

Raphaëlle Doyon

Comprendre les trajectoires des femmes en art dramatique pour déjouer les discriminations. Pour Occitanie en scène

Je parlerai d'art dramatique, mais ferai quelques inserts sur la musique. Après cette communication, je vous proposerai un temps d'échange sur le contenu, mais surtout sur ce que chacun·e d'entre vous aurait comme préconisation / action concrète à mettre en place demain sur votre lieu de travail pour plus d'égalité, une proposition immédiatement applicable, à votre niveau, à un niveau micro-politique, pas un horizon idéal lointain, irréalisable. Une petite action concrète réalisable sans se faire violence, ni à soi, ni à son entourage. Ce que vous pouvez faire demain dans votre poste de travail, quelle que soit votre occupation.

En Communication Non Violente, on parle d'une proposition CRAPO, concrète, réaliste, actuelle, positive, ouverte.

Je vous donne un exemple pour que vous puissiez y réfléchir. Une enseignante-chercheuse avec qui j'avais fait cet exercice proposait :

- toujours dire autrice, pour les auteurs femmes à ces étudiant·e·s,
- mettre forcément une autrice dans les programmes,
- de dire et répéter que l'on étudie une littérature - celle du XIX^e pour [elle] - faite par des hommes avec une vision androcentrée, que c'est un constat, juste, pas une polémique à faire.

Je voudrais maintenant commencer en citant Geneviève Fraisse dans *De la sexuation du monde*, dans un chapitre intitulé « Émancipation *versus* domination. Lecture de Jacques Rancière » : « La science de la domination ne fait pas l'émancipation ; au contraire, elle se recycle sans cesse au service de la domination. »¹ Comment la répétition de données, récits de discriminations, et chiffres concernant les inégalités peut-elle ne pas nous abattre, mais au contraire nous permettre d'agir/ réagir, de nous organiser, d'œuvrer. Nous rappeler donc la nécessité d'états des lieux *pour* s'émanciper notamment des complicités masculinistes.

Je porterai donc mon attention dans cette communication sur la domination et ses modalités, ce que Geneviève Fraisse appelle « l'éclatement de la domination », sa présence à tous les niveaux, qui assure son efficacité. Je porterai aussi mon attention sur les résistances ou stratégies à mettre en place ou déjà mises en place ou préconisées par les chercheuses, artistes et associations. Je ferai donc des encarts « stratégies d'émancipation ou préconisations » en réponse aux processus de discriminations décrits, préconisations que je reprendrai à la fin de cette communication. Notons que les propositions des associations sont de plus en plus souvent relayées par des instances ministérielles, puisque que cet état multiplie régulièrement des rapports sur les inégalités qu'il participe à produire. Un état dirigé par un gouvernement qui a fait de l'égalité entre les hommes et les femmes une « grande cause nationale » tout en y consacrant 0,01 % de son budget.

Le temps est donc celui de l'action. Le dernier rapport du haut conseil à l'égalité entre les hommes et les femmes (HCE) dans les arts et la culture a pour sous-titre : *Après 10 ans de constats, le temps de l'action*. En 2013, Brigitte Gonthier-Maurin dirige un rapport du Sénat intitulé *La place des femmes dans l'art et la culture, le temps est venu de passer aux actes*. On connaît l'existence de la feuille de route égalité du ministère de la Culture et de la Communication 2018-2022 qui prévoit des mesures concrètes, dont l'eco-conditionnalité, le fait de conditionner les financements publics à la parité hommes-femmes. Et enfin, les chartes

¹ Geneviève Fraisse, *La sexuation du monde. Réflexions sur l'émancipation*, Presses de Sciences Po, 2016, p. 50.

égalités adoptées dans les écoles supérieures nationales d'art². Les mesures d'incitation positives sont désormais nombreuses. Je pense qu'elles peuvent être efficaces si nous agissons à tous les niveaux simultanément : individuelle, microsociale, interindividuelle, et institutionnelle.

Nous composons en effet avec des institutions bicéphales. C'est ce que je constate quand je vois au sein d'un même ministère, celui de la culture, des initiatives contradictoires. Je voudrais ici citer le travail de trois étudiantes de l'EHESS et de l'université Paris 8, Anna Pheulpin, Mahaut Taudière et Lila Boses, qui ont réalisé en 2019 un mémoire de Master 2, sous la direction de Delphine Naudier et sous la mienne, mémoire intitulé « Trajectoires professionnelles des candidates élues et non élues à la direction des Centres Dramatiques Nationaux ». Elles répondent en fait à la question qui avait été posée par l'enquête HF que j'ai réalisée avec une cohorte pas tout à fait adaptée parce que cette cohorte englobait des personnes trop jeunes pour candidater à des postes de direction, sachant que les femmes candidates plus tard que les hommes, comme nous le verrons. Anna Pheulpin, Mahaut Taudière et Lila Boses relatent qu'en janvier 2019, un appel à candidatures a été lancé pour prendre la direction du grand théâtre national populaire de Villeurbanne, théâtre emblématique de la décentralisation, près de Lyon. Ledit TNP est un des plus importants Centres dramatiques nationaux, un des mieux dotés, avec un budget de 9,5 millions d'euros. Un Centre Dramatique National dit CDN – on en compte 38 – est une structure d'intérêt public, de création nationale dirigée par un·e artiste nommé·e par le·la ministre chargée de la culture et les collectivités territoriales. Être nommé·e directeur ou directrice de CDN constitue la reconnaissance la plus prestigieuse par ses pairs et le ministère de la Culture et de la Communication de son travail artistique. En janvier 2019 donc, aucune femme n'a répondu à l'appel à candidatures pour le CDN de Villeurbanne. « Une fois la date limite de candidature dépassée, le ministère de la Culture a annoncé que le délai pour postuler était prolongé faute de candidatures de femmes. Ce fait est exceptionnel dans l'histoire de la parité »³. « Geste symbolique fort » comme l'a commenté Robin Renucci, président de l'Association des Centres Dramatiques Nationaux qui explique dans un communiqué « appeler celles et ceux qui s'en sentiraient a priori exclu·e·s de se permettre d'envisager, en toute légitimité, une candidature »⁴ pointant donc la seule auto-exclusion et responsabilité des femmes alors que pour prétendre à cette direction de CDN, il fallait avoir dirigé un centre dramatique national d'un budget moindre mais comparable, ce qu'aucune femme pas encore en poste depuis Filippetti n'avait fait⁵. De fait, les femmes ne se sentaient pas exclues, comme l'écrit Renucci, elles l'étaient, comme le montrent Anna Pheulpin, Mahaut Taudière et Lila Boses⁶. Les femmes dirigent les CDN les moins dotés (celui de Vire ou de Montluçon) alors que 77% des subventions publiques vont à des projets d'hommes artistes, problème de répartition démocratique du bien public entre hommes et femmes, bien public auquel nous contribuons, tous et toutes, les contribuables, hommes et femmes. Problème de démocratie donc, où les hommes sont nettement avantagés.

² La charte égalité du Conservatoire Nationale Supérieur d'Art Dramatique est disponible à l'adresse : <https://cnsad.psl.eu/?s=charte+%C3%A9galit%C3%A9>.

³ Anna Pheulpin, Mahaut Taudière et Lila Boses, « Trajectoires professionnelles des candidates élues et non élues à la direction des Centres Dramatiques Nationaux », mémoire de Master 2, 2019, p. 75.

⁴ *Ibid.*, p. 84.

⁵ Voir *Ibid.*, p. 88. Aurélie Filippetti est ministre de la Culture et de la Communication du 16 mai 2012 au 25 août 2014, dans les gouvernements Ayrault I et II, puis Valls I, sous la présidence de François Hollande. Elle mène une politique d'action positive paritaire en limitant les contrats des directeur·rices de Centres dramatiques nationaux à trois ans, et en nommant des femmes à la tête des CDN.

⁶ *Ibid.*, p. 92.

Pour terminer l'histoire de la nomination de la direction du TNP – qui me semble importante, car révélatrice du fonctionnement d'un état qui d'un côté encourage les femmes et de l'autre, maintient le statu quo tout en cherchant à s'en déculpabiliser et à mettre en place une liste paritaire de façade. Façade qui reste malgré tout aussi un geste de visibilité vers plus d'égalité – la question est complexe. Il fallait donc des femmes pour la shortlist, mais pas pour le poste puisque les femmes n'avaient pas les prérequis pour être élues. Et c'est l'homme pressenti lors des candidatures présentées en réponse au premier appel, Jean Bellorini, qui a été nommé par le même MCC qui a prorogé l'appel pour recueillir des candidatures de femmes sur la liste restreinte. Ce qu'une candidate shortlistée avançait pour une autre direction de CDN pourrait s'appliquer ici :

Je me suis retrouvée en short list [...] et je rencontre le directeur sortant [...] et donc j'arrive avec mon carnet et je commençai à faire le dossier puisque j'étais short listée et puis il me regarde et il me dit, mais gentiment parce qu'ils sont pas agressifs, il me dit « mais sérieusement vous allez vraiment faire le dossier ? » [la seconde étape consiste à présenter un dossier programme de 15 pages et une gestion du budget] et je dis « Bah ouais », pleine d'élan. Et il me dit « c'est vraiment une perte de temps vous avez aucune chance, là, c'est évident que vous êtes là pour le quota je veux pas être méchant, mais... ».

On est là dans tout ce que la parité implique de pervers : renforcer la singularité et la mise à l'écart - même si je soutiens fortement la parité qui est un outil pour l'égalité, car l'égalité ne pousse pas comme l'herbe verte comme aime à le répéter Geneviève Fraisse.

Je voudrais terminer cette longue introduction en nous invitant, par ce récit, à prendre conscience du communautarisme majoritaire et qui ne dit son nom (communautarisme d'hommes blancs décisionnaires) qui continue malgré les coups médiatiques d'Adèle Haenel et d'autres, les tribunes, et les unes des journaux, à agir dans les imaginaires, les pratiques artistiques, et le pouvoir institutionnel. Communautarisme qui le plus souvent brandit les valeurs de l'universalisme et accuse les minorités de genre ou racisé-e-s de renforcer les discriminations en les pointant. Ce mécanisme de retournement a bien été analysé par Sarah Ahmed et d'autres. Sarah Ahmed explique : « Tu te plains d'un problème, tu deviens le problème »⁷. La question à poser est : « qui a la légitimité statutaire d'accuser les autres de communautarisme, de racisme ou de sexisme ? »⁸

J'en viens enfin à l'exposition de l'enquête que j'ai menée proprement dite pour le compte de l'association HF IDF, *Les trajectoires des femmes en art dramatique. Singularités et mécanismes du « plafond de verre »*⁹. J'espère que chacune peut se projeter dans ces situations particulières qui montrent, non pas de simples anecdotes de parcours, mais une discrimination structurelle.

Une des metteuses en scène interviewées :

⁷ Voir par exemple le Sarah Ahmed sur <https://www.sarahahmed.com/complaint>.

⁸ Georges-Louis Tin, L'invité(e) des matins par Guillaume Erner, 2 octobre 2020, *Le Séparatisme, un nouvel universalisme ?* sur France Culture, <https://www.franceculture.fr/emissions/linvitee-des-matins/le-separatisme-un-nouvel-universalisme-avec-louis-georges-tin>, au sujet de son ouvrage *Les Impostures de l'universalisme*, Paris, Textuel, 2020.

⁹ <http://hf-idf.org/2019/02/05/les-trajectoires-professionnelles-des-artistes-femmes-en-art-dramatique/>

Moi, en tous les cas, toutes les metteuses en scène femmes que j'ai rencontrées, toutes, pas une seule m'a dit « y'a pas de problème par rapport [au pouvoir artistique et institutionnel] ». Toutes, à un moment donné, elles sentent que c'est quand même un problème d'être une femme dans ce milieu. Les chiffres sont tellement fous, ce sont des chiffres hallucinants [...]. Je crois même que dans l'automobile, ce doit être moins fou que ça. Mais, c'est qui les maîtres en France ? C'est Vilar, c'est Vitez, c'est Copeau. À la fac, l'histoire du théâtre, c'est que des mecs.

Cet extrait montre à quel point un déficit de postérité – l'histoire des femmes artistes du passé - produit un déficit de légitimité au présent. Comblé ce déficit comme le fait Aurore Evain pour le théâtre, Florence Launay ou Hyacinthe Ravet pour la musique, avec des projets matrimoniaux me semble fondamental. Ces projets réhabilitent les femmes artistes et leurs œuvres, explique leur mise à l'écart dans l'historiographie – le fait qu'elles aient pu être célébrées de leur vivant comme Isabelle Andreini – comédienne, chanteuse, directrice de compagnie du milieu du 16e siècle - puis oubliées dans la postérité. Enfin, ces histoires de femmes du passé fournissent des modèles pour les femmes artistes présentes et futures, à différents niveaux de responsabilité artistique et institutionnelle. L'oubli des créatrices du passé est soutenu par en tout cas deux oppositions symboliques repérées notamment par Geneviève Fraisse dans sa contribution à l'ouvrage *Compositrices. L'égalité en acte*¹⁰. Elle souligne l'engendrement pour les femmes versus la création pour les hommes, et la muse versus le génie dans un ordre symbolique qui permet aussi de limiter les rivalités. Pensons à Clara Schuman (1819-1896) compositrice jouée à partir des années 1970, mais surtout connue en tant qu'interprète des œuvres de son mari.

Je reviens à mon enquête sur les trajectoires et voudrais en exposer le contexte et l'enjeu

J'ai réalisé 27 entretiens longs avec 18 femmes et 9 hommes diplômé.e.s de trois formations nationales franciliennes. Elles et ils ont été interviewé.e.s à différents moments de leur parcours : 1 an, 5 ans et 10 ans après la sortie de l'école. Sachant qu'il y a très peu de femmes de moins de 40 ans qui candidatent à la direction des CDN, l'enquête porte davantage sur les parcours et sur les ambitions professionnelles. J'ai interviewé à la fois des comédiennes, des metteuses en scène et des porteuses de projets, considérant la polyvalence et le passage d'un métier à l'autre dans les compagnies de théâtre. C'est à la fois l'apport et la limite de ce travail que de considérer les passages d'une profession à l'autre. Limite parce qu'il eut été plus opportun d'enquêter sur et avec les candidat.e.s à la direction des Centres Dramatiques Nationaux, recherche qui a été réalisée par les étudiantes dont j'ai cité les recherches en introduction. Pour ce qui est de mon enquête, les comédiens et comédiennes ont été interrogé.e.s avant MeToo. Leurs propos auraient été très différents aujourd'hui. Les actuel.le.s directeurs et directrices des lieux nationaux se sont d'ailleurs formé.e.s sur le tas à la mise en scène. Une information importante à ce sujet. L'enseignement de la mise en scène s'implante en France au début des années 2000. Or, moins les barrières d'accès au métier sont institutionnalisées par une formation diplômante, plus les femmes sont écartées d'un fonctionnement informel, de fraternité corporatiste.

Quelle question pose cette enquête ?

Les femmes forment un vivier important dans les formations et sur le marché du travail. Et on ne trouve actuellement aucune directrice à la tête des Théâtres nationaux. Sur 38 Centres Dramatique Nationaux, en incluant les codirections, on compte 13 femmes pour 27 hommes.

¹⁰ Geneviève Fraisse, « La voix comme figure de l'émancipation », *Compositrices. L'égalité en acte*, op. cit., p. 66.

Il n'y a évidemment pas de volonté affirmée ou même conscientisée de ne pas donner de postes à responsabilité aux femmes. Il existe plutôt un traitement défavorable des femmes par omission à différentes étapes de leur parcours comme l'a montré Reine Prat dans les deux rapports qu'elle a rédigés pour le compte du MCC en 2006 et 2009, il existe des « étapes où se sédimentent les inégalités » :

- les enseignements artistiques [...], l'insertion professionnelle,
- les relations de travail [...],
- l'exercice des responsabilités et la prise de décision,
- l'accès aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique, [et donc le temps de travail financé pour consolider un projet,]
- les représentations artistiques » (Prat 2009, 24).

De ce point de vue, l'égalité de droits fait illusion. Puisque dans les faits, il n'y a pas d'égalité. La domination est consubstantielle à l'espace public institutionnel artistique. Le rapport de Reine Prat publié en ligne en 2009, *Arts du spectacle. De l'interdit à l'empêchement* [je souligne] nommait bien les choses. En effet, il n'existe plus d'interdits du point de vue du droit, ce sont les empêchements qui perdurent (Détrez, 2016, 61). Empêchements qui se traduisent par exemple, par le fait que depuis 2012, aucune femme n'a postulé à la direction d'un centre dramatique national doté comme celui de Rennes (TNB), alors qu'à Vire ou Montluçon, il y avait plus de 25 candidates lors de la dernière campagne. D'où la nécessité d'une législation de la parité, mesure de droit différentialiste qui permet de contrecarrer les inégalités produites par la société de droits favorable aux hommes.

Ce plafond de verre « la difficulté pour les femmes d'accéder aux plus hauts niveaux du pouvoir, du prestige et des rémunérations » (Buscatto, Marry, 2009, 171) opère dans un monde, celui du théâtre, qui est perçu comme « enchanté », émancipateur, égalitaire et vocationnel ce qui permet d'accepter beaucoup de choses, car ceux·celles qui ont la vocation ne cessent de se sentir redevables, indéfiniment disposé·e·s à payer le tribut de ce métier-vocation.

J'en viens au premier point : **De la vocation aux aspérités du terrain**

Quelles que soient les expériences que les comédien·ne·s, metteurs et metteuses en scène ont vécues, ils et elles ont une image idéale de leur·s métier·s comme des formes accomplies d'expression de soi (Buscatto 2008b). « Je veux faire ce métier, je fais ce métier, pour une certaine liberté d'expression, une certaine humanité, une certaine idée de l'être humain et du rapport à l'autre », explique une femme metteuse en scène et comédienne. Pour Marie (CNSAD + 5 ans), qui refuse d'être dans la « vente d'elle-même », et perd son statut peu à peu, « le théâtre, c'est un endroit où [elle a] découvert la liberté, une certaine forme de vie peut-être plus forte que la vie ».

C'est « la rencontre abrupte avec les réalités du métier », « le rapport à la rivalité avec les autres filles », la vente et le commerce de soi et de son image qui expliquent le taux de sortie important dans les premières années de professionnalisation. Il existe un décalage important entre l'univers imaginaire qui renvoie à la camaraderie, à l'esprit de corps, à la solidarité et « la réalité d'une concurrence mal vécue » (Paradeise 1996, 100). Autre déception pour certain·e·s : les temps de recherches artistiques tant attendus sont extrêmement réduits ; les comédien·ne·s courent les cachets, se disent parfois contraint·e·s d'en acheter pour conserver leur accès au régime de l'intermittence ou contraint·e·s « de faire de l'événementiel » : « des cocktails, des anniversaires déguisés·e·s en Batman... ».

La diversification interne (d'activités rémunérées en cachets) et externe est plus importante pour les comédiennes interrogées. Marie, jeune femme diplômée du CNSAD en 2008, qui se dit être un pur produit de la méritocratie, explique ne pas avoir disposé de suffisamment de ressources économiques, relationnelles, personnelles ou familiales, et éprouve une difficulté d'accès au réseau. Deux de ses spectacles sont annulés. Elle est alors contrainte d'accepter des emplois « externes » rémunérés au régime général. Elle assume dans un premier temps une « double vie » (Rolle, Moeschler 2015, 62 citent Lahire) cumulant activités internes (rémunérées en cachet) et externes. Elle s'aperçoit rapidement qu'elle manque de disponibilité pour se rendre aux auditions, aux castings, au théâtre et aux rencontres informelles avec ses camarades et se déconnecte ainsi peu à peu de son monde professionnel.

Moi, ça fait deux ans et demi que j'ai pas joué. On m'a proposé que du travail non rémunéré. On m'a proposé deux spectacles cette année, mais je ne pouvais pas les accepter parce que j'ai un loyer à payer et que c'était pas possible quoi. On me demandait d'être disponible six mois gratuitement. [...]... Les seules personnes que je connais qui peuvent continuer dans ce milieu-là en étant...comédiens, et aussi du point de vue de la production, c'est des gens qui, soit n'ont pas de loyer à payer, qui ont des aides familiales. [...] Ils n'ont pas de questions économiques à se poser. Ou alors, c'est des gens qui ont de la famille dans le milieu et c'est un tremplin énorme.

Marie, diplômée du CNSDA depuis 5 ans au moment de l'entretien, exerçant un autre métier

Les témoignages montrent clairement que les ressources familiales socio-économiques et la légitimité culturelle dont héritent les enfants de parents appartenant eux-mêmes au milieu artistique ou culturel sont des éléments déterminants dans le parcours des jeunes diplômé-e-s qui arrivent sur le marché du travail. Cependant, les femmes dont les revenus et les accès aux réseaux professionnels sont faibles se retrouvent plus facilement exclues que ne le sont leurs collègues masculins du régime de l'intermittence : elles se sentent plus rapidement contraintes à exercer d'autres activités qui les sortent peu à peu du régime de l'intermittence.

Deuxième point sur les **Comédiennes**

Répertoire et « la tyrannie de la tronche » [j'emprunte l'expression à Valérie Rolle et Olivier Moerschler 2018]

Le répertoire classique offre des rôles plus importants aux hommes, et aux hommes blancs, qu'aux femmes. Comme le dit un homme diplômé de l'ESAD en 2008 : « Dans les écoles de théâtre, il y a 80% de femmes. C'est extraordinaire pour les hommes parce que du coup, on est tout le temps sollicité pour faire des scènes. Faut bien un Titus pour répondre à Bérénice ». C'est en interprétant ce répertoire que les élèves des écoles nationales font leurs armes et se construisent une identité professionnelle. Dans quelle mesure les rapports imaginaires de domination et les représentations des femmes véhiculées par des personnages lourds d'histoire comme Lady Macbeth ne participent-ils pas pour une actrice à façonner une image de son employabilité, et d'elle-même en tant que femme ?

La stratégie d'émancipation est d'interroger le pouvoir de la représentation, de soutenir des images de personnages fictifs féminins non stéréotypés, et complexes¹¹.

Qu'en serait-il si le répertoire travaillé était passé au crible du test introduit par Alison Bechdel en 1985 dans sa bande dessinée *Dikes To Watch Out For* : 1. La pièce [Alison Bechdel adresse la question à l'industrie cinématographique] comporte-t-elle au moins deux personnages féminins ? 2. ...qui ont toutes deux une conversation ensemble ? 3. ...à propos d'autre chose que des garçons ?

¹¹ Voir à ce sujet par exemple Myriam Marzouki dans Gonthier-Maurin 2013, p. 135.

Ces tests, proposés par Alisson Bechel dans une BD, et par Iris Brey¹² dans des ouvrages récents sont des outils, limités certes, mais qui pointent des récurrences dans la littérature dramatique et dans les représentations qui soutiennent et alimentent nos vies.

Il faut en effet poser la question des choix des textes montés et de l'exclusion répétée des autrices. Ou encore : « Que montrent les œuvres et comment elles le montrent ? » (Krakovitch, Sellier 2001, 20) ? Les personnages féminins sont-ils libérés de l'autorité d'autrui, autrement dit, émancipés ? Par ailleurs, quel temps de parole est donné aux personnages féminins ? De quelles façons occupent-elles l'espace scénique ? Et quel espace ? Le centre de la scène, l'avant-scène, les côtés de la scène ? Il conviendrait de développer dans les lieux d'enseignement et dans le monde professionnel, des analyses critiques en introduisant un travail dramaturgique sur les représentations et le répertoire.

Suite **Répertoire et « la tyrannie de la tronche »**

De plus, les comédiennes font le constat d'un retour aux emplois, les castings privilégiant le physique sur la compétence à composer. Une comédienne et metteuse en scène :

C'est un milieu compliqué parce que beaucoup de choses se font sur le physique, et parce qu'il y a des emplois. Tu regardes les annonces des castings. Tu vas voir, y a pas de rôles. On demande une fille de type caucasien. Jolie. Ça veut dire quoi être jolie ? En France, je trouve qu'on ne demande pas trop aux gens de composer. On te voit, t'arrives et on te dit : « vous êtes pas le rôle ». Je suis comédienne, je peux faire ce que vous me demandez de faire.

Comédienne et metteuse en scène, ESAD + 10 ans

Cette discrimination au physique qui touche acteurs et actrices est cependant, culturellement et du fait de leur nombre sur le marché de l'emploi, plus stricte envers les femmes. Le monde du théâtre, accentue les règles du monde social « les hommes montr[ant] rarement un tel degré de préoccupations pour leur physique » (Löwy 2006, 88-89). Plusieurs d'entre eux font d'ailleurs part de leur difficulté à être employés pour autre chose qu'un gendre étranger au mieux, quand ils sont « typés ». Les difficultés liées au racisme et au sexisme sont cumulées pour une femme qui ne répond pas aux critères de beauté recherchés.

... moi je suis métis, c'est triple peine, métis : je suis pas black, je suis pas blanche. C'est très important dans ce milieu, il y a des rôles de blanc, des rôles de noir, des rôles de métis... ou alors la thématique du truc, c'est sur le métissage, mais sinon, y'a pas de rôle pour toi. [...].... je suis née ici, mon père est [originaire d'un pays d'Afrique], ma mère est française, je suis née ici, j'ai grandi ici, et j'ai encore l'impression de ne pas faire partie du paysage [...].

Margot, anonymat préservé.

Je renvoie à l'ouvrage *Noire n'est pas mon métier*, ensemble de témoignages de comédiennes noires, réunis par Aïssa Maïga et à la tribune des 343 racisées.

Cette tyrannie de la tronche induit un jeunisme que les femmes interviewées de trente ans appréhendent déjà. Simone Signoret écrit avec ironie dans son autobiographie : « Montand murit, je vieillis ». Le physique déterminerait ainsi des rôles pour lesquels les un.e.s et les autres seraient ontologiquement doué.e.s. Ces assignations s'intériorisent dans l'exercice du métier et restreignent les représentations de soi, qu'ils s'agissent de se projeter dans différents rôles ou dans une progression professionnelle où l'individu est libre arbitre de sa trajectoire.

¹² Voir par exemple BREY Iris, *Le regard féminin : une révolution à l'écran*, Paris, Éditions de l'Olivier, 2020.

La stratégie d'émancipation est celle d'interroger la distribution naturaliste¹³, distributions de rôles en fonction du physique. Notons que les comédien·ne·s (et les danseur·seuses) sont recruté·e·s selon des normes physiques énoncées dans les annonces de recherche d'emploi, discrimination à l'embauche légalement proscrites Organisation internationale du travail - dans les autres champs professionnels. Ces questions sont aussi portées plus fortement encore par les artistes racialisé.e.s. Je renvoie aux travaux de l'association *Décolonisons les arts* et au film d'Alice Diop *La mort de Danton* dans lequel un apprenti comédien noir se voit refuser le rôle de Danton dans la pièce *La mort de Danton* de Büchner qui n'est pas Noir et confier des « rôles de noirs », d'esclave, de serviteur, de militant des droits civiques aux EU. Notons que la Charte égalité Femmes/Hommes du Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique, déjà mentionnée, a été signée avec le MCC dans laquelle il est indiqué : « l'origine sociale des personnes, comme leurs particularités physiques ou leur couleur de peau, ne sauraient déterminer leur capacité à remplir telle ou telle tâche, pas plus qu'à interpréter tel ou tel rôle. La notion d'emploi est définitivement abolie. ».

En musique, comme l'a montré Hyacinthe Ravet, les auditions avec paravent sont censées empêcher les discriminations tant à l'égard des femmes que des personnes racisé.e.s. Mais pour les orchestres qui mettent en place cette procédure, plusieurs le retirent au dernier tour du concours argumentant sur l'importance de la présence gestuelle et scénique de la candidate ou du candidat. Certains orchestres sont réticents au recrutement des femmes du fait de la difficulté à les remplacer quand elles sont enceintes¹⁴. Comme l'explique Hyacinthe Ravet, plusieurs pionnières sont rentrées dans des orchestres à l'aveugle, grâce au paravent. Les professeur·e·s, souvent des hommes, conseillaient aux candidates de ne pas répondre aux salutations, de ne pas porter de talons, voire de marcher d'un pas lourd. « Une soliste responsable d'un pupitre de cordes dans un orchestre parisien raconte qu'elle a mis de gros godillots et qu'elle a volontairement marché d'un pas pesant »¹⁵.

Deuxième point concernant les comédiennes. Séduction et harcèlement

Dans le monde professionnel, plus exceptionnellement pendant les formations, les comédiennes subissent des rapports de séduction ambigus, des comportements misogynes, des situations de harcèlement, des « promotions canapés ». Les abus de pouvoir émotionnels, psychologiques ou physiques opèrent sur la pente glissante des rapprochements « humains » nécessaires qu'implique la « direction d'acteur ».

Mathieu revient sur le trouble entre guidance de l'enseignant et gestes déplacés :

...de toutes les façons dans notre milieu, du harcèlement, ce sera pas du harcèlement, parce que tu ris, tu fais des blagues ; t'es en train de travailler, je te repositionne. Je te touche le genou, etc.

Les expériences de violences sexuées et sexuelles les plus traumatisantes sont celles des « promotions canapés » conditionnées par l'acceptation « qu'il se passe quelque chose » pour être prise dans une tournée ou recrutée sur le prochain projet.

¹³ Le naturalisme est un mouvement artistique qui, au théâtre, prolonge l'œuvre d'André Antoine, fondateur du Théâtre Libre en 1887. L'esthétique naturaliste désigne, par extension, la recherche de vraisemblance, de « vérité » et de « naturel » dans l'interprétation des œuvres dramatiques.

¹⁴ Hyacinthe Ravet, *Musiciennes. Enquête sur les femmes et la musique*, Paris, Autrement, 2011, p. 116-117.

¹⁵ *Ibid.*, p. 117.

[...] L'indication qui m'a le plus choquée dans ma vie est venue d'un de ces deux metteurs en scène. Je lui dis, « bon, ben voilà, je fais mon entrée, etc., et maintenant, qu'est-ce que je fais ? Donne-moi une indication ». Il m'a dit : « eh ben voilà, maintenant, fais-moi bander ». Voilà... J'avais juste envie d'aller vomir.

[...] J'étais seule... Le metteur en scène avait demandé à ce qu'on ne travaille que tous les deux, qu'il n'y ait personne d'autre. Je lui ai dit : « propose autre chose ». Il a rigolé et il a dit : « fais ce que tu veux ». [...] j'étais pas capable dans ces circonstances-là de faire une proposition. C'était pas possible. C'était tellement malsain. C'est pas normal. [...] Je pense qu'y avait une question de pouvoir et puis je pense qu'il avait besoin de dire « eh ben voilà, je t'ai choisie comme le personnage principal de mon spectacle, le personnage autour duquel on doit rêver, donc voilà, tu es le sujet, tu es l'objet de mon désir et de mon fantasme. Et si tu es l'objet d'un désir sur le plateau, c'est d'abord du mien.

L'existence de ces pratiques tolérées a longtemps été taboue. De ce point de vue, la prise de parole des femmes horizontale que le mouvement MeToo a rendu possible est « un évènement qualifié d'historique » (par les historiennes des femmes et du féminisme que sont Christine Bard, Geneviève Fraisse, Michèle Perrot). Alyssa Milano discute de l'article paru dans the NY Times sur Weinstein, envoie un tweet. « Si vous êtes victimes de harcèlement ou d'agression sexuelle, écrivez : "moi aussi" en réponse à ce tweet ». 24 heures plus tard, le tweet reçoit 12 millions de réponses. En 48h, 82 pays sont concernés. Cette prise de parole des femmes dépasse les toiles ; la question des dessous des rapports de pouvoir professionnels entre hommes et femmes est posée, dans les mondes du cinéma, du théâtre, de la danse. Des metteurs en scène non jugés sont déprogrammés. De même qu'est expliqué ce que veut dire « céder sans consentir » pour reprendre l'expression de Nicole-Claude Mathieu commentée ensuite par Geneviève Fraisse dans *Du consentement*¹⁶. On cède parce qu'on nous tient au contrat, au futur projet.

Quelles sont les préconisations et stratégies ?

- Briser le tabou sur les pratiques de harcèlement sexuel dans les formations : « Le Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique désignera un ou des référents égalité Femmes/Hommes, harcèlement, et discrimination, au sein du personnel de l'école, après concertation des agents concernés. », stipule la charte égalité du CNSAD¹⁷.
- Veiller à la parité dans les recrutements des pédagogues des écoles nationales, et proposer une déontologie de l'enseignement pour éviter les dérives [les dérives ne sont de fait pas éviter] (Gonthier-Maurin 2013, Manifeste HF version 2017, charte contre les discriminations des écoles supérieures d'art 2015, charte égalité du CNSAD).

¹⁶ Le titre complet de l'article est : « Quand céder n'est pas consentir. Des déterminants matériels et psychiques de la conscience dominée des femmes, et de quelques-unes de leurs interprétations en ethnologie ». Nicole Claude Mathieu emprunte « céder n'est pas consentir » à Choderlos de Laclos dans « Des femmes et leur éducation » [1783], *Œuvres complètes*, Paris, Gallimard, Bibliothèque de la Pléiade, 1951, p. 433-434 : « Quand on parcourt l'histoire des différents peuples et qu'on examine les lois et les usages promulgués et établis à l'égard des femmes, on est tenté de croire qu'elles n'ont que cédé, et non pas consenti au contrat social, qu'elles ont été primitivement subjuguées, et que l'homme a sur elle un droit de conquête dont il use rigoureusement ».

¹⁷ Charte égalité du CNSAD, p. 2. Le rapport du Sénat de Brigitte Gonthier-Morin de 2013 avait « alerté sur les pratiques de harcèlement sexuel et sur leur spécificité dans l'enseignement artistique », sur le sexisme ordinaire et l'impunité des pédagogues hommes. En mars 2015, l'ANdEA, Association nationale des écoles supérieures d'art appliqué et de design, élabore une charte *Contre les discriminations, les Écoles Supérieures d'Art s'engagent*. Les mesures incitatives qui y sont présentées (égalité des chances, prévention contre la violence et le harcèlement, luttes contre les discriminations) dont les directions d'établissement se portent garantes peuvent être considérées comme les premiers signes d'une volonté de changement. La difficulté que rencontrent les référentes égalité chargées dans le milieu universitaire de lutter contre les violences sexistes le plus souvent exercées par des individus dans des positions de pouvoir, parfois protégés par les présidences, laisse penser que cette première étape indispensable reste insuffisante.

- Dénoncer ces pratiques et s'assurer du soutien des collègues hommes et femmes, mais on l'a vu avec le cas de Jan Fabre, cette solidarité est très difficile à mettre en place. Elle veut dire mise au ban, précarité économique, licenciement immédiat, ou plutôt interruption du travail, car « comme le rappelle Pierre-Michel Menger, le mot même de licenciement n'a pas besoin d'exister puisque les contrats sont au projet et que chaque employeur peut mettre fin à une relation d'emploi avec un salarié au bout d'un temps très court (12h, 8h, le temps d'un cachet) »¹⁸.

J'en viens à ma deuxième partie « talent, réseaux, et entre soi masculin » où il sera question à la fois des comédiennes et des metteuses en scène.
Une diplômée du Conservatoire :

Le talent, c'est pas ça qui va nous faire travailler. C'est la projection qu'on aura dans l'imaginaire et le regard de l'autre. Si on n'est pas un bon communicant, si on n'est pas socialement quelqu'un qui est efficace, on ne va pas créer de désir dans le regard de l'autre.

Ce qui a été montré au sujet de l'industrie du cinéma hollywoodien est tout aussi opérant dans le milieu du théâtre : « Les femmes pâtiennent de marchés du travail structurés par des pratiques de recrutement informelles »¹⁹ tenus majoritairement par des hommes blancs (male gatekeepers qui gardent des informations permettant d'acquérir des emplois). Une metteuse en scène commente : « Dans ce milieu-là, la reconnaissance, elle est faite par les pairs / pères, dans tous les sens des termes ! ». Les comédiennes et metteuses en scène interrogées soulignent – plus que leurs homologues masculins - la difficulté à « se vendre », qui ne fait ni partie de leur métier ni de leur apprentissage et met à l'épreuve l'estime de soi. Cinq ans après la sortie de l'école, les comédiennes et metteuses en scène soulignent « la persévérance », « la sacrée dose de courage » dont elles font preuve pour aller voir des « agents, des machins... ». Plusieurs d'entre elles racontent « l'écœurement » de celles qui se lassent vers 30 ans, certaines se réjouissant de voir que « la concurrence s'amoindrit ».

Le rapport Reine Prat a rendu compte de réunions organisées entre femmes à la DMDTS (direction de la musique de la danse, des théâtres et des spectacles), groupes de réflexion thématique autour de la parité dans le spectacle vivant et l'accès à la direction d'institutions. Reine Prat souligne que « les candidatures féminines se trouvent invalidées par le (dys)fonctionnement de tout un système [...] de validation qui passe par la cooptation par les pairs (relayés par les médias nationaux), directeurs des institutions (parisiennes et avignonaises) dans lesquelles il faut avoir été programmé pour accéder à la notoriété » (Prat 2009, 41). Plusieurs interviewé·e·s dénoncent une co-production et co-programmation mutuelles entre « dinosaures » ou « mammoth surreprésentés au festival d'Avignon ou dans les CDN », directeurs de théâtres rétifs à quitter leurs postes, un entre-soi masculin souvent misogyne, « mafieux » qui « ne prend pas de risques » et fonctionne en huis clos. « Les programmeurs, explique une metteuse en scène, ils se déplacent plus ! Vous êtes pas introduit par quelqu'un ? Mais ils s'en foutent, ils viennent pas faire leur travail, ils ne font plus leur

¹⁸ MENGER Pierre-Michel 2015, « La mobilisation du facteur travail », entretien réalisé par Martial Poirson, *Théâtre/Public*, n°217, juin 2015, p. 22-28.

¹⁹ LUTTER Mark, 2013, « Is There a Closure Penalty ? Cohesive Network Structures, Diversity, and Gender Inequalities in Career Advancement », *MPiFG Discussion Paper 13/9*, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln Max Planck Institute for the Study of Societies, Cologne August 2013, téléchargeable à l'adresse : http://www.mpifg.de/pu/mpifg_dp/dp13-9.pdf.

travail d'innovation. [...] ». Le système de cooptation fonctionne à la fois en termes de financement, et de programmation, donc de visibilité et de renommée. Sur la question des moindres productions et financement, la même metteuse en scène poursuit :

Parce que [...] je commence à pas mal maîtriser et pour mieux maîtriser, honnêtement, à un moment donné, il faut avoir les moyens. J'adore les metteurs en scène qui disent : « oui, il faut apprendre à faire du théâtre avec ce qu'on a sous la main ». Maintenant je sais hyper bien faire du théâtre avec ce que j'ai sous la main. Pour passer à un autre niveau, pour passer une ambition, pour aller explorer d'autres choses. [...] Si je veux travailler avec des gens de qualité et faire des choses de qualité il faut des moyens. Et si on ne me les donne pas, concrètement, je n'y arriverai jamais, c'est pas vrai [...] parce qu'à un moment donné on ne peut plus évoluer. Barbara, Nanterre + 1 an

Le temps de travail dépend du budget et de la diffusion des spectacles. 77% des aides allouées au théâtre par l'administration centrale et décentralisée en 2014 ont été allouées à des compagnies dirigées par des hommes²⁰. En 2010, 52% des « jeunes compagnies » au budget inférieur ou égal à 30 000 euros sont dirigées par des femmes contre 19% quand le budget excède 150 000 euros (Urrutiaguer, Henry et al. 2011, 61). Les hommes directeurs artistiques ont donc davantage de moyens pour consolider leurs propositions alors que la majorité des femmes metteuses en scène cherchent des coproducteurs. Ils ont accès aux grands plateaux (voir Hamon 2016, 19), lieux de diffusion réputés et promoteurs pour candidater et être nommés à la direction de CDN ou théâtres nationaux.

La préconisation / stratégie est une distribution paritaire des moyens de productions du MCC. Moins radical, sous la pression des associations, le MCC a mis en place des mesures d'incitations positives avec un système bonus/malus, pour les structures labellisées qui ne respecteraient pas une progression de 10% de femmes programmées par an (voir HCE 2018 : conditionner les financements publics à l'égalité).

Je voudrais maintenant évoquer les **Représentations collectives du métier de metteur en scène**

La mise en scène est perçue comme une activité masculine. À la question de savoir quelles qualités sont nécessaires pour s'insérer sur le marché du travail, une metteuse en scène diplômée répond :

Ça demande beaucoup d'organisation, beaucoup de temps. Je dirais que, honnêtement, le temps de la création c'est peut-être ... 20% dans les meilleures années. Et tout ce qui va être de la conduite administrative, de la stratégie, de la communication, de la diffusion, c'est sans problème 80% du temps [...] Il faut oser, c'est une entreprise. Ils l'ont compris depuis longtemps. Il faut être ferme dans ses baskets, il faut être solide sur ses pieds, il faut voir loin. Et ce sont des attributs... je suis désolée de le dire, je déteste dire ça, mais vraiment je déteste... ce sont des attributs masculins. C'est une réalité.

Femme metteuse en scène, 40 ans

Les metteuses en scène font souvent l'objet d'un traitement machiste ou misogyne de la part des directeurs et directrices de lieux. Ignorées, infantilisées, ou encore ramenées à leur identité sexuée par le biais de tentatives de séduction plus ou moins démonstratives. Ces comportements discréditent leur autorité et propositions artistiques, freinent l'autoréalisation. Elles développent

²⁰ Département des études de la prospective et des statistiques, MCC. Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication, 2017. Cité dans *Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action*, p. 34.

chez certaines un sentiment d'inhibition qui semble agir comme une autocensure et modérer leurs ambitions professionnelles. Même si comme le signale Barbara, la séduction est une ressource ambiguë dont « il faut savoir se servir » (comme l'a montré Buscatto 2008 pour les musiciennes et chanteuses de jazz)²¹. La situation professionnelle n'est pas plus favorable quand les metteuses en scène se trouvent face à des directrices de lieux. Toutes rapportent un manque de solidarité et une certaine misogynie. Les directrices prouvent leur loyauté au système de consécration masculin en dénigrant d'autres femmes.

Parler de son travail et écrire des dossiers sur les projets de création, gérer budgets et équipes sont des tâches vécues comme difficiles. Acquérir confiance et ce savoir-faire joue un rôle décisif dans la conquête d'une légitimité pour les femmes et élargit les représentations de possibles progressions professionnelles. Les metteuses en scène, plus diplômées que les metteurs en scène, ont le sentiment d'avoir dû se surlégitimer en multipliant les formations et assistanats à la mise en scène. Plusieurs d'entre elles ont suivi une formation de comédienne au Cons NSAD, un master à la mise en scène à l'université de Nanterre, un master de conduite de projet culturel à Dauphine.

Préconisation/ stratégie : enseigner la gestion et la socioéconomie du spectacle dans les écoles de théâtre professionnelles – peut-être de musique - afin que l'aspect managérial de la direction de compagnie que la plupart des metteuses en scène redoutent ne soit plus un facteur discriminant. Mesure mise en place à l'ESAD de Paris.

Par ailleurs, une des metteuses en scène identifie l'existence d'un plafond de verre dans le passage de l'assistantat à la mise en scène, alors qu'un metteur en sc. interviewé évolue aisément entre ses activités de metteur en scène et d'assistant. Pour les aspirantes metteuses en scène, revendiquer une place identique à celle qu'occupe celui à qui elles étaient vouées est vécu par la profession comme une usurpation : « Dire que cette place était aussi pour moi ! ...j'ai trouvé des tapes dans le dos, très amicales, mais comme on encourage une brave bête quoi » déclare Barbara. Silvia diplômée de l'Université Paris-Ouest Nanterre en 2008, est assistante-dramaturge sur un spectacle qui se joue dans un théâtre national puis dramaturge puis enchaîne les assistanats sur plusieurs productions où elles dirigent les acteurs et actrices. Parallèlement, en 2009, elle crée sa compagnie et dirige une équipe de dix-sept personnes. Elle continue à assister plusieurs metteurs en scène dont les spectacles tournent dans les théâtres nationaux et CDN. Appréciée en tant qu'assistante par l'ensemble des équipes des spectacles en question et des théâtres qui l'accueillent, elle met trois ans à faire reconnaître son propre travail de metteuse en scène. « J'avais beaucoup beaucoup travaillé, explique-t-elle, mais finalement toutes les rencontres que j'avais faites... ils m'avaient vue comme l'assistante de et pas comme... ». Les liens tissés avec la profession en tant qu'assistante ne garantissent en aucun cas une insertion facilitée dans les réseaux en tant que metteuse en scène. On touche là aux pratiques informelles de la domination les plus dissimulées et les plus efficaces. C'est alors que se font sentir la résistance informelle du réseau et la progressive détérioration des probabilités d'ascension (Cappelin 2010, 37).

Elles mettent plus de temps à se nommer « metteuse en scène » et refusent, pour la plupart, le « metteuse en scène » trop sonore.

²¹ BUSCATTO Marie, « Tenter, rentrer, rester, les trois défis des femmes instrumentistes de jazz », *Travail, genre et sociétés*, vol. 1, n°19, 2008, p. 87-108.

Quant à la question de la maternité, les comédiennes et metteuses en scène reviennent sur l'impossibilité durant une longue période de « réseauter » le soir, démarche informelle indispensable pour rester dans des affinités électives et ne pas se faire oublier. Je donne la parole à une metteuse en scène. Son témoignage rend compte des répercussions de la maternité sur le réseau informel d'accès à l'emploi :

Le fait que nous ne soyons pas encore dans une égalité en ce qui concerne les tâches ménagères. Le fait que, de toute évidence, être une femme, avoir un enfant, et vouloir être metteur en scène [...] c'est carrément compliqué. J'ai un conjoint qui est tout à fait... c'est pas un homme des cavernes, loin de là. [...] Ce qui est difficile, c'est trouver du temps, c'est indispensable... du temps pour aller réseauter, pour aller voir les pièces des autres, boire un verre, rencontrer les gens. Ce sont des horaires du soir. Donc c'est beaucoup de contraintes avec un enfant. Il faut trouver des solutions. C'est pas simple... C'est carrément un frein. Pendant un an et demi, je suis carrément pas sortie. C'est un frein, très concrètement, c'est un frein. C'était très compliqué de faire comprendre [à mon conjoint] que j'avais besoin de sortir pour aller bosser quoi.

C'est aussi ce que montre Marie Buscatto dans son article de 2008, « Tenter, rentrer, rester, les trois défis des femmes instrumentistes de jazz » Je la cite :

[...] plusieurs d'entre elles m'ont raconté comment six mois « d'absence » sur la scène jazz du fait d'une collaboration soutenue dans un autre monde musical ou d'un retrait pour raisons personnelles - maternité, départ à l'étranger, arrêt momentané de l'activité musicale - avaient suffi à les faire « disparaître » de la liste des collègues « recrutables » pour ceux ou celles qui étaient a priori des partenaires proches. Lorsqu'elles les contactent à nouveau, ils se disent étonnés de leur appel, prétendent qu'ils étaient persuadés qu'elles travaillaient trop ou qu'elles ne jouaient plus. Ils s'excusent de ne pas toujours pouvoir donner suite à l'appel faute de projets en cours. Si on croise leurs dires et nos observations, on se rend compte alors, qu'à l'exception des moments amicaux passés avec les amis de leurs conjoints, ces femmes instrumentistes tendent à ne pas multiplier les rencontres amicales avec des hommes musiciens de jazz.

Au sujet de ces « trous » dans les CV qui sont ensuite, je soulignerais deux éléments :

- 1. L'hypocrisie des pouvoirs publics qui maintiennent une séparation entre vie professionnelle et vie privée. En cela, le personnel est politique pour reprendre le slogan des années 1970. « Le refus d'entrer dans la vie privée des femmes tout en soulignant les 'trous' dans leurs CV est une attitude éminemment hypocrite et un choix politique », écrit le collectif de 520 historiennes signataires de la tribune « En histoire, mettons fin à la domination masculine », publiée dans le journal *Le Monde* du 12 octobre 2018.
- 2. Le congé paternité qui je m'en réjouis passe à partir du 1^{er} juillet 2021 de 12 jours seulement à 28 jours est la seule façon de responsabiliser les hommes de manière précoce dans la charge des enfants, notamment la charge mentale.

Pour conclure

Les metteuses en scène les plus ambitieuses que nous avons interviewées ont une détermination constituée dans le temps. Elles ont conscience des difficultés et une vision d'elles-mêmes dans l'exercice du pouvoir artistique et institutionnel (l'inverse de l'auto-exclusion). Elles font usage d'un langage alternativement public ou artistique à même de convaincre financeurs et programmateurs à l'écrit comme à l'oral, et, à même de persuader dans le futur, les membres du jury chargé.e.s du recrutement d'artistes à la tête des institutions théâtrales nationales (langage technique, administratif, artistique). Elles ont assez interrogé leur propre légitimité à être metteuses en scène pour ne plus redouter de diriger un Centre Dramatique national ou régional, quoique ces fonctions aient été, historiquement, et toujours à l'heure actuelle dans l'inconscient collectif, des métiers d'hommes.

Préconisations / actions mises en place ou à mettre en place

Nous préconisons à une échelle à la fois microsociale, interindividuelle, et institutionnelle :

- de conditionner l'attribution de financements publics à l'égalité hommes/femmes, qu'il s'agisse des lieux de diffusion pour des programmations paritaires ou d'aide à la production des projets artistiques (HCE 2018, Feuille de route égalité 2018-2022 du MCC).
- la création d'espaces de parole en non-mixité puis en mixité, pour un retour accompagné sur les expériences pédagogiques au sein des écoles nationales, des théâtres, pôles cultures des régions, pour constituer « mon expérience comme une source légitime de connaissance ». Ce n'est pas une question d'opinion, mais d'expérience, donc de légitimité politique de la parole.
- d'interroger dans les écoles supérieures et dans la profession la pertinence des consignes de direction d'acteurs·rices (terrain glissant des abus de pouvoir psychologiques et/ou physiques) et d'encourager les consignes complexes qui font appel à l'autonomie des élèves. Dans la lignée des observations sociocliniques réalisées en science de l'éducation (Nicole Mosconi, Marie Duru-Bellat), nous avons analysé les consignes données à deux élèves, homme et femme, du CNSAD par Stuart Seide dans une *master class* de 2014. Le metteur en scène de renommée mondiale dirige l'échange entre Macbeth et Lady Macbeth acte 1, scène 5, et donne à l'élève comédien des intentions de jeu (des consignes complexes) et des consignes simples à la comédienne (« touche-le », « reste contre le mur »). Nous encourageons les écoles nationales à ouvrir leurs classes à l'observation socioclinique.
- d'encourager les commissions de référent·e·s égalité et harcèlement dans les écoles et la profession, réel groupe de travail qui réunissent différents statuts, membres de l'administration, anciens élèves, directeurs·rices de casting, producteur·rice d'un théâtre partenaire éventuellement une personnalité publique. Il s'agit de formuler des constats et des attentes, prendre le temps d'imaginer l'avant/après groupe de travail (travail d'imagination indispensable).
- je me répète : de travailler sur les représentations et sur la critique journalistique des représentations en soutenant des images de personnages fictifs féminins non stéréotypés et en développant des analyses critiques et dramaturgiques des stéréotypes de genre, un travail historique sur les représentations et le répertoire, la distribution et la direction d'acteurs·actrices,
- de briser le tabou sur les pratiques de harcèlement sexuel dans les formations et dans le monde professionnel, de veiller à la parité dans les recrutements des pédagogues des écoles nationales, et de proposer une déontologie de l'enseignement
- de transmettre et diffuser les données sociologiques sexuées sur les milieux artistiques,
- je me répète ici aussi : d'enseigner la gestion et la socioéconomie du spectacle afin que l'aspect managérial de la direction de compagnie que la plupart des metteuses en scène redoutent ne soit plus un facteur discriminant.

- et puis, c'est à « chacune d'entre nous de se demander si nous ne reproduisons pas malgré nous les déséquilibres d'attention et de réputations au travail des femmes ou à notre propre travail. Les femmes, moi-même, devant souvent me poser la question : est-ce que je m'autorise à avoir la même ambition intellectuelle que mes collègues hommes ? » Ces débats ont été soulevés dans *Le Monde* des historiennes du 12 octobre 2018, (notamment par Claire Judde de Larivière).

Octobre 2020

Raphaëlle Doyon est maîtresse de conférences au
Département théâtre de l'Université Paris 8
doyonraphaelle@gmail.com

Bibliographie des travaux cités

BUSCATTO Marie, MARRY Catherine « Le 'plafond de verre' dans tous ses éclats : la féminisation des professions supérieures au XX^e siècle - Introduction au numéro spécial », *Sociologie du travail* 51(2), 2009, p. 170-182.

BUSCATTO Marie, 2008, « Tenter, rentrer, rester, les trois défis des femmes instrumentistes de jazz », *Travail, genre et sociétés*, vol. 1, n°19, p. 87-108.

BREY Iris, *Le regard féminin : une révolution à l'écran*, Paris, Éditions de l'Olivier, 2020.

CAPPELIN Paola, 2010, « Parois de verre ou ciel de plomb ? De la persistance des inégalités », *Cahiers du genre*, 2010, vol. 1, n°48, p. 31-57, téléchargeable à l'adresse : <https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2010-1-page-31.htm>

DETREZ Christine, *Les femmes peuvent-elles être de grands hommes ? sur l'effacement des femmes de l'histoire, des arts et des sciences*, Paris, Belin, 2016.

FRAISSE Geneviève, *La sexuation du monde. Réflexions sur l'émancipation*, Presses de Sciences Po, 2016.

FRAISSE Geneviève, « La voix comme figure de l'émancipation », dans *Compositrices. L'égalité en acte*, dir. Laure Marcel-Berlioz, Omer Corlaix, Bastien Gallet, Centre de documentation de la musique contemporaine, éditions MF, Collection « Paroles », p. 17-33.

GONTHIER-MAURIN Brigitte, *Rapport d'information du Sénat n°704, fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le thème de « La place des femmes dans l'art et la culture »*, 2013, téléchargeable à l'adresse : <https://www.senat.fr/rap/r12-704/r12-7041.pdf>.

HAMON Cécile, 2016, « Mission sur l'égalité femmes-hommes dans le spectacle vivant ; constats et propositions d'action », téléchargeable à l'adresse : file:///C:/Users/Univ/Downloads/etude_egalitefh_2016.pdf.

« En histoire, mettons fin à la domination masculine » ? *Le Monde*, vendredi 12 octobre 2018, p. 16. Alors que se tiennent les rendez-vous de l'histoire de Blois, du 10 au 14 octobre [2018], un collectif de 520 historiennes déplore le manque de parité au sein de leur discipline.

KRAKOVITCH Odile, SELLIER Geneviève (dir.), *L'Exclusion des femmes. Masculinité et politique dans la culture au XX^e siècle*, Bruxelles, Éditions Complexe, 2001.

LUTTER Mark, 2013, « Is There a Closure Penalty ? Cohesive Network Structures, Diversity, and Gender Inequalities in Career Advancement », MPIfG Discussion Paper 13/9, Max-Planck-Institut für

Gesellschaftsforschung, Köln Max Planck Institute for the Study of Societies, Cologne August 2013, téléchargeable à l'adresse : http://www.mpifg.de/pu/mpifg_dp/dp13-9.pdf.

MENGER Pierre-Michel 2015, « La mobilisation du facteur travail », entretien réalisé par Martial Poirson, *Théâtre/Public*, n°217, juin 2015, p. 22-28.

MOSCONI Nicole 2001, « Comment les pratiques enseignantes fabriquent-elles de l'inégalité entre les sexes ? », *Les Pratiques enseignantes : contributions plurielles, Revue internationale des sciences de l'éducation*, n°5, 2001, p. 100-130.

Noire n'est pas mon métier, Nadège Beausson-Diagne, Mata Gabin, Maïmouna Gueye, Eye Haïdara, Rachel Khan, Aïssa Maïga, Sara Martins, Maris-Philomène Nga, Sabine Pakora, Firmine Richard, Sonia Rolland, Maggajyia Silberfeld, Shirley Souagnon, Assa Sylla, Karidja Touré, France Zobda, sur une idée d'Aïssa Maïga, Paris, Seuil, 2018.

PRAT Reine, Rapport d'étape n°2, « De l'interdit à l'empêchement », *Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation*, mai 2009, Direction de la Musique, de la Danse, du Théâtre et des Spectacles, Mission pour l'égalité et contre les exclusions, 2009.

RAVET Hyacinthe, *Musiciennes. Enquête sur les femmes et la musique*, Paris, Autrement, 2011.

ROLLE Valérie, MOESCHLER Olivier, 2014, *De l'école à la scène : entrer dans le métier de comédien-ne*, Lausanne, Éditions Antipodes, coll. « Existences et société ».

URRUTIAGUER Daniel, HENRY Philippe *et al.*, *Territoires et ressources des compagnies en France*, Départements des études, de la prospective et des statistiques du ministère de la Culture et de la Communication « Cartographie du spectacle vivant », octobre 2011.