MOUVEMENT ÉGALITÉ Hommes-Femmes dans les Arts & la Culture

BILAN DES ASSISES DE LA TRANSMISSION DU THÉÂTRE PAR LE PRISME DES FEMMES

SAMEDI 23 NOVEMBRE 2019

ORGANISÉES PAR HF AUVERGNE RHÔNE-ALPES ET LE MOUVEMENT HF

AVEC LE SOUTIEN
DU SECRÉTARIAT D'ETAT CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
ET DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

ET LE PARTENARIAT
DE L'ECOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DES ARTS ET TECHNIQUES DU THÉÂTRE DE LYON
ÉVÉNEMENT ORGANISÉ PAR CHLOÉ BEGOU ET CHARLOTTE FERMAND ET COORDONNÉ PAR VALENTINE BRUNE DE HF AURA

HF Auvergne-Rhône-Alpes
SECRÉTARIAT D'ÉTAT CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS
Liberté Égalité Fraternité
PRÉFET DE LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
Liberté Égalité Fraternité
La Région Auvergne-Rhône-Alpes
GRANDLYON la métropole
VILLE DE LYON
ensatt ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DES ARTS ET TECHNIQUES DU THÉÂTRE

Sommaire

Introduction

Contexte

I. Informations pratiques
- Présentation de la journée
- Écoles représentées et personnes présentes
- Les chiffres

II. Résumé et recommandations
- Les conférences
- Les ateliers : recommandations
- La table ronde plénière : résumé

III Analyses
- Analyse des reproductions des inégalités
- La place de HF : contexte et actions

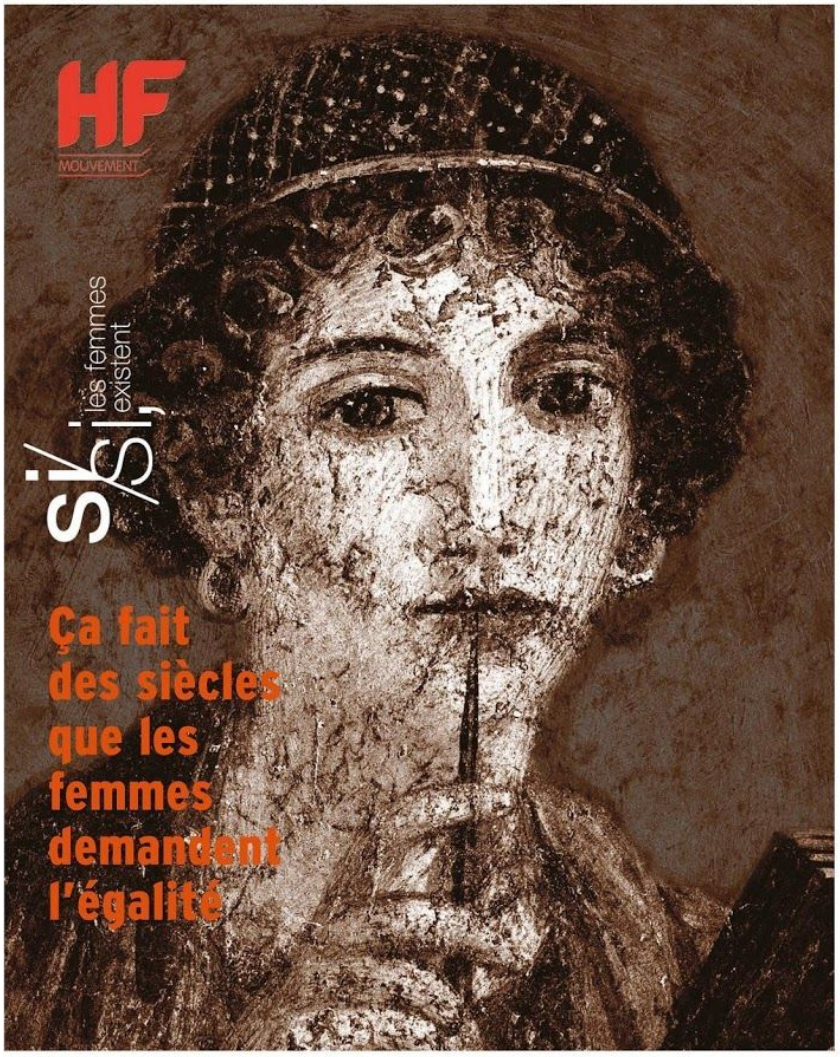
Conclusion : Quelles suites ?

Synthèse des recommandations 2019/2020 :

Remerciements

Annexes

SAPPHO



« Filles splendides, ma pensée va vers vous. (...) Oui, quelqu'un plus tard se souviendra de nous. »

POÉTESSE

630-580 av JC

Introduction

En 2006, le secteur artistique et culturel est bousculé par un rapport du Ministère de la Culture rédigé par Reine Prat[1], qui dénonce, statistiques à l'appui, des retards considérables en matière d'accès des femmes aux postes de directions, moyens de production et espaces de reconnaissance et de médiatisation dans le domaine du spectacle vivant. Ce rapport alarme sur les représentations stéréotypées des femmes dans bons nombres de productions artistiques.

L'association HF pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture, se crée dans la foulée, à Lyon en 2009. L'année suivante, 9 collectifs se constituent en régions et se regroupent en une fédération. Le Mouvement HF est né. Il se mobilise pour alerter, sensibiliser, informer les milieux artistiques et culturels sur les inégalités, pour interpeller et rencontrer les pouvoirs publics, les institutions et les professionnel.les.

Pour le Mouvement HF, l'égalité nécessite une approche globale, elle ne s'isole pas des questions qui se posent au secteur culturel dans son ensemble concernant les inégalités d'accès aux services culturels et à l'offre artistique, la répartition hyper-concentrée des moyens sur quelques-uns et sur quelques territoires, la question des publics qui restent encore massivement à l'écart, l'organisation de l'expertise ou de la gouvernance des structures.

La formation délivrée dans les écoles de formations artistiques supérieures participe à cet ensemble qu'il convient d'interroger.

C'est dans ce contexte que l'association HF Aura et le Mouvement HF organisent avec le soutien du Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes,

les premières assises de la transmission du théâtre, à Lyon (ENSATT).

En effet, les écoles qui forment les futur.e.s professionnel.e.s de la culture sont invitées à mettre en œuvre des plans d'action visant à favoriser la transmission d'une culture de l'égalité à assurer une parité au sein des équipes pédagogiques, à développer la présence

---

[1] **PRAT, Reine, Rapport d'étapes 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, Direction de la Musique, de la Danse, du Théâtre et des Spectacles, mission pour l'égalité contre les exclusions, mai 2006. Reine PRAT : inspectrice générale de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle, directrice régionale des affaires culturelles de Martinique, auteure, à la demande du ministère de la culture, de deux rapports sur l'égalité hommes-femmes dans les arts du spectacle**

d'œuvres d'autrices dans les corpus d'enseignements et les répertoires travaillés, à lutter contre toutes les formes de stéréotypes et de violences sexuelles et sexistes .

Ces assises de la transmission ont pour objectif de produire des propositions concrètes pour avancer vers l'Égalité, afin que les étudiantes puissent développer une approche singulière dans des voies où les femmes sont encore rares.

Cette première édition est vouée à se prolonger dans les années à venir dans d'autres écoles, d'autres régions pour continuer le travail engagé.

Le 23 novembre, deux thèmes principaux se sont dégagés autour desquels la journée s'est construite :

- Les contenus des enseignements (Histoire transmise, Corpus des textes étudiés, Outils et regards sur les corps, rôles pour les comédien.nes, etc…)
- Les rapports de pouvoirs et de sexisme dans les structures des écoles

Les objectifs de cette journée étaient à la fois de questionner, informer et faire réfléchir, aussi bien que de faire émerger des propositions concrètes pour oeuvrer à plus d'égalité dans les écoles de théâtre. Et de prendre ce temps pour faire émerger des paroles.

CHRISTINE DE PIZAN

« Je suis navrée et outrée d'entendre des hommes répéter que les femmes veulent être violées et qu'il ne leur déplaît pas d'être forcées. »

ÉCRIVAINE ET PHILOSOPHE

1364-1430

Contexte

Ce travail sur les écoles s'inscrit dans le contexte bien plus large de reproduction des oppressions dans la société, un terrain vaste sur lequel HF agit. Les étudiant.es sont conscient.es et/ou spectateur.ices de ces inégalités qu'ils et elles sont voué.es à rencontrer dans le monde professionnel. Il est donc indispensable de lutter sur tous les plans afin que les évolutions soient effectives.

Voici quelques chiffres [2] :

48%

des étudiant.es dans les écoles de théâtre sont des femmes

86%

sont actives lors de l'insertion professionnelle (91% des hommes)

Puis parmi les actif.ves :

36%

des artistes des spectacles sont des femmes (moins de 33% à partir de 45 ans).

33%

des personnes bénéficiaires d'aides à la création du ministère de la culture sont des femmes. Elles reçoivent 28% du montant total des aides accordées **(72% pour des hommes)**

27%

des dirigeant.es de CDN (centres dramatiques nationaux) ou CDR (centres dramatiques régionaux) sont des femmes **(73% sont des hommes).**

27%

des spectacles programmés dans les théâtres publics sont écrits par des femmes **(73% par des hommes)**

[2]Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication, Ministère de la culture 2018 et Rapport du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes « 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.

36% **des spectacles programmés dans les théâtres publics** sont mis en scènes par des femmes **(64% par des hommes)**

35% **de budget en moins** en moyenne pour les films réalisés par des femmes au cinéma

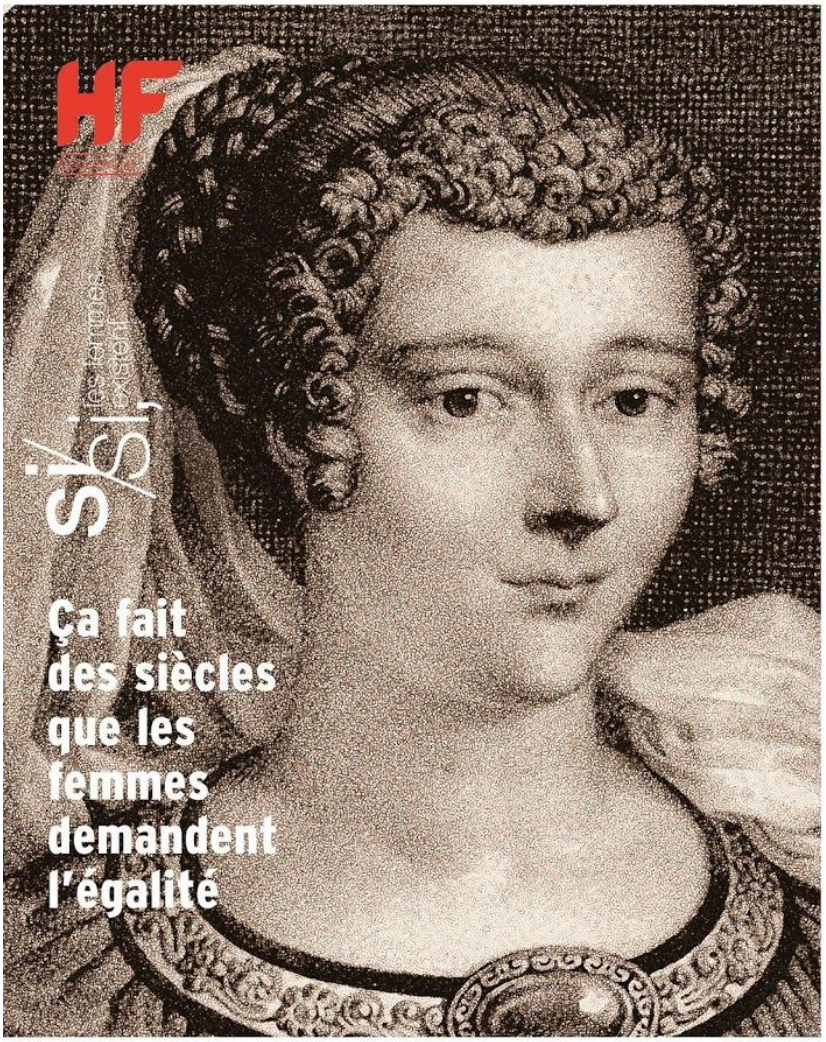
11% **des Molières de la mise en scène** ont été remis à des femmes depuis leur création

14% **des Molières de l'auteur.ice** on été remis à des femmes depuis leur création

9% **des Césars du meilleur films** ont primé des films réalisés par des femmes depuis leur création

2% **des Césars des meilleur.es réalisateur.ices** ont primé des femmes depuis leur création

MARIE DE GOURNAY



« L'animal humain, n'est ni homme ni femme, les sexes étant faits non pour constituer une différence d'espèce, mais pour assurer la reproduction. Et s'il est permis de rire en passant, rien n'est plus semblable au chat sur le bord d'une fenêtre que la chatte. »

ÉCRIVAINE

1565-1645

I. Informations pratiques

A. Présentation de la journée

Les Assises se sont déroulées le samedi 23 novembre 2019 à l'Ensatt de 10 heures à 19 heures. L'Ensatt avait mis à disposition une salle de spectacle d'une jauge de 120 places, ainsi que trois salles de travail pouvant accueillir entre 30 et 50 personnes chacune.

Nous avons organisé la journée en deux parties : le matin était consacré au contenu des enseignements, et l'après midi aux relations de pouvoir au sein des écoles.

Ainsi, deux conférences plénières ponctuaient ces temps, la première sur la notion de Matrimoine: son histoire et ses enjeux, proposée par Aurore Evain, et la seconde sur les rapports de domination au sein des écoles d'arts, proposée par Petra Van Brabandt. Ces conférences étaient suivies d'ateliers en plus petits groupes. Nous souhaitions ainsi permettre à la fois la sensibilisation des personnes présentes ainsi que le dialogue, les questionnements et débats plus collectifs.

Chaque atelier devait rendre des recommandations pour l'avenir en fonction de la thématique travaillée.

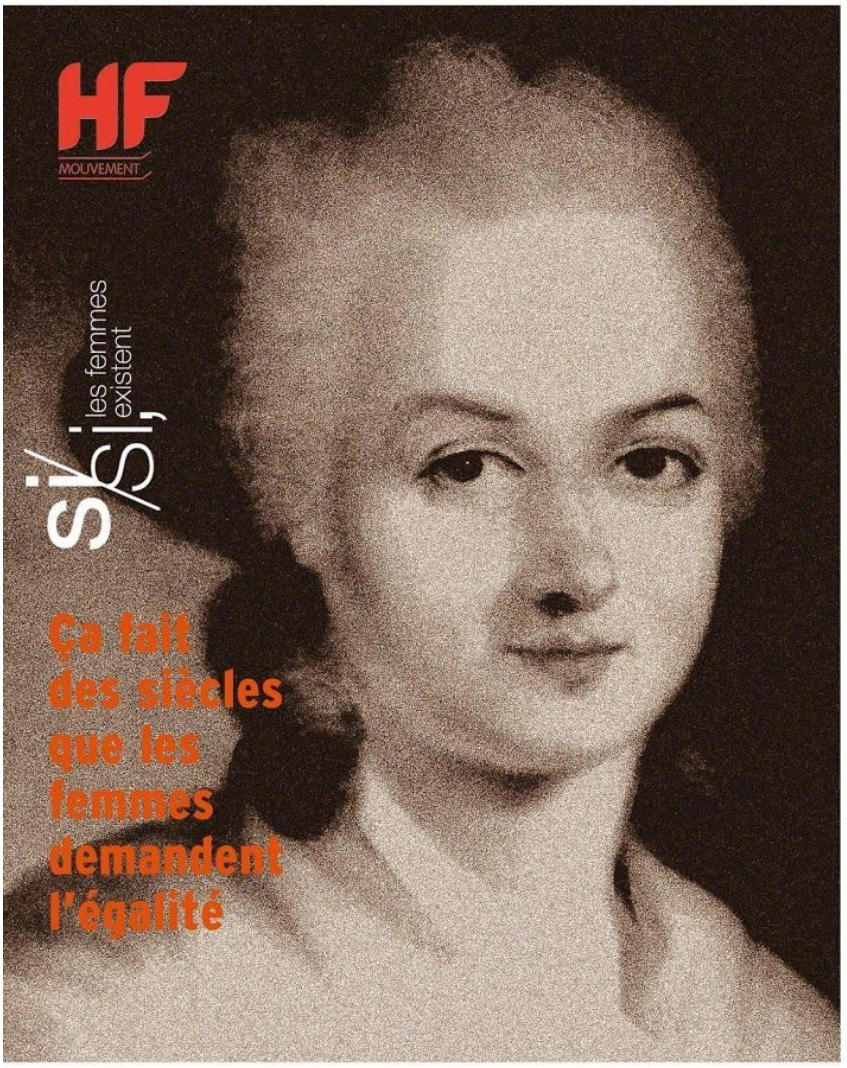
Les représentant.es des écoles étaient invité.es à se regrouper l'après midi pour échanger sur leurs écoles respectives. Une table-ronde plénière a clos la journée, table-ronde dont l'objectif était de faire un point collectif avec tous.tes les acteur.ices présent.es, et de pouvoir se retrouver sur des visions communes.

Le sociologue Serge Proust (Université de Lyon/Université Jean Monnet – St-Etienne) a rendu son analyse d'un questionnaire spécifiquement crée pour étudiant.es des écoles sur les thèmes de la journée. Ce questionnaire à destination des élèves a été réalisé et diffusé en amont par Chloé Begou et Charlotte Fermand.

La communication publique a été faite à destination des réseaux professionnels.

Le public présent le 23 novembre était constitué principalement d'étudiant-e-s en théâtre ou en arts, de comédien-ne-s, metteur.euses en scènes et d'enseignant-e-s en théâtre.

OLYMPE DE GOUGES



« Homme, es-tu capable d'être juste ? C'est une femme qui t'en fait la question, tu ne lui ôteras pas du moins ce droit. Qui t'a donné le souverain empire d'opprimer mon sexe ? »

ÉCRIVAINE ET FEMME POLITIQUE

1748-1793

édition particulière

Programme

PROGRAMME *Matinée*

09h30 Accueil
10h00 Conférence d'Aurore Evain sur le Matrimoine : histoire et enjeux.
11h30 Ateliers

	Intervenantes	Titre	Résumé
Atelier 1	Blandine Pelissier	Répertoire contemporain	Stéréotypes et reproductions sexistes dans l'écriture contemporaine : Outils d'analyse et discussion.
Atelier 2	Petra Van Brabandt	Outils pédagogiques horizontaux	Partage d'expérience autour des outils pédagogiques horizontaux mis en application à l'école d'art Sint Lucas, Anvers (Belgique)
Atelier 3	Laura Cappelle	Le genre dans les corps	Comment la socialisation genrée modèle les corps, notamment ceux des artistes, et influence la perception des individus dans les processus de création et sur scène.
Atelier 4	Julie Rossello Rochet et Aurore Evain	Répertoires des autrices du théâtre classique (XVIe-XIXe siècles)	Partage du répertoire peu connu mais passionnant des autrices du théâtre classique.

PROGRAMME *Après-midi*

13h00 Déjeuner
14h00 Rendu des ateliers et analyse du questionnaire aux élèves, par Serge Proust (sociologue)
15h00 Conférence de Petra Van Brabandt : Pouvoir et dérives : Les rapports de domination au sein des écoles d'art, réflexion sur les cadres pédagogiques.
16h30 Ateliers

	Intervenant.e.s	Titre	Résumé
Atelier 1	Collectif anti-autruche	Sexisme et discriminations dans nos écoles : quelles stratégies pour les étudiant.e.s ?	Temps d'échange entre élèves autour des difficultés rencontrées par les étudiant.e.s au sein de leurs écoles. Quels obstacles rencontrons-nous ? Avons-nous mis en place des stratégies, individuelles ou collectives ? Lesquelles ? Cet atelier vise à mettre en commun et affiner nos différents outils pour développer nos luttes contre les discriminations au sein de nos écoles.
Atelier 2	343 racisé.es	Tribune des 343 racisés	Le collectif des 343 racisé·e·s, à l'initiative du Lipanda Manifesto, proposera une lecture et une recontextualisation de son manifeste ainsi qu'une analyse critique des rapports d'invisibilisation et des enjeux de représentation relatifs aux personnes non-blanches, depuis les lieux de formation jusque sur les scènes françaises. Cette intervention sera suivie d'une discussion avec les intervenant·e·s.
Atelier 3	Raphaëlle Doyon	Plafonds et parois de verres dans les trajectoires des femmes en art dramatique.	A la suite de l'étude HF IDF, cette intervention reviendra sur les mécanismes de parois et de plafonds de verre dans les parcours artistiques des actrices et metteuses en scène. Au-delà de cet état des lieux, nous proposerons des préconisations microsociales, interindividuelles, et institutionnelles.
Atelier 4	Nanouk Marty	La place des femmes dans l'apprentissage des métiers techniques.	Partage d'expérience et temps d'échange sur la pédagogie spécifique aux métiers du théâtre, et les outils pour lutter contre des reproductions sexistes dans ceux ci.

18h00 Rendu des ateliers et table ronde, menée par Bérénice Hamidi Kim
20h00 Clôture

Les participants ont reçu trois documents à leur arrivée :

- Les biographies brèves des intervenant.es (annexe 2)
- Un livret (annexe 3) contenant : une problématisation rapide, un lexique des concepts et notions, une définition des agissements sexistes et une bibliographie succincte
- Un texte de Katarina Stadler (Anpad) écrit pour l'occasion : Comment ne pas transmettre des stéréotypes dans l'enseignement du théâtre? (annexe 4)

B. Écoles représentées et personnes présentes

Les Écoles nationales d'Art dramatique francophones représentées :
Une vingtaine d'établissements supérieurs d'enseignement du théâtre (francophone) ont été invités, afin de partager leurs connaissances, les différentes actions entamées et à venir et les réflexions en cours dans leurs établissements.

8 écoles étaient représentées (par ordre alphabétique) :

- Le CNSAD, Manon Chircen, représentante de Claire Lasne-Darcueil directrice
- L'ESCA d'Asnières, Tatiana Breidi, directrice des études
- L'ENSATT de Lyon, qui par le biais de son directeur Laurent Guttman a accepté d'accueillir le projet
- Le GEIQ théâtre de Lyon, Alice Azatkhanian, coordinatrice
- L'INSAS de Bruxelles, représentés par Laurent Gross - directeur, Michel Boermans - coordinateur pédagogique, Christine Grégoire - professeure assistante, Virginie Thirion - professeure
- La Manufacture de Lausanne, représentée par Yvan Chapuis, responsable de la mission recherche
- Ecole du TNB de Rennes, Ronan Martin, directeur des études
- L'école du TNS de Strasbourg, Dominique Lecoyer, directrice des études

Il est à noter que le JTN de Paris, l'ESTBA de Bordeaux, l'ERACM de Cannes, l'ESACT de Lièges, l'Ecole du Nord de Lille, l'Académie de L'Union de Limoges et l'Atelier Cité de Toulouse se sont excusés de ne pouvoir être présents.

Les intervenant.es et représentant.es des écoles présent.es étaient (par ordre alphabétique)

- Petra Van Brabandt, philosophe et enseignante à l'école d'art Sint Lucas à Anvers
- Tatiana Breidi, directrice des études de l'ESCA
- Laura Cappelle, chercheuse et journaliste dans le champ du corps et de la danse
- Manon Chircen, comédienne, actrice, porteuse d'une étude et d'une charte de l'égalité au CNSAD, représentante de Claire Lasne-Darcueil pour le CNSAD
- Marthe Degaille, comédienne et représentante des élèves de Belgique, créatrice de l'Esact fait genre
- Raphaëlle Doyon, maîtresse de conférence en études théâtrales, Université Paris 8
- Aurore Evain, autrice, chercheuse et metteuse en scène
- Corinne François-Denève, maîtresse de conférences en littérature comparée, Université de Bourgogne
- Aly Gouchène, régisseur son et membre du collectif 343 racis.é.es
- Bérénice Hamidi-Kim, professeure en études théâtrales, Université Lyon 2
- Chloé Houbart, comédienne et membre de l'Anpad (association nationale des professeurs d'art dramatique)
- Dominique Lecoyer, directrice des études du TNS
- Margot Madani, comédienne et représentante des élèves du Cn Lyon 2
- Ronan Martin, directeur des études du TNB
- Nanouk Marty, régisseuse générale de l'ERACM de Cannes
- Blandine Pélissier, metteuse en scène, comédienne, traductrice
- Anaïs Pinay, comédienne, étudiante à l'Université Paris 8 et membre du collectif 343 racis.é.es
- Serge Proust, maître de conférence émérite, Université de Lyon/ Université Jean Monnet- Saint-Etienne
- Julie Rossello-Rochet, écrivaine, autrice dramatique et chercheuse, Université de Lyon
- Hélène Rustan, comédienne et membre du collectif Anti autruche (ENSATT)
- Chloé Saffya Laabab, comédienne et membre du collectif 343 racis.é.es

C. Les chiffres

écoles francophones ont été sollicitées

conférences plénières

intervenant.es étaient présent-e-s

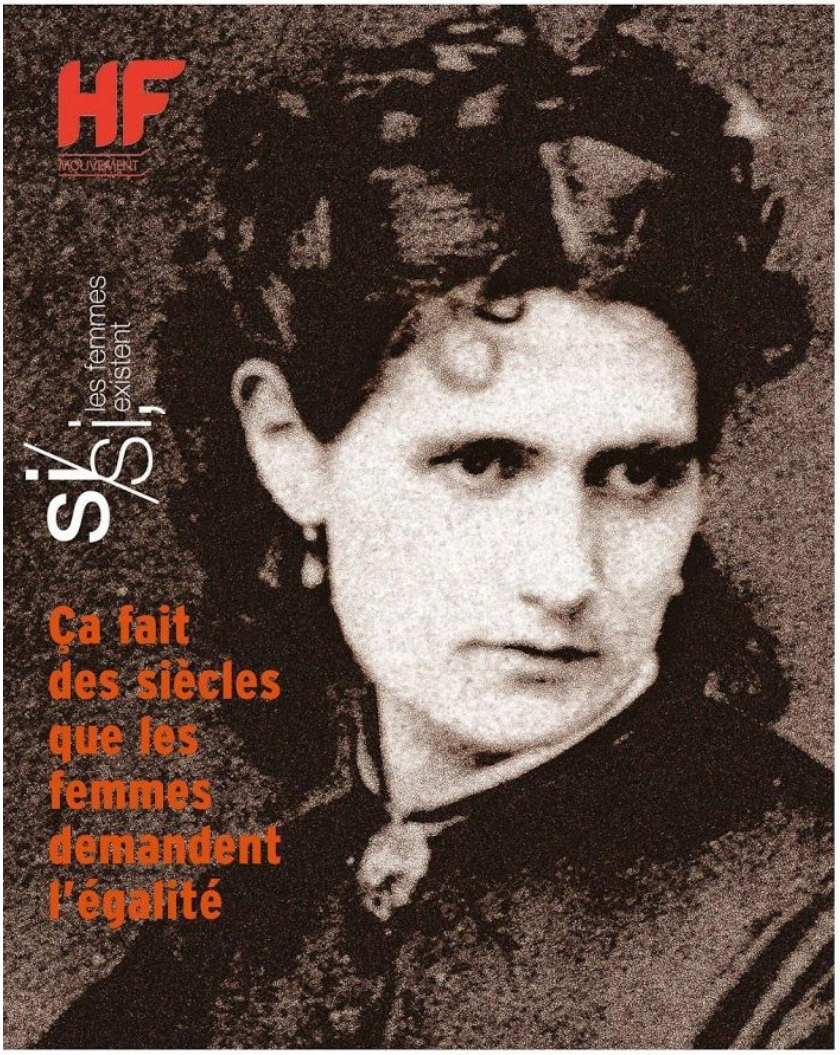
ateliers ouverts au public

écoles étaient représentées, par 10 représentant-e-s présent-e-s (directeurs-trices d'études ou pédagogues)

atelier réservé aux représentant-e-s des écoles

Public : une présence continue d'environ 100 personnes sur la journée

BERTHE MORISOT



« Je ne crois pas qu'il y ait jamais eu un homme traitant une femme d'égale à égal, et c'est tout ce que j'aurais demandé, car je sais que je les vaux. »

PEINTRESSE

1841-1895

II. Résumé et recommandations

A. Les conférences

Conférence sur le Matrimoine: Histoire et enjeux, par Aurore Evain.
Aurore Evain est metteuse en scène, autrice, comédienne et chercheuse. Elle dirige la Cie La subversive et est associée au CDN de Montluçon et à la ferme de Bel Ebat-Théâtre de Guyancourt.

Site, informations et parutions : auroreevain.com

La conférence commence par une note sur l'apparition des actrices en Europe, entre le 16ème et le 17ème siècle, et un rappel des enjeux politiques de la place des comédiennes. Ensuite, Aurore Evain parle du Matrimoine (héritage culturel des femmes), rappelle à la fois son importance et sa disparition dans notre culture actuelle. Spécialisée sur les autrices de l'ancien régime, elle donne une vision historique passionnante et méconnue de notre héritage.

Ecouter la conférence sur : https://vimeo.com/400944465

Conférence sur les rapports de domination au sein des écoles d'art, par Petra Van Brabandt
Petra Van Brabandt est philosophe et professeure de sémiotique et de critique culturelle, elle dirige le département de recherche de la Haute-école Sint Lukas of Arts à Anvers. Elle écrit sur l'art, la pornographie et le féminisme intersectionnel.
La conférence de Petra Van Brabandt questionne les cadres pédagogiques en vigueur dans les écoles d'art et leur capacité à entretenir des rapports de domination. Elle montre les rouages de pouvoir à l'œuvre dans ces écoles, aussi bien sur le contenu des formations (le choix des œuvres transmises, de qui les transmet à qui, quels sont les critères de « talent », de réussite..) que sur le contenant (Qui décide quoi et comment). Elle partage sa réflexion sur la transformation de ces cadres pédagogiques, dans le but de contrer les oppressions (sexiste, classiste, raciste, validiste, ...etc.).

Ecouter la conférence sur: https://vimeo.com/400905287?activityReferer=1

Partage de recherche et analyse du questionnaire aux élèves des écoles de théâtre, par Serge Proust, sociologue

Introduction :

La féminisation du théâtre public est massive et concerne la totalité des groupes concernés (spectatrices, administratrices, les nouvelles générations de concepteur.ices...) Cette féminisation conserve tout de même la division sexuelle traditionnelle des tâches: les postes techniques et les postes de directions sont moins féminisés que les autres. Cette féminisation s'accompagne d'une grande difficulté à repérer les discriminations, notamment de genre, et les formes qu'elles prennent. Il a fallu par exemple que Reine Prat fasse un rapport, et mette à jour les inégalités de répartition des budgets publics et l'accès aux postes pour qu'une réflexion commence.

Plusieurs explications peuvent justifier ces difficultés :

1. La croyance profondément ancrée que le jugement esthétique est un jugement « pur » et qu'il échappe à des considérations sociales
2. Les champs artistiques et principalement les artistes dominant.es, se vivent comme « extérieur.es aux normes sociales ».
3. Penser et combattre les discriminations impliquent de s'engager dans une dynamique conflictuelle, difficile à mettre en œuvre.
4. Les metteurs en scène occupent une position centrale, tant symboliquement que matériellement. Ils sont au centre des relations d'emploi et participent donc aux dynamiques actuelles de flexibilisation et de précarisation. Les écoles sont un des lieux d'apprentissage de cette place spécifique et des relations parfois brutales que cela implique. Dans les entretiens et interviews de comédiennes menées par Serge Proust, les comédiennes utilisent, pour caractériser les relations qu'elles entretiennent avec leurs metteur.euses en scène, la thématique de la séduction.
5. Le théâtre public se vit comme un milieu progressiste, sensible aux questions de genre et de discriminations, ce qui le rend aveugle à ses pratiques réelles. Cet écart était particulièrement manifeste lors du festival d'Avignon 2018, quand se sont opposées les déclarations d'Olivier Py et celles de Carole Thibaut[3] .

Sur les écoles de théâtre.

Compte tenu des exigences des concours d'accès aux écoles supérieures, les étudiant.es disposent à leur entrée d'une connaissance pratique du champ théâtral. La quasi totalité d'entre eux a suivi des ateliers et déjà fréquenté des professionnel.les. Ils et elles ont aussi une expérience sociale diversifiée. On peut supposer que les questions de discrimination genrées ne leur sont pas totalement étrangères. (Qu'en est il des autres discriminations?)

A l'Ensatt, la féminisation dans les métiers autres que ceux de comédien.nes est très grande. Cette féminisation correspond à la division sexuelle des tâches, ou à l'élévation du niveau de formation des jeunes femmes. (95% d'administratrices, de scénographes et costumières, à 26% pour les directeurs techniques.)

[3] https://www.youtube.com/watch?v=eKwcO6OA2b0

Pour les comédien.nes, cette féminisation est limitée par la parité d'entrée, qui est en fait une discrimination positive pour les hommes (70% de candidates). Ainsi, dès leur entrée, les comédiennes découvrent une première discrimination massive et structurelle à laquelle elles sont déjà préparée. Cette discrimination ne fait l'objet d'aucune critique publique, et d'aucune mobilisation car elle apparaît, sinon légitime, du moins inévitable compte tenu de l'état du marché du travail. Les concours d'entrée des comédien.nes ont une autre spécificité, que l'on retrouve ensuite dans les méthodes d'emploi des comédien.nes par la suite : **Une sélection est faite sur la maîtrise des techniques du corps.**

Or, comme le souligne le contre exemple de la sélection des musicien.nes derrière un rideau, la perception visuelle des corps a des effets sélectifs puissants. **Ainsi, on peut dégager au moins deux effets possibles pour les comédien.nes:**

- Les « non blancs » sont peu nombreux.ses dans les écoles (10% des répondant.es au questionnaire). Il faudrait étudier ce qui relève des processus sélectifs antérieurs (parcours scolaires, origines sociales, stratégies...) aux concours et des discriminations pendant les concours.

- Les comédien.nes des écoles supérieures de théâtre ont des corps (à partir d'indicateurs objectivables comme le poids, la taille...) qui sont conformes aux normes corporelles des couches moyennes et supérieures.

Sur l'enquête HF :

En amont de l'événement, Hf a réalisé une enquête auprès des étudiants et anciens etudiant.es de théâtre.

L'analyse porte sur 184 réponses

Pour comprendre les discriminations vécues par les étudiant.es, plusieurs éléments sont distinguables :

1. Ce qui tient à l'organisation pédagogique de l'école.

° On remarque par exemple des différences massives entre les auteurs et les autrices étudié.es: en moyenne les répondant.es ont étudié 2 autrices pour 21 auteurs

° Les écarts entre les enseignants et les enseignantes sont beaucoup moins marqués. Les répondant.es estiment en moyenne avoir eu 9,3 intervenantes, et 12 intervenants.

2. Ce qui tient aux rôles joués par les comédien.nes

°Les comédiennes manifestent une plus grande insatisfaction à l'égard des rôles et des personnages qu'elles incarnent. Les comédiennes manifestent une beaucoup moins grande adhésion aux rôles qu'on leur fait jouer: par exemple, 38% des femmes indiquent qu'elles sont souvent d'accord avec les rôles qu'elles ont joués, pour 64% des hommes.

°Les femmes disent que les rôles qu'on leur affecte renvoie largement à des formes de typification des représentations de genre et une forme de reproduction des stéréotypes. Ainsi, 31% des femmes n'ont jamais joué de « rôle vulgaire », contre 7% des hommes. Les femmes jouent beaucoup moins souvent que les hommes des personnages de pouvoir. Elles ont aussi une plus faible propension à jouer des rôles drôles, et une plus forte propension à jouer des personnages vus comme « oppressés ». Aussi, près de 50% des femmes n'a jamais joué de rôle violent, alors que ça ne concerne que 5% des hommes.

3. Ce qui tient à l'ambivalence des relations pédagogiques.

Il peut y avoir des formes de discrimination dans les formes pédagogiques elles mêmes. Par exemple les femmes sont beaucoup moins nombreuses à déclarer qu'elles ne se sont jamais senties rabaissées publiquement (33% des femmes, près de 50% des hommes). De la même façon, les femmes déclarent massivement avoir déjà été l'objet, souvent ou parfois, de remarques sexistes, contrairement aux hommes. Celles-ci sont donc beaucoup plus nombreuses à s'être déjà senties mal à l'aise face au comportement d'un.e professeur.e, au point que ça les gêne dans leur jeu de scène. Elles sont aussi beaucoup plus nombreuses à souligner que les intervenant.es instaureraient des rapports de séduction (elles sont par exemple beaucoup plus invitées seules en dehors des cadres d'enseignement, ou confrontées à des avances claires de la part d'intervenant.es).

Aussi 20% des femmes ayant répondu au questionnaire déclarent avoir subi du harcèlement moral de la part d'hommes dans le cadre pédagogique, alors que ce n'est le cas de quasiment aucun garçon.

Quelques unes (4%: 6/126), indiquent avoir été victimes de harcèlement sexuel. Le choix esthétique et la conscience ou non des responsables des écoles sur ces sujets sont des facteurs importants de ces problématiques. La routinisation des pratiques, l'intériorisation par les directions et les intervenant.es des rôles sociaux peuvent amener la reconduction des stéréotypes sociaux dans les écoles et dans les démarches artistiques. Il faudrait agir sur l'organisation du travail, car on pourrait relier les oppressions avec une forme d'intensité du travail très élevée, qui amène à l'abaissement des systèmes de défense.

Pour conclure, nous pouvons remarquer que les écoles de théâtre peuvent s'appuyer sur une forte féminisation de leurs élèves, qui peut constituer une protection, ainsi qu'une féminisation des postes enseignants, amenant des personnes qui peuvent être conscientes de ces problématiques et agir.

B. Les ateliers : recommandations

★ **MATIN**

1. Atelier « Répertoire d'autrices dramatiques du théâtre classique »

Aurore Evain
Corinne François Denève
Julie Rossello Rochet

- Création d'un portail de toutes les ressources disponibles concernant l'histoire des femmes de théâtre.
- Parité des textes classiques et contemporains aux programmes des concours d'entrées/sorties aux écoles de théâtre.
- Initiation obligatoire à l'histoire des créatrices de théâtre, pour toute personne enseignant dans une école de théâtre, avec une conscientisation sur la façon androcentrée dont l'histoire du théâtre s'est construite.

- Mener un travail auprès des éditeurs et éditrices pour permettre la diffusion des œuvres des autrices passées, en les rendant accessible sous différents formats (éditions scientifiques, éditions poche, éditions jeunesse, éditions scolaires, etc.).
- Rendre les œuvres des autrices passées et les ouvrages qui leur sont consacrés disponibles ET visibles dans les bibliothèques des écoles : classement par thématiques genrés, mise en avant sur des tables de consultation, etc.
- Faire passer les textes du théâtre classique et contemporain par le test de Bechdel[4].
- Nommer de façon paritaire les salles des écoles de théâtre.
- Publier un manuel d'histoire des femmes de théâtre.

2. Le genre dans les corps

Laura Cappelle

- Décider des distributions des spectacles par tirage au sort ou par débat interne entre les étudiant.e.s.
- Faire que le répertoire travaillé en cours soit équilibré, pour éviter une incorporation de rôles uniquement écrits par des auteurs hommes (travail sur le matrimoine, créations de femmes).
- Partir du corps de l'artiste dans les répétitions, explorer ses possibilités sans imposer des postures stéréotypées, déconstruire les injonctions de genre pour décrire plus précisément les états de corps.

  - éviter les adjectifs « féminin » / « masculin », « viril » (et plus largement, le champ lexical de la féminité/masculinité).

  - Expliciter les attentes/la tradition concernée lorsque les rôles exigent des postures particulières.

- Repenser la parité/le nombre de places identique pour les femmes & les hommes à l'entrée dans les écoles alors que les femmes sont plus nombreuses à se présenter.
- Encourager les discussions dans les écoles, développer des temps de parole apaisés avec médiateur/médiatrice, associés à des temps de formation.

  - Encourager également une remise en question des professeur.e.s par le biais de temps de parole, avec médiateur/médiatrice et de temps de formations.

  - Encourager la réflexivité sur ce qui est joué et représenté.

- Mettre en réseau les écoles de théâtre et d'art entre elles.
- Renforcer l'accompagnement professionnel, transmettre un savoir pratique sur la manière de construire son parcours à la sortie d'une école.

3. Répertoire contemporain

Blandine Pélissier

Les recommandations de cet atelier rejoignent ceux cités plus haut.

4. Partage d'expériences sur les cadres pédagogique

Petra Van Brabandt

Outils mis en place et questionnés (qui ont parfois été des échecs) :

- Créer un code de conduite (exemple: https://www.sintlucasantwerpen.be/wp-content/uploads/2019/05/SLA_gedragscode.pdf).
- Créer un corpus intégrant des auteur.ices et des textes divers dans les bibliothèques.
- Affirmer que l'on ne peut pas travailler ainsi.
- Changer les Cursus (matières, contenus etc...).

Recommandations :

- Etre explicite sur l'existence des relations de pouvoirs et trouver un langage commun pour les nommer.
- Appliquer des Quotas pour les enseignant.es.
- Coming-out de l'institution elle-même qui doit se déclarer discriminante et s'engager à lutter contre son système de reproduction des stéréotypes.
- Créer des ateliers spécifiques financés par l'institution.
- Créer des procédures claires et explicitées d'accompagnement des victimes de discrimination au sein des écoles.

★ APRÈS-MIDI

1. Régisseuses, techniciennes de la lumière, du son...sortons de l'ombre!

Nanouk Marty

Prise en charge par l'Education nationale de l'information auprès des jeunes des métiers techniques (et autres métiers genrés) : informer, diffuser et enlever les freins et les stéréotypes dès le collège et le lycée.

Faire une étude scientifique et sociologique pour préciser les chiffres des professionnels en fonction des types de métiers pratiqués pour améliorer leur visibilité et pouvoir préciser les enjeux.

2. Tribune des 343 racisé.es

Collectif des 343 racisé.es

- Discuter et interroger le regard porté sur les corps
  Valoriser les personnes racisées dans le répertoire théâtral (interroger les stéréotypes, la complexité des personnages non blancs, etc).

- Mettre en place des chartes et nommer les pratiques discriminantes : pas de blackface ou autres, ne pas associer les rôles à la couleur de peau, etc.

- Créer des dispositifs d'aide financière et ou administrative pour encourager l'émergence d'une scène artistique décoloniale et intersectionnelle (festival, journée d'étude, bourse etc...).

- Mettre des auteur.ices et intervenant.es issu.e.s des minorités visibles dans les programmes pédagogiques.

- Insérer une réflexion sur les enjeux sociopolitiques liés à la représentation au sein des programmes pédagogiques.

- Mettre en place des mesures correctrices d'inégalité (et non pas de discrimination positive) qui permettent sur des critères précis et des objectifs clairs d'intégrer les personnes racisées, non-valides, LGBTQIA+ etc dans le monde du théâtre.

- Ajuster les politiques de recrutement et de répartition des budgets pour qu'il y ait plus de personnes issues de la diversité sur les plateaux, mais aussi dans l'ensemble du fonctionnement des institutions.

- Mettre en place un système de bourse pour la diversité, pour subventionner la création des personnes issues de cette « diversité ».

- Avoir des objectifs régulièrement évalués en termes qualitatifs et quantitatifs.

- Mise en place d'un équivalent du test de Bechdel pour les questions de racisme.

- Mise en place de permanences pour faire remonter les discriminations sexistes, racistes...au sein des écoles, théâtres, lieux subventionnés. Que cette permanence soit financée par les lieux et avec des protocoles de prise en charge et des sanctions claires.

3. Sexisme et discrimination dans les écoles : quelles stratégies pour nos étudiant.es?

Collectif Anti Autruche

- Dé-genrer les concours (actrices/acteurs). C'est une pratique discriminatoire, notamment puisqu'il y a nettement plus de candidates que de candidats et que cela tend à exclure les personnes trans / non-binaires. Cela entretient les logiques d'emploi et les dynamiques sexistes du répertoire.

- Adapter la taille de costumes aux acteurs.trices recruté.e.s ; maquillage approprié (notamment fond de teint pour peaux noires, etc.).

- Veiller à l'accompagnement et la protection des élèves ayant subi des violences sexuelles et tout type de harcèlement, qu'ils aient eu lieu au sein de l'école ou non, afin que les élèves concerné.e.s ne décrochent pas et se sentent soutenu.e.s. [1 femme sur 5, donc beaucoup d'étudiantes concernées, ça a un vrai impact sur les scolarités.].

- Créer des temps de discussion avec les enseignant.es/encadrant.es où il soit possible de parler des problèmes de harcèlement / propos sexistes ou discriminatoires. Créer un poste référent formé à ces problématiques.

- Prévoir du temps dans les formations elles-mêmes pour parler de l'histoire du théâtre au prisme des créatrices. Ces réflexions concernent l'ensemble des élèves formé.es, et pas uniquement les étudiantes ou les militantes.

- Prévoir des sanctions disciplinaires et des mesures concrètes de protection de l'étudiant.e en cas de situation de harcèlement ou d'agression, et les communiquer clairement aux étudiant.e.s afin qu'ils se sentent protégé.e.s et à même de parler.

- Protections périodiques gratuites et disponibles à tou.te.s au sein de l'école, au même titre qu'on fournit du papier hygiénique et du savon : c'est un produit de première nécessité.

- Subventionner les associations féministes et soutenir les initiatives étudiantes pour plus de représentations et de diversité de points de vue.

- Encourager les temps pédagogiques entre écoles/formations. C'est ce qui permet de prendre du recul sur nos propres formations, les pratiques de nos pédagogues, en en rencontrant d'autres.

- Organiser des comités de lecture pour découvrir (pour les enseignant.e.s, les encadrant.e.s et les étudiant.e.s) des œuvres dramatiques récentes, diversifiées, qui renouvellent les représentations.
- Veiller à la parité entre enseignantes et enseignants (minimum de 50 % de femmes), en termes d'heures et pas de nombre de personnes.
- Veiller lors des concours acteurs/actrices à ne pas promouvoir un seul type de morphologie, de couleur de peau, d'accents.
- Rendre disponibles en bibliothèque / donner en bibliographie des autrices classiques (qui sont nombreuses) et contemporaines.
- Aménager l'enseignement pour les élèves qui sont parents célibataires et qui se trouvent en incapacité/grande difficulté à suivre les enseignements. Penser des horaires aménageables (ou en tout cas adaptés) pour les parents, communiquer les plannings en avance, et prévoir des solutions de garde lorsqu'il y a des évènements liées à la scolarité le soir ou les week-ends. (Depuis la création du collectif, il y a déjà eu 3 étudiantes mères célibataires dans une situation difficile, il ne s'agit pas d'hypothèses).
- Éviter les représentations racistes et sexistes (blackface / yellowface, représentations misogynes…), éviter de véhiculer des idéologies sexistes par les spectacles.

Pratiques connexes :

- Fixer des frais d'entrée aux écoles de théâtre identique pour les ressortissants de tous les pays.
- Veiller à avoir une école adaptée à tous.tes: accessible en fauteuil, accessible pour les malvoyants, accessible pour les personnes sourdes etc, y penser en amont des recrutements afin que les concours soient réellement accessibles à tous.tes.
- Veiller à accepter et accompagner les personnes neurodivergentes (ex: les dys*), souvent discriminées lors des épreuves écrites: on choisit le théâtre souvent pour le faire et non forcément pour en écrire. (ex: un candidat au concours lumière refoulé à l'oral car trop dyslexique donc pas possible pour l'écriture du mémoire: aveux direct de l'abandon de cet élève. on fait de la lumière avec ses yeux pourtant).
- Veiller à avoir un espace serein santé sexuelle et accompagnement psychologique au sein de l'école avec des permanences régulières pour accompagner les élèves.

4. Plafonds et parois de verre dans les trajectoires des femmes en art dramatique

Raphaëlle Doyon

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

- Travailler sur les représentations, de soutenir des images de personnages fictifs féminins non stéréotypés et complexes[1].
- Travailler à parité sur des textes d'auteurs et d'autrices,
- Introduire un travail dramaturgique et pédagogique sur les représentations, le répertoire, la distribution (sortir des emplois, des « tu es le rôle »[2]).
- Interroger dans les écoles supérieures la pertinence des consignes de direction d'acteurs.actrices données dans les cours d'interprétation (terrain glissant des abus de pouvoir psychologiques et/ou physiques) et d'encourager les consignes complexes qui font appel à l'autonomie des élèves. Dans la lignée des observations socioclinques réalisées en science de l'éducation (Nicole Mosconi, Marie Duru-Bellat), nous avons analysé les consignes données à deux élèves, homme et femme, du CNSAD par Stuart Seide dans une masterclass de 2014. Le metteur en scène de renommée mondiale dirige l'échange entre Macbeth et Lady Macbeth acte 1, scène 5. Il donne à l'élève comédien des consignes complexes, des intentions de jeu, et à la comédienne, des consignes simples (« touche-le », « reste contre le mur »). Nous encourageons les écoles nationales à ouvrir leurs classes à l'observation socioclinique de sociologues de la pédagogie et/ ou d'associations féministes.
- Exiger des enseignant.e.s que soient explicitées les intentions pédagogiques : cadres, contrats mutuels, procédés, objectifs de l'enseignement, critères de validation. Cela suppose de remettre en cause le mythe de l'artiste pédagogue démiurge en qui l'élève devrait avoir une confiance aveugle.
- Casser les pratiques d'intimidation dans la pédagogie grâce à la mise en place de collectifs d'étudiant.e.s en non-mixité (non-mixité de femmes, et racisé.e.s) pour légitimer les expériences de chacun.e. Rappelons que la non-mixité communautariste des majoritaires / décisionnaires est perçue comme tout à fait légitime. Ces réunions doivent être intégrées à l'emploi du temps de l'école.
- Inviter les enseignante.s, administrateurs.trices et directeurs.trices des écoles nationales d'art dramatique à organiser des moments réservés au sein du cursus à l'écoute des retours de groupes d'étudiantes réunies en non-mixité sous la forme d'association ou de collectif.
- Veiller à la parité dans les recrutements des pédagogues des écoles nationales.
- Proposer une charte déontologique de l'enseignement dans les écoles nationales et privées d'art dramatique, avec des référent.e.s élèves, et des responsables de la pédagogie et de l'administration, transmettre et diffuser les données sociologiques sexuées sur le milieu du théâtre aux professionnel.le.s et élèves.

- 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.

- Associer dès les formations les metteurs.ses en scène apprenti.e.s au travail des administrateurs.trices pour visibiliser le travail des administrateurs.trices et sortir d'une conception de l'administration subalterne, dévouée, au service de…, dans l'ombre de la direction artistique.[4]

4

[1] *Voir à ce sujet par exemple Myriam Marzouki dans Gonthier-Maurin 2013, p. 135.*
[2] *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*

Pendant les ateliers de l'après midi, un temps était organisé pour les représentant.es des écoles de théâtre afin qu'ils et elles soulèvent entre eux les questions spécifiques à leurs responsabilités. Ce temps était mené par l'universitaire Bérénice Hamidi Kim. Ce temps devait permettre ensuite un rendu et un dialogue en table ronde plénière, pour parler plus spécifiquement de la marge d'action et de responsabilité des écoles. Ce n'est finalement pas tout à fait ce qui a eu lieu.

Cette table ronde de fin de journée a été le lieu de débats et de discussions (non closes).

Dans ce chapitre, nous en faisons un résumé.

C. La table ronde plénière : résumé

par Bérénice Hamidi Kim, Professeure en études théâtrales à l'université Lyon 2, membre de l'Institut Universitaire de France, autrice d'articles et d'ouvrages sur les enjeux politiques des arts vivants et modératrice de la table ronde.

1. Résumé du temps entre responsables pédagogiques

Les représentant.e.s de plusieurs écoles de théâtre se sont retrouvés l'après-midi pour un temps d'échange en interne entre responsables de formation. L'enjeu de cette table ronde était d'établir un premier partage d'expériences sur les actions et dispositifs pour l'égalité d'ores et déjà mis en place, sur les difficultés rencontrées et sur les possibles améliorations à apporter.

La rédaction de chartes égalité est en cours ou effectuées dans plusieurs établissements. La diversité des situations et de l'état des lieux s'explique par le panel d'établissements représentés : écoles françaises et étrangères (Belgique et Suisse), écoles nationales et autres, dispositifs de formation initiale à temps complet, à temps partiel, ou dispositifs de formation en alternance.

Les établissements présents considèrent la question de l'égalité de façon plus ou moins large et ouverte. D'abord en termes de thématiques. Pour la plupart, il s'agit essentiellement de la question de l'égalité femmes/hommes. Pour certains, il faut inclure dans la question de l'égalité celle liée à la notion de "diversité". Ensuite, l'ouverture peut être plus ou moins grande sur le plan des formes que peuvent prendre les inégalités et donc des lieux où les observer. Certains établissements sont plus attentifs que d'autres à la prise en compte des formes plus discrètes et insidieuses. Si le sexisme et les formes de discrimination et de harcèlement les plus massives et explicites semblent prises en compte de manière assez récurrente, il y a plus de difficulté à prendre en compte les "micro-agressions" et les discriminations moins évidentes à caractériser, qu'elles passent par des gestes, des remarques des élèves ou par certain.e.s membres l'équipe pédagogique.

Plusieurs dispositifs ont été évoqués :
Les établissements français qui relèvent du Ministère de la culture doivent mettre en place une charte pour l'égalité, les établissements concernés s'en emparent de manière diverse. Le temps est actuellement à l'écriture de la charte. Il est difficile aujourd'hui de savoir si cette action est efficace, et l'impact qu'aura cette charte sur le long terme (restera t- elle vivante, efficace et utile?). Pour les autres établissements, qui n'ont pas la même injonction, certains font le choix d'une action volontariste, d'autres non.
Un dispositif est évoqué comme particulièrement pertinent : les "référents élèves", qui permettent de créer un espace de parole que peuvent saisir les étudiant.e.s qui en éprouveraient le besoin. Parfois, le référent est lui-même un.e ancien.ne élève, ce qui permet d'intégrer dès la conception du dispositif la prise en compte de la parole et des besoins des élèves et d'horizontaliser un peu les rapports. Mais le plus souvent, il s'agit d'un membre de l'équipe pédagogique. Cela pose la question de la liberté de parole des étudiant.e.s.

La pertinence du recrutement d'une personne extérieure a été discutée. Un autre point évoqué est la pluralité des espaces de paroles et des interlocuteur.trice.s, qui constituerait une autre façon de créer des espaces de parole où les étudiant.e.s se sentiraient en sécurité pour parler. De fait, entre les différents membres permanents des équipes pédagogiques et les intervenant.e.s extérieur.e.s, les élèves ont beaucoup d'interlocuteur.trice.s possibles. Une des personnes présentes, qui assume cette fonction de référent élève, a insisté sur l'importance d'espaces spécifiques, et sur l'importance mais aussi la difficulté qu'il y a à dépersonnaliser les situations et à créer des espaces où ne se jouent pas des effets intimidants liés à la barrière prof/élèves.

Certaines écoles, qui sont aussi des théâtres, réfléchissent de manière plus globale à l'égalité, afin que l'ensemble de l'institution porte des actions cohérentes, par exemple, la parité femmes/hommes dans les programmations et parmi les artistes associé.es des théâtres, comme dans les choix d'intervenant.es ou d'auteur.trice.s étudiés dans les cours. L'idée est alors que les écoles comme les théâtres puissent être vecteurs de changements de représentations. Dans une école en particulier ce mouvement volontaire est actif et efficace.

Les concours d'entrée dans les écoles sont aussi parfois repensés pour permettre une meilleure égalité des chances des candidats selon leurs origines sociales et géographiques.

La pluralité des dispositifs, et donc des interlocuteur.ices, semble être un aspect essentiel pour permettre les dialogues. La question de la présence de représentant.e.s étudiant.e.s dans les CA des écoles est parfois envisagée. Dans une des écoles, celui ci tend vers la parité, or c'est cet espace qui décide du recrutement des futur.es enseignant.es. Il est aussi un endroit de dialogue privilégié, et potentiellement de prise de décisions collectives.
Un autre établissement a fait le choix d'intervenant.es externes et formé.es spécifiquement (notamment un juriste et une psychologue du travail), personnes ressources clairement identifiées par les étudiant.es.
Il semble important que des personnes externes et spécifiquement formées soient sollicitées.

2. Analyse des problématiques de cette réunion par Bérénice Hamidi Kim

Remarque préalable : La restitution de cette table ronde est assez différente des précédentes puisqu'elle est faite par la modératrice de la table ronde et non pas les parties prenantes. Il s'agira d'une analyse et non simplement d'une synthèse de ce qui a été dit.

La discussion entre responsables pédagogiques a permis de faire un état des lieux de la situation présente, à la fois des dispositifs mis en oeuvre mais aussi de la façon dont les écoles conçoivent la question de l'égalité.

Les dispositifs les plus féconds semblent être ceux qui misent sur une pluralité d'instances ou sur le recours à des formateurs/interlocuteurs/dispositifs extérieurs à l'équipe pédagogique.

La perspective d'échange plus horizontaux entre les pédagogues et les élèves des écoles est donc une ouverture nécessaire. Mais cette horizontalité doit être exigeante, pour sortir des asymétries hiérarchiques propres aux institutions de formation. Un des intervenant.e.s a ainsi expliqué avoir eu l'impression de mettre en place de bonnes mesures, efficaces, pour lutter contre les inégalités, mais il a ensuite eu le retour d'un.e élève qui ne s'était pas senti.e libre de s'exprimer sur un sujet grave dans l'espace de parole proposé par l'école.

Concernant la façon dont les écoles conçoivent la question de l'égalité et de la lutte contre les inégalités, la première chose frappante est qu'elle semble vécue de façon ambivalente par les équipes pédagogiques. Elle est le plus souvent perçue à la fois comme une question légitime en soi, et comme une contrainte imposée de l'extérieur par les pouvoirs publics ou par un air du temps "politiquement correct". Trop de formateur.trice.s considèrent encore que ces questions d'inégalités ne seraient qu'une revendication discutable, qui serait le fait d'une minorité d'étudiants "militants", excessifs. Ce fait révèle surtout que peu d'élèves osent revendiquer que ces questions soient prises en compte. Pour autant, les inégalités et discriminations sont visibles, prouvées, chiffrées, qualifiées, depuis les rapports Reine Prat de 2006 et 2009. Cette croyance de certain.e.s responsables d'école est particulièrement dommageable, car elle empêche un dialogue serein, et occulte le fait que ces questions ne sont pas seulement des revendications portées par des militant.e.s, mais qu'elles s'appuient d'une part sur des données objectives, et que d'autre part elles sont désormais intégrées par les pouvoirs publics. Les écoles financées avec de l'argent public doivent donc les prendre en charge.

Au regard de l'objectif de la journée, qui vise à faire un état des lieux en vue de transformation des pratiques dans les écoles, et dans la mesure où ce changement ne pourra opérer sans la participation active et de bonne volonté des responsables pédagogiques, il semble qu'il y ait là un chantier important.

Ce point doit d'autant moins être négligé qu'on pourrait dire que les responsables pédagogiques se trouvent dans une situation doublement inconfortable à cet égard : d'abord, la question des inégalités, discriminations, et des formes de sexisme et de harcèlement, posée dans le cadre d'écoles, renvoie nécessairement les encadrants à leur

position dominante dans le cadre d'un rapport de force, et plus simplement de passeurs, d'aînés qui forment et guident les apprenants. En outre, force est de constater qu'aujourd'hui, la génération des élèves a largement dépassé celle des maîtres dans la maîtrise des cadres théoriques sur les questions de féminisme, de luttes contre les discriminations de sexe, de race et de classe. On est au sens propre face à une anomalie au regard du rapport de transmission habituel au sein de ces écoles, entre celleux qui sont là pour former et celleux qui sont là pour être formé.e.s. D'où l'importance de former les pédagogues et les équipes encadrantes sur ces questions, pour qu'ils acquièrent une véritable culture de façon systématique, au lieu que ce soit laissé à des bonnes volontés individuelles.

Une bonne façon de considérer les choses serait de prendre acte du fait que la société est encore traversée par de nombreuses inégalités et discriminations, que les écoles d'art et les professions artistiques font partie de la société et que de façon générale, tant que nous ne sommes pas en train de prendre conscience des mécanismes de reproduction de ces inégalités et discriminations et de lutter contre elles, nous sommes en train de permettre qu'elles continuent à exister. Ce point de vue ne semble pas partagé par tous les responsables des écoles, et tant que ce ne sera pas le cas les transformations dans les écoles seront compliquées.

Mais il y a clairement un manque d'outils, théoriques et concrets. En effet, sans formation, beaucoup d'aspects restent invisibles et méconnus. D'autant plus que les formes de domination que nous ne pouvons identifier comme telles sont potentiellement celles auxquelles nous prenons nous-mêmes part.

Une formation des formateur.ices doit être faite, ce qui pose la question de l'instance normative à solliciter pour cela. Cela ne peut être laissé à la seule charge des établissements, mais doit être co-construit en lien avec les instances compétentes, les écoles et les financeurs publics.

Les représentant.es présent.es sont cependant conscient.es de l'importance du moment de la formation pour l'ensemble de la carrière des artistes.

Sur les problématiques liées aux agressions graves (agressions sexuelles, harcèlement sexuel, viol...), les choses sont en train de changer (même si elles ne sont pas acquises), car il y a moins de "méconnaissable" qu'avant. En revanche, les stéréotypes sexistes, les blagues sexistes, ne sont toujours pas perçus comme importantes, ce qui est d'autant plus étonnant dans des métiers centrés sur la question des représentations, des regards, des images et des mots. Il a pu être question d' «agressions symboliques pas graves», de «petites agressions». L'idée qu'il faudrait distinguer entre ce qui serait de l'ordre du «symbolique» et ce qui serait de l'ordre du «réel», et que les torts de l'ordre du symbolique ne seraient pas grave, demeure très présente dans certains discours. Il y a une ignorance du continuum entre l'ensemble de ces agressions. Or, ce n'est pas parce qu'une violence n'est pas reconnue par l'ensemble des parties qu'elle n'en est pas une, et seuls des dispositifs et des politiques qui prennent en compte toutes les formes de violence peut être efficace pour les faire concrètement disparaître, comme le rappelait déjà les rapports Reine Prat.

3. Table ronde

La table ronde finale avait pour but de permettre aux représentant.es des écoles de faire part de leurs réflexions sur la journée, puis d'ouvrir un dialogue avec l'ensemble des personnes présentes.

Le temps était très court et les questions, remarques et désirs divers et nombreux.

Pour résumer, voici quelques une des questions importantes soulevées :

- Comment endiguer l'ensemble des discriminations ? Faut- il les nommer chacun.es ou parler juste d'« égalité » pour les y inclure toutes ?
- Cela dépend- il d'où l'on parle, des moyens et des objectifs que l'on a ? Comment clarifier ces aspects afin de pouvoir dialoguer avec des personnes différentes ?
- Comment rendre compte de l'état du travail des institutions, quand celui- ci est quasi invisible de l'extérieur ?
- Comment rendre compte de la violence des discriminations et de leur diversité? Comment rendre compte de l'ensemble des discriminations ?
- Les questions des discriminations ne sont pas seulement un problème de représentations, mais aussi un problème des structures elles-mêmes. Comment éviter le syndrome du cache misère ?

  ➔ Comment créer un rapport d'égalité dans les discussions ?
- Est- ce que les personnes « de pouvoir » écoutent, reçoivent, s'intéressent et changent ensuite des choses concrètement dans la mesure de leur pouvoir ?
- Les écoles peuvent- elles répondre à l'ensemble des problèmes de discrimination? Une partie de ces problème est- elle politique, militante? Ou personnelle, intime ? Si oui, lesquelles ?

Dans un souci d'objectivité, nous avons réalisé une retranscription de cette table ronde, que vous pouvez trouver annexe.

HUBERTINE AUCLERT

« Il faudrait que nous soyons des créatures folles et insensibles pour ne pas nous occuper de politique. »

JOURNALISTE ET MILITANTE

1848-1914

III Analyses

Les retours positifs ont été multiples. Cette journée a été un temps de sensibilisation, elle a permis des rencontres, des partages d'idées et d'informations. Elle a aussi ouvert des dialogues et des débats nécessaires et actuels sur les inégalités femmes / hommes, les discriminations et la manière dont nous souhaitons les traiter dans nos sociétés.

Il était important que les différents corps de métiers soient représentés.

Nous nous concentrerons ici sur les principaux questionnements qui ont émergés au cours de la journée, ainsi que sur l'analyse des rouages de l'organisation et les choses qui pourraient être améliorées.

A. Analyse des reproductions des inégalités

1. Les personnes présentes dans le public étaient probablement des personnes déjà sensibilisées aux questions de discriminations.
Ces personnes sont aussi probablement issues d'un milieu culturel et social favorisé.

De même, les organisatrices et invité.es de la journée, ne sont pas représentatif.ves de l'ensemble de la population. Ces personnes étaient en large majorité blanc.ches, d'un milieu social et culturel éduqué, valides etc... Ainsi, il est fort probable dans ce contexte que des discriminations soient reproduites dans l'organisation même, et dans les propos soulevés. Ainsi, même si HF est spécifiquement dédiée à la lutte pour l'égalité des femmes et des hommes, toutes les femmes concernées n'étaient pas représentées.

Il serait utile de réfléchir à des actions avec des sources et des publics plus larges, et d'intégrer dans les réflexions de façon plus explicites l'ensemble des discriminations, y compris les moins mises en voix (personnes transgenres, non binaires, les personnes handicapées...etc).

2. Certaines reproductions de rapports de pouvoir ont eu lieu, car au sein de cette journée, des personnes aux rôles institutionnels différents étaient présentes. Par exemple, les temps de paroles étaient inégaux, nombre de personnes se sont peu ou pas exprimées, et d'autres beaucoup. Il est probable aussi que la parole de chacun.e n'ait pas été entendue avec la même légitimité :

Certains enjeux professionnels ou quotidiens étaient présents dans cette journée et ont pu être des freins à la libre circulation de la pensée et de la parole: étudiant.es face à leurs professeur.es et/ou directeur.ices d'études, comédien.nes face à des metteur.euses en scène, enseignant.es et metteur.euses en scène face à des employeurs potentiels etc... Ces rapports de pouvoirs implicites n'ont pas été désamorcés directement et ont donc pu impacter les discussions.

En fonction du statut de pouvoir potentiel d'une personne, celle- ci a plus ou moins besoin concrètement de connaître les rouages des dominations et de s'en extraire. Ainsi, à cette journée, les inégalités d'informations et les besoins étaient inégaux.

3. Recommandations organisationnelles pour une prochaine table- ronde :

- Veillez à ce que le temps de préparation entre les responsables pédagogiques soit suffisamment long, à ce que la présentation de la table ronde énonce un cadre plus clair et que son déroulé soit clarifiée. (l'introduire au public par une petite incise, informer en amont les responsables des écoles des attentes, répartir les temps de parole avec les public pour ne pas que les gens se coupent la parole etc...).
- Veiller à ce que le temps de cette table ronde collective de fin de journée soit suffisamment long pour permettre aux discussions d'aller jusqu'au bout.
- Concevoir une mise en espace non frontale peut permettre un rapport moins binaire entre les responsables des écoles et le public.
- Veiller à ce que la place des responsables institutionnel.les soit claire, dans les moments d'apprentissage pour eux et les moments de parole publique.
- Organiser la présence des représentants des écoles et du directeur de l'école invitée est nécessaire sur l'ensemble de la journée.
- Veiller à mettre en place des modérations pour recentrer et apaiser les débats si nécessaire.

B. La place de HF : contexte et actions

- L' organisation de cette journée s'est faite de manière quasi bénévole. Une amélioration des moyens humains, intellectuels, et financiers permettrait d'approfondir et de densifier la production de la pensée et les préconisations.

- L' association HF est impliquée depuis 2009 dans la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes. Bien qu'ayant une volonté intersectionnelle forte, l'association est compétente, formée et informée sur ces discriminations spécifiques, dans le contexte spécifique qu'est celui du milieu artistique actuel, qui ne connaît pas l'ensemble des discriminations et des moyens de luttes contre celles-ci. Afin de représenter encore plus de femmes, des femmes racisées, des personnes non binaires, transgenres etc... HF souhaiterait s'allier ou intégrer en son sein de nouveaux.elles bénévoles afin de pouvoir amplifier ses actions.

- Avant même les Assises, les participants avaient des connaissances inégales, des informations différentes, des priorités et des consciences multiples. Est- ce une question de générations, de temps pour se renseigner, de positions de pouvoirs...? Par exemple, les questions relatives aux harcèlements, aux agressions, viols, commencent à être reconnues comme problématiques, mais les oppressions moins visibles sont encore sujettes à débats et à justifications. Un travail de sensibilisation et d'information sur ces sujets doit être mené.

MADELEINE PELLETIER

« Ce que nous voulons supprimer, ce n'est pas le sexe féminin, c'est la servitude féminine. »

PSYCHIATRE ET MILITANTE

1874-1939

Juliette Durand

Conclusion: Quelles suites ?

HF Aura travaille actuellement à une seconde édition des Assises.

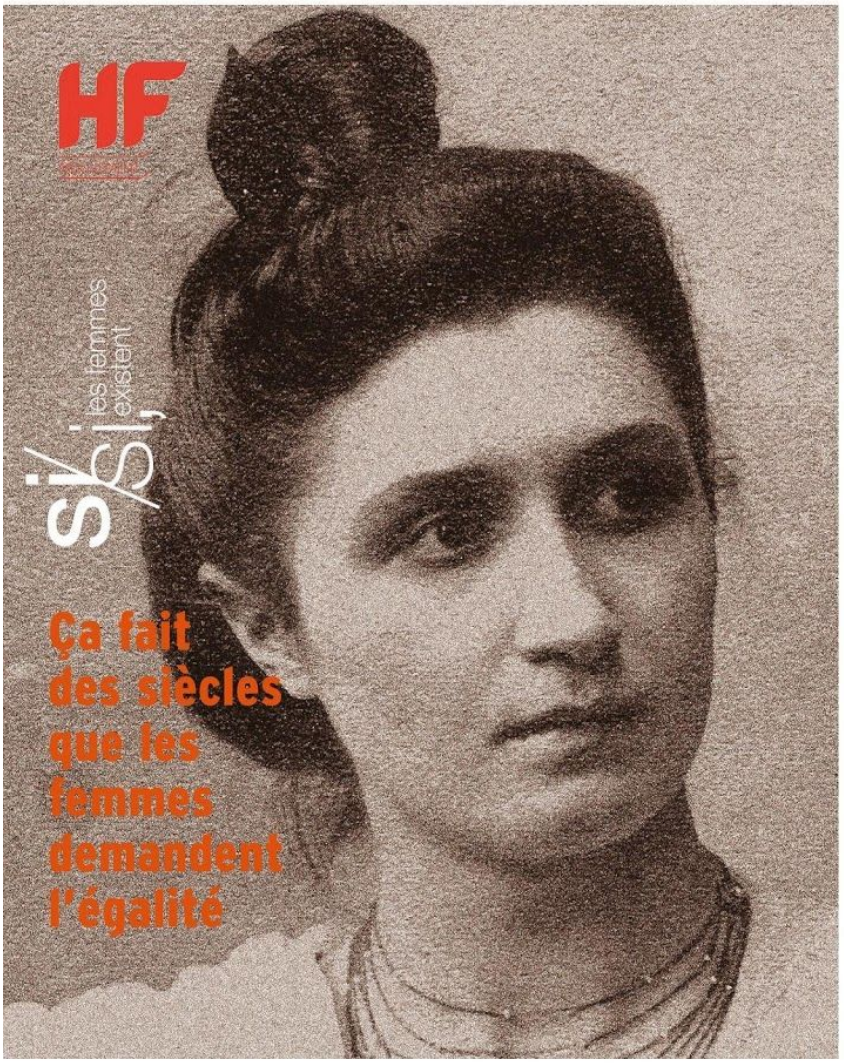
L'objectif est de continuer à organiser chaque année dans différentes régions la poursuite de ce travail en partenariat avec les écoles présentes lors de la première édition et d'autres qui rejoindront le mouvement.

HF se met à la disposition des écoles qui souhaitent organiser des Assises, afin de les soutenir et accompagner. Nous travaillons actuellement à concevoir un document-cadre qui puisse servir de base à ces évènements, que chaque école puisse s'approprier en fonction de leurs objectifs.

Dans ce cadre de travail, HF insiste sur les objectifs suivants qui constituent le socle des Assises:

- Aborder et questionner l'ensemble des discriminations faites aux femmes.
- Penser le programme des Assises dans une lignée intersectionnelle autant structurellement que sur le fond.
- Formuler et quantifier des objectifs de progression dans la mesure du possible.
- Etablir des recommandations dans un bilan diffusé à l'ensemble des lieux concernés et accessibles en ligne, comme nous le faisons actuellement.

NELLY ROUSSEL



« Les femmes de toutes les classes - que l'injustice et la souffrance ont faites sœurs et solidaires -, nous toutes, les enchaînées, nous toutes, les sacrifiées, nous nous sommes levées menaçantes. »

ÉCRIVAINE ET MILITANTE

1878-1922

Synthèse des recommandations 2019/2020 :

A l'issue de la première édition des Assises, qui se sont tenues le 27 novembre 2019 à l'ENSATT/Lyon, le mouvement HF propose une synthèse des recommandations. Cette synthèse sera diffusée dans les écoles, comme base de discussion. HF souhaite que cette synthèse soit mise en débat lors de la seconde édition des Assises.

Au niveau des contenus de l'enseignement :

➔ Concours d'accès :

- Parité des textes classiques et contemporains aux programmes des concours d'entrées/sorties aux écoles de théâtre.

➔ Programmes pédagogiques :

- Introduire un travail dramaturgique et pédagogique sur les représentations, le répertoire, la distribution (sortir des emplois, des « tu es le rôle »).
- Initiation obligatoire à l'histoire des créatrices de théâtre.
- Encourager la réflexivité sur ce qui est joué et représenté.
- Programmer des auteur.ices et intervenant.es non blanches.
- Éviter les représentations racistes et sexistes (blackface / yellowface, représentations misogynes…), véhicules d' idéologie sexiste.
- Décider des distributions des spectacles par tirage au sort ou par débat interne entre les étudiant.e.s.
- 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.

➔ Production de ressources :

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

Au niveau de l'environnement :

- Veiller à avoir un espace serein « santé sexuelle et accompagnement psychologique » au sein de l'école avec des permanences régulières, pour faire remonter les discriminations sexistes, racistes et pour accompagner les élèves.
- Rendre les œuvres des autrices passées et les ouvrages qui leur sont consacrés disponibles ET visibles dans les bibliothèques des écoles : classement par thématiques genrées, mise en avant sur des tables de consultation, etc.
- Nommer de façon paritaire les salles des écoles de théâtre.

Au niveau de l'organisation

- Proposer une charte déontologique de l'enseignement dans les écoles nationales et privées d'art dramatique.
- Nommer des référent.e.s élèves, et des responsables de la pédagogie et de l'administration.
- Encourager les discussions dans les écoles, développer des temps de parole apaisés avec médiateur/médiatrice, associés à des temps de formation.
- Mettre en place des mesures correctrices d'inégalité (handicaps, mères célibataires….).
- Avoir des objectifs régulièrement évalués en termes qualitatifs et quantitatifs des mesures adoptées.
- Veiller à la parité entre enseignantes et enseignants (minimum de 50% de femmes), en termes d'heures et pas de nombre de personnes.
- Ouvrir les classes à l'observation socioclinique de sociologues de la pédagogie et/ ou d'associations féministes.

Au niveau des violences sexistes

- Créer des procédures claires et explicitées d'accompagnement des victimes de discrimination au sein des écoles pour que les agressé.es se sentent protégé.es.
- Prévoir des sanctions disciplinaires et des mesures concrètes de protection connues de tous et toutes.

HF Auvergne Rhône Alpes
auvergnerhonealpes@mouvement-hf.org
Site internet : https://www.hfauvergnerhonealpes.org/
0612522320

BESSIE COLEMAN

« J'ai refusé qu'on me réponde toujours « non » ! Pour que les noir.e.s ne vivent pas les mêmes discriminations que moi, j'ai décidé d'ouvrir une école et d'apprendre aux femmes noires à piloter. »

AVIATRICE ET MILITANTE

1892-1926

Remerciements

L'ENSATT, Carole Modigliani Chouraqui, Raphaëlle Hugot
Nadine Hadzihalilovic, l'Adaee de l'Ensatt (Coline Gaufillet), Lucille Gallard et Rozen Lièvre,
Agnès Marietta, Ubavka Zaric

PAULETTE NARDAL

« Très sensible à la condition féminine, avant-guerre, et ayant perçu, avant les hommes, la nécessité d'une solidarité raciale, j'ai voulu sensibiliser les femmes à la chose sociale et à la fierté noire. »

JOURNALISTE ET MILITANTE

1896-1985

Annexes

Annexe 1 : Note d'intention pour le DE d'enseignement du théâtre, Lettre à l'origine des Assises de la transmission du théâtre par le prisme des femmes

« J'ai étudié le théâtre au collège, environ de mes 11 à mes 13 ans. J'ai étudié le théâtre au conservatoire d'Avignon durant trois ans. J'ai étudié le théâtre au studio théâtre d'Asnières une année. À l'Ensatt trois années. À la comédie française une année. J'ai fait de nombreux stages. (Je ne parlerais ici que des études de théâtre)
Je n'ai de toutes ces années que deux souvenirs, en tout et pour tout, qu'on m'ait proposé de travailler sur un texte qui ne soit pas écrit par un homme blanc : c'était durant le stage d'entrée au TNB sur Hiroshima mon amour de Marguerite Duras. Une demi- journée. Puis, de nombreuses années plus tard, un projet d'un mois avec Carole Thibaut, à la fin de l'Ensatt, qu'elle a écrit elle- même pour nous : Printemps.
Allez, je rajouterais les quelques femmes ou poètes africain.e.s croisé.e.s que je dois oublier, et qui étaient amené.e.s par des camarades ou moi dans des contextes un peu larges (Dea Loher, Aimé Césaire, Sarah Kane, Marie-France Collard..), sur lesquel.le.s nous ne nous arrêtions pas ou très peu.

J'ai étudié le théâtre près de quinze ans avec passion. Avec désir, je cherchais, je ne trouvais pas, mais je cherchais. Et voici avec le recul ce que je comprends aujourd'hui. Deux mois maximum ont été consacrés à des paroles qui n'étaient pas celles d'hommes blancs.
Je ne sais même pas comment il peut être possible après cela de continuer cette note d'intention tellement je suis désemparée. Faut- il que je continue ?

Je ne suis pas un homme blanc.

J'ai étudié le théâtre dans des structures très différentes, dans toute la France. Je voulais en faire mon métier, c'était ma passion et ma plus grande curiosité. J'aime jouer, écrire, penser le monde. Je suis comédienne, mais je ne suis pas niaise. J'aime dialoguer, échanger, prendre la parole. Rêver, écouter les autres, imaginer et construire par le monde et par moi-même. Pas seulement faire la potiche. Pas seulement refléter le regard des hommes blancs, porter leur pensée toute ma vie. Vous voyez ? Je veux me sentir concernée. Parfois. Légitime. Quand je le peux. Pas un objet. Toujours.

Heureusement, depuis que je travaille, il y a un peu plus d'ouvertures. Mais, c'est sûr, je l'observe et je l'ai bien intégré, on va galérer. C'est pas gagné, les femmes, les noirs, les arabes, les trans, les nains, les tout-sauf-hommes blancs bien normés, on ne vous tendra pas la main au final, et nous le savons, et vous aussi on vous l'a appris n'est- ce pas? Nous le savons, non pas qu'on nous l'ait dit (quoique), mais nous sommes tout simplement effacé.e.s. Comme si nous n'existions pas.

J’ai la sensation d’avoir juste ce qu’il faut d’espoir pour ne pas avoir envie de tout détruire et de continuer bien que, chaque jour, j’en doute.

Aujourd’hui à mon tour j’ai la possibilité d’enseigner. Ceci est ma note d’intention pour le diplôme d’état d’enseignement du théâtre.
Je ne me demande même pas ce que j’ai envie d’enseigner. Ce que j’aime au théâtre et ce que je veux transmettre. L’urgence est absolue. Cette urgence m’anime plus que toute autre chose : ouvrir la parole, l’espoir, la légitimité à tou.te.s les étudiants, ouvrir les textes, “ouvrir la voix”. Redonner de la vie sur scène aux arbres morts, étouffés des silences dans nos écoles de théâtre.
Le travail est immense, il va falloir s’appuyer sur d’autres qui y travaillent déjà, éparpillés mais solides. Mettre en lumière ce qui existe et a existé pour le transmettre avec force et vie. Avancer pas à pas.
Commencer quelque part : je vais commencer par transmettre le théâtre par la parole des femmes (et l'intersectionnalité).

Je déclare l'état d'urgence de l'enseignement théâtral. Je me déclare soldate des armées théâtrales féminines pour la transmission.
Je cherche des textes en français de femmes, toutes origines, toutes époques, tous types.
Je cherche à réunir des documents, pensées, travaux sur le sujet pour la construction de mon mémoire.
Et pourquoi pas des gens motivés pour des états généraux.
(On peut aussi créer un mémoire en pratique).

Merci par avance.

Charlotte Fermand

Annexe 2 -Les biographies brèves des intervenant.es

Petra Van Brabandt est professeure de sémiotique et de critique culturelle. Elle est à la tête du département de recherche de la haute-école Sint Lucas School of Arts à Anvers (Belgique). Elle écrit sur l'art, la pornographie et le féminisme intersectionnel.

Julie Rossello Rochet est écrivaine, autrice dramatique et doctorante à l'Université Lumière Lyon 2. Elle est membre du collectif artistique de la Comédie de Valence (CDN Drôme-Ardèche) et artiste associée au Théâtre de Villefranche.

Aurore Evain est autrice, metteuse en scène, chercheuse et artiste associée du Théâtre des Îlets – CDN de Montluçon et de la Ferme de Bel Ebat – Théâtre de Guyancourt. Ses recherches et créations sont consacrées à la remise en lumière du matrimoine.

Nanouk Marty a appris le métier de régisseuse générale en mêlant expérience et formation continue (CFPTS et ISTS). En 2018, elle a validé un diplôme de direction technique du spectacle vivant à l'ISTS, en présentant un mémoire de Master 2 sur la féminisation des métiers techniques et ses effets sur la direction technique.

Serge Proust est maître de Conférences émérite – HDR – en sociologie à l'Université de Lyon. Ses travaux portent sur les professions artistiques et les luttes relatives au régime de l'intermittence ce dont rendent compte ses dernières publications.

Bérénice Hamidi Kim est professeure en études théâtrales à l'université Lyon 2, autrice d'articles et ouvrages sur les enjeux politiques des arts vivants. Elle écrit également pour les revues *Théâtre* et *Parages*.

Blandine Pélissier est metteuse en scène, traductrice de théâtre contemporain et comédienne. Membre depuis 1997 de la Maison Antoine Vitez, elle s'attache à faire connaître les auteur.ices contemporain.es du domaine anglo- saxon. Elle est co-fondatrice du Mouvement HF.

Laura Cappelle est journaliste et sociologue. Depuis 2010, elle est la critique de danse à Paris du *Financial Times*, et couvre le théâtre français pour le *New York Times*. Elle écrit par ailleurs pour le *Guardian, Dancing Times* et *Dance Magazine*, et contribue régulièrement à l'émission La Dispute sur France Culture.

Corinne François Denève est Maîtresse de conférences en Littérature Comparée à l'Université de Bourgogne. Elle mène des recherches sur le rapport entre la littérature et

l'histoire, le roman, le théâtre et l'humour. Elle est spécialisée dans le théâtre suédois du XIXe siècle.

Raphaëlle Doyon est maîtresse de conférences au département théâtre de l'Université Paris 8. Elle publie en 2019 pour le compte de l'association HF Île-de-France *Les Trajectoires des femmes en art dramatique.*

Les 343 racisé.e.s sont un collectif d'artistes et de militant.e.s queers et antiracistes. Il s'est constitué autour de la rédaction d'une tribune - manifeste contre la pratique des « face de noiraud.e.s » et plus largement contre les logiques discriminantes à l'œuvre dans le milieu du spectacle vivant.

Membres du collectif 343 racisé.e.s

Anaïs Pinay est comédienne, militante afro- féministe, étudiante à Paris 8. Ses recherches portent sur l'imaginaire postcolonial, les enjeux et les représentation des personnes racisées dans le spectacle vivant.

Chloé Saffyia Laabab est comédienne. Après un passage par la Classe Préparatoire Intégrée, elle intègre la Promotion 29 de la Comédie de Saint- Étienne.

Aly Gouchène est un régisseur son et producteur. Il milite pour les causes anti-racistes, queer et trans.

Annexe 3 -Un livret contenant : une problématisation rapide, un lexique des concepts et notions, une définition des agissements sexistes et une bibliographie succincte :

Livret des des assises de la transmission du théâtre par le prisme des femmes :

Le Mouvement HF

Qui sommes-nous ?

Les inégalités femmes-hommes invraisemblables, au fort pouvoir symbolique, perdurent dans les arts et la culture. Elles soulèvent un véritable problème de démocratie : quelles représentations offrir à notre société ? Ces secteurs professionnels respectent-ils les principes de partage et de libre accès voulus par le dispositif public ? Comment les oeuvres qui y sont produites peuvent-elles parler du monde, si les femmes, qui constituent plus de la moitié de la population, n'y prennent qu'une part aussi minime ? En luttant contre les discriminations en matière de représentation femmes-hommes et en général contre toutes formes de discriminations liées au sexe, aux origines ou aux parcours des artistes et des professionnel·le·s, le Mouvement HF prétend contribuer à ce que le secteur artistique et culturel soit l'expression d'une société en mouvement, soucieuse d'égalité et de démocratie.

Aujourd'hui, la Fédération inter-régionale du Mouvement HF compte 9 collectifs en France et un collectif transfrontalier : HF Auvergne-Rhône-Alpes, HF Bretagne, HF Centre-Val-de Loire, HF Hauts-de-France, HF Île-de-France, HF Languedoc-Roussillon, HF Midi-Pyrénées, HF Normandie, HF Nouvelle Aquitaine et HF Europe.

HF Auvergne-Rhône-Alpes

Née en 2008, l'association HF Auvergne-Rhône-Alpes milite pour l'égalité des sexes dans le domaine des arts et de la culture. Ses principales missions sont : - le repérage des inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture ; - la mobilisation contre les discriminations observées ; - l'évolution vers l'égalité réelle ; - la co-construction avec l'État, la Région et les villes, de politiques publiques en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Part des femmes dans le théâtre

Rapport du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2018

Des chiffres

47% de femmes dans les plus **grandes écoles**
46% des **actifs-actives**
-19% des **rémunérations**
17% des **dirigeant.e.s des Théâtres Nationaux** subventionnés par le Ministère de la Culture entre 2012 et 2016
21% d'autrices programmées dans les 102 Théâtres nationaux et 23% des artistes impliquées
10% seulement de **femmes à la tête des 100 plus grandes entreprises culturelles** et pas d'évolution depuis 2014

Part des femmes parmi les lauréat.es des Molières 2010/2017

Molière de la Mise en scène | 8% de femmes sélectionnées | **0 primée**
Molière de l'auteur | 17% de femmes sélectionnées | **0 primée**

Ne pas oublier de faire une lecture qualitative

L'exemple des conteuses (entre autres) : une concentration dans les programmations les moins prestigieuses et le jeune public. Moins programmées dans les salles prestigieuses et moins subventionnées, les conteuses adaptent leur répertoire aux petites structures ce qui limite *in fine* leur accès aux grandes scènes et à un public plus large.

Moins de financements et de reconnaissance c'est « moins de talent »

« La croyance est entretenue, encore au 21ème siècle, que le talent est inné et explique seul la qualité d'une oeuvre, la réussite d'un parcours professionnel, la reconnaissance médiatique…On est encore loin d'admettre cette réalité plus triviale : la qualité d'une réalisation dépend largement, au-delà du seul talent, du temps qui a pu être consacré au travail de conception et de réalisation, de la quantité et de la qualité, des collaborateurs et/ou collaboratrices qu'on a pu réunir, de la quantité d'occasions de rencontre avec le public, toutes choses qui ont un rapport, certes pas exclusif mais très précis, avec les moyens financiers et les appuis dont l'artiste peut disposer. » (Reine Prat, 2009)

Sources : *L'Enquête DRAC Auvergne Rhône Alpes sur la situation de la parité 2018. *Préfecture de région.* *L'Observatoire de l'Égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication 2018. *Ministère de la culture* .*Inégalités entre femmes et hommes dans les arts et la culture. Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action. *HCE 2018*

Concepts et notions

Écoféminisme | courant qui met en relation deux formes de domination : celle des hommes sur les femmes, et celle des humains sur la nature. S'agit-il d'avoir une vision plus écologique du féminisme, ou, en introduisant la question des femmes dans l'éthique environnementale, s'agit-il de mettre en question la nature à laquelle cette éthique se réfère ? Plusieurs variantes : un écoféminisme culturel, qui se réclame d'une éthique du *care*, et un écoféminisme plus social et politique, qui, localisé au Sud, apporte, dans l'analyse, un troisième type de domination, la domination coloniale et post-coloniale qui pèse plus spécifiquement sur les femmes. Références : *Reclaim* anthologie de textes, S*oeurs en écologie* de Pascale d'Erm.

Égaconditionnalité | mécanisme d'attribution des financements publics qui consiste à subordonner l'attribution des financements publics à des critères d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce mécanisme s'inscrit dans une démarche de budgétisation sensible à l'égalité entre les sexes, promue au niveau européen et que le HCE recommande de développer activement.

Féminisme | pensée qui préconise l'égalité entre les femmes et les hommes, et l'extension du rôle de la femme dans la société.

Féminisme décolonial | courant qui se situe du point de vue des femmes racisées, et soulève des impensés du féminisme blanc, liés notamment aux disparités économiques et sociales du capitalisme et à l'histoire coloniale. Ce courant est porté en France par Françoise Vergès, notamment dans l'ouvrage *Un féminisme décolonial*, paru en 2019.

Féminisme différentialiste | courant essentialiste dans lequel les femmes et les hommes sont naturellement différents. Ce discours de la complémentarité et de l'égalité dans la différence soutient une utilisation harmonieuse des compétences féminines dans la complémentarité des deux sexes pour le plus grand bien de la société. Le terme de parité est privilégié par rapport à l'égalité. Ce courant se réfère à Luce Irigaray, à Antoinette Foulque, Hélène Cixous, Nancy Huston.

Féminisme intersectionnel (ou « intersectionnalité ») | courant sociologique intégrant dans son approche la simultanéité des formes de domination ou de discrimination. Il permet de parler, au sein du féminisme, de personnes subissant le sexisme, mais aussi en même temps de l'homophobie, la transphobie, le classisme, le racisme, le validisme etc... Ce terme est apparu en 1991 dans l'ouvrage de Kimberlé Chow : *Cartographie des marges.*

Féminisme matérialiste | courant caractérisé par l'usage d'outils conceptuels issus du marxisme pour théoriser le patriarcat. Ce courant est anti-essentialiste. Il analyse les « rapports sociaux de sexe » comme un rapport entre des classes sociales antagonistes (la classe des hommes et la classe des femmes), et non entre des groupes biologiques. La perspective politique qui en découle est donc révolutionnaire car la lutte des classes de sexe doit aboutir à la disparition de ces classes et donc du genre (cf. Christine Delphy, Nicole-Claude Mathieu).

Féminisme universaliste | courant égalitariste (égalité formelle). C'est proclamer le droit à l'égalité. Pour les universalistes, la différence biologique ne peut expliquer les différences de comportement et la domination. Toutes les différences sont expliquées culturellement. (Michèle Perrot, Pierre Bourdieu, Françoise Héritier, Simone de Beauvoir …).

Genre | le genre est une construction sociale et politique et non un produit de déterminisme biologique. Ce n'est pas le sexe. Le genre est un rapport de pouvoir, de domination, système qui produit une bipartition entre les sexes ainsi qu'une hiérarchie entre eux. Les valeurs associées au féminin sont systématiquement dévalorisées (valence différentielle Françoise Héritier). La théorie du genre n'existe pas.

Gender blind | construit sur son homologue « color blind », c'est être littéralement « aveugle au genre », c'est ne pas voir que l'on appréhende les individus à travers le genre.

Mainstreaming | le gender mainstreaming, ou approche intégrée de la dimension de genre, est une stratégie qui a pour ambition de renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société, en intégrant la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques et privées. Pour réduire ou éliminer les éventuelles inégalités entre les sexes inclure dans toutes les formations le concept genre, faire une approche transversale qui s'applique à tous les domaines.

Male gaze | concept utilisé dans les arts visuels et la littérature pour décrire l'action de représenter les femmes et le monde depuis un point de vue masculin et hétérosexuel, comme des objets sexuels voués aux plaisirs de l'observateur. Popularisé dans le cinéma, le male gaze revêt trois perspectives : celle de l'homme derrière la caméra, celle du ou des personnage(s) masculin(s) dans le film, et celle du spectateur.

Mansplaining | concept popularisé par les féministes américaines dans les années 2010 qui désigne une situation où un homme (en anglais « *man* ») expliquerait (en anglais « *explain* ») à une femme quelque chose qu'elle sait déjà, sur un ton généralement paternaliste et/ou condescendant.

Matrimoine | mot remontant au Moyen-Âge, il désigne l'héritage culturel transmis par les femmes, de la même manière que le patrimoine est celui transmis par les hommes.

«Nommer notre matrimoine, c'est permettre aux femmes comme aux hommes de se situer dans une filiation mixte, de pouvoir se reconnaître dans des modèles masculins ET féminins. C'est former les jeunes générations à d'autres rôles sociaux et permettre l'émergence d'une scène artistique plus égalitaire.» Aurore Evain

Mixité | on peut utiliser ce terme quand dans une profession ou un secteur d'activité est présent au moins 30% de l'un des deux sexes. Cette coprésence ne se conjugue pas avec une neutralisation du genre.

Parité | la parité est un outil, autant qu'une fin visant le partage à égalité du pouvoir de représentation et de décision entre les femmes et les hommes. Elle est une exigence de justice et de démocratie (Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2015).

Plafond de verre | « barrières invisibles, artificielles, créées par les préjugés comportementaux et organisationnels qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités » (BIT), ou « métaphore décrivant la disparition progressive des femmes à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie » Laure Béreni. De nouvelles formulation sont proposées : parois de verre, plancher collant, ciel de plomb.

Stéréotypes de genre | représentation caricaturale, figée, une idée reçue, une opinion toute faite et véhiculée sans réflexion concernant un groupe humain ou une classe sociale. Les stéréotypes créent de l'autolimitation et ont un effet psychologique sur la construction de soi. Ils naturalisent les différences pour mieux les fixer.

Sexage | éologisme popularisé par l'anthropologue Colette Guillermain dans son ouvrage *Sexe, race, et pratique du pouvoir*. Le sexage désigne non seulement l'exploitation économique des femmes par les hommes, mais également leur appropriation et leur usage par ceux-ci. Le terme ainsi rapproché de la notion « d'esclavage » qui renvoie également à une appropriation physique totale, c'est-à-dire non limitée et non quantifiée. Le sexage est ainsi à l'économie domestique moderne ce que le servage était à l'économie foncière du Moyen Age. Cf. Sylvia Federeci.

Les agissements sexistes

Agissements sexistes | les agissements sexistes sont spécifiques au Code du Travail et se limitent donc à la sphère professionnelle. Le Code du Travail dispose que « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». (C. trav., art. L. 1142-2-1). Ces agissements bénéficient d'une large tolérance sociétale, quand ils ne sont pas carrément encouragés dans certains milieux. Il est donc urgent de savoir qu'ils sont réprimés par la loi. Et lourd de conséquences pour celles qui les subissent, comme pour

l'environnement de travail. Il s'agit des remarques sur les vêtements, le corps, la parentalité, la sexualité, des blagues, des coupures de paroles, de propos méprisants en raison du sexe de la personne, de tâches pourtant communes qui échoient systématiquement aux femmes d'une équipe (prise de notes, café, vaisselle…), d'injures.

Discrimination directe | distinction directe, fondée sur un critère (sexe, âge, origine…) qui ne peut être justifiée sur la base de distinctions prévues par la loi.

Discrimination indirecte | une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres, en particulier relatif à leur sexe.

Sexisme | dans son premier état des lieux du sexisme en France, le Haut Conseil à l'Égalité propose la définition suivante : *idéologie qui repose sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes, d'une part, et d'autre part, un ensemble de manifestations des plus anodines en apparence (remarques…) aux plus graves (viols, meurtres…). Ces manifestations ont pour objet de délégitimer, stigmatiser, humilier ou violenter les femmes et ont des effets sur elles (estime de soi, santé psychique et physique et modification des comportements).*

Violences sexistes | elles n'ont pas de définition juridique stricte et regroupent un large spectre de faits. Parmi elles, on trouve les actes de discrimination en raison du sexe, le harcèlement sexuel, l'outrage sexiste et les agissements sexistes.

Violences sexuelles | elles regroupent le viol (tout acte de pénétration sexuelle commis par violence, contrainte, menace ou surprise), les agressions sexuelles (acte à caractère sexuel sans pénétration commis par violence, contrainte ou surprise, y compris le fait de contraindre à se livrer à des activités sexuelles avec un tiers), l'exhibition sexuelle, le voyeurisme (y compris le délit de captation d'images impudiques) et l'administration de substances en vue de commettre un viol ou une agression sexuelle.

Bibliographie

Enquête DRAC Auvergne Rhône Alpes sur la situation de la parité 2018, *Préfecture de région.*

L'Observatoire de l'Egalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication 2018, *Ministère de la culture.*

Inégalités entre femmes et hommes dans les arts et la culture. Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action, *Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2018*

PRAT, Reine, Rapport d'étapes 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, Direction de la Musique, de la Danse, du Théâtre et des Spectacles, Mission pour l'égalité et contre les exclusions, mai 2006

Société des auteurs et compositeurs dramatiques, Où sont les femmes ? Toujours pas là ! Bilan 2012-2017, octobre 2016

HCE Pour une communication publique sans stéréotype de sexe, La documentation française.

Vous avez été / où vous êtes / victime / témoin :
Stop aux violences faites aux femmes :
3919 un numéro d'urgence anonyme et gratuit
Homophobie Violences sexistes et sexuelles

Le Grenelle contre les violences conjugales s'est ouvert le 3 septembre 2019, en écho au 39 19, le numéro d'écoute anonyme et gratuit destiné aux femmes victimes de violence, à leur entourage, aux témoins ainsi qu'aux professionnels concernés. Ce numéro oriente et accompagne les victimes et les témoins, pour mettre fin au cycle des violences.

La commission AAFA-Soutiens, s'occupe de tout ce qui est intimidations, harcèlements, agressions sexuelles et abus de pouvoir dans notre profession.

La commission est représentée par Juliette Duval, vice-présidente de l'association, et Michel Scotto Di Carlo, ancien vice-président.

Une cellule de veille et de soutien, soutienaafa@gmail.com a été créée depuis décembre 2017. Elle recueille vos témoignages passés, mais se veut surtout active dans le présent afin de pouvoir faciliter le récit de harcèlements et/ou d'agressions sexuelles, subit là, maintenant. Nous vous écoutons, nous vous orientons, et nous vous accompagnons, dans la limite de nos compétences. Vos témoignages serviront aussi à définir des schémas d'agissements qui nous donneront plus de connaissances et donc plus de moyens pour les combattre efficacement. Les informations resteront confidentielles évidemment, et nous serons les seuls à en avoir connaissance.

Annexe 4 -Un texte de Katarina Stadler (Anpad) écrit pour l'occasion : Comment ne pas transmettre des stéréotypes dans l'enseignement du théâtre ?

Comment ne pas transmettre des stéréotypes dans l'enseignement du théâtre ?

L'égalité femmes-hommes, le répertoire et le sujet des rôles pour femmes – ce sont des questions qui reviennent régulièrement de la part des adhérent·es dans les discussions et tours de table lors des rassemblements de l'anPad (association nationale des professeur·es d'art dramatique). Certes, le théâtre semble être une pratique moins explicitement genrée si on le compare avec la danse ou la batterie, mais dans les classes de théâtre des conservatoires, de l'éveil aux « classes prépa » il y a en général une majorité de filles et une minorité de garçons. (Ce qui, soit dit en passant, favorise garçons aux concours et examens d'entrée, les filles subissant une concurrence beaucoup plus sévère.)

Rôles d'hommes, rôles de femmes – rôles de neutres ?

Ce qui est relativement nouveau par contre, c'est la question de la non-binarité, c'est-à-dire des personnes qui ne se reconnaissent pas dans le choix entre deux sexes, « féminin » ou « masculin », et aussi la présence de plus en plus visible d'élèves trans*. Dans la langue française il n'y a pas encore un équivalent aussi évident du « they singulier » anglais (le pronom personnel de la 3e personne du pluriel avec le verbe conjugué à la 3e personne du singulier) pour désigner un personne non-binaire, mais des solutions, bricolages et inventions – expérimentales et temporaires ou vouées à durer – existent. Je ne citerai ici que la *Grammaire du français inclusif* d'Alpheratz, ainsi que ses recherches sur le genre neutre. Et puisque dire c'est faire, nommer les choses, c'est leur permettre de vivre au grand jour. Quel plaisir alors de constater que, dès le collège où même avant, il y a des élèves qui peuvent se dire trans, non-binaire, gender fluid, etc.

Mais quelles complications aussi. Pour preuve, un extrait d'un témoignage d'élève :

« J'ai 23 ans et suis élève-comédien. J'écris au masculin car c'est ce qu'on m'a appris à faire. Je me décris comme homme - c'est une facilité - mais en réalité je me reconnais à la fois dans le genre féminin et le genre masculin. Autant dire que je ne me reconnais nulle part. [...]

Cette année, pour les concours des écoles supérieures de théâtre, je prépare le rôle d'Hermione dans Andromaque, qui est ma pièce préférée de Racine. Je n'ai pas choisi un rôle féminin par envie de travestissement ou par défi d'incarner une femme. J'ai choisi Hermione car je cherchais un rôle de bourreau amoureux, pour sortir de mon registre de victime, et Hermione en est pour moi le meilleur exemple.

Quand j'en ai parlé avec mes professeurs, cela a suscité des interrogations. Est-ce que je me tire une balle dans le pied ? Dois-je "jouer la femme" ? Dois-je masculiniser le rôle ? Comment justifier mon choix ?

Tous ces débats sont très intéressants, et même nécessaires. Cependant, mon choix n'est en rien politique. Je n'ai aucune revendication, aucun message à faire passer, je veux juste incarner un personnage dont je pense pouvoir être une nouvelle caisse de résonance. C'est ce qui nous motive tous.

Je me suis inscrit au concours du CNSAD, qui propose une catégorie "non-binaire". Je n'adhère pas tellement ce mot, auquel je ne suis peut-être pas encore habitué, mais je le choisis tout de même. J'apprécie la démarche du Conservatoire. Le lendemain, je suis contacté par le service scolarité du CNSAD, me demandant si je souhaite m'inscrire en tant qu'homme ou femme. Devant l'absurdité de ce message, je réitère : mon choix était "non-binaire". Même réponse de leur part. J'apprends alors que le concours est soumis à un quota d'hommes et de femmes afin de respecter la parité au sein des groupes, et qu'il faudra que je fasse un choix quoi qu'il arrive. Pire encore, je découvre qu'il existe un jury Hommes, et un jury Femmes. Avec des majuscules, ils y tiennent. "C'est une question d'organisation", m'assure-t-on.

Je comprends la raison de la parité, cela peut être louable (quand la majorité des candidats ne sont pas des candidates, mais passons). Quoi qu'il en soit, cela me met dans une situation difficile où je dois choisir quel quota je souhaite remplir. Cela signifie que quelle que soit ma réponse, elle ne sera pas vraiment la mienne.

J'ai choisi le "jury Hommes". Et je serai donc auditionné par un groupe de personnes venues recruter des "Hommes". Il va falloir que je sois un "Homme". »

Comme on peut le voir, si la conscience et l'acceptation d'une de la société va grandissant, il y a encore plein d'embûches administratives et des procédures qui ne sont pas pensées jusqu'au bout...

Présence et visibilité des femmes*

Le constat de progrès et des souffrances en moins ne doivent pas faire oublier cependant que les femmes cis (dont l'identité de genre correspond aux sexe attribué à la naissance) ou trans sont toujours une « minorité » discriminée. C'est pour ça que je parle de femmes*, c'est-à-dire de personnes qui, par leur apparence et leur identité de genre sont perçues ou se perçoivent comme telles et subissent des discriminations à cause de cela.

Et si je défends absolument le droit de NE PAS se définir par le genre, de fluctuer entre deux ou plusieurs genres, de se chercher et inventer une langue et un mode de vie non genrés, je tiens absolument à défendre les femmes*. Tant que l'égalité femmes*-hommes

n'est pas totale, à tous les niveaux de la société, aller vers l'indifférenciation, le neutre, se fera au détriment des femmes*. Il faut visibiliser et audibiliser les professions, fonctions, titres et pronoms féminins dans les textes, les lectures et représentations théâtrales. Il faut des autrices, metteuses en scène, comédiennes, directrices de théâtre, techniciennes, etc. dans nos théâtres. Et il faut travailler sur, et interroger de manière critique, la vision qui est donnée des femmes dans les pièces et dans l'histoire et la théorie du théâtre.

Depuis le premier rapport de Reine Prat en 2006, une prise de conscience s'est opérée et a peu à peu pénétré tous les domaines des arts et de la culture, dont les lieux de transmission et d'enseignement. Nous, artistes-pédagogues en conservatoire, sommes en première ligne, d'autant plus que nos élèves en cours d'éveil et initiation ont entre 7 et 14 ans, avant la formation théâtrale proprement dite, qui commence vers 15 ans et se poursuit jusqu'à ce qu'ils soient de jeunes adultes. Les enfants sont, dès leur plus jeune âge, confronté·es à des stéréotypes de genre, en famille, à l'école, via la télévision ou la publicité. Quel meilleur moyen que l'enseignement artistique, qui doit selon le schéma d'orientation pédagogique (SOP) du théâtre « transmettre en les réinventant les règles d'un jeu – le théâtre – fondé sur la représentation de la relation de l'être humain au monde » pour conscientiser et déjouer des rôles de genre stéréotypés, que ce soit sur scène avec un texte de théâtre, en atelier d'improvisation ou dans la « vie vraie » ?

L'enseignement du théâtre : parité, égalité ou stéréotypé ?

Les textes

Leur choix, pour commencer. Pourquoi ne pas choisir une des formidables pièces du matrimoine qu'Aurore Evain a patiemment rassemblées dans les cinq volumes de « Théâtre de femmes de l'Ancien Régime », plutôt que Corneilleracinemolière pour travailler sur l'alexandrin ? Pratiquons aussi la « parité textuelle » en proposant systématiquement des textes d'hommes et femmes à égalité pour un concours ou une audition. Et pourquoi pas un choix 100% féminin ? Enseignant·es, faites un effort, ne sortez pas la pièce-alibi d'une autrice pour le 8 mars pour ensuite retourner dans la zone de confort du choix illimité des auteurs-à-scènes ! Les autrices sont tout aussi douées que les auteurs, leurs textes ne sont pas mineurs, leur écriture a été minorisée pendant des siècles. Lisons, faisons jouer et travailler des pièces écrites par des femmes, elles transmettent une autre vision du monde, tout comme une pièce traduite du portugais brésilien ou écrite par un auteur africain francophone peuvent montrer un autre angle de vue et de vie.

Leur vision ensuite. Nous ne sommes plus dans les « emplois » ; les duègnes, coquettes et amoureuses, les confidents, paysans et pères nobles ont leur importance en cours d'histoire du théâtre et dramaturgie, mais pas dans les attributions de rôles et scènes aux apprenti·es-comédien·nes, même en travaillant les classiques. Autre problème : une pièce

comme par exemple *Henri IV* compte 3 rôles de femmes pour 19 rôles d'homme, sans compter tous les valets, messagers et officiers ... Il serait intéressant de se pencher sur les questions de distribution, de favoriser le « (gender)blind casting ». Pas seulement en pis-aller pour jouer la pièce sus-nommée de Shakespeare ou pour céder au « caprice » d'une élève qui rêve de travailler le rôle de Falstaff, mais pour se demander ce que ça change – ou pas – à la pièce, sa dramaturgie, sa signification. Interroger des pièces de théâtre par le biais du genre ne se limite pas à jouer des rôles travestis comme Chérubin dans *Les Noces de Figaro* ou Viola dans *La Nuit des rois*. En abordant les rôles féminins du répertoire, l'enseignant·e doit inciter les élèves à interroger sans cesse le texte et l'auteur·ice et à replacer la pièce dans – ou la sortir de – son contexte historique. Que raconte ce texte ? Comment le jouer aujourd'hui ? Comment s'en emparer en tant que jeune femmes du XXI[e], sans renier ni le texte ni soi-même ? Est-ce qu'il y a des stéréotypes, de la misogynie de la part de l'auteur·ice, ou issue de lectures successives – scolaires et théâtrales – faites à travers l'histoire du théâtre et de la mise en scène ? Comment inventer une nouvelle lecture ?

Ceci dit, les textes contemporains ne sont pas exempts de stéréotypes de genre, loin de là, et nécessitent la même lecture critique. Mais il y a beaucoup de textes qui ne nomment plus les personnages par des (pré)noms ou fonctions genrées mais juste par des lettres ou des numéros. Et, depuis peu de temps, l'écriture inclusive est utilisée jusque dans les répliques de pièces (par exemple *Fondre* de Guillaume Poix ou *corde.raide* de debbie tucker green [traduction Emmanuel Gaillot, Blandine Pélissier et Kelly Rivière]). Cela pour ne pas préjuger de la répartition des rôles et laisser aux enseignant·es toute la liberté pour la distribution, mais aussi pour s'imaginer tel ou tel personnage au féminin aussi bien qu'au masculin. Cela intrigue, dès la mise en page, et contribue à la visibilisation des femmes*. Et cela incite à des discussions sociétales plus que dramaturgiques en cours et, in fine, à l'audibilisation, quand les formes féminines sont choisies et prononcées dans le travail de scène.

Le théâtre contemporain peut représenter une réelle ouverture avec des textes choraux, textes à la limite de la poésie ou la prose, « textes-scud » absolument inclassables (par exemple *Topographies* de Noëlle Renaude), ou tout texte qui sort du cadre de la pièce psychologique avec des personnages plus ou moins « vraisemblables » : s'il y a moins de « types », il y aura aussi moins de stéréotypes ... et donc moins d'angoisse. Un·e élève (âge collège) m'a raconté son cours de théâtre de l'année précédente : « il fallait jouer un personnage d'homme pour les garçons, de femme pour les filles, je ne me reconnais pas dans ça, ça m'a stressé·e, je ne peux pas faire du théâtre comme ça ». Ces textes permettent une plus grande liberté. Mais il faut toujours se méfier, en premier lieu de soi-même. Les stéréotypes, flanqués dehors par la grande porte par l'auteur·ice dans son écriture (absence de psychologie, de personnage et même de notion de rôle) reviennent

malheureusement bien vite par la fenêtre, si nous ne faisons pas attention à comment les mettre en scène ou guider nos élèves dans leurs essais de travail de scène !

Exercices, improvisation

Le travail de texte n'est qu'une partie de la transmission du théâtre. Une grande partie d'une séance est consacrée à des exercices et improvisations, qui peuvent, mais ne doivent pas, impliquer du texte et qui ont trait aux « quatre dimensions du théâtre », le corps, la voix, l'espace et l'imagination. Pour ce qui est de l'improvisation (à texte), c'est là que peuvent se nicher beaucoup de clichés importés de la vie quotidienne. Ainsi, dans les premiers cours, les garçons jouent à la guerre et les filles jouent les infirmières ... Les collégien·nes sont souvent les plus « traditionalistes » ; ils sont dans une phase où ils doivent se construire avant de pouvoir se déconstruire. Et cette construction se fait pour le moment dans une société patriarcale, ne l'oublions pas. Mais que cela ne nous empêche pas d'interroger sans cesse leurs (et nos) représentations du monde, pour les ouvrir au théâtre ! Si l'improvisation demande aux enseignant·es une vigilance permanente, elle est aussi une chance pour aborder le hors-champ. Le re-jeu (c'est-à-dire la reprise d'un jeu pour en dégager la théâtralité et le sortir d'un simple jeu de rôles) permet non seulement d'affiner la proposition théâtrale, mais également d'interroger le contenu des improvisations depuis l'angle du genre et des idéologies qui les sous-tendent. C'est ainsi qu'un cours d'éveil ou d'initiation peut contribuer à réinventer les règles pas seulement du jeu théâtral, mais aussi de la représentation du monde.

Quant aux exercices, notamment corporels, certes, le travail de corps est plus abstrait, mais cela ne l'empêche pas de charrier son lot d'images convenues. Et, selon l'âge des apprenant·es, l'approche du corps, le sien ou celui d'autrui (de l'autre genre) peut être problématique, à plus forte raison s'il y a eu des traumatismes (agressions sexuelles, harcèlement, lesbo-, trans- ou homophobie, troubles alimentaires, etc.) ou si l'adéquation entre l'identité et l'apparence du genre pose problème. Dans un premier temps, il faut travailler sur le *male gaze*, trouver un équilibre plus juste entre les rôles de regardeur et regardée. Les garçons doivent apprendre et appréhender le corps féminin, cet inconnu ; rappelons-nous que ce n'est qu'en 2017 que le clitoris a fait son apparition dans un manuel de SVT ! Rien de grivois là-dedans, mais beaucoup de travail théâtral, il s'agit de se décentrer et apprendre à regarder le monde d'un autre point de vue, par exemple en parlant (de soi) au féminin – ce que les femmes sont obligées de faire, depuis que, au XVII^{e} siècle, l'Académie Française a édicté une règle grammaticale qui dit que « le genre masculin, étant le plus noble, doit prédominer toutes les fois que le masculin et le féminin se trouvent ensemble »... Peut-être faudrait-il aussi permettre aux filles* de se retrouver ponctuellement dans des cours non-mixtes ? Et pourquoi pas – laissez-moi rêver – proposer aux élèves et étudiant·es en conservatoire des ateliers d'auto-défense féministe ou de *drag-king* ? Et au niveau de la réflexion, théorisation et formation des enseignant·es,

pour ce qui est des exercices, tout est encore à faire ou à inventer, pour établir un corpus non-sexiste, non-binaire, exempt de stéréotypes et qui respecte l'intégrité du corps, de tous les corps.

Éthique

Et pour finir, un mot sur nous-mêmes, artistes-enseignant·es. Le plus difficile, car le plus insidieux et intériorisé, est le travail que nous avons à faire sur nous-mêmes, femmes* autant qu'hommes. Avant de demander aux élèves de s'interroger sur leurs propres représentations stéréotypées, il faut le faire nous-mêmes. Dans la langue, dans notre comportement envers nos élèves et collègues, dans la lecture de notre matière première, les pièces et textes théoriques de théâtre. Et ce qui vaut pour le cinéma, vaut bien sûr aussi pour le théâtre et son enseignement. Des situations d'abus de pouvoir sexiste (de l'enseignant·e sur l'élève, mais aussi entre élèves) sont absolument inacceptables et inexcusables. À l'époque de #noustoutes ou de #metoo, nous avons à être exemplaires.

Katharina Stalder (vice-présidente anPad, membre de HF Toulouse, doctorante [UMR Thalim], artiste-pédagogue)

Katharina STALDER

Mes remerciements à Chloé Houbart pour son regard qui a contribué à nourrir ce texte.

JOSEPHINE BAKER

« Certainement le jour viendra où la couleur de sa peau ne sera rien d'autre qu'une nuance de coloris et où tous les êtres humains seront libres, égaux et solidaires. »

CHANTEUSE, RÉSISTANTE ET MILITANTE

1906-1975

Quelques mots sur ces portraits de femmes :

Donner à voir

DORIA SHAFIK

« Une nation ne peut pas être libre tant, qu'intérieurement et extérieurement, les femmes sont asservies. »

PHILOSOPHE
ET MILITANTE
1908-1975

J'ai voulu…

Donner à voir la constance de la revendication d'égalité des femmes à travers les siècles.
Peupler l'espace publique et nos imaginaires de ces femmes qui ont pensé leur condition, dénoncé le sort qui leur était fait et se sont battues pour un monde plus juste et plus libre.

J'ai voulu…

Donner l'idée d'une multitude. Douze c'est plus que les doigts des deux mains…
Faire entendre un *continuum*.
Réaliser la prophétie de Sappho quand elle dit en des fragments divers : « *Filles splendides (…) quelqu'un plus tard se souviendra de nous.* ».
Mettre à l'honneur les traces et les outils laissés par nos aînées pour que nous puissions accomplir nos destins.

J'ai voulu…

Donner à entendre un grondement millénaire, une exigence ancestrale d'égalité.
Porter à notre conscience un héritage enfoui.
Et légitimer l'urgence de nos demandes d'une égalité qui se réalise vraiment, maintenant.

Dans l'immensité des geôles de l'Histoire où sont retenues nos aïeules, j'ai choisi, ces douze-là, j'aurais pu en choisir mille autres.

Celles-ci - à l'exception de Sappho - ont toutes un lien avec la France, qu'elles y soient nées ou qu'elles y aient accompli une partie de leur destin.

L'aviatrice Bessie Coleman première africaine-américaine à obtenir son brevet de pilote, vient le passer en France (à l'époque plus accueillante), les Etats-Unis lui ayant interdit l'accès aux écoles de pilotage.
Doria Shafik, à la tête de la bataille pour le droit de vote des égyptiennes, obtient son baccalauréat au Lycée français du Caire, puis vient faire ses études de philosophie à la Sorbonne.

Toutes sont matière à rêver, à penser, à devenir les héroïnes d'œuvres qui nous racontent enfin une histoire mixte.

Anne Monteil-Bauer
Fondatrice et directrice artistique de Si/si, les femmes existent.

RAPPORT DES ASSISES DE LA TRANSMISSION DU THÉÂTRE
PAR LE PRISME DES FEMMES
DU 23 NOVEMBRE 2019

POUR LE MOUVEMENT HF AUVERGNE RHÔNES ALPES

Rédigé en avril 2020, par Charlotte Fermand, avec des apports d'intervenant.es et le soutien des membres de HF Auvergne Rhône-Alpes

Prix conseillé : 5 euros