

ACTE 4

Inégalités et présence des femmes dans le secteur des arts de la scène en Fédération Wallonie-Bruxelles



Partie 1 - Approche qualitative et intersectionnelle MAI 2023

Jacinthe Mazzocchetti (LAAP-IACCHOS, UCLouvain)

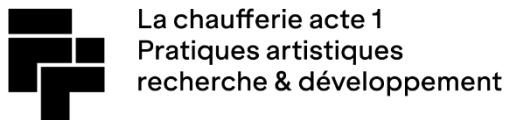
Avec la collaboration d'Héloïse Gonnissen, d'Éléonore Haddioui et des étudiant.e.s du séminaire de pratique de la recherche en anthropologie (BAC SOCA, UCLouvain, 2020-2021 et 2021-2022)

**Une recherche initiée par la Compagnie Écarlate
Projet « La Deuxième Scène »**

Pouvoirs subsidants



Partenaires institutionnels



Remerciements

Merci à toutes celles et à tous ceux qui ont accepté de partager des pans de vie, des expériences et des connaissances avec nous dans le cadre de cette recherche.

Merci également aux nombreux lieux partenaires, écoles, théâtres, compagnies, centres culturels... qui ont accepté notre présence en leur sein, nos observations, nos interrogations et de partager avec nous leurs connaissances, leurs incertitudes, leurs pratiques, leurs questions.

Merci aux membres du comité d'encadrement de cette recherche pour leur soutien et suivi, ainsi qu'au CAS (Centre des arts scéniques), son directeur, Benoit Vreux et son équipe, notamment Fanny Donckels et Fanny Mayné et à La Chaufferie acte 1.

Merci aux étudiant.e.s du séminaire de pratique de la recherche en anthropologie (BAC SOCA, UCLouvain, années 2020-2021 et 2021-2022) qui ont donné de leur temps à ce projet inédit, à savoir Kyllian Andrzejewski, Piero Amand, Hortense Albert, Valentin Bert, Marie Biot, Samantha Briot, Victor Boisdenghien, Maïli Brohée, Alice Brouwers, Nicoleta Butuc, Madeline Chérot, Timothée Claes, Cloé Clarat, Élisabeth Cleenewerck de Crayencour, Margot Coetsier, Emma Collard, Salomé Collard, Juliane Collin, Lucrezia Curreri, Nina D'Agostino, Mathieu Damanet, Diego Defalle, Marie Dehareng, Géraldine Delfosse, Tessa De Quirini, Anyté Delporte, Leo Deremiens, Fanny Dock, Virgile Dumoulin, Olga Dupuis, Mariam El Askri, Alvaro Farcy, Estelle Forest, Louise Frère, Simon Geshef, Aurélie Goosse, Ludvine Hanozet, Anicée Jouan, Noémie Justen, Emmanuelle Kuijt, Sami Laidi, Survive Le Marinel, Arthur Lepage, Charlotte Lestienne, Julia Lobet, Augustin Malempré, Jean Marquebreucq, Gwenaëlle Marin, Judith Moucha, Alexia Norgaard, Stanislava Novosedliak, Mathieu Paulus, Marine Progneaux, Margaux Ravignat, Rania Rezgui, Tatiana Rijks, Manon Rongvaux, Kyla Scaife, Cathy Simoes, Alexandra Simon, Quentin Sneessens, Aurélie Solimando, Anaëlle Trigalet, Anna Vanatkova, Marie Van Bellinghen, Léa Vanderhage, Sacha Van Duyse, Justine Vanhaelen, Noah Verwoert, Honorine Wautot, Sarah Wiertz et Héloïse Woitrin.

Merci à Éléonore Haddioui pour son aide précieuse dans le suivi des travaux étudiants.

Merci à Héloïse Gonnissen pour son aide précieuse dans le traitement des données.

Merci à Mariam Diallo d'avoir accepté de traiter les données chiffrées fournies par le CAS.

Merci à Elsa Poisot, pour sa confiance, sa ténacité, son engagement.

Enfin, merci à vous, lecteurs et lectrices.

Table des matières

INTRODUCTION

Prologue

Cadre épistémologique

Cadre méthodologique et structure du rapport

Partie 1

Les écoles : un microcosme en tension entre rapports de dominations, créativité et espérances

1. Un milieu très sélectif
2. Sexisme, rôles sexués et rapports de genre
3. Un milieu très spécifique dans sa pédagogie et ses espaces d'opportunités
4. Rapports de pouvoir et tensions générationnelles
5. Marges de manœuvre, espaces et leviers d'action

Partie 2

Femmes et personnes racisées à la croisée des rapports de pouvoir

1. Quelles pluralités, quels corps, quels récits ?
2. Quelles possibilités de carrière : les seuils d'élimination et les espaces d'opportunité
3. Poste de direction, parité et reconnaissance

Partie 3

Les institutions au crible d'un regard intersectionnel

1. La question des rapports sociaux de sexe ne peut plus être ignorée
2. Et le racisme, on en parle ?
3. Logiques paritaires et quotas

CONCLUSION

INTRODUCTION

Prologue

Ce rapport est le fruit d'une rencontre avec Elsa Poisot dans le cadre du projet « La Deuxième Scène »¹. À la recherche d'une universitaire, afin d'aborder de façon qualitative et intersectionnelle les questions relatives à la présence des femmes et aux inégalités dans le milieu des arts de la scène en Fédération Wallonie-Bruxelles, elle est arrivée, par le bouche-à-oreille, jusqu'à moi. En quelques minutes, je savais que j'accepterais cette aventure dont je ne mesurais probablement pas l'étendue, mais dont le sérieux et l'importance me sont apparus d'emblée. Les moyens étaient limités, le contexte sensible, qu'importe, nous trouverions des solutions. Et nous en avons trouvées, avec le ressort notamment d'étudiant.e.s en anthropologie. Je reviendrai sur ces divers éléments par la suite, mais dans ce prologue, je voudrais insister sur trois points.

Premièrement, notre recherche a pris place dans l'espace-temps singulier de libération et de visibilisation de la parole des femmes et des personnes minorisées sur les questions de sexismes ordinaire, d'harcèlements et d'agressions sexuelles via le mouvement #Metoo² ainsi que les différents mouvements de revendications, de créations et de pensées critiques dans les champs associatifs, artistiques et académiques sur les questions raciales et décoloniales³. Ce momentum a eu une forte influence sur les discours et les pratiques de contestation dans le secteur des arts de la scène. La visibilité nouvelle et l'ampleur de ces mouvements sur les réseaux sociaux, notamment via Instagram, mais également des nouveaux collectifs de lutte constitués⁴, participent du contexte de notre enquête.

Deuxièmement, les résultats de notre recherche sont difficiles à adresser. D'un côté, pour les personnes du secteur des arts de la scène, les inégalités, mais aussi en certains cas les abus, les violences, le sexisme et le racisme, au cœur de nos interrogations, font partie des réalités si pas vécues, pour le moins connues. Elles sont parfois inscrites dans les ressentis, les expériences, les histoires de vie. De l'autre, tout au long du parcours de recherche, mais aussi dans la transmission intermédiaire de résultats, dans les discussions auxquelles nous avons pris part, nous avons été confrontées à de nombreux mécanismes de protection et d'évitement, prenant la forme du déni, de la sidération parfois. Réfléchir au croisement de ce double processus constitue l'un des fils rouges de notre propos.

¹ <https://www.deuxiemescene.be/>

² Le mouvement a été lancé en 2006 par Tarana Burke qui, travaillant avec des personnes précarisées de New York, souhaitait montrer aux victimes qu'elles n'étaient pas seules (<https://metoomvmt.org/get-to-know-us/tarana-burke-founder/>). Quelques années plus tard, le mouvement a pris une ampleur internationale suite au hashtag #Metoo lancé par l'actrice Alyssa Milano en lien avec l'affaire Weinstein et qui invitait les victimes d'harcèlement, d'agression sexuelle et de viol à libérer leur parole. Sur l'historicité de ces mouvements et l'invisibilisation des femmes afro-descendantes dans les luttes, lire notamment Onwuachi-Willig A., 2018, "What about #UsToo?: The Invisibility of Race in the #MeToo Movement", 128, *Yale Law Journal Forum*, 105-120.

³ Lire notamment Emejulu, A., & Sobande, F., 2019, *To Exist Is to Resist : Black Feminism in Europe*, Pluto Press; Aubert, I., & Bessone, M. (eds.), 2021, La Critical Race Theory est-elle exportable en France ?, *Droit et société*, 108 et Célestine, A., Martin Breteau, N., & Recoquillon, C. (eds.), 2022, Black Lives Matter : A transnational movement ?, *Esclavages & Post-Esclavages. Slavery & Post-Slavery*, 6 ; etc.

⁴ Pour l'espace francophone belge, nommons notamment F(s), Pouvoirs et dérives, La deuxième scène, etc., groupes sur lesquels nous reviendrons.

En sortant de ce que Marie-Claude Garneau nomme « l'événement »⁵, dans le sens de l'exceptionnalité de ce qui est vécu ou observé, mais également de l'approche interpersonnelle qui, en se penchant sur les situations et/ou les individus considérés comme fautifs, oblitère les normes et les valeurs implicites et en mettant en avant le quotidien des inégalités, leurs transversalités et leurs effets multiples et corrélés : il s'est agi de réinscrire les expériences vécues dans les contextes historiques et contemporains ainsi que dans les rapports sociaux, institutionnels et interactionnels.

Troisièmement, sans être trop longue, dans la double tradition des épistémologies anthropologiques et féministes⁶, il est important que je situe mon propos en lien avec ma trajectoire intellectuelle et universitaire. Diplômée en communication, autrice et docteure en anthropologie, je travaille depuis une vingtaine d'années sur les questions d'exils et de migrations, de jeunesses, de précarités, de violences et d'inégalités (sociopolitiques, ethnoraciales et genrées), et ce, dans une approche collaborative avec, en outre, une attention à la diffusion des résultats produits en dehors des cercles restreints des mondes universitaires⁷. Dans mes travaux de recherche comme dans mes cours, j'accorde une grande importance aux enjeux méthodologiques, politiques et éthiques de production et de transmission des connaissances⁸. Parmi ces expériences, le projet PluriElles, réalisé avec Marie-Pierre Nyatanyi, proposant des récits, analyses, expositions, débats, ouvrage⁹ autour et surtout avec des femmes de la diaspora africaine en Belgique entre discriminations, luttes et accomplissements individuels et collectifs m'a notamment permis de réfléchir et d'expérimenter la possibilité de mener des recherches selon un cadre théorique

⁵ Garneau, M.-C., 2019, « Ce qui se cache derrière la spectacularisation du travail artistique des femmes : réflexion sur le chantier féministe du Théâtre Espace Go », *Corps scéniques, textes, textualités, Percées*, (1-2).

⁶ Lire notamment Clair, I., 2016, « Faire du terrain en féministe », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 213, n° 3, pp. 66-83 ; Mazouz, S., 2015, « Faire des différences. Ce que l'ethnographie nous apprend sur l'articulation des modes pluriels d'assignation », *Raisons politiques*, 58, pp. 75-89 et Avanza, M., Fillieule, O. et Masclat, M., 2015, « Ethnographie du genre. Petit détour par les cuisines et suggestions d'accompagnement », *SociologieS* [En ligne].

⁷ Notons par ailleurs que le milieu des arts de la scène ne m'est pas inconnu par ma socialisation et ma trajectoire personnelle qui est en partie artistique (écritures littéraires, diverses formations, créations et expériences de scène...), par des collaborations avec des artistes sur divers projets (photographie, danse, conte, théâtre...) et enfin par certaines recherches, notamment « Experi(d)anse. Adolescence, genre, corps, danse et écriture de soi » (CIDJ), « Pratiques culturelles et inclusion sociale » (Jeunesse et présidence européenne, Communauté Française de Belgique), « Les arts de la parole comme vecteurs de mieux-être et comme appuis à l'apprentissage du français pour les personnes en demande d'asile » (projet Equal, Fonds Social Européen), etc.

⁸ Voir notamment Mazzocchetti, J., 2020, « PluriElles. Femmes de la diaspora africaine. Retour sur une démarche d'écriture collaborative en voie de décolonisation », in Charlier, B., Grard, Ch., Laugrand, F., Laurent, P.-J., Simon, S. (dir.), *Écritures anthropologiques*, Louvain-la-Neuve, Academia, coll. « Investigations d'anthropologie prospective », pp. 299-314 ; Mazzocchetti, J., Piccoli, E. (dir.), 2016, « Ethnographier l'intime, les silences et les situations de violences », *Parcours anthropologiques*, n° 11 ; Piccoli, E., Mazzocchetti, J. (dir.), 2016, « Défis et potentiels des recherches de terrain engagées en sciences sociales », *Anthropologie et développement*, n°44 et Mazzocchetti, J., 2015, « Bascullements sensibles, implications et écritures », in Defreyne, E., Hagdad Mofrad, G., Mesturini, S., Vuilleminot, A.-M. (dir.), *Intimité et réflexivité : itinérances d'anthropologues*, Louvain-la-Neuve, Academia, coll. « Investigations d'anthropologie prospective », pp. 83-114.

⁹ Mazzocchetti, J., Nyatanyi Biyiha, M.-P., 2016, *PluriElles. Femmes de la diaspora africaine*, Paris, Karthala (avec les photographies de Vercheval V.).

intersectionnel depuis ma positionnalité singulière, sans oblitérer la complexité des enjeux épistémiques et éthiques que cela soulève¹⁰.

De fait, le travail réflexif avec les étudiant.e.s impliqué.e.s dans le projet et vis-à-vis de ma propre posture a été crucial autour notamment de la question épistémique suivante : à partir de quel « soi », situé à l'intersection des rapports sociaux de pouvoir, et avec quels cadres de références et de pensées produire des connaissances. Ainsi, avec rigueur et modestie, sans parler à la place de, à partir de la pluralité des expériences et des points de vue, il s'est agi de rassembler, d'écouter et de rendre compte des fonctionnements qui, de façon conscience ou inconsciente, perpétuent un système inégalitaire où les femmes, d'autant plus si elles sont à la croisée des diverses « matrices de domination »¹¹, sont ensilencées, invisibilisées, réduites à leur corps, enfermées dans des stéréotypes, quand elles ne sont pas explicitement violentées. De rendre compte également de leurs stratégies de lutte et de résistance ainsi que de leur volonté de changement.

¹⁰ Lire notamment Ait Ben Lmadani, F., Moujoud, N., 2012, « Peut-on faire de l'intersectionnalité sans les ex-colonisé.e.s ? », *Mouvements*, vol. 72, n° 4, pp. 11-21 et Bilge, S., 2015, « Le blanchiment de l'intersectionnalité », *Recherches féministes*, vol. 28, n° 2, pp. 9-32.

¹¹ Ce concept a été théorisé par Patricia Hill Collins afin de rendre compte de la dimension relationnelle entre les systèmes de domination et de la « façon dont ces oppressions intersectorielles sont concrètement organisées », lire Collins, P. H., 2009 [2000], *Black Feminist Thought*, New York, Routledge.

Cadre épistémologique

Dans la suite des travaux menés dans le cadre du projet « La Deuxième Scène », sous l'égide de la Cie Écarlate, cette recherche porte donc sur les inégalités et la présence des femmes dans le milieu des Arts de la scène. En complément du volet quantitatif (nommé Acte 3, en collaboration avec l'ULiège, MSH, CERTES¹²) qui adressait toutes les fonctions (artistiques, administratives et techniques) et les postes confondus (les postes de responsabilité, les instances de décision et de gestion, les structures de formation, la répartition des subventions, bourses et prix par sexe et l'emploi) sous l'angle du genre et qui a mis en exergue des inégalités criantes entre hommes et femmes au sein du secteur, notamment dans l'occupation des postes à responsabilité ; ce deuxième volet, qualitatif, s'inscrit dans une approche intersectionnelle¹³.

Si au travers notamment du collectif « Décolonisons les arts »¹⁴, de publications et de recherches récentes et/ou en cours¹⁵, les questions relatives aux discriminations structurelles font aujourd'hui l'objet de considérations académiques et politiques, les effets liés aux questions ethnoraciales dans le secteur sont, en Belgique, mais aussi sur la scène internationale, en particulier dans les espaces francophones, sous-étudiées¹⁶. Comme énoncé par Crenshaw, « du fait de leur identité *intersectionnelle* en tant que femmes et personnes de couleur, ces dernières ne peuvent généralement que constater la marginalisation de leurs intérêts et de leurs expériences dans les discours forgés pour répondre à l'une ou l'autre de ces dimensions (celle du genre et celle de la race) »¹⁷, d'où l'importance d'un cadre analytique qui tienne compte de l'ensemble des ressorts discriminatoires ainsi que de la manière dont ils se croisent de façon spécifique.

Ainsi, le cadre d'analyse intersectionnel nous permet de considérer les différentes catégories sociales imbriquées et la multiplicité des rapports de pouvoir et d'interroger leurs effets sur

¹² <https://acte3-4.deuxiemescene.be/>

¹³ La notion a été théorisée pour la première fois à la fin des années 1980 par la juriste américaine Kimberlé Crenshaw en lien avec le courant de luttes et de recherches nord-américain du « Black feminism » (notamment le collectif militant « Combahee River Collective » qui fut le premier à formuler explicitement l'idée de l'imbrication de quatre systèmes d'oppression : raciste, sexiste, capitaliste et hétérosexuel). Lire notamment Crenshaw, K., 2005, « Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur », *Cahiers du Genre*, 39, pp. 51-82.

¹⁴ Cukierman, L., Dambury, G., Vergès, F. (dir.), 2018, *Décolonisons les arts !*, Paris, L'Arche. Lire également Vergès, F., 2023, *Programme de désordre absolu : Décoloniser le musée*, Paris, La Fabrique.

¹⁵ Voir notamment Jedlowski, A., 2023, « Screen media and African diasporas in France : From the issue of the representation to the challenges of production », *Revue européenne des migrations internationales*, 39(1), 185-206; Douxami, Ch., 2020, « L'invisibilité des acteurs non-Blancs dans le théâtre en France : du constat à l'invention de nouvelles stratégies », *Alternative Francophone*, vol. 2.6, pp. 89-109 ; Collectif, 2018, *Noire n'est pas mon métier*, Paris, Seuil ; Doyon, R., Katuszewski, P. (dir.), 2017, « Genre et arts vivants », *Horizon/Théâtre*, n° 10-11 ; Shaw, S., Sullivan, D. M., 2011, « "White Night" : Gentrification, Racial Exclusion, and Perceptions and Participation in the Arts », *City & Community*, vol. 10, n° 3, pp. 241-264 ; ...

¹⁶ Néanmoins, pour la Belgique, voir notamment : Demart, S., Abrassart, G. (dir.), 2016, *Créer en post-colonie. 2010-2015. Voix et dissidences Belgo-Congolaises*, Bruxelles, Bozar et Africalia ; Clette-Gakuba, V., *Epreuve de colonialité dans l'art et la culture. Faire exister un monde noir à Bruxelles*, recherche doctorale, ULB (défendue en juin 2023) et les différents documents audio et textes de témoignages et d'analyses produits par Pouvoirs et Dérives (<https://www.bellone.be/f/pderiv0.asp>).

¹⁷ Crenshaw, K. W., 2005, « Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur », *Cahiers du Genre*, n° 39, p. 54.

les vies individuelles, mais également sur le fonctionnement des institutions. On travaille donc à plusieurs niveaux de façon simultanée. Par le ressort de cette approche, les procédés de recherche et d'analyse évitent ainsi « de procéder à des généralisations problématiques qui reproduisent des marginalisations sociales et historiques de groupes situés à l'intersection de plusieurs rapports de pouvoir qui les oppressent »¹⁸.

Ce cadre analytique s'inscrit dans une perspective de changement social par la mise en lumière des rapports de domination et de leurs effets conjugués. Saisir les inégalités suppose en effet de remonter aux causes et dès lors aux rapports de pouvoir institués. 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 pouvoir¹⁹. » « 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 Bilge²⁰.

La notion de catégories « raciales » n'a ici aucune connotation biologique. Elle invite à penser les processus de racisation/racialisation²¹ 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. À l'instar de Sarah Mazouz, notons que si « prôner l'existence des races est faux sur le plan scientifique et douteux, politiquement et moralement », « en revanche, la race existe si on entend par là l'une des modalités sociales de production des inégalités entre les groupes et si l'on reconnaît que les sociétés, même quand elles se définissent comme non racistes, continuent à en être tributaires et à reposer sur des hiérarchies qui ont une dimension raciale »²².

En outre, comme l'énonce Stuart Hall : « 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 active²³. » 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

¹⁸ Lépinard, É., Mazouz, S., 2021, *Pour l'intersectionnalité*, Paris, Anamosa, p. 27.

¹⁹ Davis, K., 2015, « L'intersectionnalité, un mot à la mode. Ce qui fait le succès d'une théorie féministe », *Les Cahiers du CEDREF* [en ligne], 20.

²⁰ Bilge, S., 2009, « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », *Diogenes*, n° 225, pp. 70-71.

²¹ Pour une généalogie de ces termes permettant de saisir leur distinction, lire Mazouz, S., 2020, *Race*, Paris, Anamosa, pp. 48-53 où elle explique notamment que la notion de « racialisation » permet de « mettre en lumière les logiques de production des hiérarchies raciales dans telle ou telle société », de rendre compte des logiques d'« assignation raciale », mais également dès lors de travailler sur la blancheur ; tandis que la notion de « racisation », elle, « désigne le processus par lequel un groupe dominant définit un groupe dominé comme étant une race ». Notion de laquelle découle celle de « personne racisée », avec emphase sur les logiques d'assignation.

²² Mazouz, S., 2020, *Race*, Paris, Anamosa, p. 26.

²³ Hall, S., 2013, « Race, articulation et sociétés structurées "à dominante" », in *Identités et cultures 2. Politiques des différences*, Paris, Éditions Amsterdam, p. 203.

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.

Comme le notent Chloé Delaporte et ses co-auteurs, les travaux de recherche qui ont commencé à penser l'objet « race » en l'articulant aux rapports sociaux de sexe et de classe « ont pu mettre en évidence une dimension inédite de l'expérience individuelle et collective au sein des champs artistique et culturel. Cette dimension a trait à la prégnance de la racialisation des modes de perception, de jugement, de classification, de (dé)valorisation et de (dé)légitimation des productions culturelles et du statut de leur producteur et productrice ». Elle poursuit en mettant notamment en avant deux éléments clefs en convergence de nos observations : « la question de la sous-représentation numérique et de la disqualification symbolique d'artistes appartenant simultanément à plusieurs groupes sociaux dominés » ainsi que « la persistance de stéréotypes raciaux affectant les compétences techniques de création desdits groupes, ou à la faible reconnaissance de leur contribution effective à l'histoire sociale des arts »²⁴.

²⁴ Delaporte, C., Flores Espínola, A., Guittet, E., Harchi, K., Sonnette-Manouguian, M., Talbot, C., 2022, « Pour une approche intersectionnelle en sociologie des arts et de la culture », *Biens symboliques / Symbolic Goods* [en ligne], 10.

Cadre méthodologique et structure du rapport

Comme le note Sarah Mazouz, combiner les cadres méthodologiques et théoriques de l'anthropologie et de l'intersectionnalité permet de « dés-essentialiser les rapports de pouvoir en mettant notamment en lumière le fait que les mêmes caractéristiques ne produisent pas toujours les mêmes effets »²⁵. Ainsi, la démarche ethnographique qui est la nôtre a pour ambition de décrire en profondeur une pluralité de pratiques et de discours, sous-tendus par des représentations collectives, mais également qui participent de leurs productions et reproductions et donc de la normalisation de certains fonctionnements/dysfonctionnements inscrits dans des relations sociales complexes et des rapports de pouvoir.

En plus des observations et des récits à caractère biographique que j'ai pu collecter en propre, dans le cadre de l'animation d'un séminaire de recherche en sciences sociales que je coordonne, une cinquantaine d'étudiant.e.s (sur deux années académiques, entre 2020 et 2022) ont été amenés à s'immerger dans différentes institutions (écoles, théâtres, compagnies...) afin d'y observer les discours et les pratiques, et, de réaliser des entretiens ethnographiques. Dans le cadre de la rédaction de ce rapport, outre les observations et les discussions informelles, 139 entretiens ethnographiques ont été entièrement retranscrits et analysés de façon systématique (dans une double logique de verticalité, saisir la manière dont les expériences biographiques sont agencées et le sens donné aux vécus, et, d'horizontalité, relier les extraits d'entretiens entre eux afin de comparer les récurrences et les divergences entre les récits). Ces témoignages ont été collectés en collaboration avec de nombreux lieux partenaires, à savoir 6 écoles, 14 théâtres et grandes structures, 4 théâtres jeunes publics, 8 compagnies et 5 centres culturels²⁶. Une analyse chiffrée complémentaire en partenariat avec le CAS (Centre des arts scéniques) a été réalisée par Mariam Diallo, assistante en sociologie à l'UCLouvain. Cet axe qui fait l'objet d'un rapport spécifique nous a permis de récolter des données intéressantes en termes de « photographie des corps sur scène ».

Enfin, deux terrains en ligne ont également été investigués, les pages « Payetontournage » et « Payetonrôle ». En plus des entretiens avec certaines des administratrices, nous avons réalisé une analyse des contenus publiés sur les pages ainsi que des interactions à leur propos. La forte audience suscitée et l'empathie exprimée racontant déjà quelque chose de cette colère et volonté de changement, notamment des étudiantes et des femmes artistes, quant aux rapports sociaux de genre dans le secteur. Quelques captures d'écran seront mobilisées dans la suite du texte. L'aventure @Payetontournage a démarré en mars 2018. Elle s'inscrit donc dans le contexte des mouvements sociaux de libération de la parole des femmes, amorcé par les mouvements #Metoo, tout en s'inspirant de la démarche d'Anaïs Bourdet et de son blog @Payetashnek. Aurélie Solimando, une des étudiantes qui a travaillé dans le cadre de l'Acte

²⁵ Mazouz, S., 2015, « Faire des différences. Ce que l'ethnographie nous apprend sur l'articulation des modes pluriels d'assignation », *Raisons politiques*, vol. 58, n° 2, pp. 75-89.

²⁶ Bien que les catégories, en de nombreux cas, se recouvrent et que les rôles professionnels soient possiblement fluctuants (ces mouvements ont été explorés en entretiens) : pour rédiger le rapport ont été retranscrits et analysés des entretiens avec 23 directeur.trice.s d'institutions – théâtre, compagnie, centres culturels... – (8 hommes et 15 femmes dont 1 femme racisée) ; 12 metteur.euse.s en scène (4 hommes et 8 femmes dont 3 femmes racisées) ; 36 responsables administratives, assistant.e.s de direction, technicien.ne.s, animateur.trice.s (10 hommes dont 2 racisés et 26 femmes dont 1 racisée) ; 37 comédien.ne.s (10 hommes dont 2 racisés et 27 femmes dont 10 racisées) ; 20 étudiant.e.s (5 hommes dont 1 racisé et 1 personne non binaire et 14 femmes dont 1 racisée) et 11 professeur.e.s (4 hommes et 7 femmes dont 1 racisée).

4, a réalisé un entretien avec Alice et Clara, deux des quatre propriétaires de la page. Alice²⁷ explique que l'aventure démarre alors qu'elle était encore étudiante en montage à l'INSAS²⁸. En pleine période du mouvement #Metoo, elle raconte un réel ras-le-bol face à la passivité et aux remarques constantes des camarades de classe et professeur.e.s visant à normaliser le sexisme et les abus dans le secteur. Démarrant la page à partir de leur carnet d'adresses, très rapidement, elles reçurent une cinquantaine de témoignages d'élèves, mais également de certaines professions comme des cheffes opératrices, des ingénieures du son, des productrices, des comédiennes, etc. Après certains événements, raconte Alice, comme celui d'Adèle Haenel, actrice qui décida de quitter la salle en pleine cérémonie des Césars pour exprimer son mécontentement suite à l'annonce du « meilleur réalisateur » pour Roman Polanski alors que ce dernier est accusé d'agressions sexuelles et de viols, elles peuvent recevoir jusqu'à quarante témoignages par semaine. Dans les périodes plus calmes, elles en comptabilisent environ cinq ou six par semaine.

De son côté, Sacha Van Duyse, étudiante ayant également travaillé dans le cadre de l'Acte 4, a réalisé plusieurs entretiens avec l'une des deux gestionnaires, que nous nommerons Clara, de la page Instagram @Payetonrôle, à l'époque étudiante dans une des écoles de théâtre de la Fédération Wallonie Bruxelles. La page a été créée en juin 2020 afin de libérer la parole et de faire bouger les choses quant aux discriminations (genre, couleur de peau, obésité, physique...) au sein des écoles de théâtre. La page est envisagée comme une « safe place » où les témoignages sont accueillis sans mise en doute et avec bienveillance. Notons qu'ici les administratrices ont fait le choix de garder l'anonymat. Encore étudiante au moment de l'entretien (en 2021), Clara explique que les professeurs n'apprécient guère la page (dont des captures d'écran sont parfois affichées dans les couloirs) car ils ont l'impression d'être remis en question dans leur manière d'enseigner. C'est entre autres pour cela qu'elle tient fortement à l'anonymat, dit-elle, de peur que cela ait une incidence sur ses notes.

En tant qu'institution (écoles, théâtres, compagnies), la participation à l'étude s'est faite sur base volontaire, en réponse à nos sollicitations établies à partir d'une cartographie du paysage du secteur des arts de la scène en Fédération Wallonie-Bruxelles réalisée avec l'aide des partenaires (La Chaufferie Acte 1 ASBL et Écarlate la Cie). Au sein des institutions, les différentes personnes ont également accepté ou refusé d'ouvrir les portes de leurs classe, bureau, salle, etc., et/ou de réaliser des entretiens sur base volontaire après explicitations des enjeux de l'étude. Si davantage d'entretiens approfondis ont été réalisés avec des femmes en vue de récolter leurs expériences et connaissances spécifiques, de nombreux hommes ont également été inclus dans les discussions. D'une part, ils étaient partie prenante des observations. D'autre part, quarante entretiens avec des hommes étudiants, enseignants, comédiens, metteurs en scène, directeurs d'institutions, etc., ont été réalisés et analysés.

La récolte et l'analyse d'entretiens biographiques auprès de femmes artistes, étudiantes, enseignantes, comédiennes, autrices, metteuses en scène, directrices d'institutions, etc., avaient pour objectif de mettre en lumière les difficultés, voire les discriminations vécues, les

²⁷ Notons qu'Alice a décidé de sortir de l'anonymat en mars 2020, lors d'un événement public, organisé par le Collectif 50/50.

²⁸ Lire également Cauchie, C., 2018, « PayeTonTournage » dénonce le sexisme dans le cinéma belge ». https://www.rtb.be/info/societe/detail_paye-ton-tournage-denonce-le-sexisme-dans-le-cinema-belge?id=9969136

modalités de résistance et les leviers de changement à partir du point de vue, des expériences et des connaissances des principales concernées. En effet, les analyses chiffrées montrent, sans discussion possible, les écarts en termes de possibilités de réussite et de reconnaissance entre les hommes et les femmes dans le milieu des arts de la scène²⁹. Leur donner voix est ici un engagement méthodologique explicite. S'il est clair, pour nous, qu'à terme il est indispensable de sortir de la binarité, nous ne pouvons passer outre les effets actuels, résultats d'une histoire longue, des catégories « hommes-femmes », « masculins-féminins » dans les constructions identitaires, les relations sociales et les rapports de pouvoir, et, dès lors, de leur pertinence analytique.

Outre celles rencontrées dans les institutions, mais elles ne sont pas nombreuses, j'ai également réalisé de façon spécifique des entretiens avec des femmes artistes « racisées » et/ou « non-blanches », sur base d'une auto-nomination³⁰. Au vu de nos interrogations quant aux inégalités, recueillir leur parole s'avérait en effet indispensable. D'une part, pour éviter de reproduire, par omission, des logiques d'invisibilisation de leurs expériences et connaissances au cœur des relations sociales et des rapports de pouvoir qui traversent le secteur³¹ ; d'autre part, pour l'apport que représente leur point de vue minoritaire et/ou minorisé, position à partir de laquelle s'établissent potentiellement des « savoirs contre-hégémoniques »³² et/ou, pour le moins, des savoirs parallèles puisqu'inscrits dans d'autres registres d'expériences. Concrètement, pour aller à leur rencontre, dans un premier temps, je me suis appuyée sur le réseau et le carnet d'adresses des partenaires. Notons, et c'est très important, qu'en de nombreux cas, j'ai bénéficié d'une transmission de confiance du fait d'être recommandée par Elsa Poisot³³. Ensuite, j'ai procédé par effets boule de neige, en étant attentive à diversifier les profils, les expériences et les points de vue. C'est donc une parole plurielle qui a été recueillie.

²⁹ Cf. « La Deuxième Scène », Acte 3.

³⁰ Notons qu'il ne s'agit pas, bien entendu, de tomber à notre tour dans le piège de l'enfermement dans les corps et de la reproduction des assignations, mais de tenir compte des processus de catégorisation à l'œuvre dans la société et de leurs effets.

³¹ Voir notamment Delaporte, C., Flores Espínola, A., Guittet, E., Harchi, K., Sonnette-Manouguian, M., Talbot, C. (eds.), 2022, Dynamiques intersectionnelles dans la production artistique/Intersectional Dynamics in Artistic Production, *Biens symboliques / Symbolic Goods* [en ligne], 10.

³² Voir notamment Collins, P. H., 1986, "Learning from the Outsider Within: The Sociological Significance of Black Feminist Thought", *Oxford University Press on Behalf of the Society for the Study of Social Problems*, Vol. 33, 6, Special Theory Issue (Oct.-Dec. 1986), 14-22 et Harding, S. (éd.), 2004, *The Feminist Standpoint Theory Reader: Intellectual and Political Controversies*, New York, Routledge.

³³ Il est important de noter que cette transmission de confiance n'annule en rien les effets potentiels de ma positionnalité dans les interactions. De manière spécifique, ici en l'occurrence, le fait que je sois une femme cisgenre non racisée. Avec les femmes artistes « racisées », ce partage de confiance me plaçait d'emblée du côté des allié.e.s (en soutien des luttes antiracistes), engagée à documenter et à analyser par le biais de la recherche académique les inégalités et leurs effets, au service d'un projet collectif porté par Ecarlate la Cie. A contrario, ces liens, malgré une position extrêmement rigoureuse sur le plan scientifique, ont parfois rendu plus difficile les rencontres avec certaines personnes, pour la plupart en position de pouvoir, parfois très à cran, méfiantes également, sur ces questions d'inégalités, de parité... Certains lieux ont refusé d'ouvrir leurs portes et certaines personnes ont refusé de nous parler. Pour celleux qui malgré ce contexte ont accepté de nous recevoir, écoute et empathie non normatives ont été fondamentales dans le recueil des données. Il était en effet très important que je puisse naviguer entre les mondes afin de saisir ces questions dans toute leur complexité. Pour aller plus loin à propos de ces questions épistémiques complexes, lire notamment Paveau M-A., 2021, « Comment pensent les chercheuses blanches ? Propositions épistémologiques et méthodologiques », *Itinéraires* [Online], 2021-3.

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. De plus, parmi les textes féministes qui ont nourri l'approche intersectionnelle, bell hooks³⁴, notamment, dans ses écrits nous a proposé une « lecture de la marge comme espace de résistance et lieu radical de possibilité », « comme espace de création et non de soumission »³⁵. 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 dominant³⁶. » 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 avec l'ambition de mettre au 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.

Les critères de rigueur reposent principalement sur le croisement des données (observations, discours, récits), la pluralité des points de vue recueillis, le temps de travail, près de trois années, la dynamique collective et collaborative de notre étude. S'adjoint à cela la dimension « itérative » de la démarche, c'est-à-dire les allers-retours entre terrains et analyses, afin de s'ajuster, mais aussi de suivre les pistes émergées des premières données ainsi que les effets d'opportunité. Cet aspect a pris plusieurs formes : les discussions régulières avec Elsa Poisot, porteuse du projet, ainsi qu'avec des membres de La Chaufferie acte 1 et du comité de suivi, la présentation publique de résultats préliminaires, ainsi que les discussions qui ont eu lieu avec les étudiant.e.s engagé.e.s dans le processus durant 20 séances de séminaire de 2 heures, co-animées avec Éléonore Haddioui, réparties sur deux années. Si les travaux des étudiant.e.s, en cours d'apprentissage, et non anonymisés, ne seront pas mobilisés comme tels dans ce rapport, le suivi de ces derniers et la lecture approfondie qui en a été faite participent indirectement de nos résultats. Une partie des entretiens (en fonction de leur qualité et de leur pertinence) qu'ils ont collectés dans le cadre de leurs investigations ethnographiques seront, eux, directement, mobilisés. Un premier classement thématique des entretiens de l'année 2020-2021 a été réalisé par Héroïse Gonnissen. Cette démarche collective d'enquête justifie le « nous » employé dans l'écriture de ce rapport. Si j'en suis seule autrice et en assume seule le contenu, j'ai été aidée dans mon travail de recherche par les étudiant.e.s de ces cours ainsi que par Éléonore et Héroïse. Qu'ils soient ici une fois encore remercié.e.s.

Le choix de l'anonymat a été posé, en concertation avec les interlocuteur.trice.s, dans un milieu où, d'une part, tout le monde de près ou de loin se connaît, et où, d'autre part, les réseaux et les réputations, nous y reviendrons, jouent un rôle clef dans les carrières. Notre rôle ici n'est évidemment pas celui de « parler à la place de », les lieux de lutte et d'expression sur le sujet qui nous occupe sont par ailleurs nombreux et beaucoup d'artistes s'expriment à

³⁴ hooks, b., 2017 (1984), *De la marge au centre. Théorie féministe*, trad. de l'anglais par N. B. Grüsigg, Paris, Cambourakis.

³⁵ Borghi, R., 2018, « Éloge des marges : re(ading)tours sur des pratiques minoritaires dans le milieu académique », *Cultures-Kairós* [en ligne].

³⁶ *Ibid.*

ce propos à visage découvert, mais à partir des témoignages récoltés et des pratiques observées de mettre en exergue des transversalités et des questions importantes.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, quelques limites doivent être posées. Premièrement, même si quelques espaces de cirque/danse/théâtre de rue ont été approchés, la toute grande majorité de nos observations et entretiens ont été réalisés dans les théâtres, compagnies et écoles de théâtre (pris au sens large, puisque cela inclut par exemple la section « scénographie » à La Cambre). Même si les frontières sont parfois poreuses, les données en dehors du milieu théâtral en tant que tel, trop parcellaires, n'ont pas été retenues pour rédiger le présent rapport. Deuxièmement, le rapport est essentiellement descriptif. Une place conséquente a été laissée aux témoignages recueillis, aux voix, aux analyses, aux récits des personnes rencontrées qui, bien que sur le devant de la scène, ne s'en trouvent pas moins souvent invisibilisées dans les discours officiels et les analyses produites. Troisièmement, il s'agit bien évidemment d'un arrêt sur image. Les dynamiques évoquées ne sont dès lors pas figées dans le temps. Entre le début de notre travail en juin 2020 et la rédaction de ce rapport en mai 2023, des transformations importantes, suite à différentes dynamiques de luttes et de revendications collectives (F(s), Pouvoirs et dérives, La deuxième scène...), notamment sur les questions de parité, ont d'ailleurs déjà pris place. Enfin, quatrièmement, notons que la première phase de recherche (année 2020-2021) a été fortement perturbée par l'épidémie de Covid 19 et les diverses mesures de santé publique (confinement total ou partiel, télétravail, bulle sociale, luttes au sein de secteur...). Durant cette période, nous avons surtout travaillé par entretiens, pour ensuite, au fur et à mesure des possibilités, y adjoindre observations et discussions informelles.

La question qui structure ce rapport, les inégalités et la présence des femmes dans le milieu des arts de la scène avec une perspective intersectionnelle, sera déployée autour de trois angles spécifiques :

- La question des apprentissages, des transmissions et des héritages ainsi que des rapports intergénérationnels avec un premier focus sur les écoles ;
- Un deuxième focus portera sur les femmes et les personnes racisées à la croisée des rapports de pouvoir ;
- Une troisième partie soulèvera la question des rapports de pouvoir avec un angle davantage institutionnel.

Le tableau ici dressé est assez sombre. La question des inégalités, réarticulées aux rapports de force et de domination qui leur préexistent, est structurante et ses effets sont pluridimensionnels. Les souffrances et les colères accumulées sont également lourdes de conséquences. Ceci dit, notre épistémologie inductive, à l'écoute des préoccupations et des connaissances du terrain, a également fait émerger de nombreuses données sur des sujets connexes qui ne seront pas traités dans le cadre de ce rapport. Il nous semble néanmoins important d'en mettre certains en exergue, afin peut-être de susciter d'autres travaux de recherche : la précarité et les préoccupations économiques, les effets post-Covid, l'absence de soutien politique, la question des statuts... ; celle des publics et de leur diversité, celle de la gratuité et de l'accessibilité ; la fonction sociale du théâtre présenté comme lieu de rencontre, comme espace fédérateur, comme lieu de socialisation, comme une famille, comme lieu des possibles, lieu de réflexion sur les phénomènes de société (avec une vraie

possibilité d'incidence sur les représentations sociales et sur les pratiques)... Si notre attention, en lien avec nos questions de recherche spécifiques, porte de façon privilégiée sur les difficultés, souffrances, violences, volontés de changements en lien avec les inégalités, beaucoup de très belles choses nous ont également été partagées. Motivation supplémentaire, si le besoin s'en faisait sentir, afin de prendre au sérieux les témoignages et analyses à suivre.

Partie 1

**Les écoles :
un microcosme en tension entre rapports de dominations, créativité et espérances**

« C'est impossible de faire cette école sans travailler et sans être investi.
Je pense que chacun y met tout son temps, son âme, sa psyché. »
(Joan, étudiante)

Les écoles de théâtre sont à la fois des lieux de reproduction des inégalités et des lieux de potentiels changements. Elles structurent la majorité des carrières artistiques passées, présentes et à venir. En produire une analyse détaillée nous a donc semblé indispensable³⁷.

Si les rapports d'âge, de classe, de genre, de « race » traversent la société dans son ensemble, ils se donnent particulièrement à voir dans les lieux de socialisation : qui fait autorité, quelles transmissions, qui détermine la réussite, selon quels critères, etc. ? À ce contexte singulier, où les hiérarchies sont particulièrement marquées et explicites, s'ajoutent des spécificités propres au secteur des arts de la scène, dont le caractère très sélectif et fermé d'un milieu à l'entrée difficile et coûteuse, la rhétorique du talent en amont et au-delà des apprentissages, les logiques de réseautages, le fait de travailler avec l'intime/le corps et donc le toucher, etc., qui seront développées ci-après.

Mettre en avant la particularité du contexte institutionnel est très important, car cela détermine en partie le type de relations sociales qui s'y jouent, les abus tout autant que les marges de manœuvre, le contour des possibles. Le milieu des arts de la scène, comme par exemple le monde de la recherche universitaire, est caractérisé par le fait d'être un « milieu sans ailleurs », sans véritable « porte de sortie » qui ne soit pas une sortie définitive du milieu. En effet, les places sont rares et chères, le coût d'entrée est très important, les réputations et les réseaux sont centraux. Ces spécificités sont à saisir avec finesse, car elles organisent les rapports en son sein, en ce y compris les rapports de pouvoir et les rapports de genre de manière plus spécifique. Ainsi, on ne change pas facilement d'école, quand être admis.e est déjà le fruit d'un processus très sélectif. De même, se mettre en porte-à-faux, voire porter plainte en cas d'abus, vis-à-vis d'un.e professeur.e, d'un.e metteur.euse en scène, d'un.e directeur.trice comporte le risque de la mise au ban et de la fin d'une carrière à peine esquissée.

³⁷ Pour rappel, durant les années académiques 2020-2021 et 2021-2022, des observations ont été menées dans 6 écoles (le Conservatoire royal de Bruxelles, l'IAD, le Master en scénographie de l'ENSAV La Cambre, le Conservatoire royal de Liège, l'Insas et l'École supérieure des Arts – ARTS Mons), avec participations à divers cours, discussions informelles et récolte d'entretiens ethnographiques auprès de 20 étudiant.e.s (5 hommes dont 1 racisé/1 personne non binaire/14 femmes dont 1 racisée) et 11 professeur.e.s (4 hommes/7 femmes dont 1 racisée). Par ailleurs, la majorité des personnes rencontrées (comédien.ne.s, metteur.euse.s en scène...) nous ont relaté leur parcours de formation, avec un regard rétrospectif et critique.

1. Un milieu très sélectif

Les enjeux de sélection, dans un milieu difficile d'accès et à haute reconnaissance symbolique (c'est un parcours des combattant.e.s qui nous est décrit, mais un parcours qui se choisit), sont rudes. Critères de sélection qui se déploient avant, pendant et après la scolarité. Ces dynamiques de tri, les seuils qui s'opèrent sont structurés selon des logiques qui croisent à minima les questions de racialisation, d'âge, de classe et de genre articulées avec l'indispensable des capitaux sociaux, culturels et économiques nécessaires à la réussite.

Élitisme, méritocratie et rapports de classe

Les étudiant.e.s rencontré.e.s nous racontent un milieu difficile d'accès, fermé où maîtriser des connaissances, notamment en cultures théâtrales classiques et plus largement une certaine ouverture aux activités artistiques participe grandement de la possibilité de trouver place dans les écoles sélectives aux examens d'entrée, nous y reviendrons, aux logiques d'entonnoirs drastiques. Ainsi, iels exposent le fait que les postulant.e.s ont moins de chances d'être admis.e.s s'ils ne possèdent pas certains codes et savoirs préalables. Critères de sélection qui reposent par ailleurs sur une conception assez univoque et élitiste de la notion de culture générale, appréhendée dans sa version restrictive à prétention universaliste (tout le monde est censé connaître Shakespeare, Molière...), pourtant en réalité socio-centrée.

L'importance des prérequis pour accéder au milieu est fortement mise en avant. Les travaux de sociologie de l'éducation³⁸, notamment, ont depuis longtemps démontré combien ces apprentissages sont inégalement distribués dans la société.

« Je pense que ce qui a joué à la base de tout, c'est que depuis tout petit, ma mère m'emmenait beaucoup dans des expos et, du coup, j'ai pu me rendre compte assez vite de la diversité du monde artistique.

Je pense qu'elle m'a un peu donné le goût, enfin en tout cas, la curiosité de m'intéresser à divers champs artistiques. »
(Stéphane, étudiant)

Et sans grande surprise, cet intérêt éveillé, transmis pour les pratiques artistiques, ce bagage, cette sensibilisation aux activités théâtrales se font plus souvent lorsqu'on provient d'un milieu aisé. Des logiques de reproduction sociale se donnent à voir où provenir d'un milieu qui a permis une certaine sensibilisation aux activités culturelles est fondamental. Cette connaissance artistique préalable est aussi importante parce qu'elle permet également aux étudiant.e.s d'avoir les mêmes références, de posséder des imaginaires qui se rencontrent et se comprennent.

« C'est vraiment un truc un peu petit bourgeois, enfin je dis ça ce n'est pas péjoratif du tout, mais par exemple mon père vient d'un milieu populaire où on ne lit pas trop, on ne va pas

³⁸ Voir notamment Bourdieu P., Passeron J.-Cl., 1970, *La reproduction. Eléments pour une théorie du système d'enseignement*, Paris, Éditions de Minuit ; Lahire B., 2008, *La raison scolaire. École et pratiques d'écriture, entre savoir et pouvoir*, Rennes : Presses Universitaires de Rennes ; Clément P., 2018, « Pierre Bourdieu et la sociologie de l'éducation », in Dufoix S. et Laval Ch (eds.), *Bourdieu et les disciplines*, Nanterre : Presses universitaires de Paris Nanterre, pp. 135-150 ; etc.

trop au théâtre et tout ça. Mais ma mère a plus un truc de... la petite bourge et ça a aidé.
Ambiance tu vois, on va au cinéma enfin, c'est des... »
(Stéphane, étudiant)

« Moi, je vais au théâtre depuis gamin, enfin voilà c'est un truc lié à ma culture depuis tout petit. Le théâtre, c'était une chose heu, on allait au théâtre dans ma famille. »
(Loïc, étudiant)

Ainsi, réussir s'articule à la possession de capitaux culturels, dans une conception très restrictive de ce qu'est et n'est pas la « culture », majoritairement envisagée en termes de connaissance et d'accès aux « grandes œuvres », seules considérées comme légitimes. Selon cette acceptation, on dira ainsi de quelqu'un qu'il est « cultivé » ou qu'il a « beaucoup de culture », s'il (re)connaît les œuvres (littéraires, artistiques...) considérées comme « chefs-d'œuvre », « patrimoniales », « universelles » et qu'il est en mesure de les décoder et les apprécier³⁹. Laurent, professeur, raconte :

« On le sait, c'est très difficile de mener des études et de travailler en même temps, donc ça reste un sport de riches. Dans la catégorie socioculturelle à laquelle on a affaire, un peu tou.te.s proviennent du même moule, ce sont des gens issus de milieux cultivés. Enfin, quand je dis cultivés, je veux dire, qui sont adeptes de la culture, tu vois. Des gens qui ont une ouverture culturelle très forte. Et en plus, ça reste réservé à des gens qui ont de l'argent. Middle class sup quoi. Mais surtout cultivés. Où si tu veux, l'art est rentré à la maison d'une façon ou d'une autre quand ils étaient gamins. »

Quand sont acceptées des personnes sans le background attendu, nous racontent les étudiant.e.s rencontré.e.s, les attentes des pédagogues à leur égard peuvent être décuplées, comme si elles se devaient de prouver davantage encore qu'elles méritent la place, la chance, le privilège qui leur est octroyé.

« Et en même temps, ils font ce qu'ils appellent des paris sur les gens qu'ils voient aux examens d'entrée, mais chez qui ils sentent qu'il n'y a pas un background ou que... Dans ma promo, il y avait un gars comme ça qu'ils avaient pris, mais un peu on va lui donner sa chance, mais ils ont été horribles avec lui quoi. »
(Élise, étudiante)

Ce qui préside à ces pratiques peut être sous-tendu par la volonté de bien faire, mais cela engendre de fortes violences symboliques dans un cadre où les possibilités réelles de réussite, socialement et culturellement construites, sont rares et où, pourtant, la focale est mise sur l'individu responsabilisé de ses accomplissements et de ses échecs en tenant peu en compte la dynamique structurelle.

³⁹ À ce propos, lire Franssen, A., Mazzocchi, J. (en collaboration avec le Service de la Jeunesse de la Fédération Wallonie-Bruxelles), 2012, 13, *Pratiques culturelles, trajectoires sociales et constructions identitaires*, Charleroi, Couleur Livres et plus particulièrement le chapitre « Démocratie et culture. Au-delà de l'Art pour l'Art », pp. 143-152 où, à partir du travail de Georges Liénard (dont son ouvrage *Capital culturel et inégalités sociales. Morales de classes et destinées sociales*, réédité en 2022 par ENS Éditions), sont notamment débattues trois significations/approches différentes de la « culture » et leurs implications en termes d'enjeux démocratiques et de politiques culturelles : la culture comme panthéon des œuvres légitimes (1), la culture comme diversité des rapports symboliques au monde (2) et la culture comme champ spécifique de production (3).

Les capitaux culturels et sociaux renvoient aussi à la question des corps : les attitudes, les langues et langages, les vêtements, la capacité à se mouvoir dans l'espace, à décoder le non-verbal des évaluateur.trice.s et à y répondre de façon pertinente. Comme le note Florence Augereau⁴⁰, dans les concours d'entrée, « subsiste sur le plan physique de réelles inégalités entre candidats ». Les comédien.ne.s sont envisagé.es comme « corps-public » et, ce faisant, le physique « fait indéniablement partie de ses qualités ». Qualités corporelles, corps sexué, corps racisé, corps de classe, dont elle observe et en cela rejoint nos propres analyses, le rôle démesuré.

Outre la question du capital culturel et social se pose parfois celle du capital économique. Les différents éléments pouvant être, en certaines situations, indépendants l'un de l'autre. Le milieu est structuré par des rapports de classe assez marqués qui participent de la logique du sacrifice. La charge mentale de pouvoir gérer à la fois les études et le fait de vivre de sa passion, tout en assurant financièrement via un travail étudiant est conséquente et joue aussi sur les possibilités d'investissements, les disponibilités et, à terme, les carrières.

« Beaucoup d'étudiants sont en précarité, moi j'y étais quand même aussi, mais du coup je travaillais à côté. Donc si tu travailles à côté, ça veut dire aussi que t'es encore plus fatigué, tu peux moins t'investir au niveau de ta formation, et, donc ça fait un décalage par rapport aux autres. »
(Émilie, étudiante en fin de parcours)

« Mes parents ne pouvaient pas payer le loyer, donc je devais vraiment travailler tout le week-end du vendredi au dimanche en service. C'est hyper-épuisant et après t'as toutes les semaines de travail, mais ce n'est pas possible de tenir. Du coup, je faisais les projets à moitié, j'ai tenu, mais chez certains, ça peut entraîner des burn-outs ou des dépressions. »
(Jérôme, étudiant).

Et des burn-outs et des dépressions nous ont en effet été racontés, par des élèves, mais aussi comme facteurs d'abandon des études et/ou de la profession dès la sortie des écoles. Entre les logiques vocationnelles, les grandes exigences du milieu, les fatigues accumulées lorsqu'il s'agit de « tout » donner de peur de perdre sa chance, il n'est pas rare de s'effondrer en cours de route. En effet, les attentes et les exigences sont conséquentes couplées à des horaires lourds et épuisants, d'autant plus pour ceux qui travaillent en parallèle.

« Tu te retrouves pris dans un rythme de travail complètement effréné. On avait des horaires qui ne sont pas du tout normaux pour une école supérieure. Plus tu te rapproches de la date d'échéance de la fin du projet, plus tu travailles et donc tu commences à finir tes journées à 22h, 23h, parfois plus tard. Puis tu dois recommencer le lendemain, t'as des cours du matin auxquels t'es tenu d'être là tout le temps, si tu n'es pas là, tu mets tout le monde dans la merde et tu peux avoir des problèmes avec ta moyenne et tout ça. Donc déjà, ça nous prend énormément de temps et on n'a plus le temps de vivre sur le côté »
(John, étudiant).

⁴⁰ Augereau, F., 2015, « Conditions d'entrée et critères de sélection des formations françaises d'acteur : quels élèves pour quelles conceptions théâtrales ? », *Agôn* [en ligne], 7.

Outre les écarts entre ceux qui sont en possibilité d'être disponibles à toute heure et les autres, le fait qu'il n'y ait plus « de vie à côté » participe aussi de cette logique d'un étau qui se resserre, pour le pire ou le meilleur, d'une trajectoire qui ouvre les portes, mais aussi les scelle, d'un monde sans ailleurs et qui pourtant égrène ses aspirant.e.s au fil des années, ne gardant que très peu d'élue.e.s.

Diversité, accessibilité et racisme

La question élitiste, c'est une histoire de classe, mais aussi une histoire de « race » où dans les écoles, comme sur les scènes, nous y reviendrons, c'est majoritairement un entre-soi blanc qui se donne à voir. Ce professeur d'une école belge de théâtre réputée, explique : « Généralement, dans chaque promo il y a un ou deux Africains ou un Asiatique. Il y a des orientations... femme, homme, homosexuel, mais c'est vrai qu'en général ce sont surtout des Blancs. En première année, il y a un Africain. En deuxième, il n'y en a pas, mais une Asiatique. Mais en troisième, il y a un Africain et en dernière année, il y a plus des Maghrébins. (Il parle peu, réfléchit sur les mots, hésite et reprend.) Enfin, on voit, au final, ils sont tous belges (il sourit) ou français. Il n'y a pas beaucoup de mélange. Parce que, généralement, la plupart des étudiants africains vont se bifurquer vers le cinéma. Et ils font de chouettes carrières. Il y a un deuxième, d'ailleurs, il a arrêté parce qu'il faisait tellement au niveau des films. Chaque année, on a un ou deux étudiants qui arrêtent en cours parce qu'ils doivent bosser à l'extérieur pour pouvoir vivre. Ils font des castings, des voix de doublage. Ils ne vont pas jusqu'à leur quatrième année. »

Cet extrait est particulièrement intéressant, car, premièrement, il met en avant le manque de pluralité ainsi que la confusion entre origines et corps, entre origines et nationalités. Pour rappel, d'une part, l'Afrique tout comme l'Asie sont de vastes continents, souvent appréhendés comme des « tout », méconnus, essentialisés – la demande encore parfois posée de faire « un accent africain », peu importe la région évoquée, ou « chinois » pour l'ensemble de l'Asie en est un exemple flagrant. D'autre part, le phénotype ne dit parfois rien de l'origine et de la nationalité, à titre d'exemple, l'afropéanité étant souvent minimisée au profit d'une approche générique, et dès lors raciste. Bien souvent, cette « altérité que doit prendre en charge l'actrice ou l'acteur noir entretient des liens avec l'histoire que les artistes n'ont pas choisis et qui souvent même ne les concernent pas »⁴¹ et peut nourrir, outre les questions d'enfermement et d'assignation identitaires, comme le raconte Leila, d'origine marocaine mais belge, des sentiments d'appropriation culturelle quand il lui est par exemple demandé de parler arabe (langue qu'elle connaît peu), de se voiler (elle qui n'est pas musulmane) ou encore de danser de façon traditionnelle comme si ces compétences lui étaient d'évidence, voire « innées ». Deuxièmement, parce que le pourquoi de cette presque absence des comédien.ne.s racisé.e.s, dans un premier temps, et des abandons, dans un second temps, n'est pas vraiment interrogé. Il y a peu de remises en question, de réflexion sur les possibilités réelles qui sont données, sur l'enfermement dans des corps racisés et, dès lors, des rôles très limités, point clef sur lequel nous reviendrons.

De plus, dans les écoles, en reflet du fonctionnement sociétal, au quotidien, s'observent des actes ou des paroles racistes, souvent inconscients, car incorporés, invisibilisés, inscrits dans

⁴¹ Chalaye, S., 2020, *Race et théâtre. Un impensé politique*, Arles, Actes Sud, p. 34.

des schémas que chacun.e reproduit à son insu (notamment via le biais de stéréotypes) - par exemple le fait d'amalgamer « corps noir » et « africanité » -, avec une incidence pour les concerné.e.s sur la possibilité de se déployer dans un univers qui peut dès lors sembler hostile et/ou qui demande de faire abstraction pour tracer son chemin.

« On travaillait sur le fait qu'un acteur doit aller puiser des émotions et des sentiments dans ses origines, dans ses racines, etc. Et heu je pense que cette prof' a un peu confondu origine et ethnie et là, elle m'avait dit toi, ce serait bien que tu t'installés sur un tatami et que tu manges assise par terre. Et je lui ai dit, mais c'est cliché ça, ça ne va pas. »
(Léa, étudiante)

Par ailleurs, rares sont les personnes racisées qui se présentent aux concours de recrutement des écoles, et celles qui le réussissent ont généralement un bagage culturel et/ou économique solide⁴². À titre d'exemples, parmi eux, une part importante de Français.e.s ayant déjà un parcours artistique, voire universitaire, antérieur. Il y a donc un égrenage bien avant l'arrivée en concours de recrutement. Les personnes racisées avec qui nous avons pu mener des récits nous ont raconté leurs parcours à la croisée des « matrices de domination », avec, d'un côté, l'entrelacs du racisme et du sexisme, du classisme parfois, généralement compensé cela dit par un milieu familial où les capitaux culturels occupaient une place centrale. Telle cette comédienne racisée qui a grandi en HLM, fille de migrants qui comme beaucoup d'exilés ont subi un processus de disqualification sociale, et qui, par la présence notamment de la lecture, ont tenu à « élever dans les strates sociales » leurs enfants. Ou de cette autre comédienne racisée, fille de parents musiciens. Ou encore de cette metteuse en scène et autrice, fille d'un couple mixte dont le père réfugié politique et universitaire, et la mère, enseignante, ont instauré un climat familial où « les filles, comme les garçons, avaient le droit d'être puissantes ». Plusieurs des comédiennes racisées rencontrées, et qui aujourd'hui ont une carrière prometteuse et/ou déjà bien engagée, nous ont également raconté avoir été adoptées et avoir reçu en héritage une éducation « blanche »/« occidental-centrée », classes moyennes voire supérieures, et donc un accès aux codes dominants, généralement dans la suite de leur parcours couplé, parfois tardivement, à une connaissance de la culture d'origine de leurs parents biologiques.

Ainsi, outre les enjeux d'accessibilité économique, des barrières symboliques font également entrave et participent d'un milieu d'entre-soi. « Le théâtre, ce n'est pas pour moi. » Cette petite phrase anodine reflète des logiques sociétales. Quand on ne se voit pas au théâtre, notamment sur scène, même si la pluralité dans les autres espaces est également fondamentale, mais moins directement visible, s'y projeter est difficile. Cela vaut bien entendu à la fois pour les enjeux de classe, comme pour ceux de « race » et de genre. C'est toute la question des rôles modèles qui est ici déployée et de son incidence sur les choix d'études : quelles légitimités, quelles possibilités, quels avenir ?

⁴² Observation identique à ce que Buscatto, M., Cordier, M. et Laillier, J. relatent dans leur étude collective (« Sous le talent : la classe, le genre, la race », *Agone*, n° 65, 2020), notant que les élèves racisés ne proviennent que très rarement de milieux populaires.

Compétitivité, concurrences et esprit de compétition

Cette professeure, actuellement membre de l'équipe de direction d'une des écoles avec qui nous avons travaillé, explique : « On se traîne une image très élitiste. Parce que, comme beaucoup d'écoles d'art, on a cette particularité d'organiser un examen d'entrée d'admission. C'est vrai que pour les candidats... Cette année, on a eu 220 candidats pour 8/10 qui sont rentrés en mise en scène et, je pense, 12/13 qui sont entrés en jeu. » Consciente de la question de mixité sociale, elle explique :

« Pour le moment, c'est un peu plus au niveau de l'intention et de l'attention. Une espèce de conscience que les profs ont en permanence de ne pas mettre les mêmes lunettes pour regarder des personnes différentes. On ne va pas attendre la même chose de quelqu'un qui a 17 ans et qui n'a manifestement pas une famille où il y a un environnement culturel fort. Que de quelqu'un qui aurait 18 ans, qui viendrait d'une famille bourgeoise dont la mère est musicienne, dont le père est le directeur de France Télévisions. On attend le cliché, mais on attend d'elle un niveau. On est peut-être moins épaté par son niveau culturel, ou on est peut-être plus attentif à ces critères-là que pour quelqu'un d'autre. Une étudiante qui est rentrée il y a trois ans, elle était en septième technique coiffure à Charleroi. C'est évident qu'on ne peut pas regarder ces deux personnes de la même manière. Il y a cette attention-là. On a beaucoup, beaucoup débattu ces dernières années. C'est l'idée de redonner l'accès à une école de formation et de se rappeler qu'on peut former des gens qui sortent du secondaire. Mais cette image élitiste, elle est à revendiquer aussi parce que oui, on est sélectif, parce que oui, on pense qu'à 25 000 euros le coût annuel pour l'État belge de formation de quelqu'un, ça vaut la peine de réfléchir à deux fois, d'être sûr. Mais pour le moment, c'est vrai que c'est là que tout se joue. C'est dans la mentalité des profs, c'est de leur rappeler au moment des débats de fin d'année, c'est de le rappeler au moment des délibérations pendant les admissions, c'est de le dire. C'est beaucoup dans l'oral, mais on a une grande tradition orale. Il y a une intention, je ne dis pas formellement, mais c'est très important symboliquement, il faut essayer de refléter l'état du monde. »

Elle met ici le doigt sur un élément clef des processus de sélection qui, de façon consciente ou non, s'inscrivent dans des dynamiques de reproduction implicites où les attendus sont assez normés et où les personnes retenues sont en reflet des imaginaires situés des comités de sélection, et ici en l'occurrence des professeur.e.s, mais cela vaut dans d'autres cadres à visée sélective (castings, auditions, commission de recrutement, commission d'attribution de subsides...). Si ces dernières années, comme elle l'énonce, d'importantes réflexions sont en cours, avec ceci dit des écarts importants entre les institutions, bien souvent les questionnements et les changements de pratiques reposent sur des individus, et leur bonne volonté, des personnalités, des engagements individuels et dès lors, sur une dynamique très précaire et, à nouveau, peu systémique.

Dans un contexte de déséquilibre « entre une demande toujours plus forte et une offre de formation limitée » où les métiers des arts de la scène fomentent des rêves d'accomplissement de soi, d'expression créative et de reconnaissance, les différents travaux⁴³

⁴³ Voir notamment Augereau, F., 2015, « Conditions d'entrée et critères de sélection des formations françaises d'acteur : quels élèves pour quelles conceptions théâtrales ? », *Agôn* [en ligne], 7 ; Thibault, A., 2020, « "Pas forcément ouvert". Sélection genrée, raciale et sociale à l'entrée de la section Jeu de l'école du théâtre national

qui se penchent sur cette question convergent et mettent en exergue des processus de sélection de plus en plus exigeants, et, dans les décisions prises, « une grande part d'appréciation subjective » dans le chef des jurés. Marie Buscatto, Marine Cordier et Joël Laillier montrent notamment qu'avoir du « talent », notion sur laquelle nous reviendrons, « n'a pas la même signification selon les catégories de perception sociale, "raciale" et sexuée avec lesquelles les juges apprécient les candidat.e.s et les élèves »⁴⁴. Si l'établissement de critères objectifs semble irréalisable et comporte évidemment le risque de formatages d'autant plus grands, comme nous l'ont énoncé de nombreuses comédiennes, certaines balises pourraient néanmoins être collectivement établies et rendues publiques. En parallèle, un travail réflexif important serait à mener sur les positionnalités des jurés, leurs implicites, leurs représentations en partie stéréotypées. Une attention à la composition plurielle des commissions pourrait également avoir une incidence en termes d'équité et d'ouverture à des profils plus diversifiés.

Ce système très sélectif, installe un climat de fortes concurrences qui se jouent à tous les étages (des étudiant.e.s aux institutions) et à toutes les étapes des parcours où les pressions à être le/la meilleur.e sont fortes, sans pour autant que tous et toutes soient en possession, comme nous venons de le voir, de l'ensemble des codes du milieu et des clefs d'entrée. Ce climat concurrentiel vient parfois en tension avec l'idée, qu'elle soit d'idéal ou de vécu, du milieu théâtral comme lieu de rencontre, comme espace fédérateur, comme lieu de socialisation, comme celui d'une grande famille (cette métaphore ouvrant par ailleurs à la fois vers le beau, le lien, la solidarité et les abus), et, les difficultés de soutien collectif, les tensions, la compétition afin d'être celui, celle qui sortira du lot, peu importe, en certains cas, le prix.

« Déjà dès l'examen d'entrée, où là tu es vraiment en concurrence, c'est vrai on est septante, quatre-vingts ou nonante – je ne sais plus combien on était – et ils en choisissent vingt, vingt et un. Après la première année, ils refont une sélection, donc c'est assez horrible. »
(Mélanie, comédienne)

« Dès l'examen d'entrée, ils montrent qu'il va falloir te battre si t'as envie de réussir. Et du coup, après, t'as la compétition qui rentre en jeu de certains, certaines qui sont prêtes à tout, enfin c'est compliqué. »
(Émilie, étudiante)

Ces logiques de concurrence jouent également entre les écoles à différents niveaux dans un milieu où la question des réputations est fondamentale. D'un côté, les réputations des écoles leur préexistent et orientent les choix de concours, mais elles les poursuivent également dans les possibilités de carrière de leurs étudiant.e.s. D'un autre côté, dans les sélections opérées par les écoles, l'enjeu est également de taille puisque les « bons » élèves feront les « bons » professionnels et confirmeront, entacheront ou augmenteront le capital symbolique de l'école.

de Strasbourg », *Sous le talent : la classe, le genre, la race, Agone*, n° 65, pp. 127-149 et Vanweddingen, A., 2022, *Stéréotypes et normes de genre dans la sélection de projets de films. Des réunions paritaires et de la bonne volonté suffisent-elles pour « dégenrer » le cinéma ?*, Master de spécialisation en études de genre.

⁴⁴ Buscatto, M., Cordier, M., Laillier, J., 2020, « Éditorial. La fabrique des inégalités au cœur des formations artistiques », *Sous le talent : la classe, le genre, la race, Agone*, n° 65, p. 11.

« Je crois qu'on est l'école qui a la moins bonne réputation, en tout cas au sein du secteur.

Dans les auditions du Centre des arts scéniques ou même d'autres auditions, si t'as le malheur de dire que tu viens de..., le metteur en scène ou la metteuse en scène fait parfois un petit commentaire. On m'a demandé si j'avais conscience que je sortais de la moins

bonne école ou des trucs du genre. »

(Léonie, jeune diplômée, comédienne)

Et évidemment la concurrence se poursuit une fois hors des murs de l'école, dans un secteur où il y a peu d'offres d'emploi et avec par ailleurs très peu de reconnaissance et de soutien de la part des structures d'aide.

« J'aurais préféré qu'on me dise "voilà, vous arrivez, vous allez être 24-25 en première année, en master vous serez 14, sur les 14 qui sortent heu tout le monde est au chômage quoi", mais vraiment hein ! Je me souviens je suis allée au Forem, je leur ai expliqué "voilà j'ai un master en art dramatique" et alors ils t'accueillent en te disant "mais vous ne voulez pas être caissière plutôt ?" C'est hyper violent quoi tu vois ? »

(Léonie, jeune diplômée, comédienne)

Plus on avance dans les trajectoires, plus l'étau se resserre et plus il s'agit de faire ou de tenter de faire ce qu'il faut pour percer, rester, exister dans le milieu ou bien de s'apprêter à lâcher, à renoncer à ce qu'on aime, à renoncer à en vivre en tout cas, avec des formes d'hyperspécialisation peu reconnues en dehors du milieu et des compétences peu valorisées par la société actuelle. Bien entendu, ce sont des questions sociétales qui sont ici posées, mais elles ont une incidence sur le fonctionnement du secteur et sur les relations qui s'y nouent. Les parcours instables et précaires rendent à la fois importants et quasi inaccessibles les besoins de sécurité chez les comédien.ne.s (ce qui a aussi une incidence sur les risques qu'on peut prendre, les nécessités de se conformer aux attentes...) d'autant plus dans un contexte où le statut d'artiste est si difficile à obtenir.

« Il y en a qui créent eux-mêmes leur compagnie, qui créent des spectacles, mais c'est... beaucoup de travail, il faut être prêt à travailler énormément sans être payé. Il y en a qui se démarquent, mais je te jure que sur quinze, c'est peut-être deux personnes quoi, tu vois, pour treize autres qui n'ont rien du tout. »

(Léonie, jeune diplômée, comédienne)

« Comme tu n'as pas de contrepartie, t'as pas de confort financier, enfin t'as rien, c'est hyper insécurisant. Là, moi, je me bats pour trouver du boulot, heu je fais des castings, des auditions, je ne suis pas prise, je me prends des râteaux, des râteaux, des râteaux, j'essaie de ne pas sombrer hein, mais ce n'est pas facile quoi. »

(Éliane, jeune diplômée, comédienne)

Les auditions, pour entrer dans les écoles ou pour obtenir des rôles par la suite, cristallisent ces différents enjeux où s'opèrent « sélection sociale » et « sélection de corps de classe »⁴⁵. Les systèmes des concours qui président à l'entrée dans les écoles, dont nous avons déjà parlé,

⁴⁵ Laillier, J., 2020, « Ce que le talent occulte. Les inégalités sociales de réussite à l'école de danse de l'Opéra de Paris », in Buscatto, M., Cordier, M., Laillier, J. (dir.), *Sous le talent : la classe, le genre, la race, Agone*, n° 65, p. 32.

sont autant de freins. Pour les uns, ils restent cependant nécessaires au vu de la spécificité du milieu qui supposerait des prérequis indispensables. Pour d'autres, ils sont critiqués pour ce tri *a priori* qui ferme les possibles pour de nombreuses personnes, comme ce directeur de structure nous l'expose : « Ce sont les professeurs qui vont choisir qui rentre chaque année dans leurs écoles. On est donc un des derniers endroits – par rapport à l'accès aux études supérieures dans d'autres secteurs – où il y a un examen d'entrée et ça c'est très spécifique. On s'est battus pendant plusieurs années au sein des fédérations estudiantines pour qu'indépendamment du fait de votre statut social, de votre genre et race, vous puissiez y arriver, puisque l'école est là pour vous faire apprendre des connaissances, pourquoi demander des compétences acquises alors que l'école est là pour vous les apprendre ? »

Cette logique sélective, se poursuit durant les années de formation où les étudiant.e.s relatent un climat difficile, exigeant, sans que les critères d'évaluation et de réussite, mais aussi de sélection d'étudiant.e.s pour travailler dans les projets des professeur.e.s/metteur.euse.s en scène, ne soient toujours clairement lisibles et établis. Iels décrivent des fonctionnements traversés par des non-dits et dès lors des sentiments d'injustices quand bien souvent les raisons des choix, mais aussi les clefs d'appréciation échappent et semblent surtout guidées par la subjectivité des professeur.e.s.

« On te retransmet les retours de manière anonyme, donc c'est "quelqu'un a dit" et ça peut être des choses pédagogiquement intéressantes comme ça peut être des choses, heu...
Moi on m'a déjà dit "Il faudrait que tu travailles sur ta féminité".
Et donc tu vois t'as bossé pendant trois mois sans compter tes heures tous les week-ends et tu te prends ça dans la gueule... »
(Louane, étudiante)

« Comme l'art, c'est tellement, c'est complètement subjectif quoi tu vois ?
Et cette école ils ont tellement un modèle de ce qu'ils aiment, ils n'aiment pas. »
(Julie, étudiante)

Par ailleurs, le théâtre est une discipline intime, dans laquelle on dévoile son corps, on est son propre outil, on est appelé à creuser son histoire, à mettre à mal parfois sa psyché, à se dévoiler, à aller loin. La distinction entre le « soi » et la pratique théâtrale est souvent ténue, difficile à poser. Dans un tel cadre, les critiques, si elles sont trop frontales ou malveillantes, ont d'autant plus d'effets délétères. D'autant que cette subjectivité de ce qu'est l'art/le beau/le réussi est parfois en opposition avec le travail fourni par les étudiant.e.s. Leur motivation et ces moments de retour sont alors vécus comme des temps d'humiliation, où les jeunes comédien.ne.s se voient très peu reconnu.e.s et où les rapports de pouvoir entre metteur.euse.s en scène et comédien.ne.s sont très marqués.

« Et quand tu rentres, je te dis, moi en première année on était 25 dans ma promo, en master on n'était plus que 14 et c'est parce que, il y a des gens, on les prend à l'examen d'entrée, mais après sur tous les projets, ils ont beau être là et travailler au même titre que les autres, bah le pédagogue, le jury décide que ça ne convient pas et donc la personne se prend des retours qui parfois se rapprochent de l'humiliation publique. »
(Léonie, jeune diplômée, comédienne)

« Cette fameuse subjectivité, ça peut vraiment te détruire une personne quoi, tu vois ? Et ils sont là dans leur position de pédagogue, metteur en scène et toi comme t'es jeune comédien, t'as l'impression que c'est eux qui vont te donner du travail. Pour toi, leurs paroles, c'est le truc absolu. Si eux ne te valident pas, tu ne peux pas exister en tant que comédien. »
(John, étudiant)

Lors d'un entretien particulièrement riche, mais également désabusé, Jeanne, conseillère artistique et dramaturge, nous parle, à propos de ces logiques sélectives successives dans le milieu, « d'un système carnivore ». Depuis les concours d'entrée et tout au long des carrières, les logiques hyper-compétitives, univoques et capitalistes, nous dit-elle, favorisent l'émergence d'un climat qui dévore. Les jeunes sorti.e.s des écoles apparaissent alors comme la chair fraîche de ce système carnivore qui les met en combat les un.e.s contre les autres. Iels se sentent également, comme le raconte Eliane, objets des désirs et non sujets de leur carrière en devenir :

« Tu pourrais croire qu'une fois que tu sors de l'école, c'est bon, on va te traiter correctement, mais il y a des auditions avec des metteurs/des metteuses en scène où franchement on nous traite comme des accessoires quoi, tu vois ? »
(Éliane, jeune diplômée)

Des discriminations genrées

Au travers des auditions et des processus de sélection, outre les dimensions des capitaux économiques, sociaux et culturels, s'énonce également la question des discriminations genrées qui, dès les concours d'entrée, est dans le milieu assez explicite, comme nous le relate ce professeur d'une des grandes écoles de théâtre de la région Wallonie-Bruxelles : « On ne peut pas se permettre d'avoir des classes que de filles, car ça nous bloque pour l'exercice. Les quatre garçons qui sont là, ils ont été choisis entre autres parce qu'ils avaient du potentiel, mais aussi parce que nous en avons besoin pour correctement exercer nos cours. » Ce « besoin » de garçons, d'un point de vue statistique, leur ouvre donc plus facilement les portes des écoles et de carrières où ils auront également – nous y reviendrons – plus de chances d'exercer dans un milieu qui, d'une part, néglige son matrimoine et, d'autre part, valorise les pièces « classiques » qui comportent davantage de rôles pour les hommes, rôles dans la majorité des cas appréhendés de façon littérale et naturaliste quant au « corps » des personnages.

Ainsi, malgré les exigences de parité, les inégalités genrées d'accès aux écoles restent fortes étant donné que moins de garçons y postulent et que les institutions cherchent à préserver un équilibre. « Dès qu'on a un garçon dans un groupe, on fait tout pour le garder. Donc oui, il y a une différence de traitement et on aimerait bien qu'il y ait plus de garçons, car ce serait quand même plus facile. », raconte, Étienne, professeur. Notons pour la parenthèse que nous avons donc ici un processus de discrimination positive et de quotas implicites en faveur des garçons qui n'est pas nommé comme tel⁴⁶, mais qui est connu et accepté de l'ensemble du

⁴⁶ À ce propos, Adrien Thibault note que ces différentes pratiques, également observées dans son terrain à l'école du théâtre national de Strasbourg, rappellent que « la parité, même respectée, ne suffit nullement à assurer

secteur sans que les notions de contraintes ou encore d'atteintes aux libertés ne soient mises en avant contrairement aux arguments déployés lorsque la discussion se tourne du côté de la présence des femmes et/ou de la pluralité des origines culturelles, raciales ou sociales.

« Il y a une parité dans le groupe une fois qu'il est inscrit, donc on était 16 (8 garçons et 8 filles). Par contre, lors des auditions et du concours sur 120 personnes, il y avait 80 filles et 40 garçons. Donc là aussi au niveau des concours, évidemment, on n'est pas mis sur le même pied d'égalité puisque les filles vont devoir se battre pour sortir 1 sur 3 alors que les garçons ont la chance de sortir 1 sur 2.

Donc la chance d'entrer dans les conservatoires ou dans les cours d'arts de la scène est plus facile pour les garçons que pour les filles puisqu'il y a moins de monde. »

(Sophie, étudiante)

Et à cet instant, déjà, se souvient Loubna, comédienne, s'inscrit dans les trajectoires la méfiance à l'égard des autres femmes, le doute, la peur d'être évincée qui empêchent de se rassembler, de faire corps, d'être solidaires, voire de revendiquer ensemble. Dès l'entrée dans les écoles, ce différentiel de départ accroît en effet les logiques de concurrence entre filles. Concurrence qui leur est par ailleurs clairement exprimée. Dans les cours, disent-elles, il leur est énoncé que le chemin sera plus difficile, qu'elles devront se démarquer, mais en même temps ne pas en faire trop – c'est-à-dire ne pas trop déroger à ce qui attendu – afin de ne pas être stigmatisées dans un contexte où les opportunités de se déployer sont, pour elles, limitées. Elles doivent être meilleures que les autres femmes. Il leur est d'emblée signifié, de façon plus ou moins subtile, qu'elles ne jouent pas dans la même cour que les hommes... Les attentes et les exigences, assorties de fortes pressions intérieures comme extérieures, sont alors plus marquées. Prenant appui sur leur expérience – « Je suis passée par là, tu ne tiendras pas si tu ne te durcis pas, si tu n'es pas la meilleure » –, certaines professeures les poussent parfois de façon spécifique à se dépasser, avec des techniques pédagogiques vécues comme violentes. « Il y avait une prof féminine qui me donnait cours et donc à chaque fois qu'elle regardait une fille jouer, c'était "non ça ne va pas, c'est mauvais" alors que les garçons, c'était toujours bien quoi », raconte Julie, étudiante. Source de normalisation, comme l'énonce Loubna, comédienne, *a contrario*, rares sont les discussions qui viennent questionner et mettre en cause ces fonctionnements structurellement inégalitaires.

Les étudiantes se voient souvent mises en garde, notamment par des femmes, professeures, avec enjeu de protection et/ou de soutien, mais il y a peu de remises en question et de réflexions sur les moyens de contrer cette prétendue fatalité. Ce qui a parfois pour effet un processus de découragement des comédiennes dès leur parcours de formation. Le discours, à la fois fataliste et performatif, du tri établissant pour acquis les moindres possibilités et les logiques de concurrence jouent sur les motivations, l'estime et la confiance en soi et dessinent les contours d'un premier seuil d'élimination malgré l'étape des concours d'entrée réussie.

« Moi, je sais que j'ai toujours entendu cette phrase quand j'étais à l'école, il y a plus de femmes que d'hommes dans les écoles, vous aurez déjà beaucoup moins de travail. Sachez

l'égalité des sexes » dans des institutions qui de fait discriminent « en actes » les candidates et qui rendent « la compétition plus rude pour les femmes ». Lire Thibault, A., 2020, « "Pas forcément ouvert". Sélection genrée, raciale et sociale à l'entrée de la section Jeu de l'école du théâtre national de Strasbourg », *Sous le talent : la classe, le genre, la race, Agone*, n° 65, pp. 127-149.

aussi que dans le répertoire, il y a plus de rôles d'hommes que de femmes, donc vous aurez moins de travail aussi et sachez que c'est bien de travailler quand vous êtes jeunes parce qu'une fois que vous ne serez plus jeunes, vous travaillerez moins aussi. Il y avait déjà ces trois phrases qui annonçaient un peu la couleur, je trouve, pour se projeter en tant que comédienne dans le parcours, 'fin dans une carrière quoi. »
(Mélia, comédienne)

Du côté des garçons rencontrés, la conscience d'être valorisés et mis en avant est parfois explicite. « Aujourd'hui, il y a quand même encore un truc dont on parle beaucoup, tu vas dans chaque classe, il y a un mec ou deux mecs, c'est généralement eux qui sont valorisés tu vois, c'est généralement eux qui ont une place particulière », explique Thomas, étudiant. Le différentiel se marque également, outre les présences, dans les prises de parole et le crédit accordé. Le fonctionnement sociétal et institutionnel, tel que posé, installe pour les hommes un climat de confiance au sein duquel ils savent qu'ils seront *a priori* écoutés et entendus. Ils savent être dans un espace sécurisé, ce qui est loin d'être le cas pour la majorité des jeunes femmes dans un contexte où, de l'avis de toutes et tous, les femmes sont moins souvent écoutées, même lorsqu'il s'agit des professeures, et où, en outre, prendre la parole est pour les femmes souvent plus difficile en lien avec l'éducation reçue.

« En tant que femme encore maintenant, on a des réflexes de nuances de nos propos, de ne pas arriver avec une certitude. En général, tu vas un peu sur la pointe des pieds, tu vois. Enfin, ça dépend des gens, mais c'est quand même un truc très inculqué. Quand tu dois prendre la parole, tu mets toujours les formes, les machins. La plupart des mecs ont un truc de confiance en fait, confiance quand ils sont en train de dire et dans leur position qui fait cette différence-là, à mon avis. »
(Émilie, étudiante)

De la méritocratie

Comme mis en évidence par les différentes études de cas et les récits, les écoles de théâtre, les écoles d'art sont structurées par les logiques élitistes qui depuis la possibilité même des concours d'entrée jusqu'au diplôme et premiers contrats reposent sur des processus d'entonnoir et de tri drastiques sur fond d'idéologie méritocratique et de valeurs néolibérales, telles que concurrence et compétition sans merci, censées révéler le meilleur en chacun.e, individualisme et performance. Le prestige, mais aussi l'acceptation des laissé.e.s de bord de route, reposent sur cette logique entrepreneuriale de soi, comme l'énonce Foucault, qui responsabilise à outrance l'individu, gagnant comme perdant de la course effrénée à la reconnaissance et oblitère les contextes, les contingences, les inégalités structurelles⁴⁷.

Ce discours du mérite est un des rouages actuels de la (re)production des inégalités. D'une part, la logique sacrificielle qui traverse les parcours, les corps qui osent sont aussi des corps qui souffrent, nous en reparlerons, les psychés rendues à la fois fortes et fragiles tant il s'agit d'aller chercher loin, en soi et hors de soi, de se chercher, pour mériter sa place, être l'élue, et, d'autre part, le désencastrement des parcours, hors collectif, hors des « matrices de

⁴⁷ Voir notamment Simon S. et Piccoli E. (eds.), 2018, Rationalité néolibérale à l'œuvre : approches ethnographiques, *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 49-2 et Allouch A., 2021, *Mérite*, Paris, anamosa.

domination », justifie le statu quo. Nous sommes/vous êtes « les meilleurs », disent-iels, persuadé.e.s de l'être, oubliant les facilitateurs, mais aussi qu'être le ou la meilleure signifie aussi être le ou la plus tenace, résistant.e, dans les normes attendues, tout en étant en possibilité de se singulariser, mais pas trop, jusque ce qu'il faut pour être remarqué.e. Se dessine ici le narratif du « talent », de l'inné à faire fructifier par le travail, à rendre méritant, en oubli de ce qui pour d'autres fait entraves et, inexorablement, ferme les portes.

2. Sexisme, rôles sexués et rapports de genre

Habitué à ce que place leur soit faite, et dès lors à prendre place, les jeunes hommes se déploient plus facilement, tandis que les jeunes femmes doivent aller à l'encontre des attendus. Elles doivent prendre place tout en étant travaillées, freinées par leur socialisation spécifique, qui peut les amener à culpabiliser : « J'ai appris à me défendre d'une certaine manière, tu vois », raconte Gina, metteuse en scène. « Je sais que si j'ai une chose à dire, j'ai le droit de le dire et machin, mais ça me fait un truc inverse maintenant, de... J'ai l'impression de prendre trop de place, tu vois. Et c'est un truc qui est très difficile parce que je ne pense pas qu'un mec se pose ces questions-là. » Elles racontent comment la norme sociale de « laisser la parole à l'homme » a été intériorisée et la difficulté d'aller au-delà dans le quotidien et, plus encore, s'il s'agit d'exprimer un avis contraire, voire d'oser se plaindre en cas d'agression⁴⁸.

« On nous a toujours appris encore une fois en tant que fille lambda à se taire et à laisser parler les autres, alors quand on doit s'imposer au milieu d'une horde masculine pour donner notre avis, ça n'aide pas. »
(Noémie, étudiante)

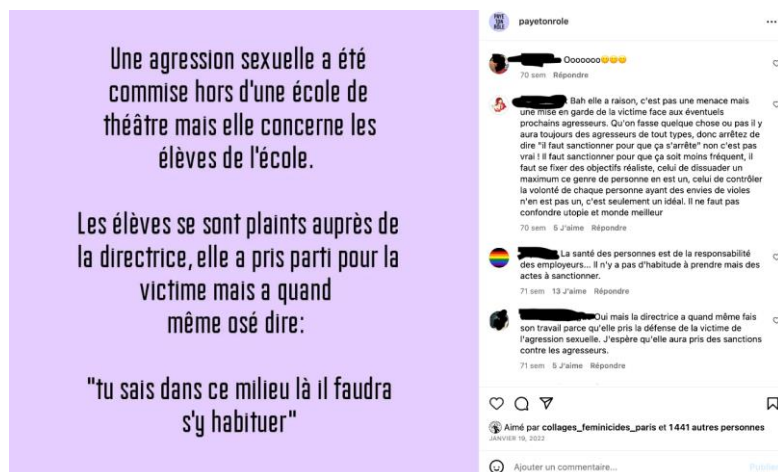
Humour grivois, propos déplacés, non-écoute, rôles stéréotypés, mais également violences plus explicites (dragues outrageuses, attouchements, pressions...), autant d'éléments qui participent du climat sexiste qui nous a été relaté. Des maladroites du quotidien aux abus⁴⁹ se donnent à voir un fonctionnement sociétal et institutionnel inscrit dans des rapports de pouvoir et des logiques patriarcales où les violences sexuelles et plus largement de genre sont

⁴⁸ Phénomène de « mansplaining » (lire Solnit, R., 2018, *Ces hommes qui m'expliquent la vie*, trad. de l'anglais par C. Leroy, Paris, Éditions de l'Olivier) auquel se couplent les référents éducatifs et les normes sociales. Dans les différents terrains investigués, les étudiant.e.s qui ont travaillé sur ce projet ont ainsi prêté une attention spécifique à l'occupation matérielle et symbolique de l'espace lors des réunions. De façon largement majoritaire, on observe des femmes plus en retrait, plus discrètes, aux voix et aux corps moins affirmés, avec, même quand elles sont majoritaires en nombre, des prises de parole moins nombreuses, plus courtes, moins assertives, plus nuancées. Aucun déterminisme biologique ici, bien entendu, mais des rapports sociaux incorporés qui se reproduisent, bien qu'actuellement challengés par de nouvelles générations, plus conscientes et plus attentives. Observations qui rejoignent celles d'Anne Vanweddingen (2022, *Stéréotypes et normes de genre dans la sélection de projets de films. Des réunions paritaires et de la bonne volonté suffisent-elles pour « dégenrer » le cinéma ?*, Master de spécialisation en études de genre), dans son analyse du fonctionnement des commissions d'attribution, où ses conclusions l'amènent notamment à démontrer que la parité en nombre ne suffit pas, d'une part, à ce que le fonctionnement d'une commission soit équilibré sur le plan des rapports sociaux de genre et, d'autre part, à ce que les projets de femmes soient discutés dans un cadre qui ne reproduirait pas les biais du « regard androcentré ». Lire Marquié, H., 2006, « Pour sortir le corps d'un imaginaire androcentré : impasses et stratégies », in Camus, M. (dir.), *Création au féminin*, vol. 2, *Arts visuels*, Éditions universitaires de Dijon, pp. 15-25, ainsi que les ouvrages de Mathieu, N.-C., 1991, *L'anatomie politique : catégorisations et idéologies du sexe*, Paris, Côté-femmes et 2014, *L'anatomie politique, 2. Usage, déréliction et résilience des femmes*, Paris, La Dispute.

⁴⁹ Dont une partie a été ces dernières années médiatisées, lire notamment :

<https://www.lalibre.be/belgique/enseignement/2020/02/12/sexisme-gifles-mains-baladeuses-dans-les-ecoles-dart-et-de-theatre-des-eleves-brisent-le-silence-VSPQFXR2GRGOXCKHUFOLKRPZ6A/>;
<https://www.dhnet.be/actu/belgique/2020/02/28/attouchements-paroles-deplacees-un-prof-de-theatre-accuse-par-ses-eleves-nie-en-bloc-RNKTR6WPOBALRD7XCNAYSJ7H5M/>;
<https://www.lesoir.be/429467/article/2022-03-11/une-ancienne-etudiante-denonce-les-violences-sexistes-dans-les-ecoles-de-theatre>; etc.

à appréhender en tant que « continuum »⁵⁰, dans leur historicité (elles sont à inscrire dans une histoire longue et complexe) et dans la manière dont elles sont articulées. Leurs effets rejaillissent sur les jeunes femmes et leurs possibilités de carrière, mais également sur les jeunes hommes peu en phase avec les critères dominants en matière de genre⁵¹ et, enfin, sur les autres, majoritaires, qui voient là renforcés leurs apprentissages des privilèges, de la masculinité et des rapports de pouvoir. Ces dynamiques sexistes et leur banalisation sont également l'objet de nombreuses publications sur la page @Payetonrôle, à titre d'exemple :



Comme le note Mathieu Trachman, « certaines cultures professionnelles, certains espaces sociaux favorisent la survenue et l'occultation des violences de genre, en particulier dans les activités qui impliquent des processus de sexualisation et de sexualisation importants ». Dans les milieux artistiques, « les violences ont lieu dans un monde où les rapports de travail sont fortement personnalisés, relèvent pour une part de logiques charismatiques et vocationnelles, où les coûts d'entrée sont particulièrement importants pour les femmes, où l'apprentissage précoce produit des rapports d'âge spécifiques et où les compétences féminines sont souvent naturalisées », et où, enfin, « certains aspects de la relation pédagogique, dans laquelle les rapports hiérarchiques peuvent être érotisés » contribuent « à entretenir une porosité entre apprentissage, séduction et harcèlement sexuel »⁵². Cette proximité singulière nous est notamment racontée par Jeannie, comédienne :

« La relation entre les profs d'art et leurs élèves, ce ne sont pas des relations saines. En général, c'est des ragots, des machins, on va tous ensemble boire des verres après l'école. Ça peut arriver de prendre un pot avec un de ses profs de temps en temps, mais là, c'était tous les soirs quasiment. On était déglingués avec eux. Il y a tout un univers sous terrain de coulisses, quoi. J'ai envie de dire ça a toujours été comme ça dans le milieu de l'Art ».
(Jeannie, comédienne)

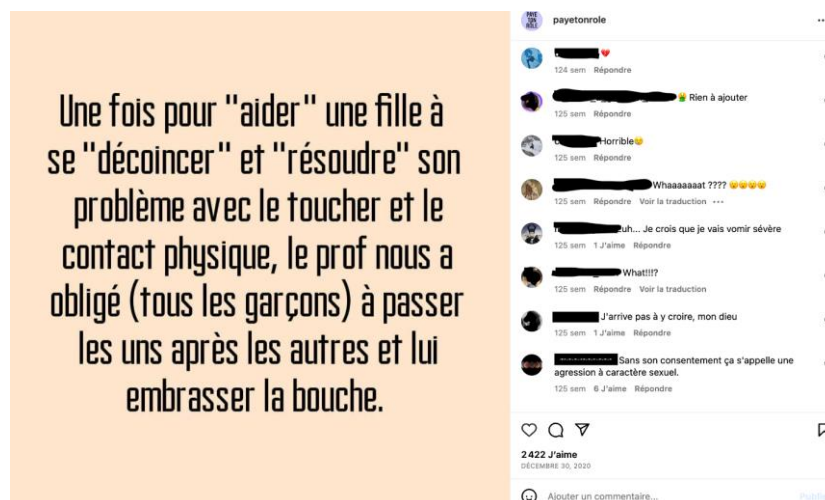
⁵⁰ Lire notamment Kelly, L., 2019, « Le continuum de la violence sexuelle », *Cahiers du Genre*, n° 66, pp. 17-36.

⁵¹ Lire notamment Dulong, D., Neveu, E. et Guionnet, Ch. (dir.), 2012, *Boys don't cry! Les coûts de la domination masculine*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

⁵² Trachman, M., 2018, « L'ordinaire de la violence. Un cas d'atteinte sexuelle sur mineure en milieu artistique », *Travail, genre et sociétés*, n° 40, p. 132.

Le fait de travailler à partir/avec les corps est évidemment une spécificité du milieu à laquelle il n'est pas possible d'échapper. Ce qui nous amène à réfléchir à ce que cette particularité induit et aux possibilités de travailler dans le respect des limites de chacun.e. Ce qui, pour les un.e.s, est vu comme indispensable à renfort d'arguments pédagogiques, et qui ne peut donc être questionné, peut, pour les autres, être vécu comme une atteinte, une pratique non consentie, un abus. Les tensions sont ici fortement marquées et explicites. Comme l'explique ce professeur : « C'est réellement l'instrument avec lequel on travaille. Que ce soit dans le contemporain ou dans les œuvres de répertoires, c'est toujours fondamental. Le fait de ne pas corriger le corps, c'est problématique. » Il poursuit en énonçant la perte de repères des professeurs face à la, dit-il, « trop grande quantité » de revendications des étudiant.e.s : « Vous savez, le corps est l'instrument du comédien, c'est quelque chose qui se travaille, avec lequel on progresse. Donc, dans ce cours, il n'est pas rare que le professeur vienne corriger un mouvement ou une posture en posant une main sur l'épaule ou autre. Dernièrement, ça pose problème. Maintenant, on voudrait que les professeurs demandent avant de pouvoir être en droit de corriger un élève. Les dynamiques changent énormément et les professeurs perdent leurs repères. »

De manière générale, le contraste entre les perceptions et les vécus des étudiant.e.s rencontré.e.s et le discours de « l'ouverture du théâtre », du « théâtre comme milieu de l'expérimentation libre, voire libertaire », tenu par des hommes blancs d'un certain âge, majoritaires dans les lieux de transmission et de pouvoir décisionnel, est assez marqué. Cette publication sur la page @Payetonrôle, qui a par ailleurs obtenu une forte audience, est à cet égard emblématique :



Ce discours, comme le dit Stéphanie, étudiante, nous pourrions le résumer de la sorte : « C'est bon, on est en théâtre, on est des artistes, on peut tout faire, on est ouvert.e.s d'esprit, alors qu'en fait pas tant que ça, c'est tant que ça reste dans leurs avantages en tant que mec cis. » Le « tout » du « tout faire » renvoie à l'idée de normes implicites et partagées, mais qui en réalité sont le reflet de rapports de pouvoir institués où la question du consentement se pose de manière très singulière face à des professeurs qui sont aussi souvent de futurs potentiels employeurs et qui, en outre, bénéficient d'une aura symbolique forte. En certains cas, cette image de soi « libertaire », « rebelle » est aussi un paravent qui permet de ne pas ouvrir la réflexion sur les violences potentielles et les logiques de déresponsabilisation qui les accompagnent.

Du côté des étudiantes, mais aussi de certaines professeures, les rapports sociaux de sexe tels qu'ils se jouent dans les écoles, en reflet des dynamiques sociétales, mais aussi de façon spécifique, sont décrits à l'intersection des différents degrés de sexisme tels que théorisés par Sarlet et Dardenne⁵³. Sexisme qui participe donc du continuum des violences sexuelles et qui est lui-même à penser comme un continuum. Entre sexisme bienveillant, qui par exemple tend à enfermer les jeunes femmes dans des visions du féminin stéréotypées (fragiles, douces...), sexisme ordinaire dans les traits d'humour, les regards, les gestes ambigus, les commentaires subtilement déplacés, et sexisme hostile, dévalorisation de la parole des femmes, atteintes et abus, c'est un climat fortement marqué par l'implicite de rapports de genre stéréotypés et de leurs violences qui s'énonce.

Par ailleurs, l'injonction faite aux femmes d'accepter leur sort est forte, d'autant plus rappelons-le dans un contexte éminemment concurrentiel. « S'il t'arrive un truc, n'en parle pas trop. [...] Sois forte et tais-toi. Sois belle et tais-toi aussi », raconte Stéphanie, étudiante. Entre récurrence de commentaires et de comportements sexistes et, comme l'énonce Rose Lamy⁵⁴, logique du « fait divers », s'installe un processus de banalisation de ce qui se joue. À la fois, tout le monde est travaillé par ce climat, de façon plus ou moins directe, mais puisque non abordé comme fait social, comme fait politique, la connaissance du sexisme n'est pas d'emblée articulée à une volonté réelle de changement. Les vécus étant paradoxalement à la fois rendus individuels et acceptables par leur fréquence. De plus, dans un tel contexte, les prises de conscience sont souvent tardives, viennent *a posteriori*, quand, avec le temps et la revisite des parcours, les femmes finissent par se dire « ce n'est pas normal, ce que j'ai vécu n'est pas normal » en lien avec « les restes », « les séquelles » qui poursuivent et se réveillent parfois bien des années après les faits.

La banalisation des pratiques sexistes amène aussi un climat de culpabilité des filles concernant les violences qu'elles subissent. « Moi, personnellement, soit je me dis que c'est moi qui exagère, soit que ce n'est pas grave et que ça va passer. Par exemple, quand je me sens mal à l'aise, je considère que c'est mon ressenti et je me dis que c'est moi le problème », raconte, Camille, étudiante. Climat de culpabilité qui vient à la rencontre de ce qui, malgré l'effet #MeToo, est perçu comme un climat d'impunité persistant. Faisant référence à Polanski, Noémie, étudiante, énonce : « Déjà le fait qu'il ne soit pas en prison, ça encourage tout le monde à faire de la merde, mais le fait qu'il soit récompensé, ça veut dire : ce qu'il fait, ce n'est pas grave. Et les femmes et les enfants, c'est dans leur gueule. Ça n'encourage pas à ouvrir la nôtre quand on se fait harceler, mais ça veut encore plus dire : vous avez été violée et blessée pour toute votre vie, et bah on s'en fout, les gens qui vous ont fait ça, on va les récompenser. [...] Et vous, des femmes, vous êtes en second plan, parce que cet homme il a de l'argent, cet homme il a du talent. » À quoi bon se plaindre, disent de nombreuses étudiantes, si rien ne change, avec la tentation de se replier, de courber le dos afin de tenter de passer au travers des obstacles, des freins, des atteintes.

Les signes donnés dans les écoles, les institutions, etc., mais également les signes que la société renvoie sont importants. Ils ouvrent ou ferment les possibles. Ils banalisent,

⁵³ Sarlet, M., Dardenne, B., 2012, « Le sexisme bienveillant comme processus de maintien des inégalités sociales entre les genres », *L'Année psychologique*, n° 112, pp. 435-463.

⁵⁴ Lamy R., 2022, *Défaire le discours sexiste dans les médias*, Paris, Points.

normalisent ou condamnent les comportements. Comme le relate Noémie, le climat d'impunité, notamment pour les écoles d'art le fait que malgré plusieurs plaintes pour harcèlements et/ou agressions sexuelles certains enseignants soient restés en poste, auquel s'ajoute la récompense de certaines personnalités atteint profondément les victimes et plus largement les femmes dans leur ensemble, qui ne se sentent pas écoutées, se voient dénigrées, sous-estimées. Ce qui se joue là, au-delà des cas singuliers, est aussi porteurs d'un message, qu'il soit volontaire ou inconscient, de maintien de l'ordre social, mais aussi des logiques d'omerta, partie intégrante de la « culture du viol », dynamique à nouveau transversale, qui trouve ici à s'inscrire dans des formes spécifiques. La question de la possibilité de la plainte, du crédit accordé à la parole des femmes et des victimes de manière plus générale, et dès lors des sanctions, permet de saisir le degré d'agissement de cette culture. Or, dans ce qui nous est relaté, les notions d'écoute et de consentement semblent éminemment problématiques et les agissements déplacés des professeurs dans le quotidien de la formation peu sanctionnés.

« Toutes les filles qui passaient, c'étaient des trucs tournés sexuellement et ce prof., il faisait des allusions sexuelles à chaque fois. Il est très vicieux et fourbe. Il ne sortira pas d'ânerie au téléphone si vous l'interviewez. On a prévenu la direction, les filles concernées sont allées voir la direction. Il a été convoqué, il a dû aller voir le directeur, mais il n'a rien eu. »
(Stéphanie, étudiante)

Ce climat d'impunité, de non-prise au sérieux des plaintes, joue également, bien entendu, sur les relations entre étudiant.e.s, comme le raconte Julia à propos d'un de ses camarades : « Suite à la plainte, des profs sont allés voir le gars en demandant "Bah, tu l'as violée ?" Il n'allait pas dire oui, alors les profs ont dit "Bah, voilà, c'est bon, arrêtez de le harceler". La fille, elle a finalement quitté l'école, lui non, il a même fini ses études, aujourd'hui il tourne encore. » S'entremêlent des processus de retournement des logiques victimaires, de soutiens entre pairs, d'absence de sanction d'un côté et de sanctions potentielles en termes de carrière de l'autre, des processus de mises à l'écart, de stigmatisation... Le coût de la plainte est exorbitant, il installe impunité pour les abuseurs et traumatisme pour les abusées.

3. Un milieu très spécifique dans sa pédagogie et ses espaces d'opportunités

Des modalités pédagogiques spécifiques nous ont également été décrites qui, elles aussi, participent de ce « milieu sans ailleurs », de ces tensions entre passions, exigences et possibilités réduites qui traversent les trajectoires et ont de nombreuses incidences à la fois en termes de potentialités créatrices, mais également d'épuisements, de processus de sélection et à terme de tri. Rappelons, et c'est important, que de très belles choses en termes d'apprentissage, d'ouverture, de dynamiques collaboratives, de potentialité de changement social, etc., nous ont également été rapportées, sans être ici notre objet. La focale étant dirigée vers les points de tension, les zones d'ombre, les blessures, mais aussi les volontés de transformation, de renouveau, d'amélioration.

Le culte de la souffrance



Comme dans cette publication sur la page @Payetonrôle, les étudiant.e.s rencontrés nous décrivent un climat sacrificiel où les limites, les siennes, mais aussi celles des autres, sont difficiles à poser. En certains cas, les pratiques dites pédagogiques sont vécues comme des formes de violences perpétrées par l'école, notamment, ce que d'aucuns nomment le « culte de la souffrance » qui, s'il est plus présent dans certains établissements que dans d'autres, reste globalement un mythe structurant avec des effets bien souvent délétères.

« Ça a été une scolarité très dure, hein.
Il m'a fallu quelques années pour m'en remettre après être sortie. »
(Sarah, comédienne)

« C'est un peu une école qui cultive un culte de la souffrance quoi tu vois ? Heu, pour faire de l'art, il faut être prêts à souffrir, à aller au bout de ses limites. »
(François, étudiant)

« On te fait un peu croire que le modèle de l'artiste écorché, c'est intéressant. »
(John, étudiant)

« Je sais qu'on fait un métier hyper sado-maso, il est horrible. Moi, je trouve que c'est un métier horrible, on n'est vraiment pas nombreux en tant que comédiens et artistes et franchement entre nous, je suis désolée, mais c'est marche ou crève. »
(Anne, étudiante)

Se perpétue aussi dans ce cadre l'idée de la nécessaire souffrance pré-école, pré-théâtre. Selon cette perception, il faudrait avoir vécu de la souffrance avant, en vivre pendant et la nourrir pour devenir un.e bon.ne comédien.ne, avec parfois une mise à l'écart des comédien.ne.s qui n'ont pas un passé traumatique. En sus nous est relatée une sorte d'assignation des rôles « de souffrance » à des comédien.ne.s qui ont vécu ces souffrances, ce qui, nous y reviendrons, s'inscrit tout comme l'adéquation entre les corps et les rôles, dans des versions naturalistes (les corps, les psychés, les vécus) de l'humain et vient enfermer plutôt qu'ouvrir vers la possibilité du personnage.

« Il y a beaucoup de projets où on nous demande parfois des trucs un peu... Dès qu'on sent que t'as une faille par rapport à ta mère, bah il y a un projet où on va te demander d'écrire une lettre comme si tu parlais à ta mère. Enfin, tu vois des trucs... Et quand t'es dedans bah tu te dis "ouais je le fais", mais c'est pff, ce n'est pas rien. »
(Sophie, étudiante)

Et cette violence sur laquelle on s'appuie, ces traumatismes réveillés qui souvent font violence en retour, sont peu accompagnés en tant que tels.

« On me donnait à chaque fois des rôles éclatés de gens qui se suicident alors qu'ils savent que c'est ce qui m'est arrivé, enfin tu vois... T'es, là, heu "ouais les gars". »
(Carine, jeune diplômée, comédienne)

« Pour les jeunes qui arrivent, pour certains, c'est très violent parce qu'à la base ils ont un rapport psychologique très fragile et je trouve ça important en tant que directeur et pédagogue d'une école de prendre conscience de ça, voilà c'est quand même de jeunes acteurs qui utilisent leurs outils, leur âme et leur corps, leur voix et tout. »
(Jérôme, étudiant)

L'injonction à « tout donner » est forte au détriment de la santé physique et psychologique. Ce stress accumulé est parfois à l'origine et/ou fait rejaillir des troubles de santé mentale conséquents.

« Ils voyaient que j'étais sur un trajet autodestructeur et complètement destroy et tout... et heu ils m'ont fait continuer. J'ai été hospitalisée dans un hôpital psychiatrique du jour au lendemain de manière ultra trash, dans lequel je suis restée six semaines. Je suis revenue, je leur ai dit "je vous fais confiance" et ils m'ont mis sur un des projets les plus difficiles. Mais je sortais de l'hôpital quoi, tu vois, et c'était de nouveau dans un rythme comme ça. Et c'était à moi de m'y plier. Si je ne m'y pliais pas, c'est que je n'étais pas prête ou heu, mais c'est pas... Ce n'est pas de la pédagogie, quoi, tu vois. »
(Émilie, étudiante en fin de parcours)

Par ailleurs, à la dure comme à la dure (puisqu'il paraît que c'est le milieu qui veut ça et que dès lors plutôt que de vouloir le changer il faut s'y préparer), beaucoup de violences physiques (dans le toucher, les performances attendues, les formes d'épuisements...) et psychologiques, notamment au niveau des remarques subjectives dévalorisant le travail des étudiant.e.s des professeur.e.s envers les élèves nous ont été rapportées⁵⁵.

« C'est une formation très exigeante et très difficile où tu passes un examen d'entrée et on t'accueille en te disant "on ne vous attend pas, il n'y a pas de place sur le marché de l'emploi alors va falloir tout donner". Si vous donnez tout, bah on va vous aider et vous pourrez peut-être accéder à de l'emploi et tout ça, mais heu pfff c'était... psychologiquement, moralement, c'est quatre années qui sont assez difficiles. »
(Mélanie, comédienne)

Ce climat participe, à nouveau, d'une part, à cette logique sélective structurante et, d'autre part, via les modalités de « sacrifice de soi » à construire loyautés et culture d'entre-soi.

La question des réseaux et des réputations

Les réseaux, les relations et les réputations sont très importants pour espérer trouver place dans le milieu. Comme nous l'énonce cet enseignant, les logiques mondaines participent des modalités de socialisation et de travail : « Moi, il y a un tas de metteurs en scène dont je connais le travail, qui me connaissent aussi. On passe du temps aussi pendant les premières, après les spectacles... à se croiser dans les foyers de théâtre et à discuter. Se dire "tiens, lui, il me plaît bien, elle a vraiment quelque chose d'intéressant à raconter". Ça crée du lien et quand une opportunité se propose, on finit par collaborer. Donc voilà, la question du réseau, elle est fondamentale et il faut tout le temps l'alimenter, rester visible. »

La constitution des carnets d'adresses et des réputations a dès lors déjà une grande importance durant les études. Le pendant de cette dynamique est évidemment le potentiel contrôle social que cela provoque et qui invite tacitement à se plier aux règles du jeu sous peine d'exclusion selon des modalités pédagogiques qui, en outre, sont décrites comme « verticales ». Les étudiant.es relatent de fortes solidarités entre professeur.e.s structurées en logiques de réseaux qu'il faut parvenir à intégrer pour espérer avoir un jour du travail. Dans ce petit milieu où les réputations et les relations de copinage prennent beaucoup de place, bien s'entendre avec les professeur.e.s est nécessaire pour avoir plus d'opportunités professionnelles.

« En Belgique, tout le monde se connaît et du coup savoir que "truc" se plaint par rapport à "machin", ça ne va pas donner envie de travailler avec lui quoi. Il y a beaucoup d'étudiants qui travaillent avec des profs, donc c'est toujours essayer de faire bonne impression de faire bonne figure. Et on a beau ne pas être d'accord, si on fait autrement,

⁵⁵ Le récent document *Guide d'auto-défense pour étudiant.e.s en art* proposé par le collectif Les Mots de trop, est à cet égard également très éclairant. À partir de nombreux témoignages sont mis en exergue les violences et comportements inappropriés (sexisme, racisme, validisme...) et leur banalisation. Iels proposent également de nombreuses ressources. Le guide est accessible en ligne : <http://lesmotsdetrop.fr/>. Lire également le mémoire d'Anna Baillij, *Et maintenant ? De l'importance de requestionner l'enseignement du théâtre*, Master en Arts du Spectacle et Techniques de Diffusion et de Communication, INSA, 2020-2021.

on n'aura pas de travail après. »
(Loïc, étudiant)

« Moi, je sais que je dois bien m'entendre avec les profs, on doit être limite pote pour avoir déjà un pied dans le milieu pro, c'est hyper important en fait. C'est comme ça qu'on t'engage. Ce n'est pas en présentant ton C.V. que tu vas te faire engager, c'est en buvant des bières et passant les pauses café ensemble. »
(Marc, étudiant)

« C'est un avantage à double tranchant de travailler avec et d'apprendre avec des gens qui vont par la suite faire partie de notre réseau et qui vont influencer sur les réseaux qu'on va se créer. On ne va pas oser dire ce qu'on pense réellement de la manière de faire ou de nos professeurs. On va toujours inconsciemment ou pas aller dans leur sens pour que la réputation qu'on va se faire soit la meilleure possible. »
(Nathalie, étudiante)

Dans ce petit milieu d'élue.s où les pressions sont fortes et multiples, les erreurs se paient cher. « Même nos amis, quand on les voit se planter on se dit "je n'ai pas envie de travailler avec lui. Il est très gentil, mais je n'ai pas envie" parce qu'après c'est notre nom qui sera associé à cette production », raconte Loïc. La nécessité intériorisée de « plaire » aux professeur.e.s est particulièrement forte en lien avec cette étanchéité entre temps de l'école et temps de la carrière. Il s'agit de réussir sa formation (faire bonne impression, s'en sortir) et d'avoir accès au monde professionnel.

Ce climat singulier participe, pour les jeunes femmes en particulier, d'une intériorisation des places à occuper, des attitudes à déployer, comme étudiante, mais aussi comme femme, sur base évidemment d'implicites parfois subtils, mais aussi de la réalité chiffrée. Dans un paysage où il y a « trop » de diplômées en lien avec les possibilités et la durée potentielle des carrières, il s'agit de faire attention à ne pas s'attirer les foudres de ceux qui détiennent les clefs d'une possible réussite et, dès lors, de faire ce qu'il faut pour sortir du lot.

Notons que ce contexte amène notamment certaines étudiantes à ne pas oser se plaindre en cas d'abus, de peur d'être mal perçues par l'équipe pédagogique et de voir leurs opportunités professionnelles se fermer. Avec, en certains cas, le développement d'une forme de peur envers les professeurs masculins. « Ils se protègent tous entre eux. Il n'y a pas d'impartialité. Ils arrivent à nous faire peur de manière vicieuse parce qu'ils sont profs : "si tu ne fais pas ce que je te dis, je vais te pourrir ta carrière". C'est un truc de copinage, même en dehors, ils se connaissent tous. C'est un petit milieu », raconte Émilie, étudiante. Ce qui donne également lieu à des stratégies d'évitement. « Je ne vais plus à ce cours, le prof parle de néo-féminisme, que ça va tout détruire... Ce prof critique beaucoup ça », nous dit Léa ; tandis qu'Élise nous raconte avoir arrêté la lutte « pour sauvegarder le rapport que j'avais avec mes profs parce que j'ai envie de faire un bon parcours dans l'école. Parce que si on parle des abus et tout, on passe pour, je vais dire un mot grossier, "la chieuse de service" qui remet en cause ce que les profs masculins font. C'est un problème de ne pas oser dire les choses sous peine d'avoir une mauvaise réputation dans le milieu et donc d'avoir plus de mal à trouver du travail ».

4. Rapports de pouvoir et tensions générationnelles

Dans les écoles s'observent actuellement de fortes tensions générationnelles avec principalement du côté des anciennes générations l'expression d'une certaine frustration, mais aussi d'une résistance au changement que nous pourrions résumer comme étant le contre-effet #MeToo : « on ne peut plus rien faire », « on ne peut plus rien dire », « on est surveillé tout le temps », « nous sommes dans une société moralisatrice, plus rien n'est permis », etc. Et de l'autre, de jeunes générations qui se disent, en attente de changements, notamment sur les questions de genre. Il est important de préciser que nous ne sommes évidemment pas face à des blocs uniformes. La pluralité des points de vue se donne à voir d'un côté comme de l'autre. D'une part, toutes et tous les étudiant.e.s, en fonction de leur biographie et leur socialisation, mais aussi des expériences vécues ne partagent pas l'ensemble des critiques ici émises et/ou les moyens de lutte énoncés. D'autre part, les dynamiques enseignantes ne sont pas épargnées par les disparités genrées et générationnelles. En fonction des histoires, des trajectoires les ouvertures au changement sont relatives et souvent mises en tension avec la volonté de « conserver la liberté d'enseigner ».

« Et c'est vrai qu'en tant qu'adulte vieillissant, on s'en prend beaucoup. Et dans un premier temps, on peut être tenté par une réaction de malaise, voire de rejet, avec plus ou moins de mauvaise foi. »
(Luc, professeur)

Les revendications des étudiant.e.s quant aux comportements discriminants viennent aussi confronter les pratiques établies. Le chemin du changement n'a rien d'évident. Les discours critiques bousculent, bouleversent et demandent, outre de la volonté, des temps plus ou moins longs d'adaptation. Si toutes et tous ne partagent pas les mêmes points de vue, le constat qu'il est aujourd'hui plus difficile, en lien avec le contexte décrit ci-avant, d'enseigner, d'étudier, de travailler, est unanime, moteur de remise en questions, mais également sources de conflits. Clarisse, professeure, raconte :

« On est une génération aussi de profs venant de loin et ça, les étudiant.e.s l'ont bien compris ça. On a dû expliquer d'où on venait. Nous, on est une génération complètement sexiste avec des dominants, enfin bon, très forts quoi, mais dont on ne parlait pas. On les taisait, soit ça ne nous paraissait pas important, soit on dédramatisait, soit on a vécu avec quoi. » Elle met également en exergue combien il est difficile d'admettre que l'on s'est peut-être trompé ou qu'inconsciemment, on a participé à reproduire des rapports de pouvoir :
« Parce que quand tu t'es investie corps et âme pendant quarante ans dans une école, c'est dur de te dire en fait, j'ai mal fait les choses. J'étais à côté et j'ai fait souffrir des gens. Tu vois c'est presque insupportable, c'est ça la différence pour moi de génération, ce n'est pas de dire, les vieux vous ne comprenez rien. »

Le chemin du changement n'a rien d'évident. Les revendications bousculent, bouleversent et demandent, outre la volonté, des temps plus ou moins longs d'adaptation.

« La difficulté pour moi est une difficulté générationnelle qui ne m'appartient pas forcément, mais c'est clair que la façon dont on m'a éduqué dans les années 1980 ne fonctionne plus

maintenant. Le discours qu'on avait à l'époque et bien je ne peux plus le tenir, je dois faire attention. Ce qu'on pouvait s'autoriser à dire dans les années 1980, on ne le peut plus maintenant et tant mieux, mais pour les personnes de ma génération, ça peut être parfois un peu confusionnant parce que parfois je dis des choses dont je ne perçois pas la portée sexiste et que les jeunes filles me renvoient en me disant
"ben non, tu ne peux pas dire ça !" »
(Étienne, professeur)

« Pour éviter de passer pour le vieux con ringard, il faut que je puisse me réadapter et je dois m'adapter en fonction de ça parce que tout simplement, il y a une forme de valeurs éthiques et morales qui ont bougé. Ça n'a pas fondamentalement changé, mais ça a bougé. C'est une très bonne chose, mais on doit réapprendre ces limites-là du coup. »
(Luc, professeur)

Au-delà des âges en tant que tels, c'est un contexte culturel en changement qui se dessine où des visions du monde et au sein de ce dernier, des pédagogies, des modalités de travail, des rapports genrés, s'entrechoquent. Au quotidien, des conceptions difficilement compatibles se confrontent notamment à propos des rapports interpersonnels, du type de langage, du rapport au corps et à l'intime, des contenus et des modalités de travail et/ou pédagogiques dans un cadre sensible et singulier, puisqu'il s'agit de tenter de revendiquer sans en subir les revers. La nouvelle génération de jeunes comédien.ne.s, metteur.euse.s en scène, avec nuances et diversité dans les positionnements bien entendu, appelle néanmoins au changement et revendique à partir des vécus concrets de discrimination. Parfois soutenu.e.s par certaines professeures, iels essaient de se faire entendre par différents moyens comme les conseils étudiants ou des plaintes à la direction (mais avec le risque de subir des répercussions dans un milieu soudé où tout le monde se connaît), le recours à la presse, le placardage dans les couloirs des copies de ce qui est diffusé sur les pages Instagram #Payetonrôle et #Payetontournage...

Notons que, parmi les étudiant.e.s, des tensions genrées sont également parfois palpables sans oublier les logiques de concurrences déjà relatées et les pressions qui amènent toute une série d'entre eux à préférer la conformité au changement ou pour le moins le silence. D'un côté, certains garçons, notamment, se sentent acculés, mal à l'aise dans ce nouveau climat plus ouvertement féministe. Notons à ce propos que le peu de réflexions (et d'actions) au niveau institutionnel, dans la majorité des établissements, pourtant probablement nécessaires au vu des tensions ne permettent pas d'apaiser et de repenser les fonctionnements. Les désaccords voire les conflits se marquent dès lors dans les relations interpersonnelles. De l'autre, comme nous venons de le voir, la possibilité de dénoncer les inégalités, le sexisme, voire les violences de genre est mise en tension avec celle des réputations et des réseaux. À partir du moment où on sait qu'on se profile vers une profession à grand risque de précarité où les relations sont primordiales, la liberté de parole et la manière dont on revendique sont aussi orientées par ce contexte.

Ceci dit, globalement, le vent du changement est palpable. Comme l'énonce Léo, étudiant qui se présente comme racisé et homosexuel : « Je pense que nous sommes la génération qui ne sera plus d'accord que les femmes soient moins payées, que parce que tu es noir, tu n'as pas le droit de jouer Roméo, que parce que t'es homo, on va te donner que des rôles secondaires

ou des rôles sans importance, parce que... enfin tu vois. On donnera des rôles de femmes à des personnes trans parce qu'une femme trans est une femme, un homme trans, un homme. C'est nous, cette génération, qui allons faire tout ça. Parce qu'on a l'esprit éveillé et parce qu'on ne veut plus se laisser faire quoi. »

Il importe également de réinscrire ce « choc des générations » dans les rapports de pouvoir et les hiérarchies qui traversent les établissements. L'explication générationnelle, pour pertinente qu'elle soit, n'est pas suffisante. Outre la dimension culturelle déjà évoquée, le regard systémique nous permet de penser également les fonctionnements, les tensions, les conflits, les violences et les modalités de changements en fonction des places occupées au sein d'une institution où les moyens de pression sur les directions sont sans commune mesure entre les professeur.e.s nommé.e.s et ceux de passage, étudiant.e comme enseignant.e, aux places fragiles et peu sécurisées. D'un côté, les risques de la contestation sont gigantesques, être stigmatisé, exclu, et de l'autre, les risques de sanction minimalistes.

« Même s'il y a un écart générationnel, il y a des postures différentes et des postures de personnes en situation d'autorité et des postures de personnes en instabilité, tout simplement. Le rapport d'autorité n'est pas le même là. À partir du moment où on a l'argument-choc qui est qu'ils restent et qu'ils sont plus vieux, alors de toute manière, nous, on compte moins. Ils n'ont aucun intérêt à nous écouter vraiment. »
(Léonie, jeune diplômée, comédienne)

Ces différentiels de traitement, notamment dans les situations de violence explicite, cristallisent les rancœurs et installent dans les esprits l'idée que les professeur.e.s sont davantage protégés par les institutions que les élèves. Les étudiant.e.s se sentent obligé.e.s de faire des mouvements de grande ampleur pour tenter de se faire entendre et même en ce cas, la question des grèves nous a par exemple été relatée, les résultats sont peu probants. Ces rapports de pouvoir, par ailleurs, structurent toute l'institution, comme l'explique cette jeune professeure : « Je trouve ça dur parce qu'il y a déjà une espèce de réalité hiérarchique assez forte qui est présente aussi au sein de l'équipe, du coup on n'est pas écoutées de la même manière. »

Ces enjeux hiérarchiques, structurés par des rapports d'âge et genrés, se couplent parfois avec des rapports de séduction complexes où il est facile pour les hommes d'entrer dans des comportements abusifs : « Tu comprends très vite que tu as un potentiel et un pouvoir énorme parce qu'il y a un principe de hiérarchie. Si t'es un peu concon ou un peu en manque de confiance, oh c'est génial, elles me séduisent, elles sont séduites par moi et je peux m'en taper facilement » (Jérémy, metteur en scène et enseignant).

Ces tensions provoquent des charges mentales conséquentes exprimées surtout par les étudiantes, mais aussi par de jeunes professeures, obligées de faire en permanence le grand écart entre ce qu'on leur demande, ce qu'on attend d'elles ET toute une série de choses avec lesquelles elles ne sont pas en accord dans le déroulé des cours, dans les choix de textes, dans les choix de mise en scène... Ce que plusieurs étudiantes mettent en avant, c'est que le fait d'être plus « conscientes », disent-elles, que les générations précédentes joue aussi d'un point de vue psychique du fait de se sentir en porte-à-faux avec ses valeurs. Se pose dès lors, dès le

parcours de formation, la question des répercussions de cette charge mentale, de ce vécu en porte-à-faux sur les performances et la créativité.

5. Marges de manœuvre, espaces et leviers d'action⁵⁶

Les volontés et les initiatives de changement sont très diverses d'une école à l'autre. L'écoute et le soutien ne sont pas les mêmes partout, néanmoins de façon transversale, les étudiant.e.s énoncent divers leviers de changement déjà en place depuis ces dernières années, à poursuivre, ou à venir.

Au niveau des rapports de classe, même si bien entendu, les socialisations, les discriminations scolaires et les habitus culturels freinent les possibles, une amélioration de la diversité concernant l'origine socio-économique s'observe grâce à la mise en place de bourses d'études. Par ailleurs, le projet pilote des classes préparatoires, actuellement dans sa première année (2022-2023), sera à évaluer en temps voulu⁵⁷. Outre les possibilités de suivre des études, le potentiel rôle des écoles dans la préparation à la carrière, la préparation post-études, au-delà de la formation artistique en tant que telle, est mis en avant. Malgré l'existence du CAS (Centre des Arts Scéniques⁵⁸), le manque de suivi et de soutien des étudiant.e.s fraîchement sorti.e.s nous est raconté.

« Et ça aussi la production, écrire un dossier, faire un budget, tout le bazar, c'est pas du tout des trucs, on ne nous apprend rien de ça. »
(Georges, jeune diplômé, comédien)

« Je trouve qu'on est carrément délaissé.e.s, les jeunes acteur.trice.s qui sortent voilà, heu, les jeunes compagnies qui essaient de se lancer, purée, il faut quand même courir après des demandes de bourses, mais du coup on est largué.e.s quoi. »
(Alizée, jeune diplômée, comédienne)

« Moi, je trouve que ça manque beaucoup sur les techniques alternatives, c'est-à-dire le théâtre de rue, monter sa compagnie... Ce n'est pas clairement assumé, mais en fait on nous forme à faire des castings plus tard ou, à être engagé.e par un metteur en scène point barre quoi. »
(Iris, étudiante en fin de parcours)

Au niveau des discriminations raciales et genrées, de nombreuses initiatives, pour le moment, relativement précaires et informelles, nous ont été relatées. Dans certaines écoles, la création de cellules spécifiques aux différentes sources de discrimination permet un certain suivi, même si toute une série de conditions sont nécessaires à leur bon fonctionnement, la

⁵⁶ Le récent document *Guide d'auto-défense pour étudiant.es en art* proposé par le collectif Les Mots de trop, (<http://lesmotsdetrop.fr/>) ainsi que le mémoire d'Anna Baillij, *Et maintenant ? De l'importance de questionner l'enseignement du théâtre* (Master en Arts du Spectacle et Techniques de Diffusion et de Communication, INSA, 2020-2021) proposent également de nombreuses pistes et propositions d'action.

⁵⁷ Projet dont « l'un des objectifs principaux est de faire connaître la pratique des arts vivants et les scènes de théâtre à des jeunes qui n'en avaient pas connaissance, du fait de leurs capitaux sociaux, d'élargir donc le bassin des recrutements ». Pour en savoir plus : <https://www.prepatheatre.be/accueil>.

⁵⁸ Le Centre des Arts scéniques est une association sans but lucratif qui s'est donné comme mission de faciliter l'entrée dans la vie professionnelle des jeunes comédien-ne-s et metteur-e-s en scène diplômé-e-s d'une des cinq écoles supérieures d'Art dramatique de la Communauté française, ainsi que des circassien-ne-s diplômé-e-s de l'école supérieure des arts du cirque. Pour en savoir plus : <https://arts-sceniques.be/>.

cogestion avec les étudiant.e.s, un véritable pouvoir d'action, voire de sanction, la garantie d'une non-stigmatisation des membres et des victimes, l'indépendance... Si la fonction tierce au sein de ces commissions est indispensable, le rôle des enseignant.e.s dans ces cellules ne fait pas unanimité, elleux-mêmes étant aux prises avec des loyautés et des rapports de pouvoir complexes qui ne leur permettent pas toujours d'être dans une compréhension fine des vécus. Depuis leur place singulière, située, la possibilité de fonction médiatrice parfois interroge, comme le raconte Julie, étudiante : « Du coup, quand il y a un prof qui veut se positionner en tant que médiateur médiatrice, justement, il y a aussi ce truc de "on ne prend pas position". Tous les avis se valent, mais en fait, c'est vraiment la question de dire quand il y a une discrimination, non, tous les avis ne se valent pas et discriminer ce n'est pas un avis. C'est violent en soi. On avait des soucis parce qu'il y avait une personne qui était membre du corps pédagogique ou de l'administration. Et du coup, on avait toutes l'impression de rapports de pouvoir qui entrent en jeu dans ces groupes de parole. »

S'énonce également le besoin d'espaces de discussion et de luttes sécurisés qui doivent parfois passer par la « non-mixité »⁵⁹, étape dans la lutte qui permet de parler plus librement et justement des discriminations et inégalités vécues, sans craindre de devoir se justifier, dans un cadre relativement sécurisé : « L'idée, c'était d'avoir un espace safe de discussion entre femmes et personnes racisées. Clairement, on nous a reproché cette non-mixité, que ça ne va pas du tout. Et je suis là en mode "Mais tu n'as rien compris en fait. Ce n'est qu'une étape. Vous êtes 50% de la population, on ne peut pas faire sans vous. On va devoir coopérer". On veut juste un espace sain pour libérer la parole, et ce n'est pas possible à côté des oppresseurs en fait » (Victoria, étudiante qui se présente comme racisée).

D'un autre côté, la nécessité au quotidien d'espaces de dialogue, de soutien, de confiance et le rôle des enseignant.e.s à ce propos est mis en avant. Par ailleurs, si l'invitation de personnes extérieures pour faire évoluer les choses est importante, se nourrir, s'outiller, mais également ouvrir et permettre la parole, leur extériorité ne leur permet pas toujours de saisir les dynamiques internes. Les liens avec les collectifs de lutte sont également présentés par les étudiant.e.s comme d'importantes ressources en faveur d'un changement (collaborations, actions conjointes, séminaires, rencontres, groupes de travail...). Autrement dit, rien de simple, ni de figé, mais l'insistance sur le besoin, d'une part, d'espace de parole sécurisé et, d'autre part, d'actions concrètes quand les discriminations sont avérées. La dimension de veille collective et de relais via les réseaux sociaux, la question des formations notamment du corps professoral par rapport aux questions de discriminations genrées et raciales, le travail sur les enjeux de langage et communicationnels, les transformations des modalités pédagogiques, sont autant de leviers mis en avant par les étudiant.e.s et certaines professeures.

« Personne n'est formé aux questions de genre, aux questions de sexisme. Personne n'est formé aux violences institutionnelles dans cette école. Personne n'est formé... personne n'est même formé à la pédagogie, tu vois ! »
(Julie, étudiante)

⁵⁹ Voir notamment Delphy, Ch., 2017, « La non-mixité : une nécessité politique », *Les Mots sont importants*, retranscrit d'un discours de 2006 (<https://lmsi.net/La-non-mixite-une-necessite>) ; pour approfondir le sujet, Delphy, Ch., 2009 (ré-édition), *L'ennemi principal. Économie politique du patriarcat*, Paris, Syllepse.

« Il y a vraiment un lexique à apprendre quoi, un nouveau lexique, une nouvelle façon de voir les choses, une nouvelle façon de communiquer et je pense que ça demande pour la vieille génération une introspection et une volonté de bouger, mais aussi une prise de conscience. »
(Gene, professeure)

Dans certaines écoles, la création d'une charte de protection des étudiant.e.s nous a été présentée comme une étape très importante, mais évidemment les moyens de sa mise en application doivent être alloués : « C'est vraiment une école qui bouge. On a fait une charte qui permet de protéger les étudiants et je trouve que comparé à ce qu'on vivait en première année, ça a déjà vachement bougé. Quand tu as une charte, et ben les profs ils font plus attention eux aussi. Ils ne font plus n'importe quoi. Ça fait du bien » (Noémie, étudiante). Comme l'explique, Gene, cette jeune professeure progressiste, il importe de se donner les moyens d'écrire une charte éthique qui s'appliquerait à toutes les écoles avec des règles qui ne soient pas seulement appliquées aux étudiant.e.s et, enfin, que le processus d'élaboration de cette charte soit considéré comme une étape en faveur du changement et non comme un accomplissement final. La prudence est de mise afin que cela ne devienne pas, comme c'est souvent le cas un sparadrap, un pis-aller pour calmer le jeu, sans réel changement structurel et à long terme :

« Cette charte [...] elle apparaît en réaction à un ras de bol d'élèves qui n'en peuvent plus du rapport de domination entre élèves et professeur.e.s. Mais clairement, le contenu de la charte, en fait c'est un contenu qui devrait être applicable entre chaque être humain, qu'il soit prof ou pas, parce qu'il y a aussi des profs qui sont victimes de violence. Entre eux. Et qui aimeraient bien d'être protégé.es par cette charte. De plus, pour moi, la charte ce n'est qu'une étape. Si ce n'est pas qu'une étape, je serai extrêmement déçue. »
(Gene, professeure)

Par ailleurs, le lieu, vécu par certain.e.s, comme celui de l'oppression peut aussi devenir le lieu du changement. Le théâtre étant potentiellement un espace de libération de la parole des femmes notamment, d'expérimentation, de création et de diffusion incroyable. L'ouverture des écoles aux profils et aux théâtralités, mais aussi son climat de bienveillance est vu par une partie des étudiant.e.s comme une chance, quelque chose à encourager, un plus pour les carrières de toutes et tous. Les écoles d'art sont aussi des espaces potentiels de rencontre et d'ouverture à l'altérité amenant leurs lots de remises en question et questionnements.

« Tu rencontres plein de gens de sections différentes. Et dans ses potes, il y a des queers, il y a des gens trans, il y a des gens de milieux très différents. Eh ben forcément, quand tu te lies à ces gens-là, c'est des questionnements qui arrivent au bout d'un moment. »
(Jérôme, étudiant)

Cette époque de prise de conscience et de volonté de changement, ce momentum, ne se fait pas sans résistance. D'aucuns s'accrochent aux vieux fonctionnements et aux privilèges, au confort des habitudes, au ronronnement du « on a toujours fait comme ça », du « avant, on ne parlait pas de violences », ce qui évidemment ne veut pas dire que ce n'était pas violent... Ainsi, la leur volonté de statu quo d'une grande partie des professeur.e.s (qui est aussi le plus

simple), en lien avec les enjeux générationnels déjà énoncés, est récurrente, que ce soit dans les attitudes ou les manières d'enseigner, notamment en rapport aux questions de genre.

« Les professeurs s'ils ne pouvaient rien changer, si tout pouvait rester comme c'était, ce serait bien pour eux. Il n'y en a pas beaucoup qui se mettent derrière nous pour faire bouger les choses. Ils ont peur que ça change, ils ont peur, tu vois ce sont des vieux pour la plupart. »
(Julie, étudiante)

« L'accumulation fait qu'heu... Enfin certains profs qui sont tout le temps sur des idées de "Qu'est-ce qu'une femme sur scène ? Comment une femme doit rentrer sur scène ?" Ou des commentaires sur le fait qu'elle ne se maquille ou pas, qu'elle soit féminine ou pas, et toutes des choses comme ça qui sont assez archaïques en fait. »
(Élise, étudiante)

En vis-à-vis des demandes de changement, dans les pédagogies et les modalités de fonctionnement, les logiques de reproduction de ce qui a été vécu, appuyé d'un discours (souvent sincère) de violences inhérentes au milieu et donc d'une préparation à rentrer dans le moule nécessaire, sont fortes. Le non-droit à l'erreur et la pression mise sur les étudiant.e.s perdurent aussi parce que, pour une grande partie des équipes enseignantes, « c'est ce qui marche » ou en tout cas ce qui a fonctionné pour les générations précédentes.

« Ils gardent la même pédagogie, la même ambiance, la même morale parce que c'est grâce à ça qu'ils ont réussi, ça fonctionne, pour ceux qui y arrivent. Cette pédagogie de pression porte ses fruits, les récompenses le montrent, donc ça fonctionne. »
(Émilie, étudiante)

La place des femmes au niveau du corps professoral et leurs marges de manœuvre ont également été soulevées. Souvent minorées et en contrat précarisé, leurs possibilités d'action se voient réduites. Par ailleurs, les professeures qui tentent de défendre les étudiantes sont parfois peu prises au sérieux et vivent des retournements de bâton violents, qui ne motivent guère les autres à se positionner : « J'ai une autre prof qui est prof d'art dramatique qui est très engagée, qui s'est pris des trucs dans la gueule parce qu'elle a juste défendu une de ses étudiantes qui s'est fait harceler et violer par un élève pendant une année » (Élise, étudiante).

La question de l'image, de la réputation à nouveau et des loyautés fait également frein dans un contexte où il est attendu des protagonistes qu'ils « lavent leur linge sale en famille », autrement dit qu'ils taisent les violences vécues pour le bien de tous et toutes. « Et donc pendant le 8 mars, elle – étudiante – a pris la parole en disant que l'institution ne l'avait pas vraiment soutenue. Et elle a été complètement lynchée par l'institution, elle a été convoquée par le directeur qui lui a dit "VOUS pourrissez l'institution, VOUS pourrissez..." Que des hommes autour d'elle, seule femme, le directeur lui dit "VOUS pourrissez l'institution, vous ne portez pas la bonne image". Il y a des trucs assez sales », raconte notamment Carine, étudiante.

Ainsi, dans le cercle des élu.e.s, se doit de régner la loi du silence. Les violences, qu'elles soient morales ou sexuelles, sont soit déniées, soit banalisées. « Ça fait partie de l'apprentissage »,

« le milieu fonctionne comme ça », « il faut s'endurcir », « on se plaignait moins avant », « les jeunes ne supportent plus rien »... La critique est difficilement entendable, puisque chacun.e a souffert pour être là où il est. Coincées dans le paradoxe d'attaques qui sont vues comme personnelles et tout à la fois comme mises en cause radicales du milieu, des écoles et de leurs pédagogies, les revendications sont difficilement prises au sérieux, considérées comme injustes et subversives. Le clash de cultures qui se donne à voir se déroule sur fond de peur de la perte, perte d'autorité, de pouvoir, de liberté, de privilèges..., quand les jeunes femmes notamment sont accusées de vouloir renverser le système à leur avantage, en reproduisant ses travers à l'encontre des hommes, des hommes blancs, cis, d'un certain âge en particulier.

Ces silences, qu'ils pèsent d'avoir eu à se taire ou des conséquences d'avoir été brisés, participent aussi des fatigues qui sérient les parcours. Les jeunes, les femmes en particulier, d'autant plus si elles n'appartiennent pas à l'élite sociale et culturelle, si elles sont racisées, s'épuisent avant même de sortir des écoles. La charge mentale, des atteintes à leurs corps et à leurs psychés, la charge mentale des luttes et/ou des compromis, vécus parfois comme des compromissions, auxquelles s'ajoutent les répercussions sur les réputations, ne pas vouloir être considérées comme « la chieuse de service », la « prude », la « néo-féministe », pèsent lourds dans le schème des possibles.

Ceci dit, cette injonction à l'omerta fait aussi levier, puisque le « rendu » public devient marge de manœuvre face aux inerties. Plusieurs cas nous ont été rapportés d'une écoute enfin obtenue de la part des directions suite à la diffusion de dossiers de plaintes dans la presse : « C'était parce que ça commençait à entacher l'image. Ça fait depuis plusieurs mois qu'on les avertissait et personne, rien... Et un an plus tard avec les articles, ils ont fait genre "houlala, on tombe des nues" ! » (Léa, étudiante).

Enfin, c'est aussi, en dehors des personnes et des personnalités, le conservatisme des institutions en général qui nous est présenté. Gene, jeune professeure, très engagée dans divers groupes de travail et auprès de ses étudiant.e.s, exprime à ce propos une forte désillusion face à l'absence de changement malgré les actions mises en place, un point de vue presque fataliste face à des institutions qui ne seraient pas réformables :

« Pour le moment, je suis surtout en train de me rendre compte que les institutions, c'est vraiment trop violent et c'est vraiment très loin éloigné de ce qui fait sens pour moi. Et je ne suis pas sûre que ce soit l'endroit où puissent émerger réellement des alternatives constructives et positives en fait. J'y crois plus trop en fait. Je pense que ce sont des systèmes assez complexes. Tout est très lent, il faut toujours se référer plus haut pour pouvoir mettre quelque chose en place et donc il y a une forme de fatigue énorme qui est assez vite palpable. Ce n'est pas un espace qui rend possibles des vrais combats, des vraies transgressions, des vraies rencontres. »
(Gene, professeure)

Partie 2

Femmes et personnes racisées à la croisée des rapports de pouvoir

« Et à l'époque, j'ai un de mes professeurs qui me regarde et qui me dit : "Si tu ne changes pas d'instrument, tu ne joueras que des bonniches et des soubrettes". »
(Loubna, comédienne et metteuse en scène)

Dans cette deuxième partie, notre regard sera dirigé du côté des femmes et de ce que leur présence/absence sur scène, dans les récits portés, partagés..., nous dit des rapports de pouvoir qui traversent le milieu des arts de scène. Bien entendu, les femmes sont elles-mêmes plurielles et les personnes racisées, hommes comme femmes, sont minorisées. L'approche intersectionnelle nous permet dès lors de nous attarder sur les singularités ainsi que de les réinscrire dans les structures sociales et les rapports de domination qui les traversent. Deux angles d'approche principaux seront ici traités : la question des narrations et des corps en scène ainsi que celle des espace-temps de sédimentation entre « plancher collant » et « plafond de verre ».

Derrière la question des narrations, c'est la possibilité de dire et de représenter la société, le monde tel qu'il est, qu'il a été, de penser aussi les enjeux de demain qui est posée. Résonner avec son temps, dire le passé tout autant que le présent et, ce faisant, faire traces, participer des mémoires et de l'histoire en chemin, mais aussi prospecter, ouvrir, penser demain. Il y a donc urgence à tenter de saisir ces présences/absences, ce qui les sous-tend, les arguments qui tendent à les justifier, les pratiques qui leur préexistent et participent à les instituer. Quelles places, en renfort de quelles représentations, quelles habitudes, quels rapports de domination ? Quels corps en scène, quels récits ? La question des narrations est centrale et elle porte en elle un enjeu sociétal majeur : quelle « communauté imaginée »⁶⁰, qui fait ou ne fait pas implicitement partie de la « nation », du « nous », des « allants de soi », des pairs à la citoyenneté d'évidence, qui est autorisé.e à se raconter, quels récits sont nommés/perçus comme davantage légitimes, comme partie intégrante du patrimoine, comme « neutres », à portée « universelle », considérés comme plurivoques malgré leur univocité...

Dans un deuxième temps, il s'agira également de regarder ce qui fait entraves et produit, depuis les écoles jusqu'aux directions de théâtre, les inégalités. Quelles opportunités ? Comment se déploient-elles ? Comment sont-elles distribuées ? Quelles épreuves, quelles étapes éliminatoires, quels carrefours de routes de première ou de seconde classe ? Quelles représentations stéréotypées, avec quels effets ? Quels mécanismes de reproduction des pratiques instituées et dès lors des inégalités ? Quel effet du climat sexiste et raciste sur le champ des possibles ? Quelles fatigues ? Quelles luttes ?

⁶⁰ Anderson, B., 2006, *L'imaginaire national. Réflexions sur l'origine et l'essor du nationalisme*, Paris, La Découverte.

1. Quelles pluralités, quels corps, quels récits ?

Qui est sur scène (quels corps, quelles histoires...), de qui sont les textes partagés, ce qui ouvre à la question du matrimoine, qui met en scène, 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 ? Autant d'interrogations cruciales qui amènent d'emblée à l'éternelle, mais néanmoins irrésolue question : du théâtre, du cinéma, de l'art par qui, pour qui ? L'entre-soi qui nous a été décrit, un entre-soi masculin, un entre-soi blanc, un entre-soi social et culturel, que ces champs se recouvrent ou pas, pose la question des 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... Ces questions sensibles seront ici abordées sous trois angles complémentaires : la pluralité, ou son absence, des représentations et des narrations, celui des rôles et de l'emploi et enfin, celui du talent, des compétences, du mérite.

Pluralité des représentations et des narrations

Comme le dit Marina Tomé, lors d'un colloque : « Qui n'est pas représenté n'existe pas ? »⁶¹, 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.

Cette question de la pluralité se pose dès l'entrée dans les écoles, nous en avons parlé, mais aussi dans ce qui est enseigné, transmis. Dans une sorte de cercle vicieux, le manque de pluralité dans les écoles, tant sur le plan des origines socio-économiques, sociales et culturelles que sur les phénotypes (corps racisés, mais aussi validisme et grossophobie) influe sur les possibilités de création, de distribution, de jeu... Ceci dit, cette explication d'un existant peu pluriel souvent reçue des directeurs de théâtre, bien que fondée, est aussi une manière de se dédouaner quand, en parallèle, d'une part, peu de possibilités réelles de rôles et d'accomplissements de soi sont offertes aux personnes qui s'inscrivent dans d'autres trajectoires que celles d'un entre-soi blanc bourgeois et majoritairement masculin, et, d'autre part, quand la pluralité genrée qui, elle, est bien présente dans les écoles ne se retrouve ni à l'avant ni à l'arrière des scènes. Cette contradiction dans les termes est assez explicite dans le discours d'André, directeur d'un théâtre, qui d'un côté nous dit : « Mon désir de recherche et d'exigences devrait être combiné, c'est vrai, avec le souci de la diversité, mais je pense que ça passe par le scolaire, les écoles d'art et les artistes soutenus par le pouvoir politique » et, de l'autre, alors qu'il dit se baser sur la population dans les écoles pour recruter des comédien.ne.s, dirige une équipe majoritairement masculine et programme davantage d'hommes, comme l'explique son assistante de direction : « Les femmes sont plus nombreuses que les hommes donc il est censé y avoir davantage de membres féminins dans son équipe s'il suit la logique des écoles et ses exigences. Cela ne respecte pas les proportions scolaires ni ce qu'il explique de ses exigences. Il ne cherche pas forcément à miser sur les artistes sortant des écoles sinon il y aurait davantage de femmes dans son équipe ».

Derrière ces choix de programmation et de personnel dans les équipes, souvent dans les discours reçus qui tendent à justifier les écarts avérés, les critères de qualité d'une pièce,

⁶¹ In Doyon, R. 2018 [2019], *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.

d'une mise en scène nous sont présentés comme plus importants que la recherche de parité ou de « diversité » « à tout prix », avec souvent, ceci dit, et les chiffres de l'Acte 3, ont ici toute leur importance, une certaine conscience de la problématique, sans qu'elle soit d'emblée assortie d'une volonté de changement, comme le relate Antoine, directeur de théâtre : « Effectivement, très honnêtement, je n'ai pas une lecture du texte en me disant "est-ce qu'il y a de la parité dans la distribution", en fait ça me semblerait très, très heu... difficile à tenir au niveau de la... distribution, alors comme je sais qu'il n'y a pas cette égalité heu..., mais j'ai quand même bien dans la tête que heu..., j'essaie de tendre quand même à une parité, mais c'est difficile. » Cette tension entre qualité et parité est un argument récurrent, peu interrogé, alors que, malgré le nombre de femmes artistes, elle induit d'emblée que les « bons » spectacles de et/ou avec des femmes ne seraient pas suffisants en nombre.

Par ailleurs, beaucoup de discours mettent également en avant le fait que si les programmations ne sont pas, en termes statistiques, équilibrées, malgré l'absence de créations portées par des femmes, beaucoup de thématiques « féministes » sont abordées. Sans entrer dans le débat difficile de la pertinence et de la légitimité de créations portées par des hommes pour aborder des questions féministes, convaincue que c'est d'une pluralité de regards dont la société a besoin, cela soulève néanmoins d'autres enjeux : en termes de positionnalité, un homme qui parle des femmes, est-ce la même chose qu'une femme, le fait-il depuis le même endroit ? Dans le même ordre d'idées, une femme qui parle des femmes ou une femme racisée qui parle des femmes, est-ce la même chose, parlent-elles du même endroit ? Et dès lors, pour en revenir aux spectacles féministes portés par des hommes, leurs approches se suffisent-elles, ces programmations permettent-elles de répondre ou de couper court à la question de la parité et de la pluralité des narrations ?

De plus, des femmes en avant ou en arrière de la scène, cela signifie-t-il d'emblée que ce sont les questions féministes dont il s'agit ? Opter pour la parité est un acte féministe, mais une femme peut très bien souhaiter traiter de thèmes qui ne la cantonnent pas à être dans la lutte, à être porte-parole d'une seule cause ou encore à s'inscrire dans le théâtre revendicatif, politique, socialement engagé. « Moi, ce qui m'intéresse, c'est de parler du capitalisme », nous dira notamment Naima, metteuse en scène racisée. « Pourquoi les femmes en seraient-elles réduites à certains sujets, pour moi, tout le monde devrait pouvoir parler de tout », explique Loubna, comédienne et metteuse en scène racisée.

« On n'a pas beaucoup de spectacles qui sont typiquement féminins... mais je crois que c'est aussi une démarche artistique dans le sens où, oui on va avoir beaucoup de spectacles dont le porteur de projet est un homme, dont les comédiens...

On va avoir une majorité de comédiens par rapport à des comédiennes, ça, c'est vrai, mais souvent, et ça pour le coup je l'ai remarqué, souvent c'est Antoine, le directeur, qui choisit quand même des pièces proposées par des hommes, mais où les femmes ont une place extrêmement importante.

Oui, on va dire que c'est un spectacle masculin dans la... dans la fabrication, mais avec des thématiques qui ne sont pas nécessairement tournées vers l'homme ou tournées vers la femme, mais permettent de les rassembler. »

(Marc, assistant de direction)

« Des spectacles typiquement féminins », « des spectacles masculins qui permettent de rassembler », nous dit Marc. Cette problématique cruciale des hommes porteurs d'universel à l'intérieur duquel les femmes viennent introduire de la différence reste pour beaucoup un impensé. Comme l'analyse avec finesse Hélène Marquié⁶², « l'écriture singulière d'une femme sera écriture féminine, quand le même texte, produit par un homme, sera écriture poétique ». Elle poursuit : « Une femme peut difficilement être perçue comme référente universelle et non plus exclusivement de sa catégorie sexuée. » Les femmes assignées à leur sexe, mais aussi assimilées au corps des autres femmes, prenant d'emblée la parole pour toutes à l'exclusion de tous, sont vues comme ne pouvant traiter que certains sujets, ou rendant les sujets qui ne sont pas d'emblée leurs, « féminins », dans le sens stéréotypé du terme. Obligées malgré elles de « représenter un collectif "femme" en dépit de toute singularité », elles se voient privées de la possibilité reconnue de « représenter le genre humain ».

Ces enjeux complexes amènent l'autrice à mettre en exergue les impasses dans lesquelles se retrouvent de nombreuses femmes artistes et à soulever quelques questions pendantes : « Comment, avec un corps et une position sociale de femme, sortir des normes, créer, exprimer une singularité, "de la" différence, sans être renvoyée à "la" différence, donc à l'expression d'un "féminin" prédéterminé et défini comme cette différence ; c'est-à-dire comment ne pas être renvoyée à sa catégorie sexuée, quand un homme dans la même situation sera simplement un créateur original ? » Ces impasses mènent aussi à des situations pour le moins paradoxales où, d'un côté, il est reproché à des femmes de ne pas l'être assez, où des projets de femmes ne sont pas soutenus parce qu'insuffisamment considérés comme féministes⁶³, et, de l'autre, où un projet porté par une femme est d'emblée considéré comme un projet « de » femme et donc soupçonné de prise de parti, de subjectivité – sous-entendant implicitement que les hommes seraient porteurs d'objectivité –, se trouvant réduite à l'intimisme ou au féminisme... Femme, et dès lors, incapable de parler d'autre chose que d'elle-même... Enfin, et se boucle le cercle vicieux d'une créativité et de possibilités de reconnaissances entravées, en renfort de ces arguments, se martèle haut et fort le refus de sacrifier la qualité au prix de la parité.

Il s'entend que les mêmes mécanismes valent pour les personnes racisées, d'autant plus pour les femmes, dont le champ des possibles se voit encore davantage réduit par leur double singularité de « race » et de genre qui les enferme d'autant plus dans des attentes assignées tout en étant perçues comme doublement et irrévocablement hors de la possibilité de l'universel, tel qu'imaginé dans le milieu, et plus largement dans la société. Comme l'énonce Marine Bachelot Nguyen, « les artistes racisé.e.s se retrouvent à affronter une idéologie

⁶² Marquié, H., 2006, « Pour sortir le corps d'un imaginaire androcentré : impasses et stratégies », in Camus, M. (dir.), *Création au féminin*, vol. 2, *Arts visuels*, Éditions universitaires de Dijon, p. 4.

⁶³ Dans son travail sur les commissions de sélection de projet de films, Anne Vanweddingen (2022), *Stéréotypes et normes de genre dans la sélection de projets de films. Des réunions paritaires et de la bonne volonté suffisent-elles pour « dégenrer » le cinéma ?*, Master de spécialisation en études de genre, met également en avant ce paradoxe et pointe notamment ce qu'elle nomme un « problème avec les femmes » lorsque sont systématiquement discutées « l'agentivité des personnages féminins » et les « intentions féministes » des femmes en vis-à-vis d'une « absence de questionnement des hommes ou de la masculinité ». « Les protagonistes féminines ont ainsi été sanctionnées pour leur émancipation insuffisante ou de mauvais aloi (« elle se révolte pour de mauvaises raisons ») », nous dit-elle, « elles ont été jugées négativement lorsqu'elles s'émancipaient à partir d'un contexte stéréotypé (une femme soumise qui se libère) mais aussi, à l'inverse, jugées non crédibles lorsqu'elles renversaient les stéréotypes ».

dominante et des programmeurs qui les renvoient souvent à leurs particularismes, jugent leur travail “non universel”, mettent en doute leur manque de distance par rapport aux sujets traités, ne voient pas l’intérêt de telles thématiques, ou font la fine bouche face aux formes singulières proposées. La frilosité, l’ignorance, l’universalisme occidental-centré, blanc, masculin, bourgeois, hétéronormé, sont hélas encore bien ancrés dans le milieu théâtral »⁶⁴.

Ainsi, pour en revenir aux déséquilibres statistiques, au-delà de la pertinence et des légitimités qui souvent crispent, ferment le débat, la question est bien, des hommes qui parlent de féminisme, des hommes qui distribuent des femmes, « cela suffit-il, cela vaut-il pour une forme de parité ? », tant ces arguments sont récurrents où il s’agit, nous dit-on, de porter attention aux thématiques abordées plus qu’aux quotas. Il s’agit surtout, insiste-t-on, d’éviter à tout prix les logiques de ce qui est nommé « discrimination positive » et perçu comme une entrave, un contrôle, une censure, une restriction des libertés : « C’est que oui, on aurait pu se lancer dans des histoires de quotas... On va faire un sur deux, mais que finalement le fait que le spectacle même donne une vraie place aux femmes et bah il y a moins cette sensation de “ben il n’y a pas femmes”. Si, il y a des femmes. Elles sont peut-être moins visibles, elles sont présentées et amenées différemment, mais il y en a. Est-ce qu’on peut en faire plus, oui, mais je ne vois pas l’intérêt de mettre des femmes pour mettre des femmes si heu... si un le spectacle n’est pas bon, et si deux heu... » (André, directeur de théâtre).

S’ouvrir, rééquilibrer et sortir des cercles d’entre-soi, c’est aussi dès lors poser la question du matrimoine⁶⁵. Qui sont les oubliées ? Par quels mécanismes l’ont-elles été, par quels mécanismes le sont-elles aujourd’hui encore ? Quels liens entre prestige et reconnaissance, quand, par exemple, comme le note Brigitte Rollet⁶⁶, à propos de l’histoire du cinéma, tant qu’il ne fut « ni légitime culturellement ni rentable financièrement », les femmes pouvaient y trouver place... Comment sortir de l’amnésie ? Les enjeux mémoriels sont éminemment politiques. Entre restitution et reconstruction, le passé trouve en de nombreux cas à être instrumentalisé dans la sélection des souvenirs opérée. De qui, de quoi garder traces et à quelles fins ? Les enjeux mémoriels ne sont pas que querelles d’historiens, ils ont une incidence forte sur le présent et l’avenir qu’ils participent à construire. La mémoire collective, officielle, enregistrée, valorisée, enseignée, mais également révisée, amputée, est tout à la fois traces du passé et effets du passé dans et sur le présent dont elle participe à définir les contours.

À nouveau, cela se joue déjà dans les écoles où s’observe peu de mise en avant des grandes figures féminines (invisibilisation), que ce soit dans les enseignements ou dans l’espace, comme l’énonce Noélie, étudiante : « Par exemple, quand tu rentres dans l’école, t’as des grandes photos d’auteurs heu masculins, hommes en grand écran comme ça, très grand et c’est que des hommes et, par exemple, c’est quelque chose qu’on a soulevé, on a dit “bah voilà pourquoi y a pas des comédiennes, y a pas des autrices” et on a imprimé des petites feuilles avec la tête d’une autrice, tu vois, à côté du gros Brecht heu. » Outre l’enjeu clef des pluralités narratives et donc d’un universel qui le serait vraiment, puisque nourri de la diversité humaine, les représentations, comme le notent Noélie et de nombreuses étudiantes, ont aussi

⁶⁴ Bachelot Nguyen, M., 2017, « Décoloniser son théâtre à tâtons », *Tumultes*, vol. 48, n° 1, p. 133.

⁶⁵ Les actes 1, 2 et 5 du projet « La Deuxième Scène » s’attaquent notamment à cette question sur le fond (<https://www.deuxiemescene.be/>).

⁶⁶ Rollet, B., 2017, *Femmes et cinéma, sois belle et tais-toi !*, Paris, Belin, p. 10.

un impact symbolique : qui est visible, qui est important et comment cela permet-il de s'identifier, de se projeter dans les carrières ? Si cet enjeu du matrimoine est un levier potentiel de changement, actuellement, brillant de son absence, il nous a surtout été présenté comme outil d'imposition et de reproduction d'un ordre social genré et hiérarchisé.

Sont en jeu, à la fois, la question des possibilités d'identification, des rôles modèles et celle de l'ouverture des imaginaires et de l'accès aux connaissances. D'un côté, comme l'énonce Jade, étudiante : « Sauf que ben nous quand on étudie des textes, qu'on va voir des spectacles, qu'on va à des remises de prix, qu'on va à Avignon, ben ce n'est jamais des femmes qui présentent des spectacles, les scénographes ne sont jamais des femmes. Il y a un côté un peu étrange parce qu'on est entre filles dans le cursus, mais d'avoir des modèles professionnels uniquement des hommes. Quand on s'en rend compte, c'est étrange quoi. Se dire qu'il y a un mec par classe, mais que c'est potentiellement lui qu'on retrouvera plus tard quoi. » De l'autre, comme le dit John, étudiant : « Très clairement, dans les références qu'on nous enseigne en tout cas, il n'y a pas photo quoi. C'est en effet super masculin et donc forcément t'as beaucoup d'automatismes à en revenir à des références masculines » ou encore, Sabine, étudiante : « Quand il a fallu faire des dossiers de références pour l'examen d'entrée où on donne notre scénographe préféré, notre auteur préféré, pour que le jury se fasse un peu une idée de notre profil, tous les gens dont j'aimais le travail, c'était des hommes, car je ne connaissais quasiment aucune femme scénographe. Et c'est quelque chose qui est pesant dans ce sens-là. »

Face à la levée de boucliers que soulève cette question du matrimoine, les comédiennes et metteuses en scène rencontrées expliquent qu'il ne s'agit pas d'oublier, de jeter, voire de « brûler » le patrimoine, mais d'y ajouter une mémoire perdue, peu valorisée et, ainsi, d'avoir une approche plurielle de la culture et de ce qui fait traces, que ce soit d'un point de vue féministe ou décolonial, par la redécouverte des œuvres et le soutien à de nouvelles créations qui disent aussi le monde. Il s'agit également de contextualiser davantage les « classiques », de s'autoriser à en retracer l'histoire, ce qui a présidé à leur consignation, transmission, valorisation, de s'autoriser aussi à les revisiter... S'ouvre dès lors, à propos des grands chefs-d'œuvre, une pluralité d'enjeux et de possibilités : les garder intacts, mais avec une prise de conscience de leur non-neutralité, les reprendre en les modifiant, etc. Beaucoup insistent également sur l'aspect performatif du langage. La mémoire officielle, tout comme la langue, est politique et résulte de choix. Par exemple, ce que cache l'oubli volontaire du mot « autrice » est souvent mis en exergue : « Autrice, ça existait bien avant l'Académie française et c'est quand ils sont arrivés, que des mecs, qu'ils ont tout effacé, alors que ces mots ont toujours existé, certains même depuis l'Antiquité. Comme si ça n'avait jamais existé, on a tout fait partir » (Annie, comédienne).

La difficulté de la mise en place concrète de ces « bonnes intentions » est souvent évoquée, tant cela suppose de modifier des pratiques entérinées de longue date et donc de sortir des zones de confort, de s'intéresser à d'autres choses que le déjà connu. Les « efforts » à faire pour s'intéresser à ce que les femmes font ou ont fait est également un discours récurrent : « J'évolue aussi énormément et ça devient une vraie préoccupation, tu vois. Comme maintenant par exemple, quand j'apporte des références, bah ça me saute aux yeux, s'il n'y a pas d'homme tu vois, s'il n'y a pas de femme pardon. Du coup, je vais avoir un réflexe de me dire non, mais attends il y a un problème, il faut aller chercher parce qu'il y a forcément des

choses que des femmes ont faites aussi. Mais ça demande un effort en plus » (Luis, metteur en scène).

En lien avec le climat de revendications actuelles⁶⁷, la démarche de se mettre en quête de créations réalisées par des femmes nous est souvent présentée comme aujourd'hui « nécessaire », mais aussi « nouvelle », « difficile » : « Je dois effectivement faire une forme heu..., être dans une curiosité de genre, en fait... je... je ne l'étais pas avant hein... Je lisais un texte, je lisais un texte, aujourd'hui je lis des textes en me disant, bon, est-ce que j'ai lu suffisamment de textes d'hommes ou suffisamment de textes de femmes » (Antoine, directeur de théâtre). Pour nouvelle ou difficile qu'elle soit, cette démarche, apparaît pour autant indispensable, comme l'explique avec finesse, Judith, directrice de théâtre :

« Finalement, ce qu'on est en train de dire "C'est un métier de mecs, les filles, vous vous êtes des exceptions ! Ça arrive qu'il y ait de très bonnes metteuses en scène, mais 80% des bons metteurs en scène, c'est des mecs !" Et puisqu'on ne voit que des mecs sur scène... Quand tu vas en repérage, bah tu vois que des mecs, et donc tu programmes que des mecs et c'est un cercle vicieux. Et si on ne s'y met pas à plein pour casser ce cercle vicieux et aller fouiller un peu plus loin et présenter des spectacles qui sont moins connus, de personnes moins connues, mais issues de la diversité, on n'y arrivera jamais ! C'est une conversation avec une copine metteuse en scène, qui m'a dit y en a marre de voir tous ces mecs sur scène. Et je dis, oui, mais tu sais en tant que programmateur tu..., enfin moi je n'ai pas envie de choisir un projet parce que c'est une femme qui le porte ! Elle me dit "T'as qu'à aller voir plus de spectacles de femmes et t'en trouveras des meilleurs !" Et en effet, je pense que si on continue de ne programmer que des hommes, on ne verra toute notre vie que des hommes. Parce qu'on n'inspire absolument pas des jeunes générations de femmes. »

Dans le même ordre d'idées, c'est encore la notion d'« efforts » qui est mobilisée quant à l'intérêt et aux connaissances ou méconnaissances des narrations subalternisées. Notons que cette notion d'efforts est aussi révélatrice du fait que les écoles et la société ne nous mènent guère vers l'évidence de cette pluralité. Tout comme pour les enjeux de matrimoine, cela nous invite à nous interroger sur les creux, les silences, les manques de nos mémoires collectives et partagées. Comme l'énonce Marine Bachelot Nguyen, la « décolonisation des imaginaires » passe « par une transformation des récits dominants, par la prise en charge dans les arts des histoires liées à la colonisation et à l'esclavage, trop souvent méconnues, oubliées ou passées sous silence »⁶⁸. Ce corpus oublié des enseignements, des partages, des mises en écriture et en scène appauvrit les possibilités créatives en plus de perpétuer les mises au ban, les logiques d'infériorisation des arts autrefois dits « nègres », « primitifs », en vis-à-vis de l'Art, qui n'a pas besoin d'être qualifié, puisqu'« universel ». Ces corpus par ailleurs ne sont pas seulement des « en dehors », venus d'autres univers culturels, ils font intégralement partie de notre histoire qui est aussi coloniale. Décoloniser les mentalités, c'est aussi décoloniser les institutions et les productions culturelles, notamment, en revalorisant ces corpus et les artistes qui les font vivre et en sortant des dichotomies qui perpétuent les hiérarchies. Décoloniser les mentalités suppose un regard renouvelé sur l'histoire coloniale (qui ne serait pas uniquement racontée

⁶⁷ Pouvoirs et Dérives, F(s), La deuxième scène, etc.

⁶⁸ Bachelot Nguyen, M., 2017, « Décoloniser son théâtre à tâtons », *Tumultes*, vol. 48, n° 1, pp. 127-140. Lire également Cukierman, L., Dambury, G., Vergès, F. (dir.), *Décolonisons les arts !*, Paris, L'Arche.

du point de vue occidental), mais aussi une transmission/diffusion de cette histoire (savoir d'où l'on vient pour savoir où on va) ainsi que sur les auteur.trice.s, les textes, les objets porteurs du point de vue des populations subalternisées.

De manière concrète, pour en revenir à la « blanchité »⁶⁹ de nos scènes et des créations qui y sont proposées, quand la volonté d'augmenter la « diversité » sur les plateaux est énoncée, elle est, non seulement, et nous l'avons déjà évoqué à plusieurs reprises, mise en tension avec le critère de qualité, dont les fondements racistes qu'ils soient conscients ou inconscients sont du ressort de l'évidence⁷⁰, mais également avec le fonctionnement en réseaux, l'homogénéité des références et la difficulté d'en sortir. Autant de freins qui sous couvert de pragmatisme viennent justifier le statu quo.

« Après, c'est pas pour autant qu'il y a une diversité d'offres sur les plateaux, tu vois. Et ça c'est une... [légères hésitations, léger malaise palpable] un travail que je dois encore faire, mais qui est long. Parce que... il n'y a pas beaucoup, encore, de diversité sur les plateaux visibles. Elle est encore beaucoup invisible. Il y en a encore peu qui sortent des écoles. Ce n'est pas nécessairement des références... Tu vois, comme je suis un généraliste, je travaille beaucoup par réseautages, par cooptations, par antennes, par... Je connais des gens un peu partout qui parfois aident à faire le tri. Sur la question des origines, par exemple... Bon sur le genre, bon ça va, j'ai rattrapé mon retard, je pense, mais sur la question des écritures africaines, nord-africaines, subsahariennes, et autres, je ne connais pas bien. Donc ça veut dire que je ne connais pas les références. »
(Tom, directeur de théâtre)

La question de la représentation, c'est aussi celle du/des publics qui est souvent pensée en termes communautaristes, comme le fait par exemple Franck, directeur d'un lieu culturel : « C'est quelque chose sur lequel je dois être attentif et, en même temps, je ne suis pas sûr qu'il y ait un public... Il n'y a pas de communauté africaine par exemple ici donc je ne suis pas sûr... Il ne faut pas toujours... On fait déjà beaucoup et à l'intérieur de ce beaucoup, il ne faut pas non plus vouloir embrasser toutes les causes, et même si on embrasse toutes les causes, il ne faut pas non plus vouloir embrasser toutes les communautés qui expriment ces causes, quoi. » Son discours nous laisse donc supposer que seule ladite « communauté africaine » aurait un intérêt pour des créations reposant sur des narrations, soit venues d'ailleurs et pourquoi pas d'Afrique, soit portées par des ressortissants belges aux origines diverses et ici en l'occurrence afropéennes, ce qui est sensiblement différent. À nouveau sonnent les relents naturalistes qui enferment corps et narrations dans des schémas figés et stéréotypés. Publics dont il est également 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 ». *A contrario*, les comédiennes racisées rencontrées ont toutes insisté sur la confiance que l'on se doit d'accorder au public mettant en exergue la nécessité de travailler

⁶⁹ Sur la notion de « blanchité », lire notamment Cervulle, M., 2013, *Dans le blanc des yeux. Diversité, racisme et médias*, Paris, Amsterdam et Laurent, S., Leclère, T. (dir.), 2013, *De quelle couleur sont les Blancs ? Des « petits Blancs » des colonies au « racisme anti-Blancs »*, Paris, La Découverte.

⁷⁰ Voir également Delaporte, C., Flores Espínola, A., Guittet, E., Harchi, K., Sonnette-Manouguian, M. et Talbot, C., 2022, « Pour une approche intersectionnelle en sociologie des arts et de la culture », *Biens symboliques / Symbolic Goods* [en ligne], 10.

sur 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 qu'en politique on se cache souvent derrière la rhétorique de l'opinion publique en vue du statu quo, en renfort de positions conservatrices, ne se cache-t-on pas ici derrière un public partiellement réel, partiellement imaginaire ? 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... » Cette question, surtout lorsqu'il s'agit d'aller au-delà de la représentation diversifiée des corps sur scène – c'est-à-dire d'être dans d'autres textes, d'autres créations, d'autres points de vue –, est aussi reliée aux enjeux financiers sous-jacents. Sommes-nous dépendant.e.s d'un public conquis ? Doit-on rendre des comptes ? À qui, sur quels critères, sous quelles formes ? Doit-on être rentables ? Plutôt que de se retrancher derrière la potentielle fatalité qu'induisent ces questions, cet enjeu nous amène à repenser également le fonctionnement et la composition des équipes de direction, des Conseils d'Administration, des différentes commissions ainsi que les critères d'attribution de subsides, de bourses, de prix.

De plus, les sous-questions 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 sont :

- Faut-il sortir des institutions subsidiées et reconnues pour pouvoir travailler, jouer d'autres types de rôles, sortir de l'invisibilité⁷¹ ?
- Faut-il écrire ses propres pièces, créer sa compagnie, devenir metteuse en scène ?
- Comment tenir, vivre, s'extirper partiellement des contingences matérielles et continuer à créer ?

La question des rôles, de l'emploi

Dans son article, Flore Augereau nous relate comment cette question de « l'emploi » fait partie intégrante de l'histoire du théâtre dans une acceptation à la fois naturaliste et pragmatiste⁷². Les personnages apparaissant comme d'emblée liés aux corps des comédien.ne.s et les logiques de sélection tenant également compte des potentiels publics et de leurs attentes. La voix et la silhouette étaient par exemple plus importantes que les visages quand les scènes manquaient d'éclairage. Elle met également en avant les perceptions différenciées de la beauté et de la laideur, où la corpulence des femmes est connotée de façon très différente en fonction des époques. À titre d'exemple, les corps « minces » recherchés aujourd'hui étaient alors des corps « maigres » peu considérés sur le plan esthétique et érotique. Quelques constantes néanmoins, avec la « laideur », la « petitesse » du côté des « bonniches » ou de la « comédie de boulevard », et la « beauté » destinée aux tragédies, aux grands rôles, mais aussi à vendre et à faire rêver. Si les critères de « corps », auparavant

⁷¹ A titre d'exemples, voir la plateforme Diversité Op/Sur Scènes ou encore les collectifs « les Bledartes » (https://www.instagram.com/bledarte_collective/?hl=fr), ACTRICES Afro-descendantes (<https://www.youtube.com/watch?v=-D4nBMUeLYA>).

⁷² Augereau, F., 2015, « Conditions d'entrée et critères de sélection des formations françaises d'acteur : quels élèves pour quelles conceptions théâtrales ? », *Agôn* [en ligne], 7.

officiels dans les concours d'entrée ont aujourd'hui été remplacés par des enjeux de compétence et de personnalité, divers travaux⁷³ nous montrent qu'ils continuent à avoir une grande importance, d'autant plus dans un système qui peine à déconstruire ses schémas inconscients et où les principes de sélection, peu définis, sont dès lors très fortement empreints de subjectivité, elle-même nourrie d'imaginaires construits au travers des siècles de patriarcat⁷⁴ et de colonialisme.

Ainsi, la question des rôles et de l'emploi soulève à la fois celle des opportunités et des imaginaires, bien entendu de façon interreliée. Outre la pluralité, ou son absence, des narrations – notons qu'en réalité il s'agit surtout d'absence de reconnaissance et de visibilité, le terrain est là, il est riche, mais de dessous de scène –, comme déjà esquissé, les mondes du théâtre et du cinéma, sous certains aspects, semblent encore régis par des représentations de type « naturaliste »⁷⁵. Les stéréotypes structurent 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 noire⁷⁶... Comme l'analyse Françoise Vergès, « la structuration raciale des mentalités et des représentations vient de loin »⁷⁷, partie intégrante de nos mémoires individuelles et collectives. Sans mise au travail, sans remise en question volontaire et profonde, les schémas sont amenés à se reproduire sans fin.

Ces quelques publications issues de la page @Payetonrôle, sont à ce propos particulièrement explicites :

⁷³ Voir notamment le travail d'Augereau, le nôtre dans le cadre de ce rapport, mais aussi Buscatto, M., Cordier, M. et Laillier, J., 2020, « Éditorial. La fabrique des inégalités au cœur des formations artistiques », *Sous le talent : la classe, le genre, la race, Agone*, n° 65.

⁷⁴ Parmi une littérature très abondante, lire hooks b., 2021, *La volonté de changer : les hommes, la masculinité et l'amour*, Divergences ; Garcia M., 2021, *On ne naît pas soumise, on le devient*, Flammarion ; Gilligan C., Snider N., 2021, *Pourquoi le patriarcat ?*, Champs essais ; etc.

⁷⁵ La conception « naturaliste » des corps et des rôles sociaux qui a largement été discutée dans les études de genre et subalternes présuppose un lien d'évidence entre les corps et les cultures, entre les corps et les attributs genrés, entre les corps et les individus assignés à des visions stéréotypées d'eux-mêmes. Pour aller plus loin, lire l'œuvre de Collette Guillaumin, dont l'ouvrage *Sexe, race et pratique du pouvoir. L'idée de nature*, paru en 1992 et réédité en 2016 (Éditions iXe), ou encore le texte de synthèse de Daune-Richard, A.-M. et Devreux, A.-M., 1992, « Rapports sociaux de sexe et conceptualisation sociologique », *Recherches féministes*, vol. 5, n° 2, pp. 7-30.

⁷⁶ Pour aller plus loin, lire le très bel ouvrage de Modestine, Y., 2015, *Quel dommage que tu ne sois pas plus noire*, Paris, Max Milo.

⁷⁷ Vergès, F., 2018, « Décolonisons les arts ! Un long, difficile et passionnant combat », in Cukierman, L., Dambury, G. et Vergès, F. (dir.), *Décolonisons les arts !*, Paris, L'Arche, p. 126.

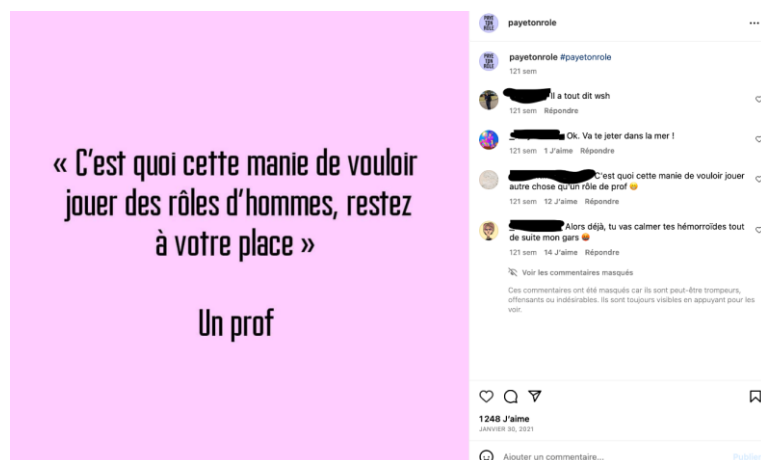


La socialisation aux « imaginaires naturalistes » et l'apprentissage des stéréotypes par la suite reproduits ont déjà lieu dans les écoles et traversent les enseignements avec notamment des injonctions à la « féminité » et à la « masculinité », parfois vécues comme des violences : « Il y a plein de trucs comme ça où ils disent “une actrice ça doit être féminine, un acteur c’est fort, ça doit être masculin”. À partir du moment où la personne refuse catégoriquement quelque chose, à partir du moment où tu l’y obliges, là c’est déplacé. Peu importe que ce soit un prof’ ou un élève ou un metteur en scène », raconte Léa, étudiante. Dès les premiers pas dans le milieu des arts de la scène, se comprend, se devine, s’affermit l’idée qu’il y aurait des rôles de femmes, d’hommes et, à l’intérieur de ces catégories, des sous-catégories, des hiérarchies en fonction notamment des corps.

Très tôt sont inculquées aux jeunes femmes leurs moindres possibilités, d’autant plus si elles n’ont pas le physique de la jeune première. Les chiffres, présentés parfois comme une fatalité, sont là pour leur rappeler qu’il y a en effet plus d’étudiantes pour moins de rôles féminins et qu’elles ont dès lors moins de possibilités : « On a des données sociologiques qui montrent qu’on a des disparités. Il y a 68% des filles par rapport au nombre de garçons et commencer la profession, c’est sûrement l’inverse, 40% maximum de rôle de femme pour 60, 65% d’hommes. Fatalement, les hommes ont beaucoup plus d’opportunité d’emploi », nous dit ce directeur de lieu culturel. Cette fatalité repose, comme abordé dans le point précédent, sur une appréhension du registre disponible très limitée. Les pièces considérées comme des « classiques » seraient « par essence » moins paritaires. Ce discours reçu à de nombreuses

reprises est aussi un moyen de se cacher derrière une époque, de reproduire sans interroger, plutôt que de se diriger vers la redécouverte du matrimoine et, en parallèle, vers des créations plus contemporaines. « Au théâtre encore aujourd’hui je pense que les plateaux sont plus habités, fréquentés par le genre masculin que le genre féminin. Surtout dans un théâtre où on pratique le répertoire qui date de très loin, parlons du celui du 16^e, 17^e qui reflète la société dans lequel il s’inspirait et donnait plus de place à des rôles masculins que féminins », nous dit Claude, ce grand directeur de théâtre, et ce, comme un état de fait.

Par ailleurs, les espoirs et les revendications notamment des étudiantes et des jeunes comédiennes, quant à la possible sortie de ces assignations genrées restent pour beaucoup difficiles à entendre et davantage encore à imaginer, comme l’énonce sans détour cette publication sur la page @Payetonrôle :



Dans le même ordre d’idées, déjà dans les écoles, à nouveau, les plus beaux rôles se voient donnés aux hommes, à la fois moins nombreux et davantage représentés dans les textes choisis, sans même parler des traitements différentiels des professeur.e.s à leur égard en vis-à-vis de la sexualisation des corps féminins « Non seulement presque toutes les pièces jouées avaient des rôles masculins en lead laissant les femmes de côté, mais surtout le traitement des professeurs n’était pas le même. Ce qui m’a le plus dérangée était le côté de l’hypersexualisation féminine et de la beauté mise en avant », raconte Domi, aujourd’hui assistante de direction dans un théâtre. Ce qui prend place dans les écoles se répercute ensuite dans les carrières. D’une part, les possibilités d’expérimentation n’étant pas les mêmes pour tous et toutes. D’autre part, les propositions continuant à être inégalement réparties. Contexte qui, nous en avons déjà parlé, installe davantage de concurrence entre les filles pour avoir des bons rôles.

« Quand tu bosses sur une pièce il y a toujours plein de rôles pour les mecs et pour les filles, il faut se partager le gâteau, il faut montrer ce que tu vaux pour avoir une partie intéressante du gâteau, enfin tu vois ce que je veux dire ? »
(Camille, comédienne)

« Quand tu découvres les grands textes, tous les rôles que t’as envie de jouer, mais très souvent, ils sont portés par des mecs. Ça pose déjà question. Puis tu vas dans une école et on ne te donne pas nécessairement accès aussi à ces rôles. Et il y avait peu de mecs et en

plus, c'était les mecs qui avaient des énormes tartines de texte à jouer et intéressantes et nous on devait se partager des textes qui sont hyper courts et vides en termes de contenu.

Et déjà, quand tu vois la description des rôles qui sont recherchés, etc. C'est toujours le même genre de truc. L'intéressant a été donné aux mecs. Les femmes étaient souvent les amoureuses, la scène du baiser. La scène un peu déshabillée 'fin bon voilà. »
(Marie, codirectrice d'un théâtre)

Ces contextes d'apprentissage rejaillissent sur les possibilités professionnelles. 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 Alma, comédienne qui s'auto-nomme « racisée » et dont l'apparence ne correspond pas, selon elle, aux carcans de beauté majoritaires : « Quand tu es noir, c'est le corps qui parle. Mon corps est parlant, signifiant. Je n'ai pas encore ouvert la bouche qu'on cale quelque chose sur ma présence. » Il lui est arrivé lors de certains castings d'être refusée une fois passée la porte avant même de proposer sa scène. Elle relate aussi la charge mentale que cela représente et la force nécessaire pour ne pas abandonner ainsi que les ressources trouvées auprès des autrices afroféministes pour saisir son vécu et le réinscrire dans les rapports sociaux de domination qui permettent de se sortir d'une approche individualiste, du talent, du mérite, nous y reviendrons, qui attribue la faute, l'échec aux seuls manquements supposés de la personne en dehors des contextes.

« Petit à petit, c'est trop, les refus, les commentaires racistes, les rôles de subalternes. J'ai commencé à lire, et c'est bell hooks, cet ouvrage *Je ne suis pas une femme*, ça a été un déclic. Elle faisait tellement les ponts entre intime et professionnel... Et se dire que tout est lié, que l'intime est politique et que les discriminations ont une histoire, à partir de là, je me suis dit ok, je dois lire. J'ai commencé à lire Audre Lorde, Angela Davis... »
(Alma, comédienne racisée)

Ces corps qui parlent, sexualisés, racisés, idéalisés, Valérie Rolle et Olivier Moeschler, dans leur ouvrage à propos du métier de comédien·ne en Suisse, les présentent sous ces mots : « tyrannie de la tronche »⁷⁸. « Tyrannie », les choses sont dites, les violences qui en découlent, se livrent. Aller vers les arts pour créer, exprimer, jouer, mais aussi questionner le monde vécu ou rêvé, et s'en trouver réduit.e.s à ce que d'autres perçoivent de soi. Quand les obstacles qui jonchent les trajectoires préscolaires et scolaires ont été bravés, les déceptions sont parfois pesantes, quand elles ne réduisent pas tout simplement au silence du fait de ne pas être dans la norme, de s'épuiser de combats sentis comme perdus d'avance.

Dans cette logique « tyrannique », la question de la corpulence, plusieurs comédiennes utilisent la notion de « grossophobie », et celle de la couleur de peau jouent de manière prépondérante⁷⁹. Cette tyrannie oblige parfois à « performer l'identité », celle qui est

⁷⁸ Rolle, V. et Moeschler, O., 2014, *De l'école à la scène : entrer dans le métier de comédienne*, Lausanne, Antipodes, coll. « Existences et société ».

⁷⁹ Dans son ouvrage, *Fearing the Black Body: The Racial Origins of Fat Phobia* (NYU Press, 2019), Sabrina Strings revisite par ailleurs les liens entre racisme et grossophobie qu'elle réinscrit dans une même histoire du contrôle du corps des femmes et de leur moralité ainsi que de la distinction de classe et de race où, au-delà d'être aujourd'hui un privilège de classe, la minceur nous est racontée comme un « privilège racial ».

attendue, quand l'intérieur de la personne et son apparence, en tout cas ce qui est projeté, imaginé, à partir de son corps, ne correspondent pas⁸⁰. Les actrices noires, notamment, racontent cette obligation de surcomposer, surjouer, 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... « On m'a dit que j'étais trop typée pour avoir le premier rôle, qu'il fallait que je m'en tienne au rôle de "fille de cité" », raconte Sophia. « Je suis une femme noire. Pour mon grand rôle de session, on m'a donné le rôle d'une esclave, sans jamais me demander comment je pouvais me sentir dans cette position dans laquelle je suis extrêmement vulnérable », poursuit Nosta.

Ce qui s'observe est souvent du ressort de la caricature des personnes racisées avec des processus d'enfermement dans certains rôles stéréotypés.

Corine : « On disait à mon pote, qui était noir : "Tu ne veux pas nous parler de ta vie, de tes grands-parents au Congo ? Tu ne veux pas faire l'accent ?" »

Mariem : « Quand c'étaient des rôles un peu plus, je vais dire, moins élitistes, donc un rôle de femme de ménage ou autre, on avait tendance, à ce moment-là, à prendre des femmes plus typées, quoi. Je ne sais pas, rebeu ou typée comme moi, euh, ben, on allait te voir passer ton audition. En fait, on prend des gens typés quand c'est justifié, entre guillemets quoi. C'est hyper bloqué. Sauf, quand c'est un rôle qui justifie la couleur de peau. Ils avaient pris des femmes maghrébines, mais c'était juste pour jouer une femme qui ne s'en sort pas trop, qui vient des quartiers populaires et ce genre de rôles quoi. »
(Discussion entre comédiennes)

Et évidemment les opportunités sont moindres et se déploient, insidieusement, des pratiques de discrimination des personnes racisées dans les écoles, et, plus tard à l'embauche comme le raconte Leila, comédienne racisée, à propos des castings auxquels elle a participé : « Plusieurs fois en fait, il y avait une fermeture par rapport à la couleur de peau. En fait, ils savaient dès le début ce qu'ils voulaient, c'est-à-dire ils voulaient, ben généralement une blonde, une Caucasienne, avec une fermeture d'esprit si tu étais une femme plus typée. La dernière fois, juste après avoir fait mon premier essai, la personne m'a vraiment fait "c'est bien, mais... [geste de la main qui passe devant le visage] ... c'était bien hein, mais tu es peut-être un peu, un peu, basanée quand même pour le rôle". » Attribuer les rôles en fonction de la couleur de peau enferme dans les corps, nie les capacités d'acteur.trice des artistes, leurs possibilités créatrices, sans compter la marge très limitée des possibles, puisqu'exclue.s d'emblée des distributions lorsqu'il n'y a que des rôles dits « de Blancs ».

Malek, metteur en scène racisé raconte :

« Le simple fait qu'on ne me distribue que comme personne noire, c'est déjà discriminatoire. S'il n'y a pas le rôle de Black dans un texte, dans un spectacle, on ne me distribue pas. Et ça reste, c'est pourquoi je dis : "Où est la fiction au théâtre ?" Le théâtre, c'est la fiction pour moi, c'est la fiction. À partir du moment où on dit : "Bon voilà, il y a le rôle de Black, le rôle

⁸⁰ Sur ce même sujet, lire Bense Ferreira Alves, C., 2020, « Les acteurs noirs et le monde du théâtre. Conventions de représentation et stratification de l'emploi (baie de San Francisco, 1985-2015) », *Revue française de sociologie*, vol. 61, n° 3, pp. 373-404.

de Blanc, de l'Arabe, le rôle de machin et on va chercher des gens comme au cinéma", pfff, on va chercher des clichés, des couleurs pour dire, mais bon voilà, quoi... »

C'est tout un inconscient collectif sur les femmes et les personnes racisées, les personnes non blanches, qui est à mettre au travail, comme le raconte avec finesse Alma, comédienne racisée en posant aujourd'hui un regard rétrospectif et réflexif sur son parcours :

« Au sein de l'école, un de mes professeurs m'a régulièrement appelée par le nom de mon pays de naissance : "Attention, c'est Djibouti qui monte sur le plateau." Il se disait en plus au fait de ces questions-là. Te ramener à ta condition noire, c'est très violent. Et à cette époque je ne pouvais pas décrypter, j'étais dans le vouloir plaire. Comment dire non, comment dire je ne vais pas... J'étais la seule racisée de la promo, il était entendu que j'aurais pouvoir jouer tous les rôles d'étrangères. À ce moment-là, quand j'ai été distribuée dans le rôle d'une servante, en plus ce rôle n'avait pratiquement pas de texte, je n'ai rien dit parce que j'avais trop peur, l'injonction au sourire et à ne pas faire de vagues... À ce moment-là, j'aurais aimé de la solidarité des autres acteurs blancs, on aurait pu dire ensemble que ça n'allait pas, que c'est reproduire un système. Plus tard, ce même pédagogue m'a engagée dans un spectacle et il me distribue dans le rôle de la gouvernante et donc je suis à la fois étudiante et sur le chemin professionnel comme ça. Je joue à la gouvernante et encore une fois, deux ans plus tard, je ne dis rien. Tout ce package de la servitude, de l'esclavage est énorme et je ne dis rien. Le choix du metteur en scène à ce moment-là, c'est du naturalisme en fait et, mais je me suis empêchée de dire. J'étais rémunérée, c'était mon premier contrat. Et puis, je suis sortie et là, ça a commencé, c'était l'enfer. D'audition en audition, de castings de cinéma et de théâtre, majoritairement les propositions que j'ai eues étaient dans l'assignation de genre et de race avec aussi un impact de la classe sociale, enfin maintenant j'en fais une lecture intersectionnelle. On ne me proposait que des rôles de subalternes, de sans-papiers, réfugiée, migrante avec toutes les déclinaisons en plus du langage dominant, c'était la prostituée, la terroriste... au cinéma. »
(Alma, comédienne racisée)

A contrario, Zia, une autre comédienne racisée rencontrée, raconte la chance d'avoir pu commencer sa carrière avec un seul en scène où elle jouait des dizaines de femmes. Dans le regard des metteur.euse.s 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. D'autres disent en jouer, puisque c'est la seule manière d'obtenir des rôles, fussent-ils stéréotypés, de rester dans le milieu, comme l'expose Anna : « J'ai des origines algériennes, je sais que ça peut faire partie d'une carte de visite. Et en théâtre, quand d'un coup je dis que je suis d'origine algérienne, je prends un petit accent comme ça heu, je mets ma petite veste Adidas et puis ça passe quoi. Non, mais, enfin pourtant, je ne fais pas plus arabe que ça, mais, des fois, je me dis que grâce à ça, je vais peut-être avoir un peu de boulot quoi, tu vois ? C'est terrible d'en arriver à penser comme ça. »

S'énonce la tendance des metteur.euse.s en scène à attribuer des rôles précis selon les profils et à enfermer les personnes racisées dans des rôles peu valorisants, ce qui par ailleurs est pour elleux le seul moyen de se faire une place, comme le raconte, Myriam, jeune comédienne qui porte le voile : « Donc, on a tellement tendance à mettre tout le monde dans les cases qu'on

se dit : “Bah, si cette fille, elle est voilée, elle doit forcément jouer ce personnage-là.” C’est comme les personnes noires qui jouent tout le temps les mêmes choses. Tu vois, tu vas te rendre compte que cette personne a toujours les mêmes rôles. Ou le rebeu qui va tout le temps être le gangsta. Donc j’ai l’impression, malheureusement, que les acteurs qui vont absolument percer, ils acceptent d’avoir cette étiquette-là, le temps de justement évoluer et pouvoir choisir ce qu’ils veulent vraiment. »

Selma, comédienne racisée, noire, raconte de son côté 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 femme blonde, d’échanger leurs rôles, et ça fonctionne. 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. « C’est un milieu où on doit être désiré.e selon des critères complètement subjectifs. On est au-delà de la compétence et donc, du coup, la discrimination va être sur des choses qui sont très, très rudes, sur le sexe, sur le physique, sur l’énergie, sur le capital sympathie de la personne », explique, Jo, comédienne. Tout.e.s racontent être très souvent enferm.e.s dans certains rôles et des castings qui ont tendance à accorder beaucoup d’importance à l’apparence physique.

La question des rôles stéréotypés joue évidemment sur les corps racialisés comme sur les corps sexualisés/genrés et sur les corps de classe, ainsi que sur les corps valides, attendus en fonction d’une norme implicite. Pour les comédiennes, en particulier, les normes physiques sont très restreintes et reposent sur différents processus discriminatoires : grossophobie, racisme, âgisme, injonction à la féminité... avec objectivation des femmes à partir de critères essentiellement physiques : « Toute la société juge ce qu’on fait de notre corps, nous, les femmes », raconte Amy, comédienne. Et celles qui transgressent se voient rapidement mises à la marge.

« J’ai une amie qui a eu des soucis. En gros, elle est lesbienne et à cette époque-là, et encore aujourd’hui, elle met très peu de jupes et de robes. Elle s’habille tout le temps un peu à la garçonne, quoi, avec un bonnet, tu vois, et tout. Et une fois, la prof lui a dit qu’elle ne pourrait pas monter sur scène tant qu’elle n’était pas en jupe pour faire son texte, quoi. Et donc, elle a dû aller se changer. Et une autre fille qui était avec nous, et qui était ronde. Et franchement, quatre années, c’était l’enfer quoi pour elle. Il y avait cette prof-là, de théâtre, ben, qui lui a fait tout un truc en mode “Ça se voit que t’es pas bien dans ton corps ! Ça se voit que tu veux perdre du poids, que tu n’es pas à l’aise.” Elle s’en est prise plein de tous les côtés. Normalement, quand t’es comédien.ne, ça ne devrait pas rentrer en compte que tu sois gros.se, mince. »
(Nora, comédienne)

Sans compter celles qui n’ont guère le choix, puisque, quoi qu’elles fassent, considérées comme hors des carcans de beauté attendus. Ces normes physiques univoques, avec pour idéal celui de la/du jeune premier.ère (mince, blanc, « beau »...), jouent contre les personnes n’ayant pas un physique qui correspond à cette norme et se voient enfermées dans des rôles peu valorisants, sans parler des commentaires critiques assez directs qui leur sont faites. Dans ce milieu où les corps sont centraux, où dans les offres d’emploi les caractéristiques physiques peuvent être mises en avant, s’installe aussi la possibilité de remarques discriminatoires sans

qu'elles ne soient pensées comme telles. Ces mécaniques sont institutionnalisées, incorporées, implicites, ancrées dans les habitudes, les pratiques, les représentations. La manière de s'encoder dans les fichiers du CAS⁸¹ est à cet égard intéressante, ce sont des corps décomposés de façon précise, qui se voient présentés, par taille, par couleur, par poids... Dans un tel contexte, les commentaires se font sans détour, avec violence sans pour autant que les choses soient pensées comme telles. Simplement on dit ce qui est de façon bien plus directe que dans le reste de la société où ce genre d'attitudes, en dehors bien entendu de logiques de dénigrement et/ou de harcèlement, se font plus discrètes, et font souvent, tout de même, l'objet de réprobation collective.

« Voilà, c'est comme je ne sais pas moi, la grossophobie, par exemple, tu vas voir une personne grosse dans la rue, si tu discrimines les personnes grosses tu vas peut-être rigoler, te cacher un petit peu... Tandis que, dans le théâtre, on va te dire par exemple, bonjour, non tu ne peux pas faire ce rôle-là parce que tu es trop grosse pour le faire.

En fait, c'est institutionnalisé, c'est accepté.

C'est comme le sexisme ou le racisme ordinaire, à partir d'un moment, on ne se rend pas compte que c'est du racisme et du sexisme parce que c'est tellement intégré, tu vois. Le racisme, ce n'est pas juste dire à une personne noire "sale bougnoule", c'est mille autres choses. »

(Selma, comédienne racisée)

C'est évidemment dans ce cadre que se déploie le corps attendu, parfait, de la « jeune première » et des privilèges qui l'accompagnent. « Jeunes premières » qui obtiennent les bonnes grâces des professeurs, par la suite parfois, à court terme, des metteurs en scène, mais dont ce « corps attendu », cette apparence, est *a posteriori* tout aussi enfermant, d'autant que la vieillesse prématurée des femmes dans le milieu vient rapidement y mettre un terme. Sans compter que ce fonctionnement « cloné » avive les formes de compétition qui peuvent être très fortes entre « jeunes premières », entre potentielles élues.

« En général, dans les écoles de théâtre, il y a un petit peu, la "Juliette" de *Roméo et Juliette*, qu'on a un peu tous à l'esprit, donc Européenne, plutôt jolie, dans les standards de 2020, fine, blanche, et ça, ça plaît à tout le monde. Tu sais en général que le marché de l'emploi, il va être plus doux avec toi. »

(Camille, comédienne)

« Après, à moi, il ne m'a personnellement jamais rien fait, parce que j'avais ses bonnes grâces. Mais par exemple, il y avait une comédienne et il la trouvait vraiment nulle et il me disait dans l'oreille "Putain, c'est n'importe quoi ce qu'elle fait, elle ne fera jamais rien", puis il lui criait "C'est super !" En général, les metteurs en scène ne cherchaient pas à me modifier. On travaillait directement sur mon interprétation. »

(Joanne, comédienne)

« Si t'as un physique de jeune première : "Ah, mais toi, t'es une jeune première, il y en a un milliard comme toi donc je ne sais pas comment tu vas faire pour te démarquer." La plupart

⁸¹ CAS (Centre des Arts Scéniques), à ce propos, voir l'analyse réalisée par Mariam Diallo dans le cadre de ce même projet ACTE 4.

alimentent quand même ce truc de, il faut toujours être dans la compétition face à n'importe quelle autre fille, parce que potentiellement elle peut te piquer ton rôle. »
(Julia, comédienne)

Cet enfermement de certains profils dans les mêmes types de rôles provoque déception, fatigue et parfois abandon, comme le raconte ce directeur d'institution : « Il n'y a pas que les conditions sociales qui font que les gens abandonnent hein. Il y a aussi des conditions de la profession qui font que voilà. C'est aussi des questions de discrimination. Un jeune comédien arabe qui me dit "Moi, j'en ai marre de jouer des dealers quoi, j'abandonne moi, je ne veux plus quoi". » Cet enfermement dans certains rôles pour les comédiennes, toutes les comédiennes, et de surcroît, les comédiennes racisées, amène également la nécessité de porter ses propres projets, comme le raconte Mégane, aujourd'hui, codirectrice de théâtre : « Quand tu es comédienne, tu es obligée d'être porteuse. Si tu ne veux pas être la bonniche ou la servante, tu dois porter ton projet. Dans les anciens films, comme *Police Academy*, tu n'avais que les connes, les bombasses, etc. Et tu te rends compte qu'on a été élevée à ça. »

Dans son étude à l'école du théâtre national de Strasbourg, à propos de ces mêmes processus, Adrien Thibault parle « d'auto-sexualisation et d'auto-racialisation »⁸² des comédien.ne.s invité.e.s à se conformer à ce qui est attendu. Notions qui résument assez bien les dynamiques que nous avons observées, en mettant en exergue le double mouvement d'assignation, en lien avec les représentations sociales et les stéréotypes, et de soumission contrainte, mais néanmoins consciente, aux règles du jeu par des formes de mises en scène de soi. Mises en scène qui, si elles font souffrir et entravent les possibilités artistiques, permettent néanmoins de trouver à travailler, à vivre, à rester dans la course, et parfois, à faire de ces pratiques artistiques un métier de long terme. Avec les années, il devient alors davantage possible de se frayer une place « autre », à distance des assignations, à partir de laquelle se déployer autrement. Par exemple, nous a été relaté à plusieurs reprises l'espace de liberté et de créativité pour les femmes et les personnes racisées, malgré le manque de reconnaissance sociale et économique, trouvé dans le théâtre jeune public. Moins tenu par ces logiques naturalistes et dès lors cadenassé par des visions stéréotypées, ce lieu permet d'explorer d'autres univers, ouvre les possibilités. Cela dit, s'exprime en parallèle le regret du manque de considération à l'égard de ces formes théâtrales, de ces carrières, de ces compagnies.

« Et tout de suite quand j'ai commencé à jouer, professionnellement, je travaillais aussi dans le théâtre adulte et je me sentais très enfermée, à entrer dans des stéréotypes, dans des rôles très prédéfinis. En faisant du jeune public, c'est très varié, j'ai eu l'occasion de faire beaucoup, beaucoup de choses que je n'aurais pas faites si j'étais restée dans le théâtre adulte. »
(Célia, comédienne)

« On avait l'impression peut-être que le public adulte, il fallait lui apporter du théâtre "sérieux" et quand je disais, dans le théâtre adulte que je côtoyais encore à l'époque, que je faisais de la marionnette, c'était "pfff ma pauvre tu fais de la marionnette ou bien houlala tu joues pour les enfants"... Pour être prise au sérieux dans ce métier-là, il fallait faire du

⁸² Thibault, A., 2020, « "Pas forcément ouvert". Sélection genrée, raciale et sociale à l'entrée de la section Jeu de l'école du théâtre national de Strasbourg », *Sous le talent : la classe, le genre, la race, Agone*, n° 65, pp. 127-149.

théâtre adulte. Il fallait s'adresser aux adultes. Je crois qu'il y avait ça sans doute. Et que comme beaucoup de gens font ça sans doute pour la reconnaissance... »
(Nelle, comédienne)

« Tu vois tout de suite qu'il y a une prédominance masculine dans le théâtre adulte, c'est évident. Il y a des femmes dans le théâtre adulte, mais elles ne sont pas mises en avant comme les hommes et puis j'imagine que les budgets du jeune public ne sont pas très attrayants pour des carrières masculines. Pour moi, le théâtre jeune public, ça a vraiment été un choix à un moment donné dans ma vie de me dire : c'est là que je me sens bien et c'est là que je veux rester. »
(Aurélié, comédienne)

Le talent, les compétences, le mérite

Enfin, derrière cette question des pluralités narratives, des écarts de possibles, des reconnaissances et des réussites, émerge la rhétorique du talent, des compétences, du mérite... Question particulièrement sensible.

Premièrement, nous l'avons déjà évoqué en parlant des auditions, du côté des évaluateur.trice.s, bien que « les critères de compétence et de talent » soient difficilement « objectivables »⁸³, cela ne les empêche aucunement de « faire illusion »⁸⁴. Derrière les performances, il y a du travail bien sûr, mais aussi pour celui/celle qui regarde, une part d'intuition, de ressenti, de goût individuel ainsi que des attentes sociales et des rapports de séduction, qu'ils soient sexualisés ou non. D'autant que, comme déjà évoqué lorsque nous avons parlé des écoles, les critères d'évaluation sont généralement peu explicités et sensiblement différents d'un.e professeur.e à l'autre, d'un.e metteur.euse à l'autre, sans compter les enjeux naturalistes et, pour les femmes en particulier, de sexualisation, voire d'objectification des corps.

« Je m'en voulais de me dire : "Tiens, mais pourquoi tu n'es pas libre avec ton corps, c'est vrai que t'as choisi un métier où il faut être libre avec ton corps." Et en fait, je n'ai pas de soucis avec mon corps en soi, c'était juste... Je me suis sentie instrumentalisée, utilisée. C'est très compliqué de mettre des paramètres, je dirais, rationnels, de compétence, du coup, les sélections vont reposer sur le sexe, sur le physique... C'est une grande violence ça en fait. »
(Marie, codirectrice d'un théâtre)

Par ailleurs, le contexte de concurrence, mais aussi d'un outil de travail qui n'est autre que le « soi », rend les élèves et les artistes fragiles face aux discours qui questionnent leurs potentialités nommées « talents ». Distinguer l'être de la pratique théâtrale, de la technique, des capacités est éminemment complexe. Les frontières sont poreuses et souvent traversées que ce soient dans les critiques rendues ou dans la manière dont elles sont reçues.

⁸³ Doyon, R., 2018 [2019], *Trajectoires professionnelles des artistes femmes en art dramatique. Singularités et mécanismes du « plafond de verre »*, op. cit., p. 23.

⁸⁴ Thibault, A., 2015, « Être ou ne pas être : la genèse de la consécration théâtrale ou la constitution primitive du talent », *Sociologie et sociétés*, vol. 47, n° 2, p. 88.

La rhétorique du « talent » peut également, du côté des détenteur.ice.s 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. C'est donc un discours qui recèle en haut potentiel de différenciation subjective, avec des effets conséquents en matière d'estime de soi, de confiance, d'autorisation à être et à créer, et dès lors de violences.

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 – les étudiant.e.s – 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, « jouer la séduction », « jouer la domination » par exemples, et la réalité des vécus est aussi en certaines situations empreinte de flou. 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 rendu 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'autant que, comme nous l'avons vu, 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. Dépendre du désir des autres, comme le relate Marie, aujourd'hui codirectrice d'un théâtre, ce n'est pas rien. Cette dimension du « plaire » participe aussi des possibilités créatrices et de carrière quand, une fois encore, le talent et le travail sont loin de se suffire et d'expliquer de façon holistique les échecs et les réussites :

« À la sortie de l'école, j'ai connu ce que beaucoup de gens connaissent, des difficultés d'insertion dans le milieu professionnel. En tant que jeune comédienne, je me suis pris en plein fouet, c'est-à-dire que je le savais, mais... évidemment, quand tu fais ce métier-là, tu te dis je vais bosser, ça va aller, mais c'était encore plus compliqué que je l'imaginais sur plein d'aspects, ce qui n'était pas juste les aspects contrats, financiers, c'était sur d'autres aspects aussi. Du coup, j'ai aussi fondé ma compagnie, justement pour ne pas dépendre de ce désir.

On ne peut pas dire que, par exemple, le fait d'avoir un diplôme suffit, c'est quand même beaucoup aussi la chance, rencontrer les bonnes personnes au bon moment. Tout ça, ce n'est pas juste une question de talent. On sait aussi que c'est un milieu comment dire... heu il y a une accessibilité qui est quand même tellement complexe que du coup, tout ça, ça va être renforcé, en fait. Le rapport de séduction est encore plus prononcé qu'ailleurs, mais le rapport de séduction ce n'est pas uniquement hommes-femmes. C'est aussi homme/homme. C'est quand même un milieu où on doit en permanence être désiré. »

Deuxièmement, et cet aspect est rarement mis en avant, le talent ainsi que les compétences qui le permettent sont aussi au croisement des ressources à disposition, des possibilités

offertes, de l'accumulation d'expériences... La question des réseaux apparaît une fois encore comme centrale. Comme le raconte par exemple Loubna, comédienne et metteuse en scène, une part importante des négociations se passe en « off » dans les lieux de socialisation que sont par exemple les bars, moins fréquentés par les femmes qui s'y sentent moins légitimes, se méfient des dragues outrageuses et des impacts sur leur réputation ou encore ne sont pas conviées à ces moments de détente qui sont aussi de réseautage. Exclue de ces « entre-soi masculins », Loubna explique notamment comment un de ces projets est passé du bas au haut de la pile d'un directeur de théâtre grâce à l'intermédiaire d'un de ses amis, partie prenante du projet, qui lui en a parlé en « buvant des coups avec lui ». Réussite au goût néanmoins amer d'avoir dû en passer par là...

Les travaux en sociologie des arts, notamment, sont assez explicites et unanimes à l'égard de l'importance des réseaux et des « attentions sélectives et cumulatives » qui échelonnent les possibilités de réussite dans le milieu tout en se cachant derrière la rhétorique du talent, du génie, supposés en dehors des contingences sociales et interactionnelles⁸⁵. 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 : l'obtention de rôles, en passant par les subsides, mais également 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 ? 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... » Cela n'a pas forcément à voir avec le talent, mais bien avec les représentations sociales, les opportunités, les réseaux dont je reparlerai dans un instant...

Troisièmement, le talent et le mérite, autre discours prégnant, comme dans toute sphère de la société, ne se suffisent pas. Dans une sorte d'étrange *double bind*, ces discours nient les disparités sociales tout autant que la question des assignations. Les qualités artistiques, le génie se racontent hors corps... « Homme ou femme », « blanc ou noir » ne seraient pas l'important, mais bien ce que l'artiste propose. Mythologie intéressante en soi, mais qui correspond peu à la pratique, nous l'avons vu, faite de corps biologiques et sociaux, sexués, racisés, précarisés, vulnérables, inscrits dans des représentations ethnocentrées de l'universel, du beau, du sacré et dans des rapports de domination et de pouvoir.

Dans leur numéro collectif de la revue *Agone*, Marie Buscatto, Marine Cordier et Joël Laillier notent que la « force de la rhétorique du “talent” dans les mondes de l'art et son rôle spécifique » consistent à « masquer, occulter, rendre invisibles les mécanismes sociaux de construction des inégalités à l'œuvre »⁸⁶. La rhétorique du « talent », disent-ils en substance, permet de naturaliser les inégalités et de justifier le statu quo. Comme le relate Martine Delvaux, « l'homme par défaut ne reconnaîtra pas, voire ne se rendra pas compte des avantages qui proviennent de son appartenance à la tribu parce que suivant le projet capitaliste dans lequel il s'inscrit pleinement, il est d'abord et avant tout un individu. S'il a du

⁸⁵ Voir notamment Jeanpierre, L., 2012, « De l'origine des inégalités dans les arts », *Revue française de sociologie*, 53, pp. 95-115.

⁸⁶ Buscatto, M., Cordier, M. et Laillier, J., 2020, « Éditorial. La fabrique des inégalités au cœur des formations artistiques », *Sous le talent : la classe, le genre, la race, Agone*, n° 65, p. 9.

succès, c'est grâce à son seul mérite »⁸⁷. Et Reine Prat d'ajouter : « L'invocation du talent, de l'excellence, voire du mérite, comme seul critère de sélection est l'argument indépassable de toute décision touchant à l'artistique. En fait, c'est la reconnaissance des pairs qui fait la décision. Qui dit "pair" dits "égaux" et donc "semblables"⁸⁸. »

En réalité, « plusieurs processus sociaux se combinent dans le temps pour expliquer les inégalités constatées : socialisations familiales, critères de jugement, stéréotypes et conventions sociales sont favorables à l'élection "naturelle" de certaines personnes plutôt d'origine sociale favorisée, de sexe masculin et non racisées »⁸⁹. Dans un article particulièrement éclairant, Adrien Thibault nous rappelle que la « hiérarchie des talents trahit ainsi, au théâtre plus qu'ailleurs, une hiérarchie des êtres ». L'idéologie du « si on veut, on peut », dit-il, y cède la place à celle du « si on est, on peut ». Dès lors, « l'interrogation sur ce qui fait et ceux qui font l'être ou le non-être (talentueux) n'en apparaît que plus nécessaire ». Son analyse l'amène à traiter des trois niveaux qui, dans le cumul des manques et/ou de ressources, permettent de saisir là où se cristallisent les inégalités et la manière dont elles permettent audit « talent » d'émerger et de se déployer.

« La genèse de la consécration » peut être retracée, dit-il, au travers d'une analyse des « propriétés scolaires, culturelles et corporelles desdits talentueux », « des relations qu'ils entretiennent entre eux » et enfin, « au travers des prescriptions familiales, amicales et professorales⁹⁰ ». Ses conclusions sont particulièrement éclairantes pour notre propos, lorsqu'il met en exergue que ce quelque chose que serait le talent, le génie, perçu comme « naturel » et donc « inexplicable » est en réalité profondément travaillé par des inégalités sociales : « De ce que nous en savons, le talent est le pouvoir personnel de domination charismatique, par définition légitime, produit par un triple travail social d'incorporation de dispositions, d'édification relationnelle et de prescriptions identitaires, effectué par une multiplicité d'acteurs au profit d'un individu particulier. Somme de propriétés et de processus sociaux individualisés, il est un avoir et un devenir faits (précocement) être⁹¹. »

⁸⁷ Lire Delvaux, M., 2021 (2019), *Le boys club*, Paris, Payot et Rivages, p. 159.

⁸⁸ Prat, R., 2021, *Exploser le plafond. Précis de féminisme à l'usage du monde de la culture*, Paris, Rue de l'Échiquier, p. 44.

⁸⁹ Buscatto, M., Cordier, M. et Laillier, J., 2020, « Éditorial. La fabrique des inégalités au cœur des formations artistiques », *op. cit.*, p. 16.

⁹⁰ Thibault, A., 2015, « Être ou ne pas être : la genèse de la consécration théâtrale ou la constitution primitive du talent », *Sociologie et sociétés*, vol. 47, n° 2, p. 89.

⁹¹ *Ibid.*, p. 108.

2. Quelles possibilités de carrière : seuils d'élimination et espaces d'opportunité

« On constate l'absence des femmes, nous dit Martine Delvaux, on pense leur effacement ou leur domination, leur humiliation, leur sacrifice... mais est-on capable de penser l'omniprésence masculine ? Ce que Virginia Woolf appelait pouvoir hypnotique de la domination et qu'on pourrait décrire comme l'état de fait de l'entre-soi des hommes. Une non-mixité si vaste, si étendue, si généralisée, si ordinaire, en somme, qu'elle passe inaperçue »⁹². Cette interrogation cruciale et les questions présentées ci-avant nous amènent à tenter de repérer de façon plus systématique, outre la question des rôles et des stéréotypes, les récurrences qui nous permettent « d'expliquer les raisons pour lesquelles, à formation et compétences égales, l'espace d'opportunité des hommes et des femmes n'est pas le même »⁹³ ; et, par ailleurs, les raisons pour lesquelles « 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.

Dans son étude intitulée *Trajectoires professionnelles des artistes femmes en art dramatique. Singularités et mécanismes du « plafond de verre »*⁹⁴, Raphaëlle Doyon 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 ». Nous l'avons vu, 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. 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 empreints d'idéologie raciale, souvent inconscientes, voire déniées. La question de l'inégalité 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 professionnel est elle aussi stratifiée.

Dans les différentes observations, dans les récits, une fois sorti.e.s des écoles, cinq dimensions carrefours principales nous été énoncées : les ressources sociales et culturelles, en ce inclus les socialisations genrées qui préparent davantage les hommes à occuper des fonctions à responsabilité ; l'importance des réseaux dans un milieu structuré par des logiques de cooptation ; l'articulation vie professionnelle/vie privée et notamment l'enjeu de la parentalité, éminemment genré ; les stéréotypes par rapport aux fonctions occupées et enfin la prégnance du sexisme ordinaire et de ses effets.

Les ressources sociales et culturelles

Comment tenir sur la durée sans être soutenu.e.s ? Comment ne pas s'épuiser dans des boulots alimentaires ? Comment garder l'envie, trouver le temps de la création, l'énergie nécessaire quand le quotidien est avant tout tramé par des logiques de survie, quand les

⁹² Lire Delvaux, M., 2021 (2019), *Le boys club*, op. cit., p. 23.

⁹³ Doyon, R., 2018 [2019], *Trajectoires professionnelles des artistes femmes en art dramatique. Singularités et mécanismes du « plafond de verre »*, op. cit., p. 26.

⁹⁴ *Ibid.*

contingences matérielles prennent toute la place ? Comment tenir sur la durée d'une vie en insécurité alimentaire permanente ? Comment quand un boulot se présente faire fi des déconvenues, des frustrations, des colères ? Comment jongler, aussi, entre le devant et l'arrière de la scène, s'interroge Jenny, une des comédiennes racisées rencontrées, artiste de nuit et serveuse de jour, dans un t-shirt informe, uniforme de cette cantine où elle sert des personnes en costume trois-pièces qui à peine la regardent, invisible parmi les invisibles, appréhendée comme une immigrée parmi les immigrés, insiste-t-elle, car ici comme ailleurs les corps racisés sont au service des corps blancs. Elle est belge pourtant, et sur scène chaque soir ou peut-être dans une autre vie...

Comme le relatent Raphaëlle Doyon⁹⁵ ainsi que Brigitte Rollet et Delphine Naudier : « 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 racialisation⁹⁶. » C'est à nouveau, dans la poursuite de ce qui a été précédemment énoncé, d'une part, le discours trompeur du talent, du génie, hors contingences, qui se donne à voir, et la négation de la manière dont ces inégalités de fait structurent le champ des possibles. Aux écarts en termes d'accès aux mondes des arts, aux écoles, aux rôles, aux soutiens, s'ajoutent les « bas de laine » eux aussi ancrés dans des conditions sociales concrètes, qui permettent de « nourrir » son CV avec toute l'attention requise ou épuisent dans des boulots éreintants, car seuls accessibles, et qui de surcroît sont traversés par des dimensions raciales et genrées, qui outre les corps atteignent les psychés.

La question des ressources sociales et culturelles, c'est aussi celle des backgrounds, de l'accès facilité à la Culture avec un grand C, à cet imaginaire d'un patrimoine universel, hors historicité, et à ses codes, ainsi que celle des socialisations à être, notamment à être « femme », et aux valeurs associées. Prendre sa place se gagne, s'apprend, au prix de nombreux sacrifices, de luttes individuelles et collectives qui supposent aussi, pour nombre de femmes, d'aller à l'encontre des socialisations apprises, socialisations incorporées qui invitent à se faire petites, à douter, à ne pas trop se faire remarquer. Ainsi, avoir de l'ambition, être correctement rémunéré.e.s, etc. sont des objectifs professionnels mis davantage en avant pour les hommes que pour les femmes. Ce qui parfois provoque du mal-être du côté des femmes qui nourrissent des objectifs similaires et qui prennent conscience de l'insupportable des écarts, des injustices. Évidemment, cela dépend des trajectoires, des singularités et, par ailleurs, les nouvelles générations le vivent parfois autrement, plus au fait, plus revendicatrices aussi, mais il y a des restes de cet apprentissage de la discrétion, de l'effacement, de la douceur qui jouent sur les possibilités d'estime de soi, de confiance, d'accomplissement, d'avancées en carrière tant il s'agit aller à l'encontre des valeurs professionnelles et intimes, voire identitaires transmises (soin, disponibilité, organisation...).

« Alors j'ai dû me battre pour mon salaire, enfin me battre, non j'ai dû négocier mon salaire pour mon nouveau boulot. Et moi, je suis quelqu'un qui déteste parler argent et je sais que

⁹⁵ Doyon, R., 2018 [2019], *Trajectoires professionnelles des artistes femmes en art dramatique. Singularités et mécanismes du « plafond de verre »*, op. cit.

⁹⁶ Naudier D., Rollet B., 2007, « Introduction », in Id. (dir.), *Genre et légitimité culturelle. Quelle reconnaissance pour les femmes ?*, Paris, L'Harmattan, coll. « Bibliothèque du féminisme », pp. 9-20 (ici p. 13).

je déteste tellement ça, je suis tellement mal à l'aise avec ça... C'est vraiment un truc d'éducation et je pense que les femmes elles ont vraiment un gros problème avec ça, en tout cas la plupart, j'ai l'impression. De celles qui m'entourent, elles ont vraiment un problème à défendre leurs intérêts financiers. C'est un gros sujet tabou pour moi et là je me retrouvais en position de défendre le fait que, ben, je passais directrice... Bon, après, ça ne veut pas dire grand-chose, mais... enfin voilà, mais c'est un autre statut et donc il fallait quand même que je sente une différence de juste..., de passer à un autre statut euh... Et là je sais que j'ai dû vraiment me faire violence. »
(Florence, codirectrice de théâtre)

« Le problème, tu vois, je pense que c'était, au départ, en tout cas moi, ouais ça, c'était l'image que je me faisais de la place d'une femme, ou même de ma place à moi, plus que de la place d'une femme, ouais ma place à moi parmi les autres. Je me dévaluais complètement, je ne m'autorisais pas à être là tu vois, parce que ce n'est pas ce qu'on nous a appris ! On nous a appris à être discrètes, à obéir, donc j'ai vécu cette difficulté-là. »
(Aline, directrice d'un théâtre)

Les normes éducatives genrées qui inculquent aux filles la retenue, la modestie participent de cette difficulté à se mettre en avant, à se valoriser par la suite, car ancrées dans les comportements, les corps. Laure, metteuse en scène témoigne de cette difficulté à aller contre l'éducation reçue, mais aussi les attendus sociétaux qui entravent les possibilités de prendre place, tout en se refusant à « imiter » des comportements masculins jugés prétentieux, équation complexe qui prend en réalité des formes multiples puisque s'observent à la fois des dynamiques de reproduction de ce qui est attendu et de fortes volontés de transformation profonde du secteur, et de la société, de manière plus générale : « J'ai l'impression que les filles on se met beaucoup moins en avant que les garçons. Alors, c'est peut-être que j'ai été éduquée comme ça, tu vois, c'est peut-être générationnel... Peut-être que la génération actuelle sera moins comme ça, je n'en sais rien, mais moi, par exemple, je ne dis pas "c'est génial ce que je fais". Je ne parle pas de mes trucs tout le temps, je ne prends pas cette place-là, mais je peux parfois être en conversation avec un homme de mon âge qui fait le même métier que moi et qui va me raconter tous ses trucs et qui ne va jamais me demander ce que je fais. Moi je ne vais pas en parler, tu vois donc c'est peut-être aussi de ma faute... Voilà, je suis plus discrète, plus en retrait... Et j'essaie de me battre contre ça, mais alors j'ai l'impression que c'est prétentieux. D'ailleurs, je les trouve très prétentieux [elle rit]. »

La question de la cooptation et des réseaux

Aux ressources de départ s'adjoignent les relations sociales qui, bien qu'en partie préexistantes, reposent aussi sur des opportunités inégalement distribuées. Nous l'avons déjà esquissé dans la partie sur les écoles, les réseaux sont très importants dans les possibilités de faire carrière, mais les moyens de les constituer, d'être coopté.e.s, outre la question des conditions socio-économiques – avoir le temps nécessaire pour aller dans les événements culturels divers, mais aussi dans les bars, discuter, rencontrer les « bonnes personnes » et, ce faisant, se faire connaître ou *a contrario* être obligé.e.s de travailler en parallèle –, sont notamment genrés... Comme l'énonce Raphaëlle Doyon : « 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 sexuée *a priori* »⁹⁷.

Cette question des entre-soi nous a été relatée à maintes reprises dans un milieu où les relations sociales sont essentielles. Myrtille Picaud, dans son étude à propos des inégalités de genre dans les programmations musicales⁹⁸, en comparant les scènes parisiennes et berlinoises, démontre en sus combien les réseaux d'entre-soi sont eux-mêmes situés. Elle note des différences notables d'ouverture en fonction de la conscience (ou non) des implicites genrés et sexistes qui orientent les prises de décision des différents acteurs rencontrés. Comme le raconte, Joe, metteuse en scène : « Ce sont les théâtres qui nous choisissent, généralement on envoie tout ce qu'on peut et puis on espère que ça marche, donc euh... Et puis je dirais vraiment sur des rapports de confiance. C'est très dur en fait d'obtenir l'attention d'un directeur ou d'une directrice de salle, donc ça se fait vraiment par réseau. Quand on part vraiment de zéro, il faut envoyer du matériel de ce qu'on a fait avant pour susciter la curiosité, mais moi quand même ma sensation, c'est que la seule chose qui marche, c'est le réseau. »

Enfin, notons que « 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 »⁹⁹. Comme le relate Amy, directrice d'un centre culturel : « À partir du moment où la majorité des conseils d'administration sont majoritairement constitués d'hommes de plus de 50 ans, blancs, hétéros... il y a très peu de représentativité de femmes et de choses comme ça bien sûr... » Ainsi, la composition des CA et des commissions de recrutement, majoritairement masculine, contribue à la perpétuation, d'une part, d'une moindre visibilité des productions artistiques faites par des femmes dont ils connaissent moins le travail et, d'autre part, du sexisme ambiant. Il s'agit dès lors d'un important potentiel levier de changement afin de s'ouvrir à la pluralité effective présente dans le milieu, que ce soit en termes de trajectoires ou de propositions artistiques.

Bien entendu, nous sommes conscients que cela ne se suffit pas. Les dynamiques de changement doivent être protéiformes, de court et de long terme, portées par des actrices différenciées, prendre place en différents lieux et à différentes échelles. Comme l'a notamment montré Anne Vanweddingen dans son travail sur les commissions de sélection de projets de film en Belgique¹⁰⁰, les biais genrés se posent bien au-delà des logiques paritaires, tant il ne suffit pas qu'il y ait des femmes dans une commission pour que leur point de vue soit entendu et respecté, d'une part. D'autre part, il est évident qu'une femme comme un homme peut reproduire les biais sexistes au travers desquels iels ont été socialisé.e.s, au travers desquels on leur a également, ici de façon spécifique, appris à évaluer le « beau », le

⁹⁷ Doyon, R., 2018 [2019], *Trajectoires professionnelles des artistes femmes en art dramatique. Singularités et mécanismes du « plafond de verre »*, op. cit., p. 11.

⁹⁸ Picaud, M., 2020, « Quand le genre entre en scène : configurations professionnelles de la programmation musicale et inégalités des artistes dans deux capitales européennes », *Sociétés contemporaines*, n° 119, pp. 143-168.

⁹⁹ Doyon, R., 2018 [2019], *Trajectoires professionnelles des artistes femmes en art dramatique. Singularités et mécanismes du « plafond de verre »*, op. cit.

¹⁰⁰ Vanweddingen, A., 2022, *Stéréotypes et normes de genre dans la sélection de projets de films. Des réunions paritaires et de la bonne volonté suffisent-elles pour « dégenrer » le cinéma ?*, Master de spécialisation en études de genre.

« solide », le « vendable »... Sans oublier bien évidemment qu'il ne s'agit pas de « Femme », catégorie réifiée et essentialisée, mais des femmes, à la croisée des singularités et des discriminations communes vécues.

La parentalité et plus spécifiquement encore, la maternité

La question de la maternité, ici, comme ailleurs dans la société, joue encore souvent contre les femmes. Qu'elles optent pour un renoncement (décision qui n'est pas toujours simple quand il s'agit en certains cas d'un choix contraint, de pragmatisme ou de dépit) ou qu'elles tentent de tout combiner. Elles restent celles dont les corps portent les enfants, celles aussi qui bien souvent s'en occupent majoritairement, ce qui peut compliquer la gestion des agendas, des tournées et fermer des portes, comme le relate Gaëlle, comédienne, très vite remplacée sur une création avec pour justification : « Je travaillerai avec toi quand tu auras fini de faire des enfants. ». Cette publication sur la page @Payetonrôle est à cet égard également très explicite :



Pour les comédiennes, les grossesses viennent souvent faire entrave à la poursuite de leur métier, que ce soit en lien avec des formes de discrimination à l'embauche, des jugements sur leur corps modifié ou encore, avec la combinaison difficile entre vie professionnelle et vie privée qui les rend – par choix ou par défaut, faute d'être suffisamment soutenues, relayées, secondées, épaulées, que ce soit par les partenaires, les proches, la société – moins disponibles.

« Par exemple, ma première grossesse, je venais de savoir que j'étais enceinte et il s'avère que c'était prévu que je fasse des castings, des auditions pour des pièces. Bref, je suis prise, mais ils m'ont dit "en fait, tu étais choisie, mais comme tu es enceinte, ça n'ira pas". »
(Justine, comédienne)

« Une fille que je connais, elle n'a plus été engagée après parce qu'elle avait pris du poids après son accouchement. »
(Mélanie, comédienne)

« Je suis en répétition avec mon bébé de six jours. Je jouais avec des amis de l'école et donc tout le monde se passait le bébé. Après, quand je jouais le soir, mes parents venaient dans

les loges le garder pour que je puisse allaiter. C'est toujours un peu cette dualité, entre l'envie de passer du temps avec tes enfants et en même temps de bosser. »
(Sarah, comédienne)

« Au début que j'avais mon bébé et que j'étais seule, j'étais avec mon bébé sous le bras, le Maxi-Cosi sur le bar, je demandais aux spectateurs de tenir le bébé. »
(Mélanie, assistante de direction dans un théâtre)

La question des « corps modifiés », et nous avons vu dans la partie sur « les rôles » combien ces éléments de la corporéité sont centraux, outre la maternité, renvoie également à celle de la vieillesse¹⁰¹. Permettons-nous ici une petite parenthèse pour signifier combien l'âgisme, les représentations sociales différenciées associées à la transformation inéluctable des corps par le temps pour les hommes et les femmes, ont une incidence sur la montée, mais aussi la durée, en carrière : « Au niveau du plateau, le rapport des filles et des garçons, enfin des comédiens et comédiennes, déjà il y a très peu de rôles pour les comédiennes à partir d'un certain âge. Voilà, donc là pour moi, il y a un réel problème », nous confia Sophia, comédienne.

Pour en revenir à la parentalité, les femmes racontent devoir affronter les remarques et les préjugés : « Après, si tu veux des enfants, bah ce n'est peut-être pas le métier le plus facile parce que c'est la nuit... », dans une société au sein de laquelle cette question est encore en grande partie considérée comme de leur responsabilité sans réelle prise en charge collective, dans une société où la peur d'annoncer une grossesse par crainte de chambouler l'organisation d'une équipe, de bouleverser un projet, de perdre sa place, mais aussi par peur d'un jugement implicite perdure : « Moi, j'ai le projet d'avoir un troisième enfant et je ne peux pas m'empêcher de me dire "gloups, le jour où ça arrivera"... Sachant que la personne en face va se dire "ça va encore être le bordel pour nous", ça va engendrer ça, autant de changements, c'est jamais simple en tout cas » (Cathy, assistante administrative dans un théâtre).

Enfin, sans compter que les dispositions au travail, que ce soit en termes de choix (vouloir prendre le temps pour ses enfants – ce qui pour les hommes est beaucoup moins valorisé – entre beaucoup moins en ligne de compte dans la définition/reconnaissance de soi) ou en termes de contraintes, ne sont bien entendu pas les mêmes une fois devenues mères. Maternité qui joue dès lors sur les possibilités de carrière et d'accès à des postes à responsabilité quand combiner parentalité et vie professionnelle est si compliqué. « Depuis que je suis mère, je me rends compte que ce secteur n'a pas du tout réfléchi à la question de la parentalité et je pense que ce sont les femmes qui en souffrent le plus », nous partage ainsi Rose, comédienne.

Dès lors, même quand les hommes et les femmes ont accès aux mêmes opportunités, les conditions (maternité...) ne permettront pas forcément aux femmes d'en profiter de la même manière et de continuer leurs avancées. Zoé, metteuse en scène, raconte : « J'ai quand même l'impression que c'est clairement un métier qui est pensé au masculin. Donc la première conséquence de ça, c'est que toute la structure est faite pour un homme. Par exemple, c'est un projet où tu dois être disponible pendant six semaines en bloc à 100%, ce n'est

¹⁰¹ Sur cette question qui n'a pas pu être approfondie dans le cadre de cette recherche, voir notamment le très bel ouvrage de Murielle Joudet, 2022, *La Seconde Femme – Ce que les actrices font à la vieillesse*, Paris, Premier Parallèle.

pratiquement jamais possible de faire la mise en scène autrement, donc c'est pratiquement incompatible avec le fait d'être parent. C'est vraiment un métier qui ne prévoit pas ça et en fait, j'ai l'impression que ce n'est pas juste... C'est présenté comme des contingences pratiques, mais en réalité, elles sont le reflet d'une idéologie. C'est-à-dire que si moi je disais en fait euh : je mets en scène le matin et l'après-midi je joue avec mon enfant, les gens penseraient que je ne suis pas une bonne metteuse en scène. Parce que le génie, il est complètement pris dans son travail donc pendant les douze ou les six semaines où il met en scène, le reste du monde n'existe pas. »

Outre les pressions, les tensions, s'invitent charge et fatigue mentales de devoir gérer vie privée et vie professionnelle et, à terme, se dessinent des parcours entravés : « Ce n'est pas parce qu'on donne la même place à un homme et à une femme que forcément ils la prendront de la même manière parce qu'aussi comme je te disais tantôt je crois que parfois, moi ce n'est pas parce que tu vas me dire que je peux aller siéger dans un super truc où je travaille 60 heures par semaine que je vais le faire parce que j'ai... parce qu'en tant que femme et en tant que mère, je vais avoir d'autres choses qui vont intervenir donc... Ce n'est pas que l'accès à la place, c'est aussi les conditions dans lesquelles chacun peut exercer cette place » (Mélania, assistante de direction dans un théâtre).

Stéréotypes par rapport aux fonctions occupées

Malgré le nombre d'étudiantes et surtout d'aspirantes majoritaires dans ces fonctions, les métiers du spectacle nous sont présentés comme davantage attribués à des hommes en lien avec les exigences et la grande implication demandée, difficiles à combiner avec la vie familiale, souvent décrite selon des schèmes de pensée qui confondent grossesse et parentalité, potentiellement du ressort des hommes et des femmes : « Pour moi, la scénographie, c'est un métier, je trouve peut-être un peu plus évident pour les hommes dans la mesure où on demande un investissement total, beaucoup de déplacements, beaucoup de travail la nuit, les répétitions. C'est biologique, c'est-à-dire qu'effectivement, à un moment donné, la question de l'enfant arrive et parfois ça peut peut-être interrompre des parcours, des parcours professionnels, et ça les interrompt parfois longtemps et parfois trop longtemps, que pour reprendre... retrouver une place ou, euh, donc je pense que ça influence quoi. On pourra faire toutes les lois pour l'équité qu'on veut, je veux dire tant que les hommes ne pourront pas porter les enfants... et du coup avoir peut-être plus envie de quitter un peu leur métier, c'est voilà. Tu vois qu'il y a un truc... Tout ça, c'est vrai aussi qu'il y a peut-être d'autres... Je ne sais pas, c'est peut-être culturel aussi, je ne sais pas » (Léon, metteur en scène).

Ainsi, les seuils d'élimination sont aussi interreliés aux stéréotypes genrés qui structurent le milieu et la société. Comme démontré par les chiffres¹⁰², se déploie notamment une certaine exclusivité masculine dans les emplois techniques : « C'est toujours aussi fascinant de voir dans les théâtres à quel point il y a des choses qui se reproduisent, en communication, en administration, en relation avec le public, on a beaucoup de femmes ; alors qu'en technique, on n'en a quasiment aucune. Alors, quand une femme est régisseuse, on a l'impression que

¹⁰² Cf. Acte 3.

c'est une fierté pour le Théâtre de dire "On a des femmes dans notre équipe technique" » (Danielle, responsable administrative d'un théâtre).

Les explications de ces disparités qui nous sont données reposent souvent sur des conceptions essentialisantes, des formes de naturalisation des fonctionnements sociétaux. Les « petites filles » seraient davantage socialisées à des orientations artistiques par leur inscription à des activités extrascolaires en ce sens, mais aussi parce que leur nature les mènerait vers ces activités.

« Il faut dire que, en plus dans les... jusqu'à présent, le costume était beaucoup plus présent dans le cursus. Donc ça je pense, ça a participé sans doute à attirer peut-être des étudiantes qui peuvent avoir plus de goût pour le vêtement, pour l'idée... que l'idée de la couture intéresse. »
(Vic., professeur)

« Dès les écoles primaires, quand il y a un atelier de théâtre, en général il y a plus de filles qui voudront y aller, par goût. Elles sont plus facilement désinhibées, elles sont plus prêtes à faire du spectacle, à jouer une pièce, à danser 'fin. Il y a un truc naturel aussi peut-être qui fait que... »
(Martin, professeur)

Cet ancrage naturaliste se retrouve également dans le discours de Claude, directeur de théâtre : « C'est clair que dans notre théâtre, comme dans beaucoup d'entreprises, on est entre guillemets – parce qu'il faut mettre des guillemets partout maintenant – "victime d'une situation qui nous dépasse, qui est le déterminisme social" et je préfère parler de déterminisme social plutôt que de systémie qui fait que, voilà le métier de la scène était plutôt réservé aux hommes et les métiers de communication et de l'accueil réservés aux femmes. » Parler de « déterminisme social », même si cela renvoie à une histoire des disparités inscrites dans la société, plutôt que de « systémie », permet de ne pas mettre en évidence les rapports de pouvoir et le sexisme, qu'ils soient passés ou contemporains, et dès lors de se dédouaner de la situation existante. Si le terme « social » renvoie à l'idée de « construction de la société », associée au « déterminisme », il mène potentiellement à une approche figée, quelque peu fataliste, et permet, ici à Claude, mais cela dépasse de loin son cas en particulier, de se présenter comme « victime d'une situation » de laquelle il ne semble pas participer.

Faire avec le sexisme

Enfin, pour les femmes, déjà durant les études, et ensuite dans les carrières, peu importe les postes occupés (même dans des charges de direction, nous y reviendrons dans le point suivant), la charge mentale de devoir se construire une carapace de protection contre le manque de reconnaissance et d'écoute est très forte, sans même parler de la question du sexisme : « En fait, ça me stresse d'une drôle de manière parce que j'ai conscience d'un automatisme de protection que j'ai. Tu deviens une machine, tu vois, hyper carrée... Je respire un coup pour me calmer et dire "Ok, on reprend", tu vois. Parce que tu te retrouves face à des mecs où on perd des heures aussi, mais j'ai appris de ça, tu vois. » Manon, metteuse en scène poursuit : « Et sur ce projet-là, quand je suis arrivée, tu vois, c'est con, mais c'était une nana de genre 28 ans qui était la lumière, une meuf de 30 piges au son et ça m'a fait un truc de fou

“Ok, on va pouvoir parler, je vais passer une bonne semaine, ça va bien se passer”, tu vois. Et en effet c’était beaucoup plus confortable. C’était dans le rapport, je n’avais pas besoin de la carapace dont j’ai besoin en temps normal. »

Youssef, professeur qui se présente comme homosexuel et racisé – ces éléments sont importants en lien avec le regard qu’il pose sur le milieu de la scénographie et des métiers techniques en général –, raconte : « Il y a quand même un gros machisme dans ce métier qui est lié à plusieurs choses hein, c’est que ça a longtemps été un métier exclusivement d’hommes. Il y avait une espèce d’*a priori* sur la question physique parce que quand même, quand on fait de la scéno, on doit déplacer des trucs, on doit porter des trucs, enfin c’est un travail qui peut être aussi extrêmement physique et du coup bon ben voilà, les femmes, elles sont plus faibles physiquement que les hommes, alors voilà on va laisser les hommes le faire, tu vois ce que je veux dire avec ce genre de discours... Mais c’est vrai qu’il y a quelque chose du machisme qui m’est intolérable ‘fin physiquement et de la domination des hommes, ‘fin je trouve ça très casse-pieds. » Il décrit notamment des comportements ouvertement sexistes et machistes, parfois, pour lui, difficiles à gérer : « Et un jour, un des régisseurs vient me voir et me dire “alors, pour le montage de tel spectacle, je vais prendre trois personnes. Elle, elle et lui” et mon collègue de dire “Ouais, t’as bien fait de la prendre, elle n’est pas super compétente, mais qu’est-ce qu’elle a un bon cul”. Et puis bah toi, t’es là et tu te dis “pfff...” Parce que, comment dire, c’est aussi la même chose d’une certaine façon, cette misogynie de base, ce machisme de base, il est aussi homophobe, raciste... ‘fin tu vois la question du traitement des femmes, il est lié vraiment à, attends comment ça s’appelle encore ce truc euh... l’intersectionnalité. »

Dans un tel contexte, la parole des femmes est souvent mise en doute. Dans les réunions, leur parole est décrédibilisée, considérée comme ayant peu de valeur. Comme l’énonce Éric, animateur : « Assez régulièrement quand une femme explique quelque chose, certains hommes ont tendance à réexpliquer les choses après parce qu’ils pensent que si la femme a expliqué, ce n’était pas compréhensible ou ça n’a pas été compris, que ça n’a pas de valeur. » De manière générale, les femmes metteuses en scène notamment nous racontent combien il leur est difficile d’être prises au sérieux, ce qui bien entendu a une incidence sur l’obtention de soutiens, mais aussi sur le déroulé des projets et, à terme, des carrières.

« Il était clair qu’en tant que metteuse en scène, donc potentiellement meneuse de projets, meneuse d’équipe, ce n’était pas évident d’être reconnue. Si jamais pour le dire brut de décoffrage, en tout cas à l’époque, si jamais vous étiez une jeune femme aimable et souriante, c’était très difficile d’être prise au sérieux. »
(Kyla, codirectrice d’une compagnie)

« Le fait que je sois une femme, c’était vraiment très difficile. Le directeur était très misogyne. J’ai assisté à, pfff, plein de moments horribles. J’avais fait venir Laura qui proposait un spectacle que je trouvais super sur les questions de racisme, tout ça. Et alors on la reçoit ici, on se met dans le hall et lui [imitation elle est assise, les bras croisés, et le regard tourné loin de son interlocuteur], comme à son habitude hein, pour mettre les gens mal à l’aise, il ne les regarde pas, il fait un peu semblant qu’il s’emmerde. Et puis tu as Laura qui ne connaît pas le personnage qui arrive toute rayonnante avec plein d’idées géniales, elle en a dans le ciboulot, elle arrive à parler de son spectacle, elle a tout pigé sur le truc et il ne la

regarde pas ! Et je la vois se décomposer petit à petit, tout son enthousiasme et... et sa verve et... qui commencent un peu à s'effriter et à couler au sol comme ça, elle, super mal, je le vois ! »

(Fanny, assistante de direction, théâtre)

Par ailleurs nous est raconté un traitement différent selon le genre lorsqu'il y a un problème, les femmes étant plus facilement critiquées et par ailleurs leurs remarques moins entendues et leurs demandes aisément remises en cause.

« C'est vrai que, de temps en temps, les demandes des metteuses en scène, ou des comédiennes, elles sont un peu vues euh... Elles sont plus facilement tournées à la dérision que les demandes des hommes [silence]. Quand c'est des hommes qui vont demander, étonnamment, on ne va pas passer 300 ans à... à se dire "est-ce que c'est une bonne idée ?, est-ce que c'est nécessaire ?, combien ça va nous coûter ?, etc.". Alors que, quand c'est des femmes... Je ne dis pas qu'on va euh... tout le temps le faire, mais c'est vrai que, là étonnamment, ça va devenir un sujet. »

(Dorian, responsable technique, théâtre)

« Étonnamment, les mots sont un peu plus durs quand on est en désaccord avec une femme... Je pense qu'on a vite tendance à dire... On va vite assez dire "oh putain elle est chiante" alors qu'euh... avec un homme, je ne sais pas pourquoi, ils le disent différ... enfin c'est pas... si différemment, mais euh... t'as l'idée...

moi j'ai jamais entendu Antoine dire "oh il est chiant"... »

(Marc, assistant de direction, théâtre)

De leur côté, à force de prendre, d'entendre, d'être dénigrées, les femmes nous racontent une tendance à l'autocensure, pour ne pas faire de vagues, passer entre les gouttes, faire ce qui est attendu, une tendance à l'auto-frein pour se protéger des lieux et des remarques sexistes, qui à nouveau font entrave sur les possibilités de déployer leurs narratifs singuliers, leurs êtres artistiques, leurs libertés tant décriées par ceux et surtout ceux qui appellent au statu quo quand ce n'est pas aux marches arrière où personne ne venait regarder, critiquer, les directions prises et leur manque de pluralité ; font entrave également sur les possibilités de carrière, sur les possibilités à terme d'occuper des postes à responsabilité au vu de leurs CVs moins fournis. « Je ne suis pas du genre à rentrer dans la cage du lion quand il a faim, c'est-à-dire que c'est probablement de l'autocensure¹⁰³, mais je ne suis pas allée aux endroits où ça aurait été le pire pour moi. Dans les théâtres où ça aurait été probablement le plus dur », nous dit Zoé, metteuse en scène. Et lorsqu'elles occupent un poste à responsabilités, les femmes savent que cela peut être vécu comme une menace pour les hommes, ce qui leur enjoint de multiples stratégies, dont celle de jouer sur les stéréotypes attendus : « Du genre une nana qui a du pouvoir, qui a une place haut placée quoi, qui a de l'influence sur des hommes, tu as besoin de rester dans des codes super genrés et de séduction, de féminité pour

¹⁰³ Notons que si la question de la censure et de l'autocensure prend actuellement beaucoup de place dans les débats, c'est majoritairement pour mettre en avant ce qui ne pourrait soi-disant plus se dire ; tandis que ce qui est tu ou ensilencé de longue date, en lien avec les narrations, les voix, les traces manquantes de nos histoires et de nos patri/matrimoines, est très peu mis en avant. Pour aller plus loin, lire les travaux de la philosophe Judith Lussier, 2019, *On ne peut plus rien dire : le militantisme à l'ère des réseaux sociaux*, Montréal, Cardinal, et 2021, *Annulé(e) : réflexions sur la cancel culture*, Montréal, Cardinal.

ne pas non plus être trop vue comme une menace, tu vois », raconte Mégane, codirectrice de théâtre.

Enfin, *a contrario*, pour les hommes, le sexisme peut être un outil d'affirmation de soi et de réaffirmation des rapports de pouvoir. Ainsi que nous le raconte Lionel, animateur, les comportements « masculins » et le sexisme permettent parfois d'arriver à ses fins : « Je me suis rendu compte que le seul moyen de faire passer mon message, c'était de faire l'homme, c'est à un moment de mettre le poing sur la table, de prendre ma voix de mâle alpha, et de lui dire [à sa directrice], c'est comme ça, tu m'écoutes. C'est terrible en fait, à chaque fois que je dois le faire je m'en veux après, en me disant, mais quelle horreur en fait tu es en train d'imposer ce diktat masculin ridicule. Mais bon après ça marche donc euh. Je crois que c'est bêtement par facilité et par amour du pouvoir aussi. C'est ça à un moment t'es bêtement, en fait on est tous tiraillé par la facilité en permanence, par l'absence de débat, parce que le débat c'est pénible. Il faut se dire à un moment aussi, c'est aller chercher la facilité, c'est juste que parfois tu es un peu moins dans la réflexion, un peu plus dans le... Et que tu abordes comme ça de façon plus sexiste la chose. »

3. Poste de direction, parité et reconnaissance

Une fois saisi, comme nous venons de le faire dans le point précédent, ce qui empêche, entrave, freine les carrières, regarder du côté des femmes qui malgré les planchers collants et plafonds de verre occupent un poste à responsabilité nous permettra de saisir que la question de la parité, pour essentielle qu'elle soit, ne résout pas tout. En effet, une fois directrice, metteuse en scène, gestionnaire de projet, etc., de nouveaux obstacles se dressent. La question de dénigrement ou de l'autodénigrement du travail des femmes, en particulier lorsqu'elles occupent ou souhaitent occuper un poste à responsabilité, nous est apparue particulièrement saillante. Les femmes rencontrées avec qui nous avons eu la possibilité de réaliser un entretien ethnographique nous ont toutes partagé des vécus difficiles¹⁰⁴. Même si aujourd'hui, elles ont « réussi », elles occupent un poste important, elles dirigent leurs propres projets, les embûches de petite et grande envergure sont quotidiennes. Même si elles font bonne figure, elles ne veulent surtout pas mettre leurs dites « faiblesses » sur le devant de la scène par peur d'être décredibilisées, ce qui participe déjà de leur trajectoire, elles vivent des difficultés spécifiques du fait de leur être sexué « femme » et des rapports de domination à l'œuvre. Tant que la reconnaissance d'un système dysfonctionnant au-delà des personnes ne sera pas établie, resteront les atteintes et les luttes.

Être prises au sérieux

Ainsi, sur leurs vécus en tant que directrices, de façon transversale, les femmes rencontrées racontent que le fait de diriger une structure ne les protège pas des logiques patriarcales à l'œuvre dans la société et dans le secteur, qui se marquent dans les trajectoires, les carrières, mais aussi les logiques qui sous-tendent les comités de recrutement, d'attribution de fonds, les choix de programmation, mais également au quotidien, que ce soit au sein de leurs institutions ou vis-à-vis de l'extérieur.

Elles soulèvent en outre de manière forte les questions de la reconnaissance (être prises au sérieux) ainsi que du sexisme et du racisme latents ou explicites. Dans les administrations culturelles, par exemple, s'observent des conceptions encore très sexistes qui se marquent par la méfiance, voire la défiance explicite vis-à-vis des postes à responsabilités confiés à des femmes, comme le raconte ce directeur de centre culturel à propos de celle qui l'a précédé : « Il y avait une ambiance un peu macho de la part de la commune. Ne pas prendre une femme parce qu'on se dit qu'elle n'est pas capable de gérer une équipe quoi. Donc il y a une mentalité et tu vois, que ce soit machiste ou raciste, ce sont des gens qui fonctionnent avec des clichés et qui n'évoluent pas dans leurs clichés. » Dès lors, aux femmes qui malgré tout passent les multiples barrières et sont nommées, il est demandé d'en faire plus, que ce soit de façon implicite ou explicite (les mots, les gestes, les silences, les rumeurs...), de faire davantage leurs preuves. Et, bien évidemment, elles sont attendues au tournant de leurs erreurs

¹⁰⁴ Pour rappel, durant les années 2020-2021 et 2021-2022, des observations ont été menées dans 14 théâtres et grandes structures, 4 théâtres jeune public, 8 compagnies et 5 centres culturels, assorties de discussions informelles et d'entretiens ethnographiques. J'ai également réalisé des entretiens avec des femmes directrices ou aspirantes directrices d'institution en dehors des structures. Dans le cadre de ce rapport et de la rédaction de ce point en particulier, sont mobilisés les entretiens réalisés avec 23 directeur.trice.s d'institutions – théâtre, compagnie, centres culturels... – (8 hommes/15 femmes dont 1 femme racisée) ; 12 metteur.euse.s en scène (4 hommes/8 femmes dont 3 femmes racisées) et 36 responsables administratives, assistant.e.s de direction, technicien.ne.s, animateur.trice.s (10 hommes dont 2 racisés/26 femmes dont 1 racisée).

pronostiquées. Même les hommes le constatent quand ils veulent bien ouvrir l'œil : « Je pense que pour une femme, il faut qu'elle soit trois fois plus intelligente que quelqu'un de normal pour qu'on commence à la regarder et donc c'est un réel problème » (Gaston, codirecteur d'un théâtre).

Les difficultés et les échecs que tout un chacun peut rencontrer, outre leur plus grande probabilité par notamment le manque de soutien et de crédit, nous y reviendrons, sont aussi associés au fait d'être « femme », avec comme sous-texte « on t'a laissé ta chance et évidemment, tu n'as pas eu les épaules ». Ici encore, comme pour les rôles de théâtre ou de cinéma, même si c'est souvent moins explicite, des formes de naturalisation des rapports sociaux de sexe se donnent à voir où le sexe anatomique et le genre sont si intrinsèquement liés que le sexe impose le genre et vient réduire, ici en l'occurrence, les femmes à des attributs de nature stéréotypée¹⁰⁵, travaillés par des rapports de domination et des hiérarchies en leur défaveur.

« Moi, je peux dire que mon avant-dernier spectacle, le directeur de l'institution... On a eu un gros bug le jour de la première, tout le système informatique a pété, donc il y a eu 3 minutes de noir et, sur un plateau, c'est beaucoup. Et le jour de la première, c'est moche. Donc lui il a eu très peur. On a essayé de combler, mais on ne s'y attendait tellement pas. Enfin bref et donc après il m'a dit que j'étais beaucoup plus séduisante quand je parlais d'un projet que quand je le faisais. Je ne comprends pas comment je ne lui ai pas cassé la gueule. J'ai pleuré, j'ai dit je pleure excuse-moi, je pleure parce que je suis fatiguée. Je ne pleurais pas de tristesse, mais de colère, mais je n'ai pu lui dire que ça. Il y a quelques années, mais je ne comprends pas comment je ne l'ai pas collé au mur. Mais je suis sûr qu'il n'oserait jamais dire ça à un autre homme jamais. Ah ça c'est sûr, de mon expérience, le milieu est un milieu très machiste et je pense qu'on a vraiment beaucoup de boulot. »
(Diane, responsable de sa compagnie)

Et les logiques de codirection ne font pas forcément, au contraire, barrage à ces fonctionnements institués où tendent à se poursuivre les structures sociales de domination inhérentes à notre société. D'un côté, vis-à-vis du monde extérieur, comme le raconte Marie, codirectrice d'un théâtre : « Et je dois dire que moi, ce que j'ai pu observer, je l'ai déjà dit assez souvent, mais quand on avait des réunions, on s'adressait toujours à Félicien plutôt qu'à moi. Je crois que la relation qu'on avait ensemble à ce moment-là était très équilibrée, mais ça se faisait vraiment de l'extérieur, naturellement en fait dans tous les contacts officiels pour le subventionnement, etc. Voilà tous les contacts, même avec les autres directions, quand il y avait des rencontres entre directeurs, c'est comme ça en fait. » De l'autre, cela joue aussi parfois au sein des équipes de codirection dans des relations qui ne sont pas exemptes de sexisme plus ou moins marqué, plus ou moins explicite. Comme le relate Kyla, aujourd'hui, seule à la tête de sa compagnie, à ses débuts, en codirection, elle a dû faire face à de nombreux abus d'autorité et des formes de paternalisme prégnant de la part de son binôme, à la fois envers les membres de l'équipe, mais également envers elle-même.

¹⁰⁵ À ce propos, lire Mathieu, N.-M., 2013 (1991), *L'Anatomie politique : usage, déréliction et résilience des femmes*, Paris, IXE.

« En fait, pour te résumer, tant que je disais oui au projet et tant que je suivais mon codirecteur dans ses projets, c'était ok, mais à partir du moment où j'ai dit non, où j'ai dit, mais moi je trouve que ce n'est pas pertinent de faire ça.

On est une compagnie jeune public.

Je trouvais que ça ne rentrait pas dans nos missions, donc j'ai dit non, mais alors là j'ai commencé à savoir ce que c'était de ne pas être d'accord. »

(Kyla)

Kyla nous raconte aussi ses débuts, ce besoin d'être légitimée par la profession, et dès lors, même si doucement souffle le vent du changement, par des hommes, détenteurs des lieux et des ressources. Ce manque de confiance qu'elle nous partage, ce sentiment de ne pas être légitime est assez prégnant, pour le moins au début de l'occupation de postes à responsabilités, chez l'ensemble des directrices rencontrées qui se savent en train de forcer la porte d'un monde d'hommes où elles ne sont pas *a priori* les bienvenues. Ces vécus, ces malaises, surtout lorsqu'elles sont jeunes et inexpérimentées les poussent parfois à accepter le paternalisme, comme un moindre mal, qui permet d'avoir un regard bienveillant, « paternel », rassurant, validant leurs actes, avec aussi cette conscience que peu importe l'endroit, des dynamiques similaires y prennent place, avec cette conscience également qu'il vaut mieux un cadre empreint de paternalisme plutôt que des formes de sexisme plus agressives. Les rapports d'âge jouent également avec cette tendance, que nous ont aussi partagée de nombreuses étudiantes, à accorder une certaine excuse de l'âge (« ils sont d'une autre génération ») entremêlée du respect ressenti vis-à-vis des parcours artistiques, des carrières de ces hommes : « Je ne me sentais peut-être pas totalement légitime dans le rôle de la direction. Aujourd'hui, je me sens vraiment beaucoup plus à ma place. À ce moment-là, j'avais encore besoin peut-être d'une figure paternelle. Il était un peu plus âgé que moi... Tu vois de quelqu'un qui me rassure » (Kyla).

Vécus d'illégitimité et mésestime de soi

Aller contre ce qui a aussi été intériorisé d'une certaine infériorité, par ailleurs rappelée en permanence, est très difficile et vient créer, alimenter, aviver, en fonction des histoires singulières, un manque de confiance dans le chef des femmes en poste de direction et renforcer les vécus d'illégitimité. Les discours qui leur sont renvoyés, les galères qu'elles doivent affronter, les humiliations et les remises en cause quotidienne, les logiques paternalistes épuisent et viennent porter atteinte à l'estime de soi, déjà bien souvent fragilisée, par les parcours et les normes sociétales transgressées. Telle cette metteuse en scène, de 40 ans, qui sur son premier gros projet se fait dire « elle ne va pas y arriver la petite... » ou cette jeune directrice de théâtre qui nous dit : « J'ai reçu des mails de gens qui me disaient ce que je devais programmer par exemple. » Entre discrimination et « habitus » de genre¹⁰⁶ qui, par la socialisation reçue, les ont peu préparées à la fonction occupée, il ne leur est pas facile d'imposer la légitimité de leur présence et de faire autorité. Eva, autrice et metteuse en scène, raconte par exemple la manière dont elle a rétrospectivement saisi qu'elle n'accordait pas spontanément le même crédit aux femmes et aux hommes en position de pouvoir :

¹⁰⁶ Lire notamment Sanchez-Mazas, M. et Casini, A., 2007, « Femmes au pouvoir... mais quel pouvoir ? Le plafond de verre en question », in Stoffel, S. (dir.), *Femmes et pouvoir*, Bruxelles, Université des femmes, pp. 91-98.

« Il faut aussi interroger à quel point le système est en nous. Il y a des directrices de théâtre qui font la même chose que les mecs, si c'est ça, à quoi ça sert... Et pour les autres, quelques femmes extraordinaires dont j'ai croisé la route, je me suis demandé *a posteriori* si je leur avais donné autant de crédits qu'à un mec. Par exemple, Isabelle, quand j'allais la voir dans son bureau, est-ce que moi-même je n'avais pas dans ma tête "elle est pas très légitime". Tu vois jusqu'où on porte le système en soi. »

Les femmes directrices d'institution rencontrées se disent peu prises au sérieux, peu écoutées alors que davantage de crédit est accordé aux hommes et cela vaut aussi parfois à l'intérieur de leurs propres équipes au sein desquelles tout le monde ne voit pas forcément d'un bon œil le fait d'être dirigé par une femme et où faire autorité et être reconnue ne va pas de soi... « J'ai bien senti qu'il fallait que je sois très ferme, que je montre que même si je suis une femme souriante, j'ai quand même de l'autorité », raconte Joëlle, directrice de centre culturel, « que ce n'était pas parce que j'étais une femme qu'on pouvait tout faire. Et je ne suis pas sûre que si j'avais été un homme, ces périodes-là se seraient passées de la même manière. » Sans compter que des comportements de dragues inappropriées, notamment, nous sont aussi relatés comme faisant partie du paysage, peu importe la fonction occupée. Comme l'énonce Mégane, metteuse en scène : « Voilà, et donc là, je me disais si j'avais été un mec, peut-être qu'il me n'écouterait pas, mais au moins il ne me ferait pas des propositions. 'Fin, ce n'était pas non plus viens dans mon lit et je te propulse. Mais plus genre, tu ne veux pas rentrer chez moi. En fait, c'est un rapport hiérarchique. T'es vieux. Je n'ai pas du tout envie. Réfléchis deux secondes quoi, tu vois ? Ça ne m'intéresse pas, mais je n'ai pas dit ça, j'ai juste dit "heu non merci" j'étais juste super mal à l'aise quoi. »

En effet, occuper une place de direction, un endroit de pouvoir, bien entendu contingenté et relatif, mais néanmoins effectif, ne signifie pas forcément être en position d'autorité. La posture d'autorité est intimement liée aux questions de légitimité et de reconnaissance, occuper une place de « pouvoir » n'y suffit pas. Cette distinction nous permet de tenir compte, outre les obstacles qui rendent l'accès à ces endroits de pouvoir plus difficiles, des effets de discours et de pratiques de discrédit sur les trajectoires de réussite des femmes. Le fait de ne pas être prises au sérieux fait entraves tout autant qu'il fatigue et empêche de se déployer totalement et sereinement.

Outre les moments de négociation autour des projets, l'exemple des réunions est revenu dans de nombreux récits, moment qui cristallise et met en scène les places, les rôles, les statuts, les jeux de pouvoir. Joëlle, directrice de centre culturel, raconte : « Donc il y a des réunions de programmeurs, il y a des réunions de directeurs de centres culturels... Il y a une réunion qui m'a très fort marquée où il n'y a que des hommes de plus de 50 ans qui avaient pris la parole. Dans les réunions, il y a automatiquement des personnalités plus fortes qui prennent le dessus et c'est quasi systématiquement des hommes de plus de 50 ans, j'ai envie de dire. »

De manière générale, dans les réunions, disent-elles, il y a peu d'écoute des femmes qui se sentent alors décredibilisées et qui, en certains cas, à force de déconvenues, mais aussi pour se préserver, n'osent plus ou font le choix de ne plus s'exprimer. Bien entendu, des ruses, des stratagèmes se développent également pour tenter de sortir des rapports sexistes qui enferment et empêchent d'être prises au sérieux, comme « faire la grande gueule comme eux », être très autoritaire, ne pas laisser place à la discussion, se « masculiniser » pour éviter

les discriminations liées à la condition de femme ou encore créer sa propre compagnie, mais à quel prix ? Certaines équipes, notamment dans les plus petites compagnies, font le choix d'un entre-soi féminin pour pouvoir sortir de toute une série de rapports de pouvoir qui empêchent de faire ce qu'on l'on souhaite réellement faire et qui, elles insistent, épuisent. Se pose à nouveau la question des répercussions de cette fatigue mentale, assortie des « seuils d'élimination » dont je parlais plus avant, sur la motivation et la créativité.

« Je me rase les cheveux et je m'appelle P* (son nom au masculin) et j'en ai marre. Et je signe ** (nom masculinisé). Je n'en pouvais plus tellement je me sentais rabrouée parce que je suis une femme. »
(P., metteuse en scène)

« Aux toutes premières réunions où j'allais du secteur tu vois, où on se réunissait avec quelques directeurs et directrices de théâtres à Bruxelles, bah on était parfois une ou deux femmes, parfois j'ai été toute seule. Et il y avait que les hommes qui parlaient, c'était affreux ! Et je me suis aussi rendu compte que j'avais peur de parler, tu vois quand j'étais là, à ces réunions, je me dévaluais, je ne me sentais pas légitime à ma place ! Et je me disais, mais tous ces hommes, moi finalement qui je suis ? Je me dévaluais complètement et j'ai fait un gros travail sur moi-même pour, pour prendre ma place et pour aussi repérer les mécanismes du patriarcat. »
(Aline, directrice d'un théâtre)

Processus de dénigrement et d'autodénigrement s'entremêlent pour ces femmes en lutte pour être reconnues compétentes. Avec un discours transversal qui vient dire : dès que c'est important, signifiant, reconnu, alors ce n'est pas pour les femmes. L'une d'entre elles nous donne même l'exemple du ministère de la Culture « dans les mains d'une femme », dit-elle, car « la culture est considérée comme une matière secondaire ». La question de la légitimité, déjà évoquée, est centrale. Les femmes directrices rencontrées racontent une tendance à être fortement impactées par le regard des autres en tant que directrices, qui les amène à en faire plus par peur d'être rattrapées au tournant de leur incompétence ou de leur illégitimité supposée. Les hommes occupant la place « qui leur revient » ne se posent pas forcément ces questions et cela n'a pas forcément à voir avec le syndrome de l'imposteur – elles peuvent en effet se savoir compétentes ou pour le moins aussi compétentes que leurs homologues masculins, elles savent la solidité de leurs trajectoires sans cadeaux, sans facilités –, mais davantage avec les représentations, les rumeurs, les pressions sociales, avec cette idée de transgression d'un ordre établi contre lequel elles doivent lutter. Et évidemment se sentir légitimes, c'est aussi être reconnues comme telles, ce qui est loin d'être évident pour les femmes metteuses en scène par exemple, qui sont vues comme ne possédant pas les mêmes ressources que les hommes (traits de personnalité considérés comme typiquement féminins...), mais qui sont aussi privées de ressources (réseaux...) par leur parcours de socialisation et les logiques de *boys clubs*¹⁰⁷ qui leur préexistent.

« Donc on était quand même un peu vouées à l'échec en tant que femmes parce que c'était évident qu'on n'avait jamais les mêmes ressources pour atteindre ça, c'est-à-dire beaucoup plus de capacité à fraterniser entre mecs. Ça se passait souvent, donc entre mecs, ils

¹⁰⁷ Lire Delvaux, M., 2021 (2019), *Le boys club*, Paris, Payot et Rivages.

fraternisaient sur des sujets, ils faisaient un peu des blagues et donc avec des femmes, il y avait un tout petit peu de distance, un malaise parce que euh... C'était moins possible. Et du coup, ça réseautait moins bien je dirais. Et puis, comme c'est encore très perçu comme une position de leader et du coup on associe des compétences masculines notamment justement la capacité de s'imposer, la force, la capacité de résistance, la capacité de nos équipes... »
(Zoé, metteuse en scène)

« Par exemple, je me souviens, on arrive moi ma dramaturge, et le mec attendait, prenait des plombs devant cette voiture, et à un moment je fais : "c'est bon on peut partir ou on attend quoi", puis il me fait : "le metteur en scène". J'étais là "Non, mais coucou c'est moi !" »
(P., metteuse en scène)

Ainsi, les femmes occupant des postes à responsabilités sont mises sous pression, avec cette épée suspendue au-dessus de leur tête, attendues au tournant de leurs erreurs, elles doivent davantage prouver qu'elles méritent leur place, qu'elles sont compétentes... « Une femme bien dans sa peau, ça déplaît énormément et c'est très compliqué quand tu es patronne. Moi, je suis patronne et je travaille avec des hommes. On est deux femmes qui avons la direction dans ce projet et on s'en prend plein la gueule, de mépris banalisé de la part de mecs qui se disent des alliés des femmes et ça me fait mal parce qu'ils ne se rendent pas compte... Ils ne se rendent pas compte à quel point de base, t'as moins la parole en étant une nana quoi », raconte Annie, metteuse en scène.

Obstacles, embûches et fatigues

Tout ce travail pour saisir le jeu, s'en départir, trouver place, lutter contre les assignations, faire taire la petite voix qui insinue le doute, combiner les attendus et les envies, ne pas renoncer parfois à un projet de maternité, tant que la question de la parentalité reste structurée par des inégalités criantes en termes d'impact sur les carrières, provoque épuisement et chez certaines découragements, replis vers de plus petits projets, de plus petites structures sachant que de toutes les manières, certains seuils restent pratiquement infranchissables... Tout comme les étudiantes, elles relatent également la charge mentale qui leur incombe à divers niveaux : faire davantage ses preuves, ne pas se laisser enfermer dans les stéréotypes, faire face à la hiérarchisation des pratiques (le théâtre pour enfants davantage dans les mains des femmes étant par exemple moins considéré) ou encore gérer le climat sexiste de nombreuses réunions... Elles énoncent une certaine fatigue de devoir prouver/justifier qu'elles sont en poste en lien avec des compétences (et non, je cite « parce qu'on est mignonne » ou « qu'on a couché »), mais aussi de cette gestion quotidienne des rapports de genre. L'une d'entre elles énonce : « Je me suis dit "C'est quoi ce milieu dégueulasse ?" Je me disais "Être un homme ne nous ferait peut-être pas propulser à des hauts postes, mais permettrait d'avoir une moins grande charge mentale à devoir refuser des avances". »

L'absence de reconnaissance du travail réalisé fait lui aussi charge mentale et s'inscrit dans des rapports de genre et de pouvoir. Sans compter les obstacles qui, de façon consciente ou inconsciente, sont placés sur leurs routes.

« Mais tu vois, il y a même un truc où je trouve que les hommes sont, de manière probablement inconsciente, mais ça n'en est pas moins vrai, ils sont prêts à foutre une ambiance de travail monumentale, parce qu'une femme, ils n'ont pas envie que ça réussisse, ils n'ont pas envie que ça marche, ils n'ont pas envie de soutenir les femmes. On s'est dit, mais putain ils font la gueule, mais le problème il n'est pas là, il est dans..., dans les petits zizis, ils sont complexés quoi, c'est incroyable. »
(Marianne, directrice d'institution)

« Avant, oui, vis-à-vis de mon ancienne directrice franchement... Justement parce que c'était une femme, on lui mettait des bâtons dans les roues. C'était insidieux, c'est difficile à expliquer, mais euh voilà, il y en a ici sur le site qui ne supportaient pas qu'une femme puisse être directrice, ça c'était très clair. »
(Jean, animateur en centre culturel)

Et puis il y a également des embûches plus explicites en direction des femmes qui ne restent pas à leur place, qui ne jouent pas le jeu attendu et qui viennent remettre en cause les rapports de pouvoir institués :

« Il y a un mouvement de mecs qui détruit des femmes directrices pour leur incompétence. Par exemple, l'ancien directeur de ce théâtre veut réinstaurer des spectacles dans la programmation, mais la nouvelle directrice n'accepte pas, donc elle est mal vue par ces hommes. »
(Fanny, assistante de direction, théâtre)

Les femmes directrices ont exprimé beaucoup de peurs à ce sujet, ne pas perdre les soutiens, ne pas fâcher, ne pas totalement rompre avec le passé et en même temps, tenter d'assumer quelque chose de différent. Des tensions se marquent entre leur volonté d'être reconnues par le milieu (et là en gros ce sont des hommes) et leur volonté de ne pas trahir la cause féministe et les luttes en cours, tensions également entre leur volonté d'accomplissement personnel (aller plus haut et donc jouer le jeu) et le souhait de changement collectif, telle Lucie, directrice de théâtre, qui nous confie la manière dont elle est travaillée par la question des héritages. Revenant sur sa trajectoire, elle raconte sa conscience progressive du climat sexiste dans lequel elle a évolué. Elle parle surtout de son expérience, en ce qui concerne les écoles, de paternalisme bienveillant où soutien, apprentissage, rapports de pouvoir, rapports intergénérationnels s'entremêlent, où s'instituent des modes de fonctionnement, s'intériorisent des attendus. Sortie par le haut de ce milieu très sélectif, elle raconte aussi son sentiment de reconnaissance, d'avoir été choisie, élue, validée.

Elle nous fait également part de ses blessures. « Validée », incluse assez rapidement dans des projets qui comptent et qui ouvrent de nouvelles portes, elle se voit en parallèle discréditée et circule la rumeur, pour elle comme pour d'autres, qui ne fera que s'accroître avec les opportunités et les accomplissements de son parcours, d'être « celle qui a couché ». Ces vécus sont venus nourrir de forts sentiments d'illégitimité et ouvrir une brèche avec laquelle elle se débat encore aujourd'hui. Son monde se resserre, « le monde dans lequel je pensais vivre n'existe pas », raconte-t-elle. Elle se voit et se vit comme remise à sa place, réduite à son corps et à de potentielles logiques opportunistes plutôt qu'à ses compétences. Ces vécus, elle les

nomme « failles d'illégitimité ». Elle a insisté pour être protégée par l'anonymat, mais si elle nous lit, cette notion, si forte, qui résume tant de vécus rapportés, lui revient. Ces failles qui deviennent, dit-elle, autant de combats contre soi-même pour faire sa place, sans se perdre, sans renoncer à ses valeurs, sans se blesser.

Elle raconte aussi comment la rencontre avec d'autres femmes, la dynamique collective est alors pour elle un indispensable, en termes de soutiens, de luttes, mais aussi d'un nouveau type de validation qui se libère du regard des hommes. De sa place de directrice, elle se demande aujourd'hui que faire et comment faire avec cet héritage. Comment sortir de ces manières de faire et de penser incorporées ? Comment éviter les pièges ? Ainsi, si la question des inégalités est, pour elle, centrale, elle énonce aussi l'importance, voire la nécessité, de la ruse, de changements progressifs afin de ne pas être décrédibilisée dans sa fonction. Ces compromis, pour ne pas dire ces contorsions, fatiguent. Le fait de devoir sans cesse se justifier parce que femme, d'être peu écoutée, décrédibilisée surtout si elle se pose en défense des autres femmes, l'épuise... Elle évoque des pertes d'énergie qui jouent aussi sur la capacité à travailler et la boucle de la supposée incompetence est bouclée... Ainsi, même devenue directrice, se rejouent les seuils, en lien avec les attendus, les stéréotypes, les représentations sociales, auxquelles s'ajoute souvent le poids de combinaisons complexes entre vie professionnelle et vie privée.

« Je crois que les mecs qui sont à mon endroit ne se posent pas autant cette question-là, ils avancent, ils tracent, ils ont déjà tous une perspective, quand je rencontre d'autres directeurs... Toujours toujours plus loin, plus haut. Je crois que l'autre aspect que je trouve difficile aujourd'hui, c'est comment concilier tout en fait, c'est-à-dire concilier la charge de travail que j'ai actuellement depuis plusieurs années, ma vie de mère, puisque j'ai deux enfants, ça en fait. Et puis, ma petite vie secrète, personnelle, en gros, je trouve le truc le plus violent que j'ai pu vivre sur les dix dernières années, c'est que tu fais énormément de concessions. Parce qu'il y a une telle injonction comme ça au perfectionnisme, que tu t'es donné aussi, je crois, en tant que femme. Et du coup, je veux être disponible pour tout. Du coup, ça te conduit à une schizophrénie violente. De devoir courir comme ça constamment et ça te produit un essoufflement aussi, une fatigue mentale, une charge mentale qui est intense. Du coup, j'ai l'impression que c'est quand même une liberté ou une potentialité que l'on paie lourdement. D'une certaine manière, quand je parle avec d'autres directeurs, je n'ai pas l'impression que c'est très compliqué pour eux. Ils ne parlent jamais de leurs gosses, de leurs problèmes, de comment ils doivent gérer ça, nous on va toujours tout faire pour organiser autrement notre temps, pouvoir coordonner nos multiples vies. Je trouve que c'est ça qui est dur et exigeant à l'endroit où je suis. Comment continuer ? »
(Marie, codirectrice d'un théâtre)

Types de structures et modalités de direction

Dans la lignée, il tombe dès lors sous le sens que les grosses structures soient à charge des hommes qui présentent un CV plus fourni en lien avec les opportunités reçues, les réseaux, mais aussi bien évidemment les représentations sociales. Comme le raconte Sylvie, metteuse en scène : « Ce n'est pas parce que les hommes ont plus de qualités que les femmes hein, mais parce que les hommes sont sur le terrain depuis plus longtemps, ont été plus formés, parce

qu'on a cru en eux plus tôt, parce qu'ils ont eu moins à se battre pour réussir. Et beaucoup d'hommes autour de moi le reconnaissent. On leur a donné leur chance tout de suite, on leur a fait confiance très vite, et ils ont monté des spectacles dans des grandes structures avec plein de pognon. Donc ce n'est vraiment pas une question de compétences ou de qualités intrinsèques, c'est vraiment une question de patriarcat, qui fait que... on se passe le témoin de père en fils quoi. » Ainsi, comme le dit Marie : « Après, dans le secteur, ce qui est une réalité, c'est vrai que les femmes sont à la tête de théâtres de taille moyenne, voire petite. C'est rare de donner une grande salle à une direction féminine. Il y a énormément de grandes scènes vraiment où il est clairement mis noir sur blanc qu'il faut avoir dirigé un lieu de taille similaire. Donc forcément, ça n'aide pas. Ça permet un turnover chez les mecs, mais ça ne permet pas l'ascension d'une femme. »

En vis-à-vis, il est à noter que les femmes acceptent des postes de direction que les hommes n'accepteraient pas, comme les petites structures, les petits centres culturels (où les directions féminines sont nombreuses), parce que moins bien rémunérés, moins valorisés, avec peu d'incidence dans les parcours d'ascension sociale. Les hommes rechercheraient davantage le pouvoir, nous dit-on, ce qui joue aussi sur leur moindre intérêt pour les petites structures. Recherche de pouvoir qui vient aussi en réponse aux injonctions masculinistes¹⁰⁸ qui leur ont été inculquées et qui restent fortement valorisées dans le milieu et dans la société.

Pour les femmes qui ont posé le choix de créer et/ou de diriger une structure de moindre envergure, la question du sens, des marges de manœuvre, des libertés est mise en avant. Comme le dit Chloé, directrice de compagnie : « Il y a tout le sens du travail qui pour les femmes prend beaucoup de place et du coup, on peut se permettre de gagner un peu moins, parce qu'il y a plus de sens. » Ces tensions entre déconvenues, manques de reconnaissance, opportunités créatives se donnent particulièrement à saisir du côté des théâtres/compagnies jeunes publics, secteur moins valorisé, moins subsidié, où les femmes sont majoritaires aux commandes. Lieu parfois de repli, mais pas de dépit, au contraire, avec des femmes qui nous décrivent ces choix de carrière avec enthousiasme. D'un côté, « c'est presque mettre un point d'arrêt à sa carrière que de faire ces choix-là », nous dit l'une d'entre elles, parce qu'on ne va pas être reconnues comme comédiennes si on se spécialise dans cette direction. De l'autre, ce sont des lieux, hors de toute une série de contraintes (justement en termes d'images, de réputation) et donc plus libres et innovants, notamment sur les questions de genre, mais aussi de diversité au sens large, avec dans beaucoup de discours une conscience presque de devoir jouer un rôle politique vis-à-vis des jeunes publics, des enfants, avec cette mise en avant de l'importance de travailler sur les représentations depuis le plus jeune âge.

Enfin, il est important de noter que, qu'elle soit directrice d'une grande ou d'une petite structure, une femme en position de pouvoir peut aussi, bien entendu, reproduire un système violent dans lequel elle a été socialisée, et ce avec plus ou moins de conscience, en lien également, nous l'avons vu, avec les héritages, les habitus, les soifs de reconnaissance selon des critères issus de notre histoire patriarcale et des modalités de gouvernement qui les accompagnent. Comment à la fois se démarquer, ne pas renier sa volonté de changement en faveur de plus d'égalité et, en même temps, être reconnue dans la profession, prouver que

¹⁰⁸ Lire notamment Letourneur, D., 2022, *On ne naît pas mec. Petit traité féministe sur les masculinités*, Paris, La Découverte ; Piques, C., 2022, *Déviriliser le monde : demain sera féministe ou ne sera pas*, Paris, Rue de l'Échiquier.

malgré le fait d'être une femme tu es capable d'assumer la fonction, autant de loyautés en tension dans cet exercice périlleux qui mène à tenter de faire entrer des ronds dans des carrés.

Ainsi, il ne s'agit pas seulement de décrire des spécificités genrées, mais de mettre en avant les effets du système patriarcal qui joue sur les unes comme sur les autres et, dès lors, dont les femmes peuvent aussi reproduire la violence, souvent de manière inconsciente, sans compter sur les logiques culturelles et institutionnelles propres dans lesquelles tous et toutes ont baigné, comme le racontent notamment certaines des directrices d'institution rencontrées : « Si elle est dans un milieu très masculin, qu'elle a dû se battre toute sa vie pour arriver là, il y a un moment où une femme va faire beaucoup de concessions, quitte à prendre les idées pourries de l'ennemi pour pouvoir mieux passer » (Alizée). Cette analyse systémique nous invite aussi à aller au-delà des quotas et de la parité, approche statistique fondamentale, mais insuffisante si l'on souhaite s'attaquer aux enjeux structurels.

Cela étant, ces femmes directrices, occupant des places à responsabilités, ouvrent également des discussions clefs sur les modalités de direction. Avec une attention à ne pas tomber dans le piège de la naturalisation « toutes les femmes ceci, toutes les femmes cela », s'observent néanmoins de fortes récurrences dans les vécus, car travaillés par les mêmes inégalités et nourris des mêmes volontés de changement. Une direction féminine, cela permet – en corrélation avec les positionnalités et les sensibilités – d'aller vers des projets innovants en lien avec l'évidence de la pluralité de points de vue. Soutenir les femmes, notamment, c'est aussi les soutenir dans la pluralité des narrations et de leurs narrations, tant le théâtre fait par une femme n'est pas forcément du théâtre de femme... Cela permet d'avoir évidemment une marge de manœuvre sur les choix de programmation, les engagements, les collaborations et sur les modalités de travail. Avec nuances, mais de façon assez transversale, les femmes directrices se proposent d'une manière ou d'une autre de sortir de la logique de la verticalité : en s'adjoignant un collectif, en collaborant avec des groupes de travail pluriels « comment prétendre tout savoir ? », en proposant d'autres modalités de prises de décisions et de travail, en codirigeant... Notons que dans les lieux où cela s'expérimente actuellement, ce changement de stratégie ne va pas sans difficultés ni résistances, comme le raconte Jade, assistante de direction :

« Là où on a beaucoup travaillé quand on est arrivées ici, c'est à autonomiser les gens. C'est la question de la métamorphose du théâtre. On a hérité d'un truc, c'était super directif en fait. Je veux croire que l'on puisse fonctionner en horizontalité. Mais comme on n'a pas du tout grandi là-dedans, on ne nous a pas du tout appris comment ça pourrait fonctionner, en fait, il y a beaucoup de personnes qui sont complètement démunies face à cela. »

Le climat est aussi singulièrement différent et certaines choses deviennent inadmissibles alors que, dans d'autres contextes, elles se reproduisent sans être interrogées. Comme le raconte Kyla : « Bah je ne supporterais pas qu'un de mes spectacles donne une image négative de la femme ou qu'il n'y ait pas parité des salaires ou quoi, bah ça, c'est pas possible pour moi. » L'entre-soi masculin n'étant plus possible en termes absolus ou relatifs, c'est-à-dire de modalités de fonctionnement, dès lors les risques de comportements et discours sexistes diminuent. Ce qui, on peut l'imaginer, car les expériences restent rares et modestes, aurait le même effet sur les comportements racistes. « Bosser avec Steph. – directrice de théâtre –, c'est vrai, je me suis dit qu'il faudrait plus de femmes », raconte Claire, jeune metteuse en

scène. « Ce n'est vraiment pas la même chose et il y a beaucoup plus d'écoute. Je trouve que ça se sent. Ça se sent que c'est une femme. Franchement, on a été à une réunion, on a halluciné quoi. Ça s'écoutait trop quoi. Chacun avait son moment pour s'exprimer, c'était tellement agréable. Elle réfléchit énormément au pouvoir, à la parole, à donner la parole. Non, c'est assez confortable quoi. » Modalités de travail, de gestion, d'organisation qui sont fortement en tension avec ce que nous ont exprimé les directeurs de grosses structures rencontrés qui continuent à valoriser la verticalité et insistent sur l'importance d'avoir une direction forte pour construire l'identité d'un théâtre sans, par ailleurs, que cette posture soit accompagnée d'une volonté de pluralité afin d'assurer d'une autre manière la fameuse « diversité » : « Des directions artistiques fortes, c'est super important, pour un théâtre. Il faut des directions artistiques fortes, il faut avoir des projets globaux différents, que ça change tous les dix ans, que la maison bouge de cap, d'orientation, de ne pas figer les maisons » (André, directeur d'un théâtre).

Partie 3

Les institutions au crible d'un regard intersectionnel

« Aujourd’hui, j’ai la chance de pouvoir devenir une artiste,
mais pour pouvoir travailler, j’ai dû quitter l’univers théâtral.
Décoloniser l’intime, donner la parole aux personnes racisées,
rendre à chacun sa singularité, c’est mon travail artistique.

Je ne suis pas une communauté.

La question, pour moi, c’est comment peut-on créer en dehors des assignations de race ?

Je revendique le droit à pouvoir choisir cela.

Moi, j’ai l’impression que quand je sors dans la rue, je dois endosser un costume.

Ce poids qui pèse sur les femmes racisées. »

(Lucile Saada Choquet¹⁰⁹)

Dans cette troisième et dernière partie, il s’agira pour nous d’en revenir à nos interrogations de départ. Suite à la double ethnographie multi-localisée des écoles et du secteur relatée ci-avant, quel regard porter sur le milieu des arts de la scène à partir d’une perspective intersectionnelle ?

Les enjeux seront traités en trois temps. Bien entendu, tout se tient, mais force est de constater que ce souci d’une articulation, plutôt que d’une addition, des discriminations est encore dans le milieu très parcellaire. Ce qui permet non seulement d’oblitérer certains vécus, d’éviter la pensée systémique, mais aussi de prioriser, de hiérarchiser, d’opposer les violences et les luttes. Pourtant, l’intersectionnalité peut « permettre de questionner avec finesse les inégalités dans l’accès à la culture et aux carrières artistiques et culturelles, mais aussi les représentations différenciées véhiculées par les biens symboliques »¹¹⁰.

Le découpage que nous proposons entre racisme et sexisme peut paraître paradoxal, antinomique vis-à-vis de l’esprit de l’intersectionnalité qui nous invite à ne pas regarder le social par morceau, de façon clivée, mais à saisir la complexité des rapports sociaux. Ceci dit, ce choix est ici en reflet des découpages opérés sur le terrain, découpages qui seront bien entendu discutés. Un des enjeux clefs de ces discours qui tendent à cloisonner est celui de la mise en tension entre « diversité » et « universalité ». Quel est donc cet universel ? Qui le définit ? Qui s’octroie le pouvoir de sérier ce qui serait ou ne serait pas universel ? Quelle place pour les « en dehors » ? Et cela vaut tant pour les luttes, quand les enjeux de classe en deviennent les seuls recevables, que pour les démarches artistiques qui, quand elles émanent de femmes ou de personnes racisées, sont qualifiées en lien avec leurs auteur.trice.s et non avec leur contenu. Démarques d’emblée saisies dans une spécificité qui, si elle peut être intéressante, perd tout son potentiel quand cette logique d’appréhension ne vaut pas pour les œuvres d’hommes blancs.

Enfin, cette partie se terminera sur la question épineuse de la parité et des quotas comme potentiels outils en faveur du changement, pour le moins en termes statistiques.

¹⁰⁹ Voir notamment son spectacle « Jusque dans nos lits », <https://www.habemusapam.be/spectacles/jusquedansnoslits/>.

¹¹⁰ Delaporte, C., Flores Espínola, A., Guittet, E., Harchi, K., Sonnette-Manouguian, M. et Talbot, C., 2022, « Pour une approche intersectionnelle en sociologie des arts et de la culture », *Biens symboliques / Symbolic Goods* [en ligne], 10.

1. La question des rapports sociaux de sexe ne peut plus être ignorée

Ce qui émerge actuellement du terrain nous montre que la question du genre ne peut plus être ignorée (contexte sociétal : #MeToo, F(s), etc.), peu importe au final que cela soit pris en compte ou pas dans les pratiques. Elle fait en tout cas partie des préoccupations et/ou des zones de frustrations, de conflits, voire de luttes dans le secteur¹¹¹. Il est donc primordial d'y accorder une attention politique.

Les différents mouvements actuels, les lieux de pression, de dénonciation, mais aussi de mise en avant des inégalités ou encore des matrimoines oubliés, ont, de manière palpable une incidence à différents niveaux, sur les luttes, les volontés de changements, les candidatures collectives et/ou de femmes à la tête des institutions, les débats, les colloques, mais aussi sur les narrations émergentes, qu'elles suivent l'air du temps ou se sentent enfin légitimes à éclore : « J'avais plein de projets portés par des femmes, mais qui n'avaient pas du tout de point de vue féminin. Puis tout à coup après la vague MeToo, etc., j'ai reçu toute une série de projets, ça devenait urgent, de femmes qui parlaient de leur corps, qui parlaient de leurs transformations », raconte Aline, directrice d'un théâtre. Par ailleurs, nous est également rapporté un intérêt grandissant du public pour les représentations abordant les questions de genre, ce qui évidemment est un argument de poids : « Je crois qu'ils s'aperçoivent qu'effectivement ça suscite un réel intérêt, mais aussi du public. Moi, je vois à quel point le public a tout de suite répondu présent. Tout était complet très vite » (Marie, codirectrice d'un théâtre).

Cela dit, ces transformations prennent place dans un milieu qui nous est raconté comme étant traversé par des vents contraires quand volontés de changement et mécanismes de résistance en vue du statu quo se toisent, quand les notions de « diversité », de « liberté », de « pluralité » ont des sens différenciés en fonction des places et des expériences vécues difficilement conciliables ou encore quand les avancées en matière d'équité et de rééquilibrage alimentent des mécanismes de peurs, des tensions, voire des conflits. Peurs et tensions alimentées tant de méconnaissances que de savoirs situés, de rapports d'intérêts et de privilèges. Peurs et tensions qui, parfois, viennent faire explicitement ou implicitement entraves aux possibilités de transformations structurelles. Peurs et tensions nourries de méfiances réciproques qui crispent et cristallisent les débats, empêchent les discussions de fonds et les possibilités de rencontres réelles, quand d'un côté les colères issues des violences accumulées, violences qui sont aussi celles des paroles ensilencées, et de l'autre, les dynamiques de déni, de repli, d'auto-défense, de « victimisation » (« on nous accuse, mais moi, je n'ai rien fait », « nous ne sommes pas les pires », « nous avons tout de même mis des choses en place », etc.) s'entrechoquent.

Un fonctionnement patriarcal très marqué

Beaucoup d'éléments ont déjà été énoncés, mais au travers de ce point, outre le climat sexiste et paternaliste, il s'agira de regarder et de prendre acte des abus et des violences que le cadre permet et, dès lors, d'oser affronter les points de rupture. Le climat sexiste qui nous est décrit, fruit du patriarcat, vient en tension avec les représentations progressistes à l'égard du milieu,

¹¹¹ Lire Collectif, 2022, *#MeToo Théâtre*, Paris, Libertalia ainsi que Prat, R., 2021, *Exploser le plafond. Précis de féminisme à l'usage du monde de la culture*, Paris, Rue de l'Échiquier.

mais également « de soi » en tant qu'individu, en tant qu'artiste, il est dès lors parfois plus compliqué d'en prendre la juste mesure. Cette fracture identitaire est difficile à entendre, puisqu'elle oblige à assumer des parts de soi peu reluisantes et clivantes. Ce qui bien évidemment ne permet guère d'assumer, en vue de participer au changement, les dérives, qu'elles soient inscrites dans les fonctionnements quotidiens ou viennent faire effraction par leur violence. Pourtant, le sexisme est un problème sociétal qui impacte le monde du spectacle tout comme les autres « mondes », en tension avec cette illusion d'ouverture qui, paradoxalement, peut avoir pour effet d'accentuer certaines diffractions, certains silences et d'empêcher de réelles prises de conscience.

« Il y a un vrai problème dans la société en général, et dans nos milieux... Dans nos milieux, je trouve ça terriblement hypocrite en fait, ça se dit ouvert, ça se dit... Les hommes se disent ouverts au féminisme et en fait, ils ne savent pas de quoi ils parlent... Ils ne savent pas ! Dans notre métier, on a tendance à dire que ce n'est pas comme ça, parce que les mecs ils ont souvent une ouverture d'esprit, etc. Alors qu'en fait... C'est insidieux parce que ces mecs-là ils m'entendraient, ils diraient "Ah bon ! Mais enfin pas du tout !" Mais honnêtement, je ne vais pas perdre une seconde de mon temps avec ça les gars. Je ne vais pas refaire votre éducation... »
(Kate, directrice de compagnie)

C'est un état des lieux assez noir qui nous a été dressé d'un milieu au fonctionnement patriarcal très marqué, indéniable pour qui accepte d'adopter un regard critique et de se mettre en démarche réflexive. Ce milieu, encore majoritairement structuré en « entre-soi blanc masculin » pour ce qui est des postes à responsabilités, est traversé par des abus de pouvoir des directeurs, des professeurs, des metteurs en scène, sans compter les remarques, attouchements, humours d'hommes vis-à-vis de femmes, même quand ils ne sont pas en position de pouvoir. Élément parmi d'autres, les comédiennes disent être victimes d'incessants abus concernant leur corps et leur jeu (hypersexualisation, dépossession...), avec également ce piège sexiste qui parfois les enferme : de se voir « reconnues », c'est-à-dire choisies pour leur capacité à « donner leur corps », sur des projets qu'elles acceptent avec l'espoir que la notoriété progressive leur permettra à terme de s'émanciper de ces dynamiques.

Camille Froidevaux-Metterie parle à ce propos de la « bataille de l'intime » comme de l'ultime bataille féministe en nos sociétés occidentales, celle des atteintes et des violences sexistes et sexuelles faites à nos corps et la manière dont ces « expériences vécues » nous constituent. S'il s'agit à terme de « s'extirper du cadre contraignant de la binarité sexuée et genrée en luttant contre les mécanismes d'assignation qui enferment les individus dans l'une ou l'autre des deux seules options disponibles »¹¹², penser l'égalité dans « l'abstraction » des conditions de vie, de façon désincarnée, c'est se refuser à voir le caractère structurel et structurant de ces violences qui, un jour ou l'autre, de façon plus ou moins explicite, plus ou moins brutale, forcent le passage et obligent les femmes à éprouver « la sexualisation de leur existence ». Nous sommes aussi, et peut-être avant tout, des corps sexisés, racisés, inscrits dans des relations de pouvoir, des rapports d'âge, de classe, des représentations sociales qui ne sont pas dénuées d'effets.

¹¹² Froidevaux-Metterie, C., 2021 (2018), *Le corps des femmes. La bataille de l'intime*, Paris, Points, pp. 33 et 36.

Les auditions dont nous avons déjà parlé en ce qui concerne les écoles, moment sensible où se déploient les fragilités, les rapports de force, les concurrences, sont par exemple le lieu de nombreuses violences genrées inscrites dans des rapports de pouvoir, des hiérarchies qui permettent peu la contestation, la plainte et inscrivent les comportements sous des chapes de silence.

« Et puis c'était hallucinant comment ils les traitaient quoi ! Je veux dire, ça allait loin dans la façon de parler, mais aussi dans l'obligation même de se dénuder. Et en fait le metteur en scène a demandé à l'acteur le jour de la première de la déshabiller complètement sans qu'elle le sache. Mais, alors... D'une naïveté telle que c'est hallucinant ! En disant "oui, comme ça, le jeu on sera encore plus, je ne sais pas, intense". Et donc ça c'est carrément un abus sexuel pour moi... C'est... c'est tellement clair. À pleurer ensuite seule en loge, avec lui qui lui dit "t'es une grande actrice", quoi ! C'est quand même jusque-là que ça allait. Avec une école qui n'a pas condamné, ça ! »
(Cléa, metteuse en scène)

« La dernière audition, il était noté dans la lettre d'emploi que les femmes pouvaient jouer autant des hommes que des femmes. Moi, j'ai décidé de ne présenter qu'un rôle masculin parce que le rôle féminin était un rôle silencieux et que j'en ai marre en tant que femme d'avoir soit des petits rôles, soit des rôles silencieux et à la fin de l'audition, je lui ai demandé combien de femmes avaient présenté ce rôle masculin, il m'a dit bah beaucoup, mais de toute façon, ce sera un homme ou alors une femme très très érotique. J'ai trouvé ça vraiment problématique quand même. »
(Mélania, comédienne)

En certains cas, cela va même jusqu'à l'agression physique et sexuelle, justifiée par l'importance de « montrer son audace » en tant que comédien dans une audition, sans tenir compte de la question sensible du consentement, des ressentis, des vécus, des attentes, de la partenaire, comme le raconte Mélia, comédienne :

« Ma première audition que j'ai passée, on devait jouer et préparer une scène et je suis allée au deuxième tour. Je joue au deuxième tour et donc là, c'est avec des partenaires que tu ne connais pas et donc juste on te lance au plateau. Tu dois jouer la scène avec quelqu'un que tu ne connais pas en improvisant. Moi, ce qui s'est passé à cette audition-là où je n'ai pas trop su réagir, c'est un gars pendant la scène, il m'a léchée et mordu dans le cou quoi. En fait, ça m'a beaucoup gênée parce que j'avais l'impression d'être utilisée un peu comme objet sexuel. Là d'un coup le mec, il veut prouver que voilà il a de l'audace, c'est tout. Je trouve que c'est violent sans me demander la permission. »

Ces logiques d'auto-sexualisation, nous l'avons vu, pour répondre aux attentes de ce que serait le féminin, la femme, l'actrice ainsi que d'hypersexualisation et d'objectivation des corps sont particulièrement difficiles à contester dans un contexte d'auditions dans lesquelles les comédiennes doivent « se vendre », mais aussi dans la poursuite du travail, surtout en début de carrière, prises dans des rapports de domination avec les metteurs en scène de qui dépend grandement la suite de leur trajectoire. Ainsi, si beaucoup de violences s'observent

dans ces contextes, elles ne sont guère dénoncées, car le risque, surtout en début de carrière, est trop grand.

« Le choix de scène pour le deuxième tour m'a profondément mis mal à l'aise parce que c'était une scène un peu orientée sexuelle quoi. C'est-à-dire toutes les filles allaient simuler des orgasmes et ça me mettait personnellement mal à l'aise parce que je pense que, dans une audition, une situation où on est un peu en domination, je ne sais pas comment dire, on est un peu... ben on est en demande d'emploi du coup, on est quand même un peu à quémander quoi 'fin je ne sais pas. Le rapport n'est pas égalitaire. On ne connaît pas le metteur en scène et on ne connaît pas nos partenaires. Je trouve que choisir une scène comme ça, c'est très problématique parce que ça amène à des choses déplacées en fait, enfin on n'est pas à l'aise. »
(Sarah, comédienne)

« Et j'ai vu des trucs incroyables, des metteurs en scène qui accueillent des femmes en second tour dans des loges, toutes seules, et qui leur demandent de faire des choses incroyables ou des femmes à qui on dit juste "défile en talon et c'est ça qui nous intéresse". C'est tout le temps en fait et en vrai, c'est violent. »
(Tania, comédienne)

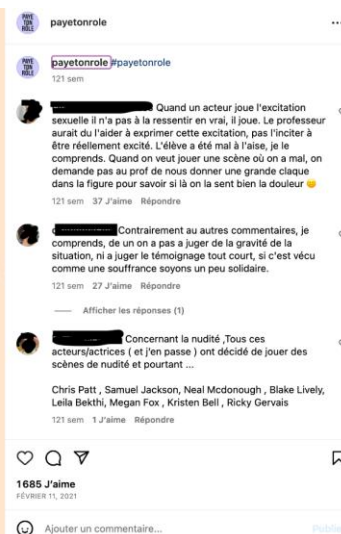
Outre les abus de pouvoir des directeurs, producteurs, metteurs en scène, c'est un sexisme ordinaire vécu par toutes, sous différentes formes et à différents degrés, qui nous est relaté comme le décrivent également de très nombreuses publications sur la page @Payetonrôle :



Un comédien que je connaissais depuis 1 jour m'a claqué les fesses en coulisse de manière salace alors que j'étais habillée en soubrette pour le rôle. 10 secondes plus tard j'entrais sur le plateau encore choquée de ce qu'il venait de se passer.



Je devais jouer un peintre qui était séduit et « attiré sexuellement » par le modèle que je peignais et je n'y arrivais pas. Le professeur arrive près de moi aguichant en me disant : "et ça, ça t'excite, ça t'excite"



" Ah, ça c'est pour vous, un rôle de salope ! "

Mon directeur, devant tout le monde lors d'une lecture de scène. C'était un personnage féminin qui a eu beaucoup d'aventures.



"Bon allez vas-y embrasse-la.
Tu peux en profiter, c'est aussi
pour ça qu'on fait ce métier !"

Un professeur à un élève



Cette notion de « sexisme ordinaire » permet « de questionner la manière dont les violences s’insèrent dans les pratiques et les représentations communes des rapports de genre, et comment ces pratiques et ces représentations participent de leur occultation »¹¹³. Réarticulée aux contextes et aux singularités des trajectoires, elle permet d’en révéler l’ampleur sans en nier les spécificités. Elle nous permet ainsi de saisir le sexisme inscrit dans des vécus singuliers et différenciés, avec plus ou moins d’effets et de conscience, mais qui de fait traverse et transcende les expériences. Ce climat sexiste, installé, peu questionné, empêche de travailler, d’évoluer sereinement, oblige à être sur ses gardes. La prégnance de comportements dits « lourds », mais aussi les petites blagues épuisent quand elles ne sont pas à l’avant-garde des déstabilisations, des effacements, des abandons.

« Moi, je fais partie du groupe F(s)¹¹⁴. Quand on se réunit et qu’on lance une discussion, on est toutes étonnées parce qu’en fait, on a toutes vécu les mêmes injures et les mêmes tracasseries, les mêmes imbécillités. »
(Christine, metteuse en scène)

« Quand j’ai fait les deux assistanat à la mise en scène pour commencer par là... On est dans une situation pas toujours simple et en plus, c’était au moment où je démarrais et j’étais vraiment traitée comme la gentille, la gentille jolie comme ça, parfois. C’était relou, des petites blagues, des blagues minables et tout ça. Tu bois des coups avec les gens, ils font des blagues et puis, en même temps, t’es dans un rapport hiérarchique, donc ça je n’aimais pas trop quoi. »
(Vanessa, metteuse en scène)

¹¹³ Trachman, M., 2018, « L’ordinaire de la violence. Un cas d’atteinte sexuelle sur mineure en milieu artistique », *Travail, genre et sociétés*, n° 40, p. 131.

¹¹⁴ « F(s) est un groupe d’êtres humains s’identifiant comme femmes ou X issues du secteur artistique et culturel. Un rassemblement intersectionnel aux identités plurielles. Autonome et libre, chaque membre y est souveraine. F(s) est un mouvement de réflexions et d’actions féministes qui œuvre pour un monde culturel débarrassé des pratiques patriarcales et coloniales. F(s) est un lieu ressource, d’inspiration, d’échange, de rencontres, de mutualisation et de partage des savoirs où les femmes de la culture travaillent à identifier et reconnaître leurs droits. F(s) est un espace non mixte pour s’informer, s’instruire, se questionner et trouver des réponses. F(s) est une plateforme horizontale d’échanges d’idées et d’expériences, un lieu de sororité, de solidarité, de pluralité des féminismes », pour en savoir davantage : <https://f-s.collectifs.net/>

Un des arguments récurrents de contestation ou de déni, selon le point de vue, du climat sexiste et paternaliste décrit, est que dans le milieu nous aurions affaire à « des hommes qui aiment les femmes » et dès lors qui ne pourraient être « machos ». Argument en réalité très léger tant il n'engage à rien de concret en termes d'égalité et de respect, par ailleurs très récurrent dans la justification du sexisme, qui se voit réduit à la question de la drague, des rapports de séduction, sans compter leurs inscriptions dans des relations de pouvoir de genre, de classe, d'âge et de « race »¹¹⁵. Argument qui est aussi récurrent dans le déni et la justification des violences sexuelles¹¹⁶ qui sont décrites comme un « trop d'amour », où l'autre, objet et non sujet de cet amour, se voit oublié dans ce simulacre de relation d'un « amour » qui ne souffre aucune contestation, aucun refus. Ces hommes qui aiment les femmes en réalité les enferment dans leurs attentes. Ils les aiment sans les respecter, sans réellement les écouter.

« Et du coup c'est pour ça que nous, à chaque fois, c'est un peu euh... 'fin ça pour le coup ça nous a mis mal à l'aise parce qu'on se retrouvait estampillé théâtre euh... pas macho, mais un peu alors que je pense qu'Antoine n'est pas du tout macho...
Je pense sincèrement que s'il y a un homme qui aime les femmes, c'est Antoine. Dans un sens où je pense qu'il aime vraiment l'intelligence féminine plus que tout au monde, il se retrouvait... Il se retrouve évidemment plus souvent dans l'intelligence masculine parce que voilà... mais je crois qu'il n'y a personne de plus captivé que lui par une femme qui lui parle de théâtre. »
(Michala, directeur technique, théâtre)

Notons que c'est ce même homme qui aime les femmes qui, lors de soirées, arrosées il est vrai, parle des comédiennes, avec toute la considération requise : « Donc quand il a dit "j'appelle la pute", je ne sais pas à une heure du matin un truc comme ça, c'est une comédienne qui est arrivée. Et elle a dit "ah ça va, Antoine, c'est chouette que tu m'aies appelé pour faire la fête". Et puis il a pris la bouteille de whisky et il ne lui a presque pas parlé hein... »
(Anaé, directrice de production et de diffusion dans ce même théâtre).

Ainsi, le machisme se cache parfois derrière des déclarations ouvertes et inclusives, comme le raconte Domi, assistante de direction dans un théâtre : « Claude, lui, il est très content, il dit : "Moi, je suis très bien en termes de féminisme, regarde, mon équipe est essentiellement féminine, j'adore bosser avec des femmes", mais non, Claude, tu n'aimes pas bosser avec des femmes, tu aimes avoir des femmes sous tes ordres, ce n'est pas tout à fait la même chose. » Théâtre au sein duquel cette équipe, majoritairement féminine, quand on lui donne la parole, n'est pas dupe sur les marges de manœuvre réelles et sur un climat où se combinent réseaux, patriarcat et jeux de pouvoir. Minoritaire en nombre, Claude, d'après son équipe tend pourtant à abuser de son pouvoir.

« Il a une posture de mâle blanc, dominant, cisgenre, hétéro, ces remarques sont très souvent du *mansplaining* et puis, il a troussé tout ce qu'il pouvait trousse de comédiennes qui lui passait sous le nez... Pour moi, il représente, l'archétypal du mâle blanc, cis, hétéro

¹¹⁵ Voir notamment l'ouvrage dirigé par Christine Delphy, 2011, *Un trousseage de domestique*, Paris, Syllepse, coll. « Nouvelles questions féministes ».

¹¹⁶ Lire Lamy, R., 2022, *Défaire le discours sexiste dans les médias*, Paris, Points.

dominant, soixantenaire, dans le milieu du théâtre et avec cette capacité politique de faire du lobbying, à s'appuyer sur ses pairs, à recréer ensemble du pouvoir entre mecs. »
(Yailin, adjointe à la direction)

« Finalement, on est majoritaires les femmes dans le théâtre, mais on a juste le droit de fermer notre gueule en fait dans le fonctionnement. Bien sûr, certaines ont une fonction importante, mais au fond celui qui a le droit de vie et de mort, c'est Claude et il nous le fait bien sentir. »
(Sam, médiatrice culturelle)

« Mais c'est vrai que dans le fond, entre toi et moi, je n'ai que mépris pour cet homme, je le dis à cœur ouvert. Ce n'est pas son individualité que je méprise, ce n'est donc pas lui en tant qu'être humain, mais c'est ce qu'il représente en tant que directeur de théâtre que je méprise et la manière dont il use et abuse de son pouvoir, vraiment ! »
(Aurore, responsable Relations publiques et Communication)

Nous est relaté le peu de marges de changement dans un contexte où la critique ouverte n'est guère possible alors que plane la peur de perdre son travail, de mettre à mal son réseau et donc de ne pas pouvoir se déployer ou se redéployer par la suite. « Je ne vais pas l'affronter ni lui dire ma façon de penser frontalement parce que je sais qu'il a ce pouvoir de se vexer si je ne pense pas comme lui et d'estimer que c'est suffisant pour me virer. On a eu des exemples au théâtre, il y a des gens qui se sont fait virer non pas pour incompétence professionnelle, mais pour opinions divergentes », poursuit Aurore.

Dans ce théâtre, mais il est loin d'être le seul lieu fonctionnant de la sorte, il y a très peu d'écoute et de reconnaissance de la parole des employées, très peu de prise en compte de leurs ressentis. Par ailleurs, et c'est un élément très important de retournement des violences, sur lequel nous reviendrons, cette parole de contestation ou de revendication est limitée par la posture adoptée par la personne en position de domination qui se présente comme victime de la « cabale actuelle » alors qu'elle se dit – se pense peut-être – différente et surtout qu'elle n'a aucune envie de renoncer à ses pouvoirs et privilèges, comme le relate Sam, membre de son équipe :

« Tu peux juste fermer ta gueule à un moment et écouter ce que nous on a à te dire de notre position de femme. Et ça ce n'est pas possible avec lui, il est l'archétype du mâle dans toute sa splendeur, qui est au sommet de sa hiérarchie, qui de ce sommet de la hiérarchie se permet de distribuer les cartes quoi. Tu ne peux pas en tant que mâle blanc dominant décider que tu es bien. Si celui qui est sous toi te dit "tu me fais mal", ce n'est pas à toi de décider et de dire "ben non de quoi tu te plains, bien sûr que non je ne te fais pas mal", tu vois. Et lui est complètement là-dedans »
(Sam, médiatrice culturelle).

MeToo, peurs et cheminements

Du côté des directeurs d'institutions interrogés, des metteurs en scène, des professeurs masculins, avec exceptions et positionnements plus ou moins marqués bien entendu, à propos des questions de rééquilibrage en matière de genre, le discours de la crainte du contrôle (via

les quotas) et de la censure (sur les contenus), autrement dit des pertes de liberté, est récurrent. Ce directeur de théâtre, par exemple, nous dit : « Finalement, qu'est-ce qu'il nous reste ? Après avoir eu peur de faire du mal à telle ou telle catégorie de personnes, qu'est-ce qu'il nous reste ? Il y a une liberté d'expression et de création qui est difficile à prendre. Il y a une saloperie de morale derrière. »

Ces discours réactifs s'expriment parfois avec nuance, parfois avec virulence. S'il nous est unanimement rapporté une libération et une visibilisation de la parole grâce aux mouvements féministes (#MeToo, #BalanceTonPorc, mais aussi #Payetonrôle, #Payetontournage, F(s)...), ces initiatives, du point de vue, surtout, des hommes blancs, cis, en position de pouvoir, sont aussi présentées dans leur tendance, disent-ils, à s'enfermer dans un discours agressif, unique, peu ouvert au débat qui, au final, aurait pour objet de les faire taire, de prendre le pouvoir, voire, comme le dit cet enseignant dans ses cours, « de tout détruire » :

« Alors après, il faut être attentif pour pas que cela devienne des règlements de compte personnels. S'il y a des choses pas correctes, ils doivent être remis à leur place. Mais après il faut être attentifs qu'il ne faut pas être dans la trop grande précaution, après on ne pourra plus rien dire du tout. Parce que tout pourrait être vu comme quelque chose qui serait dévié à force de diaboliser, de troubler les choses, c'est comme si on les rend électriques, tout est potentiellement danger. Je pense qu'il y a eu des abus, il y en a encore, et il faut tomber dessus, on ne doit pas laisser passer ! Mais ce n'est pas dans la surprotection que cela doit passer. Certains mouvements féministes vont trop loin et utilisent les mêmes arguments, les mêmes techniques que les hommes pour arriver à leurs fins plutôt que d'y arriver par leur propre chemin, au lieu de cela, elles utilisent ce que les hommes ont utilisé pendant des siècles à mettre en place, qui ne fonctionne pas. Dans des modes de relation, dans des positions de pouvoir. »
(Olivier, professeur masculin)

Les mouvements féministes sont présentés comme agressifs, voire extrémistes, le discours des discriminations que subiraient désormais les hommes blancs cis est récurrent. « Être un mâle blanc qui approche de la cinquantaine, c'est être pointé du doigt comme faisant partie du problème. Alors que personnellement, justement, je n'ai rien à me reprocher. Et être culpabilisé avec des *a priori*, c'est pesant à la longue », nous dit Pierre, professeur. Dans son raisonnement assez fréquent, on sent combien la remise en question systémique tarde à venir, le focus étant mis sur les individus et leurs comportements avec des formes d'aveuglement et de déni concernant le manque de parité, le sexisme, les rapports de pouvoir, entravant de la sorte un possible travail sur les enjeux de fond. Il poursuit : « On essaie déjà d'être le plus inclusifs possible, alors oui c'est un trio masculin à la tête de l'école, mais nous avons une majorité de filles dans les classes d'art dramatique, et nous avons une presque parité au niveau des professeurs. » Sa réflexion, intéressante, passe cependant à côté de la question des statuts, des possibilités de prises de décision, d'avancements..., à côté également du fait de la nécessité de penser au-delà des chiffres qui, bien que fondamentaux, ne résolvent pas tout. Elle évince aussi le fait que les logiques paritaires et de promotion de ladite « diversité » peuvent aussi faire office de vitrine, de changement de surface, de

« revalorisation de l'image de l'institution »¹¹⁷ plutôt que de participer à des changements de fonds en faveur de l'égalité d'accès aux carrières artistiques qui supposent une redistribution des ressources économiques et sociales ainsi qu'un travail sur les représentations de ce qui fait « culture ».

Enfin, comme esquissé précédemment, dans ce *boys club* structuré, outre par les questions de genre, par les statuts (aînesse, stabilité et reconnaissance...), aux mains d'un certain pouvoir économique, social et symbolique, les remises en question sont difficiles, décrites comme imposées, frontales, ce qui légitime leur discours victimaire. Ce climat permet aussi que se maintienne le statu quo, comme l'explique Yailin (adjoine à la direction d'un théâtre) : « Si tu veux, le problème, c'est que lui-même, notre directeur, se révolte et n'arrête pas de dire "en tant que mâle blanc dominant je sais bien que je n'ai le droit de rien dire", il se la joue toujours comme ça ! » Le support idéologique du postulat « *not all men* » revendiqué par ce directeur, comme de nombreux autres, en travestissant le débat puisqu'en réalité il ne s'agit pas de tous les hommes, mais bien de toutes les femmes..., permet de taire ou de mettre sous silence des problèmes structurels (dont ils participent souvent). Ylan, comédien et metteur en scène sensibilisé aux questions discriminatoires de par son histoire et sa religion (il se présente comme « Juif »), raconte :

« Je découvre avec beaucoup de peine que le théâtre a beaucoup de mal à suivre. Sur la place de la femme d'abord avant tout. On m'a expliqué à l'école que c'était comme ça. On disait voilà dans la classe, il y a deux fois moins de mecs que de femmes, mais plus tard, il y a deux fois plus de rôles de mecs. Donc en fait, je suis quatre fois plus avantagé parce que je suis un mec. Et tout le monde disait ok, c'est comme ça, on disait ok, c'est la règle. Je trouve normal que les nouvelles générations ne l'acceptent plus, mais je découvre avec beaucoup de difficultés, beaucoup de peine que les gens s'accrochent en fait à leurs privilèges, qu'ils ne savent pas toujours avoir, qu'ils ne savent pas toujours qu'ils ont. C'est inaudible pour certains parce que c'est pris de façon très personnelle alors que c'est un phénomène sociologique. C'est quelque chose de statistique en fait. Avec MeToo, j'ai senti un basculement, mais j'ai surtout été pétrifié par la résistance. C'est quelque chose qui m'a complètement abasourdi. Il y a des gens, en fait, qui contestent même qu'ils sont dans un système. Le système n'existe pas. Il n'y a que la création. C'est ma création, voilà. »

Ceci dit, parmi les directeurs ou codirecteurs interrogés, même au sein des anciennes générations, certains énoncent le cheminement qu'ils tentent de parcourir « ce sont des questions qui sont nouvelles pour moi », « avant je n'y avais jamais pensé », tel ce directeur de théâtre qui nous dit : « J'ai fait un peu mon examen de conscience là-dessus parce que c'est vrai que... naturellement, tenez par exemple les auteurs que je préfère, ça reste des auteurs américains type Hemingway, Jack London, et euh... des personnages qui sont vraiment de gros personnages biens virils et donc j'ai... naturellement... je crois que le bouquin que j'ai le plus lu, c'est *Martin Eden* euh... j'ai dû l'ouvrir quinze, vingt fois quelque chose comme ça, en fait et donc euh... Je dois effectivement euh... être dans une curiosité de genre, en fait... je... je ne l'étais pas avant hein... Je lisais un texte, je lisais un texte, aujourd'hui je lis des textes en me disant "bon, est-ce que j'ai lu suffisamment de textes d'hommes ou suffisamment de textes

¹¹⁷ Lire Thibault, A., 2020, « "Pas forcément ouvert". Sélection genrée, raciale et sociale à l'entrée de la section Jeu de l'école du théâtre national de Strasbourg », *Sous le talent : la classe, le genre, la race, Agone*, n° 65, pp. 127-149.

de femmes”, donc j’ai quelque chose qui évolue chez moi. » Reconnaître les structures patriarcales héritées, reconnaître également qu’en sortir n’est pas simple, sont déjà des étapes clefs.

« Aujourd’hui, on sait aussi d’où nous venons, l’héritage qui est le nôtre. C’est cet héritage qui vient de nos parents qui a traversé le temps et l’espace jusqu’à nous où il y a eu de la marginalisation. On était dans un monde imaginé, dessiné, calculé par les hommes, mais aujourd’hui la tendance des choses change, évolue. Mais reste le poids de la tradition, de la tradition aussi dans la gestion des institutions. Il y a plus d’hommes qui gèrent des théâtres que de femmes, je pense que c’est un problème qu’il faut résoudre encore.

Il y a plus de metteurs en scène que de femmes parce qu’on accorde plus de financements aux hommes qu’aux femmes.

Il y a plus d’hommes directeurs d’institutions que de directrices. »

(Athanase, metteur en scène racisé)

Les logiques de résistance du « vieux monde »

Notons enfin que, sur ces questions, comme l’énonce Tanguy Grannis, qui travaille sur les masculinismes contemporains, il importe également de ne pas négliger les processus conscients ou inconscients de « complicité masculine ». Ses travaux nous invitent à prendre la mesure de, je cite, « la force d’inertie de la solidarité masculine », consciente ou inconsciente, et de son incidence sur les changements potentiels dans le champ des rapports sociaux de pouvoir¹¹⁸. En effet, changer les dynamiques, tendre vers des formes d’égalité suppose de renoncer à certains privilèges, d’entrer dans un quotidien « intranquille », où tout n’est plus permis, et derrière le tout sont évidemment tapies les injustices et les violences, de transformer les rapports de pouvoir actuellement à l’œuvre. Il ne s’agit pas de prendre le pouvoir, de le renverser, de prendre le contrôle, de dominer, mais de transformer en profondeur afin, il est vrai, de « détruire », pour reprendre les mots entendus (« elles veulent détruire tout »), un ordre hétéronormé au bénéfice de toutes et tous. Les valeurs de dignité, d’égalité, de respect pour toutes et tous qui structurent les luttes ne pourraient que bénéficier à la capacité créative de chacun.e au contraire d’entraver les libertés, ce dont les mouvements contemporains de revendications et de luttes, notamment féministes, sont très souvent accusés.

Comprendre, au-delà de décrire, nous enjoint à saisir les mécanismes de reproduction des rapports de domination, mécanismes qui prennent la forme de discours et de pratiques. Les discours étant eux-mêmes agissants, performatifs comme le dit Butler¹¹⁹. Ils ont des effets sur le réel, d’autant plus s’ils sont récurrents, assenés sans possibles contractions, sans « dissensus »¹²⁰, c’est-à-dire sans la pluralité qui fait le politique, s’ils prennent la forme de « régimes de vérité »¹²¹. Dans le cadre qui nous occupe, les discours de la « crise de la

¹¹⁸ Grannis, T., 2020, « Le patriarcat sans (le) pouvoir ? Les hommes et le féminisme après #MeToo », *Nouvelles questions féministes*, n° 39, pp. 116-131

¹¹⁹ Butler, J., 2004 [1997], *Le pouvoir des mots. Politique du performatif*, Paris, Éditions Amsterdam.

¹²⁰ Rancière J., 2004 [1998], *Au bord du politique*, Paris, Gallimard, coll. « Folio Essais ».

¹²¹ Foucault, M., 2011, *1970-1971 : Leçons sur la volonté de savoir*, Paris, Gallimard.

masculinité »¹²², des hommes blancs victimes, des « néo-féminismes »¹²³ et des antiracistes radicaux qui veulent en réalité prendre le pouvoir, sans parler de l'actuelle rhétorique du « wokisme » et de la « *cancel culture* » brandie comme les étendards de ceux qui voudraient imposer une dictature de la bien-pensance sont fondamentaux à analyser.

Dans certains hauts lieux, en particulier, dirigés par des hommes bien en place, s'observe une méfiance explicite envers la nomination plus fréquente de femmes pour des postes de direction. Certaines membres des équipes, femmes, qui assistent aux réunions, aux discussions, émettent le soupçon d'une volonté – par le *bashing*, le dénigrement virulent et violent, mais également par les bâtons mis dans les roues qui sont observés – de prouver *a posteriori* l'incompétence des femmes. Ce qui par ailleurs rejoint les craintes exprimées par les femmes elles-mêmes et, pour certaines, leur volonté de tenter de jouer sur plusieurs tableaux, à la fois pour être reconnues « capables et compétentes », mais également pour ne pas trahir leurs idéaux et les attentes qui reposent sur elles. Il ne s'agit pas ici de dénoncer un potentiel complot, mais à nouveau de saisir les difficultés dans lesquelles les femmes, même en position de dit pouvoir, sont mises.

« Je soupçonne qu'il y ait là-dessous une volonté inconsciente de préparer le terrain pour que dans cinq ans, quand les directrices seront au bout de leur mandat, on dira "ah vous voyez, on a essayé, on a voulu être gentils et mettre des femmes au pouvoir, mais vous voyez bien qu'elles sont incompetentes, il faut mettre des hommes". »
(Sam, médiatrice culturelle, théâtre)

S'énonce également, en particulier dans certains hauts lieux dirigés par des hommes bien en place, une méfiance assez explicite à l'égard des mouvements féministes, par exemple F.(s), qui seraient trop extrêmes et qui auraient pour objectif de renverser le rapport de domination en leur faveur, qui profiteraient par ailleurs d'un effet de « mode » pour arriver à leurs fins.

« Maintenant, on se sent obligés de mettre une femme sinon on va se faire tirer dessus. »
(Franck, directeur d'un théâtre)

« Linard est ministre de la Culture et aussi ministre des Droits de la femme, donc elle a cette question vraiment très à cœur. Et c'est très bien, car il y a clairement des choses qui doivent être changées. Mais je pense qu'il ne faut pas inverser la problématique non plus. Allez, j'ai déjà entendu des metteurs en scène de cinquante ans, blancs, me dire qu'ils ne peuvent plus se présenter à aucun poste de direction et qui ont pourtant des carrières artistiques de malades et feraient des directeurs artistiques exceptionnels. Mais parce qu'ils sont des hommes blancs ils n'ont plus aucune attractivité on va dire. Quand maintenant il faut être racisée, c'est un terme horrible, et être une femme pour être à la direction d'un lieu.

¹²² À ce propos, lire notamment Gourarier, M. (2017, *Alpha mâle. Séduire les femmes pour s'apprécier entre hommes*, Paris, Seuil, coll. « La Couleur des idées ») qui démontre que la rhétorique de la crise de la masculinité n'est pas neuve, au contraire, qu'elle est récurrente et structurelle et a pour fonction de réasseoir la domination masculine.

¹²³ Terme utilisé pour dénigrer les mouvements contemporains, qui fait fi de l'histoire réelle des féminismes et de leurs temporalités. Expression qui est à nouveau présente dans l'histoire des récurrences (cf. la notion de « crise de la masculinité ») avec pour fonction de dénigrer les luttes contemporaines au profit des luttes passées, qui par définition, étant passées, ne représentent plus aucun danger. Pour aller plus loin, lire Lamy, R., 2022, *Défaire le discours sexiste dans les médias*, Paris, Points.

C'est aussi un effet de mode et ce qu'est occupé de faire le collectif F.(s) là aussi. »
(Jérémie, metteur en scène)

« Après, concernant les directions, moi je trouve que ce qu'il se passe est vraiment hyper triste. Mettre une femme sur un poste de théâtre juste parce que c'est une femme, ça me rend malade en fait et ce n'est vraiment pas rendre service à notre cause. Moi, je trouve qu'il faut faire attention à ne pas s'enfermer dans quelque chose. C'est bizarre à dire, mais je préférerais que ce soit un homme à la direction prochaine du théâtre, parce qu'en fait là j'ai l'impression que c'est un phénomène de mode, qu'on va mettre une femme parce que c'est une femme et qu'elle n'a pas les capacités qu'on demande. Le fait de pousser de vouloir mettre une femme à tout prix, c'est quelque chose qui pour moi a un peu moins de sens. Cependant, qu'on mette sur un pied d'égalité les postulants et postulantes, c'est clair. »
(Zélie, assistante administrative, théâtre actuellement déjà dirigé par un homme)

Femmes comme hommes critiquent parfois également ce qui est présenté comme « la mode » de mettre une femme au pouvoir en mettant en exergue l'idée que cette pratique desservirait, à terme, la cause des femmes. Ces formes de discrimination positive faisant passer les questions de genre avant celles des compétences et pouvant dès lors participer à leur discrédit. C'est une question à laquelle nous reviendrons, mais notons déjà que cela supposerait qu'il n'y ait pas suffisamment de femmes compétentes pour occuper les postes et, en vis-à-vis, que tous les hommes nommés soient d'emblée plus compétents (qu'aucun autre argument n'ait donc joué en leur faveur), mais également que le jeu soit ouvert, qu'il se tienne en dehors des rapports de force et des inégalités structurées et structurantes.

2. Et le racisme, on en parle ?

Avant tout, comme esquissé au fil des pages, il importe de rappeler que nous avons beaucoup moins de données en ce qui concerne le racisme et les discriminations afférentes que sur les questions relatives au sexisme et aux rapports de pouvoir inscrits dans des dynamiques genrées. C'est une présence-absence qui se donne à saisir. Il y a ces équipes, ces classes, ces scènes majoritairement blanches, qui de façon consciente ou inconsciente sont néanmoins traversées par la question raciale, par l'enjeu de la pluralité, de la « diversité » pour reprendre les mots énoncés. Thématique par ailleurs très présente dans certaines programmations, sans que cela ne rejaillisse d'emblée sur les compositions d'équipe, sans que soient questionnés les types de narrations en lien avec les positionnalités.

Dans cet entre-soi blanc, où comme ailleurs les personnes racisées sont davantage celles qui rangent, qui nettoient, qui nourrissent, que celles à qui est donnée l'opportunité de créer, de prendre place et parole dans la société, c'est dans les creux des non-dits, des silences, des frustrations, que nous avons été amenés à regarder. Les expériences et vécus quant aux questions de racisme, de discrimination et de pluralité narrative nous sont aussi apparus en arrière-scène des manques, des écarts, des déséquilibres, mais également via la perspective des personnes non racisées, pour peu qu'elles adoptent une posture réflexive, ainsi que via des entretiens spécifiques menés avec des comédien.ne.s et porteur.euse.s de projets racisé.e.s¹²⁴.

Enfin, le racisme est ici envisagé comme « structurel ». 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, inscrit dans les représentations, les discours et les pratiques ordinaires¹²⁵.

Racisme ordinaire et incidence sur les possibilités professionnelles

Avec nuances en fonction des lieux et des groupes de personnes, c'est un climat où s'invite le racisme ordinaire, via les regards, les commentaires, l'humour, qui nous est raconté. Ce que l'on se permet de dire à l'égard des personnes racisées, les clichés racistes qui circulent et que l'on répète sans se poser la question de leurs origines ni de leurs effets. Bernard, responsable de la programmation dans un centre culturel nous raconte, par exemple, comment le quotidien est parsemé de remarques racistes, avec discriminations afférentes, sans guère de remises en cause. Car, et c'est le propre du racisme dit ordinaire, fruit de dynamiques structurelles, banalisées, non interrogées, il y a ceux qui disent, qui font et puis il y a tous

¹²⁴ Pour rappel, même si ces catégories se recouvrent souvent (c'est donc la fonction à partir de laquelle nous nous sommes rencontrés – dans un espace-temps T – qui est ici annoncée, sachant qu'une personne peut être à la fois enseignante, metteuse en scène, comédienne...) et que ces rôles professionnels sont par ailleurs fluctuants dans les trajectoires de vie (ces mouvements ont été explorés en entretiens) : pour rédiger ce rapport, ont été analysés de façon systématique des entretiens biographiques et/ou ethnographiques avec 1 directrice racisée, 3 metteuses en scène racisées, 3 responsables administratives ou assistantes de direction racisées, 12 comédien.ne.s racisé.e.s, 2 étudiant.e.s racisé.e.s et 1 professeure racisée.

¹²⁵ Pour aller plus loin, lire Mazzocchi, J., Sacré, C., 2018, *L'Afrophobie en question : spécificités du racisme anti-noirs en Europe – Pistes de recommandations*, à l'initiative du Parlement européen, Bruxelles, https://www.academia.edu/37127928/Lafrophobie_en_questions_Sp%C3%A9cificit%C3%A9s_du_racisme_anti_Noirs_en_Europe_Pistes_de_recommandations.

les autres qui ne disent rien, ne font rien et ce faisant participent par leurs approbations tacites à perpétuer les violences. Dans l'entre-soi blanc, on se permet de dire, avec comme représentation implicite, le fait que ce regard porté sur celui/celle construit.e comme « autre » et infériorisé.e est partagé.

« C'est fréquemment... On ne réagit pas forcément, même si cela dérange, des trucs genre "oui, mais bon voilà, il faut savoir que les musulmans, ils ne respectent pas les femmes", "oui, mais moi j'aimerais bien voir son diplôme et il faudra bien vérifier que c'est un vrai parce que les Arabes, ce sont tous des menteurs"... Tu vois, à l'intérieur d'un centre culturel, des administrateurs qui disent ça, quand même ça veut dire que ça fait partie du langage courant d'entendre ce genre de choses.

Et les gens, ils ne réagissent pas, ils se disent que ce n'est pas si grave. Or que c'est très grave surtout dans un centre culturel d'avoir des propos pareils. »

(Bernard, responsable de la programmation dans un centre culturel)

Par ailleurs, tout comme pour le sexisme, les images/définitions/appréhensions de soi et du secteur en termes progressistes peuvent faire office de freins, voire empêcher le changement, puisqu'il n'y aurait pas de problèmes. Ces derniers, les interpellations et/ou accusations de racisme et de discrimination, étant décrits comme largement exagérés, voire fantasmés dans un secteur (re)présenté comme largement en avance sur le reste de la société quand il n'est pas pensé comme un « en dehors » qui serait protégé de ces contingences. À y regarder de plus près, les « attaques » puisqu'elles sont perçues comme telles, sont généralement ramenées à soi « oui, mais moi je ne suis pas comme ceci comme cela... », « j'ai tellement donné pour cette école/pour ce théâtre et on m'accuse de... ». Comme le raconte, par exemple, Évelyne, professeure : « Ce qui a été soulevé, c'est-à-dire la présence d'un racisme ordinaire dans l'école, la présence du sexisme, je sais que cela a heurté beaucoup de gens. Beaucoup de gens travaillent dans des disciplines artistiques qui sont censées être humanistes, ouverts d'esprit et donc voilà des gens qui n'ont pas supporté : mon travail, il est en ouverture, etc. Pourquoi on me taxe de raciste ? »

Ainsi, se percevoir non pas comme « raciste » en tant que tel.le, mais comme travaillé.e par le racisme, ce qui nous amène à avoir des représentations, discours et pratiques racistes, parfois même à notre insu, est très différent. Refuser le tout en bloc, c'est d'une part refuser d'appréhender les faits dans leur dimension structurelle, au-delà de soi, et d'autre part, de concevoir le racisme comme le fait d'individus déviants qui appelleraient alors des réponses ponctuelles et individualisées et non collectives en vue d'un changement de paradigme. Pourtant, tout au long des observations et des entretiens, les discours, représentations et pratiques relatives au racisme et au sexisme racontent une même histoire de pouvoir et de privilèges plus ou moins visibles.

Il y a d'un côté ce qui se fait dans l'entre-soi, derrière le dos des femmes, des personnes racisées et d'un autre côté la réaffirmation du « nous », de l'entre-soi, qui prend également des formes plus visibles. Ces comportements participent en réalité de la même dynamique. Par exemple, lorsqu'une personne est en minorité dans son poste, se déploient alors des stigmatisations difficiles à supporter. Ce qui est vécu comme une « intrusion », comme une perturbation de l'entre-soi, et, dès lors, de l'ordre des choses, du monde tel qu'il se devrait de tourner, réveille la machine à stéréotypes, la machine à exclure, à ségréguer, à remettre à sa

place et ce faisant à réaffirmer les normes, les dogmes sociétaux qui, s'ils relèvent du non-dit, n'en sont pas moins structurants.

« Ce que je peux observer aussi, c'est... Comme c'est une minorité, s'il y a cinq hommes et une femme au plateau, il n'y a rien à faire, j'ai toujours l'impression qu'il y a des quolibets, des réflexions qui se font. C'est cette espèce de machisme un peu latent, un peu comme du racisme latent, tu vois... Quand t'as un Black parmi l'équipe alors tu peux faire des blagues de Blacks alors que s'il n'est pas là, t'en fais pas, tu vois. C'est la même chose, il y a toujours ce petit truc caché en nous, qui est provoqué par l'apparition d'une minorité. »
(Fabienne, adjointe à la direction, théâtre)

Quelle diversité dans les équipes ?

Dans la majorité des équipes, confrontées au regard extérieur, aux questions qui dérangent, la conscience d'un « entre-soi blanc » est là, mais elle n'amène pas forcément une dynamique en faveur du changement. On sait. Souvent nous est renvoyé le discours de la priorisation d'une question sur une autre. En certains cas, l'enjeu de la diversité ethnoraciale et culturelle est mis en tension avec celui de la classe. Par ailleurs, aller vers ceux qui sont éloigné.e.s de la dite « culture » est généralement l'objectif annoncé plutôt que de réfléchir à la manière dont les enjeux de classe structurent les narrations et les accès, non pas seulement aux coulisses et aux salles, mais également au-devant de scène. La notion de « culture » en soi est rarement discutée sur le fond, quand il s'agit de donner accès à la Culture (sous-entendue universelle, élitiste, légitime...) plutôt qu'aux cultures...

Ailleurs, l'enjeu de la diversité ethnoraciale et/ou culturelle est mis en tension avec celui du genre, la question LGBTQIA+ étant en outre davantage discutée en termes de présentations et de narrations que les rapports de pouvoir entre hommes et femmes, le nécessaire rééquilibrage, les narrations féministes qui, dans ce milieu progressiste sur les questions d'orientation sexuelle, sont bien plus confrontantes. Enfin, en parallèle du discours de priorisation, contre lequel l'approche intersectionnelle serait d'un grand secours puisqu'elle montre combien les différentes dimensions sont en réalité interreliées et participent d'un même système..., les questions de « diversité » d'emblée braquent, que l'on s'offusque à l'idée d'être raciste (ce qui démontre une méconnaissance profonde des mécaniques du racisme structurel) ou que l'on se sente d'emblée mis en cause, forcé à se taire (avec ressort du discours de la censure imposée par les « racisés », les « décoloniaux » et consorts), à ne plus pouvoir dire et dès lors à perdre sa liberté créative.

Ainsi, que ce soit dans une confusion, sur fond idéologique, entre cadres théoriques – les théories de l'intersectionnalité reposant dans un corpus interdisciplinaire de plusieurs décennies de recherche –, et discours médiatiques énonçant « l'intersectionnalité » comme une identité sectaire, ou, que ce soit sur base d'une connaissance, pour le moins partielle, de ces théories, la pensée de l'intersectionnalité se refuse largement. Ce refus se matérialise sous différentes formes telles que les mises en tension voire en opposition des luttes où, sous couvert de priorisation, s'énoncent des hiérarchisations. Hiérarchisations dont les théories intersectionnelles ont démontré les biais voire les absurdités. Les rapports de pouvoir au sein d'une société et la manière dont ils prennent place dans les institutions, dans les rapports

interpersonnels et dont ils influent les trajectoires étant, selon ce cadre théorique, intrinsèquement reliés.

Les questions de classe, de rapports sociaux de sexe et de genre, de race, de validisme, d'âge, etc. peinent à être articulées. Les chantiers sont présentés comme trop vastes et parfois comme étant antinomiques, plutôt que dans une perspective conjointe en vue d'une transformation plus radicale des rapports de pouvoir institués. Concrètement, on va soit tenter de s'ouvrir à un public plus large, soit tenter d'être davantage proche de la parité en matière de programmation, soit proposer des spectacles plus engagés sur les questions de racisme, de discriminations, mais rarement prendre la mesure de ce que le contexte et son historicité, tant patriarcale, coloniale que néolibérale, produit en matière de relations humaines.

Ce refus de la pensée intersectionnelle, cadre qui invite à interroger sans faux semblant à minima les questions de sexisme, de racisme, de classisme, s'inscrit également dans cet imaginaire progressiste de soi qui traverse le secteur dont nous avons déjà parlé. Cet imaginaire, que l'on retrouve également dans les mondes universitaires par exemple, empêche une véritable analyse réflexive. Rien que le fait d'investiguer sur la question des inégalités et des discriminations peut être vécu comme une atteinte à l'idéal de soi et, dès lors, empêcher les discussions critiques constructives d'advenir. La remise en cause de fonctionnements étant d'emblée vécue comme une mise en cause directe des personnes et de leurs engagements.

Enfin, ce refus peut aussi prendre des formes plus directes, tel que le déni – quand les problématiques d'inégalités, de racisme, de sexisme sont évincées et/ou présentées comme largement exagérées –, ou encore, tel que le refus explicite du changement avec renversement des arguments et détournement des inquiétudes. Cette position se traduit notamment par la plainte d'être, malgré la position de pouvoir et d'autorité occupée, victime du contexte contemporain qui joue, je cite, « contre les hommes, blancs, cis, etc. » La plainte également de ne plus pouvoir être, dire, faire sans être soumis au regard extérieur et à la potentielle désapprobation des « féministes, des racisé.e.s, des intersectionnel.le.s », comme nommé.e.s dans leurs discours.

Ainsi, dans le milieu, si les questions de « diversité » et d'inégalités sont davantage médiatisées, les discours des personnes en position de pouvoir restent très peu engagés et engageants, tel celui d'Arthur (à la direction technique d'un théâtre) : « Même dans mon histoire de travailleur dans le théâtre, on n'est quand même pas mal de Blancs, pas mal caucasien quoi ! En tout cas, dans le théâtre et je pense que s'il y a d'autres types de races, elles sont minoritaires, qu'elles soient noire, maghrébine, asiatique, on n'est pas mal caucasien, je veux dire. » Ce discours de type naturaliste, à l'intérieur duquel l'envie de mettre des guillemets se fait pressante, est révélateur à différents niveaux. Premièrement, la notion de « race », et il est important de dire qu'elle n'a pas été induite par la question qui portait sur la diversité observée dans les équipes, est ici utilisée dans une appréhension biologique et non dans son acceptation sociale, qui renvoie aux processus de racisation/racialisation. Rappelons que si les « races » n'existent pas, les processus de racisation/racialisation ont néanmoins des effets, comme de permettre dans le milieu du théâtre une approche des corps naturaliste totalement décomplexée qui partout ailleurs serait jugée discriminante. Une petite

annonce qui rechercherait un.e secrétaire, enseignant.e, responsable, etc., de type caucasien serait d'emblée épinglée et la firme sanctionnée. Cette description de soi par le phénotype et dès lors également par la « race », pour banalisée qu'elle soit dans le milieu, n'est pas sans soulever de questions¹²⁶. Deuxièmement, les choses sont présentées comme un état de fait, comme une photographie, sans être remises en question.

Du côté des rares personnes racisées qui ont un emploi fixe dans le milieu, le constat est similaire et également intériorisé, quand la présence d'une seule autre personne racisée suffit parfois à donner l'impression d'inclusivité, d'ouverture d'esprit et surtout permet une autre dynamique, des accointances, des complicités, comme le raconte Mike (responsable de la communication dans un théâtre) : « Quand je suis arrivé dans mon lieu de travail, bah oui forcément tu regardes s'il y a d'autres personnes de couleur qui sont là. Donc, pour le coup, moi ça va parce que Léandre est là depuis [silence] quinze ans, dix ans au moins. Donc euh... Donc j'étais assez serein dans le sens où je n'ai pas eu l'impression d'arriver dans un environnement où j'allais être la petite bête, une espèce de curiosité. » Même si le contraste entre les discours, les programmations et cet entre-soi majoritairement blanc parfois questionne : « Après, c'est vrai que je trouve que c'est quand même dommage qu'il y ait ce côté "on est pour l'ouverture d'esprit, on est pour le multiculturalisme" et étrangement, ça ne se traduit pas forcément dans... dans l'équipe après... faut aussi dire ce qui est... le théâtre et la culture au sens large euh... bah c'est quand même des secteurs qui favorisent parfois un peu l'entre-soi » (Mike). S'afficher comme « racisé », c'est aussi craindre d'être enfermé dans des représentations étroites, des stéréotypes, des attentes, c'est craindre tout comme les femmes craignent parfois d'en être réduites à faire « du théâtre de femme », de voir son identité couplée de façon univoque à la couleur de sa peau.

Le fonctionnement en réseau dont nous avons déjà largement parlé joue évidemment sur ces ouvertures, ces fermetures, sur la lenteur des changements quand le cercle est étroit pour ne pas dire fermé et qu'il repose sur un passif largement structuré en défaveur des personnes racisées et des femmes. Mike, pourtant au fait de cette problématique énonce ses propres schémas qui mènent au statu quo, à la reproduction de l'existant : « Dans le milieu de la culture, tout est une question de réseau... absolument tout. Ça va aller du tout petit truc genre moi qui vais chercher un musicien pour une... un pianiste pour une euh... pour l'arrivée des spectateurs, je me dis "qui est bon, qui je connais". Enfin, par réflexe je vais d'abord voir qui je connais avant de vraiment chercher qui pourrait jouer. Ça a des bons côtés... dans le sens où bah... c'est toujours pratique de travailler avec des gens que tu connais parce qu'au moins tu es sûr du résultat entre guillemets, de ce qu'on va te proposer. Donc il y a un petit côté rassurant, on s'est déjà croisés sur le projet ou je le connais à travers un ami, ou de connaissances ou mon conjoint, ma conjointe... C'est pratique et ça nous permet de gagner du temps. »

Enfin, le manque de pluralité dans les équipes a aussi pour effet une non-prise en compte des sensibilités plurielles, qu'elles soient créatives, éthiques ou politiques, tel cet exemple de

¹²⁶ Voir également l'analyse faite par Mariam Diallo, à partir des données du CAS (Acte 4, partie 2), où l'auto-enregistrement suppose de répondre à la question du phénotype et donne comme auto-nomination, les catégories suivantes : « Africain/métisse africain, Amérindien/métisse amérindien, Asiatique/Eurasien, Caucasien/Européen, Métisse Européen/Caucasien, Européen/Maghrébin/Méditerranéen/Moyen-Orient, Maghrébin/Moyen-Orient/Méditerranéen, Métisse-Mûlatre ».

« *blackface* » qui nous a été commenté à plusieurs reprises : « L'année passée, ils ont monté une pièce et je crois me souvenir qu'un des comédiens était maquillé en couleur. Et c'était assez pertinent. Je ne sais pas quel était le chemin choisi, pourquoi est-ce qu'ils n'ont pas pris un comédien de couleur, plutôt que de prendre un comédien blanc et de le colorer, mais je pense qu'il y a une idée derrière, parce qu'il y a une chose, qui est ma réflexion personnelle. Je n'ai pas d'*a priori*, je n'ai pas de préjugés puisque, comme je l'ai dit tout au début, c'est plutôt le caractère des gens auquel je suis sensible et pas à sa couleur de peau, son genre, sa sexualité. J'essaie de répondre à la question, qu'est-ce que j'ai observé, est-ce que ça me pose un problème à moi de me dire qu'un ou une metteuse en scène prend des Blacks pour jouer des rôles de Blancs » (Benjamin, directeur technique, théâtre).

Cet exemple nous permet de mettre en avant toute une série de tensions violentes. Même si nous pouvons laisser ouverte la porte de la méconnaissance ; cette dernière, tout comme le déni, l'indifférence, l'acte manqué s'inscrivent dans des rapports de pouvoir, eux-mêmes fruits d'une histoire. En effet, il importe de rappeler que le colonialisme est un système, un mode de gouvernement économico-politique, qui ne peut être réduit à la colonisation en tant que telle. Il ne s'agit pas simplement d'un mode de gouvernement singulier, d'annexion et d'exploitation de territoires et de personnes, mais d'un système idéologique et économico-politique global qui a participé de l'enrichissement de l'Occident et de la construction des idéologies suprématistes, que ce soit en termes racial, culturel, religieux ou civilisationnel. Ce système a donc eu des incidences en termes social, culturel, économique, politique, identitaire, non seulement au sein des pays colonisés, mais également au sein des pays colonisateurs. Les traces structurelles, aujourd'hui, encore bien vivaces de cette histoire sont nommées « colonialité ». Ce système repose sur des logiques classificatoires en termes, notamment, de classe, bien entendu, de « races » et de genre. De cette histoire singulière, alliant domination économique et déshumanisation, découlent des sociétés et des institutions marquées par la question raciale d'un point de vue matériel, comme d'un point de vue symbolique¹²⁷.

Quant à cet exemple singulier, prenons tout d'abord le temps de revenir sur la définition du « *blackface* » afin de bien mesurer le caractère raciste de cette pratique née aux États-Unis dans les années 1800 et qui « consistait à se peindre le visage et le corps en noir à l'aide de charbon ou de cirage à chaussures et à parodier les Afro-Américains dans divers numéros de musique, danse et autres performances ». Elle visait à présenter les personnes noires comme des êtres « inférieurs, inaptes à la civilisation et satisfaits de l'esclavage ». « On les infantilisait en les présentant comme stupides et inarticulés, le tout dans une optique de déshumanisation¹²⁸. » Cela nous permet de mieux saisir l'historique dans lequel ces pratiques s'inscrivent et la façon dont nos imaginaires sont travaillés par le passé, que nous en ayons conscience ou non, la façon également dont nos imaginaires sont travaillés par nos

¹²⁷ Parmi une littérature très abondante, voir Quijano, A., 2007, « "Race" et colonialité du pouvoir », *Mouvements*, n° 51, pp. 111-118 ; Falquet, J. et Kian, A. (dir.), 2015, *Intersectionnalité et colonialité. Débats contemporains*, *Les Cahiers du CEDREF*, n°20 ; Altamimi, M., Dor, T., Guénif-Souilamas, N., 2018, *Rencontres radicales. Pour des dialogues féministes décoloniaux*, Paris, Cambourakis ; Mignolo, W. D., Walsh, C. E., 2018, *On Decoloniality: Concepts, Analytics, Praxis*, Durham et Londres, Duke University Press; etc.

¹²⁸ Dumas-Kemp, F., 2018, « Contestation et réception du blackface au Québec : entre fragilité blanche et hypervalorisation humoristique », *Cycles sociologiques*, vol. 3.

connaissances et méconnaissances de l'histoire, et en ce cas précis, des enjeux raciaux au sein même de l'historique des pratiques théâtrales¹²⁹.

Dans le commentaire de Benjamin, outre la banalisation du *blackface* qui n'est donc pas reconnu comme tel en tant que pratique raciste, interpelle également l'équivalence proposée entre le « grimage » d'un acteur blanc et un rôle « pour les Blancs » qui serait joué par un Noir. Comme si ces deux pratiques étaient sur un pied d'égalité. Ce qui par ailleurs donne à voir le fait que la tension entre nature et culture, entre corps biologique et personnage ne s'applique pas à toutes et tous de la même manière. Comme si les rôles devaient d'emblée aujourd'hui encore être pensés en termes de « corps », de « phénotypes ». Car c'est bien de cela qu'il s'agit puisque de nombreux et nombreuses comédien.ne.s racisé.e.s ont été socialisé.e.s dans la culture occidentale, belge, française..., iels en détiennent les codes et les nationalités. Les histoires singulières qu'iels portent ne les empêchent aucunement d'entrer dans les textes proposés, qu'iels connaissent, et de les interpréter.

Inégalités, créativité et universalités en tension

Les visions dominantes de l'art et de la culture, ainsi que des possibles, se déclinent au singulier, comme s'ils n'étaient pas travaillées par les contextes patriarcaux, néolibéraux, coloniaux... ; comme si ce qui est nommé « art » existait en dehors des rapports sociaux de classe, de sexe, d'âge, de « race », des processus de socialisation et des cultures, cette fois, dans la conception anthropologique du terme¹³⁰. Ces visions reposent également, dans le même mouvement, sur des discours de type individualiste (chacun fait ce qu'il veut, comme si l'égalité des chances, des auditions, des subsides, des réseaux n'avait pas lieu d'être questionnée), avec pour principal paradoxe, le fait que la demande de pluralité est interprétée comme étant celle de l'imposition d'une pensée unique avec mobilisation pour ressort défensif du discours de la censure.

La question de la « diversité », pour employer le mot d'usage derrière lequel se cache l'enjeu des inégalités, apparaît comme une préoccupation mineure dans la majorité des lieux (en reflet de leur composition sociologique). D'une part, et nous y reviendrons dans le point suivant, la réflexion sur les quotas et les enjeux de parité en matière de rapports sociaux de sexe, est difficile quand elle n'est pas rejetée ou ignorée, et, par ailleurs elle inclut rarement la dimension ethnoraciale. Comme le note Éléonore Lépinard¹³¹, à propos du monde politique, les enjeux paritaires peuvent jouer contre des politiques qui se voudraient « intersectionnelles ». La priorisation et le découplage des combats reposent sur des appréhensions cloisonnées, échelonnées, voire hiérarchisées, des discriminations vécues, plutôt que sur le paradigme de la « matrice des dominations », d'un côté, et de la « pluralité » que recouvrent les catégories « homme » et « femme », de l'autre. Les revendications en

¹²⁹ Pour aller plus loin lire Chalaye, S., 2020, *Race et théâtre. Un impensé politique*, Arles, Actes Sud ; Modestine, Y., 2020, *Noires mais blanches, blanches mais noires. Les figures féminines noires ou métisses au théâtre de Cléopâtre à Ourika*, Paris, L'Harmattan ; et Mbongo, P., 2018, *Blancs... mais Noirs. Le passing, une mascarade raciale aux États-Unis*, Paris, Jourdan.

¹³⁰ Voir notamment Rozenberg, G. (dir.), 2020, *La culture en débat, l'anthropologie en question*, traduction de Démeraux, M., *Les Carnets de Bérose*, n° 13.

¹³¹ Lépinard, É., 2016, « Pour les femmes... exclusivement ? Les quotas de genre et l'intersectionnalité en France », in Fassa-Recrosio, F., Lépinard, É., Roca i Escoda, M. (dir.), *L'intersectionnalité : enjeux théoriques et politiques*, Paris, La Dispute, pp. 163-192.

matière de parité (hommes-femmes) sont rarement pensées en parallèle et/ou articulées aux enjeux et aux politiques de « discrimination positive », voire en certains contextes, anglo-saxons notamment, de « quotas ethniques » ; ce qui, à terme, peut provoquer des dynamiques de concurrence entre les luttes¹³². Le maintien des fonctionnements (et des dysfonctionnements) actuels se trouve justifié par cet échelonnage des priorités et ces rivalités, pourtant créées de toutes pièces par le refus d'une approche inclusive.

D'autre part, parler de « diversité », vocabulaire de l'euphémisme, plutôt que d'inégalités et de souci de restauration de formes d'équité et de justice permet que le débat soit dévié, réorienté, travesti, détourné, puisque ce dont il s'agit n'est pas clairement établi et encore moins d'emblée inscrit dans des questions sociétales et institutionnelles. Ainsi, diversité artistique et diversité sociologique sont souvent mises en opposition comme si, d'une part, elles reflétaient des enjeux d'égale importance ; d'autre part, comme si elles existaient indépendamment l'une de l'autre. Ce directeur d'institution par exemple nous dit : « Lorsque je choisis mes artistes en résidence, ce qui prime, c'est une diversité des formes, de l'art, de l'esthétique ou encore des pratiques. La diversité des genres est un concept pour moi moins primordial. » Ces conceptions sont mises en concurrence. Les enjeux sont présentés comme identiques, pluralité des formes et inégalités de genre sont ici mises en opposition, avec souvent peu de conscience des intrications entre les sphères tant il est clair que nos représentations et nos comportements, et dès lors les choix que nous posons, sont le fruit de nos socialisations et des places que nous occupons dans la société.

André, directeur de théâtre, explique de son côté que ses critères de sélection sont le fruit de sa connaissance du secteur. Il choisit les artistes avec qui il veut travailler, qui sont disponibles et qui sont, pour lui, les plus intéressants. Lui aussi se dit davantage intéressé par la « diversité des pratiques, des formes et de l'esthétique » que par la « diversité du genre et des origines ». Comme la majorité des directeurs, metteurs en scène, acteurs en position de pouvoir rencontrés, sans que cela ne soit explicitement dit, sa subjectivité est donc assumée, ce qu'elle permet est valorisé sans que ne soit questionné en vis-à-vis ce qu'elle vient potentiellement empêcher. Avec parfois l'expression d'un malaise, beaucoup d'hésitations dans ses réponses, visiblement ennuyé par nos questions, André énonce ne pas mettre « l'accent sur la diversité de genre ». Il nous dit ne pas vouloir faire cet effort : « Le KVS le fait, c'est le théâtre royal flamand, eux, ils ont une politique volontaire en la matière. » Ce type d'engagement ne l'intéresse pas, il veut rester libre et maître de ses choix. Il n'est donc pas question dans son discours, de rapports de force, de discriminations, mais d'esthétiques. Mais cet enjeu esthétique est totalement délié du politique (c'est-à-dire des relations sociales et des rapports de pouvoir), comme si la pluralité des narrations n'avait pas à voir avec la pluralité des profils... et que le genre, la classe, les origines culturelles, etc., n'étaient pas aussi au cœur des formes produites, mais également de celles soutenues, visibles, reconnues, valorisées...

Bérénice Hamidi Kim, en discussion avec Mohamed El Khatib et Marine Bachelot-Nguyen, met également en avant les appréhensions euphémisées et dépolitisées que permet la notion de diversité : « Dire diversité, c'est donc euphémiser la cause (le racisme), mais c'est aussi euphémiser la conséquence, car la diversité est simplement promue, là où les discriminations étaient interdites. On est ainsi passé de l'obligation politique et juridique à la bonne

¹³² Concurrence souvent critiquée, mais dont les généalogies notamment en termes de politiques publiques et de hiérarchisation/priorisation des causes sont souvent oubliées.

volonté¹³³. » La notion a aussi pour effet de potentiellement « reproduire une séparation inique entre une majorité incolore et jouissant du privilège de la “transparence sociale” et des minorités, autres et diverses ». Car, en effet nous l’avons vu, les « divers » ce sont les autres. La notion a rarement pour ambition de repenser les récits dominants en phase avec la pluralité sociologique des populations, en vue d’approches pluriversalistes¹³⁴ quand en effet, « l’usage le plus problématique de la diversité est peut-être celui qui divise l’humanité en deux catégories de sujets : ceux qui appartiennent d’emblée à l’universel et ceux qui sont cantonnés à la diversité ».

Pourtant, poursuit-elle, « l’universel gagnerait à s’enrichir de tous ces récits divers, les incorporer est même la condition de l’actualisation de son potentiel d’universel. Cela implique de s’ouvrir à d’autres manières de raconter et de dire. Et cette diversité culturelle là, et plus précisément même cette diversité esthétique, peine, elle aussi, à avoir droit de cité à égalité avec les normes esthétiques majoritaires ». Il y a là un enjeu majeur pour sortir de l’oubli des pans entiers de nos histoires. « Les artistes à la démarche décoloniale travaillent précisément à décentrer, déstabiliser et déborder cet universalisme faussement neutre et objectif. Et œuvrent à enrichir un authentique universel, qui serait la somme de tous les particularismes, la polyphonie de tous les récits, le croisement de voix et de corps multiples, la somme infinie des subjectivités et des points de vue, l’émergence des récits manquants et des cultures minorées¹³⁵. »

N’est-ce pas déjà des processus de rétrécissement des imaginaires desquels nous sommes pris, avec moult récits manquants, avec des voix, des corps, des mémoires, des histoires fantômes, parce que tues, étouffées avant que de pouvoir naître ? Avec Julien Suaudeau et Mame-Fatou Niang, c’est bien la question de ce que recouvre cet universalisme que nous sommes amenés à penser¹³⁶. De quoi l’universalisme brandi comme un étendard est-il le nom ? De quoi, de qui devrait-on le protéger ? N’est-il pas là, vocabulaire d’arrière-garde, pour faire barrage au changement et, ce faisant, réaffirmer, comme l’énonce Réjane Sénac, la non-légitimité de ceux et celles qu’elle nomme les « non-frères »¹³⁷. Se cacher derrière l’universalisme mais aussi la notion molle, consensuelle, dépolitisées de « diversité » permet de ne pas soulever les questions de fonds, de ne pas traiter les inégalités bien réelles et les rapports de pouvoir.

Pour Réjane Sénac, la tension est forte entre « mythe de l’égalité » et égalité¹³⁸. Mythologie, nous dit-elle, qui est une manière de déshistoriciser et de dépolitiser les enjeux qui en deviennent inquestionnables et, de la sorte, participent à perpétuer les oppressions et les exclusions. Les silences, ne pas dire, ne pas interroger, et les mises en silence, faire taire, entretiennent le mythe d’une égalité supposée, qui se veut aussi *color* et *gender blind*, et nous

¹³³ Hamidi Kim, B., 2017, « Quand la diversité fait diversion face aux discriminations raciales... et esthétiques. Les points de vue de Mohamed El Khatib et Marine Bachelot-Nguyen », *Alternatives théâtrales*, n° 133.

¹³⁴ Voir notamment Grosfoguel, R., 2006, « Les implications des altérités épistémiques dans la redéfinition du capitalisme global. Transmodernité, pensée frontalière et colonialité globale », *Multitudes*, vol. 26, n° 3, pp. 51-74.

¹³⁵ Bachelot Nguyen, M., 2017, « Décoloniser son théâtre à tâtons », *Tumultes*, vol. 48, n° 1, p. 133.

¹³⁶ Suaudeau, J. et Niang, M.-F., 2021, *Universalisme*, Paris, Anamosa.

¹³⁷ Sénac, R., 2017, *Les non-frères au pays de l’égalité*, Paris, Les Presses de Sciences Po.

¹³⁸ Sénac, R., 2019, *L’égalité sans condition. Osons nous imaginer et être semblables*, Paris, Rue de l’Échiquier, notamment les pages 57 à 70.

évite dès lors de poser la question de l'égalité en soi. Le changement ne sera possible qu'à la condition de briser ce mythe, d'ouvrir les yeux au palpable des inégalités. La notion d'universel est souvent le fruit d'un jeu de langage, d'une abstraction du réel. Notion désencastrée qu'il s'agit de réancrer dans le concret des réalités plurielles et de saisir dans ses contractions. Dans les marges du mythe, dans les creux des discours, par la confrontation au sort qui est fait aux « non-frères », se donnent à comprendre les paradoxes, les impasses, les hypocrisies, les voies sans issue desquels nous sommes pris.

« Non-frères », par ailleurs soupçonnés, accusés de communautarisme, leurs récits considérés comme trop particuliers que pour concerner le reste de leurs semblables, en ce qu'ils sont partie prenante d'une commune humanité. L'ouvrage de Carole Talon-Hugon, par exemple, résume cette pensée de façon exemplaire. Pour l'autrice, l'art prétendu, « universel » existerait en dehors de celui, de celle qui le produit. Il serait donc aveugle tant aux différences qu'aux contingences, que ces dernières concernent les hiérarchies et fractures sociales qui permettent aux artistes et aux œuvres d'émerger et d'être reconnus, ou qu'elles aient à voir avec les mœurs et comportements, fustigeant les critiques qui portent, dit-elle, « sur l'auteur en tant qu'individu ayant eu, indépendamment de la réalisation de son œuvre, une conduite immorale et, par capillarité sur les œuvres dont il est l'auteur, et ce quelle que soit la neutralité axiologique que ce dernier »¹³⁹. Ainsi, derrière la pensée universaliste subsiste un autre mythe, celui de la possibilité de neutralité, comme si les positions occupées dans la société et les contextes pouvaient, d'une manière ou d'une autre, être gommés¹⁴⁰.

L'autrice réduit d'emblée les arts et artistes engagés à des porte-paroles d'enjeux identitaires et communautaires porteurs de discours de moralisation, ce qui lui permet de ne pas interroger leur portée politique. Elle compare ces artistes qu'elle définit comme engagés et communautaristes aux enjeux d'éducation morale portés par les artistes d'autres époques, en ces termes « la rue faisait partie d'un programme moral général ; sa cause était celle de l'humanité tout entière ». Or, poursuit-elle, à propos des artistes contemporains qu'elle situe dans ce même registre moralisateur, « dans bien des cas, c'est moins la cause de l'humanité dans son ensemble que les causes particulières de groupes humains spécifiques que se donnent aujourd'hui pour tâche de défendre offensivement un certain nombre d'œuvres, et défensivement un certain nombre de critiques : celles de communautés liées par un genre, une orientation sexuelle, une origine ethnique ou une condition socio-politique »¹⁴¹.

Pour elle, bon nombre de combats de l'art, qu'elle nomme « sociétal », ne visent pas « l'humanité commune ». Du fait de concerner « des groupes d'individus réunis en communauté par leur genre, leur couleur de peau, leur appartenance sexuelle, ou leurs conditions socio-politiques », ils ne peuvent parler au nom de l'humanité. Pour elleux, poursuit-elle, « la conscience identitaire tend à remplacer la conscience politique et la vision d'un bien et d'un destin commun »¹⁴². Le politique en étant réduit dans son ouvrage aux

¹³⁹ Talon-Hugon, C., 2019, *L'art sous contrôle. Nouvel agenda sociétal et censures militantes*, Paris, PUF, p. 44.

¹⁴⁰ Parmi une littérature abondante, lire Piron, F., 2019, « L'amoralité du positivisme institutionnel. L'épistémologie du lien comme résistance », in Brière, L., Lieutenant-Gosselin, M., Piron, F. (dir.), *Et si la recherche scientifique ne pouvait pas être neutre ?*, Québec, Éditions science et bien commun, pp. 135-168.

¹⁴¹ Talon-Hugon, C., 2019, *L'art sous contrôle. Nouvel agenda sociétal et censures militantes*, Paris, PUF, pp. 74 et 75.

¹⁴² Talon-Hugon, C., 2019, *L'art sous contrôle. Nouvel agenda sociétal et censures militantes*, Paris, PUF, pp. 137 et 138.

questions de classes sociales¹⁴³ et partiellement aux questions écologiques qui, cependant, explique-t-elle, perdent de leur universalité quand elles se couplent à d'autres causes...

Ainsi, elle démontre ce que Réjane Sénac nous expose avec limpidité de la constitution des « non-frères », relégués au-dehors, incapables de parler au nom de la communauté des humains, incapables de parler au nom de la « communauté nationale imaginée ». « Les “non-frères” sont ainsi identifié.e.s comme appartenant à des groupes définis par des différences ayant des implications politiques et sociales significatives. Leur reconnaissance comme individu est seconde par rapport à l'injonction à être membre d'un groupe singularisant ». Iels se voient dès lors « assigné.e.s à une fraternité d'entre-soi, liée à des apparences ou des appartenances non choisies, en particulier celles liées au sexe ou à la couleur de peau. La fraternité des “non-frères” est ainsi avant tout associée à une communauté d'histoire (ou plutôt de déni d'histoire), d'intérêts, voire de destin, entre dominé.e.s, et non à la capacité éminemment politique de participer en tant qu'individu, singulier et semblable, à l'aventure humaine »¹⁴⁴. Ainsi, dans un cercle particulièrement vicieux, iels sont pensé.e.s, considéré.e.s en dehors du commun, avec l'impossibilité de le rejoindre, leurs œuvres étant toujours appréhendées par le prisme de la différence supposée. Pourtant, comme le dit Nancy Fraser, à propos des femmes, mais cela vaut pour l'ensemble des personnes minorisées, « elles ne sont certainement pas plus particularistes que les normes et significations sexistes et androcentriques qu'elles cherchent à remplacer »¹⁴⁵.

La question de la diversité en tension avec celle de la liberté

La question de la « diversité » est d'emblée mise en lien avec un deuxième point de tension principal : celui de la liberté artistique, parfois énoncée, notamment par les personnes réfractaires à l'idée d'un changement dans les pratiques, comme une sorte d'absolu qui existerait en dehors des rapports de forces et des dimensions structurelles qui font la société. Se pose évidemment la question de la signification de cette notion de « liberté », ici présentée comme menacée.

Dans le secteur, la majorité des acteur.trice.s sont « libres », dans le sens de n'avoir souvent pas ou peu de comptes à rendre sur ce qui est enseigné, sur ce qui est programmé, etc. ; à condition d'en avoir les moyens et d'occuper les bonnes places. Ce qui en soi permet la créativité (et surtout des formes d'indépendance vis-à-vis des administrations et du monde politique), mais peut aussi être en faveur de mécanismes conscients et/ou inconscients de reproduction sociale des inégalités et des rapports de pouvoir institués. Comme l'énonce Reine Prat, « les arts, en ce qu'ils sont arts de la représentation, contribuent à la perpétuation » du système en place. « La norme, dit-elle, est masculine, blanche, bien portante, souvent hétérosexuelle, certainement pas pauvre, etc. Tout le reste est spécifique, simple dérivé de l'unité de base¹⁴⁶. »

¹⁴³ Pour aller plus loin, lire Clair, I., 2022, « L'intersectionnalité, une menace pour la sociologie (et les sociologues français) des classes sociales ? », *Astérian* [en ligne], 27.

¹⁴⁴ Sénac, R., 2019, *L'égalité sans condition. Osons nous imaginer et être semblables*, Paris, Rue de l'Échiquier, p. 19.

¹⁴⁵ Fraser, N., 2012, *Le féminisme en mouvement. Des années 1960 à l'ère néolibérale*, Paris, La Découverte, p. 71.

¹⁴⁶ Prat, R., 2021, *Exploser le plafond. Précis de féminisme à l'usage du monde de la culture*, Paris, Rue de l'Échiquier, p. 24.

Cette « liberté » revendiquée, dans les écoles, nous a parfois été présentée comme source d'abus quand l'absence de projet pédagogique clair (et dès lors de critères, mais aussi de référents, de tiers), si elle offre potentiellement une certaine richesse, peut aussi être le lit de violences. Les étudiant.e.s notent que l'absence de « projet pédagogique concret », cette liberté (pas de commission de programme, pas d'aval nécessaire et pas de formation obligatoire puisque ce sont des artistes qui sont engagés et non des pédagogues), ouvre la porte à certains abus dans les enseignements : « Donc en gros, on s'adapte au fait qu'il n'y ait pas vraiment de projet pédagogique. C'est ça la pédagogie. Mais c'est aussi un truc qui permet énormément d'abus. Notamment dans les oppressions systémiques, enfin liées au sexisme, etc. Pour moi, c'était surtout ce flou dans la pédagogie qui permet à des profs de ne pas du tout être pédagogiques. Parfois même, c'est un peu... Je ne sais pas si, vous avez vu ça dans une autre école ou quoi, mais... C'est ce qu'on dit souvent dans l'apprentissage du théâtre en tout cas, mais parfois l'apprentissage par humiliation ou... » (Barbara, étudiante).

C'est évidemment une question très sensible qui soulève la nécessité de prendre acte du fait que la « liberté » est en réalité une notion située, inégalement accessible, et dès lors subjective. Liberté créatrice et artistique, mais aussi liberté pédagogique, sont fondamentales. La solution ne réside probablement pas dans des programmes de cours identiques, par exemple, ou des sujets imposés, mais dans des processus qui tiendraient compte du fait que la « liberté » est subjective. Et que cette subjectivité est à la fois individuelle (une trajectoire singulière) et sociale (des contextes historiques et sociopolitiques). Cela soulève les interrogations suivantes : quels processus réflexifs et d'auto-analyse, quels garde-fous, quels lieux/instances collectifs de réflexion sur les contenus, mais aussi quels lieux éventuels de recours sont actuellement existants ? Comment penser les manques ? Comment accompagner la création de ces espaces nécessaires ?

Cette « liberté », en réalité subjective, s'inscrit, entre autres, dans une histoire patriarcale et coloniale, de la société en général et du secteur des arts de la scène en particulier, qui doit aujourd'hui être questionnée. La liberté qui nous est ici énoncée en termes à la fois de choix individuel non contingent et de posture universaliste est en réalité le reflet des parcours, des socialisations, des positions, des connaissances, des valeurs, des normes, des rapports sociaux de pouvoir. Nos imaginaires sont travaillés par les contextes. Comme le note Marine Bachelot Nguyen, « l'aliénation passe aussi par les représentations et l'imaginaire que l'on a de soi-même comme des autres catégories opprimées ou minorisées : l'imaginaire dominant (occidental et structurellement raciste, masculin et structurellement sexiste, bourgeois, colonial, hétéronormé, validiste, etc.) est aussi le creuset où se forment les consciences des racisé.e.s, où s'élaborent nos visions, nos projections, nos désirs »¹⁴⁷. Réflexion qui vaut bien entendu pour l'ensemble des groupes de population minorisés. Cette liberté énoncée, revendiquée, qui oriente les programmations et les logiques de création, est inscrite dans des représentations singulières et des réseaux d'entre-soi eux-mêmes situés. Si la volonté de changement était réelle, tous ces éléments pourraient/devraient (?) être mis au travail afin d'allier liberté et pluralité, liberté et équité, afin d'allier liberté et diversité sous toutes ses formes.

¹⁴⁷ Bachelot-Nguyen, M., 2017, « Décoloniser son théâtre à tâtons », *Tumultes*, vol. 48, n° 1, p. 130.

A *contrario*, la notion de liberté est aussi, parfois, une rhétorique derrière laquelle des acteur.trice.s se protègent, forme de résistance au changement. Il importe donc de bien comprendre de quoi ce discours est le reflet. Quels sont ses implicites ? Que cache-t-il ? Que révèle-t-il ? Prendre conscience de ses propres positions, des implicites sociaux, des normes incorporées est quelque chose de difficile qui se doit d'être stimulé et accompagné. La peur de l'effacement, de l'oubli, de « l'annulation » nous a été amenée à de nombreuses reprises. Contrairement aux élèves, les professeur.e.s ne veulent pas tout changer dans leurs enseignements, nous explique par exemple cet enseignant, afin de ne pas, notamment, oublier les grands chefs-d'œuvre du passé :

« Je suis totalement pour les mouvements qui dénoncent, qui changent les choses dans le monde de l'art, mais voilà, je ne souhaite pas détruire le passé. Nous ne pouvons pas détruire ce qui a été fait, nous ne pouvons pas faire table rase. On a le droit de voir les choses et de dire les choses telles qu'elles sont, mais nous ne pouvons pas les détruire. Si on les détruit, comme le veulent les extrémistes, on ne vaut pas mieux que ceux qui font exploser des Bouddhas millénaires, on ne vaut pas mieux que des talibans. »
(Luc, professeur)

Si la comparaison est rude, elle reflète surtout une méconnaissance profonde des enjeux et des demandes des groupes de lutte et des nouvelles générations. La pensée inclusive, du « ET », tout comme l'écriture inclusive fait peur et se cherche, avec un discours d'impossible choix, alors qu'en réalité il n'est pas demandé de choisir entre des possibilités fermées, finies, antinomiques, mais d'ouvrir les possibles. Par ailleurs, comme le développe Laura Murat dans son ouvrage *Qui annule quoi ?*¹⁴⁸, poser la question du sens de la « monumentalité », de la « sacralité » des œuvres passées permettrait aussi de saisir ce à quoi on s'accroche, ce qui semble si important à conserver, sans y toucher, sans débattre, ce qui semble si important à transmettre, à enseigner de cette mémoire, notamment par exemple, quand elle glorifie l'esclavagisme, la culture du viol, la domesticité des femmes...

A nouveau, les rapports de pouvoir sont évincés et c'est ce refus d'une analyse systémique qui invite au statu quo, qui paralyse, qui cristallise, dressant les uns, surtout les unes, contre les autres. On préfère brandir la menace « woke » sans vraiment savoir de quoi il en retourne, on alerte sur la dite « culture de l'annulation », rattrapé.e.s par l'air du temps, du bon vieux temps que l'on voudrait inchangé, tant qu'il est à l'avantage de ceux et celles, surtout ceux, qui détiennent autorité, pouvoir de décision, capacité d'adouber ou d'écarter. Cette accusation permet de passer à côté de la question des inégalités, de disqualifier les luttes, notamment progressistes, de diaboliser les minorisés. En mobilisant le registre nostalgique, elle clive, disqualifie les uns et renforce les peurs des autres, elle empêche le dialogue dans une société plurielle au sein de laquelle les groupes minorisés refusent aujourd'hui de se taire et, dès lors, dans une société, malgré les dénis, les réticences, les tensions, en nécessité de se réinventer.

Et puis, qui sont les détenteur.trice.s de cette liberté sacralisée ? Quand les un.e.s usent de leur liberté d'expression contre des œuvres et/ou des artistes qui leur apparaissent comme sexistes, racistes, est brandie la menace d'une société de la censure. Leurs expressions, que

¹⁴⁸ Murat, L., 2022, *Qui annule quoi ? Sur la cancel culture*, Paris, Seuil.

l'on voudrait faire taire, venant entraver la liberté de créer. Cette liberté supplanterait donc toutes les autres¹⁴⁹, sans par ailleurs que son inégale distribution ne soit interrogée. Car aujourd'hui qui est libre de créer ? Comme le dit Françoise Vergès¹⁵⁰, en parallèle de cette liberté de création revendiquée, d'une part, quelles actions en faveur d'un réel « droit à l'égalité » et, d'autre part, au-delà de la liberté et des logiques individualistes, quelles actions en vue d'une « libération de l'énergie créatrice dans la société » qui aurait les moyens de ses ambitions.

Pour terminer ce point, posons, avec Reine Prat, quelques questions essentielles : « Pourquoi créer un lien, premier exclusif, entre création artistique et liberté ? Comment concilier liberté et encadrement, principe de toute politique publique ? L'autonomie de l'œuvre n'est-elle pas en soi une fiction ? » « Sans doute est-il plus facile, nous dit-elle, dans les faits, de garantir la liberté que l'égalité ou est-ce simplement plus souhaitable pour ceux qui en décident ? L'œuvre, poursuit-elle, n'existe pas *ex nihilo*, elle n'est pas le produit du seul talent qui aurait été accordé à tel ou tel comme un don du ciel. » Elle n'existe pas en dehors des contextes et des contingences, mais résulte d'un « accompagnement social, économique, médiatique, affectif, autant de privilèges accordés à quelques-uns ». « La liberté de création apparaît dès lors comme un privilège », car de fait, ne sont libres de créer que « celles et ceux qui ont accès aux moyens de produire et de diffuser leurs œuvres »¹⁵¹. Penser l'art en dehors du politique est une position idéologique, au mieux utopiste, en tous les cas, factice, puisqu'elle repose sur le présupposé que art et politique sont actuellement disjoints. Pourtant, les choix posés sont du ressort du politique, inscrits dans des rapports de pouvoir, mais également de la politique, par le biais des politiques publiques, en termes d'orientations, de subsides, de reconnaissance des instances...

¹⁴⁹ Sur cette tension entre liberté de créer et liberté d'expression, ainsi que sur les différentes formes de « censures » contemporaines, voir l'ouvrage édité par Agnès Tricoire, Daniel Véron et Jacinto Laiera, *L'œuvre face à ses censeurs : le guide pratique de l'Observatoire de la liberté de création* en 2020 (Mantes, M Médias) qui prend le parti d'ériger la liberté de création comme liberté suprême et qui, ce faisant, n'aurait pas à répondre de ses contenus, toute critique étant pensée en termes moralisateurs et castrateurs.

¹⁵⁰ Vergès, F., 2018, « Décolonisons les arts ! Un long, difficile et passionnant combat », in Cukierman, L., Dambury, G., Vergès, F. (dir.), *Décolonisons les arts !*, Paris, L'Arche, p. 127.

¹⁵¹ Prat, R., 2021, *Exploser le plafond. Précis de féminisme à l'usage du monde de la culture*, Paris, Rue de l'Échiquier, pp. 83 à 87.

3. Logiques paritaires et quotas

Les questions relatives aux enjeux de parité et de quotas, que ce soit en termes de genre ou ethnoraciaux, sont sensibles, complexes et, auprès de nos interlocuteur.trice.s, sont loin de donner lieu à des discours et des positions unanimes. Il y a les « pour », les « contre » et, pour la majorité, les « oui, mais », avec mises en exergue de craintes et de tensions. Les principaux mots clefs relatifs à ce débat sont censure, liberté, qualité, illégitimité et discrédit...

Ainsi, la crainte énoncée dans le point précédent relative à la perte de liberté est fortement associée à l'idée d'une parité imposée par le biais de quotas : « Imposer un quota, en fait, c'est de la censure, car ça impose à l'artiste quelque chose qu'il n'a pas pensé et que..., c'est un peu pour être à la mode des sujets dont on parle. Donc ça me pose beaucoup de questions ce truc de quota... et de parité aussi », nous dit Franck, directeur de théâtre. C'est donc la liberté créatrice des uns qui est mise en tension avec la liberté d'être des autres, femmes, personnes racisées, car avant même de pouvoir créer, il faut que les conditions d'existence dans le milieu permettent de se déployer. Par ailleurs, cela laisse également supposer un choix restrictif, des possibilités fermées, alors que l'on connaît le grand nombre d'artistes femmes, compétentes, au travail sérieux et abouti, avec qui il serait possible de travailler, mais également d'artistes racisés qui, bien que moins nombreux dans la profession au vu des épreuves biographiques traversant les parcours, sont pourtant largement évincés des scènes et des espaces de production et de diffusion artistique au sens large¹⁵².

La pluralité des spectacles et des profils ouvre les possibles, les imaginaires et dès lors les créativité plutôt que de les restreindre. Nulle ne prône des quotas sur chaque spectacle, c'est d'un rééquilibrage global qu'il s'agit. Comme le note Réjane Sénac, cette « nécessité de mettre en place des mesures contraignantes qualifiées de discrimination positive », portée en Belgique par divers collectifs de lutte, s'énonce comme une exigence « face à la persistance de la sous-représentation des femmes – et des personnes racisées¹⁵³ – dans les instances de pouvoir ». Dans ce contexte, « le recours à des contraintes légales y est pensé comme une stratégie d'action adaptée à la déconstruction des processus de discrimination et d'exclusion au cœur des codes politiques. Les quotas légaux sont ainsi conceptualisés non pas comme des mesures préférentielles, mais comme des mesures correctrices et transformatrices visant à défaire des barrières structurelles incompatibles avec le principe d'égalité »¹⁵⁴.

Dans l'extrait ci-avant, assez représentatif des arguments entendus, Franck compare également la question des quotas à celle de la censure. Censurer, c'est empêcher, interdire, faire taire, voire détruire ; ressort idéologique et pratique qui n'a rien, strictement rien, à voir avec l'idée d'un rééquilibrage face à des inégalités avérées ni même avec la question d'une représentation plus juste (dans le double sens de justice et de justesse) de la société dans les narrations soutenues et les corps (biologiques et sociaux) en scène. Argument pourtant brandi

¹⁵² Pour aller plus loin, voir notamment la plateforme Diversité Op/Sur Scènes ou encore le tout récent collectif ACTRICES Afro-descendantes (<https://www.youtube.com/watch?v=-D4nBMUeLYA>).

¹⁵³ L'ajout est ici de notre chef.

¹⁵⁴ Sénac, R., 2013, « Quotas/Parité », in Achin, C. (dir.), *Dictionnaire. Genre et science politique. Concepts, objets, problèmes*. Paris, Presses de Sciences Po, p. 439.

haut et fort à l'encontre de tout dispositif de changement¹⁵⁵. Comme le dit Reine Prat, il y a là une rhétorique pour le moins inquiétante qui, sur base de raccourcis douteux, a vocation de tenir les « non-frères » au silence et de perpétuer le statu quo. « Je ne crois pas, dit-elle, qu'on puisse légitimement utiliser le même terme pour désigner la censure d'État, mesure d'interdiction prise par les pouvoirs publics pour juguler les oppositions, faire régner l'ordre, etc. ; les attaques d'initiative privée, individuelle ou collective, visant à imposer à l'ensemble de la société un « ordre moral », revendiqué comme universel, et les actions menées par des personnes en révolte, qui parlent en leur propre nom et tentent de se faire entendre et de faire valoir leurs droits, dans un monde qui les leur dénie, un monde qui les exclut, un monde qui, de fait, les censure. Il y a là un amalgame que je crois dangereux, car il construit en ennemis de la liberté celles et ceux qui luttent pour leur liberté¹⁵⁶. »

Parmi les peurs exprimées, celle de se retrouver à travailler avec des gens moins motivés, choisis parce que « femmes », et ce discours est loin d'être unilatéralement genré. Camille, directrice d'un petit théâtre nous dit : « Je ne voudrais pas avoir à me dire, j'ai adoré, mais il me faut un spectacle avec des femmes parce que je dois. » La crainte aussi d'une perte de qualité s'énonce, avec des questions du type : « Choisir une personne sur base de son genre plutôt que sur base de son talent : est-ce vraiment plus égalitaire ? » Ainsi, la question du passage d'un rapport de domination à un autre est fréquemment soulevée, ce qui suppose de ne pas avoir saisi les dimensions structurelles des rapports de domination déjà en cours, d'une part, et de ne pas s'intéresser sur le fond à ce que les mouvements de revendications proposent, d'autre part. Les rapports de force et de pouvoir existent, ils structurent les représentations, les discours et les pratiques. Opposer talent et parité, qualité et parité, motivation et parité, c'est passer à côté des véritables enjeux. Pour les collectifs actuels de revendications et de luttes, pour les personnes actrices de changement rencontrées dans le cadre de notre recherche, il ne s'agit pas de renverser les rapports de force, que ce soient en termes genrés ou ethnoraciaux, mais de viser une transformation structurelle du secteur, voire de la société, en faveur de l'équilibre, de l'équité mais aussi de la créativité.

« J'entends bien l'histoire de la parité, mais moi je suis plutôt partisan pour la qualité. Je me souviens quand j'étais beaucoup plus jeune, j'ai fréquenté des groupes anarchistes. Et c'est un truc qui m'a mis la puce à l'oreille, imaginez une usine où il n'y a que des Noirs qui travaillent et les Noirs demandent à avoir un patron noir, pour pouvoir être à l'image, ce qu'on oublie c'est que, qu'il soit ou Blanc ou Noir, ça restera un patron. Et ici, pour moi je ne compare pas, mais... La lutte je la comprends bien, mais le fait de pousser de vouloir mettre une femme à tout prix, c'est quelque chose qui pour moi a un peu moins de sens. Cependant, qu'on mette sur un pied d'égalité les postulants et postulantes, c'est clair. Et malheureusement, j'ai l'impression que souvent les hommes ont gagné, mais ça à quoi c'est lié ? Le patriarcat il est là, c'est clair depuis quelques siècles. »
(Charles, directeur technique, théâtre)

¹⁵⁵ Voir notamment les controverses suscitées par la journée d'étude « La diversité dans la culture : les quotas comme solution ? » (Bruxelles, juin 2022), dont la carte blanche anonyme relayée par le journal *La Libre* est intitulée « Il est hors de question de participer à la propagande woke émanant d'Écolo ».

(<https://www.lalibre.be/debats/opinions/2022/06/18/il-est-hors-de-question-de-participer-a-la-propagande-woke-emanant-decolo-EI5BP73OGRFEBNRCILXDZLEF4A/>)

¹⁵⁶ Prat, R., 2021, *Exploser le plafond. Précis de féminisme à l'usage du monde de la culture*, Paris, Rue de l'Échiquier, p. 87.

Comme celui de Charles, de nombreux discours ne sont par ailleurs pas à une contradiction près. Le constat est là, sans appel, les chiffres sont venus le dire, il est donc difficile de faire comme si le problème pouvait être ignoré, mais la volonté de changement, elle, est plus ténue, avec parfois cet imaginaire que les choses vont se faire d'elles-mêmes. Les exemples dans d'autres sphères (le monde politique, celui des entreprises...), dans d'autres pays, les rétrospectives historiques sont pourtant là pour nous démontrer le contraire¹⁵⁷.

Les quotas, davantage associés aux questions dites de diversité, et les logiques de parité sont aussi parfois présentés comme des « modes ». Pour ceux en faveur, c'est la peur de l'absence de pérennisation des changements en cours (en lien avec les volontés et les soutiens politiques et institutionnels) qui est première. Leurs souhaits s'inscrivent dans une perspective révolutionnaire et non de saupoudrages réformistes. Comme le dit Mohamed, comédien racisé : « Il y a une grande différence entre montrer la diversité à la *United Colors of Benetton*, ce qui est plutôt à la mode, et penser la diversité en termes d'équité dans les équipes à tous niveaux, production, communication, décision, subsides, technique, artistique... » Et là, rejaillissent les frilosités. Tandis que pour ceux en défaveur, la rhétorique, le registre du langage, de la « mode », permet à nouveau de taire les rapports de force, les déséquilibres et exprime en arrière-scène la crainte de perte des privilèges.

« On entre dans une époque où moi blond aux yeux bleus, ce qu'on recherche, c'est plus des Africains et des Maghrébins. En dehors du CAS¹⁵⁸ par exemple, on recherche un comédien européen sur dix. On n'est pas le sujet à la mode, donc on est vénérés. Mon ami Ali, il croule sous les demandes et c'est lui-même qu'il le dit. Il me dit que c'est de la discrimination positive parce que, bien qu'ils soient plus engagés, ils le sont pour les mêmes rôles comme les immigrés, les jeunes de rues, etc. »
(Nathan, jeune comédien)

Évidemment, les chiffres énoncés par Nathan ne rencontrent pas la réalité du métier, mais ils nous disent son imaginaire, ses peurs d'être mis de côté, son sentiment d'injustice, sa colère. Son propos nous permet surtout de saisir le poids des discours actuels en faveur et en défaveur des rééquilibrages qui, prenant de la place sur les scènes médiatiques et dans les réseaux sociaux travaillent les imaginaires, faussent les représentations, activent les peurs ainsi que le décalage entre ces discours, les sentiments qu'ils provoquent et la réalité. Alimenter les peurs face aux changements qui ne seraient pourtant que justice, c'est faire entrave à cette dynamique en cours, c'est participer de façon plus ou moins subtile au statu quo. Par contre, comme l'énonce Nathan, ce qui est démontré par les études tant quantitatives et que qualitatives, c'est en effet que les jeunes comédiens comme « Ali », peu nombreux, ont donc des possibilités de travail plus ciblées, tout en étant coincés dans certains rôles types.

¹⁵⁷ Parmi une littérature abondante, voir notamment Lépinard, É., 2016, « Pour les femmes... exclusivement ? Les quotas de genre et l'intersectionnalité en France », *op. cit.*, pp. 163-192 ; Bereni, L., 2015, *La bataille de la parité. Mobilisations pour la féminisation du pouvoir*, Paris, Economica, coll. « Études politiques » ; Sénac, R., 2009, « Des quotas légaux et partisans à la parité : panorama des stratégies en Europe », *Informations sociales*, vol. 151, n° 1, pp. 30-39.

¹⁵⁸ Centre des Arts Scéniques

En outre, un des éléments souvent mis en exergue, tant par les hommes que par les femmes, en particulier pour l'occupation des postes à responsabilités, est que les quotas amèneraient un discrédit des femmes engagées. Julie, directrice de centre culturel, parle de « discréditée postulante ». Pour elle, « le fait que ce soit une question actuelle et qu'il y a récemment des changements de direction en faveur des femmes les discrédite ». Elle poursuit : « On voit de plus en plus de femmes accéder à des postes de direction, mais on se demande si elles y accèdent seulement parce qu'elles sont des femmes », avec la crainte que cela rejaillisse sur sa propre réputation, sur le crédit qui lui est accordé.

Hortense, assistante de direction et de programmation dans un théâtre, nous explique à son tour que donner accès aux femmes à des postes à responsabilités grâce aux quotas ne changera pas vraiment les choses parce qu'elles devront sans arrêt faire leurs preuves. De plus, pour elle, cela pourrait impacter la légitimité de celles (si on inclut la question ethnoraciale) qui auraient eu accès à un poste grâce à des logiques de discriminations positives :

« Donc, pour moi, il ne faudrait pas choisir les gens parce qu'il faut que tu tombes dans un quota, tu vois. Je me demande du coup si ça ne dessert pas la cause des femmes d'une certaine manière. Parce qu'après, tu peux avoir des personnes qui se disent "Ah, mais de toute façon, ces femmes elles ont eu accès à ces postes parce qu'il faut un quota de femmes", tu vois. Et du coup bah t'as des gens qui ne te prennent pas au sérieux. Ce genre d'action pourrait avoir un effet néfaste parce que tu veux ouvrir les mentalités, tu veux donner un accès plus grand, mais finalement t'as des gens qui restent toujours dans cette pensée débile de se dire "Ah bah si on fait des quotas, c'est pour ça qu'ils sont arrivés là, ce n'est pas parce qu'ils le méritent ou parce qu'ils sont intelligents". Donc le quota pour ça, oui, c'est intéressant pour donner accès enfin aux femmes à des postes plus importants, des subventions plus importantes... Mais je ne pense pas que ce biais-là changera les mentalités et fera que les hommes engageront plus des femmes... Je me pose un peu la question si ça ne va pas faire l'effet inversé justement. Les femmes qui sont en position, dans des postes clefs, qui auront peut-être plus besoin encore de faire leurs preuves alors qu'elles ont déjà à faire leurs preuves plus que les hommes !
Il faut surtout changer les mentalités, et ce dès le plus jeune âge. »

Mégane, directrice de compagnie, nous dit : « Je pense que ça passe aussi par le recrutement de faire vraiment passer les compétences avant le genre, je pense que la clef, elle est là. » Cette phrase, à double sens, pourrait laisser entendre que recruter des femmes, c'est prendre le risque d'un amoindrissement des compétences. En réalité, son raisonnement est à l'opposé et cela vaut la peine d'être mis en exergue. Ce qu'elle nous dit, c'est que dans le secteur culturel, où les femmes compétentes sont légion, si « les compétences » étaient l'argument premier de recrutement, elles seraient déjà bien plus nombreuses aux commandes. Cela supposerait des dossiers jugés sans biais de genre implicites en faveur des hommes, reliés aux logiques de *boys club* et de réseaux dont nous avons déjà parlé, aux compositions des commissions et dès lors à leurs attendus, leurs critères, leurs termes de référence en matière de compétences et de créativité, aux stéréotypes... auxquelles s'ajoutent les multiples entraves analysées dans les parties précédentes. Comme énoncé par Hortense, celles qui se retrouvent en position de postuler « ont déjà dû faire leurs preuves davantage que les hommes ».

De plus, actuellement, la majorité des discours reposent sur le présupposé que les mécanismes de quotas n'existent pas, ce qui est totalement faux. D'abord sur le plan officiel, par exemple entre les communautés francophones, flamandes... Ensuite sur le plan officieux, du non-dit, où les hommes blancs sont dans les lieux de décision et en charge de budgets conséquents largement majoritaires. Comme le dit Sonia, metteuse en scène racisée : « Dans la réalité, les postes sont majoritairement occupés par des hommes blancs, sont-ils d'emblée meilleurs ? » Le privilège suprême est celui de ne pas avoir à se poser la question du lien entre sa position sociale et les possibilités, le quotidien, les espaces de réalisation de soi.

Enfin, quand c'est un avis favorable qui s'exprime, il est souvent accompagné d'une réflexion sur d'une part les changements plus globaux à mettre en œuvre assortis du « travail des mentalités », comme énoncé par Hortense, et d'autre part, présenté comme un outil nécessaire, mais transitoire. « Si les moyens d'exercer sa liberté de création et la libre diffusion de ses œuvres étaient répartis plus largement et plus diversement, le multiple remplaçant le duel, les « clans » se dissoudraient d'eux-mêmes, il faut en faire le pari », nous dit Reine Prat, mais « qui, parmi ceux qui disposent de ces moyens, consentirait à ce partage ? »¹⁵⁹. Nos observations nous amènent à la rejoindre sur cette inertie, cette volonté consciente ou inconsciente de maintien des privilèges, qui traversent le secteur, comme par ailleurs l'ensemble de la société.

Julie, directrice de centre culturel, explique : « Je pense que les quotas ont une utilité pour forcer la main, mais qu'à un moment donné les quotas doivent disparaître sinon en fait ils sont... ils sont faussés, ils faussent la donne... Les quotas pour moi c'est un outil, mais pas un outil permanent. » La question des quotas est présentée comme une étape afin de faire avancer les questions d'égalité, de donner l'accès aux femmes (en effet, très peu d'interlocuteur.trice.s associent d'emblée la question des quotas à celle de la diversité dans un sens élargi) à des positions autrefois inaccessibles, mais la crainte de « s'enfermer dans un modèle » et « de passer à côté de bonnes occasions » est souvent présente, comme l'énonce Arthur, codirecteur d'un théâtre : « Moi, j'ai deux positions par rapport à ça. Je me demande si on ne doit pas passer par là pour arriver à ce qu'on veut, c'est-à-dire une vraie égalité, et puis lorsque les femmes auront la liberté de faire ce qu'elles aiment et de faire ce qu'elles ont envie de faire... Heu... Tu vois Yolande, elle est directrice du théâtre parce qu'elle est compétente, surtout parce qu'elle est compétente, bien plus que moi... Je n'aime pas quand on impose les choses, mais je connais les deux arguments tu vois et je sais qu'il y en a qui disent que c'est par le biais de quotas qu'on arriverait à une parité. »

Si quotas il y a, l'échelon où mettre en place ces politiques fait également discussion. S'agit-il du nombre de spectacles, de comédien.ne.s, d'auteur.trice.s, de directeur.trice.s ?... S'agit-il des personnes ou des contenus ? Faut-il imposer, inciter ? Rééquilibrer les commissions de recrutement, d'attribution de subsides... avec objectif de parité et de diversité sociale et ethnoraciale, mais aussi culturelle, ne permettrait-il pas un rééquilibrage sans que les protagonistes aient à endosser le poids d'un choix potentiellement biaisé, ne les libérerait-il pas des soupçons d'illégitimités et d'incompétences ? Le débat est complexe. Pour Réjane

¹⁵⁹ Prat, R., 2021, *Exploser le plafond. Précis de féminisme à l'usage du monde de la culture*, Paris, Rue de l'Échiquier, p. 94.

Sénac¹⁶⁰, les inégalités et les injustices étant criantes et établies, seule une égalité sans condition permettrait un véritable projet de société renouvelée sur base de valeurs égalitaristes et humanistes. Les conditions sont un piège, dit-elle. Attendre d'une femme qu'elle soit autre, plus compétente, c'est potentiellement lui retirer (et ce faisant à toutes les autres) son droit à l'égalité en cas de faille, alors que cette même épée de Damoclès ne pèse pas sur les hommes, atteints parfois dans leur carrière et leur réputation en tant qu'individus, mais jamais en tant qu'êtres génériques, porteurs pour tous les autres de la déception ou de l'incompétence. Il en est bien entendu de même pour les personnes racisées considérées comme « racisées » avant tout, représentant d'autres qu'eux-mêmes.

Pour terminer ce point, parmi les innovations qui nous ont été présentées, un exemple de technique de recrutement différencié a retenu notre attention. Il s'agit, comme c'est déjà le cas dans certaines entreprises par exemple, que les dossiers soient déposés de façon anonyme afin que les membres de la commission ne soient pas (ou soient moins) influencés d'emblée par leurs représentations genrées et ethnoraciales, et, ce faisant, de diminuer les effets des discriminations/des tris implicites. Ce que Reine Prat nomme la « technique du paravent » qui dans les cas où elle a été appliquée permet en effet de révéler de nombreux biais inconscients. Bien entendu, cette pratique n'est pas exempte de critiques. Il nous a notamment été dit que dans « un petit milieu », tel celui des arts de la scène en Belgique, « même sous anonymat, on reconnaît les gens ». Ce qui n'est ni vrai ni faux. De mon expérience de recherche, cela a tout de même un effet de « neutralisation » non pas des singularités et des positions occupées, mais des stéréotypes associés. Le doute est aussi un espace d'ouverture (je pense que c'est X, ou Y, mais je ne suis pas certain.e) où l'attention au contenu est autre. Enfin, le débat en commission, dans un premier temps, ne porte pas sur la personne identifiée, mais sur ce qu'elle propose. Reste évidemment le moment des auditions. Thomas, membre de l'équipe dont il est question dans le cas évoqué, que beaucoup reconnaîtront probablement, mais que je ne nommerai pas, raconte :

« C'est qu'on a fait un premier tour où j'ai anonymisé, j'ai neutralisé toutes les candidatures reçues avant de transmettre au comité de sélection, donc en fait ils ont choisi à l'aveugle, sans savoir si c'était un homme ou une femme et sans savoir qui était quelle personne. Donc le premier tour, c'était un questionnaire avec 15 questions à compléter, fallait donner son CV et moi, j'étais le seul à recevoir les candidatures. Je les ai toutes féminisées, il y avait 34 candidatures féminisées et j'ai retiré tout ce qui pouvait laisser deviner quelle était la personne derrière. Le but, c'était vraiment de choisir sur la base des réponses à des questions sur sa vision de la direction, comment il envisageait le travail en équipe... C'était des questions assez générales qui permettent de cerner la personnalité. Donc le comité de sélection a lu les 34 candidatures sans savoir. Ils ont fait leur choix. Et après, j'ai révélé les noms et, en fait, c'est drôle parce que c'est majoritairement des femmes qui sont choisies sur les onze retenus pour le deuxième tour. C'est une première dans le milieu culturel. Ça a été assez apprécié sur les réseaux sociaux, tout ça. Beaucoup de gens disaient que c'était assez exemplaire la manière dont on avait fait ça et puis on a rendu publics les noms des personnes qui composent le comité de sélection parce que, souvent, ce n'est pas dit. Moi, ça m'a pris beaucoup de temps de faire cette procédure de recrutement, mais elle est passionnante parce que, voilà, c'est quelque chose d'inhabituel. Alors que quand on regarde

¹⁶⁰ Lire notamment Sénac, R., 2017, *Les non-frères au pays de l'égalité*, Paris, Les Presses de Sciences Po ; et Sénac, R., 2019, *L'égalité sans condition. Osons nous imaginer et être semblables*, Paris, Rue de l'Échiquier.

tous les candidats, on était sur une certaine parité, autant de candidats masculins que féminins au premier tour, c'est aussi intéressant de voir qu'il y avait quand même beaucoup d'hommes qui ont postulé. D'ailleurs, il y a des hommes qui ont dit qu'ils postulaient en disant "Voilà, à l'heure actuelle, il faut laisser la place aux femmes. Je ne pensais pas postuler, mais quand j'ai vu procédure, du coup, je me suis dit je vais quand même postuler parce que j'ai ma chance en tant qu'homme". Je trouve que c'est un modèle passionnant parce que quand on a un poste de direction comme ça dans un milieu où on a très vite des affinités ou pas avec des gens, de sortir de ça, de sortir de ses idées préconçues sur telle personne et de ne pas savoir laisser la chance de répondre à des questions... Je trouvais que l'exercice était plus intéressant qu'une lettre de motivation, c'est plus intéressant de poser des questions pratiques sur la vision d'un candidat plutôt qu'une bête lettre de motivation.

Et je trouve que quand je vois les candidats, je vois aussi que ça a permis, au-delà de la question de parité sur les questions de diversité, je trouve que ce genre de processus, ça permet d'ouvrir et c'était la philosophie, c'était d'ouvrir le plus largement possible pour se dire que le plus important pour nous, c'est de trouver la meilleure personne. Et ce n'est pas forcément une personne qui a toute l'expérience, des fois, c'est une personne qui a la philosophie, les bonnes idées, les bonnes intuitions, mais qui va se former aussi au contact de son métier, en fait. Et ça, c'est la philosophie qui a animé le recrutement. »

Conclusion

« Plus de femmes, oui,
mais si c'est juste des femmes blanches,
moi ça ne m'intéresse pas. »
(Alma, comédienne racisée)

Comme le rappellent Éléonore Lépinard et Sarah Mazouz à la fin de leur ouvrage, « l'intersectionnalité permet donc de construire du commun sans avoir à passer par une abstraction des différences. Elle invite à produire un universalisme concret, incarné dans les différences et les histoires spécifiques de celles et ceux qui forment le corps politique [...], l'intersectionnalité offre un modèle politique concurrent de l'universalisme abstrait en ce qu'elle appelle à produire concrètement de l'égalité à partir de la prise en compte des positions spécifiques des un.e.s et des autres et des types particuliers d'oppression auxquels les un.e.s et les autres sont soumis.es »¹⁶¹.

En conclusion de cette recherche, force est de constater que c'est bien cet universalisme concret qui se refuse. Sous prétexte de dissension, de particularisme, de communautarisme, de radicalisme, se réaffirme l'imaginaire blanc bourgeois patriarcal, à prétention de neutralité. Comme l'énonce Françoise Vergès, notre histoire, nos musées, nos patrimoines sont porteurs d'un narratif « constellé de points aveugles qui construisent un récit et une cartographie mutilés », narratif qui « installe l'effacement »¹⁶². Dès lors, une décolonisation des arts, nous dit-elle, « passe d'abord par la compréhension des phénomènes et des processus d'effacement qui sont à l'œuvre »¹⁶³. Ambition à laquelle nous avons modestement tenté d'ajouter notre grain de sable en démontrant à quel point, d'une part, les registres rhétoriques de l'universel, du talent, du mérite et de la liberté créatrice continuent à fabriquer et à légitimer des « en dehors » du patrimoine, du matrimoine, de la communauté nationale qui, quand iels sont reconnu.e.s, ne le sont que par leur singularité, dans le sens ici d'altérité radicale, jamais réinscrite dans leur potentialité à raconter tant le monde que le commun.

Nous sommes les héritiers, les héritières « d'une histoire patriarcale, misogyne et coloniale »¹⁶⁴. Pour avancer, il est donc nécessaire de sortir du double prisme du « *gender blindness* »¹⁶⁵ et du « *color blindness* » derrière lesquels se retranchent, mais aussi se cristallisent les débats. Refuser d'interroger les positionnalités et les rapports de pouvoir, c'est s'enfoncer dans la cécité et le déni face à des inégalités criantes, c'est refuser également d'entamer un travail de fond sur notre histoire et la manière dont elle nous constitue, sur les matrices au sein desquelles se construisent nos représentations et au-delà nos pratiques. Si, comme l'énonce Brigitte Rollet, « domine, du côté de la critique et de la création, l'idée que l'artiste serait un être asexué, neutre et que la création se ferait donc indépendamment de l'identité sexuelle, sociale, générationnelle ou ethnique »¹⁶⁶ ; derrière cette prétendue

¹⁶¹ Lépinard, É., Mazouz, S., 2021, *Pour l'intersectionnalité*, Paris, Anamosa, pp. 65 et 66.

¹⁶² Vergès, F., 2018, « Décolonisons les arts ! Un long, difficile et passionnant combat », in Cukierman, L., Dambury, G., Vergès, F. (dir.), *Décolonisons les arts !*, Paris, L'Arche, p. 120.

¹⁶³ Vergès, F., *op. cit.*, p. 123.

¹⁶⁴ Vergès, F., *op. cit.*, p. 127.

¹⁶⁵ Lire Burch, N., Sellier, G., 2009, *Le cinéma au prisme des rapports de sexe*, Paris, Vrin ; ainsi que Brey, I., 2020, *Le regard féminin. Une révolution à l'écran*, Paris, Points.

¹⁶⁶ Rollet, B., 2017, *Femmes et cinéma, sois belle et tais-toi !*, Paris, Belin, p. 42.

« neutralité » se cache « le masculin blanc valide bourgeois » qui n'a rien d'universel et qui s'érige en auto-référence du génie artistique attendu.

Nous nageons en plein paradoxe avec, sur le plan des discours, une volonté d'aveuglement face au genre et à la « race », en faveur d'une universalité factice et morcelée qui cache de plus en plus mal son jeu, et, sur le plan des pratiques, des biais et des discriminations alimentés de représentations stéréotypées. On se refuse ainsi au discours du « genre », on se méfie des féministes qui « veulent tout détruire ». On se refuse aux quotas, tandis que se perpétuent des pratiques sexistes, voire des violences sexuelles. On se refuse au discours de la « race », mais on refuse aux personnes racisées d'être acteur.trice.s, personnages en dehors de leur corps et des assignations raciales. Comme nous le rappelle Sylvie Chalaye dans son ouvrage édifiant *Race et théâtre*, « si scientifiquement la race n'existe pas, qu'elle est une construction idéologique qui a permis d'élaborer une hiérarchie pour mieux installer et pérenniser la domination raciale, il semble que, théâtralement, elle continue d'habiter les esprits », tant « les acteurs et actrices perçus comme non blancs sont disqualifiés pour certains rôles, alors qu'on les assigne au contraire à des rôles marqués par une identité raciale ou ethnique »¹⁶⁷.

Rappelons que si racisme et sexisme sont pour certain.e.s une expérience vécue, tandis que d'autres en sont, au mieux, spectateur.trice.s, une société où persistent et se reproduisent des inégalités et des violences en raison notamment de la classe, des origines, du genre, de l'âge, 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. En ce sens, la notion de « racisme structurel » permet d'interroger les liens entre les « formes interactionnelles » (dans les relations, les interactions) et les « formes structurelles »¹⁶⁸ du racisme, de resituer donc les actes du quotidien dans un contexte qui ne se réduit pas à l'histoire singulière et à la position occupée par un individu. 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 force et des inégalités structurelles.

Les processus mis à jour dans cette recherche nous engagent à soutenir, inventer, provoquer des changements concrets du côté des pratiques et des discours qui, à terme, transformeront les représentations et rendront inutiles les réglementations aujourd'hui nécessaires. En plus des chiffres, étape indispensable, un travail en profondeur sur la prise de conscience des réalités structurelles qui traversent la société semble donc également indispensable. « Au-delà des actes et des paroles, il y a tout un système qui autorise, entretient, voire renforce les discriminations »¹⁶⁹, il s'agit dès lors de travailler sur les rapports de pouvoir institués, les peurs, les logiques d'intérêts, sur le fonctionnement du secteur et au-delà de la société, sur les logiques institutionnelles, avec cette volonté d'instaurer d'autres dynamiques, de proposer d'autres modes de gouvernement davantage horizontaux, pluriels, collaboratifs,

¹⁶⁷ Chalaye, S., 2020, *Race et théâtre. Un impensé politique*, Arles, Actes Sud, pp. 15-16.

¹⁶⁸ Dunezat, X., Gourdeau, C., 2016, « Le racisme institutionnel : un concept polyphonique », *Migrations Sociétés*, n° 163, p. 25.

¹⁶⁹ Achard, N., 2021, *Mon privilège, ton oppression*, Paris, Marabout.

participatifs... ainsi que sur les stéréotypes et, plus largement, les représentations. C'est pourquoi imposer une juste représentation de la société dans sa pluralité apparaît aujourd'hui comme un passage obligé. Ces présences viendront à leur tour, par leur visibilité, travailler les imaginaires ; mais aussi à partir de places singulières, proposer d'autres contenus, d'autres types de fonctionnements.

Les stéréotypes, le sexisme, le classisme, le validisme, le racisme sont profondément inscrits dans la société et ses structures mentales. Bousculer les rapports de pouvoir, les habitudes, les privilèges, les non-dits, les routines, les mentalités n'a rien d'évident. Si beaucoup reste à inventer, de nombreuses dynamiques de changement sont en cours. Notre focale portait ici sur les inégalités, mais de nombreuses démarches et personnalités brisent en ce moment même les plafonds et les chaînes. Demain déjà s'invente. Par ailleurs, de nombreuses actions possibles nous ont été partagées, telles que, par exemple, dans les écoles d'art, un véritable travail sur la question des stéréotypes et des rapports de pouvoir, tant il semble aujourd'hui indispensable de donner à la fois aux étudiant.e.s et aux professeur.e.s des clefs de compréhension des structures sociétales et des mécanismes de reproduction des inégalités.

Parmi les autres idées récurrentes, l'importance de formations sur les questions de discriminations, de sexismes, de racismes, et celle de lieux de recours, effectifs, efficaces, accessibles, la création de chartes avec suivis des mises en œuvre. Même si sensible, nous l'avons vu, le ressort des quotas nous a été présenté comme un outil transitoire, une nécessité, devant être accompagné d'un travail de fond. Des commissions plurielles, des modalités de fonctionnement plus transparentes, moins verticales. 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. D'autres narrations, d'autres regards, d'autres visages. D'autres chemins sont possibles. Comme le dit Lucie, co-directrice d'un théâtre : « En même temps, dans une maison publique comme la nôtre, plus il y a de diversité, plus je travaille à un avenir apaisé. Ça, j'en suis certaine. » Les arts de la scène sont aussi, notamment par le travail sur les imaginaires et les espaces de création et de contestation, qu'ils proposent, de hauts lieux de potentiels changements.