

---

# TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES ARTISTES FEMMES EN *art dramatique*

SINGULARITÉS  
& MÉCANISMES  
DU « PLAFOND  
DE VERRE »

---

RAPHAËLLE DOYON



Pour l'association  
HF Île-de-France  
[www.hf-idf.org](http://www.hf-idf.org)  
[contact@hf-idf.org](mailto:contact@hf-idf.org)







## Tables des matières

<i>Préface de Marie Buscatto</i>	
<b>Les inégalités femmes-hommes en art dramatique dans tous leurs éclats</b>	<b>1</b>
<b>Avertissement au regard d'événements récents (2017, 2018)</b>	<b>7</b>
<b>Objet et méthodologie de l'enquête : baliser le terrain</b>	<b>11</b>
L'objet : la place des femmes dans le monde du théâtre	11
Le genre, une autre « inégalité spectaculaire » ? Renier, ignorer ou dénoncer	13
L'objectif : interroger les trajectoires professionnelles	16
Méthodologie et cohorte : une démarche qualitative	16
Les élèves : des disparités au moment de l'entrée dans l'école	17
Qui accède aux postes à responsabilités ? Actrices, metteuses en scène, porteuses de projets : une cohorte aux multiples entrées	18
Un contexte idéologique et social tendu : la représentation sociale des comédiens	20
<b>Se former et entrer dans le métier</b>	<b>21</b>
Préparer les concours nationaux : une première discrimination envers les femmes ?	21
Réputation et prestige des écoles nationales	24
Le CNSAD, école de solistes ? L'ESAD, école de créateurs ?	26
L'accès au dispositif du Jeune théâtre national	27
Le Master de « Mise en scène et dramaturgie » de l'Université Paris Nanterre : une place à part	29
À la croisée des discriminations et des illusions méritocratiques : capital social, économique et culturel en jeu pendant et après la formation	30
« De la famille dans le milieu, un tremplin énorme... »	33
Racisme et sexisme, vers un féminisme égalitaire et une démocratie culturelle ?	35
<b>De la vocation aux aspérités du terrain</b>	<b>39</b>
Sacerdotes, compromis et diversification des emplois externes : les femmes, cobayes des reconfigurations du marché de l'emploi ?	41
Séduction, rivalité et harcèlement dans les formations et le monde professionnel : les comédiennes ont la parole	43
Après l'affaire Weinstein, #MeToo, un événement historique	47
« Elles n'auraient pas dû... » ou « céder n'est pas consentir »	49
Les emplois de son physique : répertoire et assignations limitantes	50
<b>Talent, réseaux et instances de consécration</b>	<b>55</b>
L'entre-soi masculin : une barrière informelle	57
Entreprendre, se vendre, constituer un réseau : les résistances aux conditions d'une intégration professionnelle	59
Directeurs de théâtres et centres dramatiques nationaux : le poids de l'histoire d'une reconnaissance par les pairs	61
Plafond et parois de verre : représentations et pratiques discriminatoires à l'encontre des metteuses en scène	64
Metteur en scène, une profession masculine ?	65
Metteurs et metteuses en scène : un traitement différencié selon le sexe	66
Autocensures, inhibitions et sur-légitimation des metteuses en scène	67
Passer de l'assistantat à la mise en scène, une gageure à soutenir	71
Réseau et emploi à l'épreuve de la maternité	73
<b>Conclure, préconiser</b>	<b>77</b>
<b>Bibliographie</b>	<b>81</b>



Je tiens à remercier chaleureusement les diplômé.e.s du Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique, de l'École Supérieur d'Art Dramatique et de l'Université Paris Nanterre qui ont accepté de témoigner. Mes remerciements vont aux membres de l'association HF Île-de-France, Aline César, Agnès Quinzoni, Hélène Marquié, Ariane Mestre, pour leurs relectures. Ma gratitude va à Brigitte Peccia-Galletto et Amanda Ramirez pour leur aide.

L'enquête a été réalisée grâce à une aide financière de la Région Île-de-France que nous remercions. Le centre Hubertine Auclert et ARCADI Île-de-France s'associent à la publication en ligne de l'étude.



*Ce livre, adressé à tous, est particulièrement dédié aux jeunes femmes qui s'apprentent à entrer dans un monde où, de semaine en semaine, il leur sera reproché de ne pas être du côté de la toute-puissance, donc de croire, et de faire croire, que l'esprit est ailleurs.*

Michèle Le Dœuff, *L'Étude et Le Rouet*, Paris, Seuil, 1989, p. 7



## *Préface de Marie Buscatto*

### **Les inégalités femmes-hommes en art dramatique dans tous leurs éclats**

Depuis une vingtaine d'années, les recherches scientifiques menées afin de mieux comprendre les fortes inégalités entre femmes et hommes à l'œuvre dans les mondes de l'art occidentaux contemporains – musique, théâtre, arts visuels, cinéma, danse, cirque ou littérature - ont largement prouvé les deux constats majeurs suivants. D'une part, que les mondes de l'art soient « masculins » - jazz, direction d'orchestre, cirque ou réalisation de cinéma -, qu'ils soient plutôt mixtes – littérature, musique classique ou arts visuels -, ou qu'ils soient « féminins » - théâtre ou danse -, les hommes artistes sont toujours avantagés comparativement à leurs collègues femmes artistes, et ce aux différents stades de la trajectoire professionnelle – formation, entrée, maintien ou reconnaissance. D'autre part, aussi bien les mécanismes sociaux expliquant les obstacles mis sur le chemin des trajectoires des femmes artistes que les ressources que certaines d'entre elles réussissent à mobiliser pour s'en sortir « quand même » sont multiples et se cumulent dans le temps, chaque monde de l'art ayant ses spécificités propres en lien avec son mode de fonctionnement et ses principes de valorisation des artistes et des œuvres d'art (Buscatto, 2019).

Dans le prolongement de ces diverses recherches empiriques concordantes, l'enquête menée par Raphaëlle Doyon sur les trajectoires de femmes comédiennes et metteuses en scène de moins de 40 ans évoluant en France enrichit ces analyses tout en mettant l'accent avec finesse sur les spécificités du monde théâtral français. Cette préface me donne ainsi l'occasion de revenir sur les points saillants des résultats présentés dans cette étude et de leur grande utilité pour ceux et celles qui désirent réduire les inégalités criantes observées entre femmes et hommes dans le théâtre français, et ce dès leurs premiers pas dans les formations professionnelles.

Tout d'abord, il apparaît clairement que, contrairement aux idées reçues, être femme artiste dans un monde de l'art « féminin » ne réduit en rien les obstacles mis sur le chemin des femmes artistes, comparativement à leurs collègues hommes. À la lecture des résultats de l'enquête, on pourrait même se risquer à avancer que la féminisation quantitative de ce monde de l'art participe à la fois à renforcer ces obstacles et à les invisibiliser aux yeux de ses protagonistes. Chiffres à l'appui, Raphaëlle Doyon montre bien en effet que les femmes sont d'emblée en situation plus difficile que les hommes du fait même de leur grand nombre sous l'influence d'un double mécanisme. Si elles sont bien plus nombreuses que les hommes à pratiquer l'art théâtral dès le plus jeune âge et à désirer devenir comédiennes, elles sont recrutées à parts égales dans les écoles de formation professionnelle. De plus, les emplois féminins sont en nombre et en qualité bien inférieurs aux emplois masculins, dans le théâtre classique certes, mais également dans les œuvres contemporaines théâtrales, télévisuelles ou cinématographiques. Dit autrement, non seulement les femmes sont plus nombreuses que les hommes à aspirer à devenir comédiennes, mais les rôles de comédiennes disponibles sont très inférieurs en nombre à ceux de comédiens. Les femmes comédiennes sont donc sans cesse soumises à une concurrence accrue entre elles (comparativement à celle vécue par les hommes comédiens entre eux), qu'il s'agisse de se former dans les meilleures écoles, de jouer sur scène ou de se voir recruter sur les plateaux télé ou cinéma. Comme les danseuses de l'opéra de Paris (Laillier, 2016) ou les élèves comédiennes de la « Manufacture », école de formation théâtrale suisse romande (Rolle, Moeschler, 2014), les femmes comédiennes rencontrées par l'auteure ont été confrontées à une concurrence plus élevée que les hommes aux différentes étapes de la carrière.

Ensuite, comme pour les femmes clowns (Garcia, 2011), les stéréotypes sexués négatifs (Buscatto, Leontsini, 2011) portés par les autres membres du monde théâtral

jouent un rôle prégnant aussi bien dans la capacité des comédiennes à jouer que dans leur capacité à devenir metteuse en scène ou dans leur envie de se maintenir dans des milieux professionnels particulièrement hostiles. Les metteurs/metteuses en scène, les réalisateurs/trices de cinéma ou de télévision, les directeurs/trices de casting ou les agent.e.s de comédien.ne.s restent en effet prisonnier.e.s d'imaginaires sexués qui limitent leurs possibilités de jeu d'une double manière. En dehors de toute volonté de discrimination, le postulat « naturaliste » rend évident, pour ces professionnel.le.s du théâtre, l'emploi des femmes dans des rôles de femmes (pourtant en nombre limité comparativement aux rôles d'hommes) et selon des critères physiques stéréotypés censés représenter au mieux les personnages féminins (la « bonne », la « victime » ou la « séductrice »). Le monde du théâtre semble encore très imprégné d'une conception essentialiste de la distinction des sexes et de la représentation des rôles sociaux, enfermant en retour les femmes dans une situation de pénurie et de conformité peu favorables à leur emploi et à leur épanouissement théâtral. Par ailleurs, la nécessité faite aux femmes de « séduire » les metteurs en scène hommes et de jouer des rôles de femmes « séduisantes » limite encore leurs trajectoires. Quand certaines réalisent les attentes de séduction et tendent à vivre des expériences traumatisantes de harcèlement ou de dénigrement liées à ces expressions parfois sexualisées de leur posture de femmes, d'autres les fuient et peinent à se voir recrutées faute de susciter le désir de ces professionnel.le.s de l'art et de répondre aux attentes sexuées qui leur sont faites. Dans ces deux cas, l'emploi peut manquer, l'envie de continuer dans cette voie aussi, obligeant alors à la reconversion. Enfin, la plupart de celles qui deviennent metteuses en scène peinent à la fois à s'imaginer à des postes à responsabilités (directrice d'un Centre Dramatique National) et à se sentir légitimes pour s'engager dans cette voie – cette fonction étant encore conjuguée au masculin – et à se voir confier les moyens de mettre ce projet en œuvre – l'autorité étant là encore considérée comme un attribut masculin par les potentiels financeurs ou diffuseurs.

De plus, comme dans la danse contemporaine (Rannou, Roharik, 2008), les hommes ont un accès privilégié aux réseaux favorisant l'accès aux ressources de la mise en scène (de la chorégraphie en danse), voire de la direction de troupes ou de théâtre. La tendance à la cooptation entre hommes d'une part (Lutter, 2013), et la tendance à la confiance plus facilement accordée aux hommes pour diriger des compagnies par leurs collègues hommes et femmes, d'autre part, participe à exclure en partie les femmes de ces positions d'autorité. Comme dans les autres mondes de l'art (Buscatto, 2019) et plus largement dans les professions prestigieuses (Buscatto, Marry, 2009), 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*.

Par ailleurs, même si elle n'est pas apparue comme un élément majeur expliquant les inégalités entre femmes et hommes, la maternité n'en reste pas moins, comme pour les comédiennes allemandes (Eikhof et al, 2012), un enjeu pesant majoritairement sur les épaules des femmes comédiennes d'une double manière. D'une part, le simple fait d'être enceinte éloigne les femmes des scènes et des plateaux télévisés ou cinématographiques du fait, là encore, d'une propension des metteurs/metteuses en scène ou des réalisateurs/trices à ne pas envisager l'emploi d'une femme enceinte (même dans un rôle de mère comme cela est évoqué dans l'enquête !). La femme enceinte est d'abord envisagée comme un problème à éviter et suscite le rejet, voire le licenciement, de celles qui contreviendraient à ce tabou... D'autre part, les femmes comédiennes et mères, plus souvent que leurs collègues hommes comédiens et pères, portent la charge de l'éducation de leur enfant, limitant en retour leurs capacités à entretenir leurs réseaux sociaux et à répondre de manière positive à des offres de dernière minute. Ces femmes tendent alors soit à retarder, voire à refuser la maternité pour rester flexibles ou disponibles soit, à l'inverse, à aménager leurs horaires ou à quitter le secteur pour assurer aussi leurs fonctions de mère. Même si la maternité apparaît comme un obstacle pour les femmes comédiennes et metteuses en scène, elle ne doit pas cependant être considérée comme

l'élément premier de construction des inégalités entre femmes et hommes, ces derniers se trouvant plutôt du côté de l'hyper-concurrence démographique entre femmes, de la construction masculine des réseaux et de la force des stéréotypes sexués négatifs déjà évoqués ici.

Enfin, les obstacles mis sur le chemin des femmes artistes ressemblent de manière étonnante à ceux mis sur le chemin des artistes « racisé.e.s » ou des artistes d'origine sociale populaire. Les résultats de l'enquête rejoignent ainsi ce que d'autres enquêtes menées en France ou en Grande-Bretagne sur la même période ont également conclu (Friedman and al, 2016 ; Roux, 2015 ; Thibault, 2015). Comme l'ont brillamment démontré Colette Guillaumin (1992) dans sa comparaison entre sexisme et racisme ou Pierre Bourdieu (1992) dans ses travaux sur la reproduction sociale, les inégalités sociales, de genre ou « racisées » répondent à des logiques sociales proches qui les rendent invisibles à ceux et à celles qui participent pourtant à les produire : la « naturalisation » de ces logiques sociales passe en effet par une intériorisation par ses protagonistes de leurs critères et de leurs principes de choix en dehors de toute prise de conscience de leur caractère socialement discriminatoire. La bonne volonté des professionnel.le.s de l'art ne peut alors suffire à les renverser faute de pouvoir les nommer et les critiquer pour ce qu'elles sont, des inégalités socialement construites. Cette similarité des logiques sociales explique en retour que certaines femmes « sursocialisées » (Buscatto, 2018 [2007]) puissent renverser les processus d'exclusion auxquels elles sont *a priori* confrontées en tant que femmes : diplômées d'une grande école de théâtre, femmes issues de familles favorisées aux fortes tendances artistiques, femmes vivant en couple avec un.e professionnel.le du théâtre. La perspective intersectionnelle (Buscatto, 2016) mise en œuvre dans cette enquête participe à enrichir la réflexion aussi bien sur les inégalités sociales, sexuées ou « racisées » à l'œuvre dans le monde du théâtre que sur certains des processus de transgression permettant à certain.e.s de dépasser ces inégalités en compensant par exemple une logique d'exclusion – être une femme – par une logique de cooptation – origine sociale favorisée ou mise en couple dans le monde du théâtre pour certaines femmes comédiennes rencontrées.

Cela nous permet en conclusion de nous arrêter sur les logiques sociales participant à rendre particulièrement difficile le combat contre ces inégalités prégnantes et récurrentes dans le monde du théâtre, et ce quasiment dix ans après les premiers constats chiffrés de Reine Prat largement médiatisés et la création de l'association HF et de ses nombreuses actions de sensibilisation, dont cette enquête fait partie, visant à les faire disparaître du paysage. Les éléments révélés par l'enquête de Raphaëlle Doyon, comme notre connaissance approfondie des travaux scientifiques sur les mondes de l'art (Buscatto, 2019), nous amènent ainsi à y voir le fruit de trois processus contraires qui se cumulent<sup>1</sup>.

Tout d'abord, le monde du théâtre ne comporte aucune barrière formelle à l'entrée, aucune régulation n'est à l'œuvre pour fixer des critères d'entrée, de maintien ou de reconnaissance des artistes que l'on parle programmation et diffusion des spectacles, reconnaissance par les critiques, financement des projets ou recrutement pour jouer ou mettre en scène. Or, quel que soit le monde étudié, les normes sociales ont la vie dure, un fonctionnement « masculin » ayant sa dynamique propre, imbriqué dans les gestes et les actes les plus quotidiens, tend à perdurer de manière toute naturelle et inconsciente malgré les discours contraires (Buscatto, 2014). À l'inverse, les régulations et les règles anti-discriminatoires tendent à être particulièrement efficaces pour lutter contre les inégalités (Buscatto, 2019), à l'image de l'usage du paravent dans les orchestres étasuniens qui a permis une augmentation significative de la part des femmes dans ces grands orchestres classiques de haut niveau (Goldin, Rouse, 2000) – un paravent permet en effet au concours de se réaliser à la seule audition de l'artiste, en dehors de toute connaissance de ses caractéristiques physiques, dont son sexe. Le théâtre semble ici victime de son

---

<sup>1</sup> Une même analyse a été mise en œuvre pour expliquer l'incapacité du monde du jazz à se féminiser plus de dix ans après la sortie de notre ouvrage sur le sujet et sa large diffusion auprès des professionnel.le.s du jazz (Buscatto, 2018 [2007]).

incapacité à instaurer des règles anti-discriminatoires effectives pour organiser ses pratiques.

Cela oblige à se poser la question de l'absence ou de la faible mise en place de dispositifs anti-discriminatoires ? Pourquoi les professionnel.le.s du théâtre et du cinéma résistent-ils et elles à l'instauration de tels dispositifs ? L'idéologie du talent semble ici majeure pour comprendre cette inertie forte. En effet, comment décider de pratiques anti-discriminatoires quand la croyance partagée par tous et par toutes est que seul le talent parle et que toute personne talentueuse émergera, quels que soient les processus sociaux contraires liés au sexe, à l'âge ou à l'origine sociale ? Une femme qui est talentueuse saura trouver son chemin et se voir reconnue parmi les plus grandes artistes, comme le prouverait d'ailleurs la présence de quelques femmes exceptionnelles aux plus hauts niveaux de la hiérarchie théâtrale – sans se poser la question des ressources familiales exceptionnelles, économiques, légales, matérielles ou sociales dont ces femmes auraient justement bénéficié au cours de leurs trajectoires.

Enfin, un dernier élément permet de saisir la faible capacité du monde du théâtre à agir sur ses pratiques discriminatoires : les grandes difficultés économiques et sociales expérimentées par tous et par toutes les comédien.ne.s et metteurs/metteuses en scène, même les plus reconnu.e.s. Le monde du théâtre et du cinéma est précaire, saturé, en situation économique difficile et met les comédien.ne.s, hommes et femmes, dans des situations professionnelles périlleuses (Katz, 2015). Femmes et hommes comédien.ne.s vivent dans une précarité et une instabilité telles qu'il peut sembler difficile d'envisager de s'occuper (aussi) de lutter contre les discriminations, la priorité étant plutôt donnée à la construction de sa carrière (ou plus souvent encore, de sa survie professionnelle), notamment dans les premières années où chacun et chacune pense pouvoir tirer son épingle du jeu grâce à sa passion, son enthousiasme, sa flexibilité et son envie de réussir...

Octobre 2018

Marie Buscatto est professeure de sociologie  
IDHE.S, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne – CNRS  
marie.buscatto@univ-paris1.fr

## Bibliographie

- Bourdieu, Pierre *Les règles de l'art. Genèse et structure du champ littéraire*, Paris, Le Seuil, 1992.
- Buscatto, Marie "Feminisations of artistic work. Legal measures and female artists' resources do matter", *Todas as Artes Journal*, 2019, to be published.
- Buscatto, Marie, *Femmes du jazz. Musicalités, féminités, marginalisations*, Paris, CNRS Editions, 2018 [2007].
- Buscatto, Marie « 'Intersectionnalité'. À propos des usages épistémologiques d'un concept (très) à la mode », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 2016, 47 (2), 103-118.
- Buscatto, Marie *Sociologies du genre*. Paris, Armand Colin, 2014.
- Buscatto, Marie, Marry, Catherine « Le 'plafond de verre' dans tous ses éclats : la féminisation des professions supérieures au XX<sup>e</sup> siècle - Introduction au numéro spécial », *Sociologie du travail* 51(2), 2009, 170-182.
- Buscatto, Marie, Leontsini, Mary (dir.) « La reconnaissance artistique à l'épreuve des stéréotypes de genre », *Sociologie de l'art*, 18, 2011.
- Eikhof, Doris Ruth, Haunschild, Axel, Schöbler, Franziska "Behind the Scenes of Boundarylessness. Careers in German Theatre" in Mathieu, Christian (ed.) *Careers in Creative Industries*, London and New York, Routledge, 2014, 70-87.
- Friedman, Sam, O'Brien, Dave, Laurison, Daniel "Like Skydiving without a Parachute: How Class Origin Shapes Occupational Trajectories in British Acting", *Sociology*, 2016, 50 (3), 1 –19.
- Garcia, Marie-Carmen « Les pratiques clownesques à l'épreuve des stéréotypes de la féminité » in Buscatto, Marie, Leontsini, Mary (dir.) « Les pratiques artistiques au prisme des stéréotypes de genre », *Sociologie de l'art*, 17, 2011, 45-58.
- Guillaumin, Colette *Sexe, Race et Pratique du pouvoir. L'idée de Nature*, Paris, Côté-femmes éditions, 1992.

Katz Serge *Comédiens par intermittence. Le métier à l'épreuve de la disqualification professionnelle*, Paris, Presses du Châtelet, 2015.

Laillier, Joël « Des petits rats et des hommes. La mise à l'épreuve de l'identité sexuée des apprentis danseurs » in Buscatto, Marie, Monjaret, Anne (dir.) « Arts et jeux de genre », *Ethnologie française* XLVI, 2016, 31-43.

Lutter Mark *Is There a Closure Penalty? Cohesive Network Structures, Diversity, and Gender Inequalities in Career Advancement*, MPIfG Discussion Paper 13/9, <sup>[1]</sup>Max Planck Institute for the Study of Societies, Cologne, August 2013. Consulté le 14 octobre 2013: [http://www.mpifg.de/pu/mpifg\\_dp/dp13-9.pdf](http://www.mpifg.de/pu/mpifg_dp/dp13-9.pdf).

Rannou, Janine, Roharik, Ionela « La segmentation sexuée des marchés de la création chorégraphique » in Buscatto, Marie, Marry, Catherine, Naudier, Delphine (dir.) *Travail, genre et art*, Paris, Document 13 du Mage, 2009, 91-106.

Rolle, Valérie, Moeschler, Olivier *De l'école à la scène. Entrer dans le métier de comédien-ne*, Lausanne, Editions Antipode, 2014.

Roux, Nicolas « La mobilité sociale d'artistes du spectacle issus des classes populaires : des "transclasses" entre désir d'émancipation et sentiment d'illégitimité », *Lien social et politiques*, 74, 2015, 57-75.

Thibault, Adrien « Être ou ne pas être. Genèse de la consécration théâtrale ou La constitution primitive du talent », *Sociologie et sociétés*, 47 (2), 2015, 87-111.



## Avertissement au regard d'événements récents (2017, 2018)

Cette enquête repose sur une série d'entretiens réalisés en 2013 et 2014. Elle a principalement été rédigée en 2014 et revue depuis. Plusieurs extraits d'entretiens et analyses sont une photographie de mentalités et de fonctionnements antérieurs à l'année 2017. Comme l'ont fait remarquer les historiennes des femmes et du féminisme Michelle Perrot, Christine Bard, Florence Rochefort ou encore Geneviève Fraisse dans différentes émissions radiophoniques et journaux, 2017 et 2018 ont marqué un tournant historique dans l'émancipation des femmes, notamment des comédiennes, bouleversement qui interroge, les représentations sexistes sur les scènes et à l'écran. Il y a eu l'affaire Weinstein qui a retiré la sourdine sur des plaintes de femmes qui avaient dénoncé sans jamais être entendues les violences sexuelles et sexistes exercées à leur rencontre par un des hommes les plus puissants de l'industrie hollywoodienne, le producteur Harvey Weinstein. Les femmes ont pris la parole grâce aux réseaux sociaux. Les mouvements de révolte et hashtags #MeToo et #Time'sUp (qui rassemble plus de 200 avocats bénévoles et 20 millions de dollars pour son fonds de défense juridique) ont révélé l'ampleur d'un phénomène systémique, ont renversé la charge de la preuve et ont témoigné d'une solidarité des femmes entre elles. Il y a eu la fin du Carmen de Bizet revisitée par Leo Muscato parce qu'il ne pouvait envisageait de faire applaudir le meurtre d'une femme. S'en sont suivis des débats sur le pouvoir des représentations, sur la moralisation et l'autonomie de l'art. À la mort de Bernardo Bertolucci en novembre 2018, il a été rappelé sur les ondes de la radio France Culture que la scène de sodomie du *Dernier tango à Paris* avait été tournée sans l'accord de l'actrice Maria Schneider parce que Bertolucci voulait « voir les vraies larmes d'une jeune fille », pas celles d'une actrice. Fin octobre 2017, les polémiques sur la rétrospective des films de Roman Polanski avaient déjà soulevé un débat sur la nécessaire ou à l'inverse l'impossible séparation entre l'œuvre et l'artiste.

Qu'en est-il des institutions de l'État qui multiplie les rapports sur les inégalités qu'il produit<sup>2</sup> ? Françoise Nyssen, ex-ministre de la culture, prononce le 7 février 2018 un discours à l'occasion du comité ministériel pour l'égalité entre les hommes et les femmes dans la culture et la communication : « [L'actualité récente] nous a rappelé les stéréotypes et les discriminations dont les femmes continuent de faire l'objet. Elle nous a rappelé aussi les non-dits, l'omerta, les mentalités souterraines », déclare-t-elle. Elle cite les statistiques depuis longtemps alarmantes, et assume « le recours aux quotas de progression, aux objectifs chiffrés »<sup>3</sup> en s'associant aux travaux menés par le Haut Conseil à l'Égalité. C'est là une première, de même que l'annonce de la mobilisation du Fonds national pour l'emploi pérenne dans le spectacle (FONPEPS) pour financer la garde des enfants des intermittents.e.s du spectacle. La feuille de route Égalité 2018-2022, document prospectif et non (encore) prescriptif, accompagne les déclarations de la ministre. Elle propose de mettre en place un « malus » pour « les structures labellisées qui ne respecteraient pas

---

<sup>2</sup> En juin 2016, Cécile Hamon réalise à la demande d'Audrey Azouley, alors ministre de la Culture, un rapport intitulé « Mission sur l'égalité femmes-hommes dans le spectacle vivant. Constats et propositions d'action ».

Enfin, au début de l'année 2018, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes publie un rapport intitulé *Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture. Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action*, rédigé par Stéphane Frimat et Anne Grumet, Brigitte Arthur et Claire Guiraud, Rapport n°2018-01-22-TRA-03, voté le 22.1.2018 :

[file:///C:/Users/Univ/Downloads/hce rapport inegalites dans les arts et la culture 20180216 vlight.pdf](file:///C:/Users/Univ/Downloads/hce%20rapport%20inegalites%20dans%20les%20arts%20et%20la%20culture%2020180216%20vlight.pdf).

En mars 2018, le Département des études de la prospective et des statistiques du Ministère de la Culture et de la Communication publie la sixième édition de la brochure *Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication*. En novembre 2018, le DEPS du MCC publie *Normes de genre dans les institutions culturelles*, sous la direction de Sylvie Octobre et Frédérique Patureau.

<sup>3</sup> <http://www.culture.gouv.fr/Presse/Archives-Presse/Archives-Discours-Discours-2012-2018/Annee-2018/Discours-de-Francoise-Nyssen-prononce-a-l-occasion-du-comite-ministeriel-pour-l-egalite-entre-les-hommes-et-les-femmes-dans-la-culture-et-la-communication-mercredi-7-fevrier> : « En matière de nomination : Je suis prête à envisager un objectif de progression de +10% par an de femmes pour les catégories de labels dans lesquels elles représentent moins de 25% des dirigeants aujourd'hui ; Et un +5% par an pour les catégories de labels dans lesquels elles représentent entre 25 et 40% des dirigeants ».

une progression de 10% par an » de spectacles de femmes programmés, et décline plusieurs points : égalité professionnelle, lutte contre les violences sexistes et sexuelles, visibilité des femmes dans le patrimoine et l'histoire, progression du nombre des femmes à la tête et dans la programmation des institutions de la création artistique, mobilisation des établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel sur l'égalité, lutte contre les stéréotypes dans les médias et la publicité. Déjà, une circulaire du 22 février 2013 stipulait que la composition des listes restreintes des candidat.e.s pré-sélectionné.e.s aux directions des organismes subventionnés du spectacle vivant devait être paritaire, mais la loi ne fait pas les mœurs... cette mesure ne peut être appliquée quand aucune metteuse en scène ne s'autorise à candidater à la direction des Centres Dramatiques Nationaux les plus dotés financièrement comme le Théâtre National de Rennes où depuis 2012, seuls des hommes ont postulé.

Le Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique, dirigé par Claire Lasne-Darcueil qui succède à Daniel Mesguich à la fin de l'année 2013, a changé les modalités de son enseignement. Les entretiens réalisés pour cette enquête ne reflètent pas le fonctionnement actuel de l'école. Elle adopte à l'automne 2018 sous l'impulsion d'Agnès Saal, commissaire à l'égalité auprès du Ministère de la Culture, une charte égalité femmes/hommes où l'on peut lire que « Le sexe physique d'une personne, comme ses préférences sexuelles, comme sa couleur de peau, ne sauraient par ailleurs déterminer l'ensemble de son identité artistique et restreindre les propositions pédagogiques qui lui sont faites. [...] La notion d'emploi est définitivement abolie. »<sup>4</sup> Le formulaire d'inscription au concours offre désormais l'option de choisir l'identité « non-binaire » en lieu et place de « femme » ou « homme ». Reste à savoir de quelle façon le recrutement pourra continuer à être « strictement paritaire » alors qu'il est complexifié par la possibilité qu'a chacun.e de déterminer son identité de genre. La charte met par ailleurs en garde contre les violences sexuelles et formes de harcèlement « apparemment anodine[s] », celles-là mêmes qui ont été rapportées dans plusieurs des entretiens que nous avons réalisés. On ne peut que se réjouir de cette vigilance qui laisse espérer que les cas de sévices exercés par les enseignants sur les élèves dans les écoles nationales appartiennent à une ère révolue.

Sur les scènes, la distribution du théâtre français commence à être repensée. En janvier 2019, Isabelle Lafon confie le rôle de Titus à l'actrice Karyll Elgrichi et d'autres personnages masculins de *Bérénice* à des femmes : elles sont quatre actrices pour un acteur sur scène<sup>5</sup>. En 2017, le *Macbeth* de Stéphane Braunschweig, directeur de l'Odéon-Théâtre de l'Europe, est joué par Adama Diop, un acteur noir, sans que cela implique une relecture dramaturgique de la pièce. « *Macbeth est noir, et alors ?* » titre Fabienne Darge dans le journal *Le Monde* du 13 décembre 2018. Cela fait suite aux débats et publications sur le regard colonial que porte la France sur les personnes racisées, regard que les scènes prolongent<sup>6</sup>. Stéphane Braunschweig réitère une proposition *colorblind* et distribue le rôle de Chrysalde dans *L'École des femmes* à Assane Timbo. Nous sommes à la fin des années 2010 et son témoignage rappelle étrangement les phrases que Frantz Fanon écrivait en 1952 : « C'est au moment de la puberté, devenant un homme noir, que j'ai compris que j'étais l'Autre. Ou du moins qu'aux yeux de la société blanche dans laquelle je suis né, je n'étais pas un Français comme un autre. [...] Je n'ai jamais été fils, frère, père ou époux, mais valet, Arlequin, figure de tragédie, concept de mise en scène. Jamais un homme, tous les hommes. »<sup>7</sup>

<sup>4</sup> La charte égalité Femmes/Hommes du CNSAD m'a été transmise par Agnès Saal que je remercie.

<sup>5</sup> *Bérénice* de Jean Racine, mis en scène par Isabelle Lafon, est présenté au Théâtre Gérard Philipe du 17 janvier 2018 au 3 février 2019. *Hamlet* est interprété par Sarah Bernhardt en 1866 et 1899, puis par Fiona Shaw dans une mise en scène de Deborah Warner qui avait donné à l'actrice le rôle de *Richard II* dans les années 1990. De même, Ariane Mnouchkine distribue des rôles d'hommes à des actrices dans *La Nuit des rois* en 1982.

<sup>6</sup> Voir *Décolonisons les arts !*, sous la direction de Leïla Cukierman, Gerty Dambury et Françoise Vergès, Paris, L'Arche, 2018.

<sup>7</sup> Assane Timbo dans « Le corps noir charrie tout un tas de clichés et présupposés », un entretien réalisé par Fabienne Darge, *Le Monde*, 15.12.2018. Frantz Fanon dans *Peau noire, masques blancs*, Paris, Seuil, 1952, p. 92, écrit : « Le monde blanc, seul honnête, me refusait tout participation. D'un homme on exigeait une conduite d'homme. De moi, une conduite d'homme noir – ou du moins une conduite de nègre. Je hélais le monde et le monde m'amputait de mon enthousiasme. On me demandait de me confiner, de me rétrécir. »

L'actualité est riche d'événements qui viennent ébranler les idéaux des métiers artistiques, nos conceptions politico-esthétiques des rôles et du répertoire, des rapports de pouvoir tacites d'ailleurs souvent érotisés. Les révoltes, rapports, publications et prises de position d'artistes, d'associations et de responsables politiques nous laissent espérer un progrès, mais rappelons comme une mise en garde face à cette toile de fond aux allures prometteuses, le coup de gueule de Carole Thibaut, directrice du centre dramatique national de Montluçon, en juillet 2018, lors de la dernière édition du Festival d'Avignon justement consacré au genre, au féminin et au masculin. Invitée par David Bobée, elle s'exprime :

Il y a deux ans, ici même, Thomas [Joly] m'avait invitée à écrire et dire un texte sur l'absence des autrices, des auteurs femmes, donc, dans le festival d'Avignon depuis sa création. Plus précisément dans la Cour. La grande cour du théâtre. La cour d'honneur.

Il y a deux ans, donc, j'étais ici même en train de déblatérer un texte sur la quasi-absence des autrices dans le festival IN, à l'invitation de Thomas. Cette année, deux ans après, Thomas joue dans la cour d'honneur, et moi je suis de nouveau ici, invitée cette fois par David [Bobée], en train de déblatérer devant vous un autre texte censé être rigolo et bien enlevé sur la situation des femmes artistes-créatrices.

Cette année, deux ans après donc, la programmation du festival IN, hors jeune public, présente 9% d'autrices femmes pour 91% d'auteurs hommes.

Cette année, deux ans après, sur la totalité des spectacles et expo programmées dans le festival IN, on recense 25,4 % d'artistes créatrices femmes.

[...]

Cette année, j'en ai ma claque d'être la copine sympa de tous les copains sympas, les copains qui ont plein de copines femmes, les copains qui interrogent le genre, qui interrogent tout ce qu'on voudra, pendant que rien ne change.

J'en ai ma claque de voir une majorité de femmes muettes, privées de paroles, venir s'asseoir dans l'obscurité des salles pour recevoir là bien sagement la parole des hommes, la vision du monde portée par des hommes, dessinée par des hommes, en majorité blanc, en plus.

[...]

Dans la totalité du spectacle vivant aujourd'hui en France, 23% seulement des subventions publiques d'état vont à des projets portés par des artistes femmes, parce qu'elles ne représentent que 11% des spectacles programmés sur toutes les scènes et parce qu'elles ne reçoivent que 4 à 12% des pavés, pardon des récompenses. Ce n'est pas moi qui le dis, c'est l'état lui-même, le haut conseil à l'égalité entre les hommes et les femmes.

[...]

Oui, cette année le IN fait Genre<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> « *Les femmes se font baiser* : le texte coup de poing de Carole Thibaut au Festival d'Avignon », *Sceneweb.fr*, consultable sur : <https://sceneweb.fr/les-femmes-se-font-baiser-le-texte-coup-de-poing-de-carole-thibaut-au-festival-davignon/>. La vidéo est disponible sur : <https://www.youtube.com/watch?v=eKwcO6OA2b0>. Consultés le 19.12.2018.

Lors du débat du 17.07.2018, « Les artistes femmes : moins nombreuses, moins payées, moins aidées, moins programmées, moins récompensées, moins dirigeantes », Aline César, ex-présidente HF IDF dresse le même constat, en reprenant les termes utilisés par le HCE dans *Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture. Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action*, op. cit., p. 3.



## Objet et méthodologie de l'enquête : baliser le terrain

L'association HF Île-de-France, née en 2009, suite aux rapports Reine Prat, s'est fixé pour objectif de repérer et de lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes dans les milieux de l'art et de la culture, notamment « en orientant les politiques publiques et de l'action artistique et culturelle » (<http://www.hf-idf.org/qui-sommes-nous/>). Parmi ses vingt revendications, figure la « production, publication et large diffusion de rapports et études sur les trajectoires professionnelles » (<http://www.hf-idf.org/wp-content/uploads/2015-10-21-manifeste-HF.pdf>). Ce desideratum constitue la seconde proposition du Mouvement HF, la première étant la « pérennisation de l'Observatoire de l'égalité » qui effectue une veille statistique sexuée auprès de « toutes les structures qui distribuent et reçoivent l'argent public ». La présente étude sur les trajectoires professionnelles des artistes femmes en art dramatique est une commande de l'association HF qui en a défini la cohorte (les personnes considérées et interrogées), des diplômé.e.s de trois écoles nationales de la région Île-de-France : le CNSAD, Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique, l'ESAD, École Supérieure d'Art Dramatique, devenue nationale en 2008, et l'Université de Paris-Nanterre La Défense qui propose depuis 2006 un Master universitaire et professionnel « mise en scène et dramaturgie »<sup>9</sup>. L'objectif de cette étude est de comprendre les raisons pour lesquelles les femmes, qui forment un vivier important dans les formations et sur le marché du travail, sont sous-représentées dans les postes à responsabilités.

## L'objet : la place des femmes dans le monde du théâtre

Être nommé.e par le ou la ministre chargé.e de la culture à la direction d'un théâtre national ou, en concertation avec les collectivités locales du territoire d'implantation, à la direction d'un Centre Dramatique National, est la consécration la plus importante dont peut jouir un metteur ou une metteuse en scène, un comédien ou une comédienne<sup>10</sup>. Une telle nomination vient distinguer et gratifier un parcours (Prat 2009, 41). Le peu de femmes à accéder à ce type de postes fut en 2006 un des indicateurs criants des inégalités liées au genre dans le monde professionnel du théâtre, tant du point de vue financier que symbolique. En effet, le rapport d'étape que publia Reine Prat en 2006 pour la Mission égalitéS du Ministère de la Culture avait révélé des chiffres qui firent « l'effet d'une bombe » (Prat 2009) :

Ils révélaient que les hommes pouvaient diriger jusqu'à 92% des théâtres consacrés à la création dramatique, 86% des établissements d'enseignement, qu'ils signaient 85% des textes à l'affiche des théâtres du secteur public et 78% des mises en scène. Et que par ailleurs, le coût moyen d'un spectacle pouvait varier du simple au double, dans une même institution, selon qu'il était mis en scène par une femme ou par un homme.<sup>11</sup>

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, sur 38 Centres Dramatiques Nationaux, en incluant les codirections, on compte 13 femmes pour 27 hommes<sup>12</sup>. Les chiffres de 2018 communiqués par le Haut Conseil à l'Égalité dans son rapport *Inégalités entre les femmes et les hommes*

---

<sup>9</sup> Ne sont considéré.e.s comme ayant effectué la scolarité du CNSAD que les élèves comédien.ne.s du 1<sup>er</sup> cycle. Les apprenti.e.s de l'Unité nomade de formation à la mise en scène, fondée en 1997 par Josyane Horville, rattachée au Jeune Théâtre National dans un premier temps puis accueillie par le CNSAD à partir de 2001, ne sont pas considéré.e.s comme ayant été formé.e.s au CNSAD.

<sup>10</sup> Voir le Cahier des missions et des charges des centres dramatiques nationaux du 31.8.2010, p. 1. Il existe cinq théâtres nationaux : la Comédie-Française, l'Odéon-Théâtre de l'Europe, le TNP devenu Théâtre national de Chaillot, le Théâtre national de Strasbourg, Théâtre national de la Colline.

<sup>11</sup> Reine Prat 2009, p. 29.

<sup>12</sup> Chiffres communiqués par la Direction générale de la création artistique du MCC.

*dans les arts et la culture*, indiquent une stagnation et l'urgence de faire suivre les prises de conscience de la profession par des engagements en faveur de l'égalité, ce que souligne le sous-titre du rapport, *Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action*.

L'art dramatique, supposé être un outil d'émancipation à même de réinventer des valeurs collectives, va ainsi à l'encontre de sa réputation. Il n'existe aucune volonté affirmée de ne pas donner de postes à responsabilités aux femmes ; là, réside la difficulté. Il s'agit plutôt d'un traitement défavorable des femmes par omission, dont les pouvoirs publics financeurs, qui octroient plus des trois quarts des fonds aux hommes, devraient prendre toute la mesure<sup>13</sup>. En dépit des revendications, l'absence de parité aux postes de direction n'est que peu notifiée par la profession, rassemblée autour de la défense d'un « statut » et de la dénonciation de la perte de l'esprit de la décentralisation théâtrale (Pascale Goetschel Mathieu Grégoire, 2015, 109). Tout laisse penser qu'au temps des mises à mal des professions artistiques, les combats se font concurrence. Les luttes sociales visant à conserver les acquis priment sur celles de l'égalité femmes-hommes. Le combat contre les stéréotypes liés au genre qui sous-tendent les inégalités doit faire l'objet d'une prise de conscience collective de la profession et être mené par l'ensemble de ses représentant.e.s les plus haut placé.e.s, avec cette double vigilance des représentations et de la représentativité des femmes.

L'écho des rapports Reine Prat, les actions menées par les associations HF ou par La Barbe, collectif de femmes militantes affublées de barbes postiches qui ridiculise depuis 2008 les lieux de pouvoir masculins (Cordier 2015, 79), les impulsions de l'État (Muriel Mayette est nommée en 2006 à la tête de la Comédie-Française et Julie Brochen en 2008 au Théâtre national de Strasbourg), la création d'un Observatoire de l'égalité en 2013 au sein du MCC, l'implication de la SACD qui publie en 2012 une première brochure intitulée « Théâtre, musique, danse : où sont les femmes ? » distribuée à tou.te.s les directeurs et directrices de structures, furent autant de déclencheurs dans le milieu professionnel. « Chacun.e s'inquiéta de la place des femmes dans sa propre structure », remarque Muriel Couton, directrice de la promotion et des actions culturelles de la SACD<sup>14</sup>. Signe d'une prise de conscience élargie, il est devenu politiquement inconvenant dans les structures les plus subventionnées d'ignorer les discriminations liées au genre. Depuis les années 2010, la place est faite à un débat<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> Voir à ce sujet l'axe 1 du rapport du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes : « Tendre à une juste allocation des financements publics », *Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture. Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action*, p. 7.

<sup>14</sup> Auditionnée le 21 mars 2013 par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, Brigitte Gonthier-Maurin 2013, p. 11.

<sup>15</sup> Sur l'initiative de Stéphane Braunschweig, une table ronde est organisée au Théâtre National de la Colline en décembre 2013 : « Quelle(s) place(s) pour les femmes dans la création théâtrale ? ». Deux ans plus tard, dans le cadre de la Saison Égalité 2013-2016, le Théâtre de la Colline accueille le 16 mars 2015 un débat organisé par l'association HF-IDF, « Le théâtre en mâle d'héroïnes : actrices, représentations, réalités », animé par Joëlle Gayot.

Voir également Lorraine Wiss, « Les enjeux de la parité dans le spectacle vivant », *Théâtre/Public*, avril-juin 2017, n° 224, *Présences du pouvoir*, p. 30-38.

## Le genre, une autre « inégalité spectaculaire » ? Renier, ignorer ou dénoncer

Sur un marché de l'emploi extrêmement concurrentiel où chacun.e est occupé.e à être intégré.e dans le monde professionnel ou à y rester, la plupart des comédiennes et metteuses en scène interrogées dans le cadre de cette enquête s'insurgent contre les injustices et les stéréotypes de genre dont elles sont victimes. Toutefois, peu d'entre elles connaissent les chiffres révélateurs de ces inégalités, des rapports de Reine Prat et de l'Observatoire de l'égalité. Elles sont parfois rétives à défendre l'intérêt collectif, « préfèrent être dans le déni des réalités » pour « ne pas se laisser décourager ». Aussi, exprimer son refus catégorique de subir des discriminations sexistes, parfois vécues comme de simples accidents de parcours individuels est souvent assimilé à une revendication féministe et bataille d'arrière-garde. Une jeune comédienne, dont la grand-mère fut femme politique, introduite dès sa sortie d'école dans les sphères les plus prestigieuses du théâtre français par un membre de sa famille, exprime ses doutes vis-à-vis d'un féminisme luttant « encore, comme du temps de [sa] grand-mère, pour l'égalité des droits ». Elle refuse ce que les mots « féminisme » ou « féministe » véhiculeraient d'images victimisées de la femme, comme le font d'autres femmes de théâtre interrogées par Josette Féral dans *Voix de femmes*, troisième volume de la trilogie *Mise en scène et jeu de l'acteur*, publié en 2007 (Féral 2007, 30)<sup>16</sup>. Aux questions : « Qu'est-ce qui vous a motivé à répondre à cette enquête ? La question de la place des femmes dans les postes à responsabilités vous intéresse-t-elle ? », Corine, femme de 31 ans, diplômée du Conservatoire en 2013, répond :

On a beaucoup parlé avec une des metteuses en scène avec qui je travaille [...] Je n'arrive pas très bien à comprendre comment on en est arrivé à ça, à ces chiffres-là. Pour moi, ça devrait couler comme de l'eau de source qu'il y ait des femmes dans les niveaux les plus prestigieux de la profession. Je n'arrive pas trop à comprendre d'où, comment une femme peut se sentir moins bien... ou se laisser abattre par des hommes... Ça me paraît tellement fou que je n'arrive pas à croire que c'est la réalité, franchement. [...] Autour de moi, y a plein de femmes qui je sais vont réussir comme sur des roulettes. J'ai pas la sensation d'être entourée de gens et que seulement les hommes vont réussir. [...] C'est peut-être un peu lâche parce que je ne participe pas trop au truc en ce moment parce que pour moi, il est déjà réglé en fait. Le féminisme, c'est du passé [...] Franchement, dans cette société, là en France maintenant, je ne vois pas pourquoi une femme pourrait se sentir moins bien qu'un homme, tout simplement.

Corine, CNSAD + 1 an

Corine a connaissance des chiffres faisant état de l'inégalité de faits entre hommes et femmes ; elle en a discuté avec une metteuse en scène. Pourtant, en dépit de cette disparité chiffrée, seules l'estime de soi et la volonté individuelle seraient garantes du succès des comédiennes et metteuses en scène qu'elle fréquente. L'égalité de droit faisant illusion, elle considère toute proposition féministe destinée à combattre l'inégalité comme obsolète (« je ne participe pas trop au truc en ce moment parce que pour moi, il est déjà réglé en fait »). Si l'usage des verbes pronominaux (« se sentir moins bien », « se laisser abattre ») rend compte d'une possible intériorisation des mécanismes d'entrave personnels, ils désignent le seul niveau individuel, ignorant la culture historiquement masculine de la direction artistique, la responsabilité des femmes au plus haut niveau de la hiérarchie ne pouvant s'affirmer, comme le fait remarquer Marie Buscatto, qu'avec la coopération des pairs et des collègues de travail les plus proches, hommes et femmes (Buscatto 2010). Par ailleurs, les biographies de personnalités mythiques du monde du cinéma et du théâtre participent à « transform[er] en destin légendaire des parcours de vie

<sup>16</sup> *Mise en scène et jeu de l'acteur. Voix de femmes*, éditions Québec Amérique, 2007, réunit 29 entretiens de femmes de théâtre parmi lesquelles figurent Anne Bogart, Brigitte Jaques-Wajeman, Katie Mitchell et Franca Rame.

idéalisés » (Naudier 2007, 12). Ces représentations englobent les réalités sociales, groupales, touchant l'ensemble des comédiennes moins connues du grand public. Les propos des actrices relayent un « "discours d'égalité" omniprésent dans les sociétés occidentales » (Löwy 2006, 32), certains médias « [proclamant] la fin des privilèges masculins », « la crise de la masculinité » (*ibid.*) ou associant volontiers l'image de la femme autonome et libérée à une nouvelle féminité qui refuse le sacrifice. La Barbie n'a-t-elle pas son costume de cadre supérieur ? (Löwy 2006, 36) Comme le souligne Ilana Löwy dans *L'Emprise du genre*, elle n'en est pas moins une Barbie qui se conforme à des normes de beauté préétablies pour être objet de désir. La Barbie montre aussi, tout comme nombre de slogans publicitaires (comme le « parce que je le vauds bien » de L'Oréal), les multiples faces que revêtent les nouveaux modèles de la féminité qui tendent à faire oublier la persistance des inégalités sur les plans professionnels et économiques. Enfin, la réussite professionnelle est liée à l'accès aux informations sur les emplois, donc aux compétences sociales et aux liens interpersonnels et affectifs, les comédiens et comédiennes étant souvent recruté.e.s, à compétence égale, par affinités sélectives. Est prise en compte la capacité de chacun.e à collaborer sur le plateau, mais aussi en dehors, au cours d'échanges affectifs et informels (Menger 2009, 524). Ilana Löwy écrit :

Les acteurs sociaux, selon les ethnométhodologistes, ne peuvent fonctionner efficacement dans des réseaux complexes sans développer une perception très sélective de ce qui se passe autour d'eux, et ce principe est particulièrement valable dans le domaine compliqué, à forte charge émotionnelle, des rapports entre les sexes. Il est plus aisé de se reposer sur « le mythe de l'égalité » des sexes et des images réconfortantes – et pas entièrement fausses – du progrès accompli.<sup>17</sup>

Plusieurs comédiennes ne cachent pas *a posteriori* le déni dont elles ont fait preuve à la suite d'une direction artistique ambiguë ou irrespectueuse. Après avoir minimisé les faits pour continuer, l'une d'elles déclare : « C'était une volonté de me brouiller les yeux pour pas que ça m'atteigne ». Face aux difficultés que connaît l'ensemble de la profession, les actrices sont trop « occupées à essayer de s'en sortir, [à] savoir si elles ne vont pas abandonner demain » (Buscatto, débat du 13 mars 2015, « Le théâtre en mâle d'héroïnes », Théâtre de la Colline). En effet, sous une pression concurrentielle accrue, les inégalités afférentes au genre semblent occultées par les inégalités de réussite entre professionnels, hommes et femmes confondus. Selon Pierre-Michel Menger, le fonctionnement même des arts du spectacle repose sur l'exploitation et la célébration de ces écarts de gains et de célébrités (Menger 2002, 40). Les disparités, insiste Menger, n'y sont « pas simplement acceptées et tolérées, mais largement admirées et désirées » (Menger 2002, 40). Les critères de compétence et de talent étant non objectivables, l'incertitude de réussite, le fait que des personnes qui ont un capital humain quasi identique connaissent des destins si différents (Menger 2002, 38-39) participe aussi du choix vocationnel des comédien.ne.s, metteurs et metteuses en scène.

Il n'est pas étonnant, que les inégalités, qui font partie des codes implicites du métier, ne soient pas relevées par les personnes s'employant à l'intégrer ou à y rester, *illusio* qui recouvre selon Bourdieu l'adhésion de l'agent social aux valeurs qui gouvernent son champ (Bourdieu 1977). Se dire et se percevoir comme victime de discrimination sexiste semble comporter le risque de s'auto-discriminer, de s'exclure soi-même de l'accès à un succès et une notoriété<sup>18</sup> octroyés par des instances de consécration de la profession (directeurs et directrices de casting, metteurs et metteuses en scène, critiques, directeurs et directrices de lieux) peu susceptibles d'accueillir en leur sein quelqu'un.e qui dénoncerait leurs privilèges. Gérard Mauger appelle ces instances des *talent-makers* (Mauger 2007, 255). Il écrit : « Ceux qui consacrent sont également consacrés en retour par ceux qu'ils consacrent et par le fait même de consacrer, c'est-à-dire d'être reconnus aptes à le faire » (Mauger 2007, 257). Enfin, pour certaines femmes interviewées, faire état de la différence

---

<sup>17</sup> Ilana Löwy 2006, p. 41.

<sup>18</sup> Éric Fassin écrit au sujet d'une France qui refuse « la politisation des différences » : « [...] les aborder, c'est s'exclure soi-même de l'espace national du débat public » dans Éric Fassin, « Introduction. Actualité des discriminations », *Discriminations : pratiques, savoirs, politiques*, Paris, La documentation française, 2008, p. 12.

impliquerait de réduire son identité d'artiste à la seule question de la discrimination et de l'identité sexuée.

La plupart des femmes qui disent se sentir concernées par l'inégalité structurelle dont leur genre est victime, six sur les dix-huit femmes interrogées, ont plusieurs points communs :

- Elles ont subi des comportements sexistes ou ont été victimes de harcèlement de manière répétée et leurs récriminations envers les metteurs en scène ou programmeurs concernés portèrent à conséquences : contrat interrompu, réputation entachée, découragement et forte appréhension à participer à d'autres projets.
- Elles sont sorties du régime de l'intermittence au cours de leur carrière.
- Elles ont arrêté de jouer pour exercer un métier dans un autre secteur d'activités, ou sont devenues metteuses en scène (toutes ont réalisé au moins une mise en scène) et disent être, dès lors, moins souvent victimes de comportements sexistes.
- Elles ont une formation intellectuelle autodidacte ou universitaire.

Les entretiens réalisés avec les enquêtés.e.s, qui laissaient une place à l'expression des difficultés rencontrées pouvaient leur permettre de trouver un soutien et de verbaliser des expériences de violence, que la plupart d'entre elles, au bout d'une heure d'entretien du moins, jugent récurrentes dans la profession. Comme Valérie Rolle et Olivier Moeschler au sujet des diplômés.e.s de l'école de la Manufacture, Haute École de théâtre de Suisse romande, nous avons remarqué, que loin de vouloir livrer leur succès (Rolle, Moeschler 2015, 34), les interviewées désiraient « se regarder en face » et rendre compte d'injustices que certaines perçoivent comme inhérentes au métier et plus généralement, aux pratiques culturelles.

Je crois qu'en France, il y a une misogynie latente qui est normale. J'écoutais France Inter, une émission à la con qui passe à midi, où c'est des blagues misogynes, c'est normal ! On allume la télé. Je me souviens, je ne sais plus quelle femme ministre était invitée et forcément, c'était « qui va embrasser la ministre ? »... des choses tout de même ! C'est une ministre ! Je crois que c'est quelque chose qui est dans la société et très banalisé. Y'a plus de comédiennes et beaucoup plus de rôles pour les hommes. C'est pour ça que je voulais répondre à cette étude.

Garance, comédienne, CNSAD + 10 ans

Moi, en tous les cas, toutes les metteuses en scène femmes que j'ai rencontrées, toutes, pas une seule m'a dit : « Y'a pas de problème par rapport à ça ». Toutes, à un moment donné, elles sentent que c'est quand même un problème d'être une femme dans ce milieu. Les chiffres sont tellement fous, ce sont des chiffres hallucinants, 92% des théâtres dirigés par des hommes. Je crois même que dans l'automobile, ce doit être moins fou que ça. Mais, c'est qui les maîtres en France ? C'est Vilar, c'est Vitez, c'est Copeau. À la fac, l'histoire du théâtre, c'est que des mecs. [...] Mais quand on y pense, auteur, metteur en scène, dramaturge, y'a pas de mots féminins. C'est peut-être symptomatique [...]. C'est troublant de voir que c'est déjà écrit. C'est déjà dans les mots.

Barbara, Nanterre + 1 an

L'une souligne la misogynie des médias, l'autre, son ancrage dans la transmission d'un héritage historique non problématisé et peuplé d'hommes de théâtre. Les plus proactives, combattives et déterminées dans leur choix de mettre en scène et de diriger un lieu dans l'avenir, rejettent l'image de femmes anéanties par les statistiques et les comportements discriminatoires. L'une d'entre elles explique qu'elle ne compte pas ses heures, qu'elle doit être partout, qu'elle « pense, vit, dort compagnie », mais déclare prendre le temps d'un entretien pour l'association HF « parce [qu'] elle en [a] marre qu'on [lui] parle de victimes. On n'est pas victimes, on sait se prendre en main ! ».

## L'objectif : interroger les trajectoires professionnelles

Dans le second rapport remis au Ministère de la Culture en 2009, Reine Prat insiste sur l'importance de considérer l'inégalité d'accès aux directions comme « l'aboutissement d'un long processus, dont chaque étape doit être examinée de manière à déterminer les seuils où s'instaurent les inégalités de traitement entre hommes et femmes, entre filles et garçons, ainsi que les différenciations de comportements des unes et des autres » (Prat 2009, 23). Invitant à repérer « les seuils d'élimination », elle identifie des « étapes où se sédimentent les inégalités tout au long du parcours professionnel :

- les enseignements artistiques [...], l'insertion professionnelle,
- les relations de travail [...],
- l'exercice des responsabilités et la prise de décision,
- l'accès aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique,
- les représentations artistiques »<sup>19</sup> (Prat 2009, 24).

Quelles sont les ambitions des postulantes comédiennes à intégrer une profession dont les journaux et toute une littérature font régulièrement état des mauvaises conditions de travail et de la difficulté à accéder et à se maintenir dans la profession (Wallon 2015, 81 ; Rolle, Moescler 2015, 7) ? Nous avons cherché à identifier les facteurs d'asymétrie entre hommes et femmes au cours de la formation, dans l'accès au métier et aux postes à responsabilités. Quels sont les éléments, réalisations et aptitudes qui permettent à certaines femmes d'« assumer et de transcender [les] déterminations » (Christian Lalive d'Épinay 2012, 26) et d'évoluer dans leur carrière ? Quels sont ceux et celles qui encouragent à l'interrompre ? Comment les aménagements avec les configurations d'un marché du travail aux contrats courts et précaires, qui a, par ailleurs, intégré nombre des critères esthétiques de l'audiovisuel, modélisent-ils les parcours ? Comment se diversifient les emplois dits « alimentaires » et quels sont les facteurs d'empêchement ou de modération d'ambition, intériorisés ou institutionnels ? Dans quels types de parcours les personnes interviewées se projettent-elles ? Quel rôle jouent les intermédiaires, le réseau, les directeurs et directrices de lieux et les pouvoirs publics dans ces parcours ? Comment s'articulent les passages entre les différentes étapes de vie ? Quelles sont les modalités de « continuité, renégociation [ou] rupture » (Christian Lalive d'Épinay 2012, 23) ? Avant d'exposer plus avant la façon dont les résultats de cette étude seront présentés, il importe de décrire la cohorte et les procédés employés.

## Méthodologie et cohorte : une démarche qualitative

27 entretiens semi-directifs longs, de deux heures environ, ont été réalisés, avec 18 femmes et 9 hommes, soit deux tiers de femmes et un tiers d'hommes, issu.e.s des formations nationales en Île-de-France : le CNSAD, l'ESAD, l'Université Paris Nanterre. Afin de saisir trois moments différents dans le déroulement des carrières, trois cohortes, trois groupes de 9 personnes ont été interviewées, à différents moments de leur parcours, 1 an, 5 ans et 10 ans après la sortie de l'école. Notre attention porte sur l'ancienneté, le temps écoulé depuis la sortie d'école (+ 1 an, + 5 ans, + 10 ans), non pas sur l'année civile de sortie des élèves. Notons le léger décalage entre les deux écoles nationales de comédien.ne.s (ESAD et CNSAD) et l'Université Paris Nanterre qui n'ouvre son cursus de formation à la mise en scène et à la dramaturgie qu'en 2006, soit sept ans et non dix avant le début de l'enquête, ce qui explique la moindre visibilité à long terme pour les personnes issues de cette formation.

La confidentialité des échanges et le respect de l'anonymat dans la publication des résultats fait du contrat que nous avons passé avec les interviewé.e.s. Les prénoms ont été modifiés. Parfois, dans le souci de préserver leur identité, le nombre d'années écoulées

---

<sup>19</sup> Reine Prat 2009, p. 24.

depuis la fin de leur formation ou le nom de l'école dont ils ou elles sont issu.e.s ne sont pas mentionnés. La mention « anonymat préservé » apparaît à plusieurs reprises.

Environ la moitié des entretiens a été réalisé en 2012 par la sociologue Fabienne Barthélemy, maîtresse de conférences à l'université de Reims. J'ai mené une quinzaine d'entretiens au cours de l'année 2013 et 2014. Les fichiers des anciens élèves ont été fournis par chacun des lieux de formation. Un courriel général a été envoyé à trois promotions. Y étaient expliqués la démarche de HF Île-de-France, le cadre associatif de l'enquête et l'intérêt que pouvait avoir la narration de leur parcours de vie comme bilan à la fois professionnel et personnel. Ce dernier point a motivé plus d'une réponse, que le bilan soit perçu comme positif, mitigé ou tout à fait négatif. Pour quelles autres raisons ont-elles/ils accepté d'être interviewé.e.s ? Certaines, en plein essor professionnel, ont répondu en souhaitant contrer l'image négative du parcours de femmes, pour montrer « qu'on peut très bien y arriver et que penser aux entraves que peuvent connaître les femmes dans leurs parcours, c'est déjà limitant ». D'autres, hommes et femmes, souhaitaient au contraire, comme cela a déjà été mentionné, profiter de cette opportunité pour « raconter comment ça se passe en coulisses », faire part du sexisme et d'un harcèlement toléré par la profession. D'autres enfin se disaient moins préoccupé.e.s par la cause des femmes dans le spectacle vivant que par la nécessité de faire un retour sur leur formation. Nous n'avons pas, comme l'ont fait Valérie Rolle et Olivier Moeschler, enquêtant sur trois promotions d'élèves de la Manufacture, Haute École de théâtre de Suisse romande (*De l'école à la scène*, 2015), choisi les personnes interviewé.e.s, en établissant un questionnaire préalable sur la situation d'emploi des diplômé.e.s, procédé qui avait permis aux auteur.e.s de connaître l'activité, l'âge, le sexe, la nationalité et le niveau de formation initiale de la population étudiée et de « varier les profils rencontrés ». Si la population que nous avons interviewée n'a pas été sélectionnée à partir de filtres permettant de s'assurer de la variété des provenances et des situations, elle rend néanmoins compte d'une diversité de parcours. Établir des données quantitatives nécessiterait d'enquêter sur un échantillon plus important. Nous proposons une analyse qualitative de ces entretiens effectués à différents moments du parcours professionnel. Notre objectif a consisté à repérer des récurrences qui permettraient d'expliquer les raisons pour lesquelles, à formation et compétences égales (ce dernier point étant irréductible à l'analyse sociologique), l'« espace d'opportunité » (Catherine Paradeise 1998, 10) des hommes et des femmes n'est pas le même.

## Les élèves : des disparités au moment de l'entrée dans l'école

Certain.e.s élèves sont entré.e.s dans le milieu professionnel très jeunes et ont commencé leur formation dans une école nationale à un moment où leur carrière était engagée alors que d'autres, préparé.e.s au concours dans des écoles privées, n'avaient ni expérience, ni réseau professionnel ou connaissance du marché. Magali, diplômée du CNSAD, raconte :

Avant le Conservatoire, j'ai fait plein d'écoles. [...] Depuis le CM1, je faisais partie du chœur d'enfants de l'Opéra de Paris et j'étais en horaires aménagés. [...] Après, je n'ai pas voulu continuer à faire de l'Opéra. C'était plus d'être sur scène. [...], ce que je sentais que je pouvais procurer aux spectateurs, c'est plus la relation aux spectateurs qui m'intéressait. [...] Après, j'étais prise à l'école de Chaillot. J'étais aussi inscrite en fac de théâtre et cinéma en bi-licence à l'université [...]. Comme Chaillot a fermé, j'avais entendu parler de l'école du Studio d'Asnières, donc, j'ai eu le concours et j'y suis allée pendant deux ans. Et la deuxième année, j'avais commencé à passer le concours du Conservatoire que j'ai pas eu. En même temps, j'avais un agent à ce moment-là, à partir de la fin de la première année, j'ai commencé à pas mal travailler, à faire beaucoup de séries télé, téléfilms, pubs, à beaucoup beaucoup travailler en fait. J'avais plus d'école à la fin de la deuxième année. Je gagnais super bien ma vie, je travaillais, j'étais vraiment dans un truc très dynamique, dans une dynamique de travail. En même temps, je n'avais pas envie de faire des séries télé toute ma vie, mais c'était le début [...]. J'avais plus forcément

le rêve de rentrer à nouveau dans une école. En même temps, j'avais toujours ce truc de « fallait que » j'ai le Conservatoire pour le théâtre, parce que là, je faisais de la télé. [...] Et puis, j'étais amoureuse d'un mec au Conservatoire, donc j'y suis allée et je l'ai réussi à ce moment-là, à la deuxième tentative. [...] Je suis pas arrivée en me disant « c'est la fin du monde si je l'ai pas ». Alors, que la première fois où je l'avais passé, j'avais tellement de pression et je me disais : « Je ferai rien dans ma vie si j'ai pas le Conservatoire ». [...]. Du coup, j'ai eu toute une période sans agent parce que sous Mesguich, on n'avait pas le droit de travailler en même temps qu'on était au Cons.<sup>20</sup>

Comme Magali, Emmanuel, diplômé de l'ESAD en 2008, connaît des expériences professionnelles et bénéficie du régime de l'intermittence du spectacle avant d'intégrer l'école. Son entrée à l'ESAD est perçue comme l'aboutissement d'un parcours professionnel de jeunesse et la possibilité de continuer dans le monde du spectacle en effectuant un saut qualitatif, passer du monde déprécié de la série télévisée à celui du théâtre.

Le premier court métrage que j'ai fait, je devais avoir 12 ou 13 ans, c'était y a presque 20 ans maintenant. [...] Des fois, je suivais [mon beau-père] à ses castings, juste pour l'accompagner. Et il se trouve que je me suis retrouvé à en faire un, on m'a dit « bah, tiens, tu devrais le faire aussi », mais j'avais jamais pensé de ma vie à être comédien. Je n'y avais jamais pensé. Je n'avais même pas fait de cours de théâtre, rien. Et il se trouve que j'ai été pris. Donc, je me suis retrouvé à être comédien pour un truc pour TF1 à l'époque. Ce qui fait que je me suis dit « ah bah tiens, c'est rigolo » et je me suis mis à prendre des cours de théâtre et finalement, j'ai démarré par hasard dans la télé, ce qui m'a amené au théâtre.

[...] Je suis allé dans des conservatoires d'arrondissement à Paris et en parallèle, je faisais beaucoup de télé. J'étais comédien pour plein de téléfilms, plein de conneries comme ça. [...] Depuis, je ne fais plus du tout de télé et tout ça. [...] Mais à l'époque, je prenais ce qui venait et j'étais petit. J'ai fait des téléfilms à 14-15 ans. J'étais un peu un enfant comédien comme ça. Et il se trouve que j'ai été intermittent assez vite par ça aussi, par le boulot de la télé [...] Donc, j'ai pas été pris à l'ESAD la première année parce que je faisais beaucoup de tournages à côté. J'étais intermittent et ils se sont dit : « il est intermittent, il sera jamais là, etc. ». Je l'ai raté à une place. Et j'y suis retourné l'année d'après pour leur dire que « la télé, moi, je m'en fous, je l'arrête demain, ce que je veux c'est me former en tant qu'acteur, me former en tant qu'artiste, savoir ce que j'ai à dire et j'ai besoin de votre école pour ça ». Donc, après je suis entré à l'ESAD. Et depuis (j'avais un agent tout ça), tout ça, c'est fini !

Emmanuel, ESAD + 5 ans

## Qui accède aux postes à responsabilités ? Actrices, metteuses en scène, porteuses de projets : une cohorte aux multiples entrées

Identifier les formations et parcours de celles qui ont été nommées à la direction d'un Centre Dramatique National, toutes metteuses en scène, permet d'interroger l'accès des femmes aux postes à responsabilités. Les directrices d'institutions nationales en poste en 2016, tout comme les directeurs, ont été formées à la mise en scène sur le tas, après une formation initiale de comédienne, à l'université ou dans une grande école. Trois exemples illustrent ces différents cas de figure. Muriel Mayette, seule femme à avoir dirigé un Théâtre National, la Comédie Française, de 2009 à 2014, est élève du CNSAD puis sociétaire de la Comédie Française. Macha Makeïeff, nommée à La Criée Théâtre National de Marseille en 2011, suit une formation universitaire après un cursus au Conservatoire de théâtre de Marseille. Marie-José Malis, ancienne élève de l'École Normale Supérieure-Ulm et agrégée de lettres modernes, fonde sa compagnie, la Levantina, en 1996, et se forme sur le tas. Aucun.e des directeurs ou directrices de cette génération n'a suivi de formation à la mise en scène.

---

<sup>20</sup> Au cours du mandat de Daniel Mesguich à la direction du CNSAD, de 2007 à 2013, il était interdit aux élèves de se produire professionnellement le temps de leur scolarité.

Les metteurs et metteuses en scène qui accèdent à la direction atteignent un certain niveau de notoriété, ont été programmé.e.s dans les structures labellisées et ont eu accès à un niveau de conventionnement par la Direction Régionale des Affaires Culturelles. Reine Prat a montré que les femmes candidatent plus tardivement que leurs homologues masculins. La direction, étant une profession historiquement masculine, les femmes pâtissent, dans « les représentations mentales », d'un « manque d'adéquation » avec « l'*ethos* de la profession » (Rennes 2007, 65). Ce déficit de modèles historiques de femmes directrices amène les candidates actuelles à mettre plus longtemps à s'autoriser à candidater (Prat 2009, 42). Or, parmi les personnes interrogées, seule une dizaine d'entre elles ont plus de 35 ans. Lila Boses, Mahaut Taudière, et Anna Pheulpin, masterantes, à l'université Paris 8 sous ma direction, et à l'EHESS sous celle de Delphine Naudier, ont débuté en 2018, une étude sur les candidates à la direction d'un CDN, qu'elles aient été nommées ou non.

Aurait-il été plus judicieux de composer une cohorte de personnes porteuses de projets, metteuses en scène, déclarant avoir pour ambition de diriger une structure nationale ? C'était, d'une part, se fier aux verbalisations d'individu.e.s dont les actions peuvent excéder les déclarations, certaines femmes ayant pu intérioriser un manque d'ambition qu'elles perçoivent comme une disposition intime. Par ailleurs, les enquêtes antérieures, notamment les travaux de Pierre-Michel Menger, révèlent une structure du métier où, à un moindre degré de financement et de notoriété, les fonctions de comédien.ne.s peuvent se conjuguer avec celles de metteurs et metteuses en scène en fonction des projets et des besoins requis. Cette « fréquence des situations de polyvalence professionnelle » invite Menger à concevoir l'artiste lui-même comme « une micro-organisation » (Menger 2009, 532, 520). Olivier Moeschler et Valérie Rolle interrogent cette « démultiplication de soi » (Menger 2009) et distinguent la « polyvalence interne choisie », le passage d'une fonction artistique à une autre, et la « polyactivité externe subie », qui désigne les emplois payés au régime général, qui ne permettent pas d'obtenir des cachets comptabilisables pour l'ouverture des droits d'intermittence aux Assedic (Thibault 2015).

N'interroger que celles et ceux qui se disent metteurs et metteuses en scène alors même que l'offre de formation à la mise en scène est réduite et récente aurait d'emblée mis de côté la polyvalence des interviewé.e.s et le récit de leur passage des fonctions d'interprètes à celles de directeur ou directrice de projets artistiques, engageant plus de responsabilités. La cohorte, qui réunit comédien.ne.s et responsables de projets artistiques, rend compte de l'indistinction entre différentes tâches artistiques et de parcours qui se construisent de manière aussi bien volontaire qu'aléatoire. Qu'il s'agisse de mettre en scène ou de jouer, exercer sa vocation implique des activités subsidiaires qui ne sont qualifiées par les interviewé.e.s, ni comme un choix vocationnel, ni comme des activités strictement alimentaires (voir aussi Menger 2009, 537). Un comédien-metteur en scène commente une polyactivité et polyvalence qui intègre les valeurs qu'il a de son métier :

Ça ne me suffit pas d'être metteur en scène et acteur. Je travaille au musée des arts forains à côté. J'anime des jeux, j'y vais à 17h30 ce soir. Je fais le pingouin pour gagner des sous, pour avoir les cachets qui me manquent parce qu'en tant que metteur en scène et comédien, il y a des années où ça suffit et des années où ça ne suffit pas. Parce qu'avoir le 40 et je sais plus quoi de cachets, c'est vachement compliqué en fait. Tout pousse à la diffusion, les subventions comme l'intermittence, il faut avoir des dates... ça pousse à avoir des dates sinon, j'ai pas mes heures. Ça veut dire que les comédiens, ça les pousse à accepter plein de projets, parce qu'en plus comme y a moins d'argent, ils savent que c'est moins payé... Pour un mois de boulot, ils vont avoir trois cachets de répétes et pour les représentations, ils vont avoir un cachet sur deux. Du coup, ils acceptent plein de projets différents pour avoir assez de cachets. [...] L'intermittence a cet effet pervers là [...]. Non, tant que je fais ce que je veux artistiquement, ça permet une immense liberté. Faire le pingouin entre guillemets à côté au musée des arts forains, je sais pourquoi j'y vais, donc ça ne me dérange pas du tout.

Comédien et metteur en scène, anonymat préservé

## Un contexte idéologique et social tendu : la représentation sociale des comédien.ne.s

Les débats récents sur la baisse des subventions et la crise des professionnel.le.s du spectacle posent de nouveau la question de l'utilité des activités culturelles et du spectacle vivant. Dans un tel contexte, rappeler l'importance de la production de biens et de services culturels<sup>21</sup> vise à rétablir le prestige économique d'une profession qui souffre d'une image de « paria » et de « parasite »<sup>22</sup> (Georges, Nanterre + 1 an). Les hommes diplômés depuis peu, et les femmes interviewé.e.s, mentionnent une représentation collective contre laquelle ils et elles luttent pour ne pas l'intérioriser :

Quand on regarde *Le Figaro*, c'est quand même : « Ces gens qui bloquent la France ! » et en même temps, c'est le guide des festivals ! Ils veulent tout : le beurre, l'argent du beurre et la crémière !

Rachel, ESAD + 5 ans

C'est humainement que le métier est compliqué, humainement et socialement, parce qu'on est quand même considéré.e.s comme chômeurs ou flémards ou privilégié.e.s alors que je trouve que c'est un métier difficile en fait... On n'a pas tant de privilèges que ça. Enfin, la plupart des intermittents n'ont pas tant de privilèges que ça.

Garance, CNSAD + 10 ans

C'est cette année que j'ai appris à dire que j'étais comédien. C'est pas évident. Pourtant, j'ai du métier. On est quand même dans une société où les intermittents, c'est quand même de gros branleurs. Moi, j'ai la chance d'avoir une mère artiste. Et mon père, il était comédien avant.

Mathieu, ESAD + 1 an

Dans les trois extraits d'entretiens ci-dessus, « le métier » est associé à « l'intermittence », régime d'indemnisation chômage paradoxalement considéré comme un statut professionnel (Langeard 2012). L'expression « avoir le statut », souvent employée par les interviewé.e.s à la place de « bénéficiaire du régime de l'intermittence », joue en termes symboliques sur la professionnalité et l'employabilité, les personnes ayant comptabilisé assez de temps de travail (507 heures sur 319 jours) pour être reconnu.e.s comme des professionnel.le.s par le milieu.

Rachel dénonce une certaine hypocrisie politique relayée par des médias friands de promouvoir des manifestations culturelles prestigieuses et irréalisables sans un ensemble de professionnel.le.s que ces mêmes politiques et médias jugent indignes de la protection sociale spécifique de l'assurance chômage des intermittent.e.s (technicien.ne.s, comédien.ne.s anonymes, intermédiaires logistiques, etc.). Quant à la formulation de Garance, la répétition de la négation (« alors que...en fait », « on n'a pas », « la plupart [...] n'ont pas ») indique une volonté de s'innocenter d'une accusation devenue ordinaire. C'est dans ce contexte de crise économique et symbolique des métiers du spectacle où les hommes interviewés font également état des difficultés à vivre de leur métier et à jouir d'une reconnaissance sociale entière, que s'effectuent les trajectoires des artistes femmes et que peuvent se penser les inégalités liées au genre.

---

<sup>21</sup> « La production de biens et de services culturels pesait près de 130 milliards d'euros, dégageait 57,8 milliards d'euros de valeur ajoutée (3,2% de la somme des valeurs de l'économie française) et occupait environ 670 000 personnes en 2011 ». Poirson, Wallon 2015, p. 4 citent Jérôme Itty, Morgane Weill, Bruno Durieux (IGF) et Serge Kancel (Igc), « L'apport de la culture à l'économie en France » (décembre 2013).

<sup>22</sup> Ce même terme est utilisé par Poirson, Wallon 2015, p. 5.

## Se former et entrer dans le métier

### Préparer les concours nationaux : une première discrimination envers les femmes ?

Dans les 137 conservatoires à rayonnement départemental ou régional, en 2008-2009, deux élèves sur trois en art dramatique sont des femmes<sup>23</sup>, mais un premier filtre opère pour les recrutements dans les 42 écoles supérieures du spectacle vivant où les femmes ne représentent plus que 53% des élèves en 2010-11 (Urrutiaguer 2016).

Comme l'a montré Serge Katz, sur un marché du travail artistique où il y a toujours plus d'appelé.e.s que d'élu.e.s, la formation dans une école nationale entre considérablement en jeu – de manière différenciée pour chacune des écoles – dans « l'évaluation, la hiérarchisation et la validation des compétences » (Katz 2007). L'ensemble des formations artistiques s'étant institutionnalisées, le nombre de professionnel.le.s de la scène formé.e.s sur le tas est en nette diminution. La sociologue Catherine Paradeise, observatrice de la population des comédien.ne.s de la fin des années 1980 signalait déjà ce phénomène, désignant par « anciens » ceux et celles qui sont entré.e.s sur le marché du travail dans les années 1950-1960 et disposaient d'un niveau d'enseignement général moins élevé. La formation artistique vient réinterroger la « contradiction inhérente à l'idée d'un enseignement de l'art » et une conception essentialiste du talent censé être réservé à quelques-un.e.s (Bourdieu, 2001 cité dans Katz 2007). Elle se cumule et s'appuie sur des formations préalables ; cette tendance repérée dans d'autres travaux (Menger, Paradeise, Rolle et Moeschler) s'est vérifiée au cours de la présente enquête. Le niveau d'éducation initial des élèves du CNSAD et de l'ESAD est plus élevé parmi les cohortes les plus récentes. Les femmes interrogées sont par ailleurs, comme le signalait Catherine Paradeise en 1996, d'origines sociales plus élevées que leurs homologues masculins avant l'entrée à l'école. Il est probable que, comme pour la Manufacture, Haute École de Théâtre de Suisse Romande, les formations universitaires ou artistiques initiales entrent en ligne de compte dans le choix d'élèves susceptibles de curiosité intellectuelle et d'autonomie. Rappelons que la sélection est plus importante pour les candidates (deux tiers des candidat.e.s aux concours d'entrée des écoles nationales sont des candidates), elles ont en général un plus haut degré de qualification que les candidats et élèves hommes. Plus d'un tiers des femmes interrogées sont soit « des héritières », un des parents appartenant déjà à la profession, soit ont reçu un autre type d'éducation artistique (danse, musique ou chant). Nombre d'interviewé.e.s par ailleurs supposent qu'elles fournissent un travail plus important que leurs camarades masculins pour faire face à la concurrence. Marie, diplômée du CNSAD en 2008, élève du cours Florent, se rend régulièrement aux ateliers du Conservatoire et des grandes écoles au moment de la préparation au concours de CNSAD. Elle témoigne d'une « jungle » où règne la loi du plus fort :

Oui, c'est la jungle. [...] Je me suis aperçu que dans la jungle, pour survivre, il fallait travailler beaucoup plus que les autres, fallait être force de proposition. Et quand j'ai préparé le Conservatoire, j'avais vingt scènes de prêtés. Et parmi ces vingt scènes, j'ai pu en extraire trois qui étaient pas mal, qui m'ont permis d'avoir le Conservatoire.

Marie, CNSAD + 5 ans

Lors du débat HF-IDF du 16 mars 2015 au Théâtre de la Colline « Le théâtre en mâle d'héroïnes en mâle d'héroïnes : actrices, représentations, réalités », les propos de Claire Lasne Darcueil, corroborés par ceux de Stéphane Braunschweig, sur les choix effectués par certaines candidates au concours du CNSAD, montrent qu'elles établissent un lien, sans doute irréfléchi, entre représentations victimaires de la femme, jeu théâtral et

<sup>23</sup> Bruno Dietsch, Marie-Françoise Sotto 2010, p. 5-7, cité par Urrutiaguer 2016.

conception du métier de comédienne. Claire Lasne Darcueil et Stéphane Braunschweig reviennent sur cette image à laquelle certaines candidates semblent implicitement adhérer.

Claire Lasne Darcueil : Je voudrais rajouter une chose sur le concours du Conservatoire. Je suis quand même toute la journée devant de jeunes femmes en grande partie qui passent des extraits de textes qu'elles ont choisis notamment de textes contemporains. Je suis frappée par le retour en arrière, contrairement à ce qu'on racontait, c'est-à-dire que les textes contemporains essayent de témoigner de la violence du monde, mais malheureusement, quand y a deux personnes sur un plateau, pour témoigner de la violence du monde, celui qui se fait taper, c'est rarement l'homme. Du coup, c'est incroyable le nombre de fois dans la journée où je vois de jeunes femmes se faire taper dessus, déshabiller et pleurer pour passer un concours.

Joëlle Gayot : C'est tragique !

Claire Lasne Darcueil : Oui, c'est pour cela que je le dis. Il faut arrêter. J'ai un droit et un devoir. Je saisis l'occasion pour dire à quel point on intériorise l'idée qu'une actrice qui serait presque dénudée et qui pleure serait intéressante. [...] Bien souvent, j'ai envie de dire : « Debout ! Et ça va aller très bien. » Ce sont des gens loin d'être inintéressants qui font cela.

Joëlle Gayot : Ça vient d'où ? Comment va-t-il falloir faire pour se débarrasser de cette posture ?

Stéphane Braunschweig : C'est absolument vrai ce que dit Claire. Moi, j'ai fait passer le concours du TNS [école du Théâtre National de Strasbourg] pendant des années. [...] Et on se demandait aussi pourquoi autant de filles choisissaient Helena dans le *Songe d'une nuit d'été*. C'est une des scènes qui me gêne toujours dans le *Songe d'une nuit d'été*. Vous savez, elle a reçu le sortilège et elle rampe au sol, et elle se fait traiter de chienne.

Ainsi, certaines aspirantes actrices voudraient montrer qu'« elles se donnent », qu'elles sont disposées « à se mettre dans tous [leurs] états » selon les expressions de la comédienne Cécile Coustillac au cours de ce même débat<sup>24</sup>. Quelles sont les responsabilités de celles et ceux qui dans les écoles privées encadrent la préparation des scènes présentées au concours des écoles nationales ? Les remarques de Claire Lasne Darcueil invitent-elles à penser que les membres du jury sont plus enclin.e.s à choisir des aspirantes comédiennes qui contrent cette image victimaire de la femme ? La surreprésentation de rôles de femmes victimes de violence explique-t-elle en partie le commentaire suivant ajouté au document daté du 13 mai 2014 annonçant les résultats du concours d'entrée au CNSAD : « L'ensemble du jury tient à saluer la grande qualité des candidats et, particulièrement, le caractère exceptionnel du niveau de concours des hommes » ? Sur quels critères repose ce caractère d'exception ? Les mêmes qui font que le petit garçon qui s'amuse bruyamment est créatif, vivant, et la petite fille, perturbatrice (Mosconi 2001, 101) ? Le jeune homme construisant ainsi son futur charisme, et la jeune femme, son charme ? Hommes et femmes reçoivent une éducation différenciée au sein la famille, par le biais des médias et des institutions fréquentées, notamment l'école. Les observations sociocliniques des pratiques enseignantes faites à partir d'enregistrements vidéo montrent que les garçons bénéficient de plus d'attention de la part des enseignant.e.s pendant leur scolarité et que leur indiscipline est davantage tolérée. Les injonctions éducatives répétitives adressées aux enfants quant à la tenue extravertie ou introvertie de leurs corps et voix s'incorporent dans des habitus naturalisés qui créent l'effet d'une essence (des genres) « féminine » et « masculine ». Nicole Mosconi écrit dans un article de 2001 intitulé « Comment les pratiques enseignantes fabriquent-elles de l'inégalité entre les sexes ? », consacré à l'observation d'une classe de mathématiques que les consignes complexes (« explique », « réfléchis ») sont réservées à certains garçons, alors que les

---

<sup>24</sup> Voir Cécile Coustillac dans Benhamou 2011, p. 119 : « Ce qui me frappe – ce qui me pèse parfois -, c'est la violence, et pour ce qui est de mes rôles, beaucoup de victimes. En relisant les textes pour notre entretien, je me suis rendu compte que toutes, sans exception étaient des victimes. »

filles, comme les garçons qui sont en position sociale et scolaire moins haute, reçoivent des consignes plus simples (« fais-le », « écris-le », « dis-nous »).

Nicole Mosconi montre qu'il est par ailleurs attendu des filles qu'elles prennent moins de place physiquement et intellectuellement, sentiment qu'elles intériorisent, qui devient lui-même producteur d'une perception de soi, de prédispositions et d'aptitudes. Les candidat.e.s des concours aux écoles nationales, tout comme les membres du jury, quelle que soit leur éducation intellectuelle ou artistique, sont eux-mêmes et elles-mêmes l'objet de ces autoreprésentations différenciées selon les sexes. Barbara, diplômée du Master 2 de mise en scène et dramaturgie de l'Université Paris Nanterre après un parcours varié et riche en tant que comédienne, assistante à la mise en scène puis metteuse en scène, souligne la différence de comportements genrés et la façon de s'y conformer :

J'ai été élevée au milieu de garçons. Donc il y a quand même quelque chose que j'ai pu voir rapidement, c'est la différence entre filles et garçons en termes de jeu et en termes de posture, où ça me mettait. J'ai quand même six frères et je suis la seule fille. [...] En gros, jeune, quand j'étais en colère, je pouvais me bagarrer, je pouvais tirer les cheveux, je pouvais mordre. J'étais contente, je pouvais dire que j'étais contente. [...] Du coup, j'ai dû me dire à l'adolescence : « Il faut me conformer à quoi pour que ça se passe bien avec les filles ? » / « Ah bon, ben, c'est très chiant ! ». Ça ne me plaisait pas du tout. J'avais beaucoup plus de règles à subir. Comment il faut se comporter, se tenir... Pour moi, c'est une évidence qu'il y a beaucoup plus de règles pour une femme et que l'affirmation de soi n'est pas une règle première. Quand on vit dans le monde des garçons, la règle numéro un, c'est l'affirmation de soi. Quand on vit dans le monde des filles, la règle numéro un, c'est « se conformer à », et dans le théâtre, c'est pareil, voire pire... parce qu'on doit tout le temps être dans la représentation de la féminité.

Barbara, Nanterre, + 1 an

Les élèves des écoles nationales sont mu.e.s par une double injonction qui consiste à acquérir les *habitus* du métier tout en développant sa singularité. Quels écarts de comportements par rapport aux modèles d'une féminité retenue sont tolérés chez les candidates ou élèves femmes, de la part du jury et des autres élèves, hommes et femmes ?

[Des élèves hommes du CNSAD] n'ont pas cessé de faire des remarques sur mon physique. Ils n'ont pas cessé de faire des phrases du genre : « C'est pas une vraie femme, etc., etc. » parce que je n'étais pas dans les modèles de féminité.

Camille, CNSAD + 10 ans

Ultérieurement, au cours de leur scolarité, alors que les élèves sont invité.e.s à développer un « langage propre » (Rolle, Moeschler 2015, 43), l'éventail des singularités féminines ou des formes de féminité est-il aussi étendu que celui des formes de masculinité ? Enfin, quels liens peuvent être établis entre les rôles de personnages de femmes interprétés par les apprenties comédiennes, et la construction de leur féminité de jeune femme adulte ?

## Réputation et prestige des écoles nationales

Dans les trois écoles, ESAD, CNSAD et Université Paris Nanterre La Défense, le taux de réussite aux concours d'entrée est à la mesure du prestige. Le Conservatoire, l'école la plus sélective, voie d'accès privilégiée à la Comédie-Française, est sans aucun doute la formation la plus convoitée (Paradeise 1998, 31). Aussi bien parmi celles et ceux qui en sortent que parmi les diplômé.e.s des autres écoles nationales, elle jouit d'une réputation d'exception. Il n'est pas rare d'entendre parmi celles et ceux qui réussissent à percer : « Cette formation c'était les trois plus belles années de ma vie, c'est-à-dire avec le recul, quatre ans après la sortie, je réalise que cette école était quelque chose de fabuleux » (Patricia, CNSAD, + 5 ans).

La plupart des candidat.e.s passent les concours de l'ESAD et du CNSAD en même temps, et parfois deux fois avant d'intégrer l'une ou l'autre des deux écoles. L'ESAD, souvent perçue comme une solution de repli pour celles et ceux qui n'ont pas obtenu les concours du CNSAD, est aussi considérée comme plus avant-gardiste et préparant mieux à un métier où il convient de pouvoir s'adapter.

Une amie m'a dit : « Je passe le Conservatoire, l'ESAD, les grandes écoles. Toi, tu as encore l'âge, tu devrais ». Et moi, j'étais orgueilleuse, et je disais « nen nen, moi je suis déjà une comédienne, j'ai déjà fait trois ans de troupes. J'ai déjà fait un conservatoire. Ça va, je vais pas faire encore une école ». Mais bon quand même après, y avait LE Conservatoire, je me disais quand même : « c'est un rêve, oui pourquoi pas ? » J'ai présenté d'abord le Conservatoire et j'avais été jusqu'au second tour et évidemment, j'ai pas été prise. Évidemment dans le sens où sinon, mon parcours, ne serait pas celui-là. Et donc, j'étais un peu dépitée, mais comme je m'étais engagée dans le travail de scène pour le Conservatoire, je me suis dit, je vais faire l'ESAD du même coup, mais j'étais pas très motivée parce que je savais pas ce que c'était, j'avais pas envie. Je trouvais l'endroit moche [...]. Et puis finalement j'y suis allée sur les conseils de mon copain de l'époque, et là, j'ai été prise, et là j'ai intégré l'ESAD, et là commence la deuxième partie de ma vie complètement opposée à la première. Là, j'ai découvert un monde complètement différent de ce que je connaissais. Je venais d'un théâtre très hiérarchisé, et très organisé dans les fonctions de chacun, le metteur en scène, le comédien... monter une pièce avec des codes très particuliers, conventionnels, très précis. Je venais d'un milieu comme ça, très codifié. Et je débarque à l'ESAD où c'est tout le contraire, c'est la mise en scène collective, c'est la destruction du quatrième mur, la destruction de l'identification au personnage, la destruction de la figure de l'autorité du metteur en scène. C'était une révolution pour moi.

Laurence, ESAD + 5 ans

Quand on considère l'importance des sociabilités professionnelles pour accéder durablement aux emplois de comédien.ne.s, la formation au Conservatoire apparaît parfois comme une ressource surestimée par celles et ceux qui n'en bénéficient pas. Cinq ans après être sortie de l'ESAD, Irina cherche à diversifier ses activités et possibilités de rémunération. Elle hésite entre plusieurs pistes.

J'ai passé le Conservatoire trois fois, mais je l'ai pas eu. [...] En tout cas, j'ai eu l'ESAD [...]. [Enseigner le théâtre], ça faisait partie de mes démarches quand je cherchais autre chose. J'avais rencontré quelqu'un qui m'avait dit que les intervenants qu'elle prenait, c'était des gens qui avaient fait le Cons, qui avaient tout un réseau, etc. Je sais que ça m'a porté préjudice de ne pas avoir fait le Cons.

Irina, ESAD + 10 ans

En effet, si pour une ancienne élève de l'ESAD, la formation au CNSAD manque à son *curriculum vitae*, le témoignage d'une autre aspirante pédagogue, ancienne du CNSAD se sentant « inapte au milieu », montre que le prestige de la formation n'est favorable aux candidat.e.s que si elle constitue l'étape initiale d'un parcours où expériences et accès au réseau professionnels se cumulent. La réputation de l'école et les compétences qu'elle développe ne garantissent pas l'entrée dans le métier (Katz 2007)<sup>25</sup>.

Moi, je suis politiquement féministe. [...] Après, j'ai tenté de donner des cours. [...] J'ai encore fait ma rebelle. [...] Et puis, je suis allée [à un conservatoire d'arrondissement]. Alors là, j'y suis allée, j'ai fait mon max, mon max pour être dans la séduction avec ce mec. J'ai obtenu... J'ai donné des cours là-bas et les élèves ont adoré le travail. C'était génial. Sauf après pour donner des cours [...], on va pas enseigner si on n'a pas une carrière, c'est pareil, c'est une histoire de réseau. Faut être dans le métier même vis-à-vis de l'élève. C'est aussi une histoire de *name dropping*. « T'es qui ? T'es sur quel projet ? T'es dans quelle compagnie ? T'as mis en scène un truc ? ». Donc là, j'avais pas de carrière... J'ai voulu m'envisager comme pédagogue, mais non, c'était pas possible.

Mathilde, CNSAD + 10 ans

La formation est aussi un espace de socialisation professionnelle ; les enseignant.e.s sont elles-mêmes/eux-mêmes metteuses et metteurs en scène ou actrices/acteurs. L'accès à ces postes de formation dépend en partie de leur renommée. L'école permet d'incorporer certaines règles tacites du métier, mais aussi de constituer un réseau professionnel avec des intervenant.e.s susceptibles de devenir de futur.e.s employeur.euse.s. Nathalie devient, pendant sa formation au CNSAD, l'assistante d'un des pédagogues. Elle forge ainsi des outils de « directrice d'acteurs » et crée des liens professionnels qui, outre son Master 2 en études théâtrales, favorisent l'obtention de sa bourse de recherche doctorale en théâtre.

Pendant les trois ans au Conservatoire, j'étais aussi assistante de [mon professeur]. Donc, je me suis formée en tant que regard, pas pédagogue parce que ce n'était pas ma fonction, mais directeur d'acteurs. [...] Je n'ai jamais eu à légitimer cette prise de parole. Elle était là de fait. [...] J'avais été formée en tant que comédienne, mais il ne faisait aucun doute que je voulais poursuivre mon envie, mon ambition de faire de la mise en scène.

Nathalie, CNSAD + 1 an

En outre, la structure de la formation a des répercussions évidentes sur le champ des possibilités professionnelles des apprenti.e.s comédien.ne.s. C'est là où s'établissent les liens d'interconnaissance, les affinités sélectives et communautaires. Nombre de jeunes comédien.ne.s qui ont déjà un pied dans le métier avant d'intégrer l'école sont d'ailleurs très conscient.e.s de l'importance de tisser des liens avec les pédagogues et les autres élèves. Celles et ceux qui éprouvent une réticence à collaborer avec les autres, à entrer dans une dynamique de travail collectif, à « se faire un carnet d'adresses », ne parviennent pas à intégrer les codes du métier, notamment ceux de la féminité et de la séduction pour ce qui concerne les filles, et à rentabiliser leurs années de formation.

Au Conservatoire, il y avait des gens qui avaient déjà fait ce métier, qui étaient des comédiens. Y a des gens qui savent déjà où ils en sont, c'est-à-dire, je viens ici pour me faire mon carnet d'adresses. Moi, ma manière de visualiser la chose, c'était « je suis dans l'institution et j'ai un maître ». Moi, je voulais un maître, j'étais au Conservatoire pour ça. Puis, je suis entrée chez [...]. Y a rien qui collait pour moi. Dès la première année, on faisait des journées de juin, et les journées de juin, c'était [directeur de casting et agent artistique français]. Moi, j'ai bossé, bossé, bossé, fait de la mise en scène. J'étais complètement hystérique dans mes trucs, mais les flyers, les machins, la com, les trucs, faire venir des gens du métier, rien du tout, rien du tout. C'était à mille lieues de moi. C'est un point aveugle chez moi de valoriser ce que je fais.

Mathilde, CNSAD + 10 ans

---

<sup>25</sup> Voir la quatrième partie de la présente étude intitulée : Talent, réseaux et instances de consécration.

Mathilde ne tisse pas de liens professionnels au sein de l'école et dit « ne pas jouer le jeu du Cons » qui consiste selon elle à « performer » sa féminité (socialement et théâtralement) et à valoriser son travail personnel en se faisant remarquer d'un célèbre directeur de castings qui assiste à la présentation annuelle du travail des élèves appelée « journées de juin ». Les témoignages et enquêtes montrent que les relations établies au cours de la formation permettent d'accéder à certains des premiers emplois et de se fidéliser un réseau où les liens affectifs et professionnels peuvent se renouveler (Menger 2009, 532).

## Le CNSAD, école de solistes ? L'ESAD, école de cré-acteurs ?

Les critiques des anciens du CNSAD, élèves entre 2001 et 2012, notamment de celles et ceux qui ont quitté le milieu professionnel, portent sur le caractère individuel de la formation. Le CNSAD aurait été une « école de solistes ». Y aurait été maintenue une certaine étanchéité ou hiérarchisation des rôles et des fonctions entre elles (metteuses et metteurs en scène, comédien.ne.s, technicien.ne.s à la disposition des étudiant.e.s). Enfin, de manière générale, la tendance à une distribution naturaliste où les genres du rôle et de l'interprète coïncident aurait réaffirmé les stéréotypes sexués. Une comédienne, Hélène, diplômée de l'ESAD en 2008, très intégrée au milieu professionnel explique :

Ça, le fait d'être dans des emplois, c'est le Conservatoire, le répertoire, etc. [...]. L'ESAD c'est très particulier, tu fais quasiment pas de texte la première année, tu fais : clown, marionnettes, théâtralité du mouvement. Après tu fais un stage et dans le stage d'interprétation qu'on a eu avec une très grande comédienne, sur *Hamlet*, le rôle d'Hamlet a été donné à une fille, donc le sexe de l'interprète, c'était pas sa préoccupation [...].

Pas d'emplois. Y avait même plus de questions de rôles parce qu'ils découpaient tout au nombre de personnes qu'il y avait dans la classe. On était à parité donc du coup, des nanas jouaient des mecs. De toutes les façons, pendant trois ans, l'ESAD, ça a été, y a pas d'emploi, y a des gens. Une chose qu'on retrouve pas après maintenant.

Hélène, ESAD + 5 ans

Une jeune femme sortie du CNSAD en 2008, exerçant actuellement un autre emploi à temps plein, déclare :

J'étais dans une promo où c'était vraiment chacun sa gueule. Tout le monde avait des velléités de devenir des grands solistes si on fait un rapprochement avec la musique... mais c'était plutôt de bons comédiens et des bons camarades aussi. [...] Le Conservatoire est une école de solistes. [...]

Marie, CNSAD + 5 ans

Une autre diplômée du CNSAD en 2000, qui quitte la profession deux ans après la sortie de l'école, préalablement formée dans une école où elle travaillait en groupe, témoigne :

Je venais de passer deux ans idylliques dans une promo, dans un rapport... un esprit de troupe, de compagnie... Je ne dis pas que ça n'existe plus dans les années 2000, mais voilà, le star-système, quand même. C'est un rouleau compresseur qui change la profession. Je pense que j'ai raté un coche... J'aurais pu participer à cette histoire de la compagnie. En fait, ce qui s'est passé quand j'ai passé le concours du Conservatoire, c'est que moi, j'étais dans l'esprit troupe, et le Conservatoire, c'est le star-système. Et donc, la rivalité, la jalousie, l'unicité, la concurrence... et là, c'est pas mon domaine du tout [...]. Quand on arrive au Cons, il y a toutes ces individualités qui ont été à un moment donné un peu phares dans leur groupe, et ils se prennent tous pour le Roi Soleil. Au Cons, on se prend pour le Roi Soleil. Le problème, c'est qu'il y en a trente, voire, trois fois trente des Rois Soleils.

Mathilde, CNSAD + 10 ans

Ainsi, le CNSAD a eu – ce constat ayant été démenti ou jugé caduc par des membres de l'Association des élèves et anciens élèves du CNSAD – une réputation « d'école de solistes », d'interprètes « exécutant.e.s ». Les ancien.ne.s élèves de l'ESAD, quant à elles et eux, expriment une certaine fierté à avoir intégré une école « qui ne ment pas », en prise avec les réalités du métier, la formation étant, selon elles et eux, plus adaptée aux conditions d'exercice en petite compagnie où les temps de répétition, et par conséquent le temps de recherche sur le plateau en présence du metteur en scène ou de la metteuse en scène et des autres actrices/acteurs est réduit.

Et si on ne se ment pas, il est beaucoup plus facile de comprendre comment se fait un métier sans moyen pendant la formation qu'avec des costumiers, des scénographes, des lumières, des choses qui descendent des cintres, comme je l'ai vu dans des mises en scène au Cons. On s'habitue à cette chose-là et à ce luxe pendant trois ans. [...] Nous, on était avec nos cartons, on faisait nos décors, on faisait nos costumes. On ramenait nos vieilles fringues dans le local costumes qu'on mettait en place nous-mêmes. [...] C'était la voix de l'autonomie de l'acteur, l'ESAD, l'autonomie de A à Z. Ils sont partis du postulat et qui est réel que les metteurs en scène ne dirigent plus. Les comédiens doivent être force de propositions, car on a moins de temps de répétitions effectives [...].

J'ai travaillé avec [un metteur en scène] qui a 72 ans, qui est un vieux de la veille et qui était pas un metteur en scène qui dirigeait. Je peux bénir l'ESAD parce que si j'avais pas été force de propositions, si je n'avais pas eu cette conscience de ce que je faisais, j'aurais rien fait de bien avec lui.

Rachel, ESAD + 5 ans

Plusieurs ancien.ne.s élèves de l'ESAD insistent sur le nombre important de compagnies constituées en collectifs de théâtre à la sortie d' « une école de créateurs plus que d'acteurs ». Emmanuel, diplômé en 2008, qui « employai[t] [ses] profs dans les pièces qu'[il] avait écrites », explique : « Même si on apprend le jeu d'acteur, c'est beaucoup plus large. C'est pour ça d'ailleurs que cette école est absolument passionnante ».

Au début j'étais mal à l'aise. Quand on me disait : « Prends ce texte, fais-moi une proposition ». Je disais : « Mais il faut me dire ce qu'il faut faire, je ne suis pas metteur en scène » / « Non, non, un acteur est son propre metteur en scène ». « Quoi hein ? » Du coup, j'ai été vraiment perturbée au début, on va dire les quatre premières semaines et après, j'ai adoré ça. [...] Notre promo était vraiment géniale et encore aujourd'hui, on travaille ensemble. [...] A l'époque, c'était les premiers pas des mises en scène collectives qui n'étaient pas encore aussi présentes sur le terrain.

Laurence, ESAD + 5 ans

Il semblerait que les comédien.ne.s diplômé.e.s de l'ESAD découvrent les réalités du métier avec moins de déconvenues que les élèves scolarisé.e.s au CNSAD dans les années 2000, et qu'elles/ils s'adaptent avec moins de désagrément à la nécessaire diversification des emplois au théâtre, dans la publicité ou les parcs d'attractions.

## L'accès au dispositif du Jeune théâtre national

La renommée et pour certain.e.s, la qualité de l'enseignement, distingue l'ESAD du CNSAD. Les ancien.ne.s des deux écoles nationales soulignent l'importance d'une autre différence fondamentale dans l'accès au réseau professionnel : l'accès aux auditions organisées par le Jeune théâtre national (JTN). Créé en 1971, le JTN est une association loi 1901 subventionnée par le Ministère de la Culture et de la Communication. Sa mission est d'accompagner pendant trois années les artistes diplômé.e.s du Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique (CNSAD) et de l'École supérieure d'art dramatique du Théâtre National de Strasbourg (École du TNS). Il facilite ainsi leur insertion professionnelle<sup>26</sup>. Le JTN, sous condition d'acceptation de leur projet artistique, fournit une

<sup>26</sup> www.jeune-theatre-national.com, consulté le 1.8.2015.

salle aux metteuses et metteurs en scène, leur permettant de faire des auditions dont la logistique est prise en charge par l'association. En échange l'artiste doit rencontrer les interprètes volontaires issu.e.s du CNSAD et de l'École du TNS. Le Jeune théâtre national participe aussi au financement des salaires des comédien.ne.s engagé.e.s suite à une audition. Par ailleurs, les diplômé.e.s de l'École du TNS et du CNSAD peuvent bénéficier d'un soutien logistique et financier pour travailler et présenter des maquettes de projets qui réunissent d'autres membres du JTN. Une récente enquête commandée par le JTN et réalisée par Audiens avec 43 femmes et 44 hommes sur le devenir des artistes issu.e.s du CNSAD (et de l'école du TNS) montre qu'à partir de l'année de sortie d'école, entre 80% et 100% des ancien.ne.s du CNSAD ont eu une période d'activité dans le secteur du spectacle. Huit ans après la sortie d'école, c'est-à-dire, cinq ans après que les comédien.ne.s sont sorti.e.s du dispositif du JTN, 9 femmes sur 12 ont une activité dans le spectacle (soit 75%), contre 11 hommes sur 12 (soit 92%). Une femme, interrogée, diplômée du CNSAD en 2008, rend compte de l'importance de l'encadrement du JTN, son unique intermédiaire et pourvoyeur d'emplois :

Oui, c'est-à-dire que dans ce système-là, à partir du moment où on me demandait de travailler et de montrer le résultat de mon travail, ça marchait super. Et quand on sort de l'école... - j'ai eu la chance d'avoir été au JTN où j'étais encore un peu dans ce système-là, c'est-à-dire que je travaillais de mon côté, je montrais des scènes à des metteurs en scène et pendant le Jeune théâtre national ; j'ai énormément travaillé grâce au JTN.

Marie, CNSAD + 5 ans

L'ESAD et le CNSAD font partie des écoles signataires de la plateforme de l'enseignement supérieur pour la formation du comédien, désormais habilitées à délivrer le DNSPC, diplôme national supérieur professionnel de comédien. L'ESAD dispose depuis 2013 de son propre système d'insertion qui se traduit par une aide aux salaires, mais les auditions organisées par le JTN sont réservées aux ancien.ne.s de l'École du TNS et du CNSAD. Celles et ceux qui ne bénéficient pas de ce tremplin insistent sur l'importance des auditions comme espace de rencontres et cadre pour travailler :

Parce que moi, je ne suis pas JTN. C'est un début de rencontre [...]. D'avoir des auditions, ça permet déjà d'être en travail parce que quand on prépare une audition et quand on la passe, on est en travail. Ça permet de rencontrer des metteurs en scène, du coup aussi d'avoir un entraînement de cette rencontre de travail [...] vraiment d'avoir un échange de travail sur une heure, ça dépend. Et puis d'avoir cette première rencontre-là. Et même si ça ne marche pas, au moins, il vous connaît, il peut vous rappeler. Et puis quand on va les voir à la fin de leurs spectacles, c'est plus facile de dire « bonjour, on avait fait une audition ensemble, bravo ». Les liens marchent comme ça. Et le JTN, c'est un problème qu'on peut tout de même noter. Ils ont ouvert l'accès JTN à toutes les écoles supérieures, mais ceux qui ont accès au statut d'élèves JTN, donc aux auditions, c'est que deux écoles : le TNS et le CNSAD.

Rachel, ESAD + 5 ans

Les comédiens qui ont accès aux auditions, ce sont toujours les mêmes, qui sont formatés de la même manière et ce sont toujours les mêmes qui tournent [...] d'avoir accès aux auditions [...]. C'est même pas le rôle qu'on te donne, c'est l'accès à l'audition... [...] C'est même pas pour être pris, c'est d'avoir accès à l'annonce. Je pense que d'avoir accès à l'annonce, c'est déjà un pas de plus. [...] Ils ont un accès à la vie professionnelle plus important.

Louise, ESAD + 5 ans

L'influence du dispositif d'insertion de l'ESAD sur les élèves après leur sortie de l'école pourra être mesurée dans quelques années.

## Le Master de « Mise en scène et dramaturgie » de l'Université Paris Nanterre : une place à part

La formation dispensée en deux ans par l'Université Paris Nanterre occupe une place à part dans le paysage des formations supérieures en théâtre puisqu'elle propose un enseignement universitaire et professionnel, théorique et pratique, préparant aux métiers de la mise en scène et de la dramaturgie. Sur les neuf personnes interrogées issues de Nanterre, huit d'entre elles sont porteuses ou porteurs de projets et l'étaient avant d'intégrer la formation. Seul l'un d'entre eux n'avait jamais fait de mises en scène. Le Master 1 « est essentiellement consacré aux savoirs théoriques, pratiques et techniques fondamentaux ». « Le Master 2 propose un parcours professionnel plus individualisé en fonction des compétences et des motivations des étudiants »<sup>27</sup> précise la page de l'Université consacrée à la présentation de la formation. Les ancien.ne.s étudiant.e.s soulignent l'intérêt des stages professionnels tout en exprimant des réserves vis-à-vis d'une formation « que l'on peut intégrer plus facilement », « dont le niveau est assez professionnel, mais qui n'a pas la renommée des écoles nationales ». C'est d'ailleurs moins la qualité de l'enseignement qui est remise en question que son manque de renommée nationale et internationale. Plusieurs interviewé.e.s reviennent aussi sur le faible tremplin professionnel que constituerait la formation :

J'y ai trouvé mon compte parce que j'avais ce désir de retourner au plateau et c'est ce que j'ai fait. Après, c'était pas un tremplin. Ceux qui avaient du réseau avant ont gardé leur réseau, ceux qui n'en avaient pas n'en avaient pas plus en sortant. Après, je pense pas que cette formation soit reconnue dans le milieu... Déjà, elle est très peu connue, et de ceux qui la connaissent, elle n'est pas reconnue. Et puis, l'année où j'y étais, on a travaillé avec plusieurs metteurs en scène [...]. Ensuite, sur un atelier de direction d'acteurs, on travaillait avec des comédiens professionnels qu'on a dirigés sur deux, trois semaines. C'était assez chouette.

Laurent, Nanterre + 5 ans

Les étudiant.e.s de Nanterre, dont le parcours intellectuel et/ou universitaire est souvent plus important que celui des élèves des écoles nationales, valorisent les rencontres pédagogiques et artistiques faites au sein de leur cursus, notamment avec des metteurs en scène étrangers comme Manuel Oruela de Colombie ou Krystian Lupa de Pologne ; aucune metteuse en scène n'est mentionnée par les interviewé.e.s. La formation à la mise en scène et à la dramaturgie que propose l'Université de Nanterre vient parfois clore un parcours professionnel de comédien.ne.s, metteuses et metteurs en scène, formé.e.s le plus souvent dans un cours privé puis sur le tas. C'est dans ces cas de figure que les interviewé.e.s, sachant ce qu'elles et ils allaient y chercher, « un temps d'expérimentation qu'on ne peut pas s'offrir autrement dans l'économie actuelle... et la possibilité de savoir où on est à travers les rencontres avec d'autres artistes », disent y avoir trouvé le plus grand bénéfice. Les autres, se sentant parfois trop jeunes au moment de la formation, rendent compte d'une expérience plus ambivalente.

[Les metteurs en scène rencontrés au cours de la formation] construisent pas sur votre identité propre en tant qu'artiste mais ils transmettent comment eux pensent l'art. Et moi, ce dont j'avais besoin, c'était de personnes qui m'accompagnent dans ma construction. [...] J'avais besoin de développer ma grammaire, mon endroit de travail.

Silvia, Nanterre + 5 ans

Les plus jeunes déplorent aussi le manque de formation aux activités non artistiques qui incombent aux directrices et directeurs de projets : « faire un budget de production », « un rétro planning », « rédiger un contrat », « gérer des équipes techniques et

---

<sup>27</sup> Voir la page présentant la formation : [www.u-paris10.fr/formation/master-arts-lettres-langues-br-mention-theatre-br-parcours-theatre-mise-en-scene-et-dramaturgie-414554.kjsp](http://www.u-paris10.fr/formation/master-arts-lettres-langues-br-mention-theatre-br-parcours-theatre-mise-en-scene-et-dramaturgie-414554.kjsp), consulté le 1.8.2015.

administratives », « parler argent », « parler de votre projet ». Cette gestion est perçue d'autant plus utile que les jeunes compagnies travaillent dans des conditions relativement précaires, ne parvenant pas à rémunérer leurs équipes comme elles le souhaiteraient. « Faut vraiment embarquer, motiver les troupes... et ce sont des choses qui peuvent s'apprendre tout comme on apprend à faire des relations publiques ! », conclut une metteuse en scène. Dans certains cas, la formation de Nanterre sert de formation initiale.

Je me suis dit ben pour que les gens me considèrent vraiment comme metteur en scène, je vais tenter le CNSAD, l'Institution, parce qu'aujourd'hui l'institution compte énormément. Sur [mon premier spectacle], y avait des gens qui étaient intéressés, mais « vous sortez de quelle école ? » et en fait, je me rendais compte que Nanterre, c'était pas suffisant parce que Nanterre n'a pas vraiment une bonne réputation sur le marché. Il me manquait l'école nationale, c'est fou. Donc, j'ai tenté le CNSAD que j'ai eu.

Silvia, Nanterre + 5 ans

Signalons que l'Unité nomade de formation à la mise en scène, accueillie par le CNSAD à partir de 2001, ferme en 2006. Les apprenti.e.s effectuent leur dernière année de formation en intégrant le Master 2 de Nanterre. Reine Prat indique dans le rapport de 2009 que l'Unité nomade a accueilli 31% de femmes dans ces stages (Prat 2009, 44). Les deux femmes interviewées, diplômées du Master 2 « mise en scène et dramaturgie » de l'Université de Nanterre, ont suivi une première année de formation à l'Unité nomade et une seconde année du Master 2 « mise en scène et dramaturgie ».

## À la croisée des discriminations et des illusions méritocratiques : capital social, économique et culturel en jeu pendant et après la formation

L'approche globale de la discrimination interroge le caractère cumulatif ou plutôt coextensif des inégalités. Les témoignages de femmes et d'hommes confondus font apparaître des divergences importantes de revenus et de capital socioculturel entre les anciens élèves des écoles nationales. L'accès à des ressources économiques et culturelles (certain.e.s fréquentant les cours ou les salles de théâtre depuis un très jeune âge) ainsi que le lieu de résidence (entre Paris et sa banlieue) ont des répercussions directes dans les processus de socialisation et d'intégration de réseaux avant la formation, pendant et au cours de la professionnalisation. Cette discrimination de classe joue un rôle majeur. Le maintien des jeunes comédien.ne.s sur le marché du travail au cours des premières années dépend du soutien et des ressources économiques de la famille, du ou de la conjoint.e. Les comédien.ne.s issu.e.s de familles aisées qui de surcroît voient d'un bon œil la vocation de leurs enfants « ayant peu à perdre, pouv[ant] tout tenter » (Paradeise 1996, 30), ces deux conditions étant souvent réunies, prennent des risques professionnels plus importants que les moins favorisés. Les temps d'expérimentation, parfois peu ou pas rémunérés avant la première diffusion d'un spectacle, peuvent ainsi se prolonger pour les plus doté.e.s alors que les comédien.ne.s issu.e.s de milieux modestes veillent à cumuler les cachets pour acquérir ou maintenir leur accès au régime de l'intermittence (Testenoire 2012, 73 cite Enquête Cereq, « Génération 88 »). Enfin, la place de celles et ceux qui ont accès au réseau d'un membre de la famille, déjà dans le métier, instaure une plus grande légitimité pour accéder aux postes les plus prestigieux, réduit les angoisses liées à la recherche d'emplois, procure pour l'entourage et pour soi-même un modèle et une confiance dans l'avenir.

Les différences sociales et inégalités des conditions de travail s'éprouvent tout au long du parcours, dès la période de formation. L'échantillon restreint des personnes interviewées n'est pas représentatif de l'ensemble des élèves comédien.ne.s. Il laisse cependant supposer que, comme dans le cas de la Haute école de théâtre de Suisse Romande, tout en s'affirmant anti-bourgeois, la plupart des élèves proviennent des catégories socioprofessionnelles supérieures (Rolle, Moeschler 2015, 49). Par ailleurs, 20% des personnes interrogées ont un parent dans le monde de l'art ou de la culture.

L'hérédité culturelle ou artistique – nous l'avons déjà signalé - est plus forte chez les femmes que chez des hommes (Rolle, Moeschler 2015, 49). Comme le précisent les témoignages, la concurrence renforcée entre candidates au moment du concours les amène à redoubler d'efforts.

L'école est un espace de socialisation formel et informel. Certain.e.s fréquentent les bars et théâtres, « discutent beaucoup » et jouissent plus que d'autres « [des] avantages d'une existence dilettante, d'une vie de bohème relativement protégée »<sup>28</sup>. Comme dans le milieu professionnel, les projets communs se conçoivent autour d'un verre en lançant des idées et « des envies qui finissent parfois par se réaliser ». Les élèves qui ne bénéficient pas du soutien de leurs parents insistent sur la difficulté d'une scolarité « vraiment très intense » (Corine, CNSAD + 5 ans) où elles et ils travaillent de 9h à 23h sans revenus.

On a dû vous le dire, mais quand on connaît personne dans le métier, quand on n'a pas notre papa ou notre maman qui est dans le milieu quand il n'y a que nous, c'est difficile financièrement surtout parce que du coup on doit travailler pour pouvoir vivre et payer son loyer et travailler ça nous fait perdre du temps parce qu'on ne peut pas faire les projets qu'on a envie de faire et voilà c'est très difficile.

Nathan, CNSAD + 1 an

Un jeune homme hébergé chez ses parents commerçants au moment de sa formation au CNSAD raconte son sentiment de différence, voire d'exclusion :

C'était compliqué pour moi. C'est un peu particulier, je l'ai pas tout le temps bien vécu, le Conservatoire. Avec du recul aujourd'hui, je me dis que je le vivrais mieux. Mais j'ai toujours été dans une espèce de truc : « Moi, je viens de la banlieue, vous vous êtes des petits bourgeois parisiens, t'as ton appartement payé par papa maman, t'as mille euros par mois en plus, tu t'habilles comme tu veux ». En même temps, je te le disais, j'aime pas qu'on m'enferme là-dedans, dans le stéréotype du gars qui vient de la banlieue. [...] J'avais pas les moyens de suivre, boire des coups à droite à gauche. Moi, je courais pour aller prendre mon RER. J'ai habité en banlieue jusqu'à tard, chez mes parents. [...] Oui, c'était un milieu complètement bourgeois. En fait, je m'en rendais compte et d'un point de vue intellectuel, y'avait plein de choses que je ne connaissais pas. [...] J'étais impressionné. L'autre qui connaît toutes les peintures du monde, tous les spectacles depuis qu'il a deux ans, tel mettre en scène, tel truc. Moi, j'y connaissais que dalle. Je connaissais le club Dorothée. Je connaissais pas grand-chose, disons. Et, puis ces gens sont tout le temps heureux. Tout va bien. Y'a pas de souci d'argent, y'a pas de souci de futur parce que si tu foires ta *life*, même si tu y arrives pas, t'arrives pas à être comédienne, ta mère va t'acheter du plâtre pour faire tes sculptures et te payer ton appartement à vie. [...] Quand t'as pas les mêmes contraintes, t'arrives pas à être tout à fait serein de la même manière, que ce soit pour créer, pour être là au bon moment [...]. Et puis y'avait des débats sur la banlieue, sur le coût des places de théâtre, si c'est vraiment accessible ou pas et les « mais quand tu veux, tu peux » ! Je t'assure, 30 euros, y'a un moment... c'est beaucoup pour certaines personnes quand tu n'as vraiment pas d'argent. [...] Je me suis rendu compte qu'on venait pas du même milieu. C'est pas grave en fait, mais... je les fuyais. Mine de rien, on se retrouvait entre nous – c'était pas forcément une question de milieu social d'ailleurs, mais tu sentais qu'il y avait un peu les intellos d'un côté et puis tu sais, les bestiaux qui étaient plus francs quoi, on va dire. C'était pas seulement une question d'argent, mais plus terriens, plus vrais. [...] Aujourd'hui, ça va très bien, mais ça a été un moment pas facile. [...] Tu te rends pas compte que ça ne dure que trois ans, que dans trois ans, c'est fini et que ta place, faut la prendre là maintenant tout de suite. Faut y aller parce que c'est ton tour... [...] Maintenant, je serais plus sûr de moi, je me prendrais beaucoup moins la tête. C'est certain que sur toutes ces considérations humaines et sociales, je serais plus serein, plus sûr de moi et plus tranquille aussi. Ça ne m'atteindrait pas autant aujourd'hui. Mais c'est avec ce que je suis devenu aujourd'hui.

Comédien, CNSAD, anonymat préservé

---

<sup>28</sup> Menger 2009, p. 249 au sujet de l'enquête de Raymonde Moulin *L'Artiste, l'institution et le marché*, Paris, Flammarion, 1992, p. 312.

Les répercussions psychiques et sociales du manque de ressources familiales, matérielles et culturelles induisent souvent des choix professionnels engagés politiquement, mais participent aussi dans un premier temps, à une ségrégation horizontale, souvent consciente, limitant l'accès à des rôles susceptibles d'entraîner une progression professionnelle, qu'il s'agisse de rôles de fiction ou des fonctions assumées dans la division du travail artistique (Buscatto Marry, 2009). Cette ségrégation horizontale touche donc les femmes et les hommes aux capitaux sociaux, culturels et économiques moindres :

Je l'ai perdue une fois [l'intermittence]. Une année : je me l'étais racontée. J'avais rien fait pour. Je passais pas assez de castings. Aujourd'hui quand la plus sale des figus tombe, pour pas être là à courir au cas où, j'y vais parce que je préfère avoir plus d'heures et faire baisser mon taux que d'être en galère à la fin. Là, fin de l'intermittence, c'était en février, entre le renouvellement, les impôts, le loyer... J'étais à moins 2000 euros, je savais pas si j'allais pouvoir y arriver. Mais tout s'est arrangé pour finir. J'ai de la chance. Oui, c'est une angoisse, mais tellement profonde que maintenant je commence à avoir plein de plans à droite et à gauche... Si je te disais tout ce que je fais. C'est très péteux comme je vais parler là parce que t'as fait le Conservatoire ou je sais pas quoi, mais je me retrouve à faire de la figu ambiance sur des émissions de Nagui, à danser dans le public pour chauffer la salle, à être payé un cachet de figurant à 100 euros peut-être, à faire baisser mon taux et voilà, et peut-être à m'afficher un peu à la télévision, mais je préfère.

Comédien, CNSAD, anonymat préservé

Ces emplois rémunérés sous forme de cachets, mal payés, anonymes et rebutants, ne participent pas à forger une réputation dans le milieu du théâtre subventionné. Ils constituent ce que Catherine Paradeise, Valérie Rolle et Olivier Moeschler appellent « une diversification interne » (Paradeise 1996, 43). Si Catherine Paradeise pouvait parler de « couloirs de la honte » au sujet de certaines activités télévisées au début des années 1990, l'expression serait inappropriée aujourd'hui tant l'audiovisuel est devenu une source de revenus habituelle. Les comédiennes issues du CNSAD sont salariées à hauteur de 36% dans le spectacle subventionné contre 50% pour les hommes, 45% de leur salaire provenant de la production audiovisuelle contre 25% pour les hommes (Audiens 2015, 16). Les emplois les moins prestigieux n'étaient pas la recherche d'emplois dans des projets « purement artistiques », mais ils permettent de se lancer dans le métier ou de s'y maintenir et, dans la mesure où ils n'occupent qu'une part d'activités diversifiées, ils ne nuisent plus comme avant à la réputation. Ils ne permettent cependant pas de parier, c'est-à-dire de s'investir gratuitement sur des projets artistiques plus valorisants, parfois non rémunérés, mais susceptibles de trouver, via le Jeune Théâtre National par exemple, production et diffusion. Aucun des hommes interrogés n'est, par le passé, sorti du régime d'intermittence pour plus d'un an. Quatre des femmes interviewées ne sont plus intermittentes aujourd'hui, deux d'entre elles exerçant un autre métier à temps plein. Elles expliquent ne pas avoir disposé de suffisamment de ressources économiques, relationnelles, personnelles ou familiales, et éprouvent une difficulté d'accès au réseau, un refus d'adhérer aux valeurs sociales du métier, parmi lesquelles figure « jouer le rôle de la séduction ». Plus nombreuses sur le marché du travail, les difficultés se cumulent davantage pour les femmes que pour les hommes. Marie, diplômée du CNSAD, voit deux de ses spectacles annulés ; elle est contrainte d'accepter des emplois « externes » rémunérés au régime général. Elle assume dans un premier temps une « double vie » (Rolle, Moeschler 2015, 62 citent Lahire) cumulant activités internes (rémunérées en cachet) et externes. Elle s'aperçoit rapidement qu'elle manque de disponibilité pour se rendre aux auditions, aux castings, au théâtre et sorties, autant d'opportunités de rencontres informelles avec ses camarades. Elle se déconnecte ainsi peu à peu d'un réseau d'interconnaissance professionnel.

Moi, ça fait deux ans et demi que j'ai pas joué. On m'a proposé que du travail non rémunéré. On m'a proposé deux spectacles cette année, mais je ne pouvais pas les accepter parce que j'ai un loyer à payer et que c'était pas possible quoi. On me demandait d'être disponible six mois gratuitement. [...] Là, en ce moment, on me propose que de jouer gratuitement. Donc, je ne peux pas. Et je ne viens pas d'une

famille... je viens d'une famille très modeste. [...] C'est tellement dur pour tout le monde. Mais vraiment, c'est ahurissant... Les seules personnes que je connais qui peuvent continuer dans ce milieu-là en étant comédiens, et aussi du point de vue de la production, c'est des gens qui, soit n'ont pas de loyer à payer, donc, c'est plus facile pour eux d'avoir des petits revenus, sinon, c'est des gens qui ont des aides familiales. Là aussi, ils n'ont pas la question du revenu. Ils peuvent se dire : bon, ben, c'est pas grave, je travaille gratuitement et c'est quelqu'un d'autre qui paye. Ils n'ont pas de questions économiques à se poser. Ou alors, c'est des gens qui ont de la famille dans le milieu et c'est un tremplin énorme.

Marie, CNSAD + 5 ans

Rachel, « propriétaire d'une petite chose [un appartement] qui [lui] a donné un peu chaque mois » a « une famille qui a de l'argent » et qui finance son activité de recherche artistique :

J'ai dit à mes parents : « Je vais prendre un boulot d'alimentaire ». Mes parents ont conscience que je donne beaucoup et que je fais beaucoup de travail même s'il n'est pas payé. [...] Mes parents ont eu la gentillesse de me dire non là pendant un an, voire deux ans, on va au moins laisser passer [la pièce que tu prépares] pour aussi te laisser respirer et juste te laisser finir chaque chose pour que tu puisses passer les étapes et te consolider en tant qu'artiste parce que nous, on croit en toi. [...] De reconnaître que c'est pas parce que tu n'es pas payée que ça veut dire que tu ne fais rien [...] De comprendre le travail que tu fais.

Rachel, ESAD + 5 ans

La comparaison entre le cas de Marie, diplômée du CNSAD, qui quitte la profession, et de Rachel, diplômée de l'ESAD, dont le spectacle est programmé sur les scènes des théâtres subventionnés en 2017, montre que l'espace d'opportunités de chaque femme diffère en fonction de son statut socio-économique, lequel peut primer sur le genre dans le parcours artistique.

### « De la famille dans le milieu, un tremplin énorme... »

Une femme, diplômée d'école nationale dramatique francilienne, qui compte parmi sa famille quelques figures d'hommes et de femmes célèbres, obtient, grâce à un parent, un emploi de comédienne avec d'autres actrices de renom. Sur ce projet, les répétitions sont rémunérées. Elle l'assiste ensuite à une mise en scène dans un théâtre national, et accède ainsi au régime de l'intermittence sans difficulté, moins de neuf mois après la sortie d'école. Ses premiers emplois, bien rémunérés et prestigieux, sont porteurs, et lui permettent de progresser vers d'autres contrats du même type dans le théâtre subventionné. On comprend qu'elle se soucie peu de prendre contact avec un agent. Ses deux premiers emplois la libèrent des angoisses du lendemain et d'entreprendre une recherche d'emploi proactive. Par ailleurs, « le travail, le sérieux, l'énergie constante, la qualité artistique, [...] la rigueur personnelle » qu'elle observe chez son aîné constituent non seulement un modèle de parcours exemplaire pour elle-même, mais aussi pour une famille encourageante, car convaincue qu'une telle vocation peut mener à la réussite.

Mon père est ingénieur agronome, écologue. C'est quelqu'un qui lit énormément, qui est très cultivé, passionné de Shakespeare. C'était surtout ma grand-mère paternelle, qui était prof de lettres, et qui depuis que je suis toute petite me transmet cet amour du théâtre, et de la langue et du théâtre classique. En plus, en parallèle, il y avait [ce membre de ma famille] qui est aussi un ami, qui a été intermittent à 19 ans. Il était un exemple de réussite... C'est un vrai métier, quoi. Du coup, je n'ai pas eu à me confronter à des parents qui n'auraient pas eu confiance en moi et en ce métier. En fait, ça remonte à loin, ça a été pour eux comme une évidence.

Hélène, ESAD + 1 an

Ces modèles structurent la capacité à se projeter dans de futurs emplois ambitieux qu'une progression, facilitée par le réseau familial, peut rendre accessibles. Ayant suivi un parcours contraire à celui de Marie, « pur produit de la méritocratie » comme elle se définit

elle-même, contrainte d'abandonner le métier, Hélène, qui envisage d'allier vie de famille et vie professionnelle, se projette en toute confiance dans les cinq années à venir : « [jouant] beaucoup, dans plusieurs compagnies », « [dirigeant] une compagnie où c'est un administrateur ou une administratrice qui s'occupe de tout ce travail », « [montant] ses projets ».

Mehdi, jeune homme au physique méditerranéen, qui n'a ni bénéficié de la même éducation, ni du même type de soutien familial, de réseaux et d'emplois au moment où il s'est lancé sur le marché du travail, déclare « être tout le temps en train de douter » quant à son avenir. Intermittent depuis plus de six ans avec une année d'interruption, travaillant dans des milieux variés (télévision, radio nationale, théâtre non subventionné et subventionné), il hérite de l'inquiétude de ses parents pour son avenir : « Tant que j'aurai pas un salaire mensuel, pour eux, ce sera pas assez concret. Mes parents aimeraient que j'aie un business [...] ». Il souhaite faire de la mise en scène, mais ne sait pas « s'il s'en sent[irait] capable », se heurtant ainsi à « une question de légitimité ». « De toutes les façons, moi, c'est toujours le même truc, moi, ma légitimité, ma place. C'est dans ma tête », poursuit-il.

Une jeune femme metteuse en scène commence le théâtre enfant, en cachette, contre la volonté de sa mère qui a travaillé à l'usine, tout en suivant des cours du soir à l'université, « a vraiment lutté contre ce que ses parents [les grands-parents de la metteuse en scène] lui avaient prédestiné comme avenir » pour finir cadre. Le parcours de cette metteuse en scène, dans un premier temps « inconcevable [pour sa mère] dans le sens où il fallait faire des études qui amènent à un métier qui rapporte de l'argent » n'est à présent plus soumis à l'opinion familiale. Ses multiples formations (Université Paris Nanterre, formation à la mise en scène au CNSAD, Master de gestion de projets culturels à Paris Dauphine) et sa « grande ténacité » selon ses propres mots, ont comblé son « besoin de se légitimer ». Elle use ainsi de la même opiniâtreté que sa mère pour suivre pareillement, une trajectoire opposée à celle qui lui était indiquée. « Surdiplômée » et « suradaptée » (Buscatto 2008, 92), pour combattre les stéréotypes liés à son genre, elle considère à présent avec sang-froid ses opportunités. Sa vocation semble alors moins ébranlable et sa situation moins vulnérable que celle de Mehdi.

Les témoignages montrent clairement que les ressources familiales socio-économiques et la légitimité culturelle dont héritent les enfants de parents appartenant eux-mêmes au milieu artistique ou culturel sont des éléments déterminants dans les représentations et le parcours des jeunes diplômé.e.s qui arrivent sur le marché du travail. Outre l'accès au réseau, les parents ou assimilé.e.s transmettent les compétences sociales implicites du métier, comportements verbal et non-verbal, non identifiées par les interviewé.e.s et non reconnues par les structures de formation.

« Moi j'avais rien du tout, explique Nathan (CNSAD + 1 an), et je me suis rendu compte qu'un tel ou un tel qui travaillait, avait ses parents qui travaillaient déjà dans le milieu. ». Les plus démunis.e.s de ces ressources sont l'objet de discriminations jamais énoncées, car en adéquation avec un monde qui, en dépit de la crise actuelle, continue à vanter le désintéressement et les valeurs universelles d'un art qui échapperait aux rapports économiques et sociaux de classe, de sexe et de racialisation (Naudier, Rollet 2007, 13). Les femmes dont les revenus et les accès aux réseaux professionnels sont plus faibles se retrouvent plus facilement exclues que ne le sont leurs collègues masculins du régime d'indemnisation de l'intermittence : elles se sentent plus rapidement contraintes à chercher des emplois dans d'autres secteurs.

## Racisme et sexisme, vers un féminisme égalitaire et une démocratie culturelle ?

Dans les premières années de professionnalisation, la ségrégation horizontale, le fait de ne pas accéder à des rôles de comédien.ne.s susceptibles de légitimer une progression vers la direction de projets artistiques subventionnés et diffusés, produit, pour les années ultérieures, une ségrégation verticale, limitant l'accès aux postes à responsabilités dans les institutions publiques (Buscatto, Marry, 2009). Ces mécanismes opèrent d'autant plus efficacement qu'ils sont tus ou imperceptibles, les discours médiatiques et esthétiques laissant penser que les parcours professionnels reposent sur le seul talent des comédien.ne.s. Une perspective qui n'aurait pour cible que de comprendre les stigmatisations liées au genre sans prendre en compte les « différences croisées multiples » occulterait les objectifs d'un féminisme égalitaire (Fraser 2005, 48) entre femmes d'âges, de provenances sociales et culturelles différentes. « Le passage de 'la différence de genre' à 'la différence entre les femmes' puis à 'l'intersection de multiples différences' reste un acquis indépassable [...] », écrit Nancy Fraser (2005, 48). C'est bien une approche globale de la discrimination qu'il s'agit de mettre au jour en conciliant anti-essentialisme (qui invite à dépasser les stéréotypes de genre), reconnaissance de la différence (entre les expériences des hommes et des femmes, des racisé.e.s et des non-racisé.e.s), et luttes contre les discriminations, sexistes, raciales, ou liées à l'âge. Il en sera question dans la partie de cette étude intitulée « Les emplois de son physique : répertoire et assignations limitantes ».

Dominationsexiste et raciste sont imbriquées. Le théâtre subventionné est empreint d'une culture française patrimoniale, européo-centrée, qui a peu interrogé l'histoire du colonialisme, la représentativité et la représentation des personnes issu.e.s des immigrations sur scène et aux instances de direction. En novembre 2014, *Exhibit B*, performance de l'artiste sud-africain blanc Brett Bailey, qui dénonce l'esclavage et les zoos humains à travers des portraits vivants de personnes noires bâillonnées, enchaînées, exposées ou enfermées, est présentée au Théâtre Gérard Philippe de Saint-Denis, Centre National Dramatique alors dirigé par Jean Bellorini. Dans cette exposition (c'est le sens d'*Exhibit*), femmes et hommes sont représenté.e.s en situation de souffrance, immobiles et silencieux/silencieuses. Elles et ils regardent les spectateurs circuler librement vers l'exhibition d'autres corps noirs, dans des espaces confinés et souterrains, la performance ayant eu lieu dans les sous-sols du Théâtre Gérard Philippe. La pétition lancée après les premières représentations à l'initiative d'un collectif d'artistes, pour la plupart racisé.e.s, qui demande l'interruption du spectacle reçoit 20 000 signatures. Le référé déposé au tribunal administratif pour annuler la programmation du spectacle est rejeté, le tribunal précisant que le spectacle « a pour objet de dénoncer, sans ambiguïté, l'asservissement des populations noires » (journal *Le Monde*, 11.12.2014, 20). Plusieurs altercations ont lieu au TGP entre celles et ceux qui dénoncent les représentations victimaires des noir.e.s, et les partisans de la liberté d'expression. La pièce poursuit sa programmation au 104 sous protection policière. Comme le souligne Éric Fassin dans un article du journal *Le Monde* du 29 novembre 2014, le hiatus entre les intentions anti-racistes de l'artiste et les effets sur les descendant.e.s des victimes de l'esclavage et du colonialisme, pointent « la sous-représentativité des racisés » à la fois en tant que programmeurs, metteurs, metteuses en scène, spectateurs, spectatrices et acteurs, actrices. La leçon d'histoire de Bailey, donnée par un Blanc, s'adresse en effet prioritairement à des Blanc.he.s, « quiconque a une réelle expérience du racisme et de la discrimination sait combien il est absurde de les expliquer à un public qui les subit quotidiennement » (Gerty Dambury, *et al.*, *Le Monde*, 30 mars 2015). C'est en décembre 2015, suite à *Exhibit B* et au débat du 30 mars 2015 au Théâtre National de la Colline consacré à la question de « la diversité sur scène » que

l'association Décoloniser les Arts<sup>29</sup> est créée par un groupe d'artistes racisé.e.s. Elle vise à « sortir les racisé.e.s des réductions et des assignations où la société, l'art et les fictions majoritaires essaient de les reléguer : forcément pauvres, victimes, illettrés, exotiques, trafiquants ou migrants », etc. (Marine Bachelot Nguyen, 2016), à favoriser leur visibilité dans les arts et la culture, et soutient les actions positives à travers l'imposition de quotas notamment. Reine Prat citait, en 2006, « Ceci est mon corps à 93° » de Mohamed Rouabhi, de novembre 2005 :

Si l'on prend le fleuron de l'enseignement dramatique français (le CNSAD), sur les 243 élèves ayant traversé les 8 dernières promotions, de 1997 à 2005, on trouvera 7 apprentis comédiens d'origine antillaise, africaine et maghrébine, dont 2 femmes, soit 2,88%. Aucun d'origine asiatique, turque, chinoise, comorienne ou pakistanaise.

Quand en février 2017, Gaël Kamilindi issu de la promotion 2011 du CNSAD, rwandais par sa mère, devient pensionnaire de la Comédie-Française, il est avec Bakary Sangaré le seul non-blanc de la troupe<sup>30</sup>. Selim, diplômé de CNSAD depuis environ cinq ans, fait remarquer les particularités sociales et culturelles de sa promotion.

Alors, je pense que c'était ma promo. [...] Des noirs, des Arabes, des... ce que tu veux, on était six. Je crois pas que j'en oublie des gens comme nous, on avait bien conscience qu'on était une promo entre guillemets « un peu chargée » en gens métis et banlieusards. [...] Y'a un type qui m'avait sorti le jour de la rentrée, et c'était pour me taquiner, mais je l'avais très mal pris : « Ah ben tiens, t'as été pris, c'est pour les quotas ! »

Selim, CNSAD + 5 ans

De telles remarques, loin d'être insignifiantes, montrent à quel point est intégrée par l'hégémonie blanche, l'idée d'une « citoyenneté différenciée »<sup>31</sup> pour les racisé.e.s (Sénac 2015, 127). En même temps que la « diversité » est désignée pour rendre compte des discriminations, elle « réactive les frontières entre 'eux' et 'nous', 'eux' et 'je' » (Sénac 2015, 131). « L'usage courant ou institutionnel du mot "diversité", écrit Marine Bachelot Nguyen, pour désigner les racisé.e.s est révélateur d'une pensée politique coloniale, qui désigne la blancheur comme norme principale dominante, et les autres comme "divers" » (Marine Bachelot Nguyen, 2016). Notons que plusieurs des diplômé.e.s du CNSAD, issu.e.s de l'immigration ou de milieux sociaux modestes, surpris.e.s de réussir un concours qu'elles et ils ont parfois passé à l'instigation d'ami.e.s ou de professeur.e.s, disent avoir eu de la chance, soulignant ainsi la singularité de leur parcours, mais minimisant aussi l'ampleur du travail personnel fourni. Garance, diplômée du CNSAD en 2001, explique :

Le concours... je pense que je n'étais pas consciente de l'ampleur que ça avait. Si j'avais su ce que ça représentait, j'aurais pas réussi d'ailleurs. [...] J'ai suivi le mouvement et ça a marché. Je n'ai jamais rêvé de faire le Conservatoire de Paris en fait. J'ai eu de la chance. J'ai suivi...

Rachel établit un lien entre les différents types de discriminations, la représentativité des minorités dans les instances théâtrales et les personnages fictifs :

Déjà, la femme dans le métier est presque inexistante. Quand on regarde les présentations de saison [...]. Y'a des saisons dans les théâtres qui sont 100% masculines, à 90% des fois, on a une nana, deux nanas. Y'a un moment donné... Je pense que c'est exactement comme la mixité sociale. Le métier, l'audiovisuel, les arts plastiques, les arts en général doivent être les premiers acteurs de la réalité de la société dans laquelle on vit. [...] Quand on s'insurge en tant qu'intellectuel de

<sup>29</sup> Voir *Décolonisons les arts !*, sous la direction de Leïla Cukierman, Gerty Dambury et Françoise Vergès, Paris, L'Arche, 2018.

<sup>30</sup> Jalil Leclair dans « Mon corps est racisé » cite les propos de Muriel Mayette dans une rencontre au Centre National du Théâtre organisée au Vieux-Colombier le 4 mars 2014 : « Nous avons Bakary Sangaré à la Comédie Française, mais il est tellement difficile de l'employer car lorsqu'il (r)entre en scène, il entre avec toute son histoire » (*Décolonisons les arts !* 2018, 69)

<sup>31</sup> Réjane Sénac cite Iris Marion Young, « Polity and Group Difference : A Critique of the Ideal of Universal Citizenship », *Ethics*, 99 (2), 1989, p. 250-274. Voir aussi Maxime Cervulle 2012, 37-54.

gauche de la montée de l'islamophobie, de l'antisémitisme, des extrêmes, et que sur les écrans, les immigrés de première, seconde, troisième génération sont toujours embauchés dans des rôles de voleurs ou [...] au théâtre pour jouer Othello, on en sortira pas quoi. [...] À un moment donné, les gens ouvriront leur télé et verront un commissaire, un avocat, de toutes les couleurs et de toutes les origines possibles. Ils comprendront alors que c'est la société telle quelle est en fait. Et c'est pareil pour les femmes. Là aujourd'hui, on a une vision de la femme qui est toujours très hystérique, très quémandeuse d'amour, de droit et finalement, dans les représentations, on lui attribue très peu des qualités qu'ont les hommes... quand on regarde certaines comédies qui s'écrivent, c'est affligeant.

Rachel, ESAD + 5 ans

Réjane Sénac au sujet de l'universalisme républicain et de la reconnaissance des particularismes des « groupes dominés » fait état d'un paradoxe : plus les minorités de genre et ethnoculturelles accèdent, par le biais de quotas à une entière citoyenneté, plus seront différenciés sur des échelons distincts deux types de sujets politiques et d'artistes : ceux pour qui la reconnaissance artistique est accessible d'emblée, et celles et ceux, femmes et racisés.e.s, pour qui elle est entravée par des préjugés racistes et sexistes. Les objectifs chiffrés qui ne pourront être atteints qu'à condition qu'ils soient accompagnés de mesures coercitives mises en place par l'État ne sont qu'un élément de stratégies collectives provisoires, permettant aux sujets politiques perçus comme subalternes d'être visibles et agissants.



## De la vocation aux aspérités du terrain

Quelles que soient les expériences que les comédien.ne.s, metteuses et metteurs en scène ont vécues, elles et ils ont une image idéale de leur.s métier.s comme des formes accomplies d'expression de soi (Buscatto 2008b). « Je veux faire ce métier, je fais ce métier, pour une certaine liberté d'expression, une certaine humanité, une certaine idée de l'être humain et du rapport à l'autre », explique une femme metteuse en scène et comédienne diplômée de l'unité nomade de formation à la mise en scène du CNSAD et de Nanterre depuis cinq ans au moment de l'entretien. Nathan (CNSAD + 1 an) y voit la seule façon d'échapper « à la guerre, à la maladie... et de rêver un peu sa vie ». Pour Marie (CNSAD + 5 ans), qui refuse d'être dans la « vente d'elle-même », et sort du régime de l'intermittence peu à peu, « le théâtre, c'est un endroit où [elle a] découvert la liberté, une certaine forme de vie peut-être plus forte que la vie ». Une fois sortie du CNSAD, son engagement vocationnel s'épuise, la rétribution symbolique du plaisir de jouer même sur des projets qu'elle juge intéressants est insuffisante. Le début de sa trajectoire montre combien elle porte haut les idéaux du théâtre. Quand elle commence sa formation, ses parents n'ont pas les moyens de financer son inscription au cours Florent ; elle devient vendeuse au Printemps pour subvenir à ses besoins, se rend au théâtre tous les soirs et « dor[t] très peu », mais se sentant « tellement pleine et tellement vivante ». Les expressions liées à la vitalité et à l'intensité de la vie vécue au « théâtre » apparaissent fréquemment dans les témoignages.

Parmi les désirs qui font naître les vocations figurent le mythe de la troupe : vivre une aventure collective de recherche artistique parce que « oui, c'est complètement plus qu'un métier, qu'une fonction, c'est une façon d'être, c'est une passion ». « L'idée de la troupe et de la communauté est au cœur du métier », déclare une comédienne diplômée de l'ESAD en 2008. Une des raisons évoquées par les comédien.ne.s au sujet de leur préférence pour les expériences de théâtre est le sentiment de se sentir responsabilisé.e.s et plus en prise avec l'accomplissement collectif de l'œuvre, à l'inverse des expériences audiovisuelles qui offrent peu de vue d'ensemble, du fait de la discontinuité des prises, de la multiplication et la hiérarchisation accrue des fonctions (Menger 2009, 520). À cet idéal de troupe toujours présent alors qu'ont disparu les compagnies permanentes (Proust 2006), s'ajoute l'idée que l'activité n'est ni routinière, ni automatisée. Un jeune metteur en scène formé à l'Université de Nanterre, précédemment diplômé de l'École nationale d'ingénieur des techniques agricoles, revient sur ses expériences passées dans l'agriculture et sur la vie routinière d'une première vocation dont il dit avoir été « dégouté » : « C'était la même chose tous les matins, tous les matins... ». Il poursuit au sujet du théâtre : « Chaque projet naît, évolue et finit, donc il y a une espèce de cycle interne qui fait que l'intérêt est toujours là [...]. Le théâtre, certes, c'est risqué, mais il y a ce côté où ça évolue, ça change tout le temps ». Le risque participe ainsi du plaisir professionnel de l'initiative requise et de la découverte, le changement étant induit par l'instabilité économique du système d'emploi salarié « où le mot même de licenciement n'a pas besoin d'exister puisque les contrats sont au projet et que chaque employeur peut mettre fin à une relation d'emploi avec un salarié au bout d'un temps très court (quelques heures, le temps d'un cachet) » (Menger *in* Menger, Poirson 2015, 26). La vocation de la pratique théâtrale comme espace de réalisation de soi, d'émancipation ou d'authenticité (Katz 2007), parce qu'il est un idéal à atteindre qui encourage à persévérer, peut ainsi être considéré comme « une ressource parmi d'autres » dans la poursuite de la professionnalisation (Sorignet, 2012, 132). Les formations, privées et nationales, cultivent « le culte du théâtre » aux dépens de celui du commerce (Paradeise 1996, 31), « miroir aux alouettes » s'insurge une comédienne démunie de ressources sociales et économiques pour faire face à la concurrence. Autre « miroir aux alouettes », l'emploi du temps et la qualité du travail proposés dans les écoles nationales qui acclimatent les futur.e.s professionnel.le.s à une exigence que la plupart des diplômé.e.s disent ne pas retrouver une fois sorti.e.s de l'école.

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

Certain.e.s travaillent dans des parcs d'attractions ou animent des activités pour enfants dans des institutions culturelles. Deux comédien.ne.s qui ont des ressources économiques et relationnelles dans le monde du théâtre expriment de moindres déceptions face à la nécessité d'accepter des emplois considérés peu créatifs pour maintenir leur intermittence :

Ça ne me dérange pas du tout. Ça me dérange plus, c'est plus fatigant de faire le pingouin à une première pour serrer des pincés... C'est censé être beaucoup plus mon métier et en même temps, ça me paraît être beaucoup moins mon métier que d'aller bosser au musée des arts forains, au final.

Comédien et metteur en scène, anonymat préservé

J'ai fait la course aux cachets l'année dernière. Il me manquait vingt cachets. J'ai fait Halloween au parc Astérix, mais c'était une super expérience. Je connaissais l'événementiel, ça ne me dérange pas du tout. Y'a pas de sous-métier pour moi. Y'a toujours un moment où on peut. Y'a toujours deux façons de faire. Ou bien, on se dit : « Le parc Astérix, c'est horrible, machin ». Ou bien on se dit : « Eh ben, c'est cool, le parc Astérix, on va jouer aux morts ». Et puis, j'ai rencontré des gens super. J'ai eu vraiment quinze jours géniaux. Les répètes étaient payées. [...] Ce serait parfait, mais sans « Oh, mon Dieu, c'est terrible ! » C'est pas un drame. Il faut aussi essayer d'avoir confiance.

Rachel, ESAD + 5 ans

Laurent, diplômé de l'Université de Paris Nanterre, explique que les intervalles que l'intermittence est censée procurer sont dilués dans la recherche d'emplois :

C'est une fausse intermittence en fait. Les gens qui sont intermittents travaillent tout le temps. Pour pouvoir rester intermittent, il faut être sur trois projets en même temps. Donc le temps d'idéation, de création, de maturation qu'est censée nous donner l'intermittence, finalement, si on le prend, on la perd l'intermittence.

Les plus expérimenté.e.s, qui souhaitent accroître leur « portefeuille » (Paradeise 1996, 37) et se maintenir sur un marché du travail dont elles et ils ont éprouvé la dureté, estiment que la diversification des activités (jouer ou apparaître dans des séries télévisées, etc.) est une des conditions pour rester dans le métier, obtenir son intermittence et se permettre des choix artistiques plus exigeants. Peu d'entre elles et eux se permettent de décliner ces contrats, mieux vécus quand ils ne sont qu'un complément à des emplois plus créatifs. D'autres refusent de « se corrompre » – sentiment davantage exprimé par les femmes interviewées de moins de 30 – et préfèrent exercer un autre métier définitivement ou temporairement.

## Sacerdotes, compromis et diversification des emplois externes : les femmes, cobayes des reconfigurations du marché de l'emploi ?

Les premières années, les aspirations se confrontent à la réalité du terrain, « se convertissant au métier, [...] l'abandonnant » (Paradeise 1996, 60), ou y revenant ponctuellement sans toujours nourrir l'espoir de récupérer leur accès au régime de l'intermittence. Laurence, metteuse en scène et comédienne diplômée de l'ESAD en 2008, qui refuse d'entrer dans le jeu du « démarchage » (des agents, du site autopromotionnel, des auditions, des publicités et autres activités qu'elle juge dévalorisantes, etc.) était, au moment où nous avons réalisé l'entretien, modèle dans des ateliers d'artistes. Elle vit aussi de « [son] propre chômage » constitué au cours des périodes d'indemnisation au régime de l'intermittence. Laurence refuse d'entrer dans « l'hypermédiatisation, chercher le statut à tout prix pour des trucs qui [l']intéressent pas » et distingue « la profession, le métier, et le revenu ». Garance, formée au CNSAD, mère d'un enfant de deux ans, comédienne, bénéficiant du régime de l'intermittence depuis plusieurs années, commente son statut d'artiste professionnelle qu'elle distingue, contrairement à la plupart des comédien.ne.s, de son accès aux allocations versées par le régime d'indemnisation chômage de l'intermittence (Langeard, 2012) :

Ce n'est pas lié. Pour moi, le statut, c'est une façon d'avoir de l'argent. Ça n'a rien à voir avec... Parfois, j'ai l'impression de faire des projets artistiquement plus intéressants alors qu'il n'y a pas d'argent dedans. Ils ne me payent pas. Pour moi, ce n'est pas lié, c'est une façon de gagner de l'argent, l'intermittence. Ça n'a rien à voir avec mon métier en fait. D'ailleurs le statut, c'est un peu aléatoire. Ça n'a rien à voir avec ce qui se passe concrètement. Ce sont des ombres d'heures... des nombres d'heures... des ombres d'heures (j'ai fait un beau lapsus !) un peu aléatoires. Parfois, on répète deux jours et on a un énorme salaire et plein de cachets, et parfois, on répète des années pour finalement rien gagner. Pour moi, ce sont deux choses différentes.

Garance, CNSAD + 10 ans

À l'inverse, aucun des neuf hommes interrogés, ne distinguent aussi clairement leur accès au régime de l'intermittence de leur compétence ou métier, ni n'acceptent d'intégrer des projets artistiques, même considérés comme stimulants, qui mettent en péril leur accès à un régime de l'intermittence leur permettant de vivre de l'exercice de leur métier. Laurence, comme d'autres femmes interrogées, assume plus facilement une faible reconnaissance financière et sociale et préserve ainsi sa vocation artistique :

J'avoue que j'ai aussi fait un choix qui est que... enfin, c'est un choix, c'est une nature. Je ne fais pas d'audition, je fais pas de photos de comédienne, j'ai pas de CV, enfin, si j'ai un CV, mais je veux dire, j'ai pas un rapport à ma profession de démarchage. [...] Des fois, je suis intermittente, des fois, oui... et quand je suis plus intermittente, je trouve un job, et là, je suis modèle et j'adore ça. Je pose pour des peintres, je trouve ça très romantique. Donc, c'est super. Y a une période quand j'étais plus jeune où c'était un peu difficile d'imposer ça. Les gens me disaient « Ouais, mais t'es pas vraiment comédienne ! » Après pour moi, c'est social quoi. À l'intérieur de moi, je suis comédienne et puis c'est tout. [...] Mais s'il faut être intermittent pour être comédien, ben, je ne comprends pas trop. Surtout quand l'intermittence est difficile à avoir sans passer par des trucs un peu nuls. Je n'envisage pas du tout mon métier comme faire des publicités ou faire des goûters d'anniversaire. Ça n'a rien à voir avec mon métier... je préfère vraiment être modèle. [...] J'ai un rapport au métier particulier. Je choisis tout ce que je fais et quand on me propose quelque chose qui ne me convient pas, je ne le fais pas, ce qui fait que je travaille moins que d'autres. Mais après quand je travaille, je suis vraiment très contente, j'ai pu voir avec les années que les fruits se récoltent d'une autre façon. J'ai cette réputation-là dans le milieu on va dire, et ceux qui m'appellent savent... ça crée une espèce de mini réseau. [...] Donc, moi, je me suis toujours dit, pas de problème, faire un métier à côté, le seul truc qui est difficile, c'est d'expliquer aux autres. [...] Quand j'étais jeune, c'était dur, parce qu'on entend toujours, « Ah t'es jeune, tu changeras d'avis et maintenant que j'ai 30 ans, plus personne me dit ça ».

Les gens disent « ah d'accord ». Ça, c'est un truc auquel je tiens et je sais que ce sera toute ma vie comme ça et si demain, j'enchaîne des projets géniaux, je gagne ma vie avec ça, eh ben, c'est super, mais je vais pas aller chercher le statut à tout prix pour des trucs qui m'intéressent pas.

Laurence, ESAD + 5 ans

Certaines comédiennes consentiraient-elles plus facilement que les comédiens à dissocier vocation et rétribution ? Accorderaient-elles moins de valeur à leur aspiration artistique ? Seraient-elles plus enclines, parce que moins socialisées à mettre en valeur leur compétence et plus nombreuses sur un marché du travail saturé, à accepter les diversifications externes au métier, des contrats non payés en cachets comptabilisant pour le régime de l'intermittence ? Auraient-elles intériorisé l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ? Un exemple parmi les hommes interrogés était cette hypothèse : Georges, diplômé de Nanterre en 2012, estime qu'il arrêterait le métier s'il devait subsister en étant serveur ou modèle. Cette diversification externe que nombre de comédien.ne.s britanniques ou états-unien.ne.s pratiquent au quotidien, comme le fait remarquer une comédienne diplômée du CNSAD, n'est plus, pour bon nombre des comédiennes interrogées, « une honte ». Ces emplois alimentaires ne les empêcheraient pas « d'être ambitieuses », de « s'accrocher », de « chercher à réaliser ses projets à tout prix ». Dans les faits, ces gagne-pains les éloignent du réseau professionnel, d'une ambition et d'une autorité artistique qui se construit dans l'exercice répété et quotidien du métier auprès de leurs collègues.

Au sortir de sa formation, en attendant l'intermittence, Claire, diplômée de l'ESAD en 2003, est cheffe de projet dans un institut de sondage pour lequel elle peut aménager ses horaires de travail comme elle le souhaite et ainsi rester disponible pour passer des castings et organiser son emploi du temps. Elle trouve des emplois facilement, mais la pénurie financière des projets auxquels elle participait l'« oblig[eait] à acheter des cachets pour avoir son statut », à « trouver des combines » si bien qu'elle « [se] retrouvait à payer des impôts sur de l'argent [qu'elle] n'[avait] pas touché ». Devenue mère, elle décide de diversifier son activité tout maintenant ses droits. Après une première expérience de traduction en salle de montage pour un film, elle suit une formation de monteuse. Elle exerce dès lors deux métiers et se fait une place dans le montage :

Peu de gens, mais certaines personnes me disent : « Tu te présentes comme qui ? » comme s'il fallait faire un choix. Mais, moi, à chaque fois, je dis : « Les deux ». Il y a un peu des questions tests : « Ah bon, mais t'as fait quoi ? ». Donc, je dis : « Là, j'ai monté un long, il était à Berlin ; là, je vais tourner dans un long », « Ah, bon ? Alors tu fais vraiment les deux ! ». Donc, oui, je fais vraiment les deux, je ne fais pas l'un par dépit, etc. Non, j'alterne, je fais vraiment les deux. [...] Les techniciens quand ils apprennent que je suis monteuse, ils me parlent différemment, je ne suis plus l'autre monde de la comédienne. Ils me considèrent.

Claire, ESAD + 10 ans

Association féconde, le montage lui permet d'entretenir des liens, un réseau de réalisateurs et de potentiels employeurs. Il arrive qu'elle soit à la fois monteuse et comédienne au sein d'un même projet. « Je ne m'attendais pas du tout à cela en décidant d'être monteuse », explique-t-elle. Elle « [s'] accomplit artistiquement dans ces deux activités » dont elle constate qu'elles s'enrichissent mutuellement, et dit se trouver dans une situation moins angoissante que la plupart de ses amies comédiennes qui « ont l'impression de ne plus travailler quand elles ne font plus de théâtre ».

## Séduction, rivalité et harcèlement dans les formations et le monde professionnel : les comédiennes ont la parole

La plupart des comédiennes évoquent une forte rivalité entre elles pendant les auditions et avec les comédiennes installées dans le métier, contrairement au mythe d'une sororité solidaire. L'une d'entre elles, diplômée du CNSAD, témoigne :

Quand j'étais à la Comédie-Française, je me suis fait virer de la loge dans laquelle j'étais, d'ailleurs c'était au Vieux-Colombier, parce que la pensionnaire avec qui je partageais la loge m'a dit que c'était humiliant pour elle de partager sa loge avec une comédienne auxiliaire. On m'a mise au sous-sol au fin fond d'une salle de répétition. Les gens répétaient, en même temps, il fallait que je me désape, que je me maquille. C'était juste humiliant.

Dans le monde professionnel, plus exceptionnellement pendant les formations, comédiens et metteuses en scène subissent, par ailleurs, davantage que leurs congénères, des rapports de séduction ambigus, des comportements misogynes ou des situations de harcèlement. Ces comportements sont tabous. Les comédiens rapportent d'ailleurs plus volontiers et rapidement au cours des entretiens les préjudices physiques et moraux vécus par les comédiennes qu'elles ne le font elles-mêmes. La longue durée des entretiens a joué un rôle décisif dans la possibilité d'expression des violences subies, le silence contribuant à normaliser des situations parfois considérées comme de simples « dérapages » accidentels ou exceptionnels. Les abus de pouvoir émotionnels, psychologiques ou physiques, opèrent sur la pente glissante des rapprochements nécessaires qu'impliquerait la direction d'acteur/actrice :

Le travail artistique travaille avec la chose du désir, du regard, avec la beauté... avec l'émotion. Donc, on ne peut pas faire l'économie de toutes ces choses-là. Quand j'étais serveur ou vendeur, y'avait une distance professionnelle, mais là, comment dire... on travaille avec... notre outil c'est notre sensibilité, alors forcément.

Gaspard, Nanterre + 1 an

Antoine revient sur le trouble entre guidances de l'enseignant.e et gestes déplacés qui laissent place aux abus de pouvoir. Il insiste aussi sur l'inégalité en termes de genre, qui peut aller jusqu'à des atteintes à l'intégrité physique des personnes dans certains cours privés où se préparent les concours nationaux et chez certains metteurs en scène :

De toutes les façons dans notre milieu, du harcèlement, ce sera pas du harcèlement, parce que tu ris, tu fais des blagues ; t'es en train de travailler, je te repositionne. Je te touche le genou, je sais pas quoi. C'est pas systématique, tous les hommes, toutes les femmes (et puis les femmes aussi hein) ne sont pas comme ça, mais comme dans tout rapport humain, encore plus dans le théâtre, et puis y a un truc de gourou... Quand on regarde le prof, un metteur en scène, une metteuse en scène, quelque part, c'est pas qu'on le désire, mais lui nous désire et, nous, quelque part, on veut lui plaire. Si en plus t'es élève et que t'es en train de rêver de rentrer dans les écoles. Je vois, y'a des nanas à l'époque [...] tout était possible quoi, mais vraiment. D'ailleurs, y a eu des choses qui se sont passées. [...]

Et pour les mecs, peut-être que ça se ressent moins, mais moi, le nombre de metteurs en scène ou de profs gays par exemple qui m'ont fait comprendre que je leur plaisais bien quoi. Moi, j'ai mon caractère, je joue avec ça [...], mais si j'avais été quelqu'un d'hyper timide, que ça m'offusque... Mais c'est clair que c'est moins évident pour les garçons. C'est moins marqué. C'est sûr. C'est plus rare. Y a aucune de mes metteuses en scène qui... si y en a une là [...] qui m'a fait comprendre qu'elle aurait bien fait l'amour avec moi, mais y a aucune de mes metteuses en scène qui m'a fait du rentre-dedans ou quoi que ce soit. Ça reste plutôt sain. C'est clair que c'est plus l'apanage des garçons.

Antoine, CNSAD + 5 ans

« Dans les écoles d'art, pour le dire schématiquement, des générations de 'Lolitas' travaillent sous l'égide de mentors qui sont le plus souvent des hommes, le plus souvent d'un certain âge » écrivait Reine Prat. La charte égalité Femmes/Hommes 2018 du CNSAD stipule : « Le Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique désignera un ou des référents égalité Femmes/Hommes, harcèlement, et discrimination, au sein du personnel de l'école, après concertation des agents concernés. »<sup>32</sup> Nombreux sont les récits d'atteintes à l'intégrité morale et physique des comédiennes de la part des enseignants dans les cours privés. L'usage d'expressions paternalistes (« ma biche », « ma puce », « ma poule », mes morues », etc.) infantilise les comédiennes et induit un rapport de dépendance condescendant. Si rien de tel n'est rapporté sur les écoles nationales, certaines promotions disent avoir connu des enseignants dont les cours faisaient subir « une instrumentalisation » ou « une maltraitance psychologique », les appellations variant. Les mots d'une des interviewé.e.s permettent de comprendre l'ambivalence de certaines élèves partagées entre le refus d'être malmené.e.s et l'acceptation d'une expérience humaine qui serait d'autant plus révélatrice artistiquement qu'elle serait coûteuse humainement :

[L'enseignant] est un mec qui est très séducteur et tout, et qui peut être hyper horrible avec les femmes. Au bout d'un moment, c'est très lourd. C'est le gros pervers narcissique, mais en même temps qui est très sympa si on le connaît et si justement, on tient le truc et on ne se laisse pas avoir. Parce que sinon, il en a fait pleurer, mais c'était horrible. Toutes les filles en larmes à des moments. [...] Les gars, non, parce qu'ils s'en foutent. Ils ont pas le même rapport, forcément, et puis il est beaucoup moins comme ça avec les gars. Y avait peut-être un ou deux gars à qui il parlait mal, mais sinon... Y'avait pas de répondant avec les gars. [...] Il fonctionne à « je te défonce la gueule pour que tu sois... ». Par exemple, il a défoncé la gueule à toutes les filles, et en même temps, c'était ça sa pédagogie, c'est ça qui est un peu étrange. Donc, pour lui, il faut casser quelque chose, il faut être complètement brisé pour après ressurgir. Son grand truc, c'est vie, mort, vie. Sauf qu'y a un moment où ça ne devient plus défonce l'acteur, mais défonce la personne, et moi, par exemple, il m'a défoncée, mais vraiment. Il m'a dit des trucs affreux. Et à un moment, je me suis dit : « relève-toi, pose-toi deux secondes ; dors cinq heures minimum et tu verras que c'est pas vrai. Et va lui gueuler dessus parce qu'il fonctionne comme ça », et à partir de ce moment-là, il ne m'a plus jamais parlé comme ça. Ce qu'il m'a dit c'était des trucs comme : « Qu'est-ce que tu fous là ? De toutes les façons, tu n'y arriveras jamais, t'es bonne à rien ». Il y avait une autre nana où c'était toujours par rapport à son corps : « Mais de toutes les façons, t'es que bonne à montrer ton corps », des trucs énormes. À un moment, si vraiment on se laisse aller. Enfin, moi ça m'a vraiment meurtri à certains moments, mais heureusement qu'à plein de moments, j'ai eu un réflexe de survie, mais sinon, j'étais bonne pour tout arrêter. [...]

En même temps, sur le plateau, y a vraiment un truc de force si on le prend, en tant que personne. Après, il remet tout, et en même temps c'est ce qui est intéressant, sur une espèce de sexualité... sur trois personnages. Quand y a une scène à deux, il va chercher à trouver un personnage extérieur, donc quelqu'un qui soit voit, soit qui est vu. Et donc, à se voir ou à ne pas se faire voir. Par exemple, il y avait beaucoup de personnages masculins qui faisaient des scènes d'amour, ou de prendre la femme alors que c'était pas du tout dit dans la pièce, donc y a un moment où on s'est dit : « Mais, c'est pas possible. Là, on va toutes y passer. C'est bon, on doit crier pendant qu'on joue Don Juan ». On se fait défonce, machin... c'est ce qu'on se disait nous en tant qu'élèves, parce que bon, ça va, non, j'ai pas forcément envie d'être sur la table comme ça à me faire prendre. Ça me gave. Et en même temps, c'était aussi pour nous faire imaginer, enfin pour nous mettre en

---

<sup>32</sup> Le rapport du Sénat de Brigitte Gonthier-Morin de 2013 avait « alerté sur les pratiques de harcèlement sexuel et sur leur spécificité dans l'enseignement artistique », sur le sexisme ordinaire et l'impunité des pédagogues hommes. En mars 2015, l'ANdEA, Association nationale des écoles supérieures d'art appliqué et de design, élabore une charte *Contre les discriminations, les Écoles Supérieures d'Art s'engagent*. Les mesures incitatives qui y sont présentées (égalité des chances, prévention contre la violence et le harcèlement, luttes contre les discriminations) dont les directions d'établissement se portent garantes peuvent être considérées comme les premiers signes d'une volonté de changement. La difficulté que rencontre les référentes égalité chargées dans le milieu universitaire de lutter contre les violences sexistes le plus souvent exercées par des individus dans des positions de pouvoir, parfois protégés par les présidences, laisse penser que cette première étape indispensable reste insuffisante.

dehors des chemins battus qu'on pourrait imaginer. Ce que je veux dire, c'est qu'il est très respectueux de LA femme, du personnage féminin, de la mère nourricière, de machin. Il tient très fort à ça. Ça se voit dans ses spectacles. Après, ça passe par... c'est pour ça que je dis qu'il détruit, ça passe par la déconstruction, et si on est un peu fatigué et atteint, ça passe forcément par soi, mais c'est pas vraiment ce qu'il cherche [...]. C'est quelqu'un de très bien, de très intéressant, de très bien, de très intelligent et pas du tout misogyne, mais voilà, sur le plateau, il y a des personnages féminins parfois où on se demandait... il relie beaucoup de choses au sexe, au désir.

Comédienne, CNSAD, anonymat préservé

La comédienne elle-même justifie le comportement du pédagogue, dont il faudrait dissocier les sermons insultants des partis pris scéniques, en expliquant qu'il s'agit d'une recherche expérimentale qui permettrait de sortir des sentiers battus. Ses agissements qui pourraient être pensés en termes de « pédagogie » impliquant un processus de « déconstruction » et de « reconstruction » ne refléteraient en rien l'identité d'un metteur en scène et acteur « pas du tout misogyne » et respectueux de cette entité abstraite et maternelle que serait LA femme, « Ce sexe qui n'en est pas un », comme le formulait Lucie Irigaray dans un article de 1974. L'image brutale d'une femme, objet sexuel passif qui se « fait prendre », « défoncer », n'est pas sans rappeler celle des jeunes candidates au concours des écoles nationales, se livrant en pâture à l'interprétation de rôles de femmes souffrantes, humiliées, sexualisées à outrance. Malgré la résistance que formule la comédienne dans ses propos à l'égard de mises en situation systématiquement liées au désir et à une sexualité agressive (« c'est ce qu'on se disait nous en tant qu'élèves », « ça me gave », etc.), la nécessaire souffrance qu'impliquerait le don de soi au théâtre pour « l'accouchement » de l'œuvre artistique, reste un mythe influent. Si la comédienne dénonce sans les condamner les manières de faire du pédagogue, qui relèveraient d'une certaine conception de l'acteur/actrice, elle évoque une majorité d'élèves qui s'estiment responsables des comportements subis. Ce témoignage d'une posture pédagogique répréhensible, certes non représentative de l'ensemble du corps enseignant, interroge les modalités de recrutement des enseignant.e.s et la fiabilité des attentes pédagogiques. Comment s'assurer que l'estime des élèves est préservée en situation d'apprentissage, afin que le travail sur des compétences spécifiques favorise la construction et non la destruction de la personne ? Comment aider les élèves « à reconnaître des situations d'abus de pouvoir et de harcèlement psychologique en milieu de travail [ou d'apprentissage] et leur donner les outils disponibles à utiliser s'ils [ou elles] en sont victimes » (Pressault 2013) ? En 2017 est créé le collectif La Permanence qui vise à lutter contre le racisme, le sexisme et l'abus de pouvoir dans le milieu artistique. Conjuguées aux alertes visant à réduire le harcèlement dans les transports et l'espace public, les échos symboliques et effectifs du mouvement #MeToo laissent penser que les abus de pouvoir machistes ne peuvent plus être actes de vantardise par peur des représailles. Les hommes n'ont plus la même « liberté d'importuner ». Le milieu professionnel est alerté. La charte égalité adoptée par le Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique en juin 2018 protège les élèves. Elle précise :

Si des situations condamnables apparaissent, le ou la responsable des ressources humaines devra (avec l'accord de l'étudiant(e)) faire part des faits à la direction des études qui en fera elle-même part à la directrice ou au directeur de l'établissement. La personne, quelle qu'elle soit, qui se sera rendue coupable de violence physique ou verbale avérée s'exposera à une procédure disciplinaire. Un soin particulier doit être porté par la direction des études à l'accompagnement de la ou du plaignant si des sanctions sont envisagées à l'égard de la ou des personnes qu'il a désignée(s) comme problématiques.

Une fois dans le monde professionnel, si l'autorité abusive des metteurs en scène est signalée par certaines interviewées (et par Reine Prat 2009, 59), la majorité des témoignages d'actrices reviennent sur des rapports de travail « pour le moins ambigus » et empreints de séduction. Mathieu diplômé de l'ESAD en 2012, fait part de la contrainte paradoxale vécue par certaines comédiennes débutantes qu'il côtoie : « se montrer disponible », « être jolie et désirable » tout en maintenant un cadre professionnel.

Et puis, il y a toujours ce truc incroyable de machisme. Ça continue à me surprendre que ça existe encore. Mais c'est tellement ancré que même les gens qui ne se pensent pas machistes, dans leur perception, dans le fond des choses, ils le sont. C'est tout un inconscient collectif sur la femme. [...] Même dans les spectacles que je vois, c'est comique, c'est hyper rangé. La rébellion, elle est toujours avortée : « je suis contre ce système, mais je suis quand même hyper jolie, hein ».

Mathieu, ESAD, + 5 ans

Il arrive souvent que les abus de pouvoir ne soient identifiés par les comédiennes qu'après coup. L'une d'entre elles, diplômée de l'ESAD, restitue la façon dont, dans un premier temps, elle interprète une atteinte à son intégrité physique et morale comme un rapport de séduction inéluctable. Ces liens ambigus sont couverts voire encouragés par une conception française de la séduction et du libertinage qui juge que ces pratiques sont pacificatrices des rapports entre les sexes, ce qui rend particulièrement difficiles les prises de conscience (Krakovitch, Sellier 2001, 18).

La deuxième difficulté, c'est ce rapport de séduction en tout cas pour une comédienne face à un réalisateur ou à un metteur en scène. C'est souvent un homme quand même. Y'a un rapport homme femme qui se crée, une séduction, une envie de plaire... et pour une comédienne encore plus parce qu'elle doit être jolie, parce qu'elle a envie d'être prise, donc... c'est très difficile de dire non ou de... ce rapport-là de vouloir avoir quelque chose. Ça m'est arrivé une fois. Je ne savais pas où me mettre. J'avais envie d'obtenir quelque chose. Enfin, j'avais envie d'avoir un rôle, en tout cas des contacts et autres. Et la personne que j'avais en face de moi [le metteur en scène qu'elle ne désigne pas en tant que tel] au bout d'un moment, s'est permis des choses, mais qui finalement... qui sont à blâmer, mais comme la personne en face de lui qui était moi, ne l'a pas repoussée parce que j'avais envie d'obtenir quelque chose de lui aussi, j'ai pas su mettre de limites alors que j'aurais dû les mettre directement. Mais je pense que ça, y en a plein. Parce qu'on a envie de plaire. Parce que pour avoir une audition, c'est une photo, faut être jolie, faut être belle... Si je devais résumer, pour moi la difficulté, c'est de gagner sa vie avec ça. [...] Y'a beaucoup d'abus.

Louise, ESAD + 1 an

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

Franchement, ça m'a, ça m'a, je ne pensais même pas que c'était vrai et ça m'a énormément atteinte. Et j'avais besoin de prendre de la distance avec ça. [...] L'indication qui m'a le plus choquée dans ma vie est venue d'un de ces deux metteurs en scène. Je lui dis : « Bon, ben voilà, j'ai fait mon entrée, etc., et maintenant, qu'est-ce que je fais ? Donne-moi une indication, etc. » Il m'a dit : « Eh ben voilà, maintenant, fais-moi bander ». Voilà... J'avais juste envie d'aller vomir. [...] J'étais seule... Le metteur en scène avait demandé à ce qu'on ne travaille que tous les deux, qu'il n'y ait personne d'autre. Je lui ai dit : « Propose autre chose ». Il a rigolé et il a dit : « Fais ce que tu veux ». Y'avait aucune intelligence autour du texte. Je me suis tortillée... j'ai dit le texte, j'ai fait une proposition physique, j'ai écouté mon instinct, et voilà, mais franchement c'était plutôt une non-proposition parce que j'étais pas capable dans ces circonstances-là de faire une proposition. C'était pas possible. C'était tellement malsain. C'est pas normal. [...] Je pense qu'y avait une question de pouvoir et puis je pense qu'il avait besoin de dire : « Eh ben voilà, je t'ai choisie comme le personnage principal de mon spectacle, le personnage autour duquel on doit rêver, donc voilà, tu es le sujet, tu es l'objet de mon désir et de mon fantasme. Et si tu es l'objet d'un désir sur le plateau, c'est d'abord du mien.

Comédienne, anonymat préservé

Ces différents témoignages d'expériences humiliantes qui sapent l'estime de soi invitent à s'interroger collectivement sur les moyens à mettre en place pour lutter contre les abus de pouvoir (quels qu'ils soient, notamment sexuels) pendant la formation et dans

l'exercice du métier. Plusieurs metteuses en scène, comédiennes au début de leur parcours, disent avoir fui le « coup du harcèlement sexuel », douloureux et difficile à surmonter. Les hésitations de langage d'une metteuse en scène dans l'extrait ci-dessous ne sont-ils pas le signe d'une déstabilisation ?

C'est peut-être pour ça que je ne suis pas allée d'emblée vers ce rôle de comédienne parce que je me suis souvent retrouvée dans des situations de séduction, enfin, pas... oui, c'est ça, d'ambiguïté, des rapports de pouvoir qui ne me satisfaisaient pas du tout... de menace en fait... et c'était souvent des rapports liés à... oui.

Marine, Nanterre + 1 an

## Après l'affaire Weinstein, #MeToo, un événement historique

Début octobre 2017, l'actrice américaine Alyssa Milano est en tournage pour la série *Insatiable* au moment où les journalistes Jodi Kantor et Megan Twohey publient dans le *New York Times* « Harvey Weinstein Paid Off Sexual Harassment Accusers for Decades »<sup>33</sup> (« Harvey Weinstein a acheté le silence de ses accusatrices pendant des décennies »). Cet article dénonce les comportements du producteur hollywoodien Harvey Weinstein : rendez-vous dans des chambres d'hôtel, harcèlement et chantage sexuels avec ses employées et des actrices, menace de représailles en cas de plainte, achat du silence de ses victimes avec accord de non-divulgaration pour des sommes oscillant entre 80 000 et 150 000 dollars annuels. Tout un appareil juridique est déployé à son service.

Le comportement de Harvey Weinstein rappelle « la nature spécifique de l'oppression des femmes : l'appropriation »<sup>34</sup> (Guillaumin 1992, 9). Ses assistantes et les actrices qu'il fait venir pour un rendez-vous sont des femmes qui disposent d'une féminité performée intrinsèquement liée à leur compétence professionnelle dans l'industrie du cinéma hollywoodien. Leur féminité n'est pas un costume de travail dont elles se défont une fois le contrat rempli. Qu'elle soit temporaire ou pérenne, en cas de chirurgie esthétique, cette fabrication sociale est inscrite dans leur corps sexué (Guillaumin 1992, 117). Harvey Weinstein dispose de son côté, en tant que producteur puissant<sup>35</sup>, du pouvoir de faire accéder les actrices à des rôles, à des réseaux, à un certain niveau de reconnaissance, de visibilité et de salaire. Il attend d'elles qu'elles effectuent un travail non comptabilisé en mettant leur corps et leur regard à sa disposition, renouvelant par exemple ses demandes de l'observer en train de prendre sa douche. Pour paraphraser Collette Guillaumin, tout se passe pour le producteur comme s'il pouvait avoir l'*usufruit* (Guillaumin 1978, 10) des actrices et de ses subordonnées.

Sur le tournage de *Insatiable* en octobre 2017, les actrices présentes commentent la parution de l'article du *New York Times* et racontent tour à tour les expériences de harcèlement qu'elles ont connues au cours de leur carrière. Toutes sont concernées. Les prises de parole génèrent, selon Alyssa Milano, soulagement et solidarité entre les femmes. Quelques jours plus tard, le 15 octobre 2017, l'actrice envoie le tweet suivant : « If you have been sexually harassed or assaulted write "me too" as a reply to that tweet » (« Si vous êtes victimes de harcèlement ou d'agression sexuelle, écrivez "moi aussi" en réponse à ce tweet »). Elle reprend #MeToo à Tarana Burke, activiste afro-américaine, qui lance en 2007 le mouvement de dénonciation des agressions sexuelles dans les quartiers défavorisés. Sept heures plus tard, le tweet d'Alyssa Milano reçoit 35 000 réponses, 24 heures plus tard, 12 millions de tweets. En 48h, 82 pays sont concernés. Véritable contre-

<sup>33</sup> Article consultable à l'adresse <https://www.nytimes.com/2017/10/05/us/harvey-weinstein-harassment-allegations.html>, consulté le 15.11.2018.

<sup>34</sup> « Ce qui nous concernera ici est l'appropriation physique elle-même, le rapport où c'est l'unité matérielle productrice de force de travail qui est prise en mains, et non la seule force de travail. », Collette Guillaumin, « Pratique du pouvoir et idée de Nature (1) L'appropriation des femmes », *Questions Féministes*, Février 1978, n° 2, *Les Corps appropriés*, p. 9.

<sup>35</sup> C'est d'ailleurs en partie une perte de pouvoir des producteurs indépendants face aux chaînes de télévisions qui fragilise Harvey Weinstein et favorise la dénonciation de son comportement par la presse.

pouvoir direct, il s'agit, grâce aux réseaux sociaux, de la première explosion médiatique mondiale de dénonciation des abus de pouvoir. Elle est largement commentée dans les journaux nationaux. « La honte change de camp, écrit Florence Rochefort dans *Libération*, et si quelques voix s'indignent d'une telle outrecuidance, l'empathie et la solidarité envers les victimes gagnent l'opinion mondiale »<sup>36</sup>. Cette prise de parole dépasse les toiles. Insistons comme l'a fait Geneviève Fraisse dans les débats, sur « la prise de parole » des femmes qui n'est pas « une libération de la parole » qui se ferait leur insu. Cette prise de parole est bien un acte de courage répété à plusieurs reprises avant que les victimes soient entendues. C'est ce que rapportent les actrices victimes de Harvey Weinstein, mais aussi les comédiennes que nous avons interviewées. Pèse sur les victimes cette autre aliénation qui consiste à tenir secrets les abus de pouvoir en complicité avec un ensemble de collaborateurs ou collaboratrices, ce qui alimente l'omerta et banalise les pratiques de harcèlement. Parler, c'est donc renverser une domination renforcée par le silence, c'est faire face à la honte d'avoir consenti et au déni de celui qui est accusé, à sa contre-attaque et à sa manipulation quand il se fait passer pour la victime d'accusations qu'il déclare infondées.

Comme le font remarquer les journalistes Jodi Kantor et Megan Twohey dans « A year of reckoning. To move forward, we have to excavate the past » (« Une année de dénonciations. Pour avancer, nous devons déterrer le passé »)<sup>37</sup>, qu'elles publient également dans le *New York Times* exactement un an après leur papier sur Weinstein, #MeToo se répercute dans les foyers, les cafés et les bureaux où les un.e.s et les autres racontent les dessous des négociations entre hommes et femmes professionnelles, ou pédagogiques dès lors qu'il s'agit d'enseignement du théâtre. Ces ajustements collectifs d'hommes et de femmes qui réexaminent leur vécu touchent chacun.e d'entre nous. La force collective du mouvement et sa visibilité sensibilisent toujours plus de victimes, éveillant les consciences de celles qui sont restées muettes comme de celles qui se sont exprimées. La prise de parole participe de la prise de conscience, sans toujours la précéder. L'ensemble de ce processus émancipe. Il ne conforte pas les femmes dans des situations de victimes comme le prétendait la tribune « Nous défendons une liberté d'importuner, indispensable à la liberté sexuelle » parue dans *Le Monde* du 9 janvier 2018, tribune rédigée par un collectif de 100 femmes dont Catherine Millet, Ingrid Caven et Catherine Deneuve. À l'inverse, les victimes qui protestent deviennent des actrices résistantes face à un système de domination d'hommes puissants<sup>38</sup>. L'industrie du cinéma hollywoodien n'est pas seule concernée. Les scènes du théâtre français, les espaces de répétition et les auditions le sont aussi. Daniel Dobbels, accusé « d'abus sexuels sous couvert de danse » est déprogrammé de la scène conventionnée du Théâtre Paul-Éluard de Bezons en octobre 2017, avant tout jugement. Des témoignages de comédiennes sont publiés sur le blog du journal *Le Monde* d'Agathe Charnet, journaliste et comédienne. Ils rendent compte de l'importance de pouvoir dès lors « mettre des mots [...] sur des attitudes précises pour pouvoir les décrire »<sup>39</sup>. Les comédiennes amenées à vivre de telles situations réagissent-elles à présent plus rapidement ? Peuvent-elles bénéficier d'un réseau mixte de soutien ? Les récits des entretiens de 2014 auraient certainement été autres en 2018.

---

<sup>36</sup> Florence Rochefort, « #MeToo, une révolte féministe globalisée », 10.10.2018, [https://www.liberation.fr/debats/2018/10/10/metoo-une-revolte-feministe-globalisee\\_1684408](https://www.liberation.fr/debats/2018/10/10/metoo-une-revolte-feministe-globalisee_1684408), consulté le 15.11.2018.

<sup>37</sup> <https://www.nytimes.com/2018/10/06/sunday-review/me-too-weinstein-a-year-later.html>, consulté le 15.11.2018.

<sup>38</sup> Le 9 janvier 2018, un collectif de 100 femmes dont Catherine Millet, Ingrid Caven et Catherine Deneuve signe une tribune intitulée « Nous défendons une liberté d'importuner, indispensable à la liberté sexuelle ». Elles y écrivent : « Or c'est là le propre du puritanisme que d'emprunter, au nom d'un prétendu bien général, les arguments de la protection des femmes et de leur émancipation pour mieux les enchaîner à un statut d'éternelles victimes, de pauvres petites choses sous l'emprise de phalocrates démons, comme au bon vieux temps de la sorcellerie ». Plusieurs historiennes et théoriciennes répondent à cette tribune dont Michelle Perrot.

<sup>39</sup> Voir : [http://www.liberation.fr/france/2017/11/22/un-choregraphe-accuse-d-abus-sexuels-sous-couvert-de-la-danse\\_1611881](http://www.liberation.fr/france/2017/11/22/un-choregraphe-accuse-d-abus-sexuels-sous-couvert-de-la-danse_1611881), et le blog d'Agathe Charnet dont nous recommandons la lecture : <http://ecoleduspectacle.blog.lemonde.fr/2017/11/29/tu-prends-combien-de-jeunes-comediennes-et-musiciennes-racontent-les-ravages-du-sexisme-dans-les-milieus-artistiques/>, consultés le 15.11.2018.

Le « retour à un ordre moral » dénoncé par la tribune des 100 devrait plutôt être entendu comme un appel à une déontologie de la profession.

### « Elles n'auraient pas dû... » ou « céder n'est pas consentir »

Si la honte a bien changé de camp, la question du harcèlement reste parfois incomprise. La menace exercée par « la personne ayant autorité » dans un rapport hiérarchique est souvent minimisée. « Le non-consentement de la personne violée reste soumis au soupçon »<sup>40</sup> (Fraisie 2018, 98). Aussi, les femmes victimes de Weinstein « n'auraient pas dû » ; « elles l'avaient bien cherché », « elles avaient qu'à » (Mathieu 1985, 181) abandonner leurs ambitions artistiques, l'accès à d'éventuels contrats, accepter d'être exclues, hors champs (Fraisie, 2017, 150). De telles insinuations ignorent le fait que la domination des hommes en position de pouvoir consiste justement à limiter les moyens autonomes des femmes à entrer dans les réseaux informels de recrutement et de reconnaissance. Ainsi, il arrive que les victimes continuent à être jugées consentantes. La question du consentement a été débattue par Nicole Claude Mathieu dans un article devenu célèbre dans la pensée féministe « Quand céder n'est pas consentir »<sup>41</sup>. Elle y fait l'analyse d'un extrait de texte de l'anthropologue Maurice Godelier qui, avant Pierre Bourdieu, pointe du doigt la domination masculine : « ...des deux composantes du pouvoir, la force la plus forte n'est pas la violence des dominants, mais le consentement des dominés à leur domination. Pour maintenir "au pouvoir" [...] les hommes par rapport aux femmes [...] la répression fait moins que l'adhésion, la violence physique et psychologique moins que la conviction de la pensée qui entraîne avec elle l'adhésion de la volonté, l'acceptation sinon la "coopération" des dominés »<sup>42</sup>. Nicole-Claude Mathieu dénonce la culpabilisation qu'entraîne une telle analyse pour les femmes, rappelant que le rapport d'oppression repose sur « une véritable anesthésie de la conscience inhérente aux limitations concrètes, matérielles et intellectuelles, imposées à l'opprimé(e) ». Elle poursuit : « la violence principale de la situation est qu'il n'existe pas de possibilités de fuites pour les femmes dans la majorité des sociétés, sinon pour retomber de Charybde en Scylla, du pouvoir d'un groupe d'hommes à un autre » (Mathieu 1978, 231). Souvenons-nous que Weinstein a le pouvoir de faire avancer une carrière, mais aussi celui de lui nuire, pouvoir qu'il exerce sur l'actrice américaine Ashley Judd après qu'elle refuse ses avances.

Nicole-Claude Mathieu remplace « conviction de la pensée et adhésion de la volonté » par réflexes des corps dressés dès l'enfance au service des figures d'autorité masculines qui circulent librement, rappelant qu'« un constat forcé n'est pas un consensus » (Mathieu 1985, 227-228).

Le « consentement » suppose déjà la conscience pleine, libre, du sujet et au moins la connaissance des termes du contrat, sinon de toutes ses conséquences (or les femmes, comme j'ai tenté de le montrer, n'en connaissent pas tous les termes). Quant au « consentement à la domination », il impliquerait la connaissance pleine et entière de la situation et l'acceptation des conséquences, y compris des conséquences destructrices, du contrat... Autant dire que l'opprimé s'opprime, ce qui est une idée finalement assez courante, avec les connotations de « masochisme » que cela évoque.

[...]

Ainsi, avec le terme consentement, d'une part la responsabilité de l'opresseur est annulée, d'autre part la conscience de l'opprimé(e) est promue au rang de conscience libre. La « bonne » conscience devient le fait de tous. Et pourtant, parler

---

<sup>41</sup> Le titre complet de l'article est : « Quand céder n'est pas consentir. Des déterminants matériels et psychiques de la conscience dominée des femmes, et de quelques-unes de leurs interprétations en ethnologie ». Nicole Claude Mathieu emprunte « céder n'est pas consentir » à Choderlos de Laclos dans « Des femmes et leur éducation » [1783], *Œuvres complètes*, Paris, Gallimard, Bibliothèque de la Pléiade, 1951, p. 433-434 : « Quand on parcourt l'histoire des différents peuples et qu'on examine les lois et les usages promulgués et établis à l'égard des femmes, on est tenté de croire qu'elles n'ont que cédé, et non pas consenti au contrat social, qu'elles ont été primitivement subjuguées, et que l'homme a sur elle un droit de conquête dont il use rigoureusement ».

<sup>42</sup> Maurice Godelier, « La part idéelle du réel : essai sur l'idéologique », *L'Homme*, XVIII, 3-4, 1978, p. 155-188.

de consentement à la domination rejetée de fait, une fois de plus, la culpabilité sur l'opprimé(e).<sup>43</sup>

Geneviève Fraisse résume la position de Nicole-Claude Mathieu dans *Du consentement* dont une seconde édition augmentée paraît en octobre 2017, après l'affaire Weinstein : « Céder n'est pas consentir. Par cette distinction, on restitue aux femmes l'intériorité de leur détermination, on leur reconnaît une distance critique » (Fraisse 2017, 73).

## Les emplois de son physique : répertoire et assignations limitantes

Dans la conception habituelle de la distribution, le répertoire dit classique offre des rôles plus importants aux hommes, et aux hommes blancs, qu'aux femmes. Comme le dit un homme sorti de l'ESAD en 2008 : « Dans les écoles de théâtre, il y a 80% de femmes. C'est extraordinaire pour les hommes parce que du coup, on est tout le temps sollicité pour faire des scènes. Faut bien un Titus pour répondre à Bérénice ». C'est en interprétant ce répertoire que les élèves des écoles nationales font leurs armes (pour le concours ou après) et se construisent une identité professionnelle en devenir. Les actrices « habitent des rôles conçus par des hommes [...] à des époques de profondes inégalités des destins féminins et masculins » (Benhamou 2011, 3). Qu'en serait-il si le répertoire travaillé était passé au crible du test introduit par Alison Bechdel en 1985 dans sa bande dessinée *Dikes To Watch Out For* : 1. La pièce [Alison Bechdel adresse la question à l'industrie cinématographique] comporte-t-elle au moins deux personnages féminins ? 2. ...qui ont toutes deux une conversation ensemble ? 3. ...à propos d'autre chose que des garçons ? Comment ne pas poser la question de la pertinence du choix des textes montés et interroger l'exclusion d'auteurs et d'autrices ? « Que montrent les œuvres et comment elles le montrent, par rapport à la société qui les produit et les consomme » (Krakovitch, Sellier 2001, 20) ? Dans quelle mesure les rapports imaginaires de domination et les représentations des femmes véhiculées par Lady Macbeth, Elena dans *Oncle Vanja*, ou Célièmène du *Misanthrope*, ne participent-ils pas pour une actrice au façonnement d'une image de son employabilité, et d'elle-même en tant que femme actrice ? À l'ESAD, où plusieurs témoignages d'élèves rendent compte de distributions atypiques pendant leur scolarité, des rôles d'hommes sont interprétés par des femmes et inversement, sans que la thématique du travestissement soit au cœur du projet. La vraisemblance et concordance entre le genre du rôle et le genre de l'interprète réapparaît cependant dans le monde professionnel, le théâtre étant, comme le soutient Lukas Bärfuss, interrogé par Astrid Schenka au sujet du sexe des personnages, « le lieu de l'acceptation de la sexuaction des rôles ». Dans cet entretien (publié dans *Contemporaines ? Rôles féminins dans le théâtre d'aujourd'hui*) intitulé « Au théâtre, on a toujours affaire à des stéréotypes », il semble indiquer les limites d'une codification implicite qui fait du théâtre non seulement un espace d'expérimentation, mais aussi un lieu de reproduction des normes, en l'occurrence de l'ordre binaire hiérarchisé des genres :

[...] si une femme interprète un rôle d'hommes sans que cela ne soit jamais remis en question par l'action scénique, le spectateur sera prêt à suspendre à son tour sa critique sans pouvoir néanmoins la refouler complètement. Car l'affirmation d'une concordance là où il y a en réalité différence provoque chez le spectateur de l'indignation ou du rire, mais il doit aussi, inévitablement, mettre en accord sa réaction avec celle de la société, celle du public, celle de l'acteur. De ce fait – du fait du fonctionnement propre au théâtre –, on retrouve sur scène dans ses grandes lignes, l'expérience que nous faisons aussi hors du théâtre du jeu des sexes.<sup>44</sup>

Les comédien.ne.s font le constat d'un retour aux emplois (types de rôles déterminés physiquement), les castings privilégiant le physique sur la compétence à

---

<sup>43</sup> Nicole Claude-Mathieu 1985, p. 236-237.

<sup>44</sup> Lukas Bärfuss 2011, p. 8.

inventer et composer. Une comédienne et metteuse en scène diplômée de l'ESAD en 2003 raconte :

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

Jeanne, ESAD + 10 ans

Une autre comédienne mentionne l'injonction : « Tu vas être ce à quoi tu ressembles, point barre ! ». Cette discrimination au physique qui touche acteurs et actrices est cependant, culturellement et du fait de leur nombre sur le marché de l'emploi, plus stricte envers les femmes, le « beau sexe ». Le monde du théâtre, sans parler de l'audiovisuel, accentue les règles implicites du monde social : la femme, bien qu'indépendante économiquement est « perçu[e] comme objet du désir masculin », « les hommes montr[ant] rarement un tel degré de préoccupations pour leur physique » (Löwy 2006, 88-89). « L'enquête sur le devenir des artistes issus du CNSAD et de l'École du TNS » rapporte qu'une personne sur quatre, a au moins eu une fois, trois ans après la sortie de l'école, une expérience de mannequin déclarée dans une agence de mannequinat<sup>45</sup> (Audiens 2015, 3). Marie, diplômée de l'ESAD en 2008, enfant mannequin, qui avec autodérision se décrit elle-même comme « le stéréotype de la comédienne [...] trente ans, jolie, grande brune... comme y en a un milliard ! », commente l'ambivalence qu'elle a pu éprouver plus jeune :

Après, en tant que comédienne, on a un réel souci, c'est qu'on est vachement plus nombreuses. Je pense qu'y a cet amalgame aussi. Aujourd'hui, je fais plus ça pour la même chose, mais l'envie de se montrer est très forte, l'envie de pouvoir jouir de soi en public, de montrer sa beauté, sa féminité.

Rachel, ESAD + 5 ans

On note, dans les entretiens, des remarques constantes sur le physique : « je suis trop ronde », « je suis trop petite », « j'ai pris trop de poids », « je suis pas filiforme comme toutes les filles du Cons. », « on m'a beaucoup renvoyé cela quand même, que physiquement, je n'étais pas adaptée au métier ! », etc., commentaires incessants chez certaines comédiennes, expressions insatisfactions perpétuelles en regard de l'idéal type de beauté féminine. Une comédienne diplômée du CNSAD dont le parcours artistique repose sur les liens qu'elle entretient avec des metteurs en scène amis, fait le récit des réflexions banales qu'elles subissaient au quotidien au cours de castings et auditions : « C'est bête, j'avais un rôle de nain dans la pièce précédente. J'aurais pu t'embaucher ! ». Elle supporte ainsi regards insultants et mots blessants. « J'ai plus eu le sentiment de m'en prendre plein la tête parce que je suis une femme et que je ne suis pas forcément très féminine et puis je mesure 1 m 54... », explique-t-elle. Une comédienne d'1 m 80 répond à la question « Et le fait d'être une belle grande fille mince blonde aux yeux bleus, ça aide tout de même ? », « ben en fait, non, ça me porte préjudice » et fait part du soulagement d'être jugée sur son travail, et non sur son physique, quand, en tant que monteuse, elle n'a pas à entendre : « ah, ben, on cherche une monteuse brune et pulpeuse, 'caliente', désolé, ça ne va pas être possible » ! Une comédienne métisse fait part de son expérience où se conjuguent sexisme et racisme :

Ben moi, c'est pire que ça, c'est double peine. Parce que moi je suis métisse, c'est triple peine, métisse : je suis pas black, je suis pas blanche. C'est très important dans ce milieu, il y a des rôles de blanc, des rôles de noir, des rôles de métis.se... ou alors

---

<sup>45</sup> Voir Delphine Seyrig, *Sois belle et tais-toi !*, Jill Clayburgh, Marie Dubois, Delia Salvi... [et al.], participantes, première éd. Production Delphine Seyrig, France, États-Unis, 1976, seconde édition, Paris, Centre audiovisuel Simone de Beauvoir, 2006.

la thématique du truc, c'est sur le métissage, mais sinon, y'a pas de rôle pour toi. [...] Et puis, avec les critères de beauté actuels, la métisse, on la veut grande, avec des traits fins, si possible avec des yeux verts, Noémie Lenoir, mannequin quoi... moi je suis petite, plutôt ronde, j'ai des traits, j'ai une grande gueule, j'ai pas du tout l'air... je suis pas... voilà, j'ai mon style, c'est bien pour jouer les infirmières, les trucs comme ça, mais je peux même pas jouer les prostituées, à la limite, ça passe pas.

Comédienne, anonymat préservé

« La tyrannie de la tronche » (Rolle, Moeschler 2015, 105) fait partie des conventions esthétiques qui touchent en premier lieu les comédien.ne.s contraint.e.s à performer « l'identité » à laquelle renverrait leur couleur de peau, leur taille ou leur corpulence, comme le montre plusieurs témoignages. En invoquant des conventions théâtrales qui rendraient impossibles des distributions indifférentes à la couleur de peau (ce que les Anglo-saxons appellent *colorblind casting*), les metteurs et metteuses en scène, ainsi que les intermédiaires, « les professionnels engagés dans la production et la circulation » (Lizé et al. 2014, ii) de la création théâtrale auprès des publics, éludent la question du répertoire choisi et de la distribution naturaliste<sup>46</sup>, question d'un pouvoir sociopolitique installé dans des normes esthétiques.

Le metteur en scène britannique Peter Brook, distribue depuis les années 1970 des rôles du répertoire à des comédien.ne.s de couleur sans justifier ce choix. En évoquant son théâtre multiculturel, il désigne « un profond racisme qui s'exerce dans la façon dont la distribution de la plupart des pièces est faite partout »<sup>47</sup>. Les personnes racisées interviewées disent ne pas s'être rendu compte de leur « atypisme physique » avant de se sentir assignées par le regard des employeurs/employeuses, dans l'audiovisuel en particulier, mais aussi au théâtre :

C'était douloureux parce que je ne me voyais pas comme on me voyait en fait. J'ai jamais été caillera. J'ai jamais écouté... enfin le rap, c'est pas forcément les racailles et tout ça, mais on me faisait venir pour ça, et puis j'étais mal à l'aise, parce que c'était pas moi en fait, et finalement, je devais sur-composer un truc... Des remarques comme – je les ai eues celles-ci et au théâtre aussi – je parle trop bien français pour le nom ou le physique que j'ai, que du coup, ce serait bien que je travaille un accent parce que je ressemble vachement à un iranien.

Comédienne, anonymat préservé

Moi j'ai 37 ans, je suis née ici, mon père est [originaire d'un pays d'Afrique], ma mère est française, je suis née ici, j'ai grandi ici, et j'ai encore l'impression de ne pas faire partie du paysage, j'habite à Paris. [...] Non, dans le milieu, j'ai encore l'impression de pas faire partie du tout du paysage. J'ai encore l'impression qu'on en est encore aux rôles de blancs, de métis ou de filles jolies ou pas jolies. Je trouve ça affolant. J'ai passé un an de ma vie à Londres, j'halluciniais, quand j'allumais la télé, je me disais : « Faut que je reste ici, c'est là mon monde ! », ils ont dépassé ça depuis longtemps. Mais eux, ça fait aussi très longtemps qu'ils appliquent la discrimination positive.

Comédienne, anonymat préservé

Comme celles et ceux qui ont pris du poids et se sentent soumis.e.s à une évaluation esthétique continue parfois au point d'éviter les auditions, Nathalie, racisée, se tourne vers la radio tout en travaillant sur des projets parfois moins bien rémunérés, mais jugés ambitieux et moins conformes artistiquement. Anne décide de ne pas prendre d'agent pour ne pas « devoir encaisser » ces humiliations, convient aussi qu'il existe des niches préservées dans le milieu du théâtre, où « metteurs en scène (je parle d'hommes, car finalement je n'ai pas croisé beaucoup de femmes dans ce milieu) travaillent quand même pour ce que tu proposes... ». Plusieurs hommes font part de leur difficulté à être

<sup>46</sup> Le naturalisme est un mouvement artistique qui, au théâtre, prolonge l'œuvre d'André Antoine, fondateur du Théâtre Libre en 1887. L'esthétique naturaliste désigne, par extension, la recherche de vraisemblance, de « vérité » et de « naturel » dans l'interprétation des œuvres dramatiques.

<sup>47</sup> Ruffini 2013 cite Brook, *Climat de confiance*, L'Instant même, Montréal 2007, p. 28

employés pour autre chose qu'une jeune racaille de banlieue, un terroriste, ou au mieux un gendre étranger quand ils sont « typés ». Les difficultés sont cumulées pour les femmes blanches et racisées qui ne répondent pas aux critères de beauté recherchés. Elles sont plusieurs à exprimer une certaine souffrance à assumer une identité assignée « d'exotique orientale », de « boniche » ou de « sauvage ». Ce sont elles qui, les premières, s'offusquent des comportements machistes outranciers vis-à-vis des comédiennes :

Je me rappelle, à [l'école], y'avait un mec, imbuvable, un mec très séducteur, un intervenant, assez drôle, un rapport aux nanas... quand il appelait les filles, il disait : « Allez les morues ! » Je trouvais ça incroyable ! Les filles rigolaient ou faisaient semblant de ne pas entendre. [...] C'était un personnage très autoritaire, à qui j'ai dit : « Si tu me parles comme ça, je ne peux pas travailler avec toi, donc on ne s'est plus jamais revus ». Mais un personnage imbuvable. Par exemple, une fois pour te donner un exemple d'une scène à laquelle j'ai assisté [...]. On va au café, il nous invite tous au café en sortant de cours : « Tu viens ? », « ben ouais je viens ». J'étais très étonnée ! Je me dis : « Il est sympa aujourd'hui », il était dans un truc de séduction, il voulait nous faire rire. Puis il dit : « Et puis alors, en ce moment je travaille sur une pièce que je dois monter et puis je balance une annonce en disant que je cherche une fille assez jeune, assez jolie un personnage assez éthéré, comme ça ». Et là, il sort la photo d'une nana et il dit : « Et regardez ce que je reçois ! ». J'étais sidérée. Et je suis partie du café parce que j'allais lui rentrer dedans, j'ai trouvé ça tellement dégueulasse, on aurait pu la connaître, enfin c'était affreux, et je me suis dit ce type, c'est une merde, je peux pas le saquer. Des trucs comme ça, et ça a fait rire beaucoup de monde au café. C'est ça qui était d'autant plus affligeant. C'est qu'il y a un rapport hiérarchique qui fait que la plupart des filles ont joué le jeu. [...] Et voilà, tu baignes quand même dans des atmosphères comme celle-là, et c'est compliqué.

Comédienne, anonymat préservé

En dehors des personnages de nourrices et de confidentes, les rôles féminins du répertoire sont perçus comme devant être interprétés par des actrices qui répondent à des archétypes esthétiques. De plus, le jeunisme règne. Les carrières des comédiennes de 40 ans et plus s'en trouvent affectées. Plusieurs femmes interviewées de plus de 30 ans expriment leur inquiétude face au temps qui passe, comme le constate un comédien diplômé de l'ESAD, expliquant que les critères de beauté et de jeunesse sont moins discriminants pour les hommes parfois recrutés « pour leur gueule atypique » :

Je l'ai senti dès les conservatoires, avec les filles de mon âge... Elles ont très fort en elles une urgence, car elles savent que c'est lié énormément au physique. C'est horrible... à la jeunesse, à la beauté, à tout ce qui est l'image, la séduction. [...] Y' a jamais autant de disputes qu'entre les filles. [...] Qui va être la plus jolie [...] J'ai des amies qui finissent par croire qu'elles sont leur physique. Y'a vraiment cette urgence du temps qui passe. Y a qu'à voir le paysage du cinéma français. Les actrices sont plutôt jolies, belles, jeunes... Et puis, y a toujours ce truc incroyable de machisme. Ça continue à me surprendre que ça existe encore, mais c'est tellement ancré que même les gens qui ne se pensent pas machistes, dans leur perception, dans le fond des choses, ils le sont. C'est tout un inconscient collectif sur la femme : jeune, jolie, disponible, douce.

Mathieu, ESAD + 1 an

Cette étude ne nous permet pas de rendre compte des parcours professionnels de femmes, interrompus ou ralentis du fait de l'âge, aucune des personnes interrogées n'ayant plus de 40 ans. Le phénomène social et esthétique de femmes perçues comme vieillissantes, « perdant leur féminité », fait l'objet depuis 2015, d'une commission au sein de l'association des Actrices et acteurs de France associés (AAFA), « Tunnel de la comédienne de 50 ans » pour « travailler ensemble au changement de la perception des genres et des âges » (Marina Tomé, site de l'AAFA, 2016). Le tunnel de la comédienne de 50 ans souligne que « la majorité réelle dans la vie (une femme majeure sur deux en France a plus de 50 ans) est traitée comme une minorité dans les fictions (parmi les films sortis en 2016 en France, on trouve 6% d'actrices de plus de 50 ans) ». Marina Tomé, intervenante au colloque *Égalités femme-homme dans le spectacle* organisé par Pôle

Emploi à l'Espace Pierre Cardin le 15 décembre 2018, conclut : « Qui n'est pas représenté n'existe pas. Dans l'imaginaire collectif, symboliquement, les femmes de plus de 50 ans n'existent pas dans la société française ! ». Samira Sedira, dans *L'Odeur des planches*, raconte après vingt de métier la réception d'un courrier de l'Assedic : « Fin de droits. C'est écrit en haut à gauche. Fin de droits. Et pas même l'ombre d'un projet. En vingt ans, c'est la première fois que ça m'arrive. J'ai 45 ans, le téléphone ne sonne plus » (Sedira 2013, 14). Puis, elle relate sa honte de faire des ménages, sa tenue à distance des autres mères à la sortie de l'école de peur qu'elles ne la questionnent. Elle regrette le manque de solidarité des « chefs de troupe » à qui elle se confie, mais conclut sans appel : « [...] dans le milieu du théâtre, si vous vous lamentez sur votre sort, vous ne faites plus envie, la séduction n'opère plus. La plainte qualifie le médiocre » (Sedira 2013, 129). Simone Signoret, dans *Le Lendemain, elle était souriante* traite également de l'inégalité des deux sexes face à l'âge et d'une « dysmétrie des obligations de beauté » (Löwy 2006, 44) :

Nous avons le même âge Montand et moi. S'il a vécu mon vieillissement à mes côtés, moi, j'ai vécu son mûrissement à ses côtés. C'est comme ça qu'on dit pour les hommes. Ils mûrissent : les mèches blanches s'appellent des « tempes argentées ». Les rides les « burinent » alors qu'elles enlaidissent les femmes.<sup>48</sup>

La pression exercée sur les actrices accentue celle à laquelle les femmes sont soumises dans la société, femmes qui ne se vivent et ne se perçoivent pas toujours elles-mêmes comme vieillissantes (Löwy 2006, 109, Marina Tomé). Nombre de féministes ont condamné les pratiques de chirurgie esthétique visant à ralentir les effets du vieillissement, au lieu de comprendre l'ambiguïté d'une exigence intériorisée. Comme le montre Ilana Löwy au sujet des femmes actives, la chirurgie esthétique contribue à produire en même temps qu'elle la maintient « la dévalorisation symbolique » des femmes, dévaluation exacerbée pour les actrices de plus de 40 ans (Löwy 2006, 97). Ilana Löwy écrit :

Les premiers signes de vieillissement chez un homme – les cheveux grisonnants, les pattes d'oie, les premières rides – connotent fréquemment expérience, maturité, sagesse, et parfois séduction. Les mêmes signes chez une femme seront plus souvent lus comme le début de son déclin. Or, les femmes sont considérées comme 'sur le déclin' à l'âge où elles peuvent accéder à des postes de responsabilités et de pouvoir. La dévalorisation symbolique de la femme d'un certain âge devient un des mécanismes permettant de limiter l'influence des femmes et leur capacité d'agir dans le monde extérieur.<sup>49</sup>

L'apparence, les critères de beauté, la couleur de peau, le poids, l'âge, orientent les parcours de vie professionnelle, les accès à certains rôles pour lesquels les un.e.s et les autres seraient ontologiquement doué.e.s. Prérrogative du monde des arts vivants : les recrutements se font sur des critères physiques prédéterminés énoncés dans les annonces de recherche d'emploi. Ils encouragent ainsi la discrimination autrement légalement proscrite dans le monde du travail, l'apparence ayant été identifiée par le baromètre du défenseur des droits de l'Organisation Internationale du travail comme le deuxième facteur de discrimination à l'embauche, facteur qui touche deux fois plus les femmes que les hommes<sup>50</sup>. La « tyrannie de la tronche » outrepassé les compétences de création et de composition développées au cours de sélections et de formations exigeantes, ces dernières étant aussi des lieux de discriminations fondées sur l'apparence physique de la part des élèves et des enseignant.e.s, comme le laissent entendre plusieurs témoignages cités. Ces assignations peuvent s'intérioriser dans l'exercice du métier et restreindre les représentations de soi, qu'ils s'agissent de se projeter dans différents rôles ou dans une progression professionnelle impliquant la prise de responsabilités artistiques et institutionnelles.

---

<sup>48</sup> Bessin et Blidon 2011 citent Signoret, 1979, p. 371.

<sup>49</sup> Ilana Löwy 2006, p. 111.

<sup>50</sup> Neuvième édition du Baromètre du Défenseur des droits et de l'OIT sur la perception des discriminations dans l'emploi, « Le physique de l'emploi : discriminations et apparences physiques », 2016, p. 5, consultable à l'adresse : [http://www.ilo.org/paris/publications/WCMS\\_452486/lang--fr/index.html](http://www.ilo.org/paris/publications/WCMS_452486/lang--fr/index.html)

## Talent, réseaux et instances de consécration

Les hommes et femmes interviewé.e.s sont lucides sur le fonctionnement d'un marché du travail qui fonctionne par réseaux, un « réel social relationnel », qui constitue les « structures invisibles » des recrutements (Mauger 2007, 2). Ils et elles ont franchi une barrière formelle d'entrée dans le monde professionnel, les concours d'entrée aux écoles nationales avec un « *numerus clausus* [...] délimité par des frontières juridiques » (Mauger, 2007, 2). Nous l'avons signalé précédemment, cursus et diplôme sont pourtant insuffisants pour entrer et se maintenir dans le métier. La formation n'est valorisée que dans la mesure où les diplômé.e.s sont associé.e.s à des personnes et à des projets cotés par la profession et par ses intermédiaires, (agent.e.s, pairs, directeurs et directrices de casting, metteurs ou metteuses en scène, etc.) L'intégration à un réseau, « processus de cooptation et de consécration multiples » constitue une « barrière d'entrée dite 'informelle' » (Mauger 2007, 3). Elle représente pour les comédien.ne.s un capital social (Mauger 2007, Lutter 2013) nécessaire pour être recruté.e, établir de nouvelles collaborations (Lutter 2013, 1), réduire l'incertitude (Paradeise 1996, 40) et le temps important consacré au démarchage et à la recherche d'emplois, travail invisible et indispensable (Rolle Moeschler 2015, 71). Les entretiens menés pour la présente enquête confirment les résultats du travail de Michel Menger sur un très large échantillon de comédien.ne.s à la fin des années 1990 :

L'analyse des conditions d'information sur l'emploi situe clairement la position centrale du metteur en scène : pour le plus récent contrat qu'il a reçu au théâtre, près d'un comédien sur deux a été informé par un metteur en scène qu'il connaissait déjà alors que c'était le cas pour moins du quart des comédiens de cinéma ou de télévision. [...] 30% des comédiens ont obtenu l'information sur leur emploi le plus récent au théâtre par l'intermédiaire de contacts personnels.<sup>51</sup>

Nous précédemment noté que les réputations des enseignant.e.s qui peuvent servir d'intermédiaires sont en jeu dès la formation. Corine a une carrière télévisuelle bien engagée avant d'intégrer le CNSAD dont elle sort diplômée en 2008. Les ressorts stratégiques de l'emploi dans l'audiovisuel ne lui étant pas étrangers, elle s'interroge aussi sur les opportunités que pourraient lui offrir le choix de suivre la classe de tel.le ou tel.le enseignant.e au CNSAD :

Comme j'ai été prise et que je ne connaissais pas tous les profs et qu'il fallait choisir son prof pour trois ans, je suis allée voir plusieurs journées de juin. [...] Ce n'était pas facile. Je me suis demandé chaque année s'il fallait pas que je quitte la classe que j'avais choisie, mais je restais. J'avais plein de choses à apprendre. [...] Je savais aussi que si on était dans la classe de [...] ou [...], c'était beaucoup plus simple pour travailler après [...]. Ça fonctionne beaucoup à l'*a priori* ou au CV oral.

Corine, CNSAD + 5 ans

Nous avons rendu compte de certains cas où les membres de la famille agissent pour l'acteur ou l'actrice comme les pourvoyeurs d'engagements et bâtisseurs de réseaux pérennes et efficaces. Tous et toutes reviennent sur le pouvoir de tel directeur de CDN qui construit la carrière artistique de son épouse soulignant aussi le fort taux non seulement d'hérédité, mais aussi d'endogamie dans la profession à tous les niveaux, les relations amoureuses étant parfois associées à des relations de travail et pouvant servir de tremplin vers de premiers rôles ou des assistanat à la mise en scène. Outre l'accès légitime au réseau professionnel, les liens de parenté transmettent une connaissance tacite du métier, artistique et sociale :

---

<sup>51</sup> Menger 2009, p. 524.

Il n'y a pas que le talent, tu peux avoir le meilleur talent du monde, si tu veux réussir il faut du réseau et quand on regarde les comédiens, ils sont issus de grandes familles et tant mieux pour eux !

Patricia, CNSAD + 10 ans

Quand la carrière d'une comédienne est trop intimement liée à l'activité d'un compagnon metteur en scène, il arrive qu'elle s'arrête de jouer quand la relation prend fin, comme l'explique Marie :

Par exemple, j'ai une camarade qui a fait, avec son compagnon, un spectacle qui a tourné dans le monde entier [...]. Quand elle s'est séparée de cet homme-là, tout s'est arrêté et le rôle a été donné à quelqu'un d'autre. Et maintenant, aujourd'hui, elle fait un BEP couture pour faire des costumes de théâtre. Et elle a un talent fou.

Marie, CNSAD + 10 ans

Pour celles et ceux qui ne bénéficient pas de ce droit d'entrée privilégié, l'agent.e (au service de l'employé.e) ou le directeur ou la directrice de casting (au service de l'employeur.seuse) sont des figures devenues quasi incontournables à l'entrée et à l'élaboration d'une carrière. Ils et elles jouent un rôle majeur dans les transactions marchandes (Lizé, Naudier Roueff 2011, 241), pouvant être très convoité.e.s quand ils/elles entretiennent des liens avec les célébrités ou les réseaux florissants de la profession, « certain.e.s devenant des stars difficilement joignables » (Dorigon, 2011), invité.e.s aux soirées de présentation des travaux au CNSAD. Les agences diffusent photos et CV des comédien.ne.s sur Internet. Les comédien.ne.s sont présent.e.s sur un réseau professionnel en ligne. Elles/ils conçoivent par ailleurs leur propre page ou site autopromotionnel sur les réseaux sociaux, filment et montent des *teasers* de spectacles, créant ainsi une visibilité à laquelle ami.e.s, spectateurs/spectatrices peuvent participer en postant des commentaires, étendant ainsi la sphère des personnes qualifiées à partager leur point de vue (Menger in Menger, Poirson 2015, 27). Valérie Rolle et Olivier Moeschler notent au sujet des ancien.ne.s de la Manufacture que « les femmes recourent plus souvent à un agent.e et à des registres professionnels, là où les hommes sont plus prompts à créer des pages personnelles » (Rolle, Moeschler 2013, 90).

Au fait des stratégies à mettre en place, comédien.ne.s, metteurs/metteuses en scène dissocient travail et talent. Une femme diplômée du Conservatoire en 2008, qui fait provisoirement, espère-t-elle, un autre métier :

Le talent, c'est pas ça qui va nous faire travailler. C'est la projection qu'on aura dans l'imaginaire et le regard de l'autre. Si on n'est pas un bon communicant, si on n'est pas socialement quelqu'un qui est efficace, on ne va pas créer de désir dans le regard de l'autre. Il y a aussi le fait d'être accompagné de gens influents qui vont nous aider à nous mettre en scène, etc. Si on n'a pas ça, c'est mort. [...] Tout est tellement incertain, et il y a cette question du réseau que j'ai l'impression de ne pas avoir et qui me... Je me dis que je n'ai pas... la première qualité pour être une comédienne aujourd'hui, c'est le réseau, et ça, je l'ai pas. [...] J'ai pas réussi à faire les rencontres qui m'auraient permis de travailler et malheureusement, j'ai pas réussi à transformer l'essai... socialement. Moi, je fais mes preuves sur un plateau.

Marie, CNSAD + 5 ans

Un autre témoignage provient de l'entretien d'un homme diplômé de l'ESAD en 2008, assistant d'un metteur en scène renommé qui signe par ailleurs ses propres mises en scène :

Moi, j'ai vraiment vu les deux facettes : la galère des artistes qui jouaient devant trois personnes pendant deux semaines et puis les salles comblées. Et c'est pas tellement la différence de positionnement artistique ou de talent ou de travail, c'est uniquement la question de la légitimité (les pouvoirs publics, la presse, etc.).

Alexandre, ESAD + 5 ans

En dehors de quelques curieux/curieuses, les critiques, qui jouent un rôle important d'intermédiaires entre le public et les œuvres, se rendent dans les institutions nationales où les femmes sont moins représentées. Reine Prat pose la question : « La critique théâtrale peut-elle se permettre de jouer un rôle de découverte au lieu de renvoyer ses lecteurs à ce qu'ils connaissent déjà renforçant ainsi le cercle vicieux de l'exclusion de la scène visible ? » (Prat 2009, 43). La critique théâtrale des journaux nationaux, porte sur les œuvres présentées sur les grands plateaux, renforçant reconnaissance déjà acquise et « évaluations différenciées et hiérarchisées des œuvres des femmes et des hommes (et donc de la valeur des femmes et des hommes artistes) » (Buscatto, Leontsini, Naudier, 2017, iii). Il n'est pas rare, dans des critiques élogieuses de spectacles de metteuses en scène femmes de moins de 40 ans, que le physique et l'accoutrement des metteuses en scène soient détaillés. « Première impression de [...] : une jeune femme – ravissante – déboule, en minijupe, bonnet sur la tête, vous claque la bise et entame la discussion, avec son accent du sud. Une rugbywoman dans une enveloppe délicate [...] » peut-on lire dans un article du journal *Le Monde* en 2015. Un survol des critiques réalisées par des journalistes femmes laisse penser qu'elles sont moins sexualisées. Notons que suite à l'affaire Weinstein et au mouvement #MeToo qui ont connu un large retentissement dans la presse, la critique d'œuvres de femmes ou relatant des entretiens avec des artistes femmes semble plus prudente et contourne certaines habitudes journalistiques. Marie Buscatto, Mary Leontsini et Delphine Naudier dans leur introduction à *Du genre dans la critique d'art* nous invitent à examiner la part d'œuvres d'art de femmes critiquées, la taille des articles consacrés, et les thématiques abordées selon le sexe de l'artiste, c'est-à-dire à examiner les biais genrés de la critique d'art (Buscatto, Leontsini, Naudier, 2017, iv-v).

## L'entre-soi masculin : une barrière informelle

Puis, c'est un métier de contacts, de relations. Moi, je suis plutôt timide. Je suis pas très forte en soirée tout ça... c'est aussi pour cela que j'ai eu des difficultés à trouver du travail. Faut être séduisant... faut donner envie. Des fois, j'ai l'impression que les qualités d'acteur passent après la séduction.

Garance, CNSAD + 10 ans

Mark Lutter publie en 2013 un article intitulé « Is There a Closure Penalty ? Cohesive Network Structures, Diversity, and Gender Inequalities in Career Advancement »<sup>52</sup> pour lequel nous proposons la traduction suivante : « Y a-t-il une pénalité de clôture ? Structures de réseaux de cohésion, diversité, et inégalités de genre dans l'avancement des carrières ». L'auteur qui a réalisé une recherche quantitative en analysant 1,2 million de rôles tenus par 101 090 acteurs et actrices dans l'industrie du cinéma américain revient sur l'importance des réseaux d'interconnaissance personnels dans l'accès à l'emploi artistique par projets. Il s'appuie également sur des recherches qualitatives (Bielby/Bielby 1992, 1996; Lincoln/Allen 2004) qui suggèrent que « les femmes pâtissent de marchés du travail structurés par des pratiques de recrutement informelles parce que les hommes rejoignent plus facilement des groupes cohésifs et ont davantage de retours de leurs investissements sociaux »<sup>53</sup>.

Mark Lutter identifie deux désavantages qui peuvent freiner les trajectoires des femmes :

- la maternité, les hommes consacrant plus de temps que les femmes à la construction d'un réseau promoteur (Lutter 2013, 2),
- la domination par des hommes de l'accès informel aux réseaux (« male gatekeepers »), les informations permettant d'acquérir des emplois étant moins accessibles aux femmes,

---

<sup>52</sup> Je remercie Marie Buscatto de m'avoir transmis cet article.

<sup>53</sup> « Qualitative research suggests that particularly women suffer from labor markets structured by informal recruitment practices, because men are more able to join important cohesive groups and get more return from their social capital investments » (Grugulis/Stoyanova 2012 ; Roscigno/Garcia/Bobbitt-Zeher 2007. Lutter 2013, p. 1.)

parce que circulant dans des réseaux strictement masculins<sup>54</sup>.

Seule une étude systématique de plus grande ampleur sur les comédiennes et porteuses de projets permettrait de tirer des conclusions quant à la facilité d'accès au réseau informel et professionnel du théâtre en France en fonction du genre. Cependant, les résultats des recherches de Lutter consolident plusieurs des témoignages que nous avons recueillis, les comédiennes cherchant à multiplier les rencontres avec les metteurs en scène et directeurs de casting, les metteuses en scène s'adressant à des directeurs et directrices de lieux, des programmateurs et programmatrices et aux organismes de production (DRAC, ARCADI, etc.). Qu'elles aient eu ou non accès au régime de l'intermittence quelques mois après leur sortie d'école, que leurs ressources économiques et sociales leur aient permis ou non de trouver du travail, de cumuler des cachets et de bénéficier du régime de l'intermittence, elles reviennent spontanément sur les efforts qu'elles font ou disent devoir faire pour « réseauter ». Plus préoccupées par « le réseau » que leurs collègues hommes, elles semblent y consacrer plus de temps. Quatre metteuses en scène évoquent « le tabou de la profession » que serait la difficulté à convaincre des « programmateurs de lieux homosexuels [...] qui dominent les réseaux de diffusion » :

La difficulté qu'il y a dans notre milieu, mais qui est liée au théâtre, c'est le lobbying homosexuel. [...] Comme si leur orientation sexuelle les protégeait d'être misogynes ; ça leur permet de l'être d'autant plus... et on ne peut pas en parler, car on est aussitôt taxé d'homophobes.

Anonymat préservé

La sociologie des professions théâtrales n'a que très peu abordé la question d'une sociabilité homosexuelle qui favoriserait un entre-soi d'échanges artistiques, économiques, et érotiques. Un article de 2018 de Serge Proust et Corine Védérine démonte l'idée d'une « mafia » gay : c'est l'existence d'une homophobie dans le milieu théâtral « qui condui[t] des homosexuels à refuser de travailler avec certains artistes, donc à ne pas s'inscrire dans certains réseaux pour en privilégier d'autres ». Ils poursuivent :

En effet, la forme la plus massive et récurrente d'homophobie se donne les apparences de la description d'un état de fait, celui du fonctionnement des marchés du travail théâtral au sein desquels certains homosexuels, et cela d'autant plus que les relations de travail sont fondamentalement organisées entre les hommes, auraient un accès privilégié aux emplois, parfois aux postes de direction des institutions, ainsi qu'aux subventions publiques.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> Lutter 2013, p. 2 : « Especially when women have to raise children, they are at a particular disadvantage because men can allocate more time than can women to building such career-relevant network relationships. In addition, when teams are dominated by male gatekeepers, this research suggests that women have fewer chances than men to acquire new jobs, because job-relevant information tends to flow through gender-specific homogenous networks. »

<sup>55</sup> Serge Proust, Corine Védérine 2018, p. 90.

## Entreprendre, se vendre, constituer un réseau : les résistances aux conditions d'une intégration professionnelle

Certaines comédiennes interrogées, qui ont quitté le métier assez rapidement après la fin de leur formation ou ont vécu d'emplois alimentaires avant de « toucher l'intermittence », se disent « incapables de réseauter ». Elles soulignent, davantage que leurs homologues masculins, la difficulté à « être efficace socialement » et considèrent que « se vendre » ne fait ni partie de leur métier ni de leur apprentissage. Envoyer un CV, téléphoner, insister auprès d'une connaissance pour être recommandée (en tant qu'actrice ou metteuse en scène), passer des auditions, rappeler, « se déplacer pour serrer une pince et être vue » sont autant de tâches non rémunérées et chronophages (Rolle, Moeschler 2015, 71) qui mettent à l'épreuve vocation et estime de soi. Une comédienne, en reconversion professionnelle trois ans après sa sortie du CNSAD, raconte la souffrance morale qu'elle éprouve en passant les auditions JTN :

J'ai fait le JTN. Toutes les auditions que j'ai faites, j'en ai eu aucune. C'est pareil, ça ne cadrait pas. C'était tout le contraire de moi. En fait, je ne voulais pas être comédienne... enfin euh, je voulais pas faire ce qu'il faut faire pour l'être... De la com de soi-même, du réseau... Je faisais un boulot pour gagner un peu de fric. Quand j'ai pris ce boulot, ça faisait déjà un an et demi que je passais des auditions. Y en a aucune qui marchait. C'était une horreur parce que... ça me tuait... le rapport à son corps, le rapport à la rivalité avec les autres filles. [...] Je voyais bien que je ne jouais pas le jeu. Je ne les supportais pas les journées d'auditions. Je ne les supportais pas. Je voyais bien qui était pris, enfin je veux dire, les gonzesses qui étaient prises, j'étais hors de moi. [...] Au bout de deux ans, l'estime de moi était laminée.

Mathilde, CNSAD + 10 ans

Cinq ans après la sortie de l'école, les comédiennes soulignent « la persévérance », « la sacrée dose de courage » dont elles font preuve pour aller voir des « agents, des machins ». Plusieurs d'entre elles racontent « l'écœurement » de celles qui se lassent vers 30 ans, certaines se réjouissant de voir que « la concurrence s'amointrit ». « C'est un peu moins bouché. On commence à avoir une meilleure visibilité, à connaître les gens », commente une comédienne diplômée de l'ESAD. D'autres tardent à entrer dans le métier à la sortie de l'école ou une fois que le dispositif proposé par le Jeune Théâtre National pendant trois ans à la sortie de l'école a pris fin. Elles cumulent les petits boulots qui les éloignent d'une socialisation et d'une recherche d'emploi proactive. C'est le cas de Marie qui perd son intermittence après la période du JTN :

[Au CNSAD] à partir du moment où on me demandait de travailler et de montrer le résultat de mon travail, ça marchait super. Et quand on sort de l'école... j'ai eu la chance d'avoir été au JTN où j'étais encore un peu dans ce système-là, c'est-à-dire que je travaillais de mon côté, je montrais des scènes à des metteurs en scène et pendant le Jeune Théâtre National, j'ai énormément travaillé grâce au JTN, mais si je n'avais pas eu le JTN, je n'aurais pas travaillé et une fois que le JTN s'est terminé, j'étais sur deux spectacles qui se sont cassés la figure parce que c'était en plein dans la crise, y'a eu des coupes financières, etc., les spectacles n'ont pas pu se faire et là, tout s'est arrêté pour moi.

Marie, CNSAD + 5 ans

Une autre femme diplômée du CNSAD, forte tête, qui ne « supporte aucun compromis », « trop entière », « trop idéaliste », est souvent sollicitée pour être regard extérieur ; elle monte un projet de mise en scène que ses comédien.ne.s enthousiastes qualifient de « génial », mais elle se dit incapable d'inscrire son projet dans une économie. Elle commente *a posteriori* :

C'est un secteur d'activités et puis, il faut se vendre. Moi, c'est... du moment où j'ai été au bout de mon hystérie artistique, ça donnera quelque chose ou ça donnera rien, mais je m'en fous. [...] Faut faire comme tout le monde, faut mettre les mains dans la merde et faut gérer un business. En plus, faut aller se vendre en faisant semblant de pas le faire. [...] Et si on est metteur en scène, c'est une entreprise qu'on gère, et ça, j'ai jamais su. Je m'y suis toujours refusée. C'est pour ça que je ne suis pas devenue metteur en scène.

Mathilde, CNSAD + 10 ans

À l'inverse, les comédiennes qui exercent des emplois gratifiants au cinéma comme au théâtre ne décrivent pas leur réseau en terme stratégique, évoquant plutôt la qualité des liens artistiques, leur constante évolution et la richesse d'échanges qui constituent aussi le ferment du travail. Leurs concurrentes critiquent « les tentacules qu'elles mettent partout pour avoir le plus de rôles possible [...] parce que souvent les comédiennes qui jouent beaucoup sont de très bonnes comédiennes, mais ce sont aussi des comédiennes qui sont très fortes dans le relationnel ». Pour les comédiennes et metteuses en scène démissionnaires ou simplement déçues par les réalités entrepreneuriales et relationnelles qu'exige le métier, la difficulté à faire des efforts de sociabilité se pose en termes ontologiques (« je ne sais pas », « je ne peux pas », « je ne suis pas ») ou d'obligation (« il faut », « je dois », etc.) : elles insistent sur le poids du devoir et sur ce qu'il conviendrait de faire.

Aujourd'hui, je pense que le talent, il n'y est vraiment pour rien, malheureusement. Il faut avoir le sens du relationnel. Il faut accepter de jouer le jeu du pouvoir... il faut accepter plein de choses : de ne pas mettre son désir en premier, mais celui de l'autre. Après, c'est une stratégie parce qu'à force, on va bien arriver à pouvoir être plus libre. Mais en tout cas, il faut toutes les capacités d'un chef d'entreprise.

Manon, metteuse en scène, Nanterre + 10 ans

Les hommes interrogés soulignent l'importance du réseau tout en déclarant ne pas identifier de règles de fonctionnement claires ou pouvoir se fier à des manières de faire, toujours passagères et personnelles. Ces signes d'une moindre angoisse sont-ils ceux d'une plus grande confiance à être intégrés aux réseaux ? Les hommes et les femmes metteuses en scène dont l'ambition est de diriger un lieu disent éprouver moins d'appréhension à se vendre, à se rendre au bar du « in » à Avignon, ou aux premières pour y croiser les professionnel.le.s et féliciter les artistes. Que le réseau interpersonnel de connaissances puisse être le lieu de rencontres et de recrutements n'est d'ailleurs pas toujours vu d'un mauvais œil. Il est désigné autrement quand les liens affectifs sont en jeu. L'un fustige le manque de loyauté du « réseau », et dit ne se fier qu'à sa « famille » de théâtre, voulant par-là désigner le réseau à taille réduite de ceux et celles avec qui il travaille régulièrement : comédien.ne.s, producteurs, productrices, programmateurs, programmatrices, fidèles. Règne l'idée, de part et d'autre, que le travail n'est jamais aussi enrichissant et consistant que quand la rencontre professionnelle est aussi une « vraie rencontre humaine » (Buscatto 2008, 97 ; Rolle, Moeschler 2013, 103-107), les répétitions pouvant se prolonger en soirées amicales « où l'on vit des moments et des aventures qui... alimentent le travail ». Pierre-Michel Menger souligne :

Le caractère communautaire et « familial » des liens entre les comédiens de théâtre n'est pas la simple expression métaphorique d'un commun attachement à un métier qui favorise les affinités et complicités ; il désigne aussi, plus profondément, la densité même des interactions et des échanges qui forment la substance même de la représentation vivante.<sup>56</sup>

Les liens indistinctement amicaux et professionnels durables apparaissent comme les indices d'une qualité de vie artistique et personnelle, et d'une réduction du risque professionnel pour les comédien.ne.s, comme pour les metteur ou metteuses en scène.

---

<sup>56</sup> Menger 2009, p. 523.

La confiance, accordée plus volontiers aux ami.e.s, apparaît comme « la règle implicite » du recrutement : « [...] la confiance, c'est-à-dire qu'on choisit une personne parce qu'on pense que ce sera facile de travailler avec elle, qu'elle ne fera pas faux bond au dernier moment... par exemple parce qu'elle est prise sur un projet mieux payé ou avec machin ou machine », explique un metteur en scène interrogé. Dans un contexte de course aux cachets où il est exceptionnel que toutes les répétitions soient rémunérées, les comédien.ne.s étant ainsi tenté.e.s d'accepter plusieurs projets pour pouvoir maintenir leur intermittence, la loyauté, la fidélité et la solidarité sont des qualités morales hautement prônées. Pour une jeune metteuse en scène :

C'est plus intéressant quand il y a quelque chose de l'ordre de l'émotionnel, de l'amoureux qui est engagé sur le projet [...] C'est passionnant ces rapports-là. Y'a de très belles rencontres entre des directeurs et des metteurs en scène, mais je pense que ça fonctionne beaucoup sur le copinage et il peut y avoir des dérives de ça... c'est toujours les mêmes qu'on voit.

## Directeurs de théâtres et centres dramatiques nationaux : le poids de l'histoire d'une reconnaissance par les pairs

Le rapport Reine Prat a relaté les contenus de réunions de différents groupes de réflexion organisées entre femmes à la Direction de la Musique, de la Danse, du Théâtre et des Spectacles (DMDTS) autour de la parité dans le spectacle vivant et de l'accès à la direction d'institutions. Le compte-rendu souligne que « les candidatures féminines se trouvent invalidées par le (dys)fonctionnement de tout un système ». Est désigné « un système de validation qui passe par la cooptation par les pairs (relayés par les médias nationaux), directeurs des institutions (parisiennes et avignonaises) dans lesquelles il faut avoir été programmé pour accéder à la notoriété » (Prat 2009, 41). Cette centralisation rappelle les mots d'Hubert Gignoux, pionnier de la décentralisation, dénonçant à l'instar du Théâtre National Populaire, les « TPP », Théâtres Parisiens de Province, façon de désigner les coteries et la mauvaise gestion des CDN à la fin des années 1970. Un rapport de 2006 provenant du service de l'inspection et de l'évaluation de la DMDTS du MCC, « Étude sur la formation à la direction des établissements culturels du spectacle vivant » tire les mêmes conclusions que Reine Prat en signalant l'absence de « cadre d'emploi de la fonction publique » pour les établissements de production et de diffusion et le manque de repères objectifs qui s'ensuit pour choisir les directeurs et directrices de CDN. Le rapport conclut sur ce point : « La reconnaissance du parcours professionnel dépend donc de ses pairs, ce qui la rend très sensible aux fluctuations des cotes d'amour dans un milieu relativement étroit » (Girard et al. 2006, 9). Les auteurs du rapport comparent l'accès à la direction des CDN à l'accès aux directions d'établissements territoriaux d'enseignement artistique, qui dépendent, quant à eux, de barrières formelles plus favorables aux femmes : le succès à des épreuves techniques externes ou internes (Certificat d'aptitude ou concours interne du Centre National de la Fonction Publique Territoriales). Les entretiens que nous avons menés montrent aussi que « les liens sociaux font partie de la fabrique du théâtre », « de ce qui pourra effectivement se coproduire, être joué et tourner pour exister », comme le dit un jeune metteur en scène diplômé de Nanterre en 2011. Plusieurs interviewé.e.s dénoncent une coproduction et co-programmation mutuelles entre « dinosaures » ou « mammouths surreprésentés au festival d'Avignon ou dans les CDN », directeurs de théâtres rétifs à quitter leurs postes (les discordes entraînées par les non-renouvellements des CDN décidées par la ministre Aurélie Filippetti en furent le signe), un entre-soi masculin souvent misogyne, « mafieux » qui « ne prend pas de risques » et fonctionne en huis clos. « Les programmeurs, ils se déplacent plus ! Vous êtes pas introduit par quelqu'un ? Mais ils s'en foutent, ils viennent pas faire leur travail, ils ne font plus leur travail d'innovation. [...] », explique une metteuse en scène. À la question « vous parlez beaucoup de difficultés, qu'est-ce qui est si difficile ? », une autre metteuse en scène, enseignante titulaire dans un Conservatoire d'arrondissement parisien, qui consacre deux journées par semaine à sa compagnie répond :

Difficultés ? c'est la com, la diff, c'est ça qui est difficile. Mais, c'est dur pour tout le monde. Et surtout contacter des directeurs de théâtre qui ne bougent pas leur cul alors que je les connais. Après ils disent : « Ah ouais, c'est intéressant ce que tu dis, mais j'ai jamais vu ton travail ». Ça fait quinze ans que c'est comme ça !

Plusieurs interviewé.e.s mentionnent la bonne conscience que les directeurs se donnent, en ouvrant le temps de quelques soirées par an, leurs portes aux « jeunes compagnies », sans pour autant s'investir dans une production sur le long terme. Le système de cooptation fonctionne à la fois en termes de financement et de programmation, donc de visibilité et de renommée. Les affinités électives et le fonctionnement en réseau prennent la forme d'un « contrat sexuel » sur le modèle de ce que furent les démocraties occidentales exclusives jusqu'à ce que le droit de vote soit accordé aux femmes (Pateman [1988] 2004). Carole Parteman montre que le contrat social, censé instituer la liberté et l'égalité civiles, a maintenu les femmes dans un état de subordination. La fraternité, terme de la devise républicaine, continue à être, de manière plus dissimulée, le lieu d'une politique culturelle patriarcale et fratriarcale (Gaspard 2011, 151). Les postes de direction ont été depuis l'histoire de la décentralisation, en 1946 au moment où se met en place un service « public » du théâtre, occupés par des hommes. Les figures tutélaires, directeurs des premiers CDN fondés entre 1946 et 1952, comédiens et metteurs en scène héritiers de Copeau, jouissent d'une popularité inscrite dans une mémoire collective « positive » (Goetschel 2008, 88) : Hubert Gignoux pour le Centre dramatique de l'Est, Jean Dasté pour la Comédie de Saint-Étienne ou Gaston Baty pour la Comédie de Provence, au même titre que Jean Vilar ou Roger Planchon. Ils ont même, selon Pascale Goetschel, « fini par former la colonne vertébrale du 'service public' de théâtre à la française, jusqu'à être stigmatisés comme représentants de l'*establishment* culturel » (Goetschel 2008, 88). Rappelons qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2019, il n'y a aucune directrice à la tête des Théâtres nationaux et, que les directions des 38 Centres Dramatiques Nationaux comptent 13 femmes pour 27 hommes en tenant compte des codirections.

La situation contemporaine hérite de l'accès tardif des femmes aux directions et codirections des structures labellisées par le MCC. Catherine Tasca codirige le Théâtre des Amandiers avec Patrice Chéreau en 1986. Catherine Dasté, avec sa compagnie *La Pomme verte* pour l'Enfance et la Jeunesse, prend la direction du CDN de Satrouville en 1980, le théâtre jeune public jouissant d'une moindre reconnaissance<sup>57</sup>. Françoise Pillet lui succède en 1988. L'*establishment*, lui, n'est investi par une femme qu'en 1989 lorsqu'Anne Delbée accède à la direction du CDN de Nancy en 1989. Celles qui ont pris sa suite fournissent peu à peu un modèle d'identification et légitiment une prise de pouvoir institutionnel et politique qui diffère de l'ambition artistique. Ces deux ambitions, politique et artistique, sont liées dans l'imaginaire de la plupart des metteurs en scène hommes interrogés, de même que dans l'histoire de la profession. Les femmes interviewées qui souhaitent accéder à la direction d'un lieu affirment clairement cette ambition avec une détermination longuement mûrie. Diriger une institution nationale représente un débouché moins évident que pour les hommes interviewés. Pascale Goetschel, historienne de la décentralisation théâtrale, qui souligne l'absence de femmes à la tête des institutions nationales, conclut un article sur l'identité des directeurs de CDN avec ces mots : « [...] aujourd'hui, être directeur de CDN, c'est moins être détenteur d'une notoriété médiatique qu'être un notable culturel à la qualité artistique reconnue par ses pairs et par l'État. Là réside sans doute le principal élément de leur identité » (Goetschel 2008, 109). Cette reconnaissance porte sur des propositions artistiques qui ont bénéficié de soutiens relationnels et institutionnels, se sont développées et ont été diffusées.

Reine Prat (2006, 26) le suggère la qualité du travail se consolide dans des infrastructures de formation, au cours de temps de résidences, de répétitions, et en fonction du nombre de représentations<sup>58</sup>. Ce temps de travail dépend du budget et de la

---

<sup>57</sup> Le théâtre jeune public continue aujourd'hui à être majoritairement mis en scène par des femmes. Voir HCE – *Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture*, 2018, p. 35.

<sup>58</sup> De même, l'historienne de l'art féministe Linda Nochlin, dans « Pourquoi n'y a-t-il pas de grands artistes femmes » (1971) s'interroge sur la destinée et l'éducation artistique du petit Picasso s'il avait été une femme

diffusion dont disposent les spectacles de l'artiste. Une jeune metteuse en scène, diplômée de l'Université de Nanterre explique :

Parce que [...] je commence à pas mal maîtriser et pour mieux maîtriser, honnêtement, à un moment donné, il faut avoir les moyens. J'adore les metteurs en scène qui disent : « Oui, il faut apprendre à faire du théâtre avec ce qu'on a sous la main ». Maintenant je sais hyper bien faire du théâtre avec ce que j'ai sous la main. Pour passer à un autre niveau, pour passer une ambition, pour aller explorer d'autres choses... juste pouvoir explorer, se dire : « Tiens, j'ai envie de faire de la vidéo et j'ai envie d'un groupe de musique en direct ». Le temps que ça prend, les moyens que ça prend, avoir un bon vidéo projecteur, rien que ça... Moi je veux travailler avec la vidéo. Ok, avoir un bon vidéo projecteur et travailler la vidéo... Moi, je suis pas vidéaste personnellement. Ça veut dire que j'apprends ? Je mets dix ans ! [...] Je suis pas musicienne. Je vais apprendre à faire de la musique ? [...] Si je veux travailler avec des gens de qualité et faire des choses de qualité, à mon avis, il faut des moyens. Et si on ne me les donne pas, concrètement, je n'y arriverai jamais, c'est pas vrai [...] parce qu'à un moment donné on ne peut plus évoluer. Après ça veut dire demander l'argent et pour demander de l'argent, il faut être dans les bons réseaux. Là, dans le réseau parisien... franchement ce sont de vieux dinosaures qui se connaissent tous. Il faut vraiment que ça pète. Cela dit, je suis assez contente, il y a pas mal de nouveaux qui sont arrivés qui, à mon avis, vont être assaillis par de jeunes loups ou de jeunes louves comme moi. Ça va peut-être être très dur pour eux dans les années à venir. [...] Il y a quand même des petits gars tout jeunes [...] qui arrivent et qui ont des lieux, ce qui était pas le cas il y a trois ans...

Metteuse en scène, anonymat préservé

En 2010, 52% des « jeunes compagnies » au budget inférieur ou égal à 30 000 euros sont dirigées par des femmes contre 19% quand le budget excède 150 000 euros (Urrutiaguer, Henry et al. 2011, 61). Les femmes sont responsables de l'administration des compagnies à deux têtes dans 65% des cas, assurant ainsi une fonction de « second rang » par rapport à la responsabilité artistique (Urrutiaguer, Henry et al. 2011, 138). 78% des aides allouées au théâtre par l'administration centrale et décentralisée en 2014 ont été allouées à des compagnies dirigées par des hommes<sup>59</sup>. Ces chiffres montrent que les hommes directeurs artistiques ont davantage de moyens pour consolider leurs propositions. La progression professionnelle et l'accès aux postes de direction sont donc plus favorables aux hommes. Alors qu'elles cherchent des coproducteurs, ils ont accès aux grands plateaux (Hamon 2016, 19), lieux de diffusion réputés, commentés par les critiques, promoteurs pour candidater et être nommés à la direction de CDN ou théâtres nationaux. Les metteuses en scène qui conçoivent leurs œuvres pour de grands plateaux sont peu nombreuses : Alexandra Badéa, Julie Béres, Pauline Bureau, Julie Duclos, Caroline Nguyen Guiela, Cécile Pauthe, Marie Rémond.

De plus, une subvention publique comme celle de la Direction Régionale des Affaires Culturelles intervient avant la création. Les critères d'appréciation des expert.e.s portent donc sur des créations passées qui ont elles-mêmes reçues subventions publiques et succès médiatique<sup>60</sup>. Il devient primordial de sortir de ce fonctionnement circulaire pour favoriser les artistes femmes « moins payées, moins aidées, moins programmées, moins récompensées » (HCE 2018, 3), dont, par conséquent, les œuvres ne répondent pas toujours aux critères formels des expert.e.s « qui veulent des spectacles pros, nickels, léchés, lisses... » (Constance, CNSAD + 10 ans).

A contrario, la place faite par les metteuses en scène femmes à l'action culturelle et aux pratiques amateurs les relègue aux sphères de l'éducation, de la santé, du social, alors que les domaines plus lucratifs et esthétiquement indépendants du monde social sont réservés aux hommes. Ces orientations sont partagées avec de nombreuses autres

<sup>59</sup> Département des études de la prospective et des statistiques, MCC. Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication, 2017, cité dans *Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action*, p. 34.

<sup>60</sup> Voir Bérénice Hamidi-Kim dans *Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture*, HCE, 2018, p. 61.

sphères professionnelles, y compris celle des hauts fonctionnaires (*Le Plafond de verre dans tous ces états*, 2017, 63). Un plus grand accès aux dispositifs les mieux rémunérés (conventionnement et compagnie à rayonnement national et international) permettrait aux metteuses en scène d'accéder à de meilleurs niveaux de production, d'être mieux accompagnées et davantage programmées dans les CDN et festivals nationaux et internationaux.

## Plafond et parois de verre : représentations et pratiques discriminatoires à l'encontre des metteuses en scène

L'expression « plafond de verre », utilisée en premier lieu par Carol Hymowitz et Timothy Schellhardt en 1986 puis par Anne Morrison en 1992, cherchait à « nommer les barrières invisibles et artificielles créées par les comportements et les préjugés qui bloquent l'ascension des femmes » aux postes les plus élevés en entreprise (Cappelin 2010, 35). Alors que femmes et hommes ont les mêmes diplômes, qu'elles sont nombreuses au bas de la pyramide des emplois, les perspectives qui s'ouvrent aux hommes sont plus avantageuses. Des recherches sur les postes de management et de direction en entreprise montrent que les femmes sont tenues isolées « des réseaux informels de pouvoir » et qu'elles sont promues majoritairement à des postes comme la gestion des ressources humaines qui ne leur permettent pas d'atteindre les vice-présidences ou présidences. Ces postes sont appelés « parois de verre ». Les mondes des arts, celui du théâtre en particulier, fonctionnent de la même façon, ce qui fait dire à Angelica Lidell qu'il est plus « hypocrite », la discrimination y étant moins visible ou attendue (Lidell 2011, 17). Comme le montrent Marie Buscatto et Catherine Marry dans un article de 2009, « Le plafond de verre dans tous ses éclats. La féminisation des professions supérieures au XX<sup>e</sup> siècle », la métaphore du plafond de verre est insuffisante pour « saisir la dynamique de construction des inégalités sexuées aux différents moments des carrières professionnelles : le recrutement, l'affectation dans les premiers emplois, les mobilités horizontales (fonctionnelles, géographiques...), les statuts et modes de rémunération » (Buscatto, Marry 2009, 171). Parois et plafond de verre pour les femmes metteuses en scène se dissimulent dans l'ensemble des activités qu'implique le métier, notamment en dehors du travail artistique. Tous et toutes s'accordent pour dire que seuls 20% du temps est consacré à la création et aux répétitions. Le reste est destiné à l'administration et à une gestion formelle et informelle : prospection, recherche de financements, rendez-vous, communication, diffusion, montages de partenariats d'action culturelle, activités pédagogiques, « soirées régulières au théâtre pour y croiser du monde ». « Miracle, de temps en temps, on se retrouve avec des acteurs dans une salle de répétition ! », s'exclame une metteuse en scène. L'existence des freins externes qui ont été mentionnés alimente les processus d'autocensure qui touchent aussi bien les productions et directions artistiques des femmes metteuses en scène que leurs activités d'intendance et administratives. Il a déjà été question de la répartition inégalitaire des financements et de ses conséquences. Plusieurs autres éléments apparus dans les entretiens permettent de comprendre la façon dont les pratiques et représentations discriminatoires insidieuses à l'encontre des metteuses en scène peuvent être consolidées ou au contraire contournées.

- La mise en scène est perçue par les metteuses en scène comme une activité masculine.
- Les metteuses en scène font souvent l'objet d'un traitement machiste ou misogyne de la part des directeurs et directrices de lieux.
- Certaines metteuses en scène développent un sentiment d'inhibition ou d'intimidation, faisant part d'incompréhensions et de déceptions qui semblent agir comme une autocensure et modérer, consciemment ou inconsciemment, leurs ambitions professionnelles.
- Déçues ou intrépides, elles ont toutes le sentiment de devoir ou d'avoir dû se sur-légitimer et « s'autoriser à » en multipliant les expériences d'apprentissage (formations multiples et assistanats à la mise en scène) ; elles ont toutes mis du

- temps à se nommer « metteuse en scène ».
- Enfin, les metteuses en scène ont toutes éprouvé une difficulté à se faire reconnaître par le milieu en tant que metteuses en scène après avoir été assistantes de metteurs en scène hommes notoires.

## Metteur en scène, une profession masculine ?

Qu'elles soient comédiennes, qu'elles aient envie de monter un spectacle ou qu'elles jouissent déjà d'une certaine réputation, le métier de « metteur » en scène est appréhendé comme une activité masculine. Une comédienne sortie depuis peu de l'ESAD rend compte de sa conception de la profession : « celle d'un homme déterminé ».

Ben, metteur en scène, c'est vraiment de la direction. Faut vraiment tenir de rênes, c'est violent, c'est difficile. [...] Il faut gérer les emplois du temps... faut avoir des idées. Et, c'est très physique comme métier. Faut avoir un sacré caractère déjà... Savoir dire oui, savoir dire non, être ferme. Le metteur en scène avec qui je travaille actuellement, il est parfait. Il sait ce qu'il veut. Du coup, t'as confiance [...] Sinon, je ne sais pas pourquoi, et effectivement, je ne pourrai pas citer un seul metteur en scène femme.

Louise, comédienne, ESAD + 1 an

À la question « quelles qualités sont nécessaires pour s'insérer sur le marché du travail ? », une metteuse en scène répond « persévérance, audace, avoir des couilles ! » Elle revient ensuite à plusieurs reprises sur l'*intelligentsia* masculine de sa promotion qui a, selon elle, participé à sa formation intellectuelle et l'a rassurée sur ses qualités.

Je dois admettre que ça aussi, c'est un peu délicat à dire, mais quand j'étais dans ma classe, y avait de fortes têtes et des hommes, très cultivés, on va dire. Ils inspiraient énormément de respect et de... je veux dire ils avaient du poids dans les décisions collectives de groupe, dans tout, mais même par rapport aux profs, ça se voyait. C'était les intellectuels de la bande de notre classe. Et moi, j'ai été très vite fascinée par eux [...]. Et après, quand j'ai commencé à intégrer leur conversation, à sortir avec eux, à passer toutes nos soirées à discuter, quand j'ai commencé à les fréquenter beaucoup, c'est vrai que j'étais la seule femme du groupe. [...] Oui, j'ai été à bonne école, parce que les garçons de ma classe en question, c'étaient vraiment de fortes têtes. [...] C'est vrai, c'étaient des garçons, ils faisaient peur. Et du coup, je sortais avec l'un d'entre eux [...]. Et donc, j'étais sa petite amie. Et il a fallu que j'arrive au niveau de mon copain.

Comédienne, anonymat préservé

Nathalie, comédienne et metteuse en scène, diplômée du CNSAD, dit « construire un cheminement d'artiste de théâtre sans devoir changer de peau ou de costume ou de casquette ». Elle évoque Stanislas Nordey comme une figure inspiratrice et se dit « beaucoup plus respectueuse, sensible à la parole des hommes, et beaucoup plus sévère avec les femmes ». Cette confiance « naturelle » dans les figures masculines relève pour elle de « choses personnelles ». Quant à la gestion des compagnies<sup>61</sup>, plusieurs metteuses en scène aguerries, réalistes, accomplies et intrépides, conscientes des discriminations liées au genre, commentent :

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

Metteuse en scène, anonymat préservé

<sup>61</sup> Voir aussi plus loin la partie intitulée : « Autocensures, inhibitions et sur-légitimation des metteuses en scène ».

Non, mais moi, ça a été très radical. Je pense qu'on doit comprendre, si ce n'est maîtrisé, au moins comprendre : une compagnie, c'est une petite entreprise, c'est une PME. Ils l'ont compris depuis longtemps.

Metteuse en scène, anonymat préservé

## Metteurs et metteuses en scène : un traitement différencié selon le sexe

Les metteuses en scène disent n'éprouver aucune difficulté à diriger des comédiens hommes excepté quand elles leur sont liées affectivement. C'est le rapport aux directeurs des lieux qui, spontanément relevé par chacune d'entre elles, est estimé difficile à gérer. L'autorité est instinctivement associée à la figure masculine, la modestie et l'assistance à l'inverse sont rattachées à la femme qu'elle soit ou non épouse ou mère (Löwy 2006, 174). Une metteuse en scène raconte avoir commencé en co-mise en scène avec un homme :

On était deux, et plus d'une fois, on s'adressait davantage à lui qu'à moi alors qu'il n'y avait aucune raison. [...] On était deux metteurs en scène, un homme et une femme, mais je suis passée plus d'une fois pour l'assistante.

Manon, Metteuse en scène, Nanterre + 10 ans

Les entretiens rendent compte de pratiques d'intimidations vis-à-vis de jeunes femmes metteuses en scène de la part des plus âgés des directeurs de théâtre. Les femmes metteuses en scène peuvent, comme Manon, être ignorées, infantilisées, ou encore, par le biais de blagues d'ordre sexuel ou de tentatives de séduction déplacées, ramenées à leur identité sexuée. Ces comportements discréditent l'autorité et les propositions artistiques des metteuses en scène. Les deux extraits d'entretiens ci-après relatent ce type de traitements, l'un paternaliste (voir aussi Prat 2009, 59), l'autre phallocrate.

Par contre, moi, ce qui m'agace, c'est le côté paternaliste. Je suis assez jeune et les gens sont un peu condescendants. [...] Je sais que j'ai un petit minois et je fais assez jeune et les gens, ils sont assez surpris quand vous voulez parler cash. Certains hommes de 50-60 ans... c'est... alors qu'un homme parlerait pareil, ce serait...

Metteuse en scène, anonymat préservé

La première chose par rapport à la séduction - c'est évidemment très présent de manière générale quand on est une femme dans le monde du travail - c'est une chose réelle, concrète, la hiérarchie étant plutôt en général masculine... Elle est d'emblée, voilà... pas qu'avec des metteurs en scène... avec des directeurs de théâtre. Le nombre de fois où...nécessairement, invariablement, ça arrive à la petite culotte. C'est inévitable.

Question : « Ça arrive à la petite culotte », ça veut dire qu'ils font une blague sur votre petite culotte ?

Réponse : Ça, c'est dans le meilleur des cas, une blague sur votre petite culotte ou sur la hauteur des talons. Éventuellement, si on a fait la connerie de mettre une jupe... Parfois il faut savoir s'en servir aussi, ça peut être utile, ça peut être un atout. [...] En tant que metteur en scène, je le subis moins, parce que c'est une histoire de position. Et quand, lors d'un entretien, je sens que ça glisse sur la petite culotte ou ce genre de choses, très clairement, je me fous de la personne. Je lui rappelle très concrètement qu'on est dans le cadre d'un entretien et que je ne me permets pas de parler de sa bite. Donc, on ne va pas non plus parler de ma chatte. On peut parler très cru, il faut remettre les choses à leur place.

Metteuse en scène, anonymat préservé

Les commentaires sur « les attributs de la féminité » freinent l'aspiration, l'autoréalisation et la poursuite des ambitions professionnelles (Löwy 2006, 174) même si, comme le signale la metteuse en scène citée, la séduction est une ressource ambiguë dont

elles se servent (Buscatto 2008). Les intimidations répétées créent des inhibitions chez les metteuses en scène qui subissent ces comportements avant de pouvoir les critiquer et les combattre. Elles se montrent insistantes pour engager un dialogue autour de leur projet artistique et d'une éventuelle programmation. Elles signalent parfois la mauvaise foi des directeurs en question quand elles repoussent les rapports de séduction envisagés : accusations et atteintes morales à leur personne s'ajoutent alors au préjudice. Elles manqueraient d'humour, de détente, seraient pudibondes ou mal dans leur peau ! La situation professionnelle n'est pas plus favorable quand les metteuses en scène se trouvent face à des directrices de lieux. Toutes rapportent un manque de solidarité et une certaine misogynie. Silvia, metteuse en scène de 40 ans, comédienne et assistante à la mise en scène pendant plusieurs années avant de suivre la formation de Nanterre, signale : « Elles ne vous font pas des ponts d'or en disant : 'viens je vais t'aider ma cocotte'. Non, pas du tout, c'est : 'J'ai ferré ma place et j'y reste !' ». Ilana Löwy explique qu'il est attendu des femmes qui travaillent dans un milieu masculinisé « [qu']elles s'adaptent à la culture dominante, voire qu'elles prouvent leur loyauté en dénigrant d'autres femmes, [...] la loyauté vis-à-vis d'autres femmes risqu[ant] de les isoler parmi les hommes » (Löwy 2006, 187). Les femmes directrices de lieux, évoquées dans les entretiens ne représentent en aucun cas pour les interviewées les intérêts des metteuses en scène<sup>62</sup>. Cela relève peut-être du caractère encore exceptionnel de leur présence dans les postes à responsabilités. De fait, le simple fait qu'une femme dirige une institution n'entraîne pas toujours d'action positive en faveur des autres femmes.

## Autocensures, inhibitions et sur-légitimation des metteuses en scène

Certaines metteuses en scène disent avoir idéalisé le métier. Elles ont une conception que l'on pourrait qualifier de nostalgique (« c'est un peu triste », dit l'une d'entre elles), pensant qu'avant, « le côté commercial [ne] pren[ait] pas le dessus sur le côté artistique », l'argent ayant « dénaturalisé » les projets artistiques. C'est en effet « l'esprit du chef d'entreprise » (toujours masculin dans leurs formulations), le fait de parler d'argent, de production et de diffusion qui les rebute ou les intimide, les « empêche de faire les bonnes connexions et rencontres » et de « monter les marches ». « J'ai beaucoup de mal (et il va falloir que je change), à accepter cette position de pouvoir, mais je ne sais pas trop si homme / femme, ça change quelque chose » conclut l'une d'entre elles. Cet obstacle, que certaines franchissent au cours des années avec détermination et aplomb en adoptant un discours réaliste et entrepreneurial en amène d'autres à diversifier leurs activités et à faire le choix d'enseigner pour vivre.

Marie Buscatto et Hyacinthe Ravet ont montré que l'enseignement était parfois vécu par les musiciennes comme une solution de repli pour laquelle les femmes seraient « naturellement » enclines, parce que supposées « douées » pour les métiers en lien avec les relations humaines (Löwy 2006, 181). Manon, metteuse en scène, passe le Diplôme d'État d'enseignement du théâtre et Alice, metteuse en scène, le Certificat d'Aptitude de professeure de théâtre après avoir cherché un moyen de gagner sa vie qui lui permette de continuer à faire de la mise en scène. Alice enseigne seize heures par semaine dans un conservatoire d'arrondissement, ce qui lui a permis de quitter le système de l'intermittence et la course au cachet, « ce système qui, selon elle, est un cadeau [et qui] devient juste un poison pour la création ». Elle dit pouvoir ainsi « prendre le temps d'entrer dans une vraie démarche de travail » et échapper « au montage absurde de spectacles en quatre-cinq semaines ». Porteuse de projets, elle paye systématiquement l'ensemble des intervenant.e.s sur ses créations, sauf elle-même. L'enseignement peut en effet être perçu comme une solution de repli dans le réseau et l'entourage d'artistes femmes, alors qu'il constitue, en règle générale, une simple polyvalence pour les hommes metteurs en scène et « pédagogues », terme curieusement plus employé par les diplômé.e.s pour désigner leurs enseignants masculins.

---

<sup>62</sup> Notons cependant que plusieurs directrices de CDN se montrent solidaires vis-à-vis des metteuses en scène.

Au niveau de la mise en scène, je me retrouve toujours à justifier le fait que je sois prof...mais bizarrement, comme je l'ai complètement assumé en disant que je veux être libre et je me fous du temps que ça va mettre, y a des producteurs qui m'ont suivie à des moments [...]. Tout à coup, j'inversais le positionnement que tout le monde a. Je leur disais : « Mais ça n'a pas de sens en fait ce que vous faites ! »

Alice, Nanterre + 10 ans

Le rapport « Territoires et ressources des compagnies en France », rédigé par Daniel Urrutiaguer et Philippe Henry, rend compte du nombre important de compagnies dirigées par des femmes qui animent en province des activités socioculturelles (Urrutiaguer, Henry 2011, 180). Elles sont d'ailleurs plusieurs à parler avec enthousiasme et altruisme des ateliers amateurs menés aux côtés de leurs créations. Celles dont les ressources proviennent d'autres activités que la production et la vente de leur spectacle, renoncent-elles à un certain idéal professionnel, comme celui de diriger une institution nationale, qui impliquerait d'entrer dans une forte concurrence ? L'enseignement et l'action culturelle peuvent-ils être envisagés comme une alternative à un système artistico-économique vécu comme trop confrontant et contraignant ? Cette alternative exclut-elle l'ambition à diriger des lieux ? En 2018, l'augmentation du budget du MCC dédié au programme 224 « Transmission des savoirs et démocratisation de la culture » qui vise à « renforcer les dispositifs de démocratisation culturelle et d'accès à la culture » et à développer l'éducation artistique et culturelle<sup>63</sup>, les appels à participations de non-professionnel.le.s dans les projets d'artistes associés aux CDN, la présentation des œuvres réalisées sur le territoire sur les scènes des théâtres, l'obligation pour les artistes de présenter des projets d'éducation artistique et culturelle, font apparaître des enjeux artistiques jusqu'alors peu considérés. Une metteuse en scène interviewée, professeure certifiée, estime que « la pédagogie est vue comme le parent pauvre des professionnels », mais que ce « mépris est en train de changer ».

Deux tâches qui incombent aux directrices de compagnie résultent, dans un premier temps, d'efforts particuliers souvent évoqués par les metteuses en scène :

1. Parler de son travail et écrire des dossiers qui défendent les projets de création (tâche intellectuelle et rédactionnelle),
2. Gérer budgets et équipes (tâches organisationnelles et techniques).

Ces appréhensions vécues par les metteuses en scène nous invitent à faire une parenthèse sur l'histoire de la mise en scène dite moderne. Elle émerge à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle et repose sur le pouvoir symbolique acquis par les intellectuels à la même époque et sur l'expansion de la presse et de l'édition. Le terme « mise en scène » apparaît au lendemain de la Révolution française, mais c'est l'intellectualisation et l'écriture qui confèrent au metteur en scène son statut de créateur et entraînent la reconnaissance du métier. Les hommes ont le monopole de l'exercice de cette intellectualisation. Les femmes en sont exclues. En dehors des théâtres de sociétés destinés à des publics privés et restreints, elles ne signent ni mises en scène, ni critiques, ni commentaires, ou prennent des noms de plumes. Cette répartition reconduit un modèle éducatif qui confère aux hommes la connaissance abstraite, la théorie et les affaires publiques.<sup>64</sup>

[...] les hommes du XIX<sup>e</sup> siècle prennent l'effet pour la cause : ils croient que c'est parce qu'elles ne sont pas intelligentes que les femmes ne sont pas instruites, alors que c'est parce qu'elles ne sont pas instruites, qu'elles leur apparaissent moins intelligentes qu'eux et, par conséquent, incapables de l'exercice de la pensée théorique.<sup>65</sup>

<sup>63</sup> Budget général. Mission ministérielle. Projets annuels de performance. Annexe au projet de loi des finances pour 2018, MCC, p. 197 et suivantes.

<sup>64</sup> Sur l'exclusion des femmes du régime de la mise en scène au début du XX<sup>e</sup> siècle, je renvoie à mon article « Suzanne Bing, collaboratrice de Jacques Copeau. Enquête sur la constitution d'un patrimoine théâtral », *Les Cahiers du LabEx CAP*, n°1, juin 2015 (titre du numéro : *La Construction des patrimoines en question : contextes, acteurs, processus*), Publications de La Sorbonne, p. 10-64.

<sup>65</sup> Nicole Mosconi 2004, p. 213.

Comme l'ont expliqué Nicole Mosconi et Juliette Rennes, argumenter l'exclusion des femmes par une différence naturelle permet de faire croire qu'il ne s'agit pas d'une idéologie (ce qui reviendrait à dire « nous préférons que les femmes n'accèdent pas à nos réseaux et privilèges »), mais bien d'un état de fait, d'une loi naturelle, d'un ordre immuable du monde dicté par la nature (Rennes 2007, 63).

L'ancrage historique montre que la profession de metteur en scène repose, en dehors du travail au plateau, sur une légitimité à la théorisation et sur des capacités de gestionnaire, autre activité impliquant organisation, rationalisation et prises de décisions, associées à une efficacité managériale perçue comme masculine. Acquérir le savoir-faire de « management », « gérer des équipes techniques, administratives et artistiques » joue un rôle décisif dans la conquête d'une légitimité, élargit les représentations de possibles ascensions professionnelles et développe l'ambition personnelle. De la même manière, savoir parler et écrire sur son travail artistique (alors que ce dernier n'est souvent qu'à l'état de projet au moment où se font les demandes de subventions) galvanise les désirs d'accomplissements artistiques et institutionnels. Béatrice, comédienne pendant dix ans avant d'être assistante à la mise en scène puis metteuse en scène, témoigne, comme d'autres, d'un parcours où elle acquiert peu à peu confiance dans l'exercice de communication et de rédaction de dossiers.

Au départ, comme je voulais me convaincre que je pouvais le faire, et comme je n'étais pas certaine de pouvoir le faire, je communiquais mal, je le disais mal, de manière embrouillée. C'est pour ça que je parle de position [...]. Je le vois bien dans ma manière de parler maintenant : j'ai quelque chose de déterminé, de posé dans mes baskets et je vais droit, alors que c'était pas le cas il y a trois ans ou quatre ans. Donc, c'est un long parcours. Si on fait le bilan, c'est quand même dix ans. Bien sûr que j'ai eu énormément de mal à faire un dossier, à poser tout ça, à pouvoir en parler, évidemment. Par contre, j'ai l'impression d'avoir passé la page.

Metteuse en scène, anonymat préservé

Plusieurs des metteuses en scène interviewées insistent sur le fait « d'oser mettre en scène », de « passer le cap », certaines remarquant qu'elles partagent « ces préoccupations de la difficulté à oser beaucoup plus avec des femmes bizarrement ». Les questions de légitimité et de confiance en soi sont omniprésentes. « Moi j'avais très envie, mais je me posais toujours la question de la légitimité. Pourquoi je prends la parole ? » explique l'une d'entre elles. La difficulté à obtenir reconnaissance et financement, et « l'indifférence aliment[ent] l'autocensure et le doute quant à la valeur de son travail » (Claire Jude de Larivière 2018, 17).

Pour se légitimer, elles multiplient les assistanat et les formations : « Bien que je connaissais le métier, ça me paraissait impossible de prendre les commandes d'une voiture sans avoir le permis, ça reviendrait à ça, alors que j'ai conduit plein de fois ». Elles reviennent sur leur besoin de cumuler les formations pour faire reconnaître le bien-fondé de leur démarche, parfois sur « un manque de confiance en soi évident ». « Vous voyez, j'ai eu besoin de faire Nanterre, le CNSAD, Dauphine. On peut pas me reprocher que je ne sais pas où je suis alors que des hommes, ils vont se lancer plus facilement ».

Plus diplômées, les femmes rentabilisent moins bien que les hommes ne le font leurs expériences et formations. Elles mettent plus de temps à se nommer « metteuse en scène » et, refusant pour la plupart le « metteuse en scène » trop sonore et contraire à la règle de la rime féminine muette dont le « e » ne compte pas (Planté 2000), s'interrogent sur la féminisation de la locution. Cette réserve intègre les résistances de l'imaginaire linguistique et ses liens avec les suprématies. L'une d'elle retrace ses insécurités linguistiques et l'usage de locutions limitatives, se dépréciant ou semblant exprimer au conditionnel, « une esquisse de sa pensée » et de ses projets (Slembek 2001, 67) :

Au départ, ce qui me frappait, c'était ma formulation. Je me disais, c'est bizarre, pourquoi je dis pas : « Je suis metteur en scène », « je peux », « je le fais » ? Pourquoi je dis : « peut-être que », « il serait probable que », « certainement », « je

ne sais pas si c'est possible », « j'aimerais ». C'était plutôt dans ma formulation. Par exemple, c'est une chose qui me frappait en entretien au début.

[...]

Dire « je suis metteur en scène », dire que je ne suis que metteur en scène, ça m'a pris un temps fou, mais un temps fou... même avec des copines. [...] Mais alors, pourquoi, j'en sais foutre rien. C'était vraiment un truc comme si j'allais avoir l'air ridicule... quelque chose de cet ordre-là, très très étrange quand même. [...] J'ai ce sentiment-là en tous les cas, c'est que la légitimité pour une femme, elle n'est absolument pas induite dans son éducation. Je parle de manière générale, la légitimité, tout simplement, j'ai le sentiment que la légitimité pour une femme, c'est quelque chose qui s'acquiert.

Metteuse en scène, anonymat préservé

Les hommes metteurs en scène interrogés inscrivent plus spontanément leur travail dans une rupture esthétique et n'évoquent pas de difficulté à se dire « metteur en scène ». La metteuse en scène est toujours sexuée, jugée trop « masculine » et agressive, ou féminine et effacée (Buscatto 2008). « Je vois, les nanas, si elles sont pas comme un homme, c'est-à-dire grande gueule, etc., et encore des fois, on les punit parce qu'elles l'ouvrent trop ! », constate une comédienne.

Il arrive aussi qu'au cours des années, les metteuses en scène aient atteint un sentiment de légitimité et un tel degré « [d']excellence parce qu'elles savent que c'est très dur pour elles, pour les filles » comme le dit un metteur en scène interrogé, qu'elles ont déjoué à leur avantage les inégalités. Le passage ci-après d'une metteuse en scène qui acquiert une certaine notoriété rend compte d'une évolution où elle passe d'une perception romantique du métier à un sens des réalités ancré sur le terrain d'offres et de demandes culturelles.

Quand je présentais mes projets, j'étais toujours dans des discussions artistiques, mais aujourd'hui, les programmeurs, ils sont... Le projet artistique compte, attention, mais ils s'en foutent, c'est « Qu'est-ce que vous allez faire comme action culturelle à côté ? Comme axes ? C'est quoi votre budget ? Quels sont vos soutiens ? Quels sont les partenaires ? Comment vous comptez mettre en place le projet et qu'est-ce que vous allez développer autour ? ». Moi, j'étais dans un discours essentiellement artistique et je sortais de mes rendez-vous souvent en pleurs parce que... je me souviens d'un de mes premiers rendez-vous, j'avais même pas de budget.

Silvia, Nanterre + 5 ans

## Passer de l'assistantat à la mise en scène, une gageure à soutenir

La plupart des comédien.ne.s passent du rôle d'interprète à celui de metteurs/metteuses en scène ou d'assistant.e.s parce qu'ils/elles ne supportent plus d'être dirigé.e.s, ne se sentent « plus très à l'aise en tant qu'outil, parce qu'être acteur, c'est être un outil quand même, au service de... ». Certain.e.s profitent de périodes creuses pour concevoir leur projet. Ce passage « audacieux » n'est toutefois pas vécu de la même manière par les hommes et les femmes. Franchir le seuil d'assistant.e à la prise de direction en tant que metteur ou metteuse en scène semble plus difficile pour les femmes. C'est alors que se font sentir la résistance informelle du réseau et la progressive détérioration des probabilités d'ascension (Cappelin 2010, 37). Une des metteuses en scène identifie l'existence du plafond de verre dans ce passage de l'assistantat à la mise en scène. En effet, Gaspard évolue aisément entre ses activités d'assistant et de metteur en scène ; sa fonction de second constitue un tremplin pour passer à la direction artistique. Quant aux aspirantes metteuses en scène, revendiquer une place identique à celle qu'occupe celui qu'elles secondent peut être vécu par la profession comme une transgression ou une usurpation<sup>66</sup> : « Dire que cette place était aussi pour moi ! J'ai trouvé des tapes dans le dos, très amicales, mais comme on encourage une brave bête quoi » déclare Nathalie.

Très rarement, très exceptionnellement, c'était de l'ordre de l'exception, dans des phases de transition qui étaient de passer de comédienne à assistante ou d'assistante à metteur en scène [...] j'ai rencontré des personnes qui m'ont dit : « Vas voir un tel. Tiens, tu pourrais faire ça... tiens, est-ce que tu as pensé à ça ? ». C'est vraiment exceptionnel. Effectivement, j'étais confrontée à 99.9% à un monde d'hommes. Je suis en train de réfléchir, et non, je n'ai jamais travaillé avec une metteuse en scène femme.

Barbara, Nanterre + 1 an

Silvia, diplômée de Paris Nanterre en 2008, est assistante-dramaturge sur un spectacle accueilli dans un théâtre national ; elle enchaîne ensuite les assistantats sur plusieurs créations où elle prend en charge la direction d'acteurs/actrices. En 2009, elle crée sa compagnie et dirige une équipe de dix-sept personnes tout en continuant à assister plusieurs metteurs en scène dont les spectacles tournent dans les théâtres nationaux et CDN. Appréciée en tant qu'assistante par l'ensemble des équipes et par les théâtres qui l'accueillent, elle met trois ans à faire reconnaître son propre travail de metteuse en scène. « J'avais beaucoup beaucoup travaillé, explique-t-elle, mais finalement toutes les rencontres que j'avais faites... ils m'avaient vue comme l'assistante de et pas comme... ». Les liens tissés avec la profession en tant que personnel de renfort aux créations des metteurs en scène hommes ne garantissent en aucun cas une insertion facilitée dans les réseaux en tant que metteuse en scène.

Les gens vous considèrent encore comme une assistante et pas comme un metteur en scène [...] dans l'assistantat à la mise en scène... j'étais dans l'idée d'apprendre, j'étais encore dessous... à la soumission de, sans autorisation à. J'étais toujours sous la tutelle de quelqu'un. Je n'étais pas la responsable.

Silvia, Nanterre + 5 ans

L'assistantat pris en charge par les femmes concourt à la réussite masculine. À l'inverse, l'accès des femmes aux ressources sociales et économiques des metteurs en scène crée une concurrence qui pourrait mettre en péril les suprématies masculines. Les metteuses en scène disent devoir « reconstruire les liens » ou se tourner vers de nouvelles relations. Les débuts et passages de l'assistantat à la mise en scène sont particulièrement

---

<sup>66</sup> Juliette Rennes 2007, p. 65, écrit au sujet de l'arrivée des femmes sur le marché des diplômés et des professions sous la troisième République : « L'adéquation entre l'ethos professionnel et l'ethos de la virilité est si ancrée dans les représentations sociales des qualités nécessaires à l'exercice de ces professions [dans la santé ou la justice] que toute demande féminine de participation est perçue – plus encore que comme une usurpation de statut professionnel – comme une transgression sexuelle : ces femmes-là veulent être des hommes ».

marqués par « les promesses [des directeurs/directrices de lieux] qui ne sont pas tenues ». Manon raconte :

J'ai un projet qui devait tourner dans deux salles de spectacles parisiennes et finalement, ça ne s'est pas fait... ils m'avaient dit « oui » et puis maintenant « non ». J'étais partie à l'étranger, j'avais l'avis favorable de la DRAC. C'était lancé. J'étais certaine que ça allait se faire. Ça a été la catastrophe. Du coup, j'ai pas pu toucher la subvention DRAC<sup>67</sup> parce que je n'avais pas assez de représentations. Comme un projet met un an et demi à voir le jour...

Manon, Nanterre + 10 ans

Elles surmontent refus et obstacles, « réinvitent et réinvitent » programmeurs et producteurs, personnes de la profession et critiques pour être, plus laborieusement que les metteurs en scène et assistants hommes, reconnues comme artistes à part entière produisant « en [leur] nom propre ». Comédiens et metteurs en scène font part du zèle qu'elles déploient : « Je rencontre beaucoup moins de filles glandeuses que de garçons », dit l'un. Un autre relate :

C'est une nana. Les techniciens, c'est vraiment un monde beaucoup plus macho encore, mais macho qui s'assume ! Au moins, ils sont honnêtes. Ils le sont, ils le montrent. Alors que nous, nous sommes dans un monde macho qui essaye de montrer qu'on ne l'est pas alors qu'on l'est. Il faut qu'elles en fassent quatre fois plus.

L'assistantat à la mise en scène qui constitue un tremplin pour les hommes qui « font leurs armes » peut devenir pour certaines femmes une paroi de verre qui gêne leur progression vers une reconnaissance de leur compétence et disposition à être metteuse en scène. Il en va autrement quand elles sont filles d'une personnalité du monde la culture ou que les metteurs en scène qu'elles ont secondés les soutiennent et programment leurs spectacles. Célie Pauthé, directrice du CDN de Besançon dont les spectacles sont programmés sur les grands plateaux des théâtres nationaux est artiste associée au Théâtre National de la Colline de 2010 à 2014 sous la direction de Stéphane Braunschweig dont elle avait été l'assistante.

---

<sup>67</sup> « L'aide [DRAC] sera versée dès 10 dates validées par contrats, 20 % au moins des dates de représentation devront se dérouler dans la région où la demande est déposée. », Fiche DRAC : *Aide à la production dramatique 2016* DRAC, <http://www.culturecommunication.gouv.fr/Regions/DRAC-Ile-de-France>.

## Réseau et emploi à l'épreuve de la maternité

Sont exclu.e.s et discriminé.e.s ceux et celles qui ne participent pas aux pratiques de recrutement informel (Lutter 2013). Le fait d'avoir des enfants, de s'en occuper le soir pendant les premiers mois peut fragiliser l'intégration dans le réseau d'interconnaissance et par conséquent, les carrières. Alors que les femmes les plus jeunes déclarent vouloir avoir des enfants et ne pas « s'enfermer dans des calculs de probabilités du type 'si j'ai un enfant, ma carrière est foutue' », nombre de comédiennes ou metteuses en scène sorties de l'école depuis cinq ans ou plus font le choix de ne pas avoir d'enfants pour éviter « d'ébranler [leur] carrière » ou parce que « la quête de sens est ailleurs... dans la vocation ».

Moi, je sais que je reporte chaque année un projet d'enfant. Et c'est la grande question à un moment donné. Qu'est-ce qu'on choisit ? La vie professionnelle ou personnelle ? [...] C'est bien beau que Filipetti envoie ses super lettres en disant « Oui, il faut plus de parité et tout », mais « Donne-nous les moyens, crée des crèches, crée de l'infrastructure, permets-nous de nous libérer de nos difficultés ». La volonté de l'État, moi ça me fait rire. Bon, c'est une discrimination positive nécessaire... mais faut inscrire aussi cette vision politique dans une construction d'équipements, d'infrastructures... accompagner le projet ! Quand les femmes, elles sont à des postes de direction, les gamins, ils sont où ? Par exemple, la Suède, la Norvège, etc. on est grave en retard.

Silvia, metteuse en scène, Nanterre + 5 ans

En effet, plusieurs analyses soulignent l'hypocrisie des pouvoirs publics qui maintiennent une séparation entre vie professionnelle et vie privée. « Le refus d'entrer dans la vie privée des femmes tout en soulignant les 'trous' dans leurs CV est une attitude éminemment hypocrite et un choix politique », écrit le collectif de 520 historiennes signataires de la tribune « En histoire, mettons fin à la domination masculine », publiée dans le journal *Le Monde* du 12 octobre 2018.

L'ensemble des difficultés que connaissent comédiennes et metteuses en scène pour intégrer le marché de manière durable ne sont pas imputables à la maternité. Il convient néanmoins de ne pas sous-estimer son coût professionnel. Réveillant les vieux démons d'une prétendue incompatibilité entre création (activité culturelle plus volontiers réservée aux hommes) et procréation (qui renvoie à la fonction biologique, dite « naturelle » de la femme), la grossesse provoque des réactions de rejet aussi bien de la part des metteurs/metteuses en scène pour les comédiennes, que de celle des directeurs/directrices de lieux pour les metteuses en scène. Toutes celles que nous avons interrogées racontent des rendez-vous « où [elles] n'[allaient] pas enceinte », parce que sinon, « ils focalisent, ils peuvent pas, ils écoutent plus ce qu'on raconte ». « Il faut quand même montrer malgré tout qu'on est disponible, qu'on n'a pas autre chose. Dans ce métier, ce qui marche, c'est ceux qui sont 200% disponibles » relate l'une d'elles. Plusieurs comédiennes racontent la façon dont elles ont été remplacées sur le champ après que leur employeur a appris qu'elles étaient enceintes, le non-renouvellement d'un CDD ne constituant pas un licenciement. Les quelques refus pendant le congé maternité entraînent rapidement une absence de propositions pour des comédiennes considérées, après quelques mois d'absences comme non « recrutables » (Buscatto 2008, 98).

Et puis, quand je suis tombée enceinte, je répétais un spectacle. J'ai choisi de continuer le spectacle. On a joué à Avignon. J'étais enceinte de quatre mois et demi. J'étais payée, mais on était logés dans un camping ; les conditions n'étaient pas bonnes. J'ai accepté parce que j'avais besoin d'argent, mais physiquement j'ai vraiment morflé ; je suis tombée malade. Quand j'ai appris qu'on était logés dans un camping où il n'y avait pas d'électricité, j'ai pété un câble au téléphone et le metteur en scène m'a dit : « Écoute, c'est mon spectacle avant ta grossesse ». Je pense que ça, c'est des choses qu'on dit aux femmes ! En ça, je trouve qu'il y a de la misogynie quand même. Je pense qu'il était particulièrement misogyne en plus. [...] Après y'a des metteurs en scène femmes qui sont terribles avec les femmes. C'est arrivé à mon conjoint de travailler sur un spectacle mis en scène par une femme [...]. Dans

le spectacle, la première comédienne, qui devait jouer la mère, a un enfant qui tombe très gravement malade... et du coup, la metteuse en scène prend une autre comédienne. La deuxième comédienne tombe enceinte. Et là, la metteuse en scène qui est une femme qui a un enfant a essayé de changer le contrat pour faire en sorte qu'il soit écrit dans le contrat que les femmes n'ont pas le droit de tomber enceintes. Elle a essayé de faire en sorte que la comédienne qui est tombée enceinte pendant le projet rembourse les répétitions qu'elle avait déjà faites. Ça a été très loin. C'est assez fréquent dans ce métier-là des réactions comme celle-là. [...] Quand j'étais enceinte, un metteur en scène qui m'a contactée pour une lecture, je l'ai prévenu que pour la lecture, ça se verrait que j'étais enceinte... et je n'ai pas eu de nouvelles. Je l'ai recontacté : « Comment se fait-il que je n'ai pas eu le texte ? ». Je n'ai jamais eu de nouvelles de ma vie. Ça me met en colère. [...] Je vois autour de moi, dans la compagnie dans laquelle je travaille, le noyau dur, on est six... Dans les six, il y a deux femmes. Moi, j'ai un enfant, l'autre comédienne n'aura pas d'enfant et dans les quatre garçons, y'en a deux qui ont des enfants. Plus d'hommes qui ont des enfants que de femmes. [...] Moi, je ne voulais pas avoir d'enfant à cause de mon métier comme beaucoup de comédiennes (elles n'en veulent pas, il y a beaucoup de comédiennes qui n'ont pas d'enfant, les comédiens plus, mais les comédiennes, non !), mais mon conjoint en voulait un, donc j'en ai fait un, j'ai pas regretté. J'aimerais bien en avoir d'autres même... mais je crois que ce ne sera pas possible parce que c'est un métier trop difficile pour avoir des enfants. [...] En fait, j'avais beaucoup de propositions de metteurs en scène qui m'appelaient et puis je suis tombée enceinte. J'ai refusé, du coup j'ai refusé quelques projets et depuis, je n'ai plus de propositions. C'est peut-être un hasard ou peut-être qu'il y aura d'autres femmes dans le même cas, mais ça m'interroge quand même.

Comédienne, anonymat préservé

La maternité accentue la division sexuée du travail entre conjoint.e.s. Si après la naissance du premier enfant l'activité professionnelle de celui qui devient le « pourvoyeur de ressources » tend à augmenter, les jeunes mères, sur qui repose principalement la garde de l'enfant, sortent souvent du système de l'intermittence pendant quelques mois ou davantage, s'éloignant ainsi d'un milieu professionnel qui requiert d'être disponible le soir pour ne pas se faire oublier, participer à une sociabilité tant affective que professionnelle, et maintenir son réseau en place (Testenoire 2012, 71-81). Barbara, metteuse en scène pendant sept ans avant de suivre le Master professionnel « Mise en scène et dramaturgie » de l'Université de Nanterre, témoigne de la difficulté à concilier maternité et entretien de liens professionnels collaboratifs :

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

Pour Alice, metteuse en scène, mère de deux enfants, également diplômée de l'Université de Nanterre, la discrimination entre hommes et femmes réside aussi dans la moindre disponibilité des femmes metteuses en scène à exercer leur métier et à entretenir leurs liens professionnels et affinités en dehors du foyer. Une enquête de grande ampleur (Munch et al. 1997 cité par Lutter 2013, 3) pointe le fait que la parentalité affecte la taille du réseau des mères mais pas celui du père. La moindre propension des femmes à élargir, entretenir leur réseau et à le faire fructifier professionnellement est ici accusée par la dissymétrie dans la répartition des tâches parentales et domestiques, les femmes étant rattachées « aux tâches éducatives et du *care* » (Löwy 2006, 223). Outre la double journée qui combine vie domestique et professionnelle, les femmes ont la charge mentale de la vie

familiale<sup>68</sup>. Le parcours d'Alice, qui quitte le père de ses enfants après plus de dix ans de vie commune, semble moins affecté après la séparation, la garde partagée lui permettant d'exercer son métier et de répondre aux exigences de sociabilité une semaine sur deux à temps plein.

Question : Vous voulez ajouter quelque chose au sujet de la discrimination homme femme dans le spectacle vivant ?

Alice : Ben, la discrimination, elle se fait déjà au foyer en fait en amont. Ça se fait là. Dès qu'il y a des enfants en plus... c'est ce que j'ai vécu pendant treize ans, parce que ça coûte cher d'avoir des enfants... y'en a plein qui arrêtent.

Alice, Nanterre + 10 ans

Les horaires des sociabilités des intermittent.e.s du spectacle accentuent la difficulté à se rendre disponibles. Les onze jours de congé paternité autorisés après la naissance d'un enfant constituent une mesure inégalitaire pour les mères qui, quelle que soit leur profession, assument très largement les charges de la parentalité. Seuls l'allongement du congé paternité et les aménagements d'emploi du temps pour les femmes aussi bien que pour les hommes pourront faire évoluer les mœurs pour une plus grande répartition des charges parentales dans les couples hétérosexuels (Froidevaux-Metterie 2018, 40-41). L'attention précoce apportée par le père à l'enfant empêcherait que la charge mentale ne repose uniquement sur la mère qui devient dès lors la seule experte à même de juger de ses besoins<sup>69</sup>.

Même les femmes politiques le disent : « Oui, je fais de la politique, mais s'il y a un rendez-vous chez le docteur, c'est moi qui y vais ». Un mec, il ne va pas annuler un rendez-vous parce que son petit est malade. [...] Les femmes, quand elles sont que sur la discrimination, ça ne marche pas. Les autres en face ont trop peur. C'est pour ça que je dis que je ne sais pas comment ça peut évoluer. Moi, je pense qu'il faut continuer à se battre pour pas qu'il y ait régression. Après, je pense que ce sont les mères qui doivent éduquer leurs garçons, et les pères aussi, mais d'abord les mères. J'ai un garçon, j'ai toute une éducation sur ça, sur la place de la femme, etc. Il y a une responsabilité là-dessus. Je pense qu'il faut éduquer les mères à éduquer leurs garçons. Ma mère, elle avait un garçon et une fille, et c'est clair et net que quand il fallait débarrasser la table, elle demandait à la fille. Et pourtant, elle était féministe.

Elizabeth, Nanterre + 5 ans

En définitive, la maternité, qui requiert une certaine stabilité géographique une fois les enfants scolarisés, est susceptible de ralentir le nombre de contrats pour les comédiennes et les possibilités de programmation ou coproduction pour les metteuses en scène. Elles affrontent ensuite une moindre visibilité et valeur sur un marché du travail dont elles se sont absentes.

Par exemple, les soirées. Je crois que c'est très important d'aller aux soirées, aux fêtes qui sont organisées, aux premières de spectacles. Moi, je n'y vais jamais. De toutes les façons, je ne peux plus parce que j'ai un enfant et je n'ai pas forcément les moyens de prendre une baby-sitter. Je sors très peu et je pense que ça m'exclut beaucoup du milieu. Après, j'y vais pas non plus parce que ça ne me plaît pas, ça ne m'amuse pas. J'aimerais bien penser qu'on peut arriver à jouer sans forcément rentrer dans ce fonctionnement-là. Je ne sais pas si c'est vrai, mais... J'ai un enfant et mon statut de femme a beaucoup changé depuis que j'ai un enfant. J'ai perdu beaucoup de... Il y a plein de gens qui ne travaillent plus avec moi depuis que j'ai un enfant. En fait, je ne travaille plus qu'avec une seule personne aujourd'hui.

Garance, CNSAD + 10 ans

---

<sup>68</sup> Camille Froidevaux-Metterie 2018, p. 40 écrit : « Bien connu des femmes, le phénomène (devoir penser à tout et tout organiser dans la vie domestique) a été 'révélé' par la blogeuse Emma dans sa BD *Un autre regard*, (Massot éditions, 2017).

<sup>69</sup> Sur ces questions, voir Camille Froidevaux-Metterie 2018, p. 39-42.

Qu'elles soient mères ou non, les metteuses en scène qui ont quatre ou cinq spectacles derrière elles et se projettent dans des postes de directions de lieux nationaux reviennent sur des parcours où elles sont « pass[ées] et repass[ées] par la petite porte ». L'acquisition de sa propre légitimité en premier lieu, puis de la reconnaissance du milieu se fait « petit à petit » de manière graduelle et « artisanale ». La métaphore du tissage revient à deux reprises dans les entretiens, renvoyant certes à une activité historiquement féminine, le tisser, mais aussi à la construction progressive d'un réseau et de liens qui s'élaborent de manière continue, en persistant dans l'effort « avec détermination et appétence ».

## Conclure, préconiser

Quels éléments nouveaux apporte l'analyse de plusieurs entretiens de femmes et d'hommes, comédiennes et comédiens, metteuses et metteurs en scène, pour la plupart de moins de 40 ans, sur leur parcours ? Leurs récits permettent d'observer les mécanismes d'accès et de maintien dans le métier, les autoreprésentations, et les articulations entre les projets personnels et les espaces d'opportunités qui leur sont offerts.

Il semble qu'on puisse faire le constat d'une ambition à deux vitesses : celle des désillusionnées lasses et celle des « jeunes louves » ! L'avenir dira. Les plus sollicitées et moins disponibles pour répondre à notre enquête, « préparent le coup d'avance », enchaînent projets et rendez-vous. Elles ont le plus souvent reçu une éducation non sexiste ; elles sont au fait des statistiques sexuées, connaissent les obstacles, les nomment et trouvent des stratégies pour les combattre. Elles gèrent leur « compagnie comme une PME », s'en accommodent et se projettent dans moins de dix ans à la direction d'une institution nationale. Pour les autres, aussi entrées dans le théâtre en tant que comédiennes, l'assignation à l'apparence, le discrédit auquel elles sont renvoyées, leur dépendance vis-à-vis des producteurs et diffuseurs, s'intériorisent et modèrent, par contagion, ambitions personnelles et accès à l'autorité. Elles sont ainsi empêchées de parvenir aux postes les plus propices aux évolutions de carrière, prioritairement réservées à l'entre-soi d'une hégémonie masculine, blanche, aux capitaux culturel et social assurés.

Les ambitieuses ont une détermination constituée dans le temps grâce à des rencontres liées à leurs formations, succès, échecs et rebondissements. Elles ont conscience des difficultés et des rapports de pouvoir, et ont une représentation d'elles-mêmes dans l'exercice du pouvoir artistique et institutionnel, l'inverse de l'auto-exclusion. Elles font usage d'un langage alternativement artistique et administratif, à même de convaincre financeurs et programmeurs à l'écrit comme à l'oral, et, à l'avenir, les membres des commissions qui recrutent les artistes à la tête des institutions théâtrales. Elles ont assez interrogé leur propre légitimité à être metteuses en scène pour ne plus redouter de diriger un Centre Dramatique National ou Régional, quoique ces fonctions aient été historiquement, et sont toujours à l'heure actuelle dans l'inconscient collectif, des métiers d'hommes. Élément de toute une vie de socialisation et d'expériences professionnelles au cours desquelles le sentiment de sécurité, mis à l'épreuve, se sédimente : elles ont confiance ! C'est le sens que la directrice du CNSAD, comédienne et metteuse en scène Claire Lasne Darcueil donne à son parcours quand elle déclare lors du débat du 16 mars 2015 au Théâtre de la Colline<sup>70</sup> :

Pourquoi me suis-je retrouvée à des endroits où il n'y avait jamais eu de femmes plusieurs fois dans ma vie ? Je suis certaine que c'est le sentiment de ma propre liberté, l'assurance que j'ai reçue, que j'ai eu la chance de recevoir au sein de ma famille. [...] C'est là où je suis contente d'être maintenant dans une maison de la formation. Je pense que là où on peut vraiment agir, c'est là-dessus, transmettre ce sentiment de confiance en soi, de confiance dans son indépendance, dans son autonomie.

Pour les autres, comment, aux différents moments de leur parcours, contrebalancer le découragement issu du « narcissisme négatif », pour reprendre la belle expression de Michèle Le Dœuff dans « Cheveux longs, idées courtes » ? Comment lutter contre les présomptions d'incompétences qui continuent à peser sur les femmes ?

Que préconiser ? Une politique paritaire incisive de programmation théâtrale et de nomination des dirigeant.e.s des Centres Dramatiques Nationaux. Il n'est plus utile de le prouver : aucune évolution « naturelle » n'advient dans l'accès des femmes aux postes à responsabilités – « l'égalité ne pousse pas comme l'herbe verte ! », proclame Geneviève Fraisse lors du débat du 16 mars 2015 au Théâtre de la Colline. Si l'action positive peut

---

<sup>70</sup> Évoqué à plusieurs reprises ici, ce débat, « Le théâtre en mâle d'héroïnes : actrices, représentations, réalités » a été organisé par HF-IDF dans le cadre de la Saison Égalité 2013-2016.

stigmatiser « l'identité » supposée homogène du groupe exclu, et renforcer la catégorisation binaire et hiérarchisée, c'est bien la considération d'un traitement différentialiste favorable aux hommes qui rend nécessaire la législation. Rappelons qu'en 2014, 77% des montants attribués au spectacle vivant par l'administration centrale et décentralisée ont été alloués à des projets dirigés par des hommes (HCE 2018, 34).

Comme l'ont fait remarquer plusieurs sociologues (Achin 2007, 161), les groupes d'hommes ne sont pas identifiés comme des groupes sexués. Réaliser qu'ils forment un groupe sexué est une étape indispensable pour penser des mesures en faveur de l'égalité. « Le droit est 'différentialiste' dès lors que son but est d'éradiquer les inégalités produites par la société. », écrit Françoise Gaspard (2011, 152). Le Mouvement HF propose « [d'] inscrire des objectifs d'égalité femmes-hommes dans les textes-cadres, lettres de mission et cahiers des charges des institutions qui dépendent du Ministère de la Culture et de la Communication et de l'Éducation Nationale » (Manifeste HF, version 2017), proposition accompagnée de mesures d'incitations positives et d'objectifs chiffrés via un système de bonus et malus dans la Feuille de route égalité présentée par Françoise Nyssen le 7 février 2018. Cela suppose de réviser les critères de sélection des candidat.e.s, les metteuses en scène ayant pour la plupart des parcours atypiques avec une alternance de formations, d'assistantats, de périodes d'activités et d'inactivités en cas de maternités.

L'objectif de parité dans les nominations, primordial, est toutefois insuffisant, les femmes nommées à la tête des institutions ne souhaitant pas toujours défendre les intérêts des autres femmes. Ont été rapportés ici des témoignages de comportements sexistes et méprisants vis-à-vis de femmes metteuses en scène de la part de directrices et programmatrices ayant intégré le groupe masculin des « légitimé.e.s ». En effet, une série de travaux ont montré que la présence d'individu.e.s de groupes sous-représentés dans les institutions politiques n'implique pas nécessairement une représentativité effective ; elle se borne parfois à une présence symbolique (Sénac 2015, 71-72).

Force est de constater que « plafond de verre » ne vient pas soudainement empêcher l'accès à un certain niveau de financement et de responsabilités. Il s'édifie en amont, dans les inégalités et des rapports de pouvoir (parfois sexualisés) entre hommes et femmes au cours de la formation et de la carrière professionnelle. C'est donc sur les empêchements externes et les inhibitions vécues par les femmes metteuses en scène et les comédiennes qui pourraient s'engager dans la profession, qu'il convient d'agir pour restreindre les barrières informelles qui leur sont défavorables : assignations à son sexe et à son physique, sexualisation des rapports de pouvoir, entre-soi masculin, difficultés entrepreneuriales, moindre reconnaissance des qualifications, nécessaire sur-légitimation, surcharge parentale. Ces sujets qui se sont dégagés des entretiens menés structurent la présente étude.

Enfin, répétons ici ce que Reine Prat avait identifié « [...] cinq domaines d'observation qui constituent autant de strates où se sédimentent les inégalités tout au long du parcours professionnel : - les enseignements artistiques, les formations aux métiers de la culture, l'insertion professionnelle, / - les relations de travail au sein des entreprises, / - l'exercice des responsabilités et la prise de décision, / - l'accès aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique, / - les représentations artistiques ». (Reine Prat 2009, 31).

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

- de travailler sur les représentations : 1. De soutenir des images de personnages fictifs féminins non stéréotypés, et complexes<sup>71</sup>, et d'encourager la programmation de textes contemporains d'auteurs et d'autrices, 2. de développer, dans les lieux d'enseignement, des analyses critiques des stéréotypes de genre, et en introduisant un travail

---

<sup>71</sup> Voir à ce sujet par exemple Myriam Marzouki dans Gonthier-Maurin 2013, p. 135.

dramaturgique et pédagogique sur les représentations, le répertoire, la distribution et la direction d'acteurs et actrices,

- de briser le tabou sur les pratiques d'intimidation et de harcèlement sexuel dans les formations et le monde professionnels, de veiller à la parité dans les recrutements des pédagogues des écoles nationales, et de proposer une déontologie de l'enseignement dans les écoles nationales et privées d'art dramatique (Gonthier-Maurin 2013, Manifeste HF version 2017, charte contre les discriminations des écoles supérieures d'art 2015, charte égalité femmes/hommes mise en place au CNSAD en 2018)

- de transmettre et diffuser les données sociologiques sexuées sur le milieu du théâtre aux professionnel.le.s et élèves,

- d'enseigner la gestion et la socioéconomie du spectacle afin que l'aspect managérial de la direction de compagnie que la plupart des metteuses en scène redoutent ne soit plus un facteur discriminant,

- de conditionner l'attribution de financements publics à l'égalité hommes/femmes, qu'il s'agisse des lieux de diffusion pour des programmations paritaires ou d'aide à la production des projets artistiques (HCE 2018, Feuille de route égalité 2018-2022 du MCC).

Une étude complémentaire sur les trajectoires de femmes metteuses en scène vingt ans après leur formation dans une école nationale, incluant celles qui ont candidaté et celles qui ont accédé à la direction de lieux nationaux<sup>72</sup> permettra d'examiner les leviers et les mécanismes d'entrave dans les parcours accomplis. Appelons-en enfin à la vigilance de chacun et chacune d'entre nous pour rétablir le déficit d'attention aux œuvres et au travail artistique des femmes.

Publication en ligne  
Janvier 2019

Raphaëlle Doyon est maîtresse de conférences  
Département Théâtre  
Université Paris 8, EA 1573  
doyonraphaëlle@gmail.com

---

<sup>72</sup> Je remercie Delphine Naudier, directrice de recherche au CNRS, sociologue du genre, de cette suggestion. Cela a déjà été mentionné : cette enquête est actuellement menée par Lila Boses, Mahaut Taudière (étudiantes en M2 PCAI à l'Université Paris 8 sous ma direction), et Anna Pheulpin (étudiante en M1 Genre Politique et Sexualité à l'EHESS sous la direction de Delphine Naudier).



## Bibliographie

AUDIENS, 2015, *Enquête sur le devenir des artistes-interprètes issus du CNSAD et de l'École du TNS après la fin de leur période JTN*, Enquête commandée par le Jeune Théâtre National et réalisée par Audiens, février 2015, téléchargeable à l'adresse : [http://www.jeune-theatre-national.com/Themes/v1/media/site\\_doc\\_15.pdf?PHPSESSID=309a61b1d61d20fc1d8a354b3d93dffa](http://www.jeune-theatre-national.com/Themes/v1/media/site_doc_15.pdf?PHPSESSID=309a61b1d61d20fc1d8a354b3d93dffa)

BACHELOT NGUYEN Marine, 2016, « Chaillot, 23 avril 2016, Contribution de Marine Bachelot Nguyen », consultable à l'adresse : <https://blogs.mediapart.fr/decoloniser-les-arts/blog/071116/chaillot-23-avril-2016-contribution-de-marine-bachelot-nguyen>.

BÄRFUSS Lukas, 2011, « Au théâtre, on a toujours affaire à des stéréotypes », réponses aux questions envoyées par Astrid Schenka, *Outrescène*, n° 12, mai 2011, *Contemporaines ? Rôles féminins dans le théâtre d'aujourd'hui*, p. 6-10.

BENHAMOU Anne-Françoise (dir.), 2007, *OutreScène*, mai 2007, n°7, *Metteuses en scène le théâtre a-t-il un genre ?*

BENHAMOU Anne-Françoise (dir.), 2011, *Outrescène*, mai 2011, n° 12, *Contemporaines ? Rôles féminins dans le théâtre d'aujourd'hui*, avec une introduction « Contemporaines ? », p. 2-3.

BESSIN Marc, BISSON Marianne, 2011, « Déprises sexuelles : penser le vieillissement et la sexualité », *Genre, Sexualité, Société*, automne 2011, *Viellir*. Article téléchargeable à l'adresse : <https://gss.revues.org/2241>

BUSCATTO Marie, 2008a, « L'art et la manière : ethnographies du travail artistique », *Ethnologie française*, 2008, 1, vol. 38, *L'Art au travail*. Article téléchargeable à l'adresse : <http://www.cairn.info/revue-ethnologie-francaise-2008-1-page-5.htm>, consulté le 10.08.2014.

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

BUSCATTO Marie, MARRY Catherine, 2009, « Le plafond de verre dans tous ses éclats. La féminisation des professions supérieures au XX<sup>e</sup> siècle », *Sociologie du travail*, avril-juin 2009, vol. 51, n°2, p. 170–182

BUSCATTO Marie, 2010, « Leader au féminin ? Variations autour du jazz », *Cahiers du genre*, 2010, vol. 1, n°48, p. 149-172.

BUSCATTO Marie, LEONTSINI Mary, NAUDIER Delphine, 2017, « Introduction. Genrer la critique d'art : la fabrication d'une reconnaissance minorée des femmes artistes et de leurs œuvres », *Du genre dans la critique d'art*, sous la dir. de Marie Buscatto, Mary Leontsini, Delphine Naudier, Paris, éditions des archives contemporaines.

BURCH Noël, SELLEUR Geneviève, 2009, *Le Cinéma au prisme des rapports de sexe*, Philosophie et cinéma Paris, J. Vrin.

*Cahier des missions et des charges des Centres dramatiques nationaux*, circulaires de 2010 du Ministère de la Culture et de la communication, disponible à l'adresse : <file:///C:/Users/Univ/Downloads/Charte%20des%20Centres%20dramatiques%20nationaux.pdf>

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

CHAMPY Florent, 2009, *La Sociologie des professions*, Paris, PUF.

*Contre les discriminations, les Écoles Supérieures d'Art s'engagent*, charte de l'ANdEA – Association nationale des écoles supérieures d'art, téléchargeable à l'adresse : [file:///C:/Users/Univ/Downloads/charte\\_discriminations\\_mars\\_15.pdf](file:///C:/Users/Univ/Downloads/charte_discriminations_mars_15.pdf), consulté le 15 septembre 2018.

COLLIN Françoise, 1978, « Un autre rapport au langage : note sur l'expérience des Cahiers du GRIF », *Les Femmes et leurs maîtres*, textes rassemblés par Jacqueline Abenas-Bastié, Paris, Christian Bourgeois, p. 331-343.

CORDIER Marine, 2015, « Le genre en scène(s). La place des femmes dans les professions du spectacle », *Théâtre/Public*, juillet-septembre 2015, n°217, *Théâtre en travail. Mutations des métiers du spectacle (toujours) vivant*, p. 76-80.

COUSTILLAC Cécile, « Repousser les murs de la petite robe, entretien avec Françoise Benhamou », *Outrescène*, n° 12, mai 2011, *Contemporaines ? Rôles féminins dans le théâtre d'aujourd'hui*, p. 118-124.

CRENSHAW WILLIAMS Kimberlé, 2005, *Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur*, Traduit de l'anglais (américain) par Oristelle Bonis, *Féminisme(s), Penser la pluralité, Cahiers du genre*, n°39, 2005, p. 51-82.

CROMER Sylvie, 2010, « Le masculin n'est pas un sexe : prémices du sujet neutre dans la presse et le théâtre pour enfants », *Cahiers du Genre*, n°49, 2010, p. 97-115.

DAVIS Tracy, 2018, « Questions pour une méthodologie féministe de l'histoire du théâtre », trad. R. Doyon, *Genre et arts vivants, Horizons/ Théâtre*, n°10-11, juin 2018, Presses Universitaires de Bordeaux, p. 171-201, [« Questions for a feminist methodology in theatre history », *Interpreting the Theatrical Past, Essays in the Historiography of Performance*, edited by Thomas Postlewait and Bruce A. McConachie, University of Iowa, 1989, p. 59-77.]

CUKIERMAN Leïla, DAMBURY Gerty et VERGÈS Françoise (dir.), 2018, *Décolonisons les arts !*, L'Arche, Paris, 2018.

DŒUFF Michèle, 1980, « Cheveux longs, idées courtes », *L'Imaginaire philosophique*, Paris, Payot, p. 135-166.

DORIGNON Camille 2011, « Wenceslas Lizé, Delphine Naudier, Olivier Roueff, *Intermédiaires du travail artistique. À la frontière de l'art et du commerce* », *Lectures* [En ligne], Les comptes rendus, 2011, consultable à l'adresse : <http://lectures.revues.org/6489>, consulté le 27.11.16.

DOYON Raphaëlle 2015, « Suzanne Bing, collaboratrice de Jacques Copeau. Enquête sur la constitution d'un patrimoine théâtral », *Les Cahiers du LabEx CAP*, n°1, juin 2015, Titre du numéro : *La Construction des patrimoines en question : contextes, acteurs, processus*, Publications de La Sorbonne, p. 10-64.

DUBOIS Vincent, 2013, *La Culture comme vocation*, Paris, Raisons d'agir.

*Étude sur la formation à la direction des établissements culturels du spectacle vivant*, Catherine Girard, Pierre Moutarde, Sylvie Pébrier, inspecteurs de la création et des enseignements artistiques (danse, théâtre et musique), Ministère de la Culture et de la Communication, Direction de la Musique, de la Danse, des Théâtres et des Spectacles, Service de l'inspection et de l'évaluation, juin 2006.

FASSIN Éric, 2014, « *Exhibit B* est-il un spectacle raciste ? L'art doit tenir compte de la sensibilité des victimes du colonialisme », *Le Monde*, samedi 29 novembre 2014.

*Femmes de théâtre. Pour une scène sans frontières, Études théâtrales*, Revue du Centre d'Études théâtrales, Université catholique de Louvain, n°8, 1995.

FÉRAL Josette, 2007, *Mise en scène et jeu de l'acteur : entretiens, Tome III. Voix de femmes*, Montréal, Québec Amérique.

FRASER Nancy, 2005 [1997], « Multiculturalisme, anti-essentialisme et démocratie radicale. Genèse de l'impasse actuelle de la théorie féministe », *Cahiers du genre*, 2005, vol. 2, n°39, *Féminisme(s), Recompositions et mutations*, traduction Marie Ploux, p. 27-50.

FRAISSE Geneviève, 1989, *Muse de la raison : la démocratie exclusive et la différence des sexes*, Aix-en-Provence, Alinéa.

GASPARD Françoise, 2011, « Du patriarcat au fratriarcat. La parité comme nouvel horizon du féminisme », *Cahiers du Genre*, vol. 2011, n°3, (HS n° 2), p. 135-155.

GOFFMAN Erving 2002, *L'Arrangement des sexes* [1977], trad. de l'anglais par Hervé Maury, éd. préparée et présentée par Claude Zaidman, Paris, La Dispute.

GONTHIER-MAURIN Brigitte, 2013, *Rapport d'information du Sénat n°704, fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le thème de « La place des femmes dans l'art et la culture »*, téléchargeable à l'adresse : <https://www.senat.fr/rap/r12-704/r12-7041.pdf>, consulté le 10 août 2014.

GUILLAUMIN Colette, 1978, « Pratique du pouvoir et idée de Nature (1) L'appropriation des femmes », *Questions Féministes*, Février 1978, n° 2, *Les Corps appropriés*, pp. 5-30

GUILLAUMIN Colette, 1992, *Sexe, race et pratique du pouvoir. L'idée de nature*, Paris, Côté Femmes.

HAMON Cécile, 2016, « Mission sur l'égalité femmes-hommes dans le spectacle vivant ; constats et propositions d'action », téléchargeable à l'adresse : [file:///C:/Users/Univ/Downloads/etude\\_egalitefh\\_2016.pdf](file:///C:/Users/Univ/Downloads/etude_egalitefh_2016.pdf),

*Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture. Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action*, Danielle Bousquet, Présidente du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, Stéphane Frimat, et Anne Grumet, rapporteur.e.s Brigitte Arthur et Claire Guiraud, co-rapporteuses Rapport n°2018-01-22-TRA-03, voté le 22 janvier 2018, téléchargeable à l'adresse : [file:///C:/Users/Univ/Downloads/hce\\_rapport\\_inegalites\\_dans\\_les\\_arts\\_et\\_la\\_culture\\_20180216\\_vli\\_gh.pdf](file:///C:/Users/Univ/Downloads/hce_rapport_inegalites_dans_les_arts_et_la_culture_20180216_vli_gh.pdf), consulté le 15 mars 2018.

« Il faut convoquer des assises culturelles pour encourager les diversités en France », *Le Monde*, lundi 30 mars 2015, Tribune signée par Gerty Dambury, Ludmilla Dabo, Bintou Dembélé, Rokhaya Diallo, Eva Doumbia, Paulin Foualem, Karima El Kharraze, Jalil Leclair, Chantal Loïal, Nelson-Rafaell Madel, Jean-Erns Marie-Louise, Karine Pédurand, Jenny-Erns Marie-Louise, Karine Pédurand, Mohamed Rouabhi, Jenny Meta Mutela, Sandra Sainte Rose Franchine, Françoise Sémiramoth, Patrick Servius, Maboula Soumahoro, Myriam Tadessé, Françoise Vergès.

JUDDE DE LARIVIERE Claire, 2018, « L'indifférence alimente l'autocensure et le doute » ? *Le Monde*, « Débats et analyse », vendredi 12 octobre 2018, p. 17.

KATZ Serge, 2007, « L'incertitude professionnelle contre la rationalisation scolaire. Le cas pragmatique des écoles de comédiens », *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, n° 6, 2007, *Savoirs et expériences*, p. 67-75.

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

KRAKOVITCH Odile, SELLIER Geneviève et VIENNOT Éliane, 2001, *Femmes de pouvoir : mythes et fantasmes*, Paris, L'Harmattan.

LALIVE d'ÉPINAY Christian, 2012, « Les parcours de vie au temps de la globalisation, un examen du 'paradigme de parcours de vie' », *Les Dynamiques des parcours sociaux. Temps, territoires, professions*, sous la dir. de Vincent Caradec, Servet Ertul et Jean-Philippe Melchior, Presses Universitaires de Rennes, p. 21-29.

LANGÉARD Chloé, 2012, *Les Intermittents en scènes : travail, action collective et engagement individuel*, Presses universitaires de Rennes, 2012.

LAURETIS Teresa, 2007, « La technologie du genre », *Théorie queer et cultures populaires* [1987], traduit de l'anglais (États-Unis) par Marie-Hélène Bourcier, Paris, La Dispute, p. 37-94.

LIDDELL Angelica, 2011, « Aucune montagne, aucune forêt, aucun désert ne nous délivrera du mal que les autres trament à notre intention », *Outrescène*, n°12, mai 2011, *Contemporaines ? Rôles féminins dans le théâtre d'aujourd'hui*, p. 16-21.

LIZÉ Wenceslas, Delphine Naudier, Séverine Sofio (dir.), 2014, *Les stratèges de la notoriété. Intermédiaires et consécration dans les univers artistiques*, Paris, Archives contemporaines.

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

LÖWY Ilana, 2006, *L'Emprise du genre : masculinité, féminité, inégalité*, Paris, La Dispute.

MAUGER Gérard, 2007, « Conclusion. Droits d'entrée : quelques enseignements d'une enquête collective », *Droits d'entrée : modalités et conditions d'accès aux univers artistiques*, Paris, Éd. de la Maison des sciences de l'homme, p. 1-9.

MATHIEU Nicole-Claude, 1985, « Quand céder n'est pas consentir », *L'Arraisonnement des femmes. Essais en anthropologie des sexes*, textes réunis par N-C Mathieu, *Cahiers de l'homme*, Nouvelle série XXIV, Paris, École des Hautes Études en Sciences Sociales, 1985, pp. 169-234.

MENGER Pierre-Michel, 2002, « Les inégalités en spectacle », *Portrait de l'artiste en travailleur*, Paris, Seuil.

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

MENGER Pierre-Michel, 2009, *Le Travail créateur : s'accomplir dans l'incertain*, Paris, Gallimard, Le Seuil.

MOSCONI Nicole 2004, « Les femmes et les disciplines instituées », *Intellectuelles. Du genre en histoire des intellectuels*, sous la dir. de Nicole Racine et Michel Trebitsch, Éd. Complexe, coll. « Histoire du temps présent », p. 211-226.

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

NAUDIER Delphine, ROLLET Brigitte, 2007, Introduction à *Genre et légitimité culturelle. Quelle reconnaissance pour les femmes ?*, sous la dir. de Delphine Naudier et Brigitte Rollet, Paris, L'Harmattan, coll. « Bibliothèque du féminisme », p. 9-20.

NAUDIER Delphine, 2007, « Les modes d'accès des femmes écrivains au champ littéraire contemporain. », dans Gérard Mauger (dir.) *Droits d'entrée. Modalités et conditions d'accès aux univers artistiques*. Paris, Éd. de la MSH, 2007, p. 191-214.

Neuvième édition du Baromètre du Défenseur des droits et de l'Organisation Internationale du Travail sur la perception des discriminations dans l'emploi, « Le physique de l'emploi : discriminations et apparences physiques », février 2016. Étude téléchargeable à l'adresse : [http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/etudes\\_et\\_resultats\\_barometre\\_ap\\_v\\_f-v4.pdf](http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/etudes_et_resultats_barometre_ap_v_f-v4.pdf), consulté le 10.10.16.

NOCHLIN Linda, 1973, « Pourquoi n'y a-t-il pas eu de grands artistes femmes ? », [Why Have There Been No Great Women Artists ?, 1971], in *Femmes, art et pouvoir et autres essais* [1989], Nîmes, Jacqueline Chambon, 1993, p. 201-244.

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

PARADEISE Catherine, 1998, *Les Comédiens. Profession et marché du travail*, PUF, Paris.

PATEMAN Carole, 2010, *Le Contrat sexuel*, traduit de l'anglais par Charlotte Nordmann ; préface de Geneviève Fraisse ; postface d'Éric Fassin, Éd. la Découverte.

PLANA Muriel, 2012, *Théâtre et féminin : identité, sexualité, politique*, Dijon, Éd. universitaires de Dijon.

POIRSON Martial, WALLON Emmanuel (dir.), *Théâtre/ Public*, juillet-septembre 2015, n°217, *Théâtre en travail. Mutations des métiers du spectacle (toujours) vivant*.

POLLIEN Alexandre, 2010, « Faire une pause ou bifurquer ? Essai d'une typologie des trajectoires de formation », *Éducation et Sociétés*, n°26, 2, p. 123-143, disponible à l'adresse « <http://www.cairn.info/revue-education-et-societes-2010-2-page-123.htm> », consulté le 16.08.2014.

PRAT Reine, 2006, Rapport d'étape n°1, *Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation*, mai 2006, Direction de la Musique, de la Danse, du Théâtre et des Spectacles, Mission pour l'égalité et contre les exclusions.

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

- PRESSAULT David, 2011, *Éros et pouvoir : regard jungien sur les situations d'abus de pouvoir entre chorégraphes et danseurs contemporains*, Mémoire présenté comme exigence partielle de la Maîtrise en danse, Université du Québec, Montréal, 2011, consultable à l'adresse : <http://docplayer.fr/3136080-Universite-du-quebec-a-montreal.html>.
- PROUST Serge, 2006, *Le Comédien désespéré : autonomie artistique et interventions politiques dans le théâtre public*, Paris : Économica, France, Anthropos.
- PROUST Serge, VÉDRINE Corine, 2018, « Théâtre public et masculinité hégémonique. Réflexions sur les comédien-ne-s », *Normes de genre dans les institutions culturelles*, sous la dir. de Sylvie Octobre et Frédérique Patureau, Paris, DEPS, Ministère de la Culture, p. 75-100.
- RENNES Juliette, 2007, « La République face à l'accès des femmes à la méritocratie : enjeux et controverses (France, 1880-1940) », *Genre et légitimité culturelle. Quelle reconnaissance pour les femmes ?*, sous la dir. de Delphine Naudier et Brigitte Rollet, Paris, L'Harmattan, p. 57-73.
- ROLLE Valérie, MOESCHLER Olivier, 2014, *De l'école à la scène : entrer dans le métier de comédien-ne*, Lausanne, Éditions Antipodes, coll. « Existences et société ».
- ROUABHI Mohamed 2005, « Ceci est mon corps à 93° », novembre 2005, disponible à l'adresse [http://www.lesacharnes.com/Ceci\\_est\\_mon\\_corps\\_93.pdf](http://www.lesacharnes.com/Ceci_est_mon_corps_93.pdf), consulté le 19.8.15.
- RUFFINI Rosaria, 2013, « Du centre au cercle. Les communautés en mouvement de Peter Brook », *Créer ensemble. Points de vue sur les communautés artistiques (fin XIXe-XXe siècles)*, sous la dir. de Marie-Christine Autant-Mathieu, L'Entretiens, Montpellier, 2013, p. 169-180.
- SEDIRA Samira, 2013, *L'Odeur des planches*, Arles, Éd. du Rouergue.
- SÉNAC Réjane, 2015, *L'Égalité sous conditions : genre, parité, diversité*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.
- Seyrig Delphine 1976, *Sois belle et tais-toi !*, Jill Clayburgh, Marie Dubois, Delia Salvi... [et al.], participantes, première éd. Production Delphine Seyrig, France, États-Unis, 1976, seconde édition, Paris, Centre audiovisuel Simone de Beauvoir, 2006.
- SLEMBECK Edith, 2001, « Modes de communication spécifiquement féminins ou masculins », *Cahiers Masculin / Féminin, Nature, langue, discours*, sous la dir. de Merete Stistrup Jensen, Presses Universitaires de Lyon 2001, p. 65-78.
- SOFIO Séverine, Perin Emel Yavuz et Pascale Molinier, 2007, « Les arts au prisme du genre : la valeur en question (introduction) », *Cahiers du genre*, 2007, vol. 2, n°43, p. 5-16.
- SORIGNET Pierre-Emmanuel, 2010, *Danser : enquête dans les coulisses d'une vocation*, Paris : Éd. la Découverte.
- THIBAUT Adrien, 2015, « Valérie Rolle et Olivier Moeschler, *De l'école à la scène. Entrer dans le métier de comédien-ne* », *Lectures* [En ligne], Les comptes rendus, 2015, mis en ligne le 30 avril 2015, consulté le 9 août 2015. URL : <http://lectures.revues.org/17888>.
- THIBAUDAT Jean-Pierre, 2001, « Enfin, la mise en scène s'enseigne », 23 février 2001, [http://next.liberation.fr/culture/2001/02/23/enfin-la-mise-en-scene-s-enseigne\\_355720](http://next.liberation.fr/culture/2001/02/23/enfin-la-mise-en-scene-s-enseigne_355720), consulté le 8.8.15.
- TESTENOIRE Armelle, 2012, « Des parcours sexués : les effets de la parentalité », dans Vincent Caradec, Servet Ertul et Jean-Philippe Melchior (dir.), *Les Dynamiques des parcours sociaux. Temps, territoires, professions*, Presses Universitaires de Rennes, 2012, p. 71-81.
- TOMÉ Marina, « Tunnel de la comédienne de 50 ans. Un sacré tunnel où les rôles se font plus rares », <http://www.aafa-asso.org/tunnel-de-la-comedienne-de-50-ans/>, consulté le 10.10.16.
- URRUTIAGUER Daniel, HENRY Philippe et al., 2011, *Territoires et ressources des compagnies en France*, Départements des études, de la prospective et des statistiques du ministère de la Culture et de la Communication « Cartographie du spectacle vivant », octobre 2011.
- URRUTIAGUER Daniel, 2016, « La discrimination de genre : de la pratique à la direction artistique », *Africultures*, n° 103-104, p. 162-171.
- WALLON Emmanuel, 2015, « Devenir artiste. L'attraction des formations artistiques et les obstacles à l'insertion professionnelle », *Théâtre/ Public*, juillet-septembre 2015, n°217, *Théâtre en travail*.

*Mutations des métiers du spectacle (toujours) vivant*, p. 81-87.

WISS Lorraine, 2017, « Les enjeux de la parité dans le spectacle vivant », *Théâtre/Public*, avril-juin 2017, n° 224, *Présences du pouvoir*, p. 30-38.

*Women, Theatre, and Performance: New Histories, New Historiographies. Women, Theatre and Performance*. Manchester ; New York: Manchester University Press, 2000.