

Hors plateau : **la diversité dans les métiers du spectacle vivant** Rencontre professionnelle organisée dans le cadre des débats d'idées de Latitudes Contemporaine

Synthèse des ateliers d'échanges

Décembre 2017

Un document édité par LAPAS
Rencontre professionnelle co-organisée par LAPAS et Latitudes Contemporaines

SOMMAIRE

- ✓ Préambule
- ✓ Introduction de la rencontre
- ✓ Atelier 1 : Formation, recrutement, évolution de carrière dans le secteur culturel
- ✓ Atelier 2 : Quelle politique public pour agir sur la diversité ?
- ✓ Atelier 3 : Comment lutter contre l'entre-soi ?
- ✓ Conclusion de la rencontre
- ✓ Glossaire
- ✓ Bibliographie

PREAMBULE

A l'invitation de Latitudes Contemporaines, dans le cadre de ses débats d'idées, LAPAS a conçu une matinée professionnelle sur la question de la diversité dans le secteur du spectacle vivant, en regard de l'après-midi de débats proposée par Latitudes Contemporaines sur les « diversités en scène ».

Nous avons ainsi défini trois ateliers thématiques pour lesquels nous avons conviés des intervenants pour partager leurs expertises, expériences, réflexions. Ces témoignages ont fourni une base d'échanges et de débats entre tous les participants, chercheur-ses, professionnel-les du spectacle vivant ou personnes travaillant avec ce secteur.

Ce document n'est pas une retranscription ni une analyse de ces ateliers, mais bien une proposition de synthèse, essayant d'être aussi fidèles que possible à la teneur des échanges denses et fructueux qui ont eu lieu entre la cinquantaine de participants répartis dans les trois ateliers.

Cette rencontre était la première étape d'un chantier de travail sur ces enjeux de discriminations, que LAPAS va poursuivre en 2018 en complémentarité des initiatives déjà à l'œuvre dans le champ culturel.

Nous souhaitons remercier Latitudes Contemporaines d'avoir sollicité LAPAS pour proposer ce temps de travail dans le cadre du festival et de ses débats d'idées. Nous souhaitons également remercier les intervenants, les participants, les médiateurs et les rapporteurs de cette rencontre professionnelle pour leur présence, leur participation et leur implication.

INTRODUCTION DE LA RENCONTRE

L'association des professionnels de l'administration du spectacle est un réseau national créé en 2013. Il propose de rassembler les professionnel-les qui accompagnent les artistes du spectacle vivant dans le secteur indépendant (directeur/rices de production, chargé de production/diffusion, administrateur/rices, etc., travaillant en compagnie, collectif, bureau de production, freelance, etc). LAPAS a pour objectif de fédérer ces métiers isolés, de créer des espaces de partage et de réflexion et d'être un organe de représentation et de valorisation de ces professions.

La question des diversités traversait régulièrement les discussions de LAPAS, aussi la proposition de Latitudes Contemporaines de co-organiser cette rencontre a permis d'enclencher ce chantier.

Cette rencontre porte sur la diversité dans les métiers « hors plateau », c'est-à-dire les métiers non artistiques de direction, de programmation, d'administration, de production, de relations public etc. Si la question des diversités en scène est plus régulièrement interrogée et plus facilement identifiable car visible au plateau, les rapports de pouvoir et les inégalités existantes sont plus difficiles à mettre au jour au sein des métiers dits « administratifs ». Pour autant, dans le champ du spectacle vivant, les professionnel-les sont très largement blanc-ches, très éduqué-es, les hommes sont très majoritaires aux positions de pouvoir, et il y a une faible prise en compte des personnes en situation de handicap, de la diversité d'âges, etc.

Le but de ces rencontres est de faire écho à un ensemble de questionnements et de prises de conscience du secteur sur l'homogénéité de ses acteurs selon les catégories de postes.

Diversité

Pour mettre en perspective le thème de la diversité, nous rappelons que ce terme est utilisé tardivement en France. Il est plus fréquemment utilisé dans les pays anglo-saxons pour désigner des 'politiques de gestion de la diversité'. Aux Etats-Unis, ce terme arrive suite aux mobilisations pour l'égalité, notamment les mouvements féministes et les mouvements pour les droits civiques des Noirs. Poussé-es par les actions de ces militant-es, certaines institutions sont alors contraintes de prendre en compte la problématique de l'exclusion de certaines catégories de la population. Le mot 'diversité' est utilisé notamment parce qu'il permet une formulation positive des choses et évite la référence aux groupes contestataires.

Le premier point de vigilance qui est posé en préambule de cette rencontre, est de ne pas céder au risque de dépolitiséation que peut véhiculer le mot diversité, et de rester critique sur son emploi.

Un autre point sur lequel l'attention de l'audience est portée, est la difficulté à aborder le sujet dans nos propres métiers, qui peut conduire à s'aveugler sur les inégalités effectives. Le milieu du spectacle se vit en effet comme particulièrement ouvert, égalitaire et progressiste. Les rapports sur les inégalités femmes-hommes produits par le ministère de la culture ont été un révélateur pour des professionnel-les qui ne s'estimaient pas discriminants. La question de la blanchité est encore plus difficile à aborder frontalement, en rapport avec l'histoire non résolue de la décolonisation en France.

Les discussions des ateliers incitent à être attentif-ves à nos propres priviléges, car c'est l'inconscience de notre position privilégiée qui permet le fonctionnement d'un système inégalitaire. Les trois ateliers proposés ont pour but cette prise de conscience, mais aussi le questionnement des moyens d'actions, à travers des échanges ouverts entre professionnel-les du secteurs.

ATELIER 1

Formation, recrutement, évolution de carrière au sein du secteur culturel : A quels endroits du parcours se situent les freins à la diversité ?

Un des principaux leviers d'action qui est ressorti des discussions de cet atelier, est celui des institutions. En effet, ce sont en premier lieu les institutions publiques et les structures professionnelles qui peuvent mettre en visibilité la problématique de la diversité, en communiquant largement à ce sujet, en créant des critères structurant dans les nominations ou dans l'attribution des subventions. La prise en compte collective peut également se faire au niveau des filières de formations professionnelles qui irait de pair avec un contrôle des pratiques professionnelles, mais un contrôle qui ne pourrait être réellement effectif qu'assorti de sanctions. **Les institutions ont un rôle politique éminent dans ces enjeux de diversité, que ce soit par leur action ou leur inaction.**

Un autre levier très concret identifié au cours des débats, est le fait d'engager une véritable revalorisation des ressources humaines. Les entreprises culturelles ont du mal à se considérer comme des entreprises, prenant pour excuse leur mission artistique non commerciale. Pourtant, mettre en place une politique de ressources humaines n'est pas l'apanage du secteur commercial, être une entreprise à but non lucratif n'empêche pas de réfléchir au recrutement et au suivi des carrières de ses salarié-es, même dans les petites structures. De plus, le large recours du secteur culturel aux dispositifs nationaux pour l'emploi (services civiques, contrats aidés) n'aide pas à la construction d'une politique salariale et d'un accompagnement de carrière sur le long terme. **Les professionnel·les du secteur gagneraient à mieux s'informer et à se former aux outils de management et de recrutement.**

Dans l'ensemble, il est apparu une **nécessité d'innovation et d'ouverture dans les pratiques professionnelles**. Il s'agit par exemple de diversifier la provenance des recrutements dans l'emploi et les formations, en étant ouvert à la pluridisciplinarité, aux profils atypiques, à la diversité des parcours et des formations comme l'alternance. Un levier de diversité est aussi à trouver dans une véritable valorisation des stages, pour en faire l'occasion de rencontres enrichissantes pour les candidat·es comme pour les employeurs, au-delà du seul objectif de l'employabilité. La nécessité d'ouverture va de pair avec l'importance de l'accessibilité à la culture : c'est en permettant à un public toujours plus large de découvrir le milieu artistique qu'on peut lutter contre l'entre-soi d'un secteur.

Enfin, outre l'importance d'actions de la part des institutions et des entreprises, le **volontarisme individuel** est essentiel dans cette démarche de lutte contre les discriminations, car il est crucial de prendre le temps, individuellement, de déconstruire les freins mentaux.

Intégrer une démarche militante dans sa propre pratique quotidienne professionnelle est essentielle, afin qu'un triple mouvement puisse se mettre en œuvre entre l'action des institutions, celle des structures et l'action personnelle.

Intervenants invités :

Pierre Louart, directeur du master « Organisations sociales, culturelles et territoriales » à l'IAE de Lille
Emmanuelle Wattier, directrice de l'Amicale de Production

Modératrice LAPAS :
Cécile Talbot

ATELIER 2

Quelle politique publique pour agir sur la diversité?

Quels projets culturels dans une optique de diversité ?

Les échanges se sont ouverts sur le **questionnement du terme diversité, qui éluderait la problématique de fond, celle des discriminations**, et dans le cas des discriminations ethniques, du racisme. Il a été pointé une certaine ambiguïté du secteur culturel et artistique dont le discours général d'ouverture ne se traduit pas forcément dans ses pratiques professionnelles au quotidien.

Le **lien entre programmations, (non) publics et directions des lieux de diffusion** a été largement questionné : la diversité dans les programmations aide-t-elle la diversification des publics ? Cette question est-elle pertinente tant que les postes de direction seront essentiellement occupés par des hommes, des blanc-hes, personnes issu-es d'un certain milieu social ?

Il faut également veiller à **ne pas assigner certaines personnes uniquement à certaines places** : besoin d'une justification dramaturgique pour engager un-e artiste racisé-e, nommer des personnes racisées en DOM-TOM, recruter plus facilement certains profils sur certains postes (ménage, sécurité), cibler un type de public sur certains spectacles ou certains artistes pour certaines actions (public de quartier pour du hip-hop, artiste racisé-e pour des actions en quartiers).

Ce ciblage répond à une logique offre/demande qui cloisonne et refuse la complexité des esthétiques. Il faudrait passer outre la rentabilité pour tendre vers une émancipation humaine et sociale par la culture.

Des obligations en terme de parité sont déjà en place et ont facilité l'accès des femmes aux postes de direction. Côté création, il y a encore peu de femmes artistes soutenues dans le cadre des dispositifs plus importants (conventionnement, compagnies à rayonnement international). Il y a donc moins de production grand format proposées par des femmes.

Les rapports déjà publiés permettent de pointer des dysfonctionnements pour inciter des changements dans les politiques publiques, mais les avancées concrètes sont encore insuffisantes et restent fragiles.

Les enjeux des sanctions et quotas ont fait largement débat, notamment la question des quotas interdits concernant les personnes racisées en France. Il était en partie partagé que la situation nécessite d'aller plus loin par des objectifs chiffrés ou autre dispositif, pour rééquilibrer la balance, que sans action forte, rien ne peut bouger. Il est important **de travailler à décoloniser nos mentalités et les imaginaires de notre société et de se battre pour la liberté de création et de programmation**.

L'étandard de cette liberté doit-il être brandit pour ne pas s'imposer des contraintes ?

Une politique de quotas n'entrainerait-elle pas une atomisation ou individualisation de la société ?

A l'inverse, refuser de prendre en compte les spécificités ne confinerait-il pas la société dans la fiction d'un universalisme, pénalisant de ce fait les groupes dominés ?

Donner des directives publiques serait une manière de protéger et d'accompagner celles et ceux qui agissent déjà, face aux réactions très dures et à un immobilisme général. L'accès à la culture ne doit pas devenir un marqueur social. Sans objectifs et sans moyens clairs de la part des politiques publiques sur ces questions de discriminations, celles-ci réapparaissent.

Intervenants invités :

Leïla Cukiermann, ancienne directrice du Théâtre Antoine Vitez d'Ivry, membre du collectif Décoloniser les Arts

Frédéric Hocquard, ancien directeur de ARCADIE

Cécile Hamon, rédactrice du rapport « Mission sur l'égalité femmes-hommes dans le spectacle vivant »

Modératrice LAPAS :

Véronique Felenbok

ATELIER 3

Volontarisme, déconstruction des apriori, cercles vicieux, plafonds de verre : Comment lutter contre l'entre-soi ?

Les échanges ont débuté par une mise en perspective de la notion de diversité.

Les politiques publiques en France se sont emparées tardivement sur les questions de lutte contre les discriminations, avec une terminologie qui a évolué : lutte contre le racisme, lutte contre les discriminations, égalité des chances, et aujourd'hui diversité. **La diversité n'est pas une finalité mais un moyen de parvenir à l'égalité, un levier.** Pour donner une image, si la diversité reviendrait à une photo de famille, l'égalité serait la définition de la place de chacun. La finalité serait l'égalité de traitement, car la notion même de diversité n'implique pas forcément cette lutte contre les inégalités.

Le secteur culturel s'est longtemps pensé en-dehors de ces questions, s'estimant suffisamment ouvert pour ne pas être touché par ces problématiques. Les débats et initiatives actuelles pour donner une visibilité à la diversité sur scène est une première étape qui joue sur la relation programmation-publics. Mais il faut également agir à d'autres endroits, notamment en formant les acteur·rices. **Il faut créer et libérer de l'espace, ne pas enfermer les personnes dans des cases (noirs dans des rôles de noirs, sourds uniquement dans des dispositifs pour sourds...), ne pas penser à la place des personnes, éviter de trop adapter en fonction des publics.**

Il est pointé la limite des dispositifs mis en place par les politiques publiques qui, de manière générale, ne permettraient pas vraiment de faire évoluer les pratiques parce qu'ils proposeraient davantage de corriger un dysfonctionnement à une échelle réduite, que d'agir réellement sur la base de ce dysfonctionnement. Par manque de contraintes dans leur application, ces dispositifs s'appuient sur le seul volontarisme, cela ressemblerait alors à une stratégie d'évitement pour ne pas prendre en charge frontalement ces problématiques.

La promotion de la diversité ne doit pas se faire en ré-exotisant les personnes discriminées. Sur un autre plan, l'accessibilité doit être pensée en amont, non comme une contrainte extérieure mais comme faisant naturellement partie intégrante du projet. En terme de discrimination liée au handicap, il faut pouvoir dépasser l'excuse de l'absence de ce public empêché qui justifie l'absence de nécessité de travailler à l'accueil de ces populations. Quant à la question coloniale, elle est un véritable obstacle ; pour donner exemple concret, en France, le seul musée dirigé par un noir est situé en Guadeloupe, c'est le musée de l'esclavage.

D'un point de vue personnel, comment casser les mécanismes à l'œuvre ? La bienveillance et l'exigence peuvent aller de pair. Il faut prendre conscience des priviléges et accepter, en tant que dominant-e, de céder des priviléges. Pour que les dominé-es se sentent légitimes de prendre une place, il faut que les dominant-es laissent de la place, pour éviter l'auto-censure.

Le mouvement doit être double, de l'intérieur (volontarisme des dominant-es/dominé-es) et de l'extérieur (politique publique), ce qui pose la question des alliés. Ce double mouvement doit être celui de l'enrichissement et de l'ouverture des cultures entre elles. Soyons dans un dialogue, ne pas seulement aller vers ou adapter notre propre pratique à l'autre, mais inclure l'autre.

Intervenants invités :

Frédéric Callens, délégué général adjoint de la Fondation Culture & Diversité
Fanny Maugard, responsable du pôle LSF, Signes de Sens - Lille

Modératrices LAPAS :

Marion Gauvent et Pauline Civard

CONCLUSION DE LA RENCONTRE

Les différents ateliers ont mis en exergue l'importance de **mettre au jour les logiques de sélection qui structurent notre milieu professionnel**. C'est en rendant plus visibles et transparentes les sélections mais aussi en admettant la part de cooptation existante que nous pourrons introduire plus de diversité, dans les recrutements par exemple. Cette déconstruction pourra éviter que l'on reporte la responsabilité de l'exclusion sur les candidat-es elles/eux-mêmes, qui s'autocensureraient en ne postulant pas aux écoles ou aux postes. Nos discussions ont pu faire ressortir l'aspect structurel et collectif de ces mécanismes.

Nous avons indiqué que la question de **la diversité hors plateau doit s'appuyer et s'accompagner d'un travail sur les diversités au plateau et dans les publics**. Cependant, le travail sur la diversification de la programmation, aux retombées immédiates en termes d'image car il est très visible, ne doit pas conduire à se cacher derrière de bonnes actions pour ne pas réfléchir à ce qui se passe hors plateau. Les métiers les moins visibles doivent tout autant refléter nos convictions. La promotion de la diversité au plateau ne doit pas non plus en revenir à une exotisation, où l'autre n'est finalement convoqué qu'en tant que son altérité nous rassure sur notre propre homogénéité.

Nous avons aussi souligné à plusieurs reprises la nécessité d'une vision réaliste, honnête et objective de la situation. Pour cela, nous avons besoin de travailler sur notre manière de nommer les inégalités : **parler de diversité ne doit pas empêcher de nommer le racisme et les discriminations**. Aujourd'hui, il est encore difficile de parler de certaines discriminations, notamment la racisation. Nous avons constaté que la peur des mots ou le manque de termes précis et adéquats est une arme politique puissante qui peut parfois nous empêcher d'échanger clairement sur le sujet.

Nous avons évoqué la difficulté pour les acteur/rices dominant-es de réfléchir à leur propre légitimité. Dans quelle mesure les professionnel-les les plus privilégié-es, notamment les hommes blancs, sont légitimes à porter la question des inégalités, ou à soutenir auprès d'autres hommes blancs le travail d'une personne racisée qui aborde par exemple la question de la discrimination? Sont-ils les meilleurs porte-parole pour ces questions ? Nous voyons ici **que la promotion de la diversité touche à la question de notre identité**, c'est pourquoi cette thématique a suscité de vifs débats. Certain-es pensent que les plus privilégié-es courrent souvent le risque de parler à la place des concerné-es, tandis que d'autres souhaitent profiter de leur position légitime pour faire avancer les autres professionnel-les sur ces questions. Dans les deux cas, lutter pour la diversité en tant qu'acteur/rice dominant-e demande un travail d'humilité et de remise en question.

Une des questions communes et finales serait celle de laisser la place, de perdre dans une certaine mesure du pouvoir, ce qui reste un domaine à travailler ensemble. La remise en cause de notre identité et le relatif malaise dans lequel peut nous plonger le fait de regarder frontalement notre absence de diversité sont le reflet d'un début de prise de conscience, qui pourra porter ses fruits seulement si nous n'évitons pas le débat, y compris quand celui-ci est dérangeant.

C'est parce que nous remettons en question l'ordre établi que des remous apparaissent, ce qui est signe très positif pour la suite.

Racisation

Mécanisme systémique par lequel un groupe dominé est désigné comme appartenant à une « race » supposée, différente du groupe dominant, en vue d'établir une hiérarchie. Dans la racisation, le-la racisé-e est désigné-e comme ayant une couleur, une culture et des caractéristiques particulières, tandis que le groupe dominant est vu comme universel, ordinaire, « normal », sans couleur. Le mot racisation désigne aussi le rapport de force entre groupe dominant et groupe racisé.

Discrimination positive

Terme souvent utilisé pour traduire l'expression anglaise 'affirmative action'. L'« affirmative action » était un ensemble de programmes de compensation des discriminations, où des institutions américaines s'engageaient à porter une attention particulière aux candidatures de personnes appartenant à des groupes sociaux reconnus comme discriminés (notamment pour l'entrée à l'université). L'idée était de compenser, provisoirement, la perte d'opportunités due à la discrimination passée. Une traduction française plus juste serait « action positive de rattrapage des inégalités ».

Blanchité

Cf. Cécile

BIBLIOGRAPHIE

- Rapport de Reine Prat pour la DMDTS « Arts du spectacle : Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique », mai 2009
http://www.culture.gouv.fr/culture/actualites/rapports/egalite_acces_resps09.pdf
- Enquête l'INSEE « trajectoires et origine, enquête sur la diversité des populations en France » octobre 2010
https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/19558/dt168_teo.fr.pdf
- Où sont les femmes ? Toujours pas là ! Bilan 2012-2017 par la SACD, 2016
<https://www.sacd.fr/sites/default/files/4711 - ousontlesfemmes2016.pdf>
- Rapport 2017 de la DEPS du Ministère de la culture, de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication
<http://www.culturecommunication.gouv.fr/Thematiques/Etudes-et-statistiques/L-actualite-du-DEPS/Observatoire-2017-de-l-equalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication#>
- Promotion de la diversité dans le secteur culture : le livre-blanc du Collège de la Diversité, mai 2017
<http://www.culturecommunication.gouv.fr/Documentation/Rapports/Promotion-de-la-diversite-dans-le-secteur-culturel-le-livre-blanc-du-College-de-la-diversite>