



Parité Femmes / Hommes dans le spectacle théâtral privé

Etat des lieux et perspectives

Septembre 2024

Soutenu
par



MINISTÈRE
DE LA CULTURE

Liberté
Égalité
Fraternité



1. | Présentation des approches méthodologiques

ASTP -> Approche quantitative et qualitative
Audiens -> Données sociales

Analyse quantitative et qualitative ASTP

Approche méthodologique

Soutenu
par



**MINISTÈRE
DE LA CULTURE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Une approche quantitative

Sur la base d'un échantillon de 150 salles environ

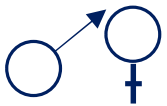


L'ASTP a mis en place un chantier d'observation, avec le soutien du ministère de la Culture, afin d'**objectiver la situation de la filière théâtrale privée face à l'enjeu de parité.**



L'ASTP a exploité :

- **les données issues** des sites TPA.FR et des Archives du Spectacle pour les saisons 2017 - 2018 à 2022 - 2023 ;
- sur un échantillon d'environ 150 salles / théâtres privés ou publics **diffusant du théâtre privé** en France.



Une **méthodologie de comptage** offrant des garanties de « robustesse » et la possibilité de dresser des comparatifs avec les observatoires existants.



Un **premier état des lieux** dans le secteur du théâtre privé a pu être établi via l'analyse de ces données.

Données quantitatives : **Points d'attention**



Bien comprendre l'analyse de données réalisée

1

Les données sont pondérées en fonction du nombre de représentations

2

Chaque "rôle" est comptabilisé, même s'il est occupé par une seule et même personne

3

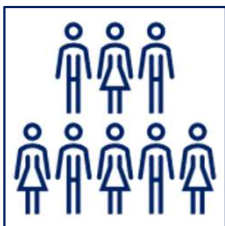
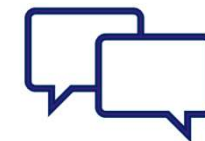
La visibilité offerte a été prise en compte.

A noter : des données à considérer avec précaution. La jauge des salles est un indicateur peu renseigné pour les salles de spectacles ; seule une partie des spectacles a pu être prise en compte sur ce critère.

4

Plusieurs nomenclatures des métiers du spectacle vivant théâtral privé sont intégrées à l'analyse : SYNDEAC, ministère de la Culture, ASTP.

Entretiens qualitatifs : Profil des répondants



16 parties-prenantes du spectacle vivant théâtral interrogées entre décembre 2023 et avril 2024.

Métiers exercés	Nombre de RDV
• Direction d'école →	2
• Métiers techniques →	4
• Métiers administratifs →	2
• Métiers artistiques →	8
• Mise en scène ou auteur -----	5
• Artiste-Interprète -----	2
• Technicien de plateau -----	1

Total : 16 personnes
8 femmes
8 hommes

Les entretiens ont été réalisés par téléphone ou visio.

Durée : 45 min à 1h



Données sociales Parité Audiens

Approche méthodologique

Soutenu
par



**MINISTÈRE
DE LA CULTURE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Données sociales à partir de l'échantillon ASTP

Chiffre clés 2023

- 94 entreprises
- 6 529 salarié.e.s
- 59 M€ de masse salariale brute déclarée
- 60 % de femmes chez les permanents, 36 % chez les CDDU
- 30 % des salarié.e.s ont moins de 30 ans

2. | La place des femmes dans le spectacle théâtral privé : tendances et mécanismes à l'œuvre

Approche quantitative et qualitative de l'ASTP

ASTP

ASSOCIATION POUR LE SOUTIEN
DU THÉÂTRE PRIVÉ

**Le constat d'un déséquilibre homme-femme est
partagé...**
surtout par les femmes

Soutenu
par



**MINISTÈRE
DE LA CULTURE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

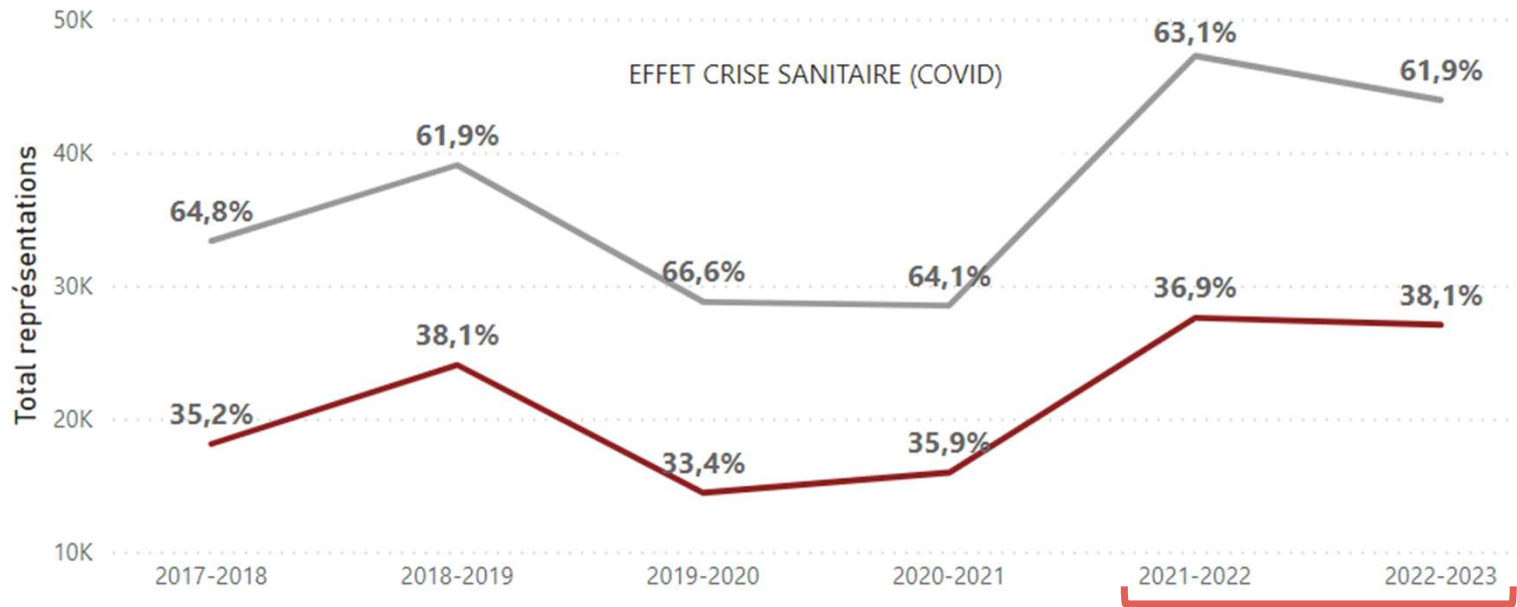
Répartition Hommes / Femmes dans le spectacle théâtral privé : un léger progrès fin 2023... à nuancer



La proportion de femmes augmente légèrement par rapport à la saison 2021- 2022. Toutefois le **nombre de représentations dans lesquelles elles sont impliquées n'évolue pas**.

Evolution de la répartition Femme / Homme

Genre ● Femmes ● Hommes



Le nombre de représentations est passé en un an de **61k à 57k** : les hommes sont plus impactés mais ils avaient aussi été les premiers concernés par le rebond post-Covid.

Un déséquilibre entre hommes et femmes **assez largement reconnu**



Sans être en capacité de le quantifier, les Interviewé.e.s conscientisent un déséquilibre visible et souligné à deux niveaux :

- En termes d'**effectif**, concernant le nombre d'individus « actifs » ;
- Mais aussi **dans les cercles de pouvoir** : les métiers décisionnaires sont perçus comme étant occupés essentiellement par des hommes.

Métiers
admin
(F)

”
« Je pense qu'on a affaire à beaucoup de gens, encore une fois, qui n'ont pas forcément la volonté d'essayer de faire autre chose parce qu'ils sont occupés sur leurs dossiers, leur société, leur business, très clairement. Savoir si on peut rendre les choses un peu meilleures et avancer socialement aussi, je ne pense pas que ce soit leur priorité ».

Spontanément, tous sont conscients de la grande disparité des situations en fonction des métiers



Difficile pour les parties-prenantes de prendre de la hauteur et de **porter un jugement « générique »** sur le théâtre privé.

- Les différents corps de métier présentent des niveaux de **parité extrêmement variés**, ce qui rend difficile un jugement global sur le théâtre privé ;
- Même si les stéréotypes sont dénoncés, certains métiers semblent privilégier les femmes et d'autres les hommes, **ce qui peut donner à certain·e·s le sentiment d'un certain équilibre.**

Directrice
théâtre
(F)

»
« Je ne me suis jamais posé la question de la parité parce que chez nous* on ne la respecte pas du tout. Oui, mais dans l'autre sens. J'ai beaucoup plus de femmes que d'hommes. Alors, moins chez les comédiens parce qu'on est dépendant des pièces. »

* Fonctions administratives

Quantitativement, l'analyse de la parité par métier démontre la disparité des situations... Et peu d'évolution de la place des femmes depuis 2017-2018

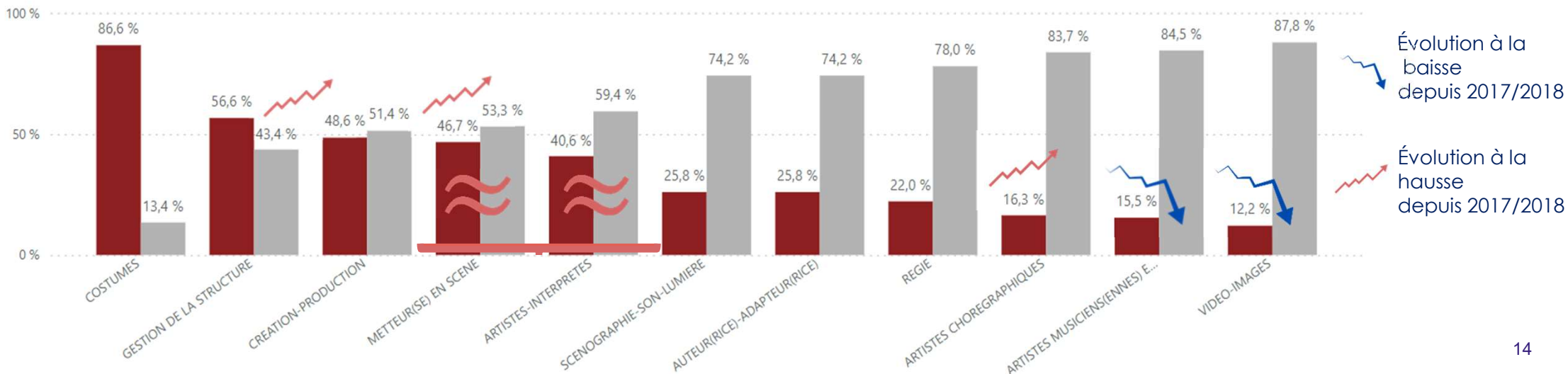


- Les femmes sont sur-représentées dans les métiers de gestion et de conception / réalisation de costumes.
- Une égalité sur les métiers de création-production et mise en scène ? ... à mettre en perspective avec les moyens de production alloués, la jauge des salles accueillant les spectacles → Les « vrais » décisionnaires demeurent des hommes.

Saison 2022-2023

Répartition Femme / Homme par métier : nomenclature ASTP

Genre ● Femmes ● Hommes



... Et peu d'évolution de la place des femmes depuis 2017 – 2018.



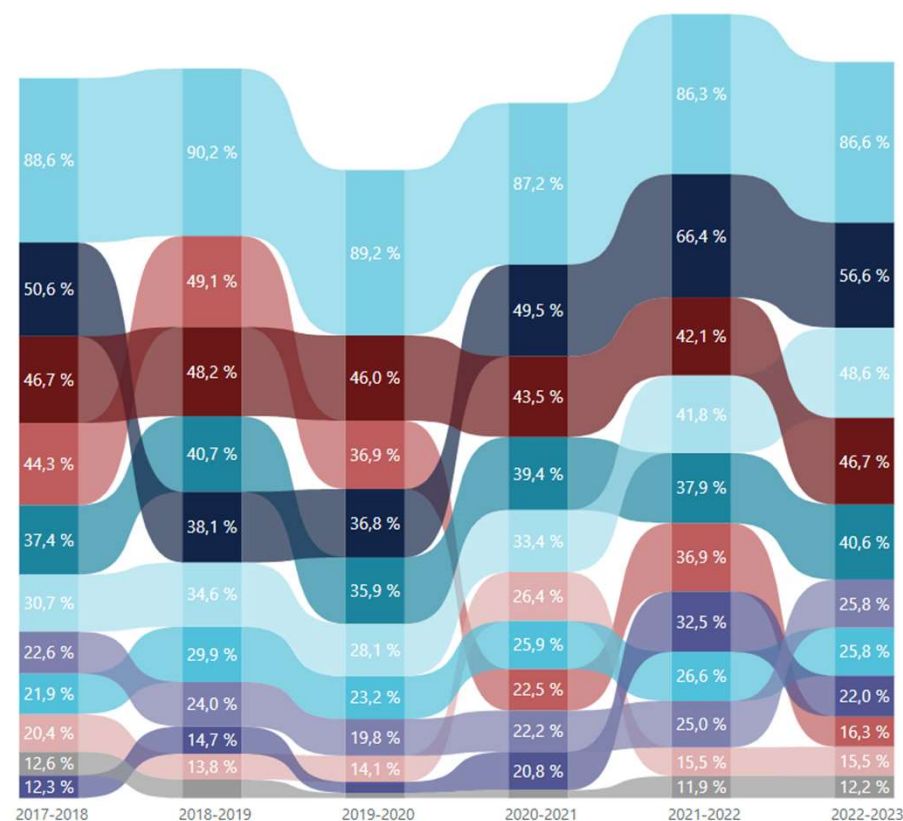
- **Les évolutions sont assez mesurées** entre 2017 et 2023, notamment au sein des métiers les plus segmentants.
- **En positif : le tassement du poids des metteuses en scène entre 2020 et 2022 est infirmé.** Avec 47% environ, la part des femmes revient au niveau pré-Covid de 2017-2018, encore inférieur au point haut de 2018-2019.
- **En négatif : après s'être largement renforcée depuis 2020, la part de régisseuses diminue drastiquement cette année - 22% sur 2022-23 contre près de 33% la saison précédente.**

Saison 2017-2018 à 2022-2023

Part des Femmes par métier : nomenclature ASTP _ évolution dans le temps

Genre

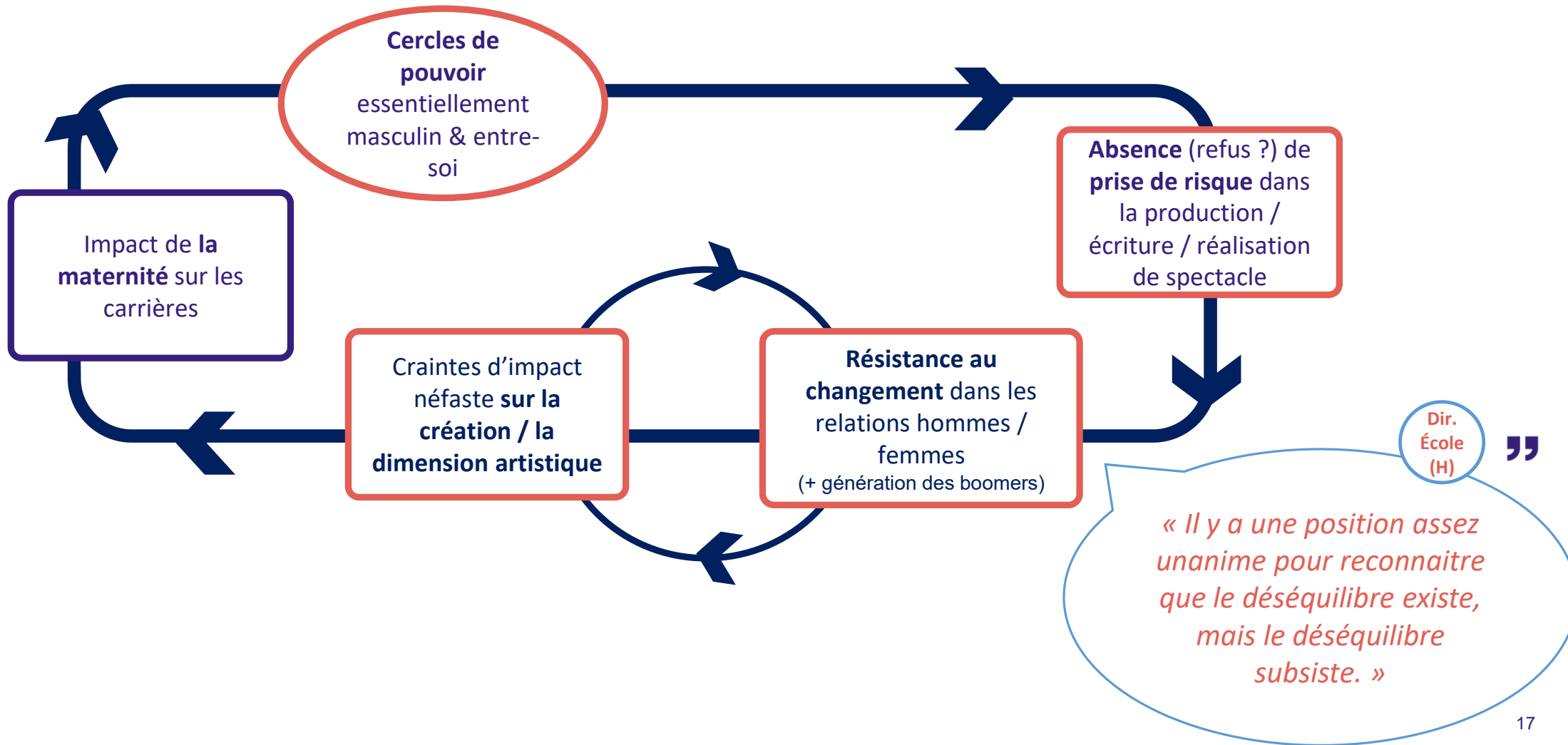
- ARTISTES CHOREGRAPHIQUES
- ARTISTES MUSICIENS(ENNES) ET ORCHESTRE
- ARTISTES-INTERPRETES
- AUTEUR(RICE)-ADAPTEUR(RICE)
- COSTUMES
- CREATION-PRODUCTION
- GESTION DE LA STRUCTURE
- METTEUR(SE) EN SCENE
- REGIE
- SCENOGRAPHIE-SON-LUMIERE
- VIDEO-IMAGES



Quelles sont les raisons des déséquilibres actuels ?

La vision des professionnels : des blocages à plusieurs niveaux et qui perdurent

Le sentiment de blocages intervenant à plusieurs niveaux



Un constat : des enjeux systémiques à appréhender pour faire évoluer la situation...



1

La continuation des efforts pour assainir les rapports homme / femme

Les progrès sont sensibles, il est clair pour tout.e.s que les comportements sexistes et les violences sexuelles ne sont plus acceptés, il reste important de continuer à éduquer les esprits, et à faire évoluer les mentalités.

« Peut-être qu'il y a un moment où on va se dire que je peux être régisseuse jusqu'à un certain niveau de spectacle, c'est-à-dire d'ampleur et tout ça, qu'il y a un moment où... On va se dire que c'est trop gros pour moi (...)Toujours cette dimension de réflexe du poste à responsabilité »

Métiers tech (F)

Une question d'accès et de reconnaissance

2

Les femmes veulent avoir accès aux mêmes chances que les hommes et que leur travail, leur apport à la qualité du spectacle théâtral soit reconnu, en particulier pour les métiers dits « féminins » (costume, maquillage).

« Les gens se méfient maintenant, on ne fait plus n'importe quoi, il y a le rapport au consentement. Avant les gens, il y avait des abus ; moi j'ai toujours été très vigilant (...) je veux que ça reste du jeu, du théâtre. »

Dir. École (H)

...car ils sont encore à l'œuvre dans le **spectacle** **théâtral privé**



Des comportements et mentalités échos de la société

Selon les interviewé·e·s, le théâtre, qu'il soit privé ou non, reflète la société. Ils/elles estiment que le théâtre privé n'est ni en avance ni en retard par rapport à d'autres secteurs.

Un environnement prédisposé aux VHSS, à surveiller

Ils admettent que l'environnement de travail du milieu théâtral peut faciliter des comportements inappropriés, *a minima* pénibles, et pouvant aller jusqu'à l'agression.

...mais une situation moins problématique que dans d'autres secteurs, comme le cinéma

Une situation jugée « moins grave » que celle observée dans le cinéma.



Les pistes de solutions évoquées par les professionnels

1

Féminiser les postes de décision

2

Privilégier / favoriser les spectacles qui s'engagent en termes de parité H/F

3

Adapter le répertoire

Ces propositions de solutions se rapportent à la question des quotas, relativement sensible

4

Consolider l'ouverture et le contenu des formations aux métiers du théâtre

5

(Continuer à) Eduquer les esprits

3.

Présentation des données sociales

Audiens
Années 2018 à 2023

Le contexte socio-économique

Sur la période 2019-2023



+ 7%

Augmentation des effectifs intermittents, notamment des femmes, depuis 2019

(+ 4,5 % pour les femmes en contrat permanent)



+16%

Augmentation de la masse salariale au global pour les permanents et les intermittents, + importante pour les femmes

➔ *Impact de la revalorisation des salaires liée à l'inflation, l'augmentation de l'activité n'agissant qu'à la marge (+4% au global, +6% pour les femmes).*

⚠ Cependant, sur la cible étudiée par l'ASTP (= les intermittents) les disparités de rémunération persistent entre hommes et femmes, même si elles s'atténuent pour les permanents ➔ **cf. Point sur les salaires à suivre**

Les salaires

Ecart des salaires pour les intermittents

Artistes
(cachet médian)

140 €

95,4%

133,5 €

42% des artistes sont des femmes

Cadres
(salaire horaire)

22,7 €

102%

23,1 €

Les femmes représentent
29% des cadres

Non-Cadres
(salaire horaire)

17 €

95,2%

16,2 €

32% des non-cadres sont des femmes

- Les femmes artistes et non-cadres sont payées 5 % de moins que leurs homologues masculins
- Pour les non-cadres, cet écart est le même depuis 2018
- Pour les artistes, la différence de salaire s'est accrue en sortie de crise sanitaire

Les salaires

Intermittents à poste égal en 2023

- Certains métiers sont peu concernés par une supériorité salariale des hommes (> 98 %), dans la mesure où ils sont exercés majoritairement par ces derniers :
 - Metteur en scène ;
 - Technicien lumière ;
- Sur d'autres métiers, on observe un écart faible mais non négligeable (96 %) :
 - Comédien ;
- Enfin, certains métiers sont sujets à des écart plus importants entre hommes et femmes (fourchette entre 87 % et 92%) :
 - Machiniste ;
 - Régisseur de scène ;
 - Régisseur lumière ;
 - Technicien de plateau.



ASTP

ASSOCIATION POUR LE SOUTIEN
DU THÉÂTRE PRIVÉ



4. Conclusion

- *Au-delà du constat, quels leviers d'action pour l'ASTP ?*
→ *Les premières grandes lignes issues du groupe de travail du 29 mai 2024*

Soutenu
par



MINISTÈRE
DE LA CULTURE

Liberté
Égalité
Fraternité

Une feuille de route dédiée à lutte contre les inégalités femmes / hommes dans le spectacle théâtral : les grands principes

Trois conditions doivent être réunies pour lutter efficacement contre les inégalités :

- La notion de « **Pouvoir-voir** », ie le fait d'accepter de faire de cette question une priorité pour l'ASTP et la profession ;
- La notion de « **Savoir-voir** », ie. se donner les moyens d'objectiver les situations, les nommer et les qualifier -> C'est le rôle de cette étude ;
- La notion de « **Vouloir-voir** » vise à identifier et dégager des intérêts à agir pour les acteurs, et à considérer le rayonnement de ces actions pour la profession et le secteur.

Notre action visera à **produire les leviers** de changement en : **observant** les inégalités, **communiquant** notre engagement, **fixant des objectifs** quantitatifs et qualitatifs, développant la **connaissance, évaluant** le résultat des actions de manière régulière.

Le **facteur-clé de réussite** identifié est le fait d'**adopter une approche intégrée**, afin que les acteurs agissent simultanément en interne (comme employeur) comme en externe (comme producteurs de spectacles ou lieu de diffusion).

Les premiers axes envisagés par le groupe de travail du 29 mai 2024 : des mesures incitatives, financières ou non-financières, afin de faire évoluer les pratiques

- Renforcer la **prévention des violences et harcèlements** sexistes et sexuels ;
 - Favoriser la **féminisation** des équipes techniques, et le travail des artistes femmes (autrices, metteuses en scène, scénographes, ...) ;
 - **Produire des ressources partagées mobilisables** par les équipes et les entreprises, afin d'évaluer le climat interne, de traiter les situations de crise, ...
 - **Poursuivre et approfondir les opérations de suivi et de mesure** dans le temps, tels que ce premier baromètre.
- ➔ **Ces axes vont être approfondis** dans le cadre d'une prochaine réunion du groupe de travail Parité à l'automne 2024, afin de proposer une feuille de route fin 2024.



Vos questions et réactions

Merci de votre attention !

Soutenu
par



**MINISTÈRE
DE LA CULTURE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*