



L'égalité des genres : une cause prioritaire de l'AFO

Dès 2001, l'Association Française des Orchestres produisait une première étude relative à la place des femmes au sein des orchestres. En 2017, une nouvelle étude permettait d'établir un état des lieux statistique actualisé, préalable indispensable à la mise en œuvre d'une stratégie nationale en faveur de l'égalité.

Un plan d'action d'envergure était alors initié, comprenant notamment en 2018 l'adoption d'une Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des orchestres et des opéras, signée conjointement par l'AFO et les Forces Musicales, le syndicat d'employeurs des opéras et orchestres. Grâce à ce texte, l'AFO et les Forces Musicales renforcent leur action en faveur de l'égalité professionnelle dans différents domaines : l'observation du secteur, l'insertion et la carrière des artistes, la communication et la représentation du monde professionnel, la négociation collective et les dispositifs d'accompagnement et les partenariats.

L'engagement de l'AFO en faveur de l'égalité des genres prend différentes formes :

- **La communication** : L'AFO prend part à diverses initiatives en faveur de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- **La formation** : L'AFO met en place des programmes de formations notamment à destination de ses membres grâce à des partenariats spécifiques ;
- **L'observation** : un préalable indispensable à la mise en œuvre d'une stratégie nationale en faveur de l'égalité en ce qu'elle permet de mesurer et rendre lisible la réalité. C'est aussi le seul moyen d'évaluer l'impact de nos actions au sein du secteur.

La Charte en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Instruits par les résultats des enquêtes de l'AFO sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes spécifiques au domaine orchestral, les membres de l'Association Française des Orchestres et des Forces Musicales ont formulé des préconisations qu'ils mettent en œuvre localement dans leurs établissements.

Grâce à ce texte, l'AFO et les Forces Musicales renforcent leur action au long cours en faveur de l'égalité professionnelle dans différents domaines : l'observation du secteur, l'insertion et la carrière des artistes, la communication et la représentation du monde professionnel, la négociation collective et les dispositifs d'accompagnement et les partenariats. Une commission permanente à l'égalité, paritaire, composée de 4 représentants des orchestres et des opéras, veille à sa mise en œuvre.

L'Association Française des Orchestres et Les Forces Musicales ont reçu conjointement le 22 novembre 2018 le prix européen « PEARLE*2018 » de la diversité et de l'égalité des chances suite à l'adoption de la charte. Ce prix constitue un encouragement fort pour le futur, les notions de diversité et d'égalité des chances étant aujourd'hui au cœur des démarches des orchestres et opéras.

Les enquêtes de l'AFO

Plusieurs études ont permis d'établir un état des lieux et d'analyser une évolution de la place des femmes au sein des orchestres. Ce travail d'observation contribue à la définition d'actions spécifiques et concrètes en faveur de l'égalité et permet également d'évaluer les résultats des dispositifs déployés.

L'Association Française des Orchestres poursuit son travail d'observation de longue date sur la thématique de l'égalité avec la réalisation de plusieurs études sur le sujet qui feront l'objet de publications régulières.



L'égalité femmes/hommes dans les orchestres membres de l'AFO (2017)

Cette enquête porte sur tous les emplois recensés dans les orchestres membres : artistiques, administratifs et techniques. Elle intègre dans certains cas des métiers propres aux maisons d'opéras ou salles de concerts, du fait de la composition de l'AFO. Cependant, l'analyse met particulièrement en relief les emplois artistiques (instrumentistes, directeurs musicaux, chef.fes et solistes invités, ainsi que les artistes lyriques des chœurs) parce qu'ils sont les plus nombreux. L'impact du renouvellement des générations sur la place des femmes est également mesuré.

Il faut noter l'intérêt de la permanence de l'emploi et de son cadre légal et conventionnel, qui garantit une stricte égalité des salaires entre les musiciens. Si ce point est capital, l'enquête met cependant à jour des inégalités persistantes au sein de l'orchestre :

- **On observe un choix des instruments toujours empreint de stéréotypes de genre** : dans les pupitres de cuivre ou de percussions, la place des femmes reste marginale alors qu'elles sont majoritaires quand il s'agit de la harpe ;

- **Les femmes sont sous-représentées dans les postes clefs de l'orchestre** mais la situation se transforme avec plusieurs recrutements de directrices musicales ou générales ces dernières années. Par ailleurs, les postes de super soliste sont occupés quasiment à égalité par des hommes et des femmes.
- Dans les équipes administratives, si la place des femmes semble acquise, il faut garder à l'esprit que l'analyse « globale » cache des disparités : **les femmes occupent généralement des postes qui restent « genrés »** (communication, actions éducatives et assistanat).
- **Les équipes techniques laissent majoritairement la place aux hommes**, bien que l'on observe une légère progression de la part des femmes.

On constatera néanmoins des évolutions certaines, très visibles notamment dans les orchestres de jeunes qui montrent un bien meilleur équilibre entre les femmes et les hommes.



La représentation des femmes dans la programmation des orchestres (2019)

La charte en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les orchestres et les opéras prévoit une collecte des données relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes « [...] pour les cheffes, les cheffes de chœur, les metteuses en scène, les chorégraphes, les compositrices et les librettistes. »

Cette enquête offre une « photographie » nationale de la place des femmes dans ces institutions et permet des études comparatives ultérieures.

L'enquête dégage plusieurs grandes tendances :

- **Les femmes sont sous-représentées dans les programmations.** En effet, sur la saison 2018-2019, 3% des œuvres programmées ont été composées par une femme (243 œuvres sur un total de 8044 œuvres). 6% des représentations dirigées seulement ont été dirigées par une

chef-fe (153 représentations avec une cheffe sur un total de 2508 représentations avec cheffe programmées).

- **Les femmes sont programmées fréquemment sur des projets à destination du jeune public.** Il serait intéressant ici de développer la réflexion sur le stéréotype de genre selon lequel les femmes seraient plus compétentes que les hommes dans les domaines éducatifs et de la petite enfance. Il est classique de « tester » une collaboration avec de jeunes artistes sur des projets jeune public avant de les engager sur des projets artistiques plus exposés (les jauges sont beaucoup plus petites, la communication moindre, les risques budgétaires plus réduits). Les artistes masculins sont également testés de cette manière ; cependant, ces opportunités semblent permettre aux hommes d'être plus souvent engagés ensuite sur des projets plus ambitieux.
- **Certaines catégories de métier semblent favoriser la parité entre les hommes et les femmes.** C'est le cas pour les artistes vocaux. Cela pourrait s'expliquer par l'exigence artistique intrinsèque à l'œuvre.



La représentation des femmes au sein de la communication des orchestres (2019)

Conscients de l'importance de la représentation symbolique du monde professionnels qu'ils véhiculent auprès des professionnels et des futurs professionnels comme auprès du grand public, orchestres et opéras se sont engagés à « veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les éléments visuels des supports de communication (brochures de saison, affiches, etc.) » [Préconisation 11 de la Charte].

La communication visuelle des orchestres et des opéras contribue à la constitution d'une perception collective inconsciente influençant les millions de personnes qui la voient. Cet objectif à long terme suppose donc, dans un premier temps, de faire un état des lieux de l'existant et de « révéler » les représentations neutres, genrées ou stéréotypées que nos institutions véhiculent involontairement, pouvant ainsi contribuer à la sous-représentation des femmes et/ou une représentation dépréciative. Cette étude permet de rendre compte de l'éventuelle existence de stéréotypes dans les supports de communication et de sensibiliser les équipes à ces questions.

Cette analyse détaillée permet d'affirmer que la place des femmes dans les brochures de saison des orchestres et des opéras est relativement satisfaisante du point de vue de l'égalité entre les femmes et les hommes :

- **Elles sont visibles, c'est-à-dire qu'un visuel sur deux représente au moins une femme.**
- **Elles sont majoritairement représentées de la même manière que les hommes** : les photographies ou les illustrations les mettent en scène de manière neutre dans la quasi-totalité des cas.
- **Elles sont mises en avant dans les postes où elles sont encore trop peu nombreuses.**

Toutefois, les femmes continuent d'être moins représentées que les hommes au sein des brochures de saison. Cela découle de la programmation : plus les femmes seront programmées, plus elles seront représentées dans les brochures. Cela étant, indépendamment de la programmation pour laquelle les enjeux sont très spécifiques (vivier d'artistes existant, disponibilités, etc.), une démarche volontariste de communication permettrait de rétablir un équilibre de présence entre la représentation des hommes et celles des femmes appuyant ainsi la mise en valeur de ces dernières.

Quelques réalisations



Le tremplin de jeunes cheffes d'orchestre

Dans le cadre de la manifestation Orchestres en fête! en 2019, l'Association Française des Orchestres s'est associée à la Philharmonie de Paris pour proposer le premier tremplin pour jeunes cheffes d'orchestre, en partenariat avec l'Orchestre de Picardie.

Sélectionnées sur dossiers, six candidates étaient invitées à diriger en public l'Orchestre de Picardie devant un jury de professionnels.

Ce tremplin valorisait à la fois la capacité des jeunes cheffes à construire un projet solide, cohérent, pertinent, l'originalité d'une démarche et la qualité artistique de l'interprétation.

Le tremplin des jeunes cheffes répond à plusieurs préconisations énoncées dans la « Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des orchestres et des opéras » établie par l'AFO et les Forces musicales en juillet 2018 à Aix en Provence. Parmi ces préconisations, on peut relever l'attention portée aux jeunes artistes féminines à la sortie des conservatoires, des académies ou des concours ainsi qu'un travail de repérage et de suivi en lien avec les agents et les conservatoires.



Soutien aux compositrices

En 2019, l'Association Française des Orchestres a contribué à la création d'un répertoire d'œuvres de compositrices aux côtés du Centre de documentation de la musique contemporaine, l'association Plurielles 34 et Futurs Composés. Le répertoire de 500 opus a été versée à la base de données « Demandez à Clara » de Présences compositrices.



Conférences et tables rondes

L'AFO est intervenue à de nombreuses reprises dans des conférences ou tables rondes sur cette thématique:

- Table ronde « Les Femmes de la musique : Et maintenant on fait quoi ? – Ressources & Diagnostic » dans le cadre du MaMA Festival en 2019;
- Table ronde « La place des femmes dans l'orchestre » dans le cadre des rencontres professionnelles d'Orchestres en fête ! 2018;
- Intervention sur la thématique « *Gender equality in french permanent orchestras* » dans le cadre de l' « **EU Conference : Women in arts and in media** » en novembre 2020 ;
- Présentation de l'action de l'AFO sur le sujet auprès du réseau Pearle* en juin 2021



ASSOCIATION FRANÇAISE DES ORCHESTRES

24, rue Philippe de Girard - 75010 Paris

01 42 80 26 27

afo@france-orchestres.com

www.france-orchestres.com

Contact :

Morganne Dreux

Chargée de communication

mdreux@france-orchestres.com

JUIN 2021