

# **La parité dans les Centres dramatiques nationaux**

État des lieux, un an après  
la signature de la Charte

**a/cdn**



# Présentation

Qui a le droit de raconter nos histoires ? Quelles voix, quels récits, quels regards sont jugés dignes de se voir apposer le sceau de l'intérêt général ? Qui incarne ce point de vue ? Comment se distribue la légitimité à l'incarner ?

Ces questions ont indirectement été soulevées lorsqu'à l'occasion de l'édition 2022 du Festival d'Avignon, l'association des Centres dramatiques nationaux présentait sa Charte de la parité. Signée fin 2021, celle-ci engageait la direction des 38 théâtres labellisés CDN à la mise en œuvre concrète de la parité entre artistes femmes et hommes dans les programmations, dans les budgets alloués ainsi que dans les jauges offertes aux spectacles.

•

## Pourquoi mesurer la parité dans les Centres dramatiques nationaux ?

Cette démarche volontariste de l'ACDN s'inscrit en réponse aux inégalités de genre dans le domaine du spectacle vivant, d'abord quantifiées et détaillées dans les rapports successifs de Reine Prat (2006, 2009), alors haute fonctionnaire au ministère de la Culture.

Ce travail d'objectivation a eu comme effet indirect de mettre en évidence la dimension dynamique des rapports sociaux de genre en révélant la paradoxale invisibilité - sous couvert de norme - de la masculinité de l'institution théâtrale, son organisation homosociale et son corollaire : l'assignation des femmes à une position subalterne. Les chiffres étaient alors brutaux : les lieux de création dramatique étaient dirigés à 92 % par des hommes, les spectacles offerts au public étaient mis en scène à 78 % par des hommes, et les inégalités étaient bien loin de se cantonner aux postes de direction et aux programmes : les moyens alloués au théâtres subventionnés étaient également fortement inégalitaires, selon s'ils étaient dirigés par des femmes ou des hommes.

Depuis, la mise en place de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication en 2013, rattaché au département des études de la prospective et de la statistique (DEPS) du ministère de la Culture, produit annuellement un rapport qui vise à observer les évolutions ou stagnations en la matière. Force est de constater que les inégalités qui subsistent sont paradoxales au regard de la féminisation des études et métiers dans le milieu de la culture, mais encore saillantes, notamment aux postes de direction des différents établissements artistiques et culturels, ou encore dans les programmes des théâtres subventionnés.

De par les vastes champs qu'ils recouvrent (spectacle vivant d'une part, métiers et enseignements culturels et artistiques d'une autre), les rapports précités s'avèrent insuffisants pour dresser un portrait de la situation au sein des Centres dramatiques nationaux. La Charte de la parité constitue donc une occasion inédite de s'atteler à cette tâche.

## La Charte de la parité de l'ACDN, un engagement inédit

Dans le secteur du spectacle vivant, les parcours de reconnaissance pouvant aboutir aux postes de direction doivent être ponctués de « grands plateaux » - « grands » en termes de jauge, mais aussi de budgets et de prestige. Ainsi, un engagement concret pour la parité ne saurait se traduire exclusivement par un engagement dans la programmation, n'ayant comme seul effet que de mettre à l'affiche une quantité plus importante de femmes. Il se doit de les doter des moyens financiers nécessaires pour produire des

spectacles ambitieux, et d'offrir à leurs créations une visibilité à la hauteur, soit des jauges aussi importantes que celles attribuées aux spectacles de leurs homologues masculins.

La Charte de la parité de l'ACDN acte l'engagement du label en ce sens. Un geste volontariste inédit pour le secteur du théâtre public, qui invite les autres labels et plus largement, tout l'écosystème artistique, à une réflexion similaire quant à leurs pratiques de production et de programmations.

Dans cette optique, l'ACDN a engagé pour les 3 prochaines années une collaboration avec Inès Picaud Larrandart, doctorante à l'Université Paris 8. Cette collaboration concerne la réflexion que l'association engage actuellement sur l'évaluation de cette charte ainsi que sur l'accompagnement à une prise en compte de la diversité au sein du réseau.

## Parité : année zéro

La Charte de la parité entrant en vigueur à la saison 2023/2024, l'évaluation de la saison 2022/2023 en constitue l'année « zéro », point de départ à partir duquel observer les effets de la signature de la charte. Elle permet également la mise à l'épreuve de la méthodologie envisagée, dans l'objectif de définir un protocole de collecte et d'analyse des données reconductibles.

Suivant les objectifs fixés par la Charte de la Parité, la programmation de chaque CDN a été évaluée, en cette saison 2022/2023, en tenant compte :

- Du nombre de spectacles « mis en scène », « écrits et mis en scène » ou « conçus » par des femmes à l'affiche.
- Des jauges offertes au public pour les spectacles « mis en scène », « écrits et mis en scène » ou « conçus » par les femmes et hommes.

Ce faisant, et car l'évaluation des effets de la Charte le permet, une attention a également été portée aux temps de programmation de chaque spectacle, au types de spectacles mis en scène par femmes et hommes, ainsi qu'au taux de remplissage des jauges lorsque les données étaient disponibles, la saison venant tout juste de toucher à sa fin.

De par son inscription dans les sciences sociales, cette première étude a aussi pour objectif d'aller au-delà du seul constat chiffré, en interrogeant à la fois les possibles effets de ségrégation verticale (difficulté d'accès aux postes à responsabilités) et horizontales (spécialisation genrée des activités) de ces inégalités. Ceci dit, et car cette étude constitue le tout premier volet de ce projet à long terme, les chiffres ici présentés ne sauraient prétendre à une quelconque exhaustivité : ils visent à dresser un premier portrait partiel de l'état de la situation.

## Quelques mots sur la méthode

Cette étude repose sur un corpus constitué d'un millier de spectacles programmés dans l'ensemble des CDN durant la saison 2022/2023, allant de septembre 2022 à juin 2023.

Les données nécessaires à l'analyse de ce corpus ont été manuellement indexées pour tenter de répondre aux questions soulevées par les objectifs de la Charte de la parité, ainsi qu'aux questions formulées par la chercheuse à l'origine de cette étude, à savoir :

- Les spectacles des metteur·e·s en scène femmes et hommes sont-ils programmés pour un nombre de représentations équitables ?
- Le genre des metteur·e·s en scène a-t-il pour effet une certaine spécialisation genrée du métier, liée au choix des récits mis en scène ?
- Les distributions des spectacles sont-elles plus ou moins paritaires, selon le genre des metteur·e·s en scène ?
- Les taux de remplissage des jauges diffèrent-ils, selon le genre des metteur·e·s en scène ?



# Premier résultats

## I - DIRIGER UN CDN.

### Quelques rappels.

#### Une situation presque paritaire...

- Lors de la parution du rapport 2023 du DEPS en mars dernier, la part de femmes à la tête de Centres dramatiques nationaux était de 42 %.
- Soit 16 femmes occupant un poste de direction seules, contre 19 hommes, et 3 duos mixtes paritaires, chacun en co-direction.

#### ...mais un exercice de cette fonction dans des conditions matérielles encore inégalitaires.

- Les 19 CDN comptant une metteuse en scène à leur direction - ce qui représentent, donc, la moitié des CDN - gèrent 39 % de l'enveloppe budgétaire totale des CDN.

#### Focalisation sur les 5 CDN bénéficiant des plus grosses enveloppes budgétaires, et sur les 5 CDN bénéficiant des plus faibles enveloppes budgétaires :

- Les 5 CDN les mieux lotis sont tous dirigés par des hommes.
- Des 5 les moins bien lotis, 4 sont dirigés par des femmes. Des contraintes budgétaires qui ont déjà fait l'objet d'un constat, et qui pèsent sur l'exercice de la fonction d'artiste à la direction d'un CDN ... mais que seule une enquête qualitative complémentaire pourra mettre en lumière.

## II - QUID DU GENRE DE LA PROGRAMMATION ?

### État des lieux global : une parité déjà là.

# 50,5 %

#### C'est le taux de metteuses en scène à l'affiche des Centres dramatiques nationaux pour la saison 2022/2023.

Un chiffre extrêmement encourageant, qui se confirme si l'on se penche sur les spectacles mis en scène par une metteuse en scène seule, sans tenir compte des spectacles mis en scène par des duos paritaires où des groupes mixtes : 49 % de femmes pour 51 % d'hommes.

#### Focalisation sur les 5 CDN disposant des plus grosses enveloppes budgétaires, et les 5 CDN disposant des plus petites enveloppes budgétaires : une présence des femmes et hommes à front renversé.

- Les programmes des 5 CDN avec les plus gros budgets comptent 44 % de femmes et 56 % d'hommes
- Les programmes des 5 CDN avec les plus faibles budgets comptent 53 % de femmes et 45 % d'hommes.

De façon intéressante, le résultat obtenu est presque identique si l'on analyse séparément la programmation de la totalité des CDN dirigés par des hommes, et la totalité des CDN dirigés par des femmes[1].

- Les programmes des CDN dirigés par des hommes comptent 46 % de femmes et 54 % d'hommes.
- Les programmes des CDN dirigés par des femmes comptent 56 % de femmes et 44 % d'hommes.

[1] Dans ce cas, il n'a pas été tenu compte des 3 CDN dirigés par des duos paritaires.

### **III - LE GENRE DE L'ÉCRITURE DRAMATIQUE**

#### **Une mise en scène paritaire, mais une écriture encore majoritairement masculine**

Une attention particulière a été portée aux auteur·ice·s des spectacles mis en scène :

- Du total des spectacles écrits par des personnes autres que celles à la mise en scène, 61 % sont écrits par des hommes, et 39 % par des femmes.
- Les hommes travaillent avec des écrivains, mettent en scène ou adaptent majoritairement des hommes : c'est le cas à hauteur de 75 %.
- Les femmes, quant à elles, travaillent avec des écrivains, mettent en scène ou adaptent des auteur·ice·s de façon plus équitable : 54 % de femmes, contre 46 % d'hommes.

#### **Qui porte les « grands » récits ? Le répertoire : des auteurs masculins, mis en scène par des hommes**

- 72 % des œuvres du répertoire programmées sont mises en scène par des hommes, 28 % par des femmes.

Cette donnée est à considérer avec prudence, l'approche quantitative ne permettant pas, à ce stade, de préciser les raisons qui expliqueraient ce phénomène.

S'agit-il d'un désintérêt de la part des metteures en scène, qui préféreraient travailler à renouveler les récits ? S'agit-il plutôt de logiques d'auto-censure ? Ces limites viennent-elles des directeur·ice·s des CDN ? Seule une démarche de recherche qualitative permettra d'ébaucher les réponses à ces différentes questions.

#### **À l'opposé de ce constat : les spectacles « jeune public » : une pratique plutôt mixte**

- 55 % des spectacles jeune public sont mis en scène par des femmes.
- 45 % des spectacles jeune public sont mis en scène par des hommes.

### **IV - LE GENRE DE LA DISTRIBUTION**

#### **Un égal accès à l'emploi pour les comédien·nes : des distributions paritaires...**

51 % de comédiennes, 49 % de comédiens sur l'ensemble de la programmation. Un résultat positif, qui traduit un égal accès à l'emploi pour les comédien·ne·s recruté·e·s dans les spectacles programmés dans les CDN.

#### **... mais de légères variations, selon le genre des metteur·e·s en scène.**

Le genre des metteur·e·s en scène impacte la quantité de femmes et d'hommes sur les planches :

- Les metteures en scène distribuent, globalement, 58 % de femmes et 42 % d'hommes.
- Les metteurs en scène distribuent, globalement, 44 % de femmes et 56 % d'hommes.

### **V - DURÉE DE PROGRAMMATION DES SPECTACLES : UN SECOND CONSTAT RÉJOUISSANT**

#### **Les spectacles mis en scènes par une ou des femme(s), sont programmés aussi longtemps que ceux mis en scène par un ou des homme(s).**

L'hypothèse, formulée à partir des remarques de metteur·e·s en scène, selon laquelle les spectacles mis en scène par des femmes étaient potentiellement programmés moins longtemps que ceux mis en scène par des hommes s'est vu infirmée. Les durées de programmation sont équivalentes, les différences ne sont pas significatives.

Le temps de programmation a été mesuré en nombre de représentations par spectacles programmés, au siège des CDN et en itinérance.

Chaque spectacle est programmé, en moyenne, 5 fois. Ce chiffre est, néanmoins, à considérer avec prudence : certains spectacles ne le sont qu'une fois par CDN, d'autres le seront une dizaine de fois, pour des raisons très variées, relatives

au statut de l'artiste à la mise en scène, à l'avancée de la production d'un spectacle, ou encore aux budgets alloués aux spectacles en question. Toutes les variables à l'œuvre méritent de faire l'objet d'une attention plus approfondie, tout comme cet indicateur mériterait d'être appliqué CDN par CDN.

Si ce point excède les objectifs du présent rapport, il met cependant en lumière la possibilité d'envisager la conception d'une méthode d'analyse tenant compte aussi de ces variables, applicable au cas par cas.

Pour autant, l'analyse globale de la programmation du réseau n'a mis en évidence aucune corrélation entre le genre des artistes à la mise en scène et le temps de programmation de leurs spectacles.

## **VI - LE GENRE DES METTEUR·E·S EN SCÈNE DÉTERMINE-T'IL LE SUCCÈS DES SPECTACLES /**

### **Les spectacles mis en scène par des femmes bénéficient de jauges légèrement plus restreintes...**

- Au siège des CDN, les femmes bénéficient de 45 % du total des jauges offertes.
- L'analyse des jauges offertes en itinérance fournit exactement le même résultat. Les spectacles mis en scène par des hommes bénéficient donc, globalement, de 55 % des jauges.

Si l'écart est relativement faible, il interroge toutefois en vue de la parité - en termes de nombre d'artistes - à la programmation. Comme pour le point antérieur, la question mérite une attention plus approfondie, CDN par CDN, voire la mise en place d'un outil d'évaluation spécifiquement pensé dans cette optique.

### **... Mais légèrement plus remplies.**

Le dernier pan de cette étude a une dimension exploratoire. Elle porte sur le taux de remplissage des jauges offertes au metteur·e·s en scène. Elle ne repose pas sur l'ensemble des théâtres du réseau, la saison 2022/2023 n'étant à ce jour pas encore tout à fait terminée. L'ensemble des données n'étant pas disponibles, l'analyse porte sur un échantillon de spectacles pour lesquels nous disposons de ces informations. En ce sens, les résultats ici présentés visent plus à ébaucher une possible approche de la parité au sein des CDN qu'à présenter un constat définitif.

Interroger les taux de remplissages des spectacles mis en scène par hommes et femmes revient à interroger l'intérêt porté par les publics, plus précisément si le genre des metteur·e·s en scène impacte - ou non - la fréquentation des spectacles programmés.

- L'échantillon analysé a permis d'observer que les spectacles mis en scène par des femmes présentent un taux de remplissage s'élevant à 81 %, contre 77 % pour les spectacles mis en scène par des hommes

Des résultats définitifs, portant sur l'ensemble du réseau, devront attendre le mois de septembre 2023.

Ils seront produits dans l'optique de les faire dialoguer avec les taux d'attributions budgétaires alloués aux femmes et hommes à la mise en scène.



# Pour aller plus loin...

## LA PARITÉ ET SES ENJEUX

Favoriser l'accès des femmes aux métiers artistiques et aux postes de direction, et veiller à la parité dans les programmations comme dans les volumes budgétaires accordés aux créatrices et créateurs, est d'une importance capitale. Lutter contre les stéréotypes sexistes et les obstacles rencontrés par les femmes dans les arts dramatiques se doit d'en être le corollaire, car une parité « de chiffres » ne saurait à elle seule résoudre le sexisme.

Le discours volontariste sur l'égalité femmes-hommes et les chiffres ici présentés - aussi positifs et encourageants soient-ils - ne doivent pas laisser penser que celle-ci serait désormais en voie d'être résolue. La parité n'advient pas ex nihilo. Elle est, certes, vraisemblablement le produit d'une certaine évolution des modes de pensée, ou encore le résultat de la féminisation croissante des études et métiers artistiques et culturels ; mais elle est aussi - ou du moins, se doit d'être - le fait d'une objectivation et d'une considération attentive aux difficultés que peuvent rencontrer les femmes, allant des logiques d'auto-censure parfois inconscientes à l'expérience du sexisme pur et simple. La parité, une fois atteinte, n'est pas pour autant garantie. Elle n'est pas non plus le synonyme de l'égalité, bien que les deux termes s'emploient parfois de façon interchangeable. Finalement, il convient de souligner le caractère quelque peu lacunaire de cette analyse, qui ne tient compte ni de l'âge des professionnel·les du secteur, ni non plus de leurs trajectoires professionnelles, pour ne citer que deux exemples de variables potentiellement explicatives.

## LA "PARITÉ" ? QUELQUES MOTS SUR CETTE NOTION ET SON ÉVALUATION CHIFFRÉE

La parité est entrée dans le langage courant, au point d'être devenue une manière banale de qualifier l'égalité des sexes. Elle est associée à une représentation arithmétique de l'égalité, et invoquer la parité revient à évaluer l'égalité à l'aune d'une norme d'équivalence numérique des deux sexes. Il suffirait de compter le même nombre de femmes que d'hommes pour que l'égalité soit faite, les résultats statistiques 50/50 constituerait l'horizon recherché, et l'écart avec cette mesure révélerait les inégalités.

À leur tour, les indicateurs chiffrés se sont imposés comme méthode pour mesurer ces inégalités. Qu'il s'agisse de quotas, d'indicateurs sexués comme ceux présentés ici, ou du décompte des féminicides, la production de chiffres est

aujourd'hui au cœur des mobilisations féministes et des politiques en matière de genre et d'égalité femmes hommes. Pourtant, cette « mise en chiffres » du réel n'est pas sans soulever certains enjeux, tant relatifs aux conditions de leur production qu'à leur réception.

## QUELQUES MOTS SUR LA QUANTIFICATION...

Loin d'être un reflet du réel où une méthode « objective », « neutre », la quantification est un procédé qui repose sur un processus social multiple : il faut s'accorder sur ce qui doit être mesuré, selon quels critères, puis produire les chiffres. La quantification produit des effets sur le monde social et peut constituer un enjeu de luttes, qui peuvent porter sur la désignation des objets légitimes à quantifier, les critères de quantification retenus, ou encore sur ses effets recherchés (l'incitation à inscrire des quotas, par exemple) ou indésirables (le détournement des chiffres).

Si la quantification permet de dresser un état des lieux de la situation et des possibles inégalités, elle ne permet pas de saisir les processus et les mécanismes à l'œuvre dans la (re)production des inégalités et ne saurait constituer, à elle seule, un objectif satisfaisant.

À ce titre, d'autres travaux au croisement de la sociologie des discriminations et des études théâtrales ont ouvert la voie : Raphaëlle Doyon (2017), en collaboration avec le collectif HF et au travers d'entretiens avec des metteuses en scène, a mis en lumière les nombreux obstacles rencontrés par les femmes en arts dramatiques. Appréhender ces possibles obstacles dans le cadre spécifique des Centres dramatiques nationaux se doit de faire l'objet d'une étude complémentaire, qualitative, d'ores et déjà prévue. D'autres travaux récents, depuis la sociologie du genre et du travail, ont analysé la production, l'utilisation et la contestation des chiffres sur les inégalités de genre dans le domaine du travail rémunéré. L'ouvrage collectif coordonné par Soline Blanchard et Sophie Pochic (2021) appréhende la quantification comme pratique sociale à part entière.

Par ailleurs, la robustesse des modèles d'analyses quantitatives est conditionnée par la qualité des informations mobilisables et par la quantité d'informations disponibles. En cette « année zéro », le protocole de collecte et d'analyse de données est encore un work in progress que seuls des échanges réguliers auprès des directeur·ice·s et administrateur·ice·s du réseau, inscrits dans la durée, permettront de perfectionner et de stabiliser.

Suivant cette logique, les chiffres ici présentés doivent être considérés avec prudence : ils ne sauraient représenter la réalité des rapports sociaux de sexe qui ont cours au sein des Centres dramatiques nationaux ou au sein du vaste domaine des arts dramatiques et du spectacle vivant. Tout au plus correspondent-ils aux programmes des saisons 2022/2023 des CDN, composés de spectacles offerts aux publics durant cette période. Ils portent sur les quantités de spectacles proposés, dont ont été considérés le nombre de femmes et d'hommes à la mise en scène, au regard des engagements de la Charte de la parité de l'ACDN et de son évaluation annuelle, auxquels ont été ajoutés d'autres indicateurs (auteur·ice·s, comédien·ne·s, etc) qui ne sauraient épuiser ni l'ensemble des équipes artistiques derrière les spectacles, ni les rapports sociaux qui les traversent.

## SEXE ET GENRE ? QUELLE DIFFÉRENCE

Les études de genre constituent une riche tradition de recherche. Le genre est avant tout une catégorie analytique, traversée par diverses démarches de recherche : la première consiste à dé-essentialiser la différence entre les sexes, entendues comme attribuant des caractéristiques immuables aux femmes et aux hommes. La deuxième consiste à considérer les caractéristiques associées à chaque sexe comme socialement construites. La troisième démarche consiste à appréhender les relations sociales entre les sexes comme un rapport de pouvoir, desquelles découle une hiérarchisation ayant pour effet l'inégale répartition des ressources économiques et politiques, mais aussi des valorisations symboliques. La quatrième invite à penser les catégories de sexe comme non homogènes, articulées à d'autres variables telles que l'appartenance de classe, l'âge, la « race » ou encore le capital culturel.

En ce sens, le genre peut être pensé comme un système de bi-catégorisation, hiérarchisée entre les sexes et entre les valeurs et représentations qui sont associées au « féminin » et au « masculin ».e essentialisation et à une rigidification de ces catégories.

Finalement, un certain nombre de travaux provenant de l'épistémologie des sciences ont postulé le caractère lui-même socialement construit, depuis les sciences, de la bi-catégorisation sexuée, en révélant la banalité des « exceptions » au dimorphisme parmi les êtres humains, que l'on s'intéresse aux organes génitaux apparents, à la présence ou absence des gonades, aux formules chromosomiques ou encore aux taux hormonaux. Suivant cette perspective, le genre n'est pas uniquement une « signification sociale », un cadre interprétatif apposé sur une réalité biologique « déjà là », mais plutôt un cadre qui façonne notre perception des corps comme « masculins » ou « féminins ».

Aussi, si la notion de sexe a aujourd'hui une existence juridique permettant - notamment - de produire des études portant sur les « inégalités femmes-hommes », un certain nombre de travaux portant sur la quantification de celles-ci dans les représentations médiatiques et artistiques ont souligné à quel point l'emploi de ces catégories peut, tout en mettant en lumière ces inégalités, contribuer à un



Étude menée par Inès Picaud Larrandart, doctorante, Université Paris 8 - CEMTI

**a/cdn**



contact@asso-acdn.fr  
[www.asso-acdn.fr](http://www.asso-acdn.fr)

Siège social  
Maison Jean Vilar  
8 rue de Mons  
84000 Avignon

Soutenu  
par



**MINISTÈRE  
DE LA CULTURE**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*