

COMPTE RENDU

TABLE RONDE :

INÉGALITÉS FEMMES/HOMMES DANS LE CHAMP DE LA MARIONNETTE :

PAR QUOI ON COMMENCE ?

À La Nef dans le cadre des Plateaux Marionnettes
Novembre 2024



1. Présentation des intervenantes

Modération : **Marie-Emilie Lorenzi**, co-directrice de La Nef et **Clémence Herquin**, à l'accueil en résidence et à l'accompagnement artistique.

- **Alix Sulmont** : Formée à l'ENSAD en scénographie, metteuse en scène et fondatrice de la Cie Formosae (depuis 2021). Elle poursuit un travail créatif mêlant céramique et marionnette, avec la création récente du spectacle *Le rire des oiseaux*.
- **Ambre Méritan** : Marionnettiste et metteuse en scène, après un parcours en philosophie et création littéraire. Elle se forme aux arts de la marionnette au Théâtre aux Mains Nues et à la Haute École de Théâtre de Stuttgart. Depuis 2023, elle co-dirige la Cie Formosae avec Alix.
- **Anne Decourt** : Spécialisée dans le théâtre de marionnettes, Anne a démarré au Festival de Mirepoix, où elle est devenue programmatrice. Depuis 2012, elle est à la tête du CRÉAM en Normandie, avant de créer en 2017 le Sablier, un lieu dédié à la marionnette. Elle est aujourd'hui co-présidente du réseau national Latitude Marionnette.
- **Claire Costa** : Directrice adjointe de la compagnie Plexus Polaire, Claire mène les projets de la compagnie en France et à l'international. Elle s'investit également dans la reconnaissance des métiers de production et diffusion, et intervient comme tutrice dans des dispositifs comme les B.A-BA de THEMAA.
- **Laurence Pelletier** : Coordinatrice à THEMAA depuis avril, Laurence a une riche expérience dans la direction de théâtre en Bretagne, avant de se consacrer à la production et à la diffusion dans le domaine de la marionnette.

2. Préambule : un point sur la terminologie

En préambule nous souhaitons préciser l'emploi des termes « femmes » et « hommes » dans le contexte de cette table ronde. En effet, ceux-ci désignant des catégories sociales, il est important d'en refuser toute approche essentialiste qui réduirait les individus à des caractéristiques fixes et immuables. L'utilisation du mot « femme » englobe donc toutes les femmes, incluant les personnes qui se reconnaissent et se définissent comme femmes. Par ailleurs, ce terme recouvre des réalités, ainsi que des conditions matérielles d'existence très différentes. Nous défendons une conception intersectionnelle des identités, en prenant en compte les divers croisements entre les inégalités et les rapports de domination, ainsi que le caractère systémique des discriminations et des oppressions.



3. Constats et questionnements

La publication des rapports de Reine Prat en 2006 et 2009 a mis en lumière la sous-représentation des femmes dans la culture à tous les niveaux. Contrairement à plusieurs réseaux du spectacle vivant qui se sont saisis des questions des inégalités femmes/hommes spécifiques à leurs secteurs. La FÉRue (la Fédération des arts de la rue en Île-de-France) ou encore la FEDELIMA (la Fédération des Lieux de Musiques Actuelles) ont développé leurs propres outils à la fois d'information et de mise en action, le secteur de la marionnette n'a pas lancé d'observation sur ces questions.

Le secteur de la marionnette est majoritairement féminin, ce qui soulève des interrogations :

- Existe-t-il de réelles inégalités dans ce domaine ?
- Le secteur peut-il se targuer d'un modèle particulièrement vertueux en matière de parité ?
- Si la parité semble visible, pourquoi la présence masculine demeure-t-elle faible dans ce secteur ?

La place de la marionnette dans le paysage culturel a longtemps été dévalorisée parce que perçue comme une forme moins noble. Dans un domaine encore en quête de légitimité, il n'est peut-être pas étonnant de trouver une plus forte représentation féminine, et on peut faire l'hypothèse que certaines spécificités du secteur expliqueraient pourquoi les femmes ont tendance à s'en rapprocher :

- un domaine plus modeste et moins risqué, dont les moyens, la visibilité et la reconnaissance sont moindres.
- un domaine souvent associé à l'enfance et au jeune public, au soin et à la douceur.

De toute évidence, les inégalités dans le secteur de la marionnette ne se jouent pas aux mêmes endroits que dans d'autres secteurs culturels. Il semble donc pertinent d'analyser cette question plus en profondeur, en étudiant notamment la répartition des femmes dans les postes de direction et les moyens qui leur sont alloués.

4. Études issues d'autres secteurs

Avant de se pencher sur le cas de la marionnette, il nous semble d'abord intéressant de regarder les études sur la question de la parité provenant d'autres secteurs.

Dans le secteur des arts de la rue, le rapport de la Férue « Égalités femmes-hommes dans la rue, sortons les chiffres » (2021) souligne d'abord le fait qu'il s'agit d'un milieu majoritairement masculin.

En effet, 50% des compagnies recensées dans l'étude sont dirigées par des hommes, 25% par des femmes, 13% sont en codirection à parité et 13% sont des collectifs. En se concentrant sur les Centres Nationaux des Arts de la Rue et de l'Espace Public (CNAREP), on remarque que 8 hommes en sont les directeurs, 4 femmes les directrices et qu'un centre est en codirection à parité. Le rapport met ainsi en lumière une inégale répartition des postes de direction.

Quant aux aides et financements, les inégalités sont perceptibles à différents niveaux. Par exemple, les compagnies dirigées par des hommes sont davantage conventionnées tandis que celles dirigées par des femmes reçoivent plutôt des aides ponctuelles et bénéficient, en général, de moins de financements.

Enfin, c'est du côté de la programmation que les inégalités de genre sont les plus notables. Dans les festivals portés par les CNAREP, seulement 28% de la programmation est représentée par des compagnies dirigées par des femmes (47% par des hommes, 11% par des codirections à parité, et 14% par des collectifs).

Dans le théâtre, le rapport du Département des études, de la prospective et des statistiques (DEPS) de 2023 révèle que les femmes sont présentes dans les postes de direction de Centres Dramatiques Nationaux (42 % soit 16 directrices face à 19 hommes directeurs et 3 CDN codirigés de manière paritaire), mais, selon l'étude de l'Association des CDN, « La parité dans les centres dramatiques nationaux - États des lieux, un an après la signature de la charte » (2022), les inégalités se situent à un niveau financier. Par exemple, les cinq CDN les plus précaires sont dirigés par des femmes, tandis que les plus riches sont dirigés par des hommes. Le rapport souligne par ailleurs une plus grande proportion de projets dirigés par des femmes dans le jeune public (55 %).

5. Quelques chiffres pour la marionnette

Dans le secteur de la marionnette, nous n'avons malheureusement que peu de chiffres en notre possession, mais des éléments clés ressortent de la feuille de route du SYNDEAC (2021), en particulier vis-à-vis de la programmation. La parité y est quasiment atteinte, avec 47 % des projets marionnettiques mis en scène par des femmes programmés (c'est le cas également du jeune public), ce qui est supérieur à la moyenne dans les autres secteurs (s'élevant à 37%). Si le potentiel des publics pour les femmes programmées est plus de deux fois inférieur à celui des hommes dans les autres secteurs, on retrouve toujours ces mêmes exceptions disciplinaires que sont la marionnette (48% pour les femmes contre 52% pour les hommes) et le jeune public (46% pour les femmes contre 54% pour les hommes).

Les données de l'observatoire 2023 des ADVS (aides déconcentrées spectacle vivant) du Ministère de la culture note une « spécificité intéressante de la marionnette. Les femmes sont plus fortement représentées en direction artistique dans le cadre des conventionnements, avec une cohérence en termes de nombre de compagnies aidées et de montant de subventions accordées – pour les compagnies conventionnées à 2 et à 3 ans. En revanche, on continue de noter une forme de « prime financière » en faveur des directions artistiques portées par des hommes : les montants des aides financières accordées continuent d'être en volume plus importants que ce qu'elles représentent en nombre de cles accompagnées »[1].

Quelques chiffres du secteur :

- Le réseau Latitude Marionnette compte 26 structures membres : 14 sont dirigées par des femmes et 13 par des hommes, dont 2 en codirection.
- Il remarque par ailleurs que parmi les 7 CNMA, 5 femmes sont directrices et 2 hommes directeurs. Quant aux LCMC, 5 directions sont effectuées de façon mixte et une par un homme.

Les chiffres du Sablier, Centre National de la Marionnette (Ics) :

- En 2023, sur 50 spectacles programmés (saison, festivals, tournée dans le cadre de projets EAC), 20 étaient portés par des femmes, soit 40% ; 15 par des hommes, soit 30% et 15 par des équipes mixtes, soit 30%.
- Sur 132 représentations de ces 50 spectacles, 52 des 20 spectacles étaient portés par des femmes, soit 37% des représentations ; 53 des 15 spectacles étaient portés par des hommes, soit 38% des représentations et 34 des 15 spectacles étaient présentés par des équipes mixtes, soit 24% des représentations.
- La jauge totale des spectacles avec billetterie portés par des femmes représente 3 616 places soit 28 % des places à vendre. En comparaison, la jauge totale des spectacles avec billetterie portés par des hommes est 4 113 places (soit 497 supplémentaires) soit 32% des places à vendre.



[1] Données de parité 2023, DGCA, Direction Générale de la Création Artistique.

6. Retours d'expérience

Les témoignages recueillis lors de cette table ronde mettent en lumière plusieurs dimensions des inégalités de genre dans le secteur de la marionnette, qu'il s'agisse de la légitimité des femmes à occuper des rôles de direction, de la reconnaissance de leur travail, ou encore de la précarité qui touche davantage les artistes féminines.

◆ **Légitimité et leadership féminin** : Alix Sulmont a partagé son expérience de doute et d'auto-censure. Bien qu'elle ait eu une forte envie de diriger une compagnie, elle ne se sentait pas légitime et a d'abord cherché à s'entourer de personnes masculines, ressentant que ces derniers occupaient plus facilement l'espace. Elle a évoqué le manque de confiance qu'elle avait, qui n'aurait sans doute pas été le même pour un homme dans sa position, et comment la dynamique de son équipe influençait son propre positionnement. De son côté, Ambre Méritan, ayant débuté une transition de genre depuis un an, a souligné que la marionnette est, pour elle, un « endroit rassurant » où elle se sent en sécurité, mais a insisté sur la nécessité de repenser la question du genre dans le milieu de la marionnette, notamment à travers des termes comme « HFX » qui cassent la binarité des genres.

◆ **Précarité et inégalités économiques** : Laura Fédida, metteuse en scène et comédienne, a fait remarquer que bien que les femmes sont plus nombreuses dans le secteur, elles sont aussi plus précaires. Cette précarité prend des formes variées, allant de la nécessité pour certaines de multiplier les emplois pour joindre les deux bouts, jusqu'à des burn-out fréquents. Les femmes, dans ce secteur, sont souvent sous-payées et sous-représentées dans les programmations, malgré leur nombre croissant dans la formation.

◆ **Manque de reconnaissance et discrimination systémique** : plusieurs témoignages reviennent sur la question de la reconnaissance du travail féminin. Fleur Lemercier, metteuse en scène et constructrice de marionnette, a souligné que, bien que plus de 75% des constructeur·ice·s de marionnettes sont des femmes, ces dernières sont invisibilisées et non reconnues, notamment dans les métiers techniques. Elle dénonce également une perception sexiste de son poste de directrice artistique, où on lui conseille systématiquement d'être « plus accompagnée », malgré ses qualifications. Natyelli Mora, metteuse en scène et comédienne, a relaté une expérience de cocréation avec un directeur d'une compagnie, qui, après avoir promis une codirection, a voulu s'octroyer une plus grande part du projet une fois le travail achevé. Elle a dû faire face à une attitude sexiste et à un licenciement après avoir exprimé son désaccord, illustrant l'absence de contractualisation et de sécurité dans les collaborations.

◆ **L'invisibilité des métiers de l'accompagnement** : Claire Costa a mis en lumière un autre aspect important du secteur. Les métiers d'accompagnement des artistes, souvent exercés par des femmes, sont mal reconnus. Or, ces métiers sont essentiels dans la gestion de la santé mentale des artistes, mais subissent des stéréotypes qui les rendent moins attractifs pour les hommes, et moins valorisés dans la structure du secteur.

◆ **Inégalités dans la formation et l'accès aux rôles dirigeants** : plusieurs témoignages évoquent également les difficultés des femmes à accéder à des postes de direction, en particulier dans les institutions. Bien que les formations, comme le master de production théâtrale à la Sorbonne, soient majoritairement féminines, les postes de direction dans les scènes nationales restent dominés par des hommes. Les femmes sont ainsi confrontées à un plafond de verre malgré une présence croissante dans la formation.



7. Préconisations à inclure dans une feuille de route :

❖ **Repenser nos soft skills :**

- Réfléchir et agir sur le positionnement qu'on a et sur les mots qu'on emploie en tant que femme, que ce soit à grande ou petite échelle (rédaction d'un mail ou direction d'un projet)
- Ne pas craindre de laisser un peu l'humilité, le doute et la politesse de côté
- Repenser les termes qu'on utilise pour se présenter, afin de s'éloigner des termes du "care". Par exemple préférer le terme de « responsable de diffusion, de production », à celui de « chargée de diffusion, de production » qui amènent moins à un positionnement du sacrifice au service du projet artistique plutôt que dans une participation constructive.

❖ **Changer son regard et sa perspective en tant que professionnel·le de la culture :**

- Encourager les femmes à porter des projets ambitieux, que ce soit en tant qu'artiste ou dans les métiers d'accompagnement
- Encourager les employeur·ses à avoir un regard sur ces questions et les prendre en compte.
- Opter pour un recrutement à l'aveugle, dont le genre resterait anonyme
- Donner à voir dans les spectacles, des parcours et narrations de femmes inspirantes et novatrices, qui ne reposent pas sur des stéréotypes. Encourager par exemple dans les choix de programmation, l'usage du test de Bechdel, un outil qui démontre la sous-représentation des femmes dans les récits

❖ **Repenser les modèles d'équipe et de solidarité :**

- Travailler sur les modèles de gouvernance, comment assurer les missions de direction et faire travail ensemble et dans la sororité
- Arrêter de s'excuser, de réduire ou annuler nos présences. Il faut que nos interlocuteur·ices nous reconnaissent mais il faut aussi sortir de nos zones de confort et s'emparer des responsabilités qui sont offertes à nous. Il faut oser avoir de l'ambition dans nos projets, nos partenariats et défendre notre capacité à les mener à bien (Claire Costa)
- Effectuer un travail autour de la dénonciation : est-il important de le faire ? Comment est-ce possible ? Un #metoomario est-il envisageable ?
- En interne, faire circuler une blacklist anonyme (une safelist serait mieux pour certain·es afin d'éviter de se mettre en danger)

❖ **Étudier, rechercher, analyser, observer :**

- Chiffrer méticuleusement tous les aspects du secteur et imposer des bilans d'observation précis annuels (lieux et cibles)
- Sur une proposition de THEMAMA : accompagner les personnes qui aimeraient mener une recherche sur la question dans le secteur marionnettique : 1/ trouver un angle d'attaque, un regard précis, 2/ se demander quelles sont les prochaines étapes de cette étude d'observation afin qu'elle prenne son sens
- Travailler sur la généralisation des informations et des témoignages pour ensuite les diffuser

❖ **Trouver des outils :**

- Imposer des quotas serait également une solution potentielle. Car « imposer des quotas ne veut pas dire travailler avec des gens qui n'ont pas de talent » comme le rapporte Laurence Pelletier
- Imaginer et lutter pour que l'État et les collectivités territoriales soumettent à subvention des programmations ou projets à parité
- Mettre en place un « nutriscore » féministe, un label. Rendre visible les lieux et les initiatives aux engagements féministes

❖ **Effectuer un travail de sensibilisation et de formation :**

- Effectuer un travail de sensibilisation et de pédagogie vis-à-vis des oppressions en général et qui soit interpersonnel et interrelationnel
- Organiser des formations réservées aux personnes opprimées sur comment occuper l'espace, sur comment laisser libre cours à son ambition et son leadership notamment
- Organiser des formations pour un meilleur accompagnement des femmes artistes et metteuses en scène
- Organiser des formations de sensibilisation aux enjeux sexistes (pas uniquement dans le cadre des VHSS). Former aussi sur la manière de se dépêtrer des emprises et fonctionnements toxiques
- Rendre les formations VHSS obligatoires

❖ **Travailler sur un meilleur encadrement par et pour les femmes dans le secteur :**

- Juridique
- Institutionnel
- Légal