

ASSOCIATION
DES CENTRES
CHORÉGRAPHIQUES
NATIONAUX

L'égalité
femmes-hommes
dans les directions
des *Centres*
chorégraphiques
nationaux

**ASSOCIATION
DES CENTRES
CHORÉGRAPHIQUES
NATIONAUX**

L'égalité femmes-hommes
dans les directions des
Centres chorégraphiques nationaux

Avant-propos de Leïla Fourez

Chargée de mission Danse,
Collectif IHF Auvergne-Rhône-Alpes.

Les inégalités de genre ne sont pas qu'un problème dans le champ chorégraphique. Il s'agit d'un problème sociétal qu'il est nécessaire de résoudre dans tous les milieux. En effet, une grande partie de nos schémas sociaux sont bien ancrés qui influent sur nos comportements de manière inconsciente. Ils conditionnent et se répercutent sur nos relations privées et professionnelles jusqu'à créer le schéma de pensée que l'égalité femmes-hommes est déjà acquise.

Le milieu chorégraphique, comme le reste de notre société, en est peuplé. La danse serait un milieu où la présence des femmes est quasi-exclusive. Pourtant les «hautes fonctions» restent majoritairement masculines et la parité est loin d'être acquise. Dans un entretien à l'AFP en avril 2017, Blanca Li déclarait avec étonnement

et quelque peu exaspérée «*qu'une fois les grandes figures disparues, on ne gardait que Carolyn Carlson*».¹ Il est question ici des postes de direction des Centres chorégraphiques nationaux (CCN) mais ce fonctionnement systémique est présent partout. Sur les plateaux, dans les équipes techniques et/ou administratives, règnent des inégalités invisibilisées jusqu'à ce qu'on entreprenne de compter. Alors, on s'aperçoit que les femmes représentent 60% des étudiant·e·s en école d'art, 40% des artistes aidé·e·s par des fonds publics et seulement 20% des artistes programmé·e·s. De même, seuls 26% des résidences et seulement 21% des coproductions sont accordés à des femmes.² Il semble que le grand écart sera plus difficile à braver par la suite, au regard des conditions préalables pour accéder à un poste de direction. C'est ce qu'on appelle : le plafond de verre.

“ (...) les femmes représentent 60% des étudiant·e·s en école d'art, 40% des artistes aidé·e·s par des fonds publics et seulement 20% des artistes programmé·e·s. De même, seuls 26% des résidences et seulement 21% des coproductions sont accordés à des femmes. ”

En 2009, Reine Prat écrivait : «*La croyance est entretenue, encore au 21^e siècle, que le talent est inné et explique seul la qualité d'une œuvre, la réussite d'un parcours professionnel, la reconnaissance médiatique... On est encore loin d'admettre cette réalité plus triviale : la qualité d'une réalisation dépend largement, au-delà*

du seul talent, du temps qui a pu être consacré au travail de conception et de réalisation, de la quantité et de la qualité des collaborateurs et/ou collaboratrices qu'on a pu réunir, de la quantité d'occasions de rencontre avec le public, toutes choses qui ont un rapport, certes pas exclusif mais très précis, avec les moyens financiers et les appuis dont l'artiste peut disposer.»³

Il ne s'agit pas de talent mais bien de déconstruire nos vieux schémas. Il est du devoir de chacun·e de s'emparer de cette question. Il est possible de mettre en place des stratégies pour aider à les repérer et les éradiquer de nos fonctionnements. C'est à ce prix que nous obtenons l'éga-conditionnalité, c'est-à-dire le versement des aides et accompagnements financiers conditionné au respect par les structures d'engagements en matière de représentation des femmes dans les équipes et dans les contenus des projets.

Pour l'heure, le milieu de la danse en est très loin et les constats sont alarmants. Tant dans la programmation

que dans les moyens de les produire, la parité n'est pas atteinte. Ces inégalités se perpétuent et se reflètent sur la manière dont sont gérés les recrutements, les prises de postes et les candidatures elles-mêmes. Outre les violences sexuelles et sexistes, il y a dans notre quotidien un bon nombre de comportements sexistes qui favorisent les inégalités de genre. Il s'agit ici de mettre en lumière une de ces répercussions : l'effondrement du nombre de femmes à la direction des CCN.

Ne nous y trompons pas, tant qu'une juste rétribution de l'argent public ne sera pas mise en place, tant que les femmes ne pourront pas atteindre autant de postes de direction que les hommes dans les mêmes conditions, tant que nous ne prendrons pas les mesures nécessaires à rétablir cette inégalité de traitement, nos représentations ne changeront pas. Il s'agit d'arrêter de ne proposer qu'une vision du monde majoritairement portée par des hommes. En donnant les mêmes moyens, la même visibilité et les mêmes conditions

aux artistes et directrices, nos institutions seront enfin légitimes d'être un exemple d'ouverture d'esprit et de modernité. *«Jamais une femme n'est jugée comme un homme. Les quotas existent déjà. Des quotas d'hommes. Face aux critiques désormais massives des féministes, les sélectionneurs de films, de patrons, de politiques, d'ambassadeurs argumentent : vous ne voudriez tout de même pas que nous fassions de la discrimination positive ? Mais la discrimination positive est celle qui permet aux hommes d'obtenir des postes. [...] Tous les jours, depuis des siècles, des hommes sont nommés parce qu'ils sont des hommes»⁴* dit Alice Coffin.

¹ Podcast Le petit Salon, «Danse : Où sont les femmes ?», France Culture, Épisode du lundi 5 juin 2017, par Lucile Commeaux et Xavier Martinet.

² Chiffres tirés du livret *Où sont les femmes ?* du collectif HF Aura 2021.

³ PRAT Reine, Mission pour l'égalité et contre les exclusions, Rapport d'étape n°2, «Arts du spectacle - 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 - De l'interdit à l'empêchement», mai 2009.

⁴ COFFIN Alice, *Le génie lesbien*, Éditions Grasset, 2020, p.27.

Remerciements

L'Association des Centres chorégraphiques nationaux (ACCN) remercie vivement chaque membre du réseau ayant participé aux groupes de travail menés dans le cadre de ce chantier. Les directeurs et directrices des Centres chorégraphiques nationaux (CCN), les artistes ainsi que les compagnies rencontré·e·s sont vivement remercié·e·s.

La collaboration d'Hélène Marquié et celle de Reine Prat avec l'ACCN sont chaleureusement saluées, ainsi que le travail réalisé par tou·te·s les intervenant·e·s et modératrices présent·e·s au séminaire du 15 décembre 2021 au Centre national de la danse.

L'ACCN tient également à remercier les personnes qui ont assisté à ce séminaire, dont les interventions ont contribué à cette réflexion et ont permis d'apporter d'autres questionnements.

Nora El Qadim, maîtresse de conférences et chercheuse intervenante dans le master de Science Politique – parcours Diversités et discriminations de Paris 8 est aussi remerciée pour la collaboration qu'elle a menée avec l'ACCN dans la gestion des projets tutorés. Les étudiant·e·s ayant pris part à ces projets le sont également.

Leïla Fourez et Davy Brun, qui ont rejoint le chantier bénévolement, sont salué·e·s pour leur participation et leurs apports précieux à ce travail.

Maud Raffray est également remerciée pour son investissement aux côtés de l'ACCN dans ce travail de recherche et sa mise en œuvre.

L'ACCN remercie l'équipe du Centre national de la danse ainsi que Catherine Tsekenis pour leur soutien et la mise à disposition d'espaces permettant les différentes rencontres du chantier et la tenue du séminaire du 15 décembre 2021.

L'ACCN souhaite aussi remercier le ministère de la Culture et ses équipes, plus particulièrement Laurent Vinauger et Agnès Saal, pour leur pleine participation à ces échanges ainsi que pour le soutien financier apporté à la réalisation de ce chantier.

L'ACCN remercie vivement Thomas Da Silva Antunes, Marion Fraccola, Marie Jacquillard et Claire Sorin pour leur pleine implication dans ce chantier, pour la coordination et le suivi des travaux et ateliers menés, sous la supervision d'Erika Hess, Héra Fattoumi et Jean-Marie Perinetti.

L'ACCN remercie les membres du comité de pilotage du collectif Système D(anse) pour leurs conseils avisés : Matthieu Bajolet, Jeanne Lefèvre, Émilie Peluchon, Emmanuelle Queroy, Agnès Wasserman et plus particulièrement Frédéric Pérouchine.

CONTEXTUALISATION /10

Constats et rappels historiques au sujet de l'égalité femmes-hommes dans les directions de CCN /12

Une érosion continue de la place des femmes dans les postes de direction des CCN /12

Une problématique pourtant déjà connue des pouvoirs publics /13

Le lancement du chantier «Égalité femmes-hommes» par l'Association des Centres chorégraphiques nationaux /15

Méthodes de travail suivies /16

Questionnaires et entretiens /17

Les projets tutorés en collaboration avec l'Université de Paris 8 /17

Mise en place d'un groupe de travail en vue d'un séminaire /18

«Exploser le plafond : dans les Centres chorégraphiques nationaux, des questions pour agir !» /19

OBSERVATIONS /20

Candidater à la direction d'un Centre chorégraphique national /22

Le processus de candidature /22

Du côté des candidat·e·s /23

La composition des jurys : une surreprésentation masculine /23

A priori, les hommes et les femmes partent avec les mêmes chances /24

Une inégale répartition des aides de l'État octroyées aux compagnies /24

Un inégal soutien à la production et à la diffusion par les acteur·rice·s de l'écosystème chorégraphique /27

L'étude des dernières shortlists /29

L'étude des dernières nominations /29

Comprendre les facteurs d'inégalité, tentatives d'explications /50

Hiérarchiquement, les femmes disparaissent /31

Être femme directrice d'un CCN /31

Une situation inégalitaire multifactorielle /33

PRÉCONISATIONS DE L'ACCN /54

L'enjeu d'une formation renforcée permettant un contexte favorable à l'égalité /56

Valorisation du Matrimoine	/37
Accompagner les étudiant·e·s dans la constitution d'un réseau professionnel	/37
L'enjeu de la formation des personnes composant les jurys de sélection	/37

Tendre vers l'exemplarité: le réseau des Centres chorégraphiques nationaux /58

Une répartition paritaire des moyens alloués aux artistes indépendant·e·s	/38
Proposer des aménagements au sein des CCN afin d'améliorer les conditions des artistes quand il·elle·s sont parents	/39
Les enjeux de direction d'un lieu culturel et la formation aux problématiques d'égalité à tous les niveaux	/39
Une attention politique primordiale à l'éga-conditionnalité des financements	/39

Un engagement renforcé de l'État et des collectivités territoriales au sujet de l'égalité femmes-hommes /40

Une application stricte des textes réglementaires	/40
L'indemnisation des processus de candidatures	/41
Une nécessaire transparence des politiques publiques tant dans la nomination aux postes de direction que dans la définition des politiques appliquées au champ chorégraphique	/41
Déclarer les procédures de recrutements non-paritaires infructueuses	/41

BIBLIOGRAPHIE /45

ANNEXES /46

Annexe 1: «Exploser le plafond: dans les Centres chorégraphiques nationaux des questions pour agir !», Reine PRAT	/48
Annexe 2: Communiqué de presse de l'ACCN, publié le 26 juillet 2021.	/60
Annexe 3: Trame des entretiens menés avec les directeur·rice·s de CCN durant le mois d'octobre 2021.	/61
Annexe 4: Synthèse des projets tutorés menés avec les étudiant·e·s du master Science politique - parcours Diversités et discriminations, Paris 8.	/62
Annexe 5: Programme du séminaire du 15 décembre 2021.	/66
Annexe 6: Appels à candidatures pour les postes de direction des CCN de Créteil et de Grenoble.	/68

CONTEX – 01/

TUALI-

SATION

L'Association des Centres chorégraphiques nationaux (ACCN) a été créée en 1995 à Caen et rassemble les dix-neuf Centres chorégraphiques nationaux (CCN) aujourd'hui en activité sur le territoire français. Elle a pour objectif d'organiser des échanges et débats entre les équipes des CCN, autour des missions qui leur sont confiées par l'État et les collectivités territoriales. Ces réflexions sont

mis en perspectives avec le champ des politiques publiques en faveur du spectacle vivant et nourrissent le dialogue avec les acteurs de la vie culturelle et artistique. L'ACCN constitue également une plateforme de circulation d'informations, notamment techniques et politiques, à l'usage de ses adhérents comme à celui des partenaires publics.

Constats et rappels historiques au sujet de *l'égalité femmes-hommes* dans les directions de CCN

Une érosion continue de la place des femmes dans les postes de direction des CCN

En 2021, trois Centres chorégraphiques nationaux seulement sont dirigés par des artistes femmes, soit 15,80% du réseau des CCN. Il s'agit des CCN d'Orléans, de Nantes et du Havre. La part des CCN dirigés par des collectifs et un binôme paritaires ou mixtes est aussi de 15,80% (CCN - Ballet national de Marseille, Viadanse - CCN de Bourgogne Franche-Comté à Belfort et CCN de Rennes et de Bretagne).

L'ensemble restant du réseau, soit 68,42% des structures qui le composent, est dirigé par des artistes hommes.

Depuis la première version de cette étude, ces chiffres n'ont évolué qu'à la marge. Au 1^{er} janvier 2023, seulement trois Centres chorégraphiques nationaux encore sont dirigés par des artistes femmes seules, soit 15,80% du réseau des CCN. Il s'agit des CCN d'Orléans, de Nantes et de La Rochelle. Quatre CCN sont dirigés par des collectifs mixtes et/ou binômes paritaires, soit 21,05% du réseau des CCN. Il s'agit du CCN - Ballet national de Marseille, de Viadanse - CCN de Bourgogne Franche-Comté à Belfort, du CCN de Grenoble et du CCN de Rennes et de Bretagne. Les 12 autres CCN sont dirigés par des hommes seuls, ce qui représente 63,15% du réseau des CCN. En d'autres termes, il s'agit d'une baisse de 25% du nombre de femmes à la tête des CCN entre 2006 et aujourd'hui.

Ces chiffres frappent, d'abord parce que c'est un point d'alerte régulièrement formulé par les directeur·rice·s de CCN, mais aussi parce qu'ils confirment une chute drastique du nombre de femmes directrices depuis 2006. Reine Prat, dans son intervention au Centre national de la danse du 15 décembre 2021, rappelle les propos qu'elle avait tenus dans le cadre de son rapport de 2009⁶ : «en trois ans, la prédiction était réalisée: le taux de directrices de CCN était passé de 43% en 2006, à 38% en 2007 et 32% en 2008. L'érosion s'est poursuivie, jusqu'à inquiéter»⁷.

Une problématique pourtant déjà connue des pouvoirs publics

Le ministère de la Culture a initié une réflexion sur le sujet depuis plusieurs années, en confiant notamment à Reine Prat et Cécile Hamon⁸ des missions spécifiques sur la parité.

En 2021:

3 CCN

soit 15,80% des CCN sont dirigés par des femmes

3 CCN

soit 15,80% des CCN sont dirigés par des collectifs mixtes et un binôme paritaire

En 2023:

3 CCN

soit 15,80% des CCN sont dirigés par des femmes

4 CCN

soit 21,05% des CCN sont dirigés par des collectifs mixtes et des binômes paritaires

- 25%

baisse du taux de directrices entre 2006 et 2023 dans les CCN

⁶ Mission pour l'égalité et contre les exclusions, Rapport d'étape n° 2, «Arts du spectacle - 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 - De l'interdit à l'empêchement», mai 2009 faisant suite à son rapport de 2006 intitulé Mission pour l'égalité et contre les exclusions, Rapport d'étape n° 1, «Pour une plus grande et une meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur du spectacle vivant - Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation», juin 2006.

⁷ Annexe 1 (p.48) : «Exploser le plafond : dans les Centres chorégraphiques nationaux des questions pour agir !», Reine PRAT, Conférence d'ouverture du séminaire organisé par l'ACCN le 15 décembre 2021.

⁸ L'égalité femmes-hommes dans le spectacle vivant, présenté à Audrey Azoulay en 2016.

**PART DES FEMMES PARMI LES DIRECTEUR·RICE·S DES LIEUX DE CRÉATION
ET DE DIFFUSION DES ARTS PLASTIQUES ET DU SPECTACLE VIVANT
SUBVENTIONNÉS PAR LE MINISTÈRE DE LA CULTURE¹, 2018-2022**

	Au 1 ^{er} janvier 2022				Au 1 ^{er} janvier 2021				Au 1 ^{er} janvier 2020	Au 1 ^{er} janvier 2019	Au 1 ^{er} janvier 2018
	Nombre de structures	Part mixte	Part des hommes	Part des femmes	Nombre de structures	Part mixte	Part des hommes	Part des femmes	Part des directrices ²	Part des directrices ²	Part des directrices ²
Centres chorégraphiques nationaux (CCN)	19	16%	68%	16%	19	16%	68%	16%	16%	16%	16%
Centres d'art	53	8%	36%	57%	52	6%	37%	57%	59%	62%	64%
Centres de développement chorégraphique nationaux (CDCN)	13	0%	38%	62%	13	0%	23%	77%	67%	67%	67%
Centres dramatiques nationaux (CDN)	38	8%	50%	42%	38	5%	58%	37%	29%	27%	22%
Centres nationaux de création musicale (CNCM)	8	13%	75%	13%	8	13%	75%	13%	13%	13%	0%
Centres nationaux des arts de la rue et assimilés (CNAREP)	13	8%	61%	31%	13	8%	54%	38%	36%	36%	29%
Fonds régionaux d'art contemporain (FRAC)	22	5%	36%	59%	23	4%	31%	65%	65%	65%	65%
Opéras (directeur général)	6	0%	83%	17%	5	0%	80%	20%	20%	40%	40%
Orchestres (direction administrative)	14	0%	57%	43%	14	0%	50%	50%	54%	65%	32%
Pôles nationaux cirque (PNC)	13	8%	50%	42%	13	8%	54%	38%	31%	33%	33%
Scènes de musiques actuelles (SMAC)	92	0%	80%	20%	89	3%	80%	17%	15%	13%	12%
Scènes nationales	76	0%	66%	34%	76	0%	67%	33%	34%	30%	30%
Total	367	4%	60%	36%	363	5%	56%	38%	34%	34%	31%

¹ Structures subventionnées dans le cadre du programme 131.

² Part de directrices hors équipes mixtes.

Il commande également l'*Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication* chaque année au Département des études de la prospective et des statistiques (DEPS) depuis 2013. Cet outil permet au ministère de la Culture de mesurer la part des femmes dans l'administration, les institutions et les entreprises culturelles et médiatiques. La dernière édition de l'*Observatoire*, publiée sous la direction d'Amandine Schreiber en 2022, indique que «les Centres dramatiques nationaux (...) enregistrent une nette progression : 42% de femmes [sont] à leur tête contre 21% en 2017. En revanche, les efforts doivent être poursuivis pour les Centres nationaux de création musicale, les Centres chorégraphiques nationaux, les Opéras et les Scènes de musiques actuelles»⁹. En effet, la part des femmes parmi les directeur·rice·s des lieux de création et de diffusion du spectacle vivant subventionnés par le ministère de la Culture augmente de 20% pour les Centres dramatiques nationaux (CDN) et de 4% pour les Scènes nationales entre 2018 et 2022, alors qu'elle stagne côté CCN¹⁰.

Le lancement du chantier «Égalité femmes-hommes» par l'Association des Centres chorégraphiques nationaux

Ce constat posé et la situation persistant, l'ACCN a réagi par voie de communiqué de presse le 26 juillet 2021¹¹ à la suite de la publication de la shortlist non-paritaire pour le recrutement de la nouvelle direction du CCN de La Rochelle. En effet, comment les

shortlists élaborées par le ministère de la Culture et les collectivités territoriales peuvent-elles encore être non-paritaires, malgré la connaissance de l'ampleur des inégalités précédemment citées et alors que le ministère de la Culture fait de l'égalité femmes-hommes un de ses objectifs majeurs ?

«*Nous souhaitons, à la suite des échanges entamés avec la Délégation à la Danse, analyser la situation actuelle et interroger les freins et les mécanismes qui se jouent dans le secteur chorégraphique à travers un chantier d'analyse-action pour remédier à cette situation en vue d'une appropriation collective des enjeux et d'une mise en place d'actions concrètes*»¹² annonçaient les membres du bureau de l'ACCN. En réponse à ces déclarations, le ministère de la Culture a accepté de soutenir ce chantier d'étude sur les freins, les enjeux et les facteurs de l'(in)égalité dans les postes de directions de CCN aujourd'hui.

⁹ «Le ministère de la Culture publie l'édition 2022 de l'Observatoire de l'Égalité», communiqué de presse du 08.03.22.

¹⁰ *Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication 2022*, Département des études, de la prospective, des statistiques et de la documentation, dir. Amandine Schreiber, p.33.

¹¹ *Annexe 2 (p.60)*: Communiqué de presse du 26 juillet 2021 de l'ACCN.

¹² *Annexe 2 (p.60)*: Communiqué de presse du 26 juillet 2021 de l'ACCN.

Méthodes *de travail* suivies

*Le chantier
« Égalité femmes-hommes »
a été pensé en quatre temps.*

Questionnaires et entretiens

D'abord, une phase exploratoire a été proposée et a pris la forme d'une enquête qualitative menée sur le mois d'octobre 2021, interrogeant les parcours, les freins et les motivations identifié·e·s par les directeur·trice·s de CCN actuellement en poste, au moment de leurs candidatures. Ces entretiens semi-directifs¹³ ont été menés en visioconférence enregistrée, sur une durée moyenne de 30 minutes.

Y ont participé: **Bruno Bouché**, directeur du CCN • Ballet de l'Opéra national du Rhin, **Héla Fattoumi**, co-directrice de Viadanse - CCN de Bourgogne Franche-Comté à Belfort, **Petter Jacobsson**, directeur du CCN - Ballet de Lorraine, **(LA)HORDE**, co-directeur·rice·s du CCN-Ballet national de Marseille, **Thomas Lebrun**, directeur du CCN de Tours, **Thierry Malandain**, directeur du CCN - Malandain Ballet Biarritz, **Mourad Merzouki**, directeur du CCN de Créteil, **Yuval Pick**, directeur du CCN de Rillieux-la-Pape, **Christian Rizzo**, directeur d'ICI-CCN de Montpellier, **Ambra Senatore**, directrice du CCN de Nantes et **Emmanuelle Vo-Dinh**, précédente directrice du Phare CCN du Havre Normandie. D'autre part, un questionnaire a été adressé aux artistes associé·e·s des CCN et à d'autres artistes accompagné·e·s et choisi·e·s par les CCN.

Y ont participé: **Inbal Ben Haim**, **Mylène Benoit**, **Emmanuel Eggermont**, **Jordi Galí**, **Alice Gavin**, **Caroline Grosjean**, **Christine Hassid**, **Frédérique Lombart**, **Cécile Loyer**, **Balkis Moutashar**, **Camille Mutel**, **Satchie Noro**, **Nina Santes** et **Marion Siéfert**.

Sur cette première phase, 11 directeur·rice·s de CCN ont été interviewé·e·s au total, dont trois chorégraphes directrices (dont une directrice membre d'un binôme), un collectif-directeur et sept chorégraphes directeurs. Du côté des questionnaires adressés aux artistes, 14 réponses ont été collectées, respectivement réparties entre 12 femmes et deux hommes.

Les projets tutorés en collaboration avec l'Université de Paris 8

L'ACCN a proposé un projet tutoré aux étudiant·e·s du Master Science Politique – parcours Diversité et discriminations de l'Université Paris 8. «Ce parcours propose une approche à la fois théorique et pratique des phénomènes de discrimination et d'inégalité, ainsi que des initiatives et des politiques destinées à les combattre»¹⁴.

En collaboration avec la maîtresse de conférence et chercheuse Nora El Qadim, l'ACCN a proposé aux étudiant·e·s de travailler sur la problématique suivante: «comprendre les enjeux de l'effondrement de la part des femmes artistes à la direction des CCN».

¹³ Annexe 3 (p.61): trame des entretiens menés avec les directeur·rice·s.

¹⁴ <https://www.univ-paris8.fr/-Master-Diversites-et-discriminations->

Quatre projets tutorés ont finalement vu le jour¹⁵ :

- *Transmission* : orienté sur la place des femmes artistes dans le champ chorégraphique des années 1980, ce projet aborde les conditions de travail et composantes de leur réussite à cette période ;
- *Men studies* : ce dossier s'intéresse et interroge les dynamiques d'entre-soi masculin dans le secteur chorégraphique ;
- *Comparaison avec le théâtre, par le prisme des Centres dramatiques nationaux* : cette étude permet de donner du relief à la situation actuelle des CCN, notamment par une approche comparative avec le secteur du théâtre et des problématiques et enjeux similaires auquel·le·s il fait face ;
- *Un exemple de la représentation des femmes-artistes à l'étranger : le cas de la Finlande* : puisqu'en Finlande, «la législation sur les quotas a été approuvée en 1995» et que «la voie 'finlandaise' ou 'nordique' en matière de progression de l'égalité des sexes a pu être présentée comme un modèle à suivre»¹⁶ tel que l'explique Eeva Raevaara, docteure en sciences sociales et directrice de l'unité Égalité des genres du Ministère des Affaires Sociales et de la Santé de Finlande, ce quatrième projet tutoré s'est attaché à étudier l'influence de cette politique de l'égalité en Finlande et les (im)possibles transpositions en France.

Trois réunions ont été consacrées à cette phase du chantier. Hélène Marquié, elle-même chercheuse au département d'Études de genre de l'Université Paris 8, a complété ces

rencontres grâce à un temps de présentation de ses travaux aux étudiant·e·s permettant une approche chiffrée du sujet.

Mise en place d'un groupe de travail en vue d'un séminaire

Un groupe de travail a été animé par Maud Raffray, activatrice d'égalité des genres, en collaboration avec le secrétariat général de l'ACCN et avec des personnalités qualifiées bénévoles :

Emmanuelle Boisanfray, administratrice du CCN • Ballet de l'Opéra national du Rhin; **Bruno Bouché**, directeur du CCN • Ballet de l'Opéra national du Rhin; **Davy Brun**, directeur du Centre national de la danse de Lyon; **Marion Colléter**, directrice adjointe du Cndc d'Angers; **Thomas Da Silva Antunes**, chargé de coordination de l'ACCN; **Héla Fattoumi**, co-directrice de Viadanse - CCN de Bourgogne Franche Comté à Belfort; **Marion Fraccola**, secrétaire générale par intérim de l'ACCN; **Leila Fourez**, chargée de mission danse pour le collectif HF Auvergne-Rhône-Alpes; **Maud Le Pladec**, directrice du CCN d'Orléans; **Agnès Saal**, Haute-fonctionnaire à la responsabilité sociale des organisations, Cheffe de la Mission Expertise culturelle internationale au ministère de la Culture; **Laurent Vinauger**, délégué à la danse à la Direction générale de la création artistique, ministère de la Culture.

Ce groupe de travail a eu pour objectif de se réunir afin d'échanger sur les questions d'égalité femmes-hommes et de préparer le séminaire.

«Exploser le plafond : dans les Centres chorégraphiques nationaux, des questions pour agir !»

Le séminaire organisé par le groupe de travail a eu lieu le 15 décembre 2021 au Centre national de la danse à Pantin. Il s'est intitulé «*Exploser le plafond : dans les Centres chorégraphiques nationaux, des questions pour agir !* Connaître, comprendre et agir : cette journée professionnelle organisée par l'Association des Centres chorégraphiques nationaux interroge la place des femmes artistes et leurs accès à la direction des CCN»¹⁷.

Plusieurs conférences ont été données par des expert·e·s de l'égalité dans les secteurs culturel et chorégraphique, telles que Reine Prat et Hélène Marquié, des tables-rondes ont également donné lieu à des échanges avec les professionnel·le·s invité·e·s.

Tous ces outils et toutes ces ressources ont permis la rédaction de cette synthèse, étape de travail réflexive. Elle rappelle ce qu'implique de candidater à la direction d'un Centre chorégraphique national puis s'attache à démontrer que les inégalités entre les femmes et les hommes persistent dans l'écosystème chorégraphique, depuis la structuration d'une compagnie à la nomination d'un·e artiste à la tête d'un Centre chorégraphique national. Enfin, elle propose une analyse des facteurs et des mécanismes à l'origine de cette situation, permettant à l'Association des Centres chorégraphiques nationaux de formuler une série de préconisations.

“

les inégalités entre les femmes et les hommes persistent dans l'écosystème chorégraphique, depuis la structuration d'une compagnie à la nomination d'un·e artiste à la tête d'un Centre chorégraphique national. ”

”

¹⁵ Annexe 4 (p.62) : synthèse des projets tutorés.

¹⁶ Eeva Raevara (2009). «Les débats sur les quotas en Finlande et sur la parité en France : des politiques du changement ?». *Cahiers du Genre*, 47, 169-196. <https://doi.org/10.3917/cdge.0470169>

¹⁷ Annexe 5 (p.66) : programme du séminaire du 15 décembre 2021.

OBSER— 02/
VATIONS

Candidater à la direction d'un *Centre chorégraphique national*

Le processus de candidature



Six mois avant la publication de l'appel à candidatures, les représentant·e·s du conseil d'administration du Centre chorégraphique national en question, du ministère de la Culture et des collectivités territoriales échangent pour décider des orientations à donner à la prochaine direction de ce CCN. Il s'agit alors de réfléchir à l'outil CCN, de tenir compte de l'évolution du contexte territorial et social de son lieu d'implantation depuis la précédente nomination. Une fois l'appel à candidatures publié, les potentiel·le·s candidat·e·s ont six semaines pour déposer leurs candidatures. À l'issue de ces six semaines, un jury présélectionne entre quatre et six candidat·e·s. Ces dernier·ère·s ont à nouveau six semaines pour déposer leur projet complet. Enfin, le jury se réunit pour recevoir chacun·e des candidat·e·s et finit par s'accorder sur la nomination d'une personne, d'un binôme ou d'un collectif.

L'article 5 de la loi du 7 juillet 2016 consacre le principe de l'égal accès des hommes et des femmes à la tête des institutions labellisées de la création. Les textes d'application de cet article de loi, à savoir le **décret du 28 mars 2017** et l'**arrêté du 5 mai 2017** en ont précisé les modalités d'application.

La note du 8 mars 2017 relative à la parité dans le secteur de la création a fixé des objectifs aux Directions régionales des affaires culturelles en la matière. Elle instaure notamment le principe de la parité dans la phase de pré-sélection des candidat·e·s et dans la composition des comités de sélection. Chacun de ces textes a été publié à la suite des différents rapports commandés à Reine Prat et à Cécile Hamon.

Les textes réglementaires existent et encadrent les processus de sélection et de parité, cependant les chiffres préalablement cités démontrent que l'application de ces textes est relative.

Du côté des candidat·e·s

Les candidat·e·s ou personnes nommé·e·s à la direction des Centres chorégraphiques nationaux s'accordent à dire que faire acte de candidature à un CCN est onéreux, prend du temps et représente un investissement global conséquent¹⁸. En effet, au moment de la rédaction du dossier, entre la phase de présélection et de sélection, les personnes figurant dans la shortlist doivent se déplacer et s'héberger pour effectuer des rendez-vous avec les (potentiel·le·s) partenaires publics, politiques et les acteur·rice·s culturel·le·s des territoires concernés. En plus de ces coûts, l'activité professionnelle de ces candidat·e·s est affectée par le temps investi dans la conception et la rédaction du projet de candidature (prochaine création, date de diffusion). Postuler à un Centre chorégraphique national s'anticipe.

Ces difficultés peuvent être accentuées dès lors que les candidat·e·s ont une famille à assumer (garde d'enfants par exemple). Ces procédures ne sont jamais indemnisées, contrairement aux concours d'architectes où les candidat·e·s sont dédommagé·e·s.

La composition des jurys : une surreprésentation masculine

Les intervenant·e·s au cours du séminaire du 15 décembre 2021 ont notamment indiqué que les compositions des jurys n'étaient pas paritaires et étaient, la plupart du temps, à majorité masculine. Il pourrait être bienvenu de recenser la composition des derniers jurys de présélections et de sélections : les critères d'appréciation d'une candidature ou d'une audition peuvent différer d'une personne à l'autre, notamment en fonction de son sexe, de façon consciente ou inconsciente.

Ces intervenant·e·s et, pour certain·e·s, membres des commissions de présélection et de sélection, confient également avoir approché des artistes en amont ou au moment de la publication de l'appel à candidatures, pour les amener à candidater. Ces éléments sont difficilement quantifiables, tant ils sont de l'ordre de l'informel. Pourtant, il serait intéressant de connaître la répartition sexuée de ces sollicitations.

¹⁸ Ces éléments se répètent dans les réponses aux questionnaires envoyés aux compagnies ou dans les réponses obtenues lors des entretiens menés avec les directeur·rice·s actuel·le·s des CCN.

A priori,
les hommes
et les femmes
partent avec
les mêmes
chances

Une inégale répartition des aides de l'État octroyées aux compagnies

De prime abord, il apparaît qu'environ la moitié des aides attribuées par l'État via les Drac est octroyée à des compagnies dirigées par des femmes. Seulement, à l'analyse des montants de ces aides, les disparités sont criantes.

AIDES À LA CRÉATION ARTISTIQUE ACCORDÉES PAR LE MINISTÈRE DE LA CULTURE, 2020

Unités, milliers d'euros et %

	Composition de la commission		Nombre d'aides accordées		Montant des aides accordées	
	Nombre de membres	Part des femmes	Total	Part des femmes/ total H+F ¹	Total (milliers d'euros)	Part des femmes/ total H+F ¹
Aide à l'écriture d'œuvres musicales	89	45%	80	30%	229	27%
Aide à l'écriture dramatique	22	50%	50	49%	790	46%
Soutien à la commande artistique dans le domaine des arts plastiques						
Aides déconcentrées pour la danse	156	56%	283	46%	8 571	46%
Aide au projet			120	55%	1 229	54%
Aide à la structuration			90	45%	2 255	42%
Conventionnement			70	36%	5 061	45%

Source : Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, 2021

¹ La part des femmes recevant des aides déconcentrées est calculée à partir du sexe de la direction artistique en excluant du pourcentage les duos et collectifs mixtes qui représentent de 7 à 16% des aides allouées selon les disciplines.

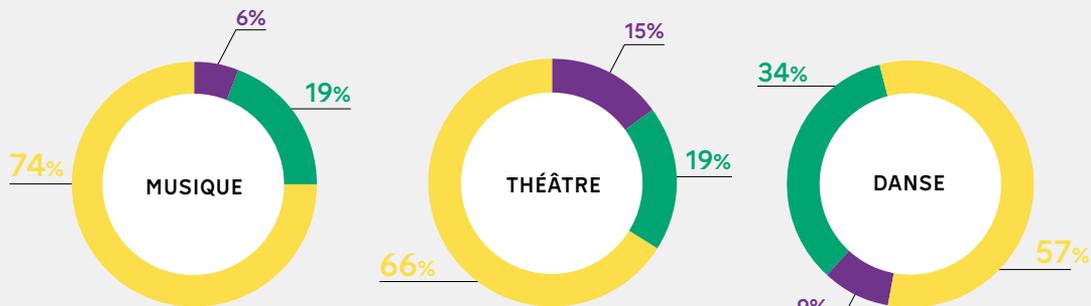
² Ce total inclut les experts des commissions pluridisciplinaires en Outre-Mer qui examinent les aides pour les 3 disciplines.

L'enquête parue dans *La lettre du spectacle du 30 octobre 2020* montre que même si le nombre de compagnies dirigées par les femmes aidées par l'État (46%) est sensiblement le même que pour les compagnies dirigées par des hommes (54%), les femmes n'obtiennent, en 2019, que 34% des crédits octroyés aux compagnies conventionnées. Les hommes se partagent quant à eux 57% des crédits octroyés par l'État. Les duos mixtes ou collectifs bénéficient des 9% restants.

Ces chiffres confirment que les femmes sont moins soutenues par l'État dès la structuration de leur compagnie, ce qui, *a fortiori*, impacte leur développement et leur visibilité.

EXTRAIT DE LA LETTRE DU SPECTACLE DU 30 OCTOBRE 2020

Répartition des crédits aux 514 équipes conventionnées par le Ministère de la culture en 2019



Total: 82 M € 21% à des compagnies dirigées par des femmes, toutes disciplines confondues

Source: Ministère de la culture

Un inégal soutien à la production et à la diffusion par les acteur·rice·s de l'écosystème chorégraphique

Les CCN bénéficient de l'accueil-studio, dispositif du ministère de la Culture doté de 55 000 € spécifique à l'accompagnement à la production de compagnies indépendantes.

En 2019, les CCN ont octroyé 160 accueils-studios. Sur ces 160 accueils-studios, 82 ont bénéficié à des compagnies dirigées par des hommes (soit 51%), 55 ont bénéficié à des compagnies dirigées par des femmes (soit 34%) et 23 ont bénéficié à des ensembles mixtes (soit 14%).

La même année, le total des montants de ces accueils-studios représente 965 960 € : 495 636 € attribués à des compagnies dirigées par des hommes (soit 51%), 337 324 € à des compagnies dirigées par des femmes (soit 35%) et 133 000 € à des compagnies dirigées par des ensembles (soit 14%).¹⁹ À titre de comparaison, les CCN bénéficient d'un autre dispositif octroyé par le ministère de la Culture, celui de l'artiste associé·e. Pour accompagner leurs artistes associé·e·s, les CCN reçoivent une aide de 45 000 € du ministère de la Culture. En 2022, 7 CCN sont associés à des artistes femmes (soit 44%), 6 CCN sont associés à des artistes hommes (soit 37,5%), 2 CCN sont associés à des binômes paritaires (soit 12,5%), 1 CCN est associé à plusieurs artistes femmes (6%).

¹⁹ Chiffres recueillis auprès de la Délégation Danse, Direction générale de la Création artistique, ministère de la Culture. Ces chiffres n'ont pas pu être actualisés, en raison d'outils inopérants.

En 2019
sur les
160
accueils-
studios :

82
ont bénéficié à des
compagnies dirigées
par des hommes
avec 495 636 €

55
ont bénéficié à des
compagnies dirigées
par des femmes
avec 337 324 €

23
ont bénéficié à des
ensembles mixtes
avec 133 000 €

**NOMBRE ET RÉPARTITION EN POURCENTAGES DES MAÎTRES D'ŒUVRE
ET DES SPECTACLES DIFFUSÉS EN FRANCE SELON LA COMPOSITION
SEXUÉE DES DIRECTIONS ARTISTIQUES EN 2011-2015**

	Nb direct.	Nb spect.	% direct.	% spect.
Femmes seules	550	1 727	39,4 %	34,7%
Hommes seuls	557	2 450	39,9%	49,3%
Duos mixtes	156	484	11,2%	9,7%
Duos féminins	43	106	3,1%	2,1%
Duos masculins	32	90	2,3%	1,8%
Collectif féminin	29	39	2,1%	0,8%
Collectif masculin	24	53	1,7%	1,1%
Galas	5	23	0,4%	0,5%
TOTAL	1 396	4 972	100 %	100 %

L'enquête sur la diffusion de la danse de l'Onda réalisée en 2017 et 2018 et publiée en 2019²⁰, affirme que le nombre de compagnies diffusées et dirigées uniquement par des femmes (550) est sensiblement le même que le nombre de compagnies diffusées et dirigées uniquement par des hommes (557). Cependant, le nombre de spectacles diffusés d'une compagnie uniquement dirigée par une/des femmes (1727 spectacles, soit 34,7%) est bien inférieur au nombre de spectacles diffusés d'une compagnie uniquement dirigée par un/des hommes (2450 spectacles, soit 49,3%).

Par ailleurs, l'enquête *La place des artistes femmes programmées dans le spectacle public*²¹ du Syndecac, publiée le 14 mars 2022, corrobore ces chiffres.

Ces données prouvent donc que les femmes chorégraphes bénéficient de moins de ressources pour créer, de reconnaissance du milieu professionnel et donc de visibilité, d'espaces de diffusion pour leurs spectacles, ce qui *a fortiori* précarise l'économie de leurs compagnies eu égard à celles dirigées par des hommes. Or, au vu des derniers appels à candidatures, ce sont des éléments déterminants dans l'attribution d'un CCN²².

*Entre 2017
et 2018*

34,7%
des spectacles diffusés
sont ceux des compagnies
dirigées par **des femmes**

49,3%
des spectacles diffusés
sont ceux des compagnies
dirigées par **des hommes**

²⁰ *La diffusion de la danse en France de 2011 à 2017*, dir. Daniel Urrutiaguer, Office national de diffusion artistique, septembre 2019.

²¹ <https://www.syndecac.org/la-place-des-artistes-femmes-dans-le-spectacle-vivant-17002/>

²² Annexe 6 (p.68) : exemples des appels à candidatures / CCN de Créteil et de Grenoble.

L'étude des dernières shortlists

Sur la totalité des 23 dernières procédures observées (2010-2021), cinq shortlists étaient paritaires (soit 22%), trois comptaient une majorité de femmes (soit 13%), 15 comptaient une majorité d'hommes (soit 65%), dont trois sans aucune femme (soit 13%). Près des deux-tiers des 23 dernières shortlists étaient donc majoritairement favorables à des hommes.

Pour rappel, ce n'est qu'en 2016 et 2017 que les textes réglementaires consacrent l'égal accès des femmes et des hommes à la tête d'institutions labellisées. Avant, la parité ne faisait pas partie des critères obligatoires pour la publication d'une shortlist. Or, si l'on reprend les six procédures menées depuis 2017, nous comptons une seule shortlist paritaire (Cndc d'Angers), une autre avec 67% de femmes (CCN de Rennes et de Bretagne, notamment en raison de la présence de collectifs mixtes, ce qui fait *de facto* augmenter la proportion des femmes dans cette shortlist) et les quatre autres avec une majorité d'hommes (entre 57% et 67% d'hommes pour les CCN de Roubaix, de Marseille, de La Rochelle et du Havre).

L'étude des dernières nominations

Sur les 25 hommes nommés depuis 2010, 12 l'ont été comme directeurs seuls (soit 48%), six comme co-directeurs en binômes masculins (soit 24%) et sept comme co-directeurs en binôme/collectif avec au moins une femme (soit 28%). Du côté des femmes: sur les 11 nommées depuis 2010, cinq l'ont été comme directrices seules (soit 45%) et les six autres comme co-directrices avec au moins un homme (soit 55%). Depuis la création des CCN, il n'a jamais existé aucune co-direction féminine.

Depuis 2010

sur 25 hommes
nommés:

48 % directeurs seuls

24% co-directeurs en
binômes masculins

28% co-directeurs
en binômes avec une
femme

sur 11 femmes
nommées:

45% directrices seules

55% co-directrices
avec au moins un
homme

0% co-directrice en
binôme féminin

Depuis 2017

sur 6 procédures
menées:

1 shortlist paritaire

1 avec une majorité
de femmes

4 avec une majorité
d'hommes

Comprendre les facteurs d'inégalité, *tentatives d'explications*

Les facteurs de cet effondrement du nombre des femmes dirigeant les Centres chorégraphiques nationaux sont pluriels. À partir de faits, de chiffres, de témoignages, d'échanges partagés notamment lors du séminaire du 15 décembre 2021, nous avançons les hypothèses suivantes qui ne sauraient être exhaustives.

Hiérarchiquement, les femmes disparaissent

Il peut être considéré qu'être nommé·e à la tête d'un Centre chorégraphique national est un événement dans une carrière de chorégraphe et que cette fonction est perçue comme une position élevée dans l'écosystème de la danse en France. Néanmoins, alors qu'il y a une surreprésentation des jeunes femmes dans les formations, elles sont sous-représentées dans les postes de direction.

Dans son rapport publié en 2006²³, Reine Prat l'observait déjà. Dans les établissements publics d'enseignement spécialisé, les «filles» représentaient entre 93% et 97% des publics des cours de danse. Or, une fois les formations terminées, cette proportion diminuait, selon les chiffres des artistes interprètes intermittentes et encore plus chez les artistes interprètes permanentes. Ces chiffres tombaient respectivement à 68% et 57%. En 2021, le répertoire des compagnies chorégraphiques françaises du Centre national de la danse est constitué de 593 compagnies dirigées par 740 personnes, parmi lesquelles 49,7% de femmes²⁴.

Force est donc de constater qu'au départ, il y a une relative égalité entre le nombre de compagnies dirigées par des hommes et celles dirigées par des femmes. La notion souvent invoquée du vivier, c'est-à-dire qu'il n'existerait pas assez de femmes pour prétendre à des postes de direction, ne tient donc pas. C'est dans le nombre de candidatures déposées puis dans la prise de direction que leur nombre chute vertigineusement. En effet, parmi les 587 personnes ayant déposé des dossiers de candidatures à l'ensemble des 23 derniers renouvellements de direction de CCN, les femmes ne représentent que 30% de ces candidatures contre 70% de candidatures masculines²⁵: pour les CCN dits «CCN-Ballets», cette part tombe à 19% (cinq

procédures concernées sur la période), pour les autres CCN, cette part est de 34%.

Aujourd'hui, aucun quota n'existe pour assurer une égalité entre les femmes et les hommes à la tête des Centres chorégraphiques nationaux, ni dans les subventions allouées aux compagnies dirigées par des femmes et des hommes, alors que ces quotas existent à l'entrée des écoles supérieures de danse, comme l'a expliqué Hélène Marquié lors du séminaire du 15 décembre 2021.

Être femme directrice d'un CCN²⁶

L'objet de cette synthèse nous invite à constater qu'outre les collectifs et binômes, seulement trois femmes dirigent les Centres chorégraphiques nationaux. Il convient alors de questionner ce que signifie diriger un CCN pour une femme.

Sur les 19 CCN, les cinq CCN dits «CCN-Ballets²⁷», disposant de danseur·se·s permanent·e·s et donc de ressources plus importantes, sont dirigés par des hommes et un collectif mixte.

²³ Mission pour l'égalité et contre les exclusions, Rapport d'étape n° 1, «Pour une plus grande et une meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur du spectacle vivant - Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation», Reine Prat juin 2006.

²⁴ Chiffres communiqués par le Centre national de la danse.

²⁵ Chiffres communiqués par la Délégation à la danse, Direction générale de la création artistique, ministère de la Culture.

²⁶ Pour les chiffres communiqués dans cette partie, ont été pris en compte les montants des subventions plutôt que les budgets globaux.

²⁷ Il s'agit des CCN d'Aix-en-Provence, de Biarritz, de Marseille, de Mulhouse, de Nancy, respectivement dirigés par Angéline Preljocaj, Thierry Malandain, (LA)HORDE – Marine Brutti, Jonathan Debrouwer, Arthur Harel, Bruno Bouché et Petter Jacobsson.

Sur les 19 CCN:

6 CCN

ont un montant de subventions supérieur à **2 millions d'euros**: ces CCN sont dirigés par des hommes et un collectif;

6 CCN

ont un montant de subventions compris entre **1 394 844 € et 1 816 300 €**: ces CCN sont dirigés par cinq hommes et un collectif;

7 CCN

ont un montant de subventions compris entre **1 035 960 € et 1 274 910 €**: ces CCN sont dirigés par 5 hommes, 1 binôme paritaire et 3 femmes.

Dans les 14 CCN restants, trois structures accueillent l'administration d'une école supérieure ou d'une formation universitaire supérieure: ces trois CCN²⁸ sont également dirigés par des hommes.

Sur les 19 CCN :

- 6 CCN ont un montant de subventions supérieur à 2 millions d'euros: ces CCN sont dirigés par des hommes et un collectif;
- 6 CCN ont un montant de subventions compris entre 1 394 844 € et 1 816 300 €: ces CCN sont dirigés par cinq hommes et un collectif;
- 7 CCN ont un montant de subventions compris entre 1 035 960 € et 1 274 910 €: ces CCN sont dirigés par 3 hommes, 1 binôme paritaire et 3 femmes.

Les 12 CCN les plus subventionnés sont donc dirigés par des hommes, et les 3 CCN dirigés par des femmes figurent parmi les moins subventionnés.

En observant le volume des subventions que représentent les CCN selon le sexe de la personne qui les dirigent, nous constatons que :

- les 13 hommes directeurs gèrent 30 562 275 € (dont 4 ballets), soit 75,3% des subventions allouées aux CCN;
- les 3 collectifs / binômes directeurs gèrent 6 498 156 € de subventions (dont un ballet), soit 16% des subventions allouées aux CCN;
- les 3 femmes directrices de CCN gèrent 3 540 566 € de subventions, soit 8,7% des subventions allouées aux CCN.

Soit un budget 9 fois supérieur pour les hommes directeurs que pour les femmes directrices.

Une situation inégalitaire multifactorielle

Les chiffres mentionnés ci-dessus ainsi que les échanges qui ont eu lieu lors du séminaire du 15 décembre 2021 nous permettent de déduire que :

- Le système de «cooptation²⁹» nécessite une prise de conscience des schémas ancrés, inconscients qui se perpétuent et empêchent un épanouissement serein des femmes au sein du milieu chorégraphique;
- Tant que les CCN les mieux dotés resteront dirigés par des hommes, les femmes continueront de ne s'autoriser qu'à candidater aux CCN les moins dotés;
- Les femmes directrices de CCN portent des projets pour des Centres chorégraphiques dont les budgets sont les moins conséquents;
- Les femmes artistes diffusent moins et créent moins de grands formats. Elles sont donc moins aptes à générer des fonds propres - fonds propres qui financent le maintien de l'équilibre économique du CCN et alimentent les productions des directions, voire parfois l'organisation de temps forts, de festivals, ou de tout autre événement structurant sur le territoire d'implantation;
- La faible augmentation, voire la stagnation des fonds pérennes dédiés aux CCN (subventions de fonctionnement) depuis 15-20 ans en comparaison avec l'accroissement des activités des lieux et l'inflation pourrait avoir un impact sur l'érosion de la place des femmes dans les directions de Centres chorégraphiques nationaux;
- La nomination de binômes et de collectifs mixtes laisse penser à tort que le nombre de femmes dirigeant les CCN est en augmentation;
- La question du modèle et de la représentation influe sur les imaginaires. Autrement dit : moins il y a de femmes aux postes de direction et moins les shortlists sont paritaires, moins les femmes s'estiment légitimes pour candidater.

Au-delà d'être de seules hypothèses, ces facteurs ont été confirmés lors des entretiens effectués auprès des artistes directeur·rice·s de Centres chorégraphiques nationaux et dans les réponses aux questionnaires envoyés aux compagnies.

²⁸ Il s'agit des CCN d'Angers, de Montpellier et de Roubaix, respectivement dirigés par Noé Soulier, Christian Rizzo et Sylvain Groud.

²⁹ «J'ai montré en 2006 comment se fabriquent les successeurs de ceux qui dirigent les institutions culturelles, par un système de clonage qu'on désigne sous le terme plus anodin de «cooptation». S'immiscer dans cette chaîne de transmission quand on est «autre» relève de l'exploit...» Extrait de *Exploser le plafond de verre*, Reine Prat 2021.

PRÉCO – 03/

NISATIONS

DE L'ACCN

Les CCN et l'ACCN prendront toute leur part à la mise en œuvre de ces préconisations, mais elles ne sauront être effectives sans consensus général, c'est-à-dire sans partenariat *a minima* avec les acteur·rice·s de l'écosystème chorégraphique, et plus largement du secteur culturel, l'État et les collectivités territoriales.

L'enjeu d'une formation renforcée permettant un *contexte favorable* *à l'égalité*

Hélène Marquié souligne que le retard des formations en danse sont considérables au sujet de l'égalité : elles n'enseignent rien sur l'histoire des femmes ou encore ne dispensent pas de formations contre les violences sexistes et sexuelles³⁰. En effet, l'image d'un secteur majoritairement féminin n'a pas enclenché de réflexion outillée depuis sa structuration et n'a pas laissé penser que les inégalités n'y étaient pas défavorables aux femmes. Or, il est urgent de lutter contre cette essentialisation de la danse comme un art uniquement féminin et donc totalement libre de toute forme d'inégalité de genre.

Valorisation du Matrimoine

L'introduction massive des œuvres de femmes et la valorisation d'un Matrimoine, c'est-à-dire la valorisation des créations des femmes du passé pour enrichir l'héritage culturel et artistique commun, est nécessaire dans les programmes et répertoires des formations artistiques.

Les grandes institutions de la danse, référentes en matière de valorisation de répertoires, pourraient être invitées à jouer un rôle majeur dans la constitution d'un Matrimoine de la danse auprès du public amateur et étudiant (dès la section danse au lycée). Par exemple, le Centre national de la danse a introduit la notion de répertoire dans son programme d'aide en direction de la danse en amateur. Ce programme ayant pour objectif d'offrir la «possibilité (...) de découvrir une écriture chorégraphique à travers une œuvre significative dans l'histoire de la danse, ayant déjà connu l'épreuve de la scène, ou pour les danses qui ne sont pas reliées à une pratique scénique, de se confronter aux sources de cette pratique³¹», il serait peut-être intéressant d'aller jusqu'à proposer une vision d'un répertoire de la danse contemporaine, lequel mettrait l'accent sur le Matrimoine.

Accompagner les étudiant·e·s dans la constitution d'un réseau professionnel

Le «syndrome de l'imposteur» observé chez beaucoup d'artistes femmes interrogées dans le cadre de ce chantier ne se limite pas au questionnement de leurs propres capacités

mais va bien au-delà : le réseau professionnel joue fort dans la légitimation des candidates. Or, il existe peu d'espaces pour les femmes, tant dans le champ des politiques publiques que dans le milieu syndical. Ces milieux sont à majorité masculine.

La création d'espaces de paroles, de temps d'échanges, de conseils ou même de tutorats pour les futures candidates serait un outil intéressant à mettre en place, notamment sous la forme de séminaires virtuels et/ou de séances individuelles animées par les équipes des CCN.

Les enseignant·e·s des formations supérieures en danse, qui font partie des premiers contacts pour les étudiant·e·s avant qu'il·elle·s n'entament leur carrière professionnelle, pourraient également être davantage sensibilisé·e·s et formé·e·s à ces problématiques.

L'enjeu de la formation des personnes composant les jurys de sélection

Il est primordial d'imaginer une formation similaire pour les acteur·rice·s du champ chorégraphique, les personnes représentant l'État (administration centrale et services déconcentrés) et les collectivités territoriales. La règle de composition paritaire des jurys doit être impérativement respectée. Une charte signée entre l'ACCN, le ministère de la Culture et les représentations associatives des collectivités territoriales serait nécessaire en ce sens, incluant également un module de prévention contre les violences sexistes et sexuelles.

³⁰ Annexe 4 (p.62) : Projet tutoré «Transmission».

³¹ <https://www.cnd.fr/fr/page/323-danse-en-amateur-et-repertoire-programme-d-aide>

Tendre vers l'exemplarité : le réseau des *Centres chorégraphiques nationaux*

Une répartition paritaire des moyens alloués aux artistes indépendant·e·s

Les chiffres prouvent une inégalité au sein même des CCN dans la mise en œuvre du dispositif «accueils-studio», contrairement aux chiffres concernant l'artiste associé·e. Une répartition paritaire doit être imposée aux structures lors du choix des artistes résident·e·s. De même, la répartition budgétaire doit être égalitaire et transparente, à l'échelle d'un mandat de trois ou quatre ans selon les CCN. Une veille genrée pourra être réalisée auprès de toutes les structures afin de publier et diffuser ces statistiques.

Proposer des aménagements au sein des CCN afin d'améliorer les conditions des artistes quand il·elle·s sont parents

La maternité ne devrait plus être le choix de la renonciation à une carrière professionnelle. Or les femmes sont encore celles qui prennent en charge la majorité du travail parental³². De ce fait, une première étape serait de mettre en place des espaces de garde d'enfant au sein des CCN ou lors de tournées, dès lors qu'un·e interprète ou un·e chorégraphe se trouve dans la situation où il·elle n'a pas d'autre moyen que d'être accompagné·e par son ou ses enfants. Des listes de personnes gardant des enfants pourraient aussi être proposées aux artistes travaillant pour un CCN de manière permanente ou temporaire.

Le congé paternité pourrait également être allongé et proposé.

Les enjeux de direction d'un lieu culturel et la formation aux problématiques d'égalité à tous les niveaux

L'ACCN veillera à échanger avec les personnes nouvellement nommées sur le sujet de l'égalité femmes-hommes, notamment en rappelant le nécessaire respect de la stricte parité dans les CCN : attribution des aides (nombre et montants), composition des équipes administratives, artistiques, techniques...

Une attention politique primordiale à l'éga-conditionnalité des financements

Les études recensées dans le cadre de ce chantier prouvent combien la diffusion est inégalitaire entre les femmes et les hommes. Si cette observation s'explique par une multitude de facteurs (dont une visibilité moins importante des artistes femmes dès l'émergence, notamment à cause d'un financement moindre par rapport aux artistes hommes), il faut impérativement conditionner un rééquilibrage *via* l'éga-conditionnalité des financements dans les scènes labellisées par exemple. Une réflexion et un plan d'action inter-labels sont absolument nécessaires sur ce sujet.

“
il faut impérativement conditionner un rééquilibrage *via* l'éga-conditionnalité des financements dans les scènes labellisées”

³² 55% des mères disent prendre majoritairement en charge les responsabilités parentales et la charge mentale associée contre 8% des pères. Selon le communiqué de presse du 21 janvier 2019 porté par le secrétariat d'état chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Un engagement renforcé de l'État et des collectivités territoriales au sujet de *l'égalité femmes-hommes*

Une application stricte des textes réglementaires

Un subventionnement mieux réparti entre femmes et hommes, dès la structuration du parcours artistique de l'artiste, est urgent. À l'heure où «l'ensemble des subventions accordées à la danse en 2018 [est de] 37% pour des compagnies dont une femme est chorégraphe, [contre] 49% à des hommes [et] 14% à des couples mixtes ou des collectifs»³³,

il est primordial d'appliquer strictement les textes réglementaires dès le financement pour la structuration du parcours des chorégraphes, de la composition paritaire des jurys de sélection et de présélection. C'est ainsi que le principe de l'égal accès des hommes et des femmes à la tête des institutions labellisées de création pourra être effectif.

L'indemnisation des processus de candidatures

Comme démontré précédemment, les femmes bénéficient de moins de soutien et leur situation est bien plus précaire. S'atteler à une candidature pour la direction d'un CCN demande un travail considérable ainsi que l'engagement de frais. Un dédommagement permettrait aux candidat·e·s de ne pas être fragilisés·e·s au cours de cette période.

Une nécessaire transparence des politiques publiques tant dans la nomination aux postes de direction que dans la définition des politiques appliquées au champ chorégraphique

Les critères de présélection des projets et de sélection finale des candidatures ne sont pas connus à ce jour : comment garantir une entière objectivité aux candidat·e·s ? L'ACCN invite désormais chaque candidat·e à un poste de direction de CCN à se déclarer auprès d'elle afin qu'elle soit vigilante à la composition paritaire des shortlists, tout en garantissant la confidentialité de ces candidatures.

En s'inspirant de ce qui existe déjà dans d'autres pays européens tel que l'Irlande, il serait intéressant de rendre obligatoire, pour tout·e membre des jurys et sur simple demande de l'intéressé·e, l'envoi d'un rapport d'évaluation concernant la candidature et/ou l'audition d'un·e postulant·e. Ce système assurerait une totale transparence et s'inscrirait dans une démarche constructive pour le / la candidat·e.

Déclarer les procédures de recrutements non-paritaires infructueuses

L'ACCN demande que toute procédure de recrutement non-paritaire puisse être déclarée infructueuse et que le ministère de la Culture assure une vigilance complète sur ce point.

Afin d'atteindre tous ces objectifs, l'ACCN déterminera une temporalité avec les partenaires publics et des indicateurs d'évaluation.

Les éléments de cette synthèse confirment l'urgence d'une vraie politique en faveur de l'égalité femmes-hommes dans les directions des Centres chorégraphiques nationaux et plus largement ils confirment qu'un travail commun à l'ensemble des acteur·rice·s du champ chorégraphique et culturel s'impose. Le soutien et l'engagement de l'État et des collectivités territoriales, sans lequel·le·s ces préconisations ne peuvent pas donner lieu à des actions concrètes, sont absolument incontournables. À l'heure où 10 renouvellements de direction auront lieu au sein du réseau des CCN entre 2024 et 2026, il est indispensable que ce chantier prenne la forme d'actions communes dans les plus brefs délais.

Enfin, l'ACCN espère fédérer l'ensemble du secteur chorégraphique autour de cette synthèse et plus largement tous les financeurs de la danse : scènes labellisées, État, collectivités territoriales.

³³ Hélène MARQUIÉ, « Le genre dans la danse actuelle : des 'jeux de genre' aux questions sociales », *Danse et politique : luttes, corporéités, performativités*, Anne PELLUS (dir.), Éditions universitaires de Dijon, 2021, p. 147-160.

TEXTES RÉGLEMENTAIRES

L'article 5 de la loi du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine

Décret du 28 mars 2017 relatif aux labels et au conventionnement dans les domaines du spectacle vivant et des arts plastiques

Arrêté du 5 mai 2017 fixant le cahier des missions et des charges relatif au label «Centre d'art contemporain d'intérêt national»

La note d'intention de Madame la Ministre à l'attention des DRAC, relative à la parité dans le secteur de la création, 8 mars 2017

ÉTUDES ET RAPPORTS

Département des études, de la prospective, des statistiques et de la documentation, *Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication 2022*, dir. Amandine Shreiber, mars 2022

HAMON Cécile, *L'égalité femmes-hommes dans le spectacle vivant*, 2016

Office national de diffusion artistique (ONDA), *La diffusion de la danse en France de 2011 à 2017*, dir. Daniel Urrutiaguer, septembre 2019

PRAT Reine, Mission pour l'égalité et contre les exclusions, Rapport d'étape n° 1, «*Pour une plus grande et une meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur du spectacle vivant - Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation*», juin 2006.

PRAT Reine, Mission pour l'égalité et contre les exclusions, Rapport d'étape n° 2, «*Arts du spectacle - 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 - De l'interdit à l'empêchement*», mai 2009.

Syndeac, *La place des artistes femmes programmées dans le spectacle public*, 14 mars 2022

ESSAI LITTÉRAIRE

COFFIN Alice, *Le génie lesbien*, Éditions Grasset, 2020.

ARTICLES SCIENTIFIQUES

MARQUIÉ Hélène, «Le genre dans la danse actuelle : des «jeux de genre» aux questions sociales», *Danse et politique : luttes, corporéités, performativités*, Anne PELLUS (dir.), Éditions universitaires de Dijon, 2021

RAEVAARA Eeva, «Les débats sur les quotas en Finlande et sur la parité en France : des politiques du changement ?», *Cahiers du Genre*, 2009

COMMUNIQUÉS DE PRESSE

Communiqué de presse de l'Association des Centres chorégraphiques nationaux, 26 juillet 2021

«Le ministère de la Culture publie l'édition 2022 de l'Observatoire de l'Égalité», communiqué de presse du 08 mars 2022

PAGES WEB

Master Science Politique – parcours Diversité et discriminations de l'Université Paris : <https://www.univ-paris8.fr/-Master-Diversites-et-discriminations->

Danse en amateur et répertoire Programme d'aide, Centre National de la Danse : <https://www.cnd.fr/fr/page/323-danse-en-amateur-et-repertoire-programme-d-aide>

PODCAST

COMMEAUX Lucile et MARTINET Xavier, *Le petit Salon*, «Danse : Où sont les femmes?», France Culture, Épisode du lundi 5 juin 2017

DISCOURS

PRAT Reine, «Exploser le plafond : dans les Centres chorégraphiques nationaux des questions pour agir !», Conférence d'ouverture du séminaire organisé par l'ACCN le 15 décembre 2021.

ANNEXES

05/

Annexe 1: **«Exploser le plafond : dans les Centres chorégraphiques nationaux des questions pour agir !», Reine PRAT**

EXPLOSER LE PLAFOND : DANS LES CENTRES CHORÉGRAPHIQUES NATIONAUX DES QUESTIONS POUR AGIR !

Connaître, comprendre et agir : cette journée professionnelle organisée par l'Association des Centres chorégraphiques nationaux interrogera la place des femmes artistes et leur accès à la direction des CCN.

Centre national de la danse - 15 décembre 2021

Conférence d'ouverture *La danse occupe dans les arts une place singulière.*
Reine Prat

I- D'abord, les femmes n'en sont pas absentes.

II – La danse serait-elle un art mineur ?

III – Sans doute faudrait-il interroger la capacité émancipatrice de l'art de la danse aujourd'hui?

IV – *Diversité et parité*, une cause commune ? Ou faut-il en douter ?

V – Alors que faire ? Et qui fait quoi ?

Merci. Merci à Marion Fraccola de m'avoir invitée à cette journée et de m'avoir convaincue d'en assurer la «conférence» d'ouverture. Le terme est peut-être excessif au regard de la présentation que je vais vous faire des réflexions que m'inspire cette journée consacrée à la place des artistes femmes dans le monde de la danse et, singulièrement, à leur accession à la direction des Centres chorégraphiques nationaux. Je dois avouer que je suis quelque peu impressionnée de m'exprimer sur ce sujet devant vous qui connaissez bien mieux que moi le monde de la danse, qui le connaissez de l'intérieur.

Je suis pour ma part une spectatrice erratique, tenue éloignée des salles de spectacles pendant de longues périodes d'exil consenti, au Maroc, en Guyane, en Martinique et, oserais-je dire, à Marseille. J'ai de la danse une connaissance, plus sensible que savante, accrochée à des coups de cœur et trouée de lacunes, fruit de hasards et de compagnonnages, dont je crois nécessaire de vous livrer en introduction quelques bribes.

J'ai rencontré la danse contemporaine avec les tout premiers spectacles de Dominique Bagouet à la fin des années 1970. J'en garde le souvenir d'une danse magnifique, émaillée d'étrangetés, de corps pas tout à fait normés – cette étonnante petite danseuse toute ronde, potelée, dont je n'ai pas retenu le nom, de rencontres incongrues, Geneviève Sorin dans une cabine de douche, le surgissement d'un pas de bourrée... Quinze ans plus tard, j'ai tenté de convaincre Bagouet de venir diriger une maison à Marseille, il était trop tard. Entre-temps, depuis la Drac à Aix-en-Provence, la galaxie Duboc ayant laissé une poussière d'étoiles, j'ai vu des lycéens hagards – étonnés de leur propre corps, danser dans les jardins du parc Jourdan, emmenés par le groupe Dunes. À Marseille, les mouvements de Madeleine Chiche et Bernard Misrachi, d'abord projetés sur des façades de frigo, passèrent au fil des ans au plein ciel, porté par le toit de la Friche La Belle de Mai, mêlant les mouvements de la rue aux gestes chorégraphiés, comme le faisait *in vivo* Odile Duboc. C'est grâce à Marseille Objectif Danse que j'ai découvert Valeska Gert. Marseille Objectif Danse était née dans mon bureau de la mairie, à une époque où les fonctionnaires n'étaient pas réduits à remplir des tableaux pour justifier de l'usage de crédits dont l'insuffisance chronique allait les habituer à ne plus répondre que «non» à tout projet qui «n'entre pas dans les cases», selon la formule consacrée. Il était alors possible d'inventer, ce qui, dans le domaine de la culture m'a toujours paru la seule chose à faire. Responsable de l'association Arcanal, à qui on doit les premiers films de danse coproduits avec La 7 (Arte), j'ai lancé la *Collection Danse* qui permettait de commercialiser certains de ces films, en vente en VHS en librairies.

Je croise alors Odile Duboc, Larrieu, Tompkins, Chopinot, Monnier, bien d'autres. À Marrakech, les premiers pas de la danse contemporaine vinrent d'Hélène Cathala et Fabrice Ramalingom : sur le plateau de l'Institut français, *Si j'étais toi*, a plongé le public dans un silence si compact que j'en ai été prise d'effroi jusqu'au tonnerre d'applaudissements. Contre l'avis de nos collègues qui jugeaient la danse inconvenante pour un public marocain – ce qui nous éclaire sur la diplomatie culturelle française, mon successeur a poursuivi. Depuis, Bouchra Ouizgen nous a embarqué·es, à rebours de ces préjugés rancis, avec ses aïtas, loin de tout folklore. Ce panorama mériterait évidemment d'être actualisé.

Je viens donc vous rencontrer avec quelques hypothèses, en forme d'interrogations, issues des travaux que j'ai menés au sein du ministère de la culture, *Pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les arts du spectacle*, et de la réflexion que j'ai poursuivie depuis pour aboutir à la publication de ce livre *Exploser le plafond*. Précis de féminisme à l'usage du monde de la culture. Je suis surtout curieuse de vous entendre pour affiner cette réflexion.

Je n'éviterai pas de vous donner quelques chiffres dans la mesure où ils pourront étayer l'argumentation.

La danse me semble occuper dans les arts une place assez singulière.

I- D'ABORD, LES FEMMES N'EN SONT PAS ABSENTES.

Contrairement aux pionnières du cinéma, elles n'ont pas été effacées de l'histoire. Leur rôle dans la rupture d'avec le ballet classique comme dans l'émergence de la post-modern dance n'est pas nié, bien au contraire. Le matrimoine chorégraphique est bien vivant.

Elles ne sont pas absentes non plus parmi les grands noms de la danse contemporaine. Les grands plateaux ne leur sont pas inaccessibles (je parle de ma seule expérience de spectatrice) contrairement au sort réservé aux metteuses en scène pour lesquelles je peux avancer quelques chiffres, datant de mon rapport de 2009 mais qui permettent de mesurer les écarts entre ces deux arts de la scène. Le cas du théâtre de l'Odéon, sous les directions successives de Stéphane Braunschweig puis d'Olivier Py, est intéressant : entre 1997 et 2001, les metteurs en scène avaient occupé les plateaux de Berthier à 100% et le grand plateau de l'Odéon à 95%. Leur part tombait à 73% pour les spectacles hors les murs et à 54% au Petit Odéon (pour une jauge de 60 places). Entre 2002 et 2009 aucune metteuse en scène n'était programmée dans aucune de ces salles. Jamais, me semble-t-il, les chorégraphes n'ont été soumises à un tel empêchement.

La cour d'honneur du festival d'Avignon illustre ce décalage : aucune autre metteuse en scène qu'Ariane Mnouchkine n'y a été invitée. Pour compenser (?),

celle-ci y a été programmée quatre fois. On y a vu en revanche plusieurs chorégraphes: Pina Bausch (1983, 1995, 2000), Martha Graham (1987), Maguy Marin (1989), Sacha Waltz (2002), Mathilde Monnier (2005, 2008), Anne Teresa de Keersmaeker (1992, 2011, 2013), Lucinda Childs (1995).

Or dès lors que les femmes ne sont pas absentes, elles apparaissent nombreuses, le fussent-elles moins que leurs homologues hommes ! Ainsi des spectacles pour le jeune public dont tout le monde s'entend à dire que c'est un secteur très féminisé. Or l'étude de Sylvie Cromer, en 2009, montrait que 52% d'entre eux étaient mis en scène par des hommes, 14% par des femmes, 34% par des équipes mixtes.

Donc le monde de la danse est réputé largement féminin. Qu'en est-il en réalité ?

Je reprendrai les chiffres que je citais en 2006. Ils ont sans doute peu varié, sauf en ce qui concerne les directions de CCN, comme il apparaissait dès 2009, l'effet de yoyo, depuis, n'a cessé de s'exercer. La situation actuelle à cet égard inquiète, elle sera sans doute éclairée par la suite des interventions.

La diversité des items que je convoquais en 2006 permet d'observer le fonctionnement propre à ce secteur. L'enseignement de la danse était en effet très féminin : dans les établissements publics d'enseignement spécialisé, les filles représentaient entre 93% et 97% des publics des cours de danse. Le taux d'enseignantes s'élevait à 68%. Ce même taux de 68% se retrouvait pour les artistes interprètes intermittentes mais tombait à 57% pour les interprètes permanentes.

L'accès à la chorégraphie était étonnamment équilibré entre danseuses et danseurs : dans les deux cas 1 personne sur 5 avait exercé la fonction de chorégraphe dans les douze mois précédant une enquête de novembre 2003.

À partir de là, les proportions s'inversaient : le taux de femmes chorégraphes plafonnait autour de 40% à la tête des compagnies conventionnées, dans les programmations des institutions financées par le ministère de la Culture et à la tête des centres chorégraphiques. Remarquable cohérence entre ces trois items. Les filtres se situaient alors en amont : entre l'école et l'exercice du métier d'interprète puis entre le métier d'interprète, la pratique chorégraphique et l'accès aux moyens de production, à la visibilité sur les scènes, à la direction des CCN.

J'alertais déjà en 2006 sur la fragilité de la position, fût-elle minoritaire, acquise par les femmes dans le domaine de la danse. En trois ans, la prédiction était réalisée : le taux de directrices de CCN était passé de 43% en 2006, à 38% en 2007 et 32% en 2008. L'érosion s'est poursuivie, jusqu'à inquiéter. Je pointais aussi que l'accès au pouvoir que représente la direction de lieux emblématiques était réservé : le Centre national de la danse, le théâtre de la Ville, la maison et la biennale de la danse de Lyon, le festival Montpellier danse étaient dirigés par des hommes qui par ailleurs n'avaient jamais été danseurs. Seule exception alors : Brigitte Lefèvre à la direction de la danse à l'Opéra national de Paris. Je vous laisse apprécier les changements survenus depuis.

II- LA DANSE SERAIT-ELLE UN ART MINEUR ?

Du moins la danse a-t-elle été longtemps la parente pauvre des arts subventionnés par le ministère de la Culture. Ce n'est qu'en 1984, près de quarante ans après la création des premiers Centres dramatiques nationaux que sont créés les premiers Centres chorégraphiques nationaux et en 1987, vingt-cinq ans après la création du ministère de la culture, qu'est mise en place une délégation à la danse au sein de la puissante direction de la musique, avec des moyens financiers accrus. Il y a fallu des revendications fortes des artistes de la danse: je me souviens des manifestations «corps couchés» au sortir du Palais des Papes dans ces années-là. Est-ce le peu de considération accordé à cet art qui a permis à des femmes de s'y faire une place ? Ou est-ce parce que les femmes y étaient si présentes que cet art n'était pas considéré par la puissance publique ? Ou est-ce parce que les petites filles sont si nombreuses dans les cours de danse que l'accès à la chorégraphie est relativement ouvert aux femmes comme l'accès aux postes de direction de CCN ? du moins si l'on compare au sort longtemps réservé aux metteuses en scène ! Ou bien que, s'agissant d'un art où le corps est prioritairement en jeu, on ne peut tout de même pas rendre invisibles celles dont le corps est constamment invoqué, contrôlé, auquel elles sont tout particulièrement assignées voire réduites ? Ou alors, la persistance dans la culture chorégraphique des grandes figures de la danse moderne, puis post-moderne, encouragerait-elle des femmes, en nombre plus important que dans d'autres arts, à faire œuvre, à emprunter la voie de la «liberté émancipatrice» que Geneviève Fraisse salue chez Loïe Fuller et Martha Graham ? Efficacité de la valorisation du matrimoine ? À n'en pas douter.

Toutefois, la prépondérance et la visibilité des chorégraphes femmes que j'avais imaginées continues depuis le temps des pionnières, favorisant à l'arrivée leur accès aux postes de direction, apparaît comme un leurre si l'on remonte au-delà des années 2005-2006 que j'étudiais. Les onze premiers CCN, en 1984, étaient dirigés par neuf hommes et deux femmes, soit 82% vs 18%.

Un sinistre événement survenu il y a peu d'années a reposé, dans des termes un peu différents, la question de l'accès aux directions de lieux emblématiques: une danseuse vaut-elle un musicien ? Sous la pression d'une petite partie de la profession, l'État a répondu NON.

III – SANS DOUTE FAUDRAIT-IL INTERROGER LA CAPACITÉ ÉMANCIPATRICE DE L'ART DE LA DANSE AUJOURD'HUI ?

Dès les premiers spectacles auxquels j'ai eu accès et tout au long de ma vie de spectatrice, il m'a semblé que la danse contemporaine était le lieu de tous les possibles, qu'ayant échappé aux normes du ballet classique, elle échappait à toutes les conventions. Là encore contrairement au théâtre, des corps non normés y étaient admis, hors de toute instrumentalisation; la binarité homme/femme

était questionnée, voire niée, de même que les assignations à la féminité ou à la masculinité; la transidentité affirmée. Chaque individualité respectée, autonome, affirmant la responsabilité de sa présence sur scène, jusqu'à la nudité revendiquée, active, défiant l'intrusion du regard, questionnant la réification du nu tout au long de l'histoire de l'art. Je pense évidemment au duo Monnier/La Ribot, *Gustavia*. L'organisation même du secteur fait exception sur un point crucial: la possibilité de voir des collectifs accéder à la direction d'un CCN, pratique toujours «interdite» au théâtre, exception faite à quelques occasions pour des couples hétérosexuels, à la scène comme à la ville.

Paradoxalement, la danse continue à fonctionner comme injonction identitaire à travers les images convoquées par les écoles et conservatoires de musique et de danse pour le recrutement des enfants: petit garçon à la trompette, petite fille en tutu. L'injonction opère et constitue des groupes homogènes de corps normés dont le point d'arrivée sublimé est l'école du ballet de l'Opéra national de Paris où, dès l'entrée, la prime au masculin minoritaire fonctionne à plein, comme le montre Joël Laillier dans son étude, *Ce que le talent occulte*. Pour le coup, les filles sont ici vraiment trop nombreuses !

Deux ou trois questions se posent alors: que deviennent toutes ces petites filles, dont l'immense majorité ne va évidemment pas au bout de ce cursus, que deviennent-elles après s'être adonnées à cette «activité d'éducation et de dressage du corps» qu'est la danse classique, selon la formule de Laillier ? Que deviennent celles que le tutu a fait rêver mais qui, pour des questions de classe, de racisation ou de conformation physique, n'ont pas pu y accéder ? Et d'où viennent les danseuses contemporaines qui accèdent à la chorégraphie et, le cas échéant, aux directions de CCN ?

IV – DIVERSITÉ ET PARITÉ, UNE CAUSE COMMUNE ? OU FAUT-IL EN DOUTER ?

«Le but n'est [certainement] pas, comme l'explique le collectif Piment à l'article «Racisé» de son *Petit lexique en voie de décolonisation, bien nommé Le Dérangeur*, de lancer les jeux olympiques de l'oppression» mais plutôt de reconnaître avec Elsa Dorlin que «sexe et race ont une même matrice».

J'avais noté en 2009 que l'éviction des femmes de la direction des CCN avait coïncidé avec l'entrée dans ce réseau de chorégraphes issus du hip-hop, de la rue, de la banlieue, bref, d'une «autre culture», c'est-à-dire «racisés». Tous des hommes. Ainsi la part sanctuarisée au profit des «légitimes» était préservée, la part des hommes blancs se maintenant, bon an mal an à 50% de l'effectif, toutes les autres catégories se partageant les 50% restants.

C'est encore ce que constate aujourd'hui le collectif La Permanence, dans une étude sur les programmations des CCN sur la saison 2019-2020 qui se revendique militante, «en faveur d'une meilleure visibilité des personnes minorisées et pour des conditions de travail dignes pour toustes dans le champ de l'art».

Ces données n'étant pas fournies par les statiques institutionnelles, il est intéressant de regarder ces résultats, les méthodes d'identification et de comptabilisation étant précisément explicitées, de même que sont pointées les lacunes et les biais éventuels, que je ne détaillerai pas ici.

Ainsi, l'analyse des directions de CCN sur cette période ne précise pas la date exacte de la photographie du réseau. Les récentes nominations ont pu modifier ces équilibres. Il faut par ailleurs avoir en tête que le terme « racisé·e » recouvre des « appartenances » extrêmement diversifiées en termes d'origine, de nationalité, de classe, de couleur de peau, que l'on s'ingénie à rabattre les unes sur les autres. Enfin, aucune des personnes identifiées comme non binaires et/ou intersexes ne se déclare comme telle dans les documents de communication consultés.

Quoiqu'il en soit, l'analyse des directions que propose la Permanence corrobore, actualise et précise mon analyse de 2009 : les hommes blancs occupent 50% des postes de direction, les 50% restant se répartissent entre 20% d'hommes racisés, 20% de femmes blanches, 10% de femmes racisées. On voit bien comment la réduction de cette mosaïque à des comparaisons binaires (hommes/femmes : 70/30 ; personnes blanches/personnes racisées : 70/30) masque les hiérarchies, le cumul des privilèges pour les hommes blancs, comme celui des pénalisations pour les femmes racisées.

L'analyse des programmations fait état d'une situation un peu moins déséquilibrée, pour le haut de la pyramide : les hommes blancs ont chorégraphié 41% des spectacles, les femmes blanches 31%, les hommes racisés 20%, alors que la part des femmes racisées tombe à 8%.

On voit cependant que les viviers disponibles ne sont pas mobilisés entre les artistes programmé·e·s et les artistes accédant aux directions, sauf pour ce qui concerne les hommes racisés. C'est donc au profit des hommes blancs que les femmes, qu'elles soient blanches ou racisées sont écartées de ces postes. Qu'elles y prétendent moins que leurs camarades masculins indique seulement que d'autres discriminations s'exercent contre elles à tous les niveaux de leurs parcours, discriminations capables de les démobiliser. La disparition des femmes à la tête des CCN n'est certainement pas un signe encourageant.

En regardant la relation, dans chaque CCN, entre le profil de la personne qui dirige et les ratios dans les programmations, l'étude confirme l'homosocialité de la fabrique des artistes : ainsi les deux CCN où la programmation inverse les résultats personnes blanches/personnes racisées, sans pour autant atteindre des proportions identiques, sont dirigés par des hommes racisés : à Créteil le taux de personnes racisées programmées s'élève à 61% dont 66% d'hommes pour 34% de femmes ; à La Rochelle, le score en faveur des racisé·e·s est de 62% dont 69% d'hommes pour 31% de femmes. Ainsi, sans grande surprise, les hommes racisés favorisent les hommes racisés. À Créteil, la masculinité l'emporte dans tous les cas : les hommes occupent 63% de la programmation, le pourcentage d'hommes blancs (23%) dépasse celui des femmes racisées (21%) et des femmes blanches (17%).

Les femmes racisées ne profitent donc pas vraiment d'une homosocialité restée ancrée sur le genre. La situation diffère à La Rochelle où les hommes blancs occupent la part la plus réduite (17%) mais où les femmes blanches (21%) l'emportent de 2 points sur les femmes racisées (19%). La conclusion s'impose d'elle-même.

L'absence de CCN dans les territoires d'outre-mer est par ailleurs mentionnée.

L'étude remarque de surcroît que les femmes blanches et les personnes racisées sont souvent programmées de manière regroupée, dans des temps forts ou des festivals thématiques, stigmatisants, laissant alors la place à la masculinité blanche pour l'ensemble de la saison. De la critique que j'ai pu faire de tels affichages/maquillages dans le domaine du théâtre sont nées en 2008, à l'initiative des collectifs H/F, les «saisons égalité», qui n'ont pas dessiné le cercle vertueux espéré. Quinze ans après la diffusion de mon premier rapport, il est temps d'admettre qu'il n'y a rien à attendre de la vertu.

V – ALORS QUE FAIRE ? ET QUI FAIT QUOI ?

Il convient donc, comme pour les autres arts, que les pouvoirs publics mettent en place des mesures dont l'application et l'efficacité réelle doivent être précisément vérifiées et garanties par des systèmes de bonus/malus. Ce n'est pas le lieu de faire le catalogue de ces mesures, qui figurent dans les feuilles de route successives du ministère de la Culture et s'améliorent au fil des ans. Ce qu'il y manque, ce sont les moyens de les faire appliquer sérieusement par les institutions auxquelles elles s'adressent.

Les institutions culturelles seraient tout à fait à même, si elles en avaient la volonté (certaines l'ont), d'imaginer et de mettre en œuvre, à leur niveau, toutes initiatives complémentaires susceptibles de faire avancer les politiques d'égalité.

Dans tous les cas, la vigilance est nécessaire pour mesurer la distance entre affichage politique et volonté réalisatrice et pour détecter les biais de certaines préconisations. Les travaux de chercheuses et de chercheurs qui s'y emploient depuis quelques années est précieux. Il importe d'en prendre connaissance et de s'en nourrir. Je pense en particulier au dossier publié dans le numéro 65 de la revue *Agone*, *Sous le talent : la classe, le genre, la race*. En pratique, nous pouvons nous réjouir que le Syndéac ait adopté une nouvelle feuille de route dont l'objectif est d'atteindre une parité exemplaire entre les femmes et les hommes dans les programmations, dans l'accès aux moyens de production et au potentiel de public touché. Nous saluons la volonté exprimée dans cette feuille de route d'avancer rapidement et que soit actée la nécessité d'un déséquilibre momentané en faveur des créatrices.

Cependant, le texte semble conditionner la mise en œuvre de l'objectif de parité dans les moyens de production à l'octroi de moyens supplémentaires par la puissance publique. Or, pour être crédible, l'engagement des adhérents du Syndéac devrait se concrétiser immédiatement par un partage égalitaire de l'existant : budgets, espaces, temps et outils de travail. Un peu d'imagination devrait permettre d'inventer les modalités de tels partages.

Par ailleurs, l'exigence de parité dans les programmations est à considérer avec précaution. Elle peut amener à pénaliser les structures dont la programmation compterait soudain plus de femmes que d'hommes (il y en a) – ainsi qu'il est arrivé à la mairie de Paris «mise à l'amende pour avoir nommé trop de directrices». Je suggère donc la mise en œuvre d'une parité réparatrice. Il s'agit que «le comptage des programmations des spectacles imaginés et créés par des femmes [en rapport à ceux créés et imaginés par des hommes] dans le réseau des scènes publiques, réalisé [par le Syndéac] sur la base de la saison 2019-2020», soit étendu, rapidement – que des moyens soient dégagés pour ce faire –, aux quinze dernières années (c'est-à-dire à partir du moment où les faits ont été connus) et que l'exigence de parité soit respectée sur une période de trente ans à compter de ce point d'origine. En 2037, nous aviserons de ce qu'il conviendra de faire.

Les viviers, dans tous les domaines artistiques, sont suffisants pour que l'inversion des ratios de programmation soit réalisable dès la prochaine saison. Je ne nie pas les difficultés et les états d'âmes que ne manquera pas de susciter un tel changement de pratique. Il faudra notamment renoncer aux choix dictés par l'homosocialité, au système de poulinage, qui fait se succéder le même au même, il faudra sortir de l'entre-soi et apprendre à regarder ailleurs et autrement. Il faudra reconnaître que le recours à la notion, non questionnée, de talent fonctionne comme «un principe de légitimation des inégalités», selon la formule de Laillier à propos de l'école du ballet de l'Opéra national de Paris, transposable à l'ensemble des niveaux de sélection.

On ne peut pas se contenter d'en appeler à la sororité même si, là où elle se pratique, elle fait beaucoup, de même que, on l'a vu, la solidarité active au sein de chaque groupe minorisé.

C'est à l'ensemble de la profession et, singulièrement, à toute personne exerçant une part de pouvoir que revient la responsabilité de faire de nouveaux choix et d'influer ainsi sur les pratiques de nomination à la tête des institutions. Il s'agit de devenir allié·e des personnes minorisées. Cela suppose de prendre conscience de ses propres privilèges. Cela s'apprend. Les réticences à revendiquer la direction d'un CCN ne seraient-elles pas liées aussi à une analyse critique de l'organisation et du fonctionnement de ces maisons ? Il semble par exemple que ce soit le cas pour les Centres dramatiques nationaux, comme l'analysait fin 2019 un article du Monde intitulé *Le Théâtre a mal à ses ressources humaines*.

Qu'en est-il pour la danse ? Je laisse ici la parole à Stéphanie Aubin, citée dans un article du Monde à propos de l'éco-responsabilité: «Nous devons bien sûr réinventer nos façons de produire, de consommer mais aussi et surtout changer nos postures et nos imaginaires. [Il s'agit d'] aller vers une sobriété qui ne sera supportable qu'à condition de réinvestir, grâce aux artistes, d'autres valeurs que celles de la puissance, la possession, la maîtrise.»

Les artistes sont-ils prêts à renoncer à la «puissance» qui leur est conférée par la grâce d'un supposé génie que la liberté de création, consacrée par la loi en 2016, met au-dessus des lois communes ? Favoriser la présence à la tête des institutions culturelles de personnes capables d'interroger leurs fonctionnements, de proposer des alternatives, des personnes «autres», est un enjeu collectif.

Les décisions de nomination s'appuient sur des avis formulés par la profession, de manière formelle ou informelle, directement ou de manière médiatisée. Le système de reproduction du même au même est ainsi garanti. Quelques exceptions permettent de revendiquer l'objectivité de telles décisions, qui seraient fondées sur le seul talent, dont on ne doit plus ignorer ce que cache son invocation: la classe, le genre, la race.

La parole que prennent et portent haut et fort depuis quelques années des femmes et des personnes racisées doit être entendue. Le mépris doit cesser. Au risque de voir se fracturer violemment le petit monde de la culture, donnant raison à Pierre Choderlos de Laclos: «On ne sort de l'esclavage que par une grande révolution. Cette révolution est-elle possible ? C'est à vous seules de le dire.»

À s'entendre, il y a urgence.

Quelques données chiffrées par Reine Prat

D'ABORD, LES FEMMES N'EN SONT PAS ABSENTES, ELLES N'ONT PAS ÉTÉ EFFACÉES, CONTRAIREMENT À CE QU'IL SE PASSE DANS D'AUTRES ARTS (CINÉMA, THÉÂTRE).

DIFFUSION AU THÉÂTRE DE L'ODÉON (DIRECTION GEORGES LAVAUDANT PUIS OLIVIER PY)

1997-2001

Berthier (toutes salles):
HOMMES: 100% – FEMMES: 0%

Odéon (grand plateau):
HOMMES: 95% – FEMMES: 5%

Hors les murs:
HOMMES: 73% – FEMMES: 27%

Petit Odéon (jauge de 60 places):
HOMMES: 54% – FEMMES: 46%

2002-2009

Toutes salles:
HOMMES: 100% – FEMMES: 0%

Saison 2006-2007³⁴

Sur 729 spectacles,
la mise en scène était signée par:
HOMMES: 52% – FEMMES: 14%
ÉQUIPES MIXTES (H/F): 34%

Ainsi, sur 12 saisons:

6

metteuses en scène ont
été programmées dans la
petite salle de l'Odéon

4

metteuses en scène
ont été programmées
hors les murs

3

metteuses en scène ont
été programmées dans la
grande salle de l'Odéon

0

metteuse en scène: aucune
n'a été programmée dans
les salles de Berthier
(hors festivals jeunes
acteurs/actrices)

Quelques chiffres pour la danse issus de mon rapport 2006

ENSEIGNEMENTS PUBLICS SPÉCIALISÉS

Élèves:

FILLES: 93%-97% – GARÇONS: 3%-7%

Enseignant-e-s:

FEMMES: 68% – HOMMES: 32%

ARTISTES INTERPRÈTES

Intermittent-e-s:

FEMMES: 68% – HOMMES: 32%

Permanent-e-s:

FEMMES: 57% – HOMMES: 43%

CHORÉGRAPHES

Pratique sur 12 mois:

FEMMES: 20% – HOMMES: 20%

Cies subventionnées:

FEMMES: 41% – HOMMES: 59%

Cies programmées:

FEMMES: 43% – HOMMES: 57%

Direction CCN:

FEMMES: 43% – HOMMES: 57%

Direction CCN 1984:

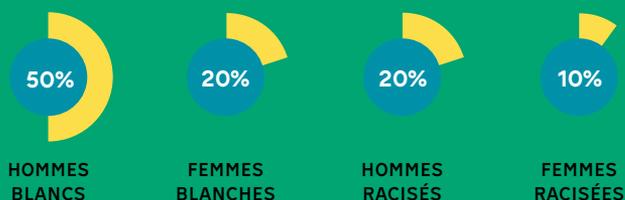
FEMMES: 18% – HOMMES: 82%

Si les femmes ne sont pas absentes, elles apparaissent (trop) nombreuses. Dans les spectacles pour le jeune public, le secteur est en revanche «très féminisé».

DIVERSITÉ ET PARITÉ, UNE CAUSE COMMUNE ?

Saison 2019-2020 dans les CCN⁵⁵

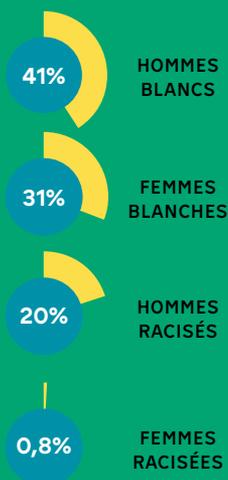
DIRECTIONS



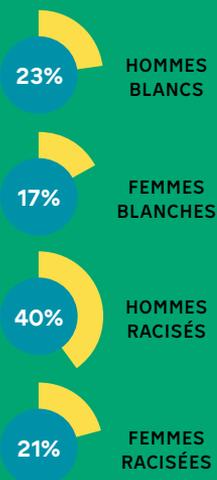
70% Hommes
70% Personnes blanches

50% Femmes
50% Personnes racisées

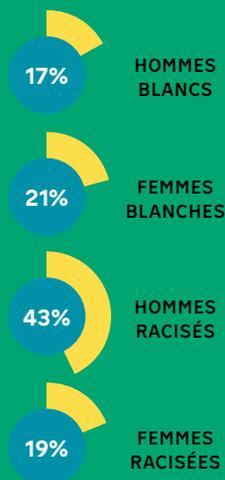
PROGRAMMATIONS



CCN CRÉTEIL



CCN LA ROCHELLE



Annexe 2 : **Communiqué de presse de l'ACCN,** **publié le 26 juillet 2021.**

COMMUNIQUÉ DE PRESSE DU 26 JUILLET 2021 • ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

L'ACCN, par ce communiqué, se réjouit de la nomination des deux prochain·e·s directeur·rice·s des Centres chorégraphiques nationaux de La Rochelle et du Havre : respectivement Olivia Grandville et Fouad Boussouf. Ces nominations sont le signe d'une diversité des esthétiques renouvelée. Nous leur souhaitons tout le succès dans la mise en œuvre de leurs projets sur ces territoires accompagné·e·s de leur équipes toujours engagées. Si, nous n'avions pas réagi publiquement lors de la communication des short lists de ces deux CCN pour ne pas interférer dans les jurys, ni fragiliser les artistes qui y figuraient. Nous nous sommes, en effet, étonné·e·s, de la composition non paritaire de la short list de La Rochelle, étant convaincu·e·s que la parité est un outil majeur pour aller vers l'enjeu de l'égalité femme-homme dans les CCN ; partant du constat que la représentation des femmes à la direction des CCN a connu, en 15 ans, un effondrement.

Le dernier rapport de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, publié en mars 2020 par le DEPS, montrait qu'au 1^{er} janvier 2019, seulement 16% des Centres chorégraphiques nationaux étaient dirigés par des femmes (soit 3 sur 19 CCN), alors que la moyenne nationale des lieux de création et de diffusion des arts plastiques et du spectacle vivant subventionnés par le ministère de la Culture dirigés par des femmes s'établissait à 34%.

Déjà en 2009, Reine Prat, dans son rapport, pointait le «recul inquiétant» des Centres chorégraphiques nationaux dirigés par des femmes : 43% des CCN dirigés par des femmes en 2006, contre 32% en 2008.

Nous souhaitons, à la suite des échanges entamés avec la Délégation à la Danse, analyser la situation actuelle et interroger les freins et les mécanismes qui se jouent dans le secteur chorégraphique à travers un chantier d'analyse-action pour remédier à cette situation en vue d'une appropriation collective des enjeux et d'une mise en place d'actions concrètes.

Nous espérons, ainsi, que le ministère de la Culture et les collectivités territoriales, partenaires des Centres chorégraphiques nationaux et faisant partie des jurys de sélection des nouvelles directions des CCN et les équipes artistiques seront attentifs à notre démarche.

Héla Fattoumi, Sylvain Groud, Petter Jacobsson, Ambra Senatore, Youssef Ghali, Armelle Guevel, Erika Hess, Yves Kordian,

Co-président·e·s de l'ACCN

Annexe 3 :

Trame des entretiens menés avec les directeur·rice·s de CCN durant le mois d’octobre 2021.

QUESTIONNAIRE POUR LES ENTRETIENS AVEC LES DIRECTEUR·RICE·S-ARTISTES

1. Quel âge avez-vous ?
2. Quelle est votre situation familiale ?
3. Quelle est votre formation ?
4. Pouvez-vous me parler de votre parcours et à quel moment dans votre parcours, vous avez envisagé de prendre la direction d’un CCN ?
5. Comment cela s’est passé pour vous dans le processus ? Par quoi avez-vous commencé ? Quel a été, selon vous, votre principal atout ? Votre principal obstacle ? Votre ou vos principaux·ales allié·e·s, soutiens, mentors ?
6. Avez-vous, et comment, identifié des besoins et des manques ?
7. Diriez-vous que votre formation, parcours et soutien, vous ont transmis les clés pour candidater à la direction d’un CCN ?
8. En tant que directeur·rice, avez-vous le souci au quotidien dans votre programmation et/ou dans la gestion de votre structure, la question de la parité ?
9. Si oui, comment ?
10. Si non, pourquoi et l’envisagez-vous ?

Annexe 4:

Synthèse des projets tutorés menés avec les étudiant·e·s du master Science politique - parcours Diversités et discriminations, Paris 8.

• SUJET 1: «TRANSMISSION»

RÉSUMÉ

Notre travail s'inscrit dans le cadre d'un projet tutoré avec notre Université Paris 8 et l'ACCN. Il nous a été demandé de réfléchir à la place des femmes artistes à la direction de CCN et aux enjeux de parité qui touchent ces directions après le constat d'une **baisse significative des femmes-artistes à la tête de CNN en 15 ans** (46% de femmes directrices en 2006 contre 15,79% en 2021).

Nous nous questionnons d'abord sur le rôle qu'a pu jouer le contexte institutionnel dans la trajectoire ascendante des chorégraphes des années 80. Puis, nous abordons une seconde thématique qui porte sur la transmission et les logiques plurielles qui ont poussé la danse contemporaine à peu conscientiser les inégalités liées au genre. Cette partie est guidée par deux questions: En quoi leur expérience personnelle a façonné leur prise de conscience des enjeux d'égalité au sein du secteur de la danse ? Dans quelle mesure le souci de formation et de transmission de ces artistes a été marqué par une réflexion genrée ?

Pour répondre à ces questions, nous avons adopté une approche qualitative lors d'entretiens semi-directifs où nous nous sommes concentrées sur le récit que faisaient les enquêtées de leur parcours dans la danse. Nous avons eu l'occasion d'avoir un premier échange exploratoire avec Hélène Marquié. Puis Mathilde Monnier et Catherine Tsékénis nous ont accordé un entretien semi-directif.

Ces échanges nous ont permis de formuler les conclusions suivantes: **les femmes chorégraphes des années 80 ont bénéficié du manque de structuration du secteur, qui leur a offert une marge de progression professionnelle plus importante qu'aujourd'hui**. En effet, l'institutionnalisation du secteur de la danse contemporaine sous Jack Lang a par la suite renforcé les inégalités de genre, qui ont été en partie masquées par la réussite des chorégraphes des années 80. L'illusion du milieu de la danse comme d'un espace paritaire ne permet pas aux femmes de briser « le plafond de verre » qui semble surplomber leur carrière. Pour répondre à cette problématique nous préconisons la **mise en place de quotas à tous les niveaux de décision et de création**. C'est une recommandation faite par plusieurs de nos enquêtées, avec l'idée que le caractère coercitif des quotas assorti à des **valorisations ou sanctions financières** (bonus/malus) comme c'est le cas dans le cinéma par exemple, est le moyen privilégié pour « rétablir une égalité ».

Ensuite, l'illusion d'un secteur de la danse relativement paritaire, ajoutée à des parcours professionnels « d'exception » sont deux points qui ressortent de nos entretiens et qui ont pour conséquence une faible conscientisation des inégalités de genre qui existent dans le domaine. Compte tenu de ces questions très peu conscientisées, la formation et la transmission sont abordées à travers le prisme de la création artistique, sans qu'il n'y ait de prise en compte des dynamiques genrées. Dans ce sens, la question de la formation semble nécessaire pour que la danse ne soit plus le lieu d'un aveuglement paritaire où le talent comme propriété intrinsèque de l'individu lui garantirait d'avoir une grande carrière. Ainsi, **des actions de sensibilisation sur l'état des inégalités dans le secteur de la danse** (information sur les chiffres, présentation des travaux existants etc.) permettraient aux différent·e·s acteur·trice·s de la danse de pallier les effets dus à l'invisibilisation de ces questions. La création d'une **association d'échanges dédiée aux femmes artistes** serait un moyen pour elles de partager des expériences vécues communes et de mutualiser leur réseau et les stratégies qu'elles ont mis en place pour s'imposer dans le milieu de la danse contemporaine.

Finalement, nous préconisons une **formation plus technique délivrant des compétences indispensables aux postes de directeur·trice·s de CNN** (cours de management, gestion de projets, etc) qui se poursuivrait par un **système de tutorat** dans l'accompagnement de chaque candidature à un poste de direction. Cela pour permettre aux femmes « d'oser » davantage se présenter aux postes de direction, et plus généralement de lisser de manière relative les écarts de capitaux: social, scolaire, culturel qui existent entre les hommes et les femmes. En plus de la recommandation principale du HCE qui préconise une redistribution plus juste des moyens de production et de création pour promouvoir les femmes chorégraphes sur le principe de l'éga-conditionnalité.

• SUJET 2 : “MEN STUDIES”

« Analyse-Action » autour des enjeux de parité à la direction des CCN

Recherche exploratoire sur les cultures d'entre-soi masculin dans le milieu de la danse, et plus précisément dans l'accès et la direction des Centres Chorégraphiques Nationaux.

Résumé

À la croisée des différents travaux ayant d'ores et déjà été réalisés sur les autres milieux du spectacle vivant, nous avons construit notre enquête spécifique sur un travail de recherche documentaire approfondi, basé sur l'ensemble du corpus documentaire nous ayant été fourni par le Centre National de la Danse de Pantin et par notre enseignante Nora El Qadim. Mais pour alimenter ce travail documentaire, nous avons également réalisé trois entretiens semi-directifs auprès de directeurs et de directrices de CCN, en poste ou l'ayant été au cours de leur carrière.

Au fil de notre enquête, nous avons donc interrogé la surreprésentation des hommes à la direction des Centres Chorégraphiques Nationaux au travers le prisme des avantages et privilèges exclusifs dont ils bénéficieraient tout au long de leur carrière professionnelle, et avons construit nos résultats en deux grandes parties :

- La première étant consacrée à la construction des postes de directions de CCN comme faisant partie d'un univers régi par des valeurs socialement perçues comme masculines et donc plus facilement attribuées aux hommes. Mais nous reviendrons également sur les inégalités salariales et budgétaires entre les femmes et les hommes à la direction de CCN, pour enfin nous pencher sur la construction et le maintien d'un réseau d'entre-soi masculin au travers des processus et des espaces de socialisation professionnelle dont les femmes sont structurellement exclues.
- Dans une seconde partie, nous interrogerons la direction de CCN comme un environnement pensé par et pour les hommes, où les femmes continuent de subir des violences sexistes et sexuelles, où les femmes sont toujours assignées et perçues au travers de leurs prétendus « devoirs de maternité », tout en soulignant l'absence relative de solidarité entre les femmes de ce milieu.

Enfin, en guise de conclusion, nous avons établi un ensemble de préconisations et de pistes de réflexion utiles à l'identification et la lutte de ces phénomènes d'entre-soi masculin dans l'accession et la direction des postes de directeur-ices de CCN.

• SUJET 3 : «COMPARAISON AVEC LE THÉÂTRE, PAR LE PRISME DES CENTRES DRAMATIQUES NATIONAUX»

Résumé

Constatant un effondrement des femmes aux postes de directions des CCN entre 2006 et 2021, alors que dans d'autres secteurs comme au sein des Centres Dramatiques Nationaux la part des femmes avait augmenté, une comparaison entre les deux s'est posée.

Nous avons établi différents points qui mériteraient une attention particulière et suggéré plusieurs préconisations :

- ❖ **Avoir une démarche proactive en matière d'égalité** : Aucune politique ou mesure concernant la parité ou l'égalité pour les postes de direction n'a réellement été mise en place dans le monde du théâtre. Cependant, c'est un secteur très actif à propos de ces questions.
 - *Adopter une attitude davantage volontariste et engagée de la part de l'ACCN, de l'Etat et du secteur de la danse en général*
 - *Donner une place plus importante aux syndicats, pouvant être une force motrice pour l'égalité femmes-hommes*

- ❖ **Renforcer la formation** : travailler au début puis tout au long du parcours pour faciliter la visibilité des femmes artistes et leur capacité à proposer un projet solide pour les centres nationaux.
 - *Eduquer sur l'histoire des femmes dans secteur de la danse et leurs rôles*
 - *Mettre en place des formations sur l'égalité dans les écoles (enseignant.es/élèves, jurys...)*
 - *Encourager la création des femmes lors de leur formation*

- ❖ **Utiliser de manière stratégique l'argent** en veillant à une équitable répartition et en proposant des programmes d'aide financière pour certaines situations.
 - *Mettre en place une répartition équitable, quantitative et qualitative, des subventions*
 - *Mettre en place une répartition équitable, quantitative et qualitative, des femmes dans les programmations*
 - *Accompagner les femmes dans la création artistique*
 - *Accompagner les candidatures à la direction de CCN puis les directeur.ices pendant leurs mandats*

• SUJET 4 : «UN EXEMPLE DE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES-ARTISTES À L'ÉTRANGER : LE CAS DE LA FINLANDE»

Résumé

Ce dossier constitue une étude de cas portant sur la parité de genre dans le secteur culturel finlandais. Depuis la fin des années 90, les institutions ont constaté des manquements en la matière et mis en avant la nécessité d'intégrer les secteurs culturels aux politiques d'égalité. D'après les chiffres et leur évolution, les mesures mises en place par les autorités finlandaises semblent avoir porté leur fruit. Quelles ont été ces mesures ? Comment ont-elles impacté le milieu culturel finlandais sur le plan de la parité ?

En menant une refonte du système politique culturel, le ministère de l'Éducation et de la Culture délègue son autorité à différentes organisations qui structurent le milieu de la danse et permet une gouvernance plus adaptée.

Pour mieux comprendre la situation en Finlande, il est apparu utile de s'intéresser aux questions de parité de genre à plusieurs échelles ; européenne, pays nordique et enfin Finlande. Cela donne à voir quelles initiatives ont pu être mises en place en Europe et donne une idée de leur efficacité. A travers la signature d'une convention de l'UNESCO sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles, la Finlande a opté pour une approche intégrée de la question avec le *gender mainstreaming*. Enfin, l'entretien avec une chorégraphe finlandaise a permis de mettre en lumière l'importance de l'approche intersectionnelle dans l'étude des discriminations basées sur le sexe, qui ne peuvent être analysées de manière satisfaisante sans prendre en compte le prisme des rapports sociaux de race. Cet entretien appuie également l'importance d'élargir le champ culturel et artistique pour y intégrer des pratiques artistiques comme la « *street dance* ».

Sommaire

Résumé	1
I. Etude de cas : la Finlande	2
A. Chiffres globaux sur l'égalité femme-homme en Finlande	2
B. Présentation du système culturel et de la danse	3
II. Egalité femme-homme dans le milieu de la danse finlandais	5
A. Quelques chiffres sur les femmes chorégraphes plus généralement en Europe et aux pays Nordiques	5
B. Le gender mainstreaming dans le théâtre et l'opéra finlandais	7
III. Entretien complémentaire : Amiina Mahtout	8
A. Présentation de la chorégraphe	8
B. Analyse : le point de vue d'une chorégraphe indépendante, échappant la structure classique	8
III. Conclusion	10
Bibliographie	11
Sources	11
Annexes	13
Annexe 1 : Grille d'entretien	13
Annexe 2 : Retranscription de l'entretien (les paragraphes les plus intéressants)	14

Annexe 5 : Programme du séminaire du 15 décembre 2021.

ASSOCIATION
DES CENTRES
CHORÉGRAPHIQUES
NATIONAUX

« Explorer le plafond : dans les Centres chorégraphiques
nationaux, des questions pour agir ! »

Mercredi 15 décembre 2021
CN D Pantin

Connaître, comprendre et agir : cette journée professionnelle organisée par l'Association des Centres chorégraphiques nationaux interrogera la place des femmes artistes et leurs accès à la direction des CCN.

Programme

9h30 : Accueil café

10h : Introduction par Erika Hess, présidente de l'ACCN et Marion Fraccola, secrétaire générale de l'ACCN

10h15 : **Conférence d'ouverture par Reine Prat**, autrice de deux rapports ministériels pour l'égalité F/H dans les arts du spectacle (2006, 2009) et d'*Explorer le plafond. Précis de féminisme à l'usage du monde de la culture*, Rue de l'échiquier, 2021

11h : (Connaître, comprendre et agir) - **Retours sur la réalité des processus de recrutements à la direction des CCN menés depuis 2010**. Comment faire mieux ?
Avec : Agnès Saal, Haute-fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations - Ministère de la Culture, Laurent Vinauger, Délégué à la Danse Ministère de la Culture, Héla Fattoumi, directrice de VIADANSE, Centre chorégraphique national de Bourgogne Franche-Comté à Belfort, Alice Després, Directrice Culture Animation Patrimoines Brest métropole / Ville de Brest
Modération : Maud Raffray, activatrice d'égalité femmes · hommes

12h30 : *Pause déjeuner (libre)*

13h45 : (Comprendre) - **Les freins et les obstacles tout au long des parcours des femmes chorégraphes, dialogue avec Hélène Marquié**, chercheuse en danse et professeure au département d'études de genre de l'université de Paris 8.

14h45 : (Agir) - **Des directeur·rice·s de lieux qui s'engagent pour soutenir la création des femmes chorégraphes : formation, production, diffusion**.
Avec Maud Le Pladec, directrice du Centre chorégraphique national d'Orléans, Marion Colleter, directrice adjointe du Centre national de danse contemporaine à Angers et Maité Rivière, directrice du Quartz, Scène nationale de Brest
Modération : Sandrina Martins, directrice du Carreau du Temple Paris

16h : Apprendre les unes des autres : parcours d'artistes.

Avec Anne NGuyen, Danseuse, chorégraphe de la Compagnie par Terre et co-fondatrice du Collectif CULTIVÉS, Lénio Kaklea, Chorégraphe, danseuse et écrivaine et Sandra Sainte Rose Fanchine, chorégraphe et danseuse.

Modération : Belinda Mathieu, journaliste et critique indépendante spécialisée en danse

17h15 : Conclusion par notre **grande témoin Hélène Marquié**,

18h : fin

INFOS PRATIQUES**Venir au CN D, 1 rue Victor Hugo à Pantin**

Vous pouvez emprunter les différents modes de transports suivants :

- ligne du métro 5 - Arrêt « Hoche », puis dix minutes de marche > Cette ligne passe par différentes gares : Gare du Nord, Gare de l'Est, Gare d'Austerlitz.
- RER E - Arrêt « Pantin », puis 5 minutes de marche > Cette ligne passe par différentes gares : Gare du Nord, Gare Saint-Lazare.
- tramT3b - Arrêt « Delphine Seyrig », puis 5 minutes de marche.

Déjeuner au CN D

Restaurant Mingway (rez-de-chaussée du CN D), 1 rue Victor Hugo, Pantin.

Déjeuner à proximité du CN DRestaurants :

Les Pantins, 6 rue Victor Hugo, Pantin ;
 Les Moulins, 74 avenue du Général Leclerc, Pantin ;
 Keji Okinawa (restaurant japonais), 40 rue Hoche, Pantin ;
 Canal Burger, 36bis rue Hoche, Pantin ;
 Brunello (restaurant italien), 22/24 Quai de l'Aisne, Pantin ;
 Eau Canal, 1/3 avenue Édouard Vaillant, Pantin ;
 La Java, 78 avenue du Général Leclerc, Pantin ;
 Horatu (restaurant japonais), 82 avenue du Général Leclerc, Pantin.

Boulangeries :

Ernest et Valentin, 37 rue Hoche, Pantin
 Tradition de Pantin, 78 avenue du Général Leclerc, Pantin ;
 Croquembouche, 2-4 Rue Victor Hugo, Pantin.

Contact sur place :

Marion Fraccola | 06.63.38.45.35

Thomas Da Silva Antunes | 06. 81.06.59.40

Claire Sorin | 06.66.80.85.43

Avec le soutien et le concours du Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, du Haut-Commissariat à l'égalité femmes-hommes, du Centre national de la danse et du Collectif HF.

Annexe 6 : Appels à candidatures pour les postes de direction des CCN de Créteil et de Grenoble.



PROLONGATION APPEL À CANDIDATURE

Le Centre Chorégraphique National (CCN)
de Créteil et du Val-de-Marne
recrute

SON.SA.SES DIRECTRICE.DIRECTEUR.S

La direction sera confiée à une ou des artistes chorégraphiques jouissant d'une reconnaissance nationale et internationale dans le domaine chorégraphique et manifestant une ouverture aux autres champs artistiques. Elle portera un projet artistique et culturel réalisé dans un esprit de coopération, de solidarité et de dialogue avec les différents réseaux existant en région et hors région.

Le CCN de Créteil et du Val-de-Marne appartient au réseau des 19 établissements qui constituent en France le socle de l'activité de création, de production et de diffusion d'œuvres chorégraphiques, définis réglementairement par le décret n° 2017-432 du 28 mars 2017 et l'arrêté du 5 mai 2017. C'est le seul CCN en Ile-de-France.

Le CCN est situé à Créteil, ville de plus de 93 000 habitants et siège du conseil départemental du Val-de-Marne.

Les locaux du CCN sont répartis sur 2 implantations :

— le studio du CCN, au sein du bâtiment de la MJC Club de Créteil (quartier de La Croix des Mèches), d'une surface totale de 1 005 m² comporte notamment un plateau de 300 m², équipé d'un gradin de 100 places ;

— les bureaux administratifs, hébergés à la Maison des Arts de Créteil, occupent une surface de 130 m², avec 9 bureaux.

Des études prospectives sont en cours pour améliorer l'équipement actuel du CCN et notamment le doter d'un studio complémentaire. La direction accompagnera ces études et les différentes pistes d'amélioration de l'outil et travaillera avec les tutelles à la réalisation retenue.

Le CCN de Créteil et du Val-de-Marne est subventionné par l'Etat - DRAC Ile-de-France, le Département du Val-de-Marne et la Ville de Créteil.

Le budget du CCN en 2019 (année de référence, avant la pandémie) était de 3 012 906 €, dont 985 398 € de subventions de fonctionnement. En 2021, le montant des subventions de fonctionnement (hors plan de relance lié à la crise sanitaire et hors investissement) a été de 998 000 €.

L'équipe compte 12 emplois permanents. Il y avait en 2019 15,75 ETP (équivalent temps plein) représentant les emplois intermittents (artistes et techniciens). Il n'y a pas de danseurs permanents.

MISSIONS ET ENJEUX

Fortement ancré sur son territoire et sur la région Ile-de-France, le CCN de Créteil et du Val-de-Marne assume une mission de création et de production d'œuvres chorégraphiques. En cohérence avec son projet artistique, la direction aura par ailleurs pour mission de :

— Travailler à la diffusion locale, départementale, régionale, nationale et internationale de ses productions ;

— Renforcer le partage de l'outil CCN avec les compagnies chorégraphiques, en favorisant le croisement des disciplines et la pluralité des approches chorégraphiques, en accueillant et en accompagnant à la production et à la création des artistes chorégraphiques issus du territoire départemental, régional, national et international, en particulier à travers le dispositif Accueil-Studio et le dispositif artiste associé à développer au cours du premier mandat ;

— Mettre en place des actions destinées à diffuser la culture chorégraphique (conférences, projections, démonstrations, travaux en cours...) et des projets d'actions culturelles (ateliers, stages, créations participatives...) ;

— Participer à une nouvelle dynamique pour les travaux de recherche en danse en lien avec le réseau des CCN ;

— Veiller à la bonne gestion administrative, financière et managériale de la structure.

Dans la mise en œuvre de l'ensemble de ses missions, le CCN porte une attention particulière à l'application effective des principes :

— De diversité, tant au travers des œuvres produites ou présentées au public que des artistes accompagnés par l'association et des autres

métiers artistiques ou techniques ;

— De parité entre les hommes et les femmes, tant dans l'accès aux moyens de travail, de production et programmation et à l'égalité de rémunération ainsi que dans les postes à responsabilité de l'association et dans les instances de gouvernance (membres actifs, membres partenaires) ;

— Des droits culturels ;

— D'action culturelle et de diversification des publics, ou encore de présentation des œuvres « hors les murs » pour toucher des populations de territoires moins dotés culturellement ;

— De lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels ;

— De développement durable et d'éco-responsabilité.

Le CCN est également un des acteurs principaux de la politique culturelle de Créteil ; en collaboration avec la Maison des Arts de Créteil et les autres établissements socio-culturels de la ville, le CCN est amené à proposer des événements ou des actions développant la pratique amateur des créteilais et leur mise en valeur. Le projet de la direction devra intégrer cette dimension.

Par ailleurs, le projet de la direction, en lien avec les orientations ministérielles et les attentes des collectivités locales, prendra en compte une réelle ouverture à l'expérimentation tant en termes :

— de production ;

— de nouvelles formes de gouvernance (collectif d'artistes, association entre un chorégraphe et un artiste d'une autre discipline ou d'autres champs sociaux...) ;

— de nouveaux modes d'action en direction des publics faisant appel en particulier aux outils numériques ;

— de réponses aux nouvelles pratiques des spectateurs ;

— de mobilité et d'itinérance ;

— de nouveaux espaces de diffusion, de coopération locale, d'accès à la culture avec prise en compte des questions sociales et des pratiques de la jeunesse.

MODALITÉS PRATIQUES

Les candidat.e.s sont invité.e.s à envoyer au plus tard le **jeudi 14 avril 2022** un dossier composé de :

— une lettre de motivation ;

— un curriculum vitae, accompagné d'informations sur les réalisations antérieures (descriptif et argument des créations, articles de presse, enregistrements vidéo, calendrier de tournées).

Ce dossier sera transmis par courrier électronique (format pdf) en précisant dans l'objet du mail « candidature direction du CCN », à l'adresse suivante : recrutement2022@ccncreteil.com.

Après étude des candidatures, un comité de sélection, composé de représentants du ministère de la Culture, du conseil départemental du Val-de-Marne, de la Ville de Créteil et des organes de gouvernance de l'association, sélectionnera une liste de 6 candidat.e.s maximum, selon un principe de parité homme-femme.

Ceux et celles-ci se verront alors remettre une note d'orientation et ses annexes. En s'appuyant sur cette note, les candidat.e.s seront invité.e.s à élaborer un projet artistique et culturel détaillé. Ce projet, accompagné de la projection budgétaire correspondante, devra parvenir au CCN au plus tard le dimanche 15 mai 2022, par voie électronique. Les candidat.e.s présélectionné.e.s seront auditionné.e.s par le jury le jeudi 2 juin 2022.

La prise de fonction interviendra le 1^{er} janvier 2023, dans le cadre d'une première convention de 4 ans.



Appel à candidature

Le Centre Chorégraphique National de Grenoble (CCN2) recrute
sa.son.ses directrice.teurs

La direction sera confiée à un.e ou des artistes chorégraphiques jouissant d'une reconnaissance nationale et internationale dans son/leur domaine et manifestant une ouverture aux autres champs artistiques. Elle portera un projet artistique et culturel réalisé dans un esprit de coopération, de solidarité et de dialogue avec les différents réseaux existant de la métropole de Grenoble, de la région et hors région.

Le CCN2 appartient au réseau des 19 établissements qui constituent en France le socle de l'activité de création, de production et de diffusion d'œuvres chorégraphiques, définis réglementairement par le décret n°2017-432 du 28 mars 2017 et l'arrêté du 5 mai 2017 et la circulaire du 15 janvier 2018. La région Auvergne-Rhône-Alpes dispose de deux CCN sur son territoire, à Grenoble et à Rillieux-la-Pape. Dans une dynamique territoriale à l'échelle de la grande région, ces deux CCN constituent des points d'appuis majeurs pour la création chorégraphique.

Le siège du CCN2 est situé à Grenoble, ville de 160 000 habitants et ville centre de Grenoble-Alpes Métropole comptant 49 communes (450 000 habitants) et plus largement dans le département de l'Isère. Grenoble et sa métropole jouissent d'un maillage particulièrement dense d'équipements culturels, d'une présence associative forte et d'un nombre élevé d'événements culturels portés tant par les collectivités que par des opérateurs subventionnés.

Le CCN2 est implanté au cœur de la MC2, scène nationale de Grenoble. Le lien entre les deux structures n'a cessé de se développer depuis la fondation du Centre chorégraphique national et reste un enjeu majeur pour le futur projet. Les deux établissements sont d'intérêt métropolitain depuis le 1er janvier 2017. Les locaux du CCN2 sont donc intégrés à un ensemble d'équipements appartenant à Grenoble-Alpes Métropole et dont le gestionnaire est la MC2, scène nationale de Grenoble.

Le CCN2 dispose de locaux dédiés à son activité permanente, d'un grand studio de danse de 428m² ainsi que des bureaux, espaces de travail et loges pour une surface totale de 954m². Il dispose en outre de locaux mutualisés avec la MC2, notamment un petit studio de danse de 269m², un accès aux ateliers de décors et de costumes ainsi qu'au studio son.

Le CCN2 devra poursuivre et renforcer ses collaborations notamment avec le CDCN Le Pacifique et plus largement devra poursuivre l'ambition d'être au cœur d'une dynamique interrégionale au service de la création et de l'accompagnement des artistes en collaborant avec les structures spécialisées en danse, le CCN de Rillieux-la-Pape, les scènes nationales et le réseau des scènes conventionnées de la métropole et de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Le CCN2 est subventionné par l'État (ministère de la Culture - DRAC Auvergne-Rhône-Alpes), Grenoble-Alpes Métropole, la Région Auvergne-Rhône-Alpes et le Département de l'Isère. Son budget moyen (années hors pandémie) est de 2 675 000 euros dont 1 218 078 euros de subventions de fonctionnement (hors plan de relance lié à la crise sanitaire et hors investissement) pour l'année 2021.

En 2022, l'équipe du CCN2 compte 13 emplois permanents et 20,2 ETP (CDI, CDD, CDDU, apprenti) en 2021. Le CCN2 n'a pas d'artistes permanents.

Missions et enjeux

Le CCN2 assume une mission principale de création et de production d'œuvres chorégraphiques. En cohérence avec son projet artistique la direction aura par ailleurs pour mission de :

- Travailler à la diffusion locale, départementale, régionale, nationale et internationale de ses productions ;
- Renforcer le partage de l'outil CCN2 avec les compagnies chorégraphiques, en favorisant le croisement des disciplines et la pluralité des approches chorégraphiques, en accueillant et en accompagnant à la production et à la création des artistes notamment issus du territoire départemental, régional mais aussi d'envergure

nationale et internationale, en particulier à travers le dispositif Accueil-Studio et le dispositif artiste associé et de contribuer à la diffusion des œuvres de ces artistes ;

- Mettre en place des actions destinées à diffuser la culture chorégraphique (conférences, projections, démonstrations, travaux en cours...), des projets d'actions culturelles (ateliers, stages, projets participatifs...), notamment en direction de la jeunesse ;
- Œuvrer pour la formation et l'accompagnement des professionnels, notamment par des collaborations avec le Conservatoire de Grenoble, le CDCN Le Pacifique, le CND à Lyon, le CNSMDL et les structures associatives du territoire ;
- Instaurer une collaboration artistique et culturelle étroite avec la MC2, scène nationale de Grenoble
- Participer à une nouvelle dynamique pour les travaux de recherche en danse en lien avec le réseau des CCN
- Veiller à la bonne gestion administrative, financière et managériale de la structure.

Dans la mise en œuvre de l'ensemble de ses missions, le CCN2 porte une attention particulière à l'application effective des principes :

- De diversité, tant au travers des œuvres produites ou présentées au public que des artistes accompagnés et des autres métiers artistiques ou techniques ;
- De parité entre les hommes et les femmes, tant dans l'accès aux moyens de travail, de production et programmation et à l'égalité de rémunération ainsi que dans les postes à responsabilité de l'association et dans les instances de gouvernance (membres actifs, membres partenaires) ;
- Des droits culturels ;
- D'action culturelle et de diversification des publics, ou encore de présentation des œuvres « hors les murs » pour toucher des populations de territoires moins dotés culturellement ;
- De lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels ;
- De développement durable et d'éco-responsabilité.

Par ailleurs, le projet de la direction, en lien avec les orientations ministérielles et les attentes des collectivités locales, prendra en compte une réelle ouverture à l'expérimentation tant en termes :

- De production, de nouvelles formes de gouvernance (collectif d'artistes, association entre un chorégraphe et un artiste d'une autre discipline ou d'autres champs sociaux...), de nouveaux modes d'action en direction des publics faisant appel en particulier aux outils numériques, de réponses aux nouvelles pratiques des spectateurs, de mobilité et d'itinérance, de nouveaux espaces de diffusion, de coopération locale, d'accès à la culture avec prise en compte des questions sociales et des pratiques de la jeunesse.

Modalités pratiques

Les candidat.e.s sont invité.e.s à envoyer au plus tard le **22 mai 2022** un dossier composé de :

- une lettre de motivation (2 à 3 pages maximum) ;
- un curriculum vitae détaillé accompagné d'informations sur les réalisations antérieures (descriptif et argument des créations, articles de presse, enregistrements vidéo, calendrier de tournées).

Ce dossier sera transmis par courrier électronique en format pdf, en précisant en objet du mail « candidature direction du CCN2 » à l'adresse suivante : recrutement.direction@ccn2.fr

Après étude des candidatures, un comité de sélection, composé de représentants du ministère de la Culture, de Grenoble-Alpes Métropole, du conseil départemental de l'Isère, de la région Auvergne-Rhône-Alpes et des organes de gouvernance du CCN2, sélectionnera une liste restreinte, selon un principe de parité homme-femme. Ceux et celles-ci se verront alors remettre une note d'orientation et ses annexes. En s'appuyant sur cette note, les candidat.e.s seront invité.e.s à élaborer un projet artistique et culturel détaillé. Ce projet, accompagné de la projection budgétaire correspondante, devra parvenir au CCN2 au plus tard le **17 juillet 2022**, par voie électronique. Les candidat.e.s préselectionné.e.s seront auditionné.e.s par le jury dans la semaine du **5 au 9 septembre 2022**.

La prise de fonction interviendra le **1^{er} janvier 2023**, dans le cadre d'une première convention de 4 ans.

ASSOCIATION
DES CENTRES
CHORÉGRAPHIQUES
NATIONAUX

1, rue Victor Hugo
93507 Pantin Cedex

—
Version numérique disponible sur :
www.accn.fr

Direction de la publication ACCN

Rédaction **Thomas Da Silva Antunes** et **Marie Jacquillard**

Conception graphique **studio • laëtitia gauroy**

Impression **I.M.S. - Pantin**

Date de publication **avril 2023**

Cette étude est publiée avec le soutien du ministère de la Culture - Direction générale de la création artistique.

