



Entretien  
Reine Prat

# L'égalité des genres

Reine Prat travaille au Ministère de la culture et a été chargée d'une mission pour l'égalité et contre les exclusions, dans le monde artistique et culturel, dont le rapport, en particulier sur la parité hommes/femmes est édifiant.

Propos recueillis par Jean-Christophe Planche

L'entretien est mis en pages en ce 8 mars, journée de la femme. Parfaitement cohérent avec le sujet traité, présentant un état des lieux peu flatteur pour le monde artistique et culturel en matière de parité. Les *Cahiers du Channel*, vus comme une entreprise exclusivement masculine en prennent pour leur grade. Cela ne reflète pas vraiment la réalité du Channel mais nous rappelle à la vigilance nécessaire que nous essayons de manifester dans tous nos actes. Mal récompensés, et pas chiens (de garde) pour deux sous, nous publions tout de même.

*Rêve général*  
dimanche 12 octobre 2008  
à 2h43 au Channel  
*Les lecteurs*, David Rolland  
chorégraphies

Photo Michel Vanden Eeckhoudt

En quoi consiste votre mission pour l'égalité commandée par le Ministère de la culture et de la communication ?

Cette mission m'a été confiée en 2005 par le Directeur de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles. Le Ministre de la culture s'était étonné de la faible présence des femmes aux postes de responsabilité : *Est-il par exemple normal que sur les trente-huit directeurs de centres dramatiques nationaux et régionaux, on ne compte que trois femmes ?* Par ailleurs, Claire Lasne, une des très rares directrices du réseau, qui est à la tête du Centre dramatique national de Poitiers, avait interpellé le ministre en lui faisant remarquer qu'il était étrange d'invoquer la diversité dans la création artistique quand la quasi-totalité des directions de théâtres étaient occupées par des hommes, blancs, bien portants, si peu représentatifs de la population. Elle ajoutait : *Peu à peu, le public aussi s'est calibré : le niveau social, la couleur de la peau, l'absence de handicap. Le fait de refuser de faire entrer la féminité, les couches populaires, les cultures autres que françaises, la maladie, la fragilité physique et psychique dans le monde de ceux qui font et décident du théâtre me paraît le condamner à l'ennui.* Ma mission portait à l'origine sur toutes les formes d'inégalités, qu'elles soient liées au sexe, à l'origine, à la couleur de peau... Il est par exemple flagrant que certaines couleurs de peau sont exclues des plateaux à l'exception de domaines très ciblés tels que le hip-hop. Mon étude s'est rapidement focalisée sur l'absence des femmes puisque cet aspect se prêtait à une analyse statistique – impossible à mener sur les exclusions liées à la couleur de la peau, par exemple, qu'il est difficile de quantifier voire de définir – permettant d'objectiver les constats. Ce travail a donné lieu à la publication de deux rapports en 2006 et 2009.

Quels sont les enseignements de ces rapports ?

Le premier rapport, qui a reçu un fort écho médiatique, a produit un effet de surprise. Les chiffres ont confirmé les inégalités à un niveau impressionnant, bien au-delà de la conscience qu'on pouvait

**C'est justement cette idée de différences de nature prétendument ancrées dans un substrat biologique, qui fonde les inégalités constatées, et permet de perpétuer un système d'empêchements et d'interdictions que rien ne justifie et qui s'exerce principalement à l'encontre des femmes.**

en avoir. On ne s'était pas figuré que les hommes pouvaient diriger jusqu'à 92 % des théâtres consacrés à la création dramatique, 89 % des institutions musicales, 86 % des établissements d'enseignement ; que leur place dans les programmations pouvait atteindre 97 % pour les compositeurs, 94 % pour les chefs d'orchestre ; qu'ils pouvaient être les auteurs de 85 % des textes à l'affiche des théâtres du secteur public et y signer 78 % des mises en scène. On ne s'était pas avisé non plus que le coût moyen d'un spectacle pouvait varier du simple au double, dans une même institution, selon qu'il était mis en scène par une femme ou par un homme. Ce cahier, par exemple, conçu par un directeur, un interviewer, un graphiste et un photographe, est un produit exclusivement masculin. Il faut veiller à ce que ce ne soit pas systématiquement le cas. Ma mission a donc été reconduite avec une dimension performative : quelles actions proposer pour l'égalité des hommes et des femmes dans le secteur culturel ?

Votre travail s'inscrit-il dans les réflexions sur les genres qui apparaissent en France dans ces années-là ?

Ma démarche a d'abord eu une dimension pragmatique : j'ai multiplié les rencontres avec les gens de terrain, j'ai écouté leurs témoignages. J'ai aussi travaillé en relation avec des chercheuses et des chercheurs dont l'accompagnement scientifique m'a aidée à penser ce que je constatais. Les études de genre se développent aujourd'hui en France à la suite des travaux des chercheuses et chercheurs américains, qui n'ont été que récemment traduits et rendus accessibles pour le grand public chez nous. Ces études remettent en cause l'équivalence entre le sexe et le genre qui a l'inconvénient de présupposer que la différence entre les hommes et les femmes est naturelle, biologique, et de sous-estimer la dimension sociale de l'accès à l'identité sexuelle. C'est justement cette idée de différences de nature prétendument ancrées dans un substrat biologique, qui fonde les inégalités constatées, et permet de perpétuer un système d'empêchements et d'interdictions que rien ne justifie et qui s'exerce principalement à l'encontre des femmes. Si des femmes sont en effet susceptibles d'introduire des approches diversifiées en termes d'exercice du pouvoir, d'organisation du travail,

de gestion du temps, de rapport au politique, aux publics, ou à la création, ce n'est pas en vertu d'une *introuvable nature féminine*, mais parce qu'un faisceau complexe de contraintes et de possibles les met en situation d'inventer des postures dont la première qualité est sans doute d'être partageables, tous sexes confondus. Et si la mixité est souhaitable c'est parce qu'elle transforme les comportements du groupe entier et de chacun-e dans le groupe, qu'elle brise la propension au mimétisme, que chacun-e peut alors éventuellement se retrouver dans le comportement de l'autre, ou s'en démarquer, qu'elle ou il soit ou non d'un même sexe. Les comportements dans le secteur de la culture restent marqués par une conception de l'artiste créateur que nous devons au XIX<sup>e</sup> siècle. On invente alors la figure du grand artiste, doté, dès sa naissance, du génie qui triomphe de tous les obstacles circonstanciels et se manifeste par des chefs-d'œuvre d'une beauté transcendante. Il faut remettre en cause ces idées, historiquement datées, qui ont toutes pour point commun d'ignorer les mécanismes qui excluent les femmes. Nous considérons les inégalités entre les hommes et les femmes comme des marques de sociétés peu évoluées alors que ce phénomène, de domination masculine, persiste dans la France du XXI<sup>e</sup> siècle.

Les mécanismes que vous avez mis à jour sont-ils tous spécifiques au secteur culturel ?

On retrouve dans le domaine de la culture des inégalités qui traversent tous les secteurs d'activité : les femmes sont moins nombreuses dans les postes à responsabilité, les écarts de salaire sont importants et toujours en défaveur des femmes (à salaire de base égal, divers systèmes permettent d'introduire des inégalités de fait)... Les hommes sont assignés à certaines fonctions – directeur technique, régisseur – et les femmes à d'autres – relations avec le public. À titre d'anecdote, j'ai assisté à un jury de présélection pour une direction de scène nationale au cours duquel un candidat avait dans un premier temps été écarté parce jugé trop gentil. En quoi ce jugement affectif avait-il un rapport avec la compétence ? Une forte personnalité, considérée comme une qualité chez un candidat, sera chez une candidate le signe d'un caractère dont on ne

manquera pas de craindre qu'il soit source de conflits. Un maire, qui a une certaine relation avec son directeur de scène nationale, hésitera à recruter une directrice avec laquelle il imaginera avoir à se comporter d'une autre manière. Le charisme d'un candidat qui emporte la conviction sera perçu chez une candidate comme un art de la séduction dont on se méfiera. Certains jurys se permettent de poser aux candidates des questions qu'ils ne posent pas aux candidats : *Est-ce que vous comptez avoir des enfants ?* Il y a là une inégalité de traitement inacceptable au regard de la loi, sur quoi il convient d'alerter les tutelles. Les mécanismes excluant les femmes sont aussi liés aux représentations que l'on se fait de ce qui est accessible ou non. Les metteuses en scène, par exemple ont tendance à intégrer les contraintes, les refus, les cantonnements dont elles sont l'objet. Beaucoup ne se sentent pas légitimes pour revendiquer l'accès à de grands plateaux, à des moyens de production conséquents ou à des postes de direction. La légitimité vient du regard qui est porté sur vous. Tous les metteurs en scène reconnus ont été adoubés, à leurs débuts, par leurs pairs. Les femmes bénéficient rarement de ce passage de relais.

**Le secteur culturel, qu'on imagine plus ouvert, véhicule des représentations qui sont en retard par rapport aux avancées de la société.**

Les représentations véhiculées par les productions culturelles du secteur public sont-elles plus nuancées que celles du secteur commercial qui entretiennent les stéréotypes à travers les jeux pour enfants, les publicités... ?

Le secteur culturel, qu'on imagine plus ouvert, véhicule des représentations qui sont en retard par rapport aux avancées de la société. Par exemple, la plupart des rôles de théâtre sont *genrés*, spécifiquement écrits pour des hommes ou pour des femmes (et majoritairement, pour des hommes). Cependant, il existe de très beaux rôles de femmes et le répertoire est suffisamment vaste : on peut choisir. Par ailleurs, le fait qu'un rôle masculin soit joué par un homme, et réciproquement, est une convention, historiquement datée, qui peut donc être changée. On a vu, ces dernières années, le rôle de Richard III interprété magnifiquement par une actrice sans qu'il y ait travestissement et sans qu'on pense *c'est une femme qui joue*, c'était Richard III. Le domaine

des spectacles à destination du jeune public est à cet égard particulièrement édifiant. Sylvie Cromer, sociologue, a travaillé sur les *représentations sexuées dans les spectacles pour le jeune public*. Sur un corpus de 729 spectacles différents (programmés au cours de la saison 2006-2007) et 1262 personnages étudiés, elle a constaté que les spectacles sont créés à 52 % par un homme ou une équipe exclusivement masculine, à 34 % par une équipe mixte et à 14 % par une femme ou une équipe exclusivement féminine. Les personnages représentés sont à 59 % masculins alors que les femmes représentent 51,4 % de la population française et 47,1 % de la population active. Si les stéréotypes sexistes ont été gommés, les hommes restent en majorité définis par leur profession quand les femmes le sont par leurs rôles domestiques. S'adressant, théoriquement, à la société tout entière, par l'intermédiaire du public, sélectionné, qui se rend au concert, à l'opéra, au théâtre, notre milieu a une responsabilité particulière quant aux représentations mentales de nos concitoyen-ne-s, une incidence possible sur nos comportements – sans toutefois nier la liberté d'interprétation de chaque spectateur ou spectatrice. Or, il a tendance à conforter les inégalités entre hommes et femmes en les présentant comme naturelles. Par ailleurs, ce secteur étant fortement subventionné, la puissance publique dispose d'un certain nombre d'outils qui devraient lui permettre de rappeler la loi et de la faire appliquer.

Quelles préconisations formulez-vous pour corriger ces inégalités ?

Chaque mécanisme mis à jour induit une préconisation. Il faut partir de l'idée simple que la loi soit respectée : jurys de recrutement paritaires, entretiens d'embauches sans questions spécifiques à l'un ou à l'autre sexe, offres d'emploi non *genrées* ; ce qui veut dire que les deux sexes doivent être clairement mentionnés sur un pied d'égalité : *une directrice ou directeur* plutôt que *un directeur (h/f)*... Il faut veiller, de même, à ce que les textes qui régissent nos institutions respectent des codes de rédaction non sexistes. Il faut aussi se doter d'outils de mesure : le Ministère de la culture assure désormais une veille statistique sexuée, sur les données fournies par les directions régionales des affaires culturelles en termes d'attribution de subventions. La publication

de ces données favorise la prise de conscience et permet, le cas échéant, de remédier aux inégalités constatées. L'égalité entre les hommes et les femmes est inscrite dans la loi. Je crois beaucoup aux mesures pragmatiques qui permettent de prendre conscience de phénomènes qui sont trop souvent considérés comme allant de soi. Mes rapports ont contribué à une prise de conscience dans le milieu culturel. De nombreuses initiatives se font jour, impulsées par des acteurs de terrain ou des tutelles : c'est ainsi que se sont créées des associations h/f qui regroupent, en Rhône-Alpes, en Île-de-France ou en Poitou-Charentes, bientôt en Nord-Pas-de-Calais, Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte d'Azur ou Normandie, des professionnel-le-s du secteur et se donnent pour but d'interpeller les pouvoirs publics et les responsables d'institutions culturelles sur ce qu'ils entendent faire pour que les lois sur l'égalité soient respectées dans nos secteurs d'activité.

Si, à compétence égale, on privilégie la candidature d'une femme, le critère de choix, même vertueux, reste lié au genre. Ne craignez-vous pas que la discrimination positive en faveur des femmes puisse paradoxalement renforcer les inégalités ?

Parler de discrimination positive en faveur des femmes, c'est le monde à l'envers ! Pour la bonne santé de notre secteur, il conviendrait plutôt de mettre fin à la discrimination positive qui joue... en faveur des hommes. Si l'on s'en tient aux seuls critères de compétence, on devrait rapidement arriver à un équilibre 50/50. Cela supposerait d'abandonner tout un système d'habitudes, de cooptations, de modélisations et d'exclusions. Changer ces fonctionnements relève du volontarisme. Le Ministère de la culture tarde à s'emparer de cette question alors que le Ministère de la défense a pris des mesures en ce sens dès les années 1980 : les femmes représentent aujourd'hui 27 % des officiers recruté-e-s au concours externe, alors qu'elles ne sont encore que 15 % à la direction des centres dramatiques, qu'aucune ne dirige aujourd'hui un orchestre permanent en région et qu'on ne compte plus qu'une seule directrice d'opéra, à Lille. L'état du secteur culturel est d'autant plus inquiétant que son rôle est de solliciter et de nourrir les imaginaires, de forger les représentations que la société se fait d'elle-même.

Les Cahiers du Channel  
ont donné la parole à :

- |                      |                            |   |   |                                    |
|----------------------|----------------------------|---|---|------------------------------------|
| 1 François Guiguet   | 10 Jean-Claude Gallotta    | 19 Jean-Luc Courcoult                     | 26 Peter De Bie                         | 34 Daniel Conrod                   |
| 2 Loredana Lanciano  | 11 François Delarozière    | 20 Arnaud Clappier<br>et Guillaume Poulet | 27 Guy Alloucherie                      | 35 Ariane Ascaride                 |
| 3 Pippo Delbono      | 12 Pascal Comelade         | 21 Jules Étienne (Julot)                  | 28 Liliana Motta                        | 36 Jean Kerbrat                    |
| 4 Leila Shahid       | 13 Anne Conti              | 22 Paola Berselli<br>et Stefano Pasquini  | 29 Amandine Ledke                       | 37 Fabrice Lextrait                |
| 5 Gilles Taveau      | 14 KompleXKapharnaüm       | 23 Laurent Cordonnier                     | 30 Sébastien Barrier                    | 38 Jérôme Bouvet<br>et Yann Servoz |
| 6 Johann Le Guillerm | 15 Jacky Hénin             | 24 Léa Dant                               | 31 Francisco Jorge                      |                                    |
| 7 Denis Declerck     | 16 Francesca Lattuada      | 25 Sébastien Réhault                      | 32 Loïc Julienne<br>et Patrick Bouchain |                                    |
| 8 Alexandre Haslé    | 17 Bernard Stiegler        |   | 33 Francis Peduzzi                      |                                    |
| 9 Hugues Falaize     | 18 Michel Vanden Eeckhoudt |   |   |                                    |