

ÉGALITÉ !

les recommandations de

FUTURS

COMPOSÉS

communiqué du 8 mars 2023

Offrons un cadre collectif à nos réflexions en faveur d'une plus grande égalité, mutualisons nos ressources, nos données chiffrées et dessinons ensemble les actions à porter côte à côte demain !

les constats

- **4% d'œuvres de compositrices**
dans la saison 2020-2021 des orchestres et opéras ¹
- **moins de 30% de femmes à la direction**
des quelques 137 structures membres de Futurs Composés en 2022 ²
- **7 directeurs pour 7 Centres Nationaux de Création Musicale en 2023,**
dont deux nominations en 2022
- **à partir de 30 ans, chute de la part des femmes parmi les emplois permanents du secteur musical,** tandis que la pyramide des âges chez les hommes est répartie de manière plus homogène ³
- **320 000 femmes (170 000 hommes) confrontées à des violences sexuelles chaque année dans le monde professionnel** ⁴

La situation est affligeante et alarmante : le milieu musical reste encore et toujours un milieu discriminatoire (notamment) à l'égard des femmes. Nous le vivons chaque jour, le 8 mars n'est qu'un prétexte pour le rappeler.

À cette occasion, Futurs Composés partage une série de recommandations issues de son groupe de travail **ÉGALITÉ FHX** et de plusieurs années d'engagement en faveur d'une plus grande égalité — et invite l'ensemble des réseaux et fédérations du spectacle vivant à unir leurs forces aux siennes et à se retrouver prochainement à l'occasion d'un rendez-vous commun pour avancer ensemble autour de ces enjeux.

1 – Étude menée par l'AFO en 2022, disponible [ici](#).

2 – Données recueillies au sein du réseau parmi les ensembles, compagnies, festivals et structures de production.

3 – État des lieux de la présence des femmes dans la filière musicale menée par le CNM en 2022, disponible [ici](#).

4 – Rapport 2022 de La Fondation des femmes sur le coût de la justice pour les victimes de violences sexuelles, disponible [ici](#).

les recommandations du groupe de travail ÉGALITÉ FHX

Des actions volontaires en faveur d'une plus grande diversité dans les programmations, un élargissement des candidat·es à la direction de structures culturelles, une prévention ambitieuse contre les violences sexuelles et sexistes, une meilleure articulation entre la vie personnelle et professionnelle des travailleur·euses de l'art sont tout autant de facettes de la même médaille : **celle de l'espoir d'un secteur culturel égalitaire et inclusif.**

programmation et direction de lieux

- Nous ne croyons pas en l'argument selon lequel une programmation non paritaire peut être justifiée par le manque de candidates talentueuses. **Notre secteur ne manque pas de talents, ce sont (notamment) les canaux de communication, de recrutement et les comités de sélection qu'il faut élargir.**
- Nous invitons un plus grand nombre de programmeur·ices à **interroger leur regard** : de quoi ce dernier est-il fait, quelles sont les représentations qui le nourrissent et en quoi viennent-elles affecter et limiter leur évaluation de ce qui fait « talent » ou « excellence artistique ».
- Nous encourageons les programmeur·ices et financeur·ses à **mettre en place des modalités de programmation collective**, permettant à une plus grande diversité de regards et d'imaginaires de se croiser.
- Nous souhaitons la **systématisation de short-lists paritaires** (tant pour les directions de structures labellisées que pour les prix et autres appels à projets) et la relance de la procédure si la parité n'est pas atteinte.

lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels

- Nous souhaitons **un large plan de prévention des VHSS pour les artistes et travailleur-euses indépendant-es**, au-delà des seules structures employeuses. Nous sommes convaincu-es qu'une plus grande connaissance de leurs droits et des obligations de leurs employeurs en matière de VHSS contribuera à renforcer la vigilance et les attentes des artistes à l'égard des mesures de prévention prises par les structures d'accueil ou de diffusion.
- Nous appelons à **un plus grand accompagnement des très petites entreprises du secteur musical** (compagnies, collectifs, structures de moins de 11 salarié-es) afin de faciliter l'appropriation et l'application de leur responsabilité d'employeur-euse dans le champ spécifique des VHSS.

carrière et parentalité

- Nous rappelons l'urgence de **renouveler les représentations de la parentalité dans les arts**. Être mère demeure encore trop souvent un frein dans le développement d'une carrière.
- Nous sommes convaincu-es que nos structures ont besoin de **moyens financiers pour développer des cadres plus inclusifs de production** de répétitions, concerts et résidences à l'égard des parents, et sans que cela ne vienne pour autant entrer en concurrence avec les ressources financières disponibles pour la création.
- Enfin, **nous encourageons un plus grand nombre d'hommes à se saisir de ces enjeux** et à les porter à nos côtés — véritable condition du changement. Actuellement, notre groupe de travail compte 21 membres dont 5 hommes et organise des ateliers de discussion en non mixité masculine.

contact@futurscomposes.com

+33 6 37 57 19 59