

est mixte. L'accès à un même niveau de production et à la direction des CDN et théâtres nationaux l'est moins. La presse s'est faite l'écho ces dernières années des polémiques qui ont surgi au sujet du « talent » des candidates, celui des candidats étant rarement mis en doute. Les postes de direction ont été depuis l'histoire de la décentralisation occupés par des hommes, Anne Delbée étant en 1989 la première femme à accéder à la direction d'un CDN, celui de Nancy. Celles qui lui ont succédé fournissent peu à peu le modèle d'identification dont les femmes ont besoin pour légitimer cette prise de pouvoir institutionnel et politique qui, dans leur pensée, diffère de l'ambition artistique. À l'inverse, ces deux ambitions, politique et artistique, sont liées dans l'imaginaire de la plupart des metteurs en scène hommes interrogés, de même que dans l'histoire de la profession.

En outre, les instances de consécration de la profession (l'État, les distributeurs, les agents, les critiques, les théoriciens, les historien-ne-s, etc.) attribuent inconsciemment et spontanément l'autorité à l'homme. La femme est, quant à elle, toujours sexuée, jugée trop « masculine et agressive », ou « féminine et effacée »⁹.

Une femme diplômée de Nanterre en 2003 explique :

« J'ai commencé en co-mise en scène avec un homme. On était deux et plus d'une fois, on s'adressait à lui alors qu'il n'y avait aucune raison [...] on était deux metteurs en scène, mais je suis passée plus d'une fois pour l'assistante. »

CONCLUSION ET PRÉCONISATIONS

L'enquête conduit à faire le constat d'un « plafond de verre » précisément parce qu'il est imperceptible et progressif. L'accès des femmes artistes à un certain niveau de financement et de responsabilité n'est pas soudainement empêché. Les fabriques invisibles des assignations sexuées et des inégalités entre hommes et femmes se font bien en amont, au cours de la formation et de la carrière professionnelle⁹. Force est de constater que se transmet ce que certain-e-s chercheur-e-s nomment un « curriculum caché », « ces choses qui s'acquiescent à l'école (savoirs, compétences, représentations, rôles, valeurs) sans jamais figurer dans les programmes officiels ou explicites »¹⁰.

Outre une politique de programmation théâtrale paritaire effective et durable, la lutte contre les rapports sociaux inégaux entre les sexes doit pouvoir s'accomplir à plusieurs niveaux :

- **Sensibilisation en amont, dans les formations supérieures nationales**, non seulement par des associations comme le Mouvement HF mais aussi grâce à un travail dramaturgique et historique, sur les représentations, le répertoire, la distribution et la direction d'acteur-actrices ;

- **Mise en place d'une politique de parité systématique dans la répartition des crédits** par les organismes financeurs de projets artistiques (DRAC, ARCAD, ADAMI), accès aux moyens de production et aux réseaux de diffusion.

- **Appliquer la parité** dans les comités de nomination aux directions des théâtres.

Cette étude, dont la version complète est à paraître prochainement, a été financée avec le concours de la Région Île-de-France et l'Observatoire de l'Égalité de la Ville de Paris.

HF Île-de-France est soutenue par la Mission Égalité de la Ville de Paris, l'Union Européenne, l'ARCADI, la Région et la DRAC Île-de-France.

Hélène Marquié de l'Université Paris 8 Vincennes Saint-Denis, Cendrine Marro et Emmanuel Wallon de l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense, ont été les référent-e-s scientifiques de cette étude.

Enquête réalisée à partir d'entretiens menés par Raphaëlle Doyon et Fabienne Barthélémy.

Retrouvez HF Île-de-France sur Facebook, twitter et sur le site : www.hf-idf.org

Contact : contact@hf-idf.org

Suivez le Mouvement HF sur le site : www.mouvement-hf.org

1. Reine Prat, Mission égalitéS 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 », mai 2006, Direction de la Musique, de la Danse, du Théâtre et des Spectacles, Mission pour l'égalité et contre les exclusions. Le second rapport d'étape 2009 s'intitule « De l'interdit à l'empêchement ».

2. Gérard Mauger, « Conclusion. Droits d'entrée : quelques enseignements d'une enquête collective », *Droits d'entrée : modalités et conditions d'accès aux univers artistiques*, Paris, Éd. de la Maison des sciences de l'homme, 2007, p. 257.

3. Catherine Paradeise, *Les Comédiens. Profession et marché du travail*, Paris, PUF, 1998, p. 10.

4. Delphine Naudier, « Les modes d'accès des femmes écrivains au champ littéraire contemporain », in G. Mauger, *Droits d'entrée, op. cit.*, p. 191.

5. Eric Fassin, « Introduction. Actualité des discriminations », *Discriminations : pratiques, savoirs, politiques*, Paris, La documentation française, 2008, p. 17.

6. Daniel Urrutiaguer, Philippe Henry et al., *Territoires et ressources des compagnies en France*. Département des études, de la prospective et des statistiques du ministère de la Culture et de la Communication, « Cartographie du spectacle vivant », octobre 2011, p. 61.

7. Linda Nochlin, « Pourquoi n'y a-t-il pas eu de grandes artistes femmes ? », *Femmes, art et pouvoir et autres essais* [1989], Nîmes, Jacqueline Chambon, 1993, pp. 201-244.

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

9. Marie Buscatto, Catherine Mary, « 'Le plafond de verre dans tous ses éclats'. La féminisation des professions supérieures au XX^e siècle », *Sociologie du travail*, n° 51, 2009, pp. 170-182.

10. Nicole Mosconi, « 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.101. N. Mosconi cite Claude Forquin, « L'approche sociologique des contenus et programmes d'enseignement », *Perspectives documentaires en Sciences de l'Éducation*, n°5, 1985, pp. 31-40.



LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES ARTISTES FEMMES EN ART DRAMATIQUE

Raphaëlle Doyon, chargée d'étude

Force d'alerte, de proposition et de sensibilisation, HF Île-de-France lutte pour l'égalité femmes/hommes dans les arts et la culture et s'inscrit dans le Mouvement HF, fédération inter-régionale. Pour interroger au-delà des idées reçues les mécanismes d'évaporation et l'effet de plafond de verre dans les carrières féminines, l'association a commandé une enquête sur les parcours de comédiennes et de metteuses en scène.

3 ÉCOLES, 3 MOMENTS DE LA CARRIÈRE

Contexte et enjeux de l'enquête

Cette enquête porte sur les trajectoires professionnelles des artistes femmes, interprètes ou metteuses en scène d'Île-de-France, diplômées de trois écoles nationales de la Région Île-de-France : le CNSAD, Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique, l'ESAD, École Supérieure d'Art Dramatique, devenue nationale en 2008, et l'Université de Nanterre qui propose depuis 2006 un Master universitaire et professionnel « mise en scène et dramaturgie ».

Cette enquête vise à comprendre les raisons pour lesquelles les femmes, qui forment un vivier important dans les formations et sur le marché du travail, sont sous-représentées dans les postes à responsabilités : directions des théâtres nationaux et CDN. Elles bénéficient par ailleurs d'une moindre reconnaissance institutionnelle par rapport à leurs homologues masculins, tant du point de vue financier que symbolique. Le rapport d'étape que publia Reine Prat en 2006 pour la mission égalitéS du Ministère de la Culture avait révélé des chiffres qui firent « l'effet d'une bombe » pour reprendre l'expression de Reine Prat elle-même dans le second rapport qu'elle rédigea en 2009. « Ils révélaient que les hommes pouvaient diriger jusqu'à 92 % des théâtres consacrés à la création dramatique, 86 % des établissements d'enseignement, qu'ils signaient 85 % des textes à l'affiche des théâtres du secteur public et 78 % des mises en scène. Et que par ailleurs, le coût moyen d'un spectacle pouvait varier du simple au double, dans une même institution, selon qu'il était mis en scène par une femme ou par un homme ». Dans un milieu de l'art, jugé émancipateur et égalitaire, animé par des valeurs humanistes et universelles, la discrimination entre hommes et femmes dans l'accès à des postes à responsabilités ouvrirait incognito, aussi bien dans les comités d'experts et juryS de sélection qu'en amont dans les schémas de projection et d'autoreprésentation d'artistes femmes devant s'autoriser à candidater. L'inégalité « naturalisée », ni remarquée, ni discutée, était d'autant plus efficace qu'elle était invisibilisée. Aujourd'hui, dans un contexte économique toujours plus

concurrentiel, si plusieurs des comédiennes et metteuses en scène interrogées dans le cadre de l'enquête s'insurgent contre les injustices et les stéréotypes de genre dont elles sont victimes, la majorité est dans le déni des chiffres et rétive à défendre un intérêt collectif. D'une part, le parcours individuel n'est pas perçu comme étant conditionné par des rapports et fonctionnements sociaux genrés alors même que nombre d'expériences et de récits individuels viennent démentir ce sentiment général. D'autre part, exprimer son refus de subir des discriminations sexistes (parfois vécues comme de simples accidents de parcours individuels) est assimilé à une revendication féministe et une bataille d'arrière-garde. Pour une jeune comédienne ou metteuse en scène, se dire victime de discrimination sexiste semble comporter le risque de s'autodiscriminer, de s'exclure soi-même de l'accès au succès et à la notoriété octroyés par les instances de consécration de la profession (directeurs de casting, metteurs en scène, critiques, directeurs de lieux) peu susceptibles d'accueillir en leur sein quelqu'un-e qui dénoncerait leurs privilèges. Comme l'écrit Gérard Mauger² : « ceux qui consacrent sont également consacrés en retour par ceux qu'ils consacrent et par le fait même de consacrer, c'est-à-dire d'être reconnus aptes à le faire ». Enfin, pour certaines femmes interviewées, faire état de la différence de traitement liée à leur sexe implique de réduire leur identité d'artiste à la seule question de l'identité sexuée et de la discrimination.

27 personnes interviewées

La cohorte de référence de l'enquête réunit des comédiennes et comédiens, metteuses en scène et metteurs en scène, issu-e-s des écoles nationales de la Région Île-de-France (ESAD, CNSAD et Nanterre). Le Conservatoire, l'école la plus sélective, voie d'accès privilégiée à la Comédie Française, est sans aucun doute la formation la plus convoitée.

Pour rendre compte de l'évolution des carrières, nous avons réalisé, pour chacune des écoles, des entretiens longs avec deux femmes et un homme issu-e-s de trois promotions : celles des élèves sorti-e-s il y a un an, cinq ans et dix ans. Notons que certain-e-s ont commencé leur

formation dans une école nationale à un moment où leur carrière était engagée alors que d'autres, préparé-e-s au concours dans des écoles privées, n'avaient ni expérience, ni réseau professionnel, ni connaissance du marché. Vingt-sept personnes ont été interrogées. Nous proposons une analyse qualitative de ces récits effectués à différents moments du parcours professionnel. Notre objectif a été de repérer des récurrences qui permettraient d'expliquer les raisons pour lesquelles, à formation et compétences égales (ce dernier point étant irréductible à l'analyse sociologique), l'« **espace d'opportunité** » ne semble pas être le même pour les hommes et pour les femmes³. Établir des données quantitatives nécessiterait d'enquêter sur un échantillon plus important.

« LE TALENT, C'EST PAS ÇA QUI VA NOUS FAIRE TRAVAILLER »

Talent, réseaux et instances de consécration

Deux extraits d'entretiens nous mettent d'emblée à distance d'une conception du travail artistique qui repose exclusivement sur l'idée du don et de la vocation. Le premier a été mené avec une femme diplômée du Conservatoire en 2008, qui fait provisoirement, espère-t-elle, un autre métier : « *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. Il y a aussi le fait d'être accompagné de gens influents qui vont nous aider à nous mettre en scène etc. Si on n'a pas ça, c'est mort.* »

Le second extrait provient de l'entretien d'un homme sorti de l'ESAD en 2008 qui est assistant d'un metteur en scène à succès et monte, par ailleurs, ses propres mises en scène : « *Moi, j'ai vraiment vu les deux facettes. La galère des artistes qui jouaient devant trois personnes pendant deux semaines et puis les salles comblées. Et c'est pas tellement la différence de positionnement artistique ou de talent ou de travail, c'est uniquement la question de la légitimité (les pouvoirs publics, la presse, etc.).* »

Plusieurs questions émergent : dans un pays où la mise en scène n'a bénéficié que tardivement d'une formation spécifique (en 2001 avec la création de l'Unité nomade et l'ouverture de la section mise en scène à l'École du TNS), comment les stéréotypes de genre agissent-ils sur le passage du jeu à la mise en scène ? Sont-ils susceptibles d'encourager ou de modérer les ambitions des femmes actrices ? De quel déficit de légitimité souffrent les femmes metteuses en scène ?

Les entretiens ne répondent pas directement à ces questions, seule la moitié des personnes interrogées ayant fait une mise en scène, mais ils montrent que le fait d'être femme ou homme influe sur l'évolution des parcours et sur la façon de « se sentir autorisé »⁴ à assumer des responsabilités artistiques et/ou institutionnelles. Ajoutons que sexisme et racisme latents, accès aux réseaux et à des moyens financiers, sont autant

d'éléments qui se cumulent ou se compensent dans les dynamiques de discriminations. Être introduit-e dans le milieu par un membre de la famille, être aidé-e financièrement par ses parents jusqu'à l'âge de 30 ou 35 ans, pouvoir prendre ainsi plus de risques professionnels en s'engageant sur des projets non payés, se sentir socialement et intellectuellement plus légitime, créent des conditions décisives dans les parcours des femmes et des hommes même si, différence notable, plus diplômées, les femmes rentabilisent moins bien leurs expériences et formations.

Les récits des femmes interviewées, metteuses en scène, comédiennes ou exerçant les deux métiers, révèlent la coexistence de trois éléments :

1. Elles vivent leur métier de façon contradictoire : entre la vocation idéale et les aspérités du terrain.
2. Elles font le constat d'un retour aux emplois (types de rôles déterminés physiquement), les castings privilégiant le physique sur la compétence à inventer et composer.
3. Elles interrogent leur propre légitimité à être metteuses en scène ou directrices de lieux nationaux, ces métiers étant, historiquement, et toujours à l'heure actuelle dans l'inconscient collectif, des métiers d'hommes.

VIVRE SON MÉTIER : ENTRE LA VOCATION IDÉALE ET LES ASPÉRITÉS DU TERRAIN

Les comédiennes et metteuses en scène rendent compte d'une contradiction. Quelles que soient les expériences qu'elles aient vécues, elles ont une image idéale de leur(s) métier(s) comme des formes accomplies d'expression de soi. « *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 issue de l'unité nomade de formation à la mise en scène du CNSAD et de Nanterre en 2006. Dans ces mêmes professions, hommes et femmes sont confronté-e-s à des rapports de pouvoir et d'influence sur un marché du travail extrêmement concurrentiel, ces considérations socioéconomiques étant peu évoquées dans les formations où règne le culte du théâtre. Dans le monde professionnel, plus exceptionnellement pendant les formations, comédiennes et metteuses en scène subissent, par ailleurs, davantage que leurs congénères, des rapports de séduction ambigus, des comportements misogynes ou des situations de harcèlement. Le fait d'être femme est perçu par les intéressées comme une ressource ambiguë. Une comédienne diplômée de l'ESAD en 2012 explique :

« *Y a un rapport homme femme qui se crée, une séduction, une envie de plaire... et pour une comédienne encore plus parce qu'elle doit être jolie, parce qu'elle a envie d'être prise, donc... c'est très difficile de dire non [...]* »

En dehors des barrières formelles (les concours nationaux par exemple avec un numerus clausus et un nombre bien plus important de candidates que de candidats), une fois dans le métier, l'accès aux réseaux de production et de distribution reste gouverné par un certain nombre de règles informelles et

de codes sexués à adopter, différemment selon qu'il s'agisse de comédiennes ou metteuses en scène. Les femmes sont souvent renvoyées à leur identité sexuée et leur capacité de séduire. Une comédienne metteuse en scène diplômée de Nanterre en 2012 témoigne :

« *Parfois il faut savoir s'en servir aussi, ça peut être utile, ça peut être un atout. [...] Après quand ça se subit, c'est plus compliqué. Parce que, ce qui peut revenir, c'est 'vous êtes frigide, pas épanouie'. En tant qu'assistante metteur en scène ou en tant que comédienne, il m'est arrivé d'avoir à subir, et je parle bien de subir le coup du harcèlement sexuel, là, c'est très difficile, et douloureux, et malheureusement monnaie courante. [...] ça s'explique pas. En tant que metteur en scène, je le subis moins, parce que... c'est une histoire de position.* »

LES EMPLOIS DE SON PHYSIQUE : RÉPERTOIRE ET ASSIGNATIONS LIMITANTES

Le répertoire dit classique offre des rôles bien plus importants aux hommes qu'aux femmes. C'est en l'interprétant que les élèves des écoles nationales font leurs armes (pour le concours ou après) et construisent une identité professionnelle en devenant.

Comme le dit un homme sorti 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.* »

Si la question du répertoire disparaît parfois pendant les formations dans les écoles nationales (parfois seulement), elle réapparaît de manière drastique dans un monde professionnel influencé par les pratiques de l'audiovisuel. Une comédienne et metteuse en scène diplômée de l'ESAD en 2003 raconte : « *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. Vous n'avez pas d'imagination. Les directeurs de casting n'ont aucune imagination. Ils n'ont pas le temps pour ça.* ». Cette discrimination selon le physique qui touche acteurs et actrices est cependant plus stricte envers les femmes, culturellement et du fait d'une concurrence accrue sur le marché de l'emploi. On note, dans les entretiens, des remarques constantes sur le physique : « je suis trop ronde », « je suis trop petite », etc., expression d'une insatisfaction perpétuelle. Lié au physique, le jeunisme concerne les carrières des comédiennes au-delà de 35 ans. « Montand mûrit, je vieillis », disait Simone Signoret. Cette tyrannie de l'apparence touche également les hommes issus de l'immigration. L'expression « issu-e de l'immigration » ne révèle-t-elle pas d'ailleurs l'assignation à la couleur⁵ ? Plusieurs d'entre eux font part de leur difficulté à

être employés pour autre chose, par exemple, qu'une jeune « racaille de banlieue » quand ils sont d'origine maghrébine. Les difficultés sont cumulées pour une femme qui ne répond pas aux critères de beauté recherchés. Le physique déterminerait ainsi des tâches pour lesquelles les un-e-s et les autres seraient ontologiquement doué-e-s, outrepasserait les compétences de création et de composition développées par ailleurs, limiterait répertoire et épanouissement professionnel. Certains témoignages laissent entendre que l'assignation à l'apparence s'intériorise et qu'elle modère, par contagion, l'ensemble des ambitions personnelles et l'accès à l'autorité. De fait, elle empêche de parvenir aux postes les plus propices aux évolutions de carrière, prioritairement réservées à une hégémonie masculine, blanche, au capital culturel et social important.

QUELLES AMBITIONS, QUELLES LÉGITIMITÉS INSTITUTIONNELLES POUR LES METTEUSES EN SCÈNE ?

Plusieurs interviewé-e-s dénoncent une co-production et co-programmation mutuelles entre « dinosaures », directeurs de théâtres, un entre soi masculin qui « ne prend pas de risques » et fonctionne en huis clos, se donnant bonne conscience en ouvrant le temps de quelques soirées par an, leur porte aux « jeunes compagnies », sans pour autant s'investir dans une production sur le long terme. 52 % des « jeunes compagnies », au budget inférieur ou égal à 30 000 €, sont dirigées par des femmes contre 19 % quand le budget excède 150 000 €. Comme le suggère Reine Prat ou l'historienne de l'art féministe Linda Nochlin⁷, le talent se consolide au cours de la formation, puis de la conception, des répétitions, des représentations, l'ensemble de ce temps étant dépendant du budget dont dispose l'artiste.

Par ailleurs, nombre de comédiennes ou metteuses en scène font le choix de ne pas avoir d'enfants pour ne pas fragiliser leur carrière. Même si l'ensemble des difficultés ne sont pas imputables à la maternité, il convient de ne pas sous-estimer son coût professionnel dans les trajectoires des metteuses en scène. Elle tend à accentuer la division sexuée et domestique du travail entre conjoints. Si, après la naissance du premier enfant, l'activité professionnelle de celui qui devient le « pourvoyeur de ressources » tend à augmenter, les jeunes mères sur qui repose principalement la garde de l'enfant, sortent souvent du système de l'intermittence pendant quelques mois ou davantage, s'éloignant ainsi d'un milieu professionnel qui requiert d'être disponible le soir, pour participer à une sociabilité tant affective que professionnelle, ne pas se faire oublier et maintenir son réseau en place. Les parcours des mères séparées en garde partagée semblent moins affectés.

Enfin, qu'en est-il des modèles historiques féminins ? Si l'histoire du théâtre n'a retenu aucun nom de metteuses en scène avant qu'Ariane Mnouchkine n'apparaisse comme une pionnière, elles sont nombreuses aujourd'hui. La profession