

La deuxième scène – ACTE 4

Présence des femmes dans le domaine des Arts de la scène - approche intersectionnelle

Note de recherche intermédiaire – octobre 2020

Par Jacinthe Mazzocchetti

Cette note intermédiaire a pour objet la présentation des résultats préliminaires de la quatrième phase du projet La deuxième scène ayant pour objet la présence des femmes dans le domaine des Arts de la scène.

1. La genèse de cette quatrième étape repose sur deux éléments principaux :

- Tout d'abord, l'importance d'aller voir, au-delà des chiffres, les mécanismes sociaux qu'ils révèlent, qui se trouvent mis en lumière. Maintenant que nous avons des chiffres qui permettent d'objectiver une situation (cf. ACTE 3), dans une logique qualitative et compréhensive, il s'agira de s'intéresser aux processus sociaux, aux représentations, aux discours et aux pratiques, facteurs de reproduction des inégalités sociales, mais aussi facteurs de changements. Autrement dit : quels processus sociaux, quels mécanismes de reproduction ? Quels imaginaires, quelles représentations ? Quels discours justifient et/ou reproduisent les inégalités ?

- Ensuite, il nous a semblé important d'ouvrir la catégorie « femme ». La catégorie « homme » mériterait également d'être ouverte, notamment en termes de classes sociales et d'origine ethnoculturelle, tout comme sortir de la binarité semble à terme indispensable. Ceci dit, dans un premier temps, en lien avec les chiffres obtenus et les ressources à disposition, notre axe d'observation et d'analyse prioritaire sera celui des femmes dans une perspective intersectionnelle qui tient compte à minima du genre, de la classe et des effets de race.

La notion de catégories « raciales » n'a ici aucune connotation biologique. Elle invite à penser les processus de « racialisation » comme résultant d'une histoire et de rapports sociaux spécifiques, et, à analyser les différenciations opérées

dans le champ du social suite à l'appréhension de l'autre via son phénotype, ainsi que les stéréotypes qui en découlent et les discriminations structurelles afférentes.

Comme l'énonce Stuart Hall, à propos de la dite « race » : « La question n'est pas de savoir si l'homme-en-général (autrement dit l'humain) perçoit distinctement les groupes dotés de caractéristiques raciales ou ethniques différentes, mais bien plutôt de comprendre quelles sont les conditions spécifiques qui rendent cette forme de distinction socialement pertinente et historiquement active¹ ». Il met donc en exergue cette idée majeure : ce type de distinction, de classification a, dans notre société, aujourd'hui encore, des effets. Le racisme tel que nous nous proposons de l'envisager se construit, s'établit, se perpétue à l'intersection des représentations (idéologies, images et imaginaires...), des discours (individuels comme institutionnels...), des creux de discours (silences, non-dits...), et, des pratiques sociales individuelles et collectives.

De manière plus générale, notre réflexion s'inscrit dans un cadre analytique qui tient compte de l'ensemble des inégalités et des ressorts discriminatoires ainsi que de la manière dont ils se croisent et s'additionnent de façon spécifique. Comme le dit Davis : « L'intersectionnalité désigne à la fois l'interaction entre le genre, la race et d'autres catégories de différences dans les vies individuelles, les pratiques sociales, les dispositions institutionnelles et les idéologies culturelles, et, l'issue de ces interactions en termes de pouvoir² ». « Elle – l'intersectionnalité comme cadre d'analyse – (se) propose d'appréhender la réalité sociale des femmes et des hommes, ainsi que les dynamiques sociales culturelles, économiques et politiques qui s'y rattachent comme étant multiples et déterminées simultanément et de façon interactive par plusieurs axes d'organisation sociale significatifs » précise Bilge³.

En considérant les différentes catégories sociales imbriquées et la multiplicité des sources de pouvoir et de privilèges, ce cadre d'analyse permet, au niveau micro-social, de décrire et de comprendre les effets des structures d'inégalités sur les vies individuelles et leurs configurations singulières. Au niveau macro-social, ce cadre d'analyse permet d'interroger les manières dont les institutions et les systèmes de pouvoir sont impliqués dans la production, l'organisation et

¹ S. Hall, 2013, « Race, articulation et sociétés structurées 'à dominante' », in *Identités et cultures 2. Politiques des différences*, éditions Amsterdam, p. 203.

² K. Davis, 2015, « L'intersectionnalité, un mot à la mode. Ce qui fait le succès d'une théorie féministe », *Les cahiers du CEDREF* [En ligne], 20.

³ S. Bilge, 2009, « Théorisations féministes de l'intersectionnalité. », *Diogène*, n° 225, pp. 70-71.

le maintien des inégalités⁴. On travaille donc à plusieurs niveaux de façon simultanée.

En écho aux inégalités, aux discriminations structurelles et aux représentations stéréotypées qui traversent notre société, il s'agira donc :

- D'interroger les parcours des femmes artistes à la jonction de multiples rapports sociaux, notamment de genre, de classe, d'âge et de « race » ;
- De repérer, le cas échéant, des difficultés, des ressources, mais aussi des mécanismes de défense et de lutte spécifiques pour se frayer une place dans le milieu des arts de la scène ;
- De décrire et de comprendre comment, au travers de leurs discours et de leurs pratiques, les institutions participent de la reproduction et/ou de la transformation des rapports sociaux de pouvoir.

2. Méthodologie

Cette étude comportera deux axes principaux. Premièrement, à partir d'une méthode de recherche qualitative et compréhensive consistant à récolter et à analyser des récits de vie, il s'agira de mettre en lumière les difficultés voire les discriminations vécues, mais aussi les modalités de résistance, les ruses, les leviers de changement à partir du point de vue, des expériences et des connaissances des principales concernées.

Cet axe comporte une première immersion exploratoire auprès de femmes artistes, comédiennes, autrices et/ou metteuses en scène, pour la majorité perçues ou auto-nommées racisées ou non-blanches, en fonction des préférences personnelles. En effet, l'adjectif « racisé » renvoie plutôt à la personne elle-même et à la catégorisation vécue ; tandis que l'adjectif « non-blanc » porte davantage l'attention sur l'autre considéré consciemment ou inconsciemment comme la référence, la norme. Bien que très utilisée, la notion de « diversité » ou de « personnes issues de la diversité » nous semble moins pertinente, car d'une part, elle a tendance à édulcorer les questions abordées. D'autre part, ce sont toujours les « autres », les « non-blancs », les « non majoritaires » qui sont nommés comme tels, plutôt qu'une véritable analyse globale ne soit posée.

Lors de cette première immersion, nous avons donc fait le choix d'aller d'emblée vers des femmes qui sont à minima au croisement de deux potentielles sources de difficulté ou de discriminations : le genre, la classe sociale et/ou la question

⁴ Cf. Cours Genre et Développement, I. Yépez et J. Mazzocchetti, 2020.

raciale. En anthropologie, travailler à partir des marges est une pratique méthodologique courante. À partir des marges, d'un point de vue à la fois ancré et décentré, s'éclaire la société. Par ailleurs, parmi les textes féministes qui ont nourri l'approche intersectionnelle, bell hooks⁵, notamment, dans ses écrits nous a proposé une « lecture de la marge comme espace de résistance et lieu radical de possibilité⁶ », « comme espace de création et non de soumission ». Comme l'énonce Rachele Borghi, il s'agit d'un changement épistémologique fort. « La marginalité devient alors non seulement un lieu privilégié de création, mais aussi un lieu qui offre un point de vue sur le monde capable de rendre visible l'invisible, de dénaturiser les processus intériorisés, un lieu où voir les mécanismes qui rendent fonctionnel le système dominant⁷ ».

Et c'est là l'enjeu de ces récits, apprendre à voir autrement, mettre en exergue les expériences et les connaissances de ces praticiennes pour poser les questions autrement. Cet axe se poursuivra dans les prochains mois, avec d'autres récits, sans prétention d'exhaustivité ni de représentativité, ce qui n'est pas attendu d'une approche qualitative, mais avec l'ambition de mettre à jour la complexité des mécanismes de reproduction des inégalités, mais aussi les pratiques innovantes dans le monde des arts du spectacle et de réfléchir à des pistes de travail concrètes.

Deuxièmement, en parallèle du recueil et de l'analyse de ces récits, dans le cadre de l'animation d'un séminaire de recherche en sciences sociales, une trentaine d'étudiant.e.s seront amenés à s'immerger dans différentes institutions (écoles, théâtres, compagnies...) afin d'y observer, dans une perspective intersectionnelle, les discours et les pratiques, et, de réaliser des entretiens ethnographiques.

3. Premiers résultats

Rappelons que ces premiers résultats sont le fruit d'une démarche exploratoire. L'idée n'est donc pas de proposer des résultats définitifs, mais de mettre en exergue les premiers éléments épinglés en dialogue avec quelques ressources bibliographiques clefs. Les paroles seront anonymisées, avec présentation des processus davantage que des récits. Plutôt que de formuler des réponses, étant donné que cette phase n'en est qu'à ses débuts, j'adresserai quatre questions

⁵ b. Hook, 2017 (1984), *De la marge au centre. Théorie féministe*, Paris, Cambourakis.

⁶ R. Borghi, 2018, « Éloge des marges : re(ading)tours sur des pratiques minoritaires dans le milieu académique », *Cultures-Kairós* [En ligne].

⁷ R. Borghi, 2018, « Éloge des marges : re(ading)tours sur des pratiques minoritaires dans le milieu académique », *Cultures-Kairós* [En ligne].

émergeant de cette première étape exploratoire. Ces questions seront découpées de façon artificielle, bien que chacune d'entre elles soit traversée par des logiques relatives à minima au genre, à la classe et aux effets de racialisation.

3.1. La représentation

Qui est sur scène, de qui sont les textes partagés, qui est devant/derrière la caméra ? Et dans une logique de triangulation, entre l'œuvre, l'artiste et le public, à qui cela s'adresse-t-il ? Ce qui nous amène d'emblée à l'éternelle, mais néanmoins irrésolue question : « Du théâtre, du cinéma, de l'art : par qui, pour qui ? »

L'entre-soi, un entre-soi masculin, un entre-soi blanc, un entre-soi social et culturel, que ces champs se recouvrent ou pas, pose la question d'arts de la scène comme milieu représentatif d'une société plurielle, cosmopolite, mais aussi diffractée, comme milieu d'avant-garde, avec peut-être un rôle tant de reliance que de bouffon du roi à jouer, comme milieu ouvert ou comme milieu fermé...

Comme le dit Marina Tomé, lors d'un colloque : « Qui n'est pas représenté n'existe pas⁸ ? », que ce soit en termes de genre, mais aussi d'âge (notamment pour les femmes au cinéma) et, bien entendu, d'appréhension par le prisme racial.

La question de la représentation, c'est aussi celle du/des publics. Le/les publics dont il est dit qu'ils ne se seraient pas prêts, par exemple, à ce que la jeune première d'un texte classique soit « noire », ou, et je reprends les mots qui m'ont été transmis, « grosse ».

Les femmes rencontrées ont toutes insisté sur la confiance que l'on se doit d'accorder au public. Il semble important de travailler nos propres projections, nos propres représentations de ce que le public est prêt ou pas à recevoir.

Et puis de quel public, s'agit-il ? Les fidèles, les conquis ou bien une version plus large. De façon un peu provocante peut-être, je dirais en politique, on se cache souvent derrière la rhétorique de l'opinion publique, ne se cache-t-on pas ici derrière un public partiellement réel, partiellement imaginaire.

⁸ In R. Doyon, 2018, *Trajectoires professionnelles des artistes femmes en art dramatique. Singularités et mécanismes du « plafond de verre*, rapport pour l'association HF île-de-France, p. 54.

En outre, au théâtre notamment, comme le dit une des femmes actrices rencontrées : « si le spectacle est bien fait, le public suit... On est là pour raconter une histoire, blancs, noirs, petits, maigres, gros... qu'importe... »

La sous-question que cela pose pour ceux et celles, celles surtout qui ne correspondent pas à ces visions restrictives qui influencent de façon consciente ou inconsciente le secteur est :

- Faut-il sortir des institutions subsidiées et reconnues pour pouvoir travailler, jouer d'autres types de rôles, sortir de l'invisibilité ?
- Faut-il écrire ses propres pièces, créer sa compagnie, devenir metteuse en scène ?

Ce qui m'amène à la deuxième grande question, celle des rôles et de l'emploi, selon le jargon en vigueur.

3.2. La question des rôles, de l'emploi

Les mondes du théâtre et du cinéma, notamment, sous certains aspects, semblent encore régis par des représentations de type naturaliste. Les stéréotypes semblent structurer en partie la manière dont les rôles sont attribués et attribuables. « Tu n'as pas d'emploi... », se fait par exemple dire cette comédienne, ni maigre, ni grosse, ni blanche, ni noire...

Des témoignages reçus, mais aussi des études similaires sur le sujet, sexisme et racisme s'entrecroisent et entravent bien souvent les possibilités en matière d'obtention de rôle. Comme le dit une des actrices rencontrées qui s'auto-nomme « racisée » et dont l'apparence ne correspond pas, selon elle, aux carcans de beauté majoritaires : « Mon corps parle avant moi, il est signifiant ». Il lui est arrivé lors de certains castings, qu'elle n'ait pas à ouvrir la bouche, déjà refusée une fois passée la porte. Elle relate aussi la charge mentale que cela représente et la force nécessaire pour ne pas abandonner.

Ce que Valérie Rolle et Olivier Moeschler dans leur ouvrage à propos du métier de comédien·ne en Suisse appellent « la tyrannie de la tronche⁹ ». Ici la question de la corpulence, plusieurs actrices utilisent la notion de « grossophobie », et, celle de la couleur de peau jouent de manière prépondérante. Cette tyrannie oblige parfois à « performer l'identité¹⁰ », celle qui est attendue, quand

⁹ V. Rolle, O. Moeschler, 2014, *De l'école à la scène : entrer dans le métier de comédienne*, Lausanne, Éditions Antipodes, coll. « Existences et société ».

¹⁰ R. Doyon, 2018, *Trajectoires professionnelles des artistes femmes en art dramatique. Singularités et mécanismes du « plafond de verre*, rapport pour l'association HF île-de-France, p. 52.

l'intérieur de la personne et son apparence, en tous cas ce qui est projeté, imaginé, à partir de son corps, ne correspondent pas. Les actrices noires, notamment, racontent cette obligation de sur-composer, sur-jouer, notamment un accent..., de « s'africaniser », alors que belges, françaises..., quand les rôles proposés ne sont que, je cite, des « Fatou », sans-papier, femme de ménage, servante, prostituée, au mieux infirmière...

C'est tout un inconscient collectif sur les femmes et les personnes racisées, les personnes non-blanches qui est à mettre au travail. Une des actrices noires rencontrées raconte, par exemple, la chance d'avoir pu commencer sa carrière avec un seul en scène où elle jouait des dizaines de femmes. Dans le regard des metteurs/metteuses en scène, elle a pu échapper à cette « tyrannie de la tronche » par cette possibilité qui lui a été offerte de montrer de quoi elle est capable, mais aussi, et c'est très important, que le public est capable de voir en elle, toutes les femmes.

Une autre actrice, noire également, raconte des logiques de ruse. Dès le moment des études, sans cesse assignée au rôle de servante, lors d'une préparation de scène, elle propose à son binôme, une jeune fille blonde, d'échanger de rôle, et, ça marche. Non seulement pour les professeurs, surpris, mais conquis, mais aussi pour sa partenaire à qui d'autres types de rôles que ceux de la jeune première n'étaient jamais proposés.

Cette question de la naturalisation est en effet transversale, tout.e.s racontent être très souvent enferm.e.s dans certains rôles et des castings qui ont tendance à privilégier l'apparence physique sur la compétence. Ce qui m'amène à la troisième question, celle du fameux « talent » et des compétences.

3.3. Le talent et les compétences

Cette question est difficile. D'un côté, c'est vrai, « les critères de compétence et de talent » sont difficilement « objectivables¹¹ ». Il y a du travail bien sûr, mais aussi pour celui/celle qui regarde, une part d'intuitions, de ressenti, de goût individuel ainsi que des attentes sociales.

Par ailleurs, le contexte de concurrence, mais aussi d'un outil de travail qui n'est autre que le soi, rendent les élèves et les artistes fragiles face aux discours qui

¹¹ R. Doyon, 2018, *Trajectoires professionnelles des artistes femmes en art dramatique. Singularités et mécanismes du « plafond de verre*, rapport pour l'association HF île-de-France, p. 23.

questionnent leur potentialité, leur « talent ». La rhétorique du « talent » peut également, du côté des détenteurs de pouvoir et/ou de ressources, en certaines circonstances, être un discours facile derrière lequel il est possible de se cacher, de justifier certaines pratiques, certains non-dits, d'autant que les artistes, les plus jeunes surtout, pleins de doutes et d'incertitudes y sont souvent très réceptifs.

De plus, dans le monde des arts de la scène, dans les écoles en particulier, il semble parfois difficile de distinguer les rapports de pouvoir structurels (d'âge, de statut...) des abus de pouvoir notamment dans les discours dont les protagonistes ne sont pas toujours à même de savoir s'ils ont pour vocation de les instruire ou de les détruire.

La part des choses entre les rôles et la réalité des vécus est aussi en certaines situations emprunte de flou. Le mythe de la nécessaire souffrance circule. « Il faut être solide, capable d'encaisser » pour tenir dans le métier. Les barrières entre le jeu et l'intime apparaissent parfois troubles. S'entremêlent « l'envie d'être remarquée et la peur d'être trop vite évincée », relate cette jeune comédienne, dans un monde qui d'emblée, dès l'entrée en écoles de théâtre, est annoncé comme celui d'une concurrence sans merci.

Par ailleurs, les discours ou comportements, parfois très subtils, parfois évidents, racistes ou sexistes sont pris dans des rapports non seulement de pouvoir (genre, âge, poids sur les carrières...), mais aussi paternalistes, avec connotation de bienveillance... et, souvent, condescendance. « Sur le coup, je ne m'étais pas vraiment compte de ce qui se jouait », raconte cette comédienne, à propos des stéréotypes raciaux au travers desquels elle était perçue d'une partie de ses camarades et professeurs.

D'un autre côté, et cet aspect est rarement mis en avant, le talent, les compétences sont aussi au croisement des ressources à disposition, des possibilités offertes, de l'accumulation d'expériences... Ici encore, le fait d'avoir la chance de pouvoir montrer de quoi on est capable, le fait d'être soutenu, conditionnent en grande partie la suite de la trajectoire et l'acquisition d'expériences qui est aussi le ressort des compétences : de l'obtention de rôles, en passant par les subsides, mais aussi les possibilités d'occuper une place avec pouvoir décisionnaire. Comment faire ses preuves, comment avoir un bon dossier si les portes d'entrée ne sont pas ouvertes ?

L'absence de visibilité et de reconnaissance joue également contre le déploiement des possibles, mais aussi l'accession à des sphères décisionnelles

pour les femmes, comme l'énonçait déjà Reine Prat en 2009 : « Ce déficit de modèles historiques de femmes directrices amène les candidates actuelles à mettre plus longtemps à s'autoriser à candidater¹² ».

En résumé, dans une sorte de cercle vicieux : « moins tu joues, moins tu joues. Moins tu as de rôles diversifiés, moins tu as de rôles diversifiés. Moins tes projets trouvent à être soutenus, moins tes projets trouvent à être soutenus » et cela n'a pas forcément avoir avec le talent, mais bien avec les représentations sociales, les opportunités, les réseaux dont je reparlerai dans un instant... Et bien entendu, cet engrenage vaut aussi pour l'obtention du statut d'artiste qui va en partie conditionner, surtout pour les plus précaires, la possibilité de rester dans le métier.

Ainsi, en réalité, le talent et le mérite, autre discours prégnant, comme dans toute sphère de la société, ne se suffisent pas. Ces discours nient les disparités sociales tout autant que la question des assignations dont nous avons déjà parlé.

Cet enjeu des disparités sociales nous amène à la quatrième question, la plus vaste, centrale, celle des « seuils d'élimination » et des « espaces d'opportunité¹³ ».

3.4. Les « seuils d'élimination » et les « espaces d'opportunité »

Il existe peu de recherches qualitatives sur le sujet, mais en France, Raphaëlle Doyon a réalisé une étude intitulée : « Trajectoires professionnelles des artistes femmes en art dramatique. Singularités et mécanismes du « plafond de verre¹⁴ ». Dans ce travail, elle met en exergue la nécessité de repérer « les seuils d'élimination » et les « étapes où se sédimentent les inégalités tout au long des parcours professionnels ».

La question se pose dès l'entrée dans les écoles, depuis les concours et leurs critères, avec déjà les corps qui parlent, en termes de phénotypes, de classe sociale (les postures, les accents, la connaissance des classiques...), mais aussi lors des premières années éliminatoires, en lien également avec les

¹² R. Prat, 2009, *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*, Direction de la Musique, de la Danse, du Théâtre et des Spectacles, Mission pour l'égalité et contre les exclusions, p. 42 (citée par R. Doyon)

¹³ R. Doyon, 2018, *Trajectoires professionnelles des artistes femmes en art dramatique. Singularités et mécanismes du « plafond de verre*, rapport pour l'association HF île-de-France.

¹⁴ R. Doyon, 2018, *Trajectoires professionnelles des artistes femmes en art dramatique. Singularités et mécanismes du « plafond de verre*, rapport pour l'association HF île-de-France.

enseignements artistiques donnés, la place des discours, représentations et pratiques, à la fois conscients et inconscients, qui classent en fonction des apparences et des origines.

Elle se pose évidemment et souvent de manière encore plus cruciale, car le chemin est engagé, et ce, parfois, au prix de nombreux sacrifices, à la sortie des écoles, où l'insertion dans le monde professionnelle est elle aussi stratifiée.

À l'intérieur des groupes classes et par la suite des groupes de travail, des troupes, les relations sont elles aussi en partie conditionnées par des rapports de pouvoir, des rapports de classe, des hiérarchies de genre, d'âge, mais aussi des représentations de soi et des autres emprunts d'idéologie raciale, souvent inconscientes, voire déniées.

« L'exercice des responsabilités et les prises de décision » s'inscrivent également notamment dans des rapports genrés, tout comme « l'accès aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique ». Il s'agit dès lors, expose Doyon, de « repérer des récurrences qui permettraient d'expliquer les raisons pour lesquelles, à formation et compétences égales, l'« espace d'opportunité » des hommes et des femmes n'est pas le même¹⁵ ». Et j'ajouterai, que « l'espace d'opportunité » des femmes qui ne correspondent pas aux stéréotypes de la jeune première et/ou d'origine modeste et/ou racisées s'en trouve encore davantage réduit.

Raphaëlle Doyon conclut son étude en expliquant que la notion de « plafond de verre » est ici, au final, peu pertinente, en tous cas insuffisante, tant les inégalités influencent les trajectoires de façon structurelle dès l'entrée en carrière. Ces questions des « seuils d'élimination » et des « espaces d'opportunité » en soulèvent d'autres, inter-reliées, notamment :

3.4.1. La question de la cooptation et des réseaux

Je la cite : « L'accès aux réseaux sociaux informels étant un élément majeur d'entrée, de maintien et de reconnaissance comme artiste, la plus forte propension des hommes à bénéficier de réseaux efficaces tout au long de leur parcours favorise leurs carrières, comparativement à celles de leurs collègues femmes, même dans l'accès aux positions d'autorité où la compétition n'est plus

¹⁵ R. Doyon, 2018, *Trajectoires professionnelles des artistes femmes en art dramatique. Singularités et mécanismes du « plafond de verre*, rapport pour l'association HF île-de-France, p. 26.

sexuée a priori¹⁶ ». Cette question des entre-soi m'a été relatée à plusieurs reprises. Elle est reliée à la question du genre, mais aussi à celle de la classe lorsqu'il s'agit de connaître ou d'avoir le temps et les moyens d'investir les réseaux qui comptent.

3.4.2. La question de la maternité

La question de la maternité, ici, comme ailleurs, joue encore souvent contre les femmes. Qu'elles optent pour un renoncement (décision qui n'est pas toujours simple) ou qu'elles tentent de tout combiner. Elles restent celles dont le corps porte les enfants, celles aussi qui souvent s'en occupent majoritairement, ce qui peut compliquer la gestion des agendas, des tournées et fermer des portes, comme me le relate une comédienne très vite remplacée sur une création avec pour justification : « Je travaillerai avec toi quand tu auras fini de faire des enfants »...

3.4.3. La question des ressources sociales et culturelles

Comme le relatent Raphaëlle Doyon¹⁷ ainsi que Brigitte Rollet et Delphine Naudier¹⁸ : « Les plus démunies de ces ressources sont l'objet de discriminations jamais énoncées, car en adéquation avec un monde qui, en dépit de la crise actuelle, continue à vanter le désintéressement et les valeurs universelles d'un art qui échapperait aux rapports économiques et sociaux de classe, de sexe et de racialisation (Naudier, Rollet 2007, 13)».

Outre les questions des codes et des réseaux, comment tenir sur la durée sans être soutenu.e.s ? Comment ne pas s'épuiser dans des boulots alimentaires ? Comment jongler entre le devant et l'arrière de la scène, comme me le relate une des comédiennes rencontrées, serveuse dans un t-shirt informe, invisible parmi les invisibles de jour, appréhendée comme une immigrée parmi les immigrés, pourtant belge, et, sur scène de nuit ou peut-être dans une autre vie...

¹⁶ R. Doyon, 2018, *Trajectoires professionnelles des artistes femmes en art dramatique. Singularités et mécanismes du « plafond de verre*, rapport pour l'association HF île-de-France, p. 11.

¹⁷ R. Doyon, 2018, *Trajectoires professionnelles des artistes femmes en art dramatique. Singularités et mécanismes du « plafond de verre*, rapport pour l'association HF île-de-France.

¹⁸ D. Naudier, B. Rollet, 2007, Introduction à *Genre et légitimité culturelle. Quelle reconnaissance pour les femmes ?*, sous la dir. de D. Naudier et B. Rollet, Paris, L'Harmattan, coll. « Bibliothèque du féminisme », pp. 9-20.

Conclusion

Que retenir au final de cette étude exploratoire, de cette première étape ? Comme l'énonce une des comédiennes rencontrées, « il semble essentiel d'insister sur l'imbrication structurelle des discriminations systémiques ». Si, dit-elle, on parle de plus en plus du racisme et du sexisme à tous niveaux (sans ceci dit que cela soit forcément suivi d'effets), le secteur, bien souvent, oublie son aveuglement pour la grossophobie et la classe sociale : « Les questions qui se posent sont alors : comment créer en dehors des assignations ? (de genre, de race, de sexualité, de corporalité) ? Comment créer d'autres types de représentations ? »

Les enjeux principaux sont :

- d'identifier le caractère spécifique des inégalités, des difficultés rencontrées et des différentes discriminations
- de prendre la mesure de leurs dimensions structurelles
- d'interroger les raisons de leur perpétuation
- de repérer les leviers de changement
- de proposer des pistes de solutions

Rappelons que si racisme et sexisme sont pour certain.e.s une expérience vécue, tandis que d'autres sont, au mieux, spectateurs.rices ; une société où persistent et se reproduisent des inégalités et des violences en raison notamment de la classe, des origines, du genre, de la religion, de la racialisation est, ou devrait, être le problème de chacun des membres de cette société. Nous en sommes toutes et tous, à différents égards et échelles, partie prenante.

La notion de « racisme structurel » est ici salutaire. Cette notion inclut, dans une approche davantage systémique, le racisme institutionnel et institutionnalisé, à la fois visible et invisible, ouvertement discriminatoire ainsi que celui du quotidien, plus tacite, discret, voire inconscient, inscrit dans les représentations, les discours et les pratiques ordinaires.

Cette notion permet également d'interroger les liens entre les « formes interactionnelles » (dans les relations, les interactions) et les « formes structurelles¹⁹ » du racisme, de resituer donc les actes du quotidien dans un contexte qui ne se réduit pas à l'histoire singulière et à la positionnalité d'un individu.

¹⁹ X. Dunezat, C. Gourdeau, 2016, « Le racisme institutionnel : un concept polyphonique », *Migrations Sociétés*, 163, p. 25.

Ces réflexions, avec de légères nuances, sont valables pour les questions de genre et de classe. Ainsi, la mise en exergue des discours et des pratiques discriminatoires individuels, bien qu'indispensable et souvent loin d'être effective, n'a que peu d'incidences sur les racines profondes des mécanismes discriminatoires et des inégalités. De même, la réussite et la visibilité de certaines figures femmes et/ou personnes racisées, non-blanches, ne signifient pas de facto une modification des rapports de forces et des inégalités structurelles.

Dans cette optique, faire le choix des quotas pour garantir un accès à (presque) tou.te.s semble aujourd'hui indispensable. Il s'agit d'instituer des changements de pratiques qui, à terme, transformeront les représentations et rendront inutiles les réglementations aujourd'hui nécessaires. Bousculer les habitudes, les privilèges, les non-dits, les routines, les mentalités n'a rien d'évident. C'est pourquoi imposer d'une part, la parité, et d'autre part, une juste représentation de la société dans sa pluralité apparaît aujourd'hui comme un passage obligé.

Ces présences diverses et équitables viendront à leur tour, par leur visibilité, travailler les imaginaires. En effet, cet objectif de parité et de pluralité dans les secteurs culturels, comme dans le reste de la société, par ailleurs, est primordial – c'est la première étape – tout en étant insuffisant. Les représentations, les stéréotypes, le sexisme, le classisme, le racisme sont profondément inscrits dans la société et les structures mentales, à tel point que, par exemple, certaines femmes peuvent, de façon inconsciente souvent, participer à reproduire un système aux rapports de force inchangés.

En plus des chiffres, étape indispensable, un travail en profondeur sur les représentations et la prise de conscience des réalités structurelles de la société, semble donc également nécessaire. S'il n'a rien d'évident, et que beaucoup reste à inventer, des actions sont d'ores et déjà possibles, telles que par exemple, dans les écoles d'art, un véritable travail sur la question des stéréotypes et des rapports de pouvoir. Il semble aujourd'hui indispensable de donner, à la fois aux élèves et aux professeur.e.s, des clefs de compréhension des structures sociétales et des mécanismes de reproduction des inégalités. Ou encore, au théâtre, au cinéma, la présence de personnages féminins, en quantité, mais aussi en qualité, c'est-à-dire, la présence de personnages complexes, de tout âge, mais aussi non-blancs et non stéréotypés.