de compagnies**, mais non en montants. Pour arriver à la situation actuelle du secteur chorégraphique (41% des compagnies sont dirigées par des femmes contre 49% par des hommes), il faudrait appliquer ce régime favorable aux femmes pendant **16 années**.

Rappelons que cette simulation est réalisée en faisant l'hypothèse que les compagnies aidées en 2014 continuent de l'être, ce qui n'est pas le cas dans la réalité mais qui permet de partir d'un volume de compagnies, lequel reste quant à lui assez stable.

- La musique :

Dans ce secteur où les ensembles musicaux et vocaux n'étaient pas aidés par l'administration centrale jusqu'en 2016, la situation est encore plus critique en raison de la très faible croissance du nombre de compagnies aidées et de la faible part des compagnies aidées dirigées par des femmes (19%). Si nous appliquons les croissances constatées au cours de la période 2012-2014, il faudrait (à compagnies mixtes constantes) **39 années** (pendant lesquelles pour 1 compagnie nouvellement aidée dirigée par 1 homme, il faudrait aider 2 compagnies dirigées par 1 femme) pour parvenir à la part actuelle des femmes en nombre de compagnies aidées dans le secteur chorégraphique (part des compagnies aidées dirigées par des femmes 41%) et **49 années pour parvenir à la parité femmes-hommes en nombre de compagnies aidées**.

Quelle que soit la discipline considérée, l'ensemble de ces simulations ont été réalisées pour obtenir un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes en nombre de compagnies et non en montant. Si nous prenions en compte les montants accordés, nous dégraderions plus encore la position des femmes, ce qui signifie qu'il faudrait ajouter à ce scénario contraignant une politique très volontariste concernant les montants des aides attribuées aux femmes.

L'accès des femmes aux dispositifs de soutien les mieux dotés contribuerait au développement d'esthétiques fortes et faciliterait l'accès de ces dernières aux grands plateaux et à la programmation des lieux de création et de diffusion.

Ces actions en direction des femmes artistes ne pourront se faire sans la création d'un espace de réflexion réunissant l'ensemble des partenaires de la création artistique.

6.4 Création d'une instance de réflexion Etat-collectivités territoriales-profession

De façon générale, a été exprimé le souhait d'un partage des professionnels avec l'Etat et les collectivités territoriales des questions de financement, d'égalité dans une dynamique de parcours artistique et professionnel avec la création d'un endroit de discussion et de réflexion permanent sur les questions d'égalité, de diversité, de moyens de production et de parcours d'accompagnement et de carrière.

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes gagnerait très certainement à ce qu'un espace de réflexion Etat-collectivités territoriales-professionnels qui permettrait une convergence des politiques et des actions des professionnels, notamment en matière de production et de programmation, soit mis en place.

Cet espace de réflexion serait aussi le bon outil pour mettre à plat le contexte général de la création artistique, le rythme des productions et réfléchir de façon constructive à la façon de produire et d'accompagner les artistes et les œuvres, ce qui permettrait aux professionnels d'être à l'endroit le plus juste possible dans le parcours d'accompagnement des artistes.

6.5 La programmation

La programmation pose la question de la présence des femmes sur les plateaux et de l'accès des metteuses en scène et des chorégraphes aux plateaux intermédiaires et aux grands plateaux.

Concernant la présence des femmes sur les plateaux, il est nécessaire que la répartition des rôles entre les femmes et les hommes dans le théâtre contemporain fasse l'objet d'une grande attention dans les échanges artistiques entre les auteurs-trices, metteuses et metteuses en scène et les programmeurs-trices. Les auteurs et autrices semblent y être d'ailleurs plus attentifs depuis quelques années, des dramaturgies textuelles aux écritures de plateau, mais des efforts doivent encore être réalisés sur le nombre et le type de rôles offerts aux actrices, dont la carrière professionnelle est par ailleurs plus courte que celle des hommes.

Concernant la programmation elle-même, si l'on souhaite que les femmes puissent concevoir des spectacles à l'échelle des grands plateaux dans les prochaines années, il faudra leur permettre d'accéder aux dispositifs de financement les mieux dotés qui feront levier sur les coproductions, créer de nouveaux dispositifs de transmission qui leur permettent de se forger une expérience des grands plateaux (cf. projet P.U.L.S.) et mettre à la disposition des artistes de vrais temps de répétition, mais cette progression de la présence des femmes sur les plateaux intermédiaires et les grands plateaux passera aussi par un meilleur accompagnement des femmes artistes de l'émergence artistique par les professionnels.

Pour que cet échange artistique des directeurs-trices puisse avoir lieu de la même façon pour les projets portés par des femmes que pour ceux portés par des hommes et ne se fasse pas seulement dans un schéma de reproduction des modèles existants de cooptation des hommes par les hommes, les financements publics alloués aux

lieux de création et de diffusion pourraient être conditionnés au respect de la parité femmes-hommes concernant les projets de l'émergence artistique. Cette parité, dans la programmation et les accompagnements de parcours des jeunes artistes permettrait une véritable égalité des chances entre les femmes et des hommes dans le développement de leur parcours artistique.

6.6 *La formation, l'accompagnement et la transmission*

6.6.1 Renforcement des dispositifs d'insertion professionnelle

L'enquête réalisée par Audiens pour le compte du JTN, visant à mieux connaître le devenir d'un échantillon de 121 comédiens et comédiennes après les 3 années d'accompagnement par le Jeune Théâtre National (suivi des promotions 2001, 2003, 2005 jusqu'en 2015) a montré que :

A partir de leur sortie de l'école, les femmes sont un peu moins présentes dans le champ du spectacle que les hommes :

- en N+8 (cinq ans suivant la fin de l'accompagnement par le JTN) pour la promotion 2005 du CNSAD, 75% des femmes ont une activité dans le spectacle contre 92% pour les hommes ;
- en N+6 (trois ans suivant la fin de l'accompagnement par le JTN), pour la promotion 2005 de l'Ecole du TNS, 80% de femmes ont une activité dans le spectacle contre 100% pour les hommes.

Les femmes ont moins d'employeurs différents que les hommes (4,6 en moyenne contre 6,1 pour les hommes). La différence très faible au départ s'accroît à partir de N+6 pour atteindre un pic en N+9.

Concernant les salaires perçus, les hommes ont plus souvent tendance que les femmes à cumuler une autre activité plus rémunératrice que leur activité principale d'artiste-interprète : en N+12, 10% des femmes contre 38% des hommes ont cumulé une activité artistique avec une activité non artistique plus rémunératrice.

Bien qu'il n'y ait pas de différence de salaires moyens entre les femmes et les hommes les premières années, les femmes ont des salaires dans le spectacle supérieurs en N+9, mais les hommes sont plus nombreux que les femmes à avoir un salaire annuel moyen de plus de 15 000 euros dans le spectacle.

Ces résultats montrent qu'il est fondamental de développer des aides à l'emploi pour les jeunes issus des écoles de formation initiale ou continue, qui puissent contrebalancer la trop forte rapidité de la dégressivité des aides à l'embauche des jeunes diplômés. Dans le cadre du fonds pour l'emploi, proposition est faite d'harmoniser les aides au salaire sur l'ensemble du secteur, sur une période de 5 ans après la sortie d'école.

De telles mesures conjuguées à la plus forte présence des femmes metteuses en scène à la sortie des écoles devraient conforter la place des femmes dans la création

artistique et leur donner de meilleures conditions d'emploi et de rémunération à l'avenir.

Rappelons qu'il serait par ailleurs très intéressant de suivre les cohortes d'étudiants de toutes les écoles supérieures de la plateforme sur le modèle de l'enquête réalisée par Audiens pour le JTN, ce qui permettrait de disposer d'une analyse fine des parcours de carrière des jeunes artistes dans le cadre de l'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication et de connaître les points de rupture éventuels dans le parcours d'artiste des femmes.

L'amélioration des dispositifs existants pourrait aussi passer par la création d'incubateurs pour les jeunes compagnies issues des écoles supérieures, qui outre la mise à disposition d'espaces de travail pour chaque projet incubé mettrait aussi en connexion les porteurs de projet avec les réseaux partenaires et agirait ainsi comme accélérateur d'opportunités pour les jeunes entrepreneurs.

6.6.2 Création de projets de transmission pour les futurs artistes de grands plateaux

En complément des projets de formation actuellement en cours d'élaboration, qu'il s'agisse du projet de l'Association des scènes nationales de développer une formation de responsables d'entreprises artistiques et culturelles du type de celle que dispensait l'A.N.F.I.A.C. (Association nationale pour la formation et l'information artistique et culturelle) autrefois ou du projet de formation des directeurs-trices que Christian Schiaretti souhaite développer au Théâtre National Populaire, qui sont des projets de formation à la direction des lieux de création et de diffusion, il serait important que les jeunes artistes puissent renouer avec la création pour les grands plateaux, trop longtemps boudée pour des raisons économiques et /ou esthétiques (Pascale Henrot, directrice de l'Onda, explique comment, dans les années 90, les chorégraphes ont commencé à s'exprimer davantage en termes d'"états de corps" que d'écriture du mouvement, en termes de représentation des sensations plutôt que de projection dans l'espace.»).

Dans ce contexte où il faudrait davantage de temps pour la création, il serait intéressant de transposer un projet comme le projet P.U.L.S. (*Project for Upcoming artistes for the Large Stage*) initié par 5 grands metteurs en scène de la scène flamande : Guy Cassiers, Jan Fabre, Ivo van Hove, Jan Lauwers, et Alain Platel, en France pour faciliter l'accès des jeunes artistes aux grands plateaux, en respectant la parité hommes-femmes dans le choix des candidats.

Soucieux de transmettre leur art à la nouvelle génération et de faciliter l'accès de cette dernière aux grands plateaux, ces 5 artistes et l'équipe en charge de ce nouveau projet sont allés à la rencontre d'une nouvelle génération d'artistes dans des petits lieux, désireuse de monter des spectacles avec 8 à 10 acteurs, en Belgique et aux Pays-Bas et ont déjà sélectionné 2 femmes et 2 hommes entre 22 et 29 ans sur les 5 artistes qui intégreront le dispositif.

Ces 5 jeunes artistes bénéficieront de 3 étapes d'accompagnement sur 4 années :

-1^{ère} étape d'accompagnement : chacun des jeunes artistes sélectionnés sera assistant ou dramaturge de l'un des 5 metteurs en scène à l'initiative du projet ;

-2^e étape d'accompagnement : chaque jeune artiste développera son propre projet artistique en étant « coaché » par l'artiste dont il aura été l'assistant ou le dramaturge à la première étape de l'accompagnement ;

-3^e étape d'accompagnement : les 5 artistes sélectionnés suivront une série de workshops avec les 5 metteurs en scène confirmés et d'autres metteurs en scènes invités.

Ces 3 étapes devraient permettre à chacun des 5 jeunes artistes engagés comme permanents de produire 1 ou 2 spectacles pour la grande salle à l'issue de ces 4 années. 4 spectacles de ces jeunes artistes sont d'ores et déjà invités parmi les 19 spectacles programmés dans un festival anversoïis en septembre 2016.

BIBLIOGRAPHIE

Articles de presse

Clarisse Fabre, « Aix, Arles, Avignon : une parité en chantier », *Le Monde*, 28 juin 2016

Fabienne Darge, « La Comédie-Française au féminin pluriel », *Le Monde*, 1^{er} juin 2016.

Francine Aizicovici, « Le temps partiel, une réserve d'emplois limitée en France », *Le Monde*, 18 mars 2016.

Gaëlle Dupont, « La recteure et l'autrice n'entrent pas dans les mœurs », *Le Monde*, 12 mars 2016.

Myriam Marzouki : « J'ai toujours senti que j'étais beaucoup de choses en même temps, c'est cela la France », Bélich Nabli, *Le Monde*, 7 mars 2016.

« Le vice caché de la parité ». Cahier du « Monde », *Le Monde*, 5 mars 2016.

Claire Guillot, « L'appareil photo, plus paritaire qu'il n'y paraît », *Le Monde*, 22 janvier 2016.

« Les combats d'Angela Davis », Propos recueillis par Anne Chemin, *Le Monde*, 16 janvier 2016.

Muriel Mayette « L'art ne doit pas s'isoler », entretien avec Muriel Mayette réalisé par Philippe Ridet et Auréliano Tonet, *Le Monde*, 29 décembre 2015.

Rémi Barroux, « La marche paradoxale des femmes vers l'émancipation », *Le Monde*, 12 janvier 2015.

Marie Zawisza, « L'art est un bastion sexiste », *Le Monde*, 28 septembre 2013.

Marie Zawisza, « Parité : la farce de l'art », *Le Monde*, 28 septembre 2013.

Béatrice Josse, « Femme flic de l'art contemporain », *Le Monde*, 25 février 2012.

Articles et revues

« Nouveaux territoires féministes » dans *JEU*, 156^e numéro de la revue de théâtre 156, septembre 2015.

« Contemporaines ? Rôles féminins dans le théâtre d'aujourd'hui », dans *OutreScène*, numéro 12, La revue de la Colline, 2011.

Manuel de bonnes pratiques pour lutter contre les stéréotypes liés au genre et promouvoir l'égalité des chances dans les secteurs du cinéma, de la télévision et du théâtre en Europe. 2010.

« Metteuses en scène. Le théâtre a-t-il un genre ? » dans *OutreScène*, numéro 9, La revue du Théâtre national de Strasbourg, 2007.

Rapports de travaux au niveau européen

Promouvoir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant. 2014.

Comité de dialogue social sectoriel européen pour le secteur de l'audiovisuel. Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes. 2011.

Rapports de branches et des acteurs du spectacle vivant

Rapport de la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement. Secteur audiovisuel et cinéma. FICAM, Edition 2016.

Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, 2016.

Plan d'action pour le développement d'emplois de qualité dans le spectacle vivant, l'audiovisuel et le cinéma, Conférence pour l'emploi dans le spectacle, 15 et 16 octobre 2015, Jean-Paul Guillot, 23 décembre 2015.

Rapport de branche 2016. Entreprises techniques au service de la création et de l'Evènement. Secteur du Spectacle Vivant et de l'Evènement. SYNPASE, 2015.

Rapport de branche 2015 des entreprises artistiques et culturelles. Eléments pour la négociation annuelle des salaires. Décembre 2015.

Hommes et Femmes dans le spectacle vivant. Regard sur la parité de l'emploi en 2013, dans Observatoire des métiers du spectacle vivant n°2, AUDIENS, Septembre 2015.

Enquête sur le devenir des artistes-interprètes issus du CNSAD et de l'Ecole du TNS après la fin de leur période JTN, AUDIENS, février 2015.

Rapport de branche Spectacle Vivant Privé 2015. AUDIENS, 2015.

Les inégalités Hommes / Femmes dans l'audiovisuel au travers des dynamiques de parcours, dans Observatoire des métiers de l'audiovisuel, CESPRA, avril 2015.

Chiffres Clés 2015 – Statistiques de la culture et de la communication, MCC, 2015.

Où sont les femmes ? Saison 2015/2016, 4^{ème} édition. SACD, 2015.

Marie Guyon, *Les femmes dans la création audiovisuelle et le spectacle vivant – Les auteurs de la SACD percevant des droits en 2011,* Ministère de la culture et la communication. Département des études, de la prospective et des statistiques, 2014.

Feuille de route du ministère de la Culture et de la Communication - Bilan de l'année 2013 et programme d'actions 2014, janvier 2014.

Annick Sardeing, *L'égalité Femmes/Hommes dans le spectacle vivant,* mémoire professionnel, Université de Versailles – Saint-Quentin-en-Yvelines, 2013.

Etude sur la présence des femmes artistes pour la saison 2012-2013 dans les structures subventionnées par le Ministère de la culture et de la communication : musique, théâtre, danse, arts du cirque et de la rue ; Premiers éléments pour la

saison 2013-2014, Annick Sardeing, stagiaire à l'IGAC MCC auprès de Nicole Pot, septembre 2013.

« Genre et création dans l'histoire : arts vivants, art de vivre », Ecole des hautes études en sciences sociales, 12-14 décembre 2013.

Présentation du rapport d'information sur la place des femmes dans l'art et la culture de Brigitte Gonthier-Maurin, présidente de la délégation aux droits des femmes, au Sénat, 3 juillet 2013.

Première réunion du Comité ministériel pour l'égalité des femmes et des hommes dans la culture et la communication, mars 2013.

Conférence de presse « l'égalité des femmes et des hommes dans la culture et la communication, Discours d'Aurélie Filippetti, ministre de la Culture et de la Communication, 1^{er} mars 2013.

Circulaire d'Aurélie Filippetti à l'attention des Préfets de région, février 2013.

Courrier d'Aurélie Filippetti aux directeurs des structures subventionnées du spectacle vivant, février 2013.

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes : document de politique transversale, République Française 2013.

Accord collectif national Egalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le spectacle vivant, juillet 2012.

Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique.-2- De l'interdit à l'empêchement, Arts du spectacle, Reine Prat, mai 2009.

Pour une plus grande et une meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur du spectacle vivant -1-Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation, Mission EgalitéS, Reine Prat, mai 2006.

Textes de lois

Arrêté du 22 décembre 2015 relatif aux conditions d'attribution et aux modalités de présentation des demandes d'aides déconcentrées au spectacle vivant. Version consolidée au 17 mai 2016.

Décret n°2015-641 du 8 juin 2015 relatif à l'attribution des aides déconcentrées au spectacle vivant. Version consolidée au 17 mai 2016.

Circulaire relative aux modalités d'attribution des aides déconcentrées au spectacle vivant, Ministère de la culture et de la communication, 4 mai 2016.

Loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Loi 2014-873 du 4 août 2014.

Circulaire du 18 janvier 2013 relative aux nouvelles mesures législatives et réglementaires en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Ministère des droits des femmes.

Décret n°2013-8 du 3 janvier 2013 portant création du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Circulaire du 11 mars 1986 relative à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre, JORF du 16 mars 1986 page 4267.

ANNEXES

LISTE DES ANNEXES

- I.** Communiqué de presse annonçant la mission
- II.** Planning des entretiens individuels, auditions et groupe de travail participatif
- III.** Rappel des 20 revendications du Mouvement HF
- IV.** Exemples d'analyses complémentaires sur le 4^{ème} état des lieux, mars 2016
- V.** Plan pour l'emploi dans le spectacle vivant, l'audiovisuel et le cinéma, conférence pour l'emploi dans le spectacle (Jean-Paul Guillot 23 décembre 2015)
- VI.** Projet de dossier national dématérialisé pour les compagnies
- VII.** Mode d'emploi pour l'insertion professionnelle des artistes issus du CNSAD et de l'Ecole du TNS

ANNEXE I : Communiqué de presse annonçant la mission

Ministère de la **Culture** et de la **Communication**

Communiqué de presse



Contact presse

Délégation à l'information et à
la communication
01 40 15 80 11
service-presse@culture.gouv.fr

Toute l'actualité du ministère de la Culture et de la Communication

culturecommunication.gouv.fr
[facebook.com/ministere.culture.communication](https://www.facebook.com/ministere.culture.communication)
twitter.com/MinistereCC

Lancement de la mission de préfiguration pour le rapprochement du Centre national du Théâtre et de HorslesMurs, Centre national de ressources des arts de la rue et des arts du cirque

En accord avec Sylviane Tarsot-Gillery, présidente du Centre national du Théâtre (CnT) et avec Jean Digne, président de HorslesMurs (HLM), Fleur Pellerin, ministre de la Culture et de la Communication a décidé de confier à Gwenola David la mission de concevoir et de mettre en œuvre le rapprochement des deux centres de ressources du théâtre, du cirque et des arts de la rue, Centre national du Théâtre et HorslesMurs pour faire face aux nouveaux enjeux de ces différents domaines artistiques.

Gwenola David dessinera dès septembre, et à partir des deux structures CnT et HLM, le projet d'un nouveau centre de ressources au service de l'évolution de ces secteurs artistiques, de leurs réseaux professionnels, des artistes et des compagnies, des étudiants, des chercheurs et des publics.

Diplômée de Sciences Po Paris et de l'Université Paris-Dauphine, Gwenola David après avoir été directrice adjointe du Centre national des arts du cirque, assure aujourd'hui la coordination générale de La Belle Saison avec l'enfance et la jeunesse, manifestation nationale initiée par le ministère de la Culture et de la Communication. Elle mène parallèlement depuis 1998 une activité journalistique, pour de nombreux organes de presse et radios.

Une nouvelle structure institutionnelle verra le jour en 2016 à l'issue de cette mission de préfiguration et aura vocation à rejoindre de nouveaux locaux.

Cécile Hamon, jusqu'à présent directrice par intérim du CnT, se voit confier, à la demande de la Ministre, dans la suite du Comité ministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes qui s'est tenu le 29 juin dernier, une mission de mise en place de l'observatoire pour l'égalité, spécifique aux secteurs du spectacle vivant, en lien avec la SACD.

Julien Rosemberg en qualité de directeur d'HLM, poursuit les missions de l'organisme pour le développement des arts de la rue et du cirque.

Paris, le 30 juillet 2015

ANNEXE II : Planning des entretiens individuels, auditions et groupe de travail participatif

	Nom	Fonction	Structure	Date de RDV
Entretiens individuels	Louarn	Présidente	SYNDEAC	Mardi 2 février
	Seassau	Directeur	SYNDEAC	Mardi 2 février
	Théron	Auteur/metteuse en scène/ artistes associée au TNS	Artiste associée au TNS	Lundi 7 février
	Joly	Coordinatrice ACDN/ACCN	ACDN/ACCN	Mercredi 10 février
	Backès	Directrice CDN / Co-Présidente ACDN	Comédie de Béthune	Lundi 29 février
	Marcilhac	Directrice	Théâtre Ouvert	Mardi 1er mars
	Monnier	Directrice	CND	Mercredi 2 mars
	Genthon	Haut fonctionnaire à l'égalité	MCC	Jeudi 3 mars
	Rondin	Directeur délégué	Festival d'Avignon	Lundi 7 mars
	Angot	Directeur / Président Association des Scènes Nationales	MC2	Lundi 7 mars
	Jacuzzi	Administration & coordination	Collectif HF Rhône-Alpes	Mardi 8 mars
	Anselme	Chargé de mission	Nacre	Mardi 8 mars
	Charvin	Secrétaire générale	TNP	Mardi 8 mars
	Cancade	Administrateur	TNP	Mardi 8 mars
	Meunier	Directeur CDN / Présidente de l'association des écoles	Comédie de Saint-Etienne	Lundi 14 mars
	Soulié	Metteuse en scène	EXIT	Mardi 15 mars
	Archambault	Directrice	MC93	Mercredi 16 mars
	Pariante	Directeur	ENSATT	Mercredi 16 mars
	Aubin	Chorégraphe, administratrice SACD	SACD	Mardi 22 mars
	Boccard	Directrice	Les Scènes du Jura	Lundi 4 avril
	Vimeux	Codirectrice	Nanterre-Amandiers	Mercredi 6 avril
	Badea	Autrice, metteuse en scène	L'Arche Editeur	Mercredi 13 avril
	Floderer	Directeur adjoint	Comédie de Valence	Mercredi 20 avril
	Mayette	directrice	Villa Médicis	Mercredi 4 mai
	Rousseau	Directrice	La Belle Ouvrage	Mercredi 4 mai
	Marin	Directrice	Ramdam-compagnie Maguy Marin	Vendredi 13 mai
	Juillard	Directeur de la programmation	Odéon-Théâtre de l'Europe	Mercredi 18 mai
	Barth	Secrétaire générale adjointe	Fédération CGT	Mercredi 18 mai
	Henrot	Directrice	ONDA	Mercredi 25 mai
	Ataly	Vice-Présidente	Collectif H/F IDF	Mercredi 25 mai
	Lory	Chargée de mission Saison Egalité	Collectif H/F IDF	Mercredi 25 mai
	Lambrechts	Coordinatrice artistique	TONEELHUIS - Anvers	Jeudi 2 juin
César	Présidente	Collectif H/F IDF	Vendredi 3 juin	
Goalard	Déléguée générale et enseignante à paris 3	Festival Reims Scènes d'Europe	Vendredi 10 juin	
Deschamp	Présidente	SACD	Mardi 14 juin	
Anton	Directrice adjointe	Châteauvallon	Mardi 28 juin	
Groupes de travail et auditions	Intitulé	Fonction	Structure	Date de RDV
	Réunion de lancement		ONDA	Lundi 25 janvier
	1ère réunion groupe de travail participatif	Mylène Benoît (Cie Contour progressif), Benoît Bradel (Cie Zabranka), Mirabelle Rousseau (Le T.O.C.), Hélène Soulié (cie EXIT), Anne Théron (Artiste associée au TNS), Madeleine Louarn, Cyril Seassau, Laurence Raoul (directrice adjointe Syndeac), Amélie Mathieu(chargée de mission)	Syndeac	Jeudi 10 mars
	2e réunion groupe de travail participatif	Benoît Bradel (Cie Zabranka), Mirabelle Rousseau (Le T.O.C.), Hélène Soulié (cie EXIT), Madeleine Louarn, Cyril Seassau, Laurence Raoul (directrice adjointe Syndeac), Amélie Mathieu (chargée de mission)	Syndeac	Mardi 5 avril
	3ème réunion groupe de travail participatif	Benoît Bradel (Cie Zabranka), Mirabelle Rousseau (Le T.O.C.), Mylène Benoît (Cie Contour progressif), Cyril Seassau, Amélie Mathieu	Syndeac	Mardi 10 mai
	4ème réunion groupe de travail participatif	Benoît Bradel (Cie Zabranka), Mirabelle Rousseau (Le T.O.C.), Anne Théron (artiste associée au TNS), Mylène Benoît (Cie Contour progressif), Cyril Seassau, Laurence Raoul, Amélie Mathieu, Fabien André	Syndeac	jeudi 16 juin
	Audition à la SACD	Pascal Rogard (Directeur général), Muriel Couton (directrice pôle auteurs/utilisateurs)	SACD	Mercredi 23 mars
	Report réunion MCC de 18 février au 29 mars		DGCA	Mardi 29 mars
	Réunion de suivi		DGCA	Mardi 17 mai
Présentation CNPS		DGCA	Mercredi 11 mai	

ANNEXE III : Rappel des 20 revendications du Mouvement HF



Rappel des 20 revendications du Mouvement HF

- proposition n°1* - Pérennisation de l'Observatoire de l'Égalité, extension de sa mission à tous les domaines des arts et de la culture et visibilité renforcée sur le site du Ministère de la Culture et de la Communication. Généralisation de la veille sexuée auprès de toutes les structures qui distribuent et reçoivent l'argent public, publication et diffusion des statistiques sexuées.
- proposition n°2* - Production, publication et large diffusion de rapports et études sur les trajectoires professionnelles.
- proposition n°3* - Tenue d'Assises Nationales pour l'égalité femmes-hommes dans les arts et la culture.
- proposition n°4* - Féminiser systématiquement les intitulés, noms de métier et utiliser une rédaction épiciène.
- proposition n°5* - Valoriser le Matrimoine.
- proposition n°6* - Introduire massivement les œuvres de femmes dans les programmes de l'Éducation Nationale et dans les répertoires des formations artistiques.
- proposition n°7* - Sensibiliser impérativement à l'égalité femmes-hommes au sein des écoles et formations universitaires d'enseignement artistique.
- proposition n°8* - Exiger la parité dans les nouvelles dénominations de rue et d'établissements publics symboliques de la République.
- proposition n°9* - Faire entrer des femmes artistes au Panthéon.
- proposition n°10* - Poursuivre, mettre en œuvre et étendre à tous les secteurs la lutte contre les stéréotypes de genre dans le domaine de la communication audiovisuelle.
- proposition n°11* - Inscrire des objectifs d'égalité femmes-hommes dans les textes-cadres, lettres de mission et cahiers des charges des institutions qui dépendent du Ministère de la Culture et de la Communication et de l'Éducation Nationale.
- proposition n°12* - Modifier en ce sens la circulaire de 2010 concernant les directions de CDN, CDR et CCN, soit : limitation du nombre de mandats (pas plus de 3 mandats) et un délai de carence (3 ans) après 2 mandats successifs. \$
- proposition n°13* - Pérenniser l'exigence de parité dans les short-list et dans les nominations. \$
- proposition n°14* - Introduire une obligation de résultats en matière de nominations aux postes de direction.
- proposition n°15* - Imposer la parité dans toutes les instances de décision et de sélection : jurys, commissions, conseils d'administration, Inspecteurs Généraux, conseillers DRAC.
- proposition n°15 A* Anonymat des candidatures dès que cela est possible.

proposition n° 16 - Rendre ces objectifs mesurables et pérennes et favoriser leur évaluation.

proposition n° 16 A Imposer une temporalité pour atteindre ces objectifs.

proposition n° 16 B Evaluer dans le temps leur mise en œuvre.

proposition n° 16 C Encourager le parangonnage de l'échelle locale à l'échelle internationale.

proposition n° 17 - Introduire une obligation de résultats en matière de répartition des moyens de production et dans les programmations. Inscire dans les cahiers des charges des structures culturelles des objectifs chiffrés permettant un meilleur équilibre entre femmes et hommes dans les programmations et les moyens de production qui leur sont accordés.

proposition n° 17A Imposer une temporalité pour atteindre ces objectifs, les rendre mesurables, pérennes et les assortir d'indicateurs d'évaluation.

proposition n° 17B Conditionner les subventions à l'atteinte de ces objectifs par des mesures correctrices modulant le montant des financements alloués en accord avec le principe d'éga-conditionnalité.

proposition n° 18 - Affirmer le principe d'égalité budgétaire entre les structures/ les projets artistiques dirigées/ portés par des femmes et celles dirigées par des hommes.
Mettre en application le principe d'égalité salariale.

proposition n° 19 - Mettre en place des programmes de prévention contre les violences faites aux femmes au travail dans les différents secteurs de la culture (harcèlement, violences sexuelles).

proposition n° 20 - Mettre en place des mesures de protection sociale spécifiques au secteur de la culture.

proposition n° 20 A Travailler en particulier autour de la question des « maternités ».

proposition n° 20B Revoir de toute urgence la réforme du code de l'Unédic du 26 juin 2014 sur le régime des intermittents, particulièrement fragilisant pour les plus précaires, principalement des intermittentes.

!

!

Page 5

« Ainsi, s'il y a lieu de se réjouir de la parité qui existe pour les étudiant.e.s des écoles supérieures sous tutelle de la Culture, ... ». La question est de savoir si cette parité est nouvelle ou ancienne et en quoi la situation des étudiants il y a 5 ou 10 ans a permis d'arriver à telle ou telle proportion de femmes. Pour aller plus loin, il faudrait se poser la question de la carrière des hommes et des femmes après la sortie d'école comme vient de le faire Audiens pour le JTN concernant les artistes-interprètes issus du CNSAD et de l'école du TNS après la fin de leur « période JTN ».

Page 7

Le tableau du haut de cette page gagnerait à être comparé avec le sexe des candidats à ces postes. Comment corriger une situation, si on n'a pas identifié les raisons de la potentielle faible proportion de candidates femmes ou présélectionnées. Tirer le fil permettrait dans ce cas de poser la question de l'émergence du projet des femmes pour la direction de tel lieu, de leurs besoins de formation et d'accompagnement.

Page 15

Il serait intéressant de compléter ce tableau par la description des candidatures (avant ou après présélection) des postes qui ont été renouvelés. Un tableau avec les dates de renouvellement et de nomination de ces directions, le sexe des candidats auditionnés, permettrait d'expliquer que la sélection elle-même et/ou le manque de candidatures de femmes expliquent 99% du résultat décrit dans ce tableau. Or, s'il est constaté qu'il y avait très peu de candidates femmes, ou que très peu d'entre-elles ont été auditionnées, cela permet d'agir sur deux leviers qui ne sont pas entre les mêmes mains. Dans le premier cas, ce sont les jurys qui ont la décision, dans le deuxième ce sont les femmes elles-mêmes.

Page 40

« Leur taux d'insertion professionnelle est similaire à celui des hommes, ... ». Il pourrait être intéressant de se poser la question des postes occupés par les femmes et du temps qu'il leur a fallu pour les occuper ce qui permettrait de tenir compte de leur évolution de carrière dont on sait qu'elle est très différente de celle des hommes.

ANNEXE V : Plan pour l'emploi dans le spectacle vivant, l'audiovisuel et le cinéma, conférence pour l'emploi dans le spectacle (Jean-Paul Guillot 23 décembre 2015)

Action prioritaire n° 5 : définir un agenda social-pour :

Il s'agit de trouver un accord entre les fédérations d'employeurs et de salariés du secteur pour aborder dans un calendrier réaliste.

a) l'achèvement de la couverture conventionnelle du secteur, à concilier avec le chantier de la restructuration des branches engagé au plan national :

- en prenant en compte la télédiffusion, les réalisateurs (qui ne sont couverts qu'en partie aujourd'hui), les jeux vidéo, la production-diffusion sur le web, la publicité et la captation du spectacle vivant,
- en veillant à ne pas laisser se développer des pratiques d'évitement des cotisations sociales comme le recours à l'auto-entrepreneuriat ou le recours abusif au guichet unique du spectacle occasionnel,

b) l'engagement de négociations interbranche ou de branche sur les thèmes suivants :

- les métiers, l'adaptation des compétences et la formation,
- la GPEC à actualiser régulièrement dans les branches,
- l'égalité femmes/hommes : dans les structures, mais aussi sur les plateaux, dans l'offre de formation professionnelle,...
- les seniors et la prise en compte de l'ancienneté,
- le temps partiel pour les permanents des groupements d'employeurs,
- le recours à l'alternance avec un minimum conventionnel,
- le recours aux stagiaires,
- le handicap et le maintien dans l'emploi,
- la prévention et la santé au travail (prévoir leur place dans les cursus de formation),
- la mise en place de CHSCT de branche à articuler avec les CHSCT d'entreprises,

Responsabilité : elle relève des partenaires sociaux de l'interbranche et des branches. Un EDEC est en cours et fonctionne bien, l'adaptation des compétences et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences font partie des axes traités dans ce type d'outils. Audiens peut fournir les éléments factuels nécessaires à l'éclairage des négociations. La direction générale du Travail peut éventuellement apporter un soutien à certaines négociations.

Action prioritaire n° 9 : lever les freins à l'égalité femmes/hommes

Les leviers suivants sont à mobiliser :


- Mettre en œuvre l'étude quantitative et qualitative sur les « maternités » (cf. art. 34 de la loi et études engagées à la suite de l'avenant Audiens),
- Battre en brèche les obstacles à la mixité des métiers, notamment dans le cas particulier des femmes artistes : soutenir l'accès aux rôles après 40 ans, imposer des contraintes dans la programmation des structures subventionnées, s'inspirer du guide des bonnes pratiques élaboré sur le sujet par les organisations syndicales, mettre en place des solutions mutualisées de garde d'enfants lors du retour à l'emploi après congé maternité, valoriser le congé de paternité avec maintien du salaire y compris pour les intermittents, organiser mieux le temps de travail, les horaires des réunions...
- Mobiliser le ministère quant à son rôle sur ce plan dans les établissements subventionnés,

- Faire vivre un dispositif d'alerte sur les discriminations et de prévention des violences au travail,
- Mesurer et résorber les égalités salariales et de carrières ainsi que les temps partiels contraints,
- Articuler mieux la vie professionnelle et la vie personnelle.

Responsabilité : Elle relève principalement des employeurs (privés et publics) qui pourraient négocier sur ces sujets (cf Action prioritaire n° 5).

	Thème	Responsable	Lancement
1	Structurer le suivi du secteur, des entreprises et des salariés	La Sous-commission d'observation de l'emploi du CNPS	1er semestre 2016 pour une première série de travaux
2	Accroître la diffusion des œuvres dans le spectacle vivant et dans le spectacle enregistré	Les employeurs appuyés par les services de l'Etat	1er semestre 2016 + fonds pour l'emploi au 2nd semestre
3	Développer les exportations	L'Etat et les collectivités territoriales en soutien des entreprises	Coordonner les moyens et adopter un plan d'action : 2016
4	Lancer des travaux d'évaluation de l'impact des abattements et plafonnements	Les partenaires sociaux du secteur appuyés par un groupe d'experts	1er trimestre 2016
5	Définir un agenda social	Les partenaires sociaux de l'interbranche et des branches	2ème trimestre 2016
6	Inciter les structures à mutualiser ce qui peut l'être	Les entreprises du secteur et le fonds pour l'emploi	2016
7	Adapter les outils existants de la politique de l'emploi	L'Etat, en concertation avec les partenaires sociaux du secteur	1er semestre 2016
8	Mettre en place des dispositifs ad hoc de soutien à l'emploi permanent et à l'allongement de la durée des contrats	L'Etat et les partenaires sociaux du secteur	2nd semestre 2016
9	Lever les freins à l'égalité femmes/hommes	Les employeurs et la recherche d'un accord avec les organisations syndicales	2016
10	Apporter des réponses aux besoins des seniors	Les partenaires sociaux du secteur	2016
11	Mieux articuler les divers régimes sociaux	Les partenaires sociaux du secteur, les organismes nationaux paritaires et les services de l'Etat	2016
12	Mettre en œuvre, par voie législative ou réglementaire, les préconisations du rapport Libault	L'Etat	1er trimestre 2016
13	Finaliser une convention partenariale de branche pour le respect des normes et la lutte contre le travail illégal	L'Etat et les partenaires sociaux du secteur	Décembre 2015-janvier 2016
14	Etablir un lien de conditionnalité entre les aides publiques et le respect des normes sociales	L'Etat et les collectivités territoriales	1er semestre 2016

ANNEXE VI : Projet de dossier national dématérialisé pour les compagnies



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFECTURE DE LA RÉGION

Dossier relatif à l'attribution des aides déconcentrées au spectacle vivant

Décret n°2015-641 du 8 juin 2015 et arrêtés d'application correspondants

Vous êtes un artiste, une compagnie de danse, de théâtre, des arts de la rue, des arts du cirque ou un ensemble musical, professionnel,
cliquez sur le bouton correspondant au type d'aide que vous souhaitez solliciter :

AIDE AU PROJET
pour les compagnies ou ensembles musicaux

DANSE compagnie	MUSIQUE ensemble musical	THEATRE compagnie	ARTS DE LA RUE compagnie
			ARTS DU CIRQUE compagnie

AIDE AU PROJET
pour les artistes indépendants

DANSE artiste indépendant	MUSIQUE artiste indépendant	THEATRE artiste indépendant	ARTS DE LA RUE artiste indépendant
			ARTS DU CIRQUE artiste indépendant

AIDE A LA STRUCTURATION

DANSE	MUSIQUE
-------	---------

AIDE AU CONVENTIONNEMENT

DANSE	MUSIQUE	THEATRE	ARTS DE LA RUE
			ARTS DU CIRQUE

IL2 BUDGET PRÉVISIONNEL DU PROJET DE CRÉATION , OBJET DE LA DEMANDE

DÉPENSES		RECETTES	
DÉPENSES DE PERSONNEL	0 €	SUBVENTIONS ETAT	0 €
ARTISTIQUE		DRAC (montant de l'aide sollicitée renseigné page 1)	0 €
ADMINISTRATIF		DRAC AUTRE (précisez)	
TECHNIQUE		AUTRES MINISTÈRES	
FRAIS ANNEXES	0 €	SUBVENTIONS COLLECTIVITÉS TERRITORIALES	0 €
VOYAGES ET DÉFRAIEMENTS		CONSEIL RÉGIONAL (précisez)	
FRAIS TECHNIQUES (décors, régie, etc)		CONSEIL GÉNÉRAL (précisez)	
ADMINISTRATION (locaux, téléphone, etc)		COMMUNE(S) (précisez)	
COMMUNICATION		AUTRES SUBVENTIONS	0 €
AUTRES (précisez ci-dessous)		EUROPE	
		AUTRES (précisez)	
		AIDES ET FINANCEMENTS	0 €
		SOCIÉTÉS CIVILES	
		MÉCÉNAT	
		AUTRES (précisez)	
		RESSOURCES PROPRES	NATURE: 0 €
		CO-PRODUCTIONS	
		CO-RÉALISATIONS	
		PRÉ-ACHATS	
		VENTES DE SPECTACLE	
		BILLETTERIE	
		FONDS PROPRES	
TOTAL DÉPENSES	0 €	TOTAL RECETTES	0 €

Le budget doit être équilibré : total des recettes = total des dépenses

COÛTS VALORISÉS (précisez ci-dessous)	
COÛTS VALORISÉS (voir ci-dessus)	0 €

SYNTHÈSE (cadre réservé à l'administration)

PART DES DÉPENSES / TOTAL DÉPENSES Valorisées	
PART AIDE DRAC / TOTAL SUBVENTIONS	
PART SUBVENTIONS / RECETTES Hors valorisation des apports en nature	
PART RESSOURCES PROPRES / RECETTES Hors valorisation des apports en nature	
PART PERSONNEL / DÉPENSES Hors coûts valorisés	
PART PROJET DE CREATION / BUDGET TOTAL DE LA COMPAGNIE	
PART SUBVENTION DRAC / BUDGET TOTAL	

ANNEXE VII : Mode d'emploi pour l'insertion professionnelle des artistes issus du CNSAD et de l'Ecole du TNS

Mode d'emploi pour l'insertion professionnelle des artistes issus du CNSAD et de l'Ecole du TNS

Le jeune théâtre national (JTN) facilite l'entrée dans la vie professionnelle des artistes issus du Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique (CNSAD) et de l'Ecole supérieure d'art dramatique du Théâtre National de Strasbourg (Ecole du TNS). C'est un laboratoire où des professionnels français et étrangers peuvent mettre à l'épreuve leurs projets artistiques en rencontrant les acteurs et actrices, scénographes-créateurs de costumes, régisseurs, metteurs en scène et dramaturges JTN. A l'issue de ces rencontres, le JTN peut apporter son soutien financier pour l'emploi de ces artistes.

L'ouverture du jeune théâtre national aux autres écoles supérieures d'art dramatique

Les recherches d'acteurs (Les auditions)

Les onze écoles supérieures d'art dramatique* ont harmonisé certaines de leurs pratiques en signant une plate-forme commune sur la formation du comédien. Le jeune théâtre national s'est vu confier la mission de mettre ces écoles en réseau pour développer et coordonner leurs différents systèmes d'insertion.

Depuis 2009, le jeune théâtre national met à la disposition des professionnels, sur son site, un répertoire des artistes issus de ces écoles. Il favorise les rencontres entre ces artistes et les professionnels, en mettant à disposition sa logistique et ses locaux.

Les maquettes, le Comité de lecteurs

Les présentations de maquettes au JTN, qui ont largement contribué à l'émergence de jeunes équipes artistiques issues du CNSAD et de l'Ecole du TNS, et le Comité de lecteurs sont désormais ouverts, aux mêmes conditions, à l'ensemble des artistes des écoles. Ceux-ci disposent ainsi d'un espace à Paris où ils peuvent présenter leurs travaux devant un public professionnel choisi.

Le soutien des productions

Les professionnels qui désirent bénéficier d'un soutien financier pour l'engagement d'un(e) artiste issu(e) des écoles supérieures d'art dramatique autres que le CNSAD et l'Ecole du TNS, devront s'adresser directement à l'école d'où est issu(e) l'artiste.

* Les écoles supérieures d'art dramatique, signataires de la plate-forme de l'enseignement supérieur pour la formation du comédien, sont les suivantes : Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique (CNSAD), Ecole Supérieure d'art dramatique du Théâtre National de Strasbourg (Ecole du TNS), Ecole Nationale Supérieure des Arts et Techniques du Théâtre (ENATT), Ecole Supérieure de Théâtre de Bordeaux Aquitaine (ESTN), qui a remplacé le Conservatoire National de Région de Bordeaux, Ecole de théâtre du Théâtre National de Bretagne (Bretel), Ecole Régionale d'Acteurs de Cannes (ERAC), Ecole Supérieure d'Art Dramatique de Montpellier, Ecole de la Comédie de Saint-Etienne, Ecole Professionnelle Supérieure d'Art Dramatique du Nord-Pas de Calais (EPSAD), Ecole Supérieure d'Art Dramatique de la Ville de Paris (ESAD), L'Académie - Ecole Supérieure Professionnelle de Théâtre de Limoges

Les recherches d'acteurs (Les auditions)

Pour qui ?
Pour les metteurs en scène, les chorégraphes, les artistes de cirque ou de la rue et les réalisateurs de films qui recherchent des acteurs et des actrices. Ces recherches sont ouvertes à des artistes étrangers, issus ou non de pays francophones. Elles sont réservées aux professionnels qui peuvent salarier leur équipe, après acceptation par le jeune théâtre national du projet artistique.

Comment ?

L'artiste demandeur a l'obligation de rencontrer au moins une fois tous les comédiens et comédiennes JTN qui le désirent, s'ils sont disponibles aux dates de répétitions, de représentations ou de tournage. Le jeune théâtre national fournit un lieu et organise toute la logistique de ces recherches d'acteurs à la convenance de l'artiste demandeur. Les modalités de ces recherches sont souples : rendez-vous individuels, séances collectives, stages, éventuellement en présence d'artistes extérieurs au jeune théâtre national.

Et ensuite ?

Si des acteurs et actrices sont retenus à l'issue de ces recherches, le jeune théâtre national peut participer au financement de leurs salaires selon des règles précises indiquées plus loin (voir le soutien des productions).

Les maquettes, le Comité de lecteurs

Pour qui ?

Pour les acteurs et actrices, scénographes-créateurs de costumes, régisseurs, metteurs en scène et dramaturges du jeune théâtre national qui souhaitent expérimenter un projet personnel. Les artistes JTN travaillent une "maquette" de spectacle. Les scénographes peuvent investir les locaux par des expositions ou des installations. Le Comité de lecteurs est un collectif réunissant une vingtaine d'artistes JTN. Il organise régulièrement des lectures pour nous faire découvrir des œuvres dramatiques ou littéraires.

Comment ?

Les membres du jeune théâtre national sont les investigateurs de leurs expériences. Ils les préparent et les répètent bénévolement dans des conditions minimales (lumières de base, peu de décors et d'accessoires, budgets limités, etc.) en sollicitant le soutien des autres artistes JTN.

Et ensuite ?

En accord avec les artistes, certaines maquettes sont présentées au jeune théâtre national à un public professionnel choisi. Si ces travaux donnent lieu à un spectacle présenté dans un théâtre, le jeune théâtre national peut participer au financement des salaires des artistes JTN (voir le soutien des productions). Les lectures ou mises en espace réalisées par le Comité de lecteurs ont également lieu dans les locaux du JTN.

Le soutien des productions

Pour qui ?

Le jeune théâtre national peut participer au financement du salaire des artistes JTN engagés à la suite d'une recherche. Ce soutien financier peut être accordé à tous les professionnels exerçant dans l'art vivant : metteurs en scène de théâtre, de cirque, chorégraphes etc. Les artistes étrangers souhaitant travailler dans leur pays d'origine avec des artistes JTN ont également la possibilité de recevoir le soutien financier du jeune théâtre national, aux mêmes conditions que les artistes français.

Comment ?

Les critères de sélection sont les suivants : le projet artistique, les rôles alloués au comédien(ne)s JTN, le budget prévisionnel de production permettant la réalisation du projet, le nombre de représentations (pour les projets de théâtre, une moyenne de trente est généralement demandée). Le salaire des artistes JTN est fixé par le Comité directeur du jeune théâtre national. Il ne peut être ni inférieur, ni supérieur.

→ Il est de 2.010 € bruts, lorsque le producteur délégué a le statut de compagnie, de scène nationale, de théâtre missionné ou de centre dramatique régional. La durée de la prise en charge est alors de trois mois au maximum, et elle est limitée à la moitié de la distribution.

→ Lorsque le producteur délégué est un centre dramatique national ou un théâtre national, le salaire est de 2.400 € bruts et la durée de la prise en charge est de deux mois maximum et toujours limitée à la moitié de la distribution.

Le remboursement forfaitaire du jeune théâtre national est fixé à 2.010 € par artiste et par mois.

Le jeune théâtre national ne pouvant en aucun cas être employeur, les contrats d'engagement doivent être signés par le producteur délégué.

Et ensuite ?

Lorsque les contrats sont signés, le producteur en adresse un exemplaire original au jeune théâtre national qui établit une convention stipulant le remboursement du montant brut des salaires au prorata du temps travaillé. Les charges sociales patronales sont toujours à la charge des structures de production. Sur les documents d'annonce du spectacle (affiches, invitations, dossiers de presse, annonces aux médias, ...), le logo du jeune théâtre national et la mention "avec la participation artistique du jeune théâtre national", doivent apparaître clairement.

Informations pratiques

le jeune théâtre national

13, rue des Lions Saint-Paul
75004 Paris

tél : 01 48 04 86 40
fax : 01 42 71 66 50
jeunetheatrenational@wanadoo.fr
www.jeune-theatre-national.com

Le jeune théâtre national est une association loi 1901 subventionnée par le Ministère de la Culture et de la Communication.

L'équipe du jeune théâtre national
Marc Süssi, directeur
Elisa Comillac, administratrice
Agnès Quinzoni, secrétaire générale
Anne Dauphin, responsable de l'accueil et des auditions

Conception graphique : Fabrice Gennep
Photographie : © Michel Lohier
Photographie : BR
Impression : L'Impression