Ce site utilise des cookies pour mesurer son audience.

En continuant votre navigation sur ce site, vous acceptez de manière expresse l'utilisation de ces cookies

J'accepte Plus d'infos...

Actualité:

# Les enjeux de la diversité dans le spectacle vivant et sur les écrans

Publié le mar 20/09/2022 - 17:00

Dans le cadre du Festival d'Avignon en juillet dernier, le Théâtre National de Strasbourg (TNS) et le Festival d'Avignon se sont associés à Audiens pour proposer une table-ronde autour de la question de la diversité dans le spectacle vivant et sur les écrans.



Les participants à la table ronde : Constance RIVIERE, secrétaire générale du Défenseur des droits et co-rédactrice du rapport sur la diversité à l'Opéra de Paris, Hélène CAMOUILLY, directrice déléguée à la diversité dans les programmes chez France Télévisions, Éléonore de LACHARRIERE, déléguée générale de la Fondation Culture & Diversité, Abd AL MALIK auteur, compositeur-interprète et réalisateur, Pascal PARSAT, comédien, auteur, metteur en scène, expert du Vivre Ensemble chez Audiens, deux comédiennes du programme ler Acte Jisca KALVANDA et Clémence BOISSE, animé par Stanislas NORDEY directeur du TNS.

De son côté l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (ARCOM) a récemment établi le baromètre annuel de la représentation de la diversité sociale à l'écran dans les médias français.

Suite à cette table ronde et aux derniers chiffres de l'ARCOM, quels sont les enjeux de la diversité dans le spectacle vivant et sur les écrans en 2022, où en sommes-nous?

Du casting des interprètes et comédiens aux choix des répertoires, de la composition des jurys de sélection des élèves de conservatoires aux formes d'expression théâtrale, les arts de la scène cristallisent toute la complexité de la représentation des corps racisés. En 2021, un rapport sur la diversité à l'Opéra national de Paris proposait un éventail de recommandations pour faire évoluer la prise en compte de la diversité sur scène.

Alexander NEEF, le directeur de l'Opéra de Paris de l'époque avait fait appel à deux personnalités Pap NDIAYE et Constance RIVIERE pour réaliser ce rapport. Ils ont interrogé pendant trois mois une centaine de personnes, salariés de l'Opéra de Paris, anciens membres de l'institution ou liés d'une façon ou d'une autre au monde de la danse.

Le rapport a rappelé alors que l'Opéra national de Paris n'était pas un lieu de diversité mais un monde « blanc fort éloigné de ce à quoi ressemble la société française contemporaine ».

Constance RIVIERE a mentionné lors de la table ronde de juillet dernier à Avignon que ce rapport avait notamment mis en lumière les statistiques sur les danseuses blanches et noires dans les grandes compagnies de danse à travers le monde, en montrant la très faible présence de ces dernières à l'Opéra de Paris.

L'établissement a depuis revu ses critères de recrutement et a même nommé un "référent diversité"

Pour faire face au manque de diversité dans la culture, quelques initiatives existent comme celle de la Fondation Culture & Diversité qui a été créée en 2006 par Marc LADREIT DE LACHARRIERE, Président-directeur général de Fimalac, et qui repose sur la conviction que l'un des enjeux majeurs de notre société est de permettre au plus grand nombre un égal accès aux repères culturels et aux pratiques artistiques. Comme le rappelle sa Déléguée générale Éléonore de LACHARRIERE à Avignon « Il faut permettre à des jeunes de tout horizon d'être dans les métiers de la culture et que la culture et la création soient à l'image de notre société. »

L'action de la fondation favorise l'accès aux Grandes Écoles dans les domaines artistiques et culturels. La fondation met en place aussi des partenariats avec l'éducation nationale afin de former des professeurs pour qu'ils puissent repérer les lycéens boursiers qui souhaitent aller vers les métiers de la culture. Les jeunes sont ensuite aidés pour leur orientation, la préparation des concours, l'accompagnement pendant leurs études mais aussi pour trouver des stages, la mise en réseau puis ensuite la Fondation les soutient dans la création.

De son côté, succédant au Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA), l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (ARCOM), nouvelle autorité publique indépendante (API) en charge de l'audiovisuel français qui a pris place en janvier 2022, a récemment établi le baromètre annuel de la représentation de la diversité sociale à l'écran dans les médias français. Pendant deux semaines, l'ARCOM a indexé les personnes apparues à l'écran sur les 19 chaînes de la TNT. Les quatre chaînes françaises d'information diffusées en continu ont aussi été prises en compte. L'analyse a été basée sur sept critères de diversité. Résultat, les chiffres présentés dans le rapport du 19 juillet 2022 rendent compte d'une représentation déformée de la société française à l'écran.

Hélène CAMOUILLY, la directrice déléguée à la diversité dans les programmes chez France Télévisions, a rappelé lors de la table ronde à Avignon qu'effectivement « FranceTV se devait de représenter l'ensemble de la société française". C'est dans ce but que des outils ont été mis en place comme dans les contrats producteurs une clause de diversité ainsi qu'un book de casting.

« Il reste encore beaucoup de travall à faire pour progresser et que notre société soit représentée sur nos antennes ». Elle en a profité pour rappeler que la série qui avait eu le plus d'audience en France était la « chronique des Bridgerton «, exemple de diversité et qu'il faudrait donc que les décideurs soient conscients de l'impact très positif que peut avoir une meilleure représentativité dans les fictions.

La diversité n'est pas présente non plus dans le public alors que son action est essentielle. Plus on gagnera en diversité plus on touchera des publics que l'on avait pas !

De son côté l'ARCOM a relevé que l'audiovisuel français est encore loin de véhiculer une image qui reflète la diversité sociale et met aussi en évidence le manque de représentation des personnes non blanches à la télévision française. La situation est encore plus critique pour la représentation du handicap à l'écran. Ce dernier bénéficie d'à peine 0,8% de visibilité.

Sur près de 2900 programmes en tout genre visionnés dans le cadre de l'étude et 64 000 personnes représentées à l'écran, le baromètre établit à :

14% seulement la représentation des personnes "non blanches" à l'écran, contre 16% l'année précédente ;

 $39\%\ la\ représentation\ des\ femmes,\ un\ chiffre\ qui\ ne\ fait\ pas\ honneur\ \grave{a}\ la\ sociét\'e\ française,\ compos\'ee\ \grave{a}\ 52\%\ de\ femmes\ ;$ 

5% la représentation des personnes âgées de plus de 65 ans. Celles-ci constituent, pour rappel, la tranche d'âge majoritaire dans la société française. Le sentiment de discrimination lié à l'âge est donc autant présent dans le retour à l'emploi qu'à la télévision.

Pour Eléonore de LACHARRIERE, « le monde culturel a une charge symbolique très forte. Il faut accepter de regarder la réalité qui est peu ouverte à la diversité même s'il existe quelques rares initiatives. L'enjeu est de faire en sorte que ce soit les décideurs qui comprennent qu'il faut représenter le monde tel qu'il est sans ce que cela porte atteinte à notre universalité. »

Il faut des décisionnaires qui soient des passerelles et qui comprennent les enjeux

Constance RIVIERE : « Dans le rapport sur l'Opéra de Paris, nous souhaitions aussi avoir de la diversité chez les mécènes et dans l'administration car pour comprendre les enjeux de la diversité il faut pouvoir les vivre au quotidien .»

Le réalisateur, auteur et interprète Abd AL MALIK conclue : « dans le spectacle vivant et sur les écrans, il faut raconter des histoires avec les différents points de vue avec les différentes visions du monde. Ensemble nous pouvons être le visage de ce monde dans lequel nous souhaitons vivre. »

Pour compléter les échanges qui ont eu lieu lors de cette table ronde, on peut évoquer aussi le manque de diversité dans l'industrie cinématographique. Les femmes n'ont pas toujours été invisibles dans les studios de cinéma, notamment les studios américains. Iris Brey (https://www.franceculture.fr/personne/iris-brey), spécialiste de la représentation du genre et des sexualités au cinéma, explique : "Dans les années 1910-1920, énormément de femmes travaillaient à Hollywood. Des monteuses, des cheffes opératrices, des réalisatrices..." La critique et essayiste indique que c'est à partir des années 1930, que ces métiers se sont masculinisés. "Quand on comprend que c'est une industrie qui va générer de l'argent, les hommes décident de l'investir et d'en éradiquer les femmes". Force est de constater que l'opération fut efficace. Il faudra attendre 1977 pour qu'une femme, Lina Wertmüller, soit nommée pour l'Oscar de la Meilleure réalisation.

La représentativité est très importante dans le spectacle vivant et sur les écrans mais aussi dans l'industrie de la création en général. Il ne faut pas oublier que c'est la diversité qui participe et joue dans la volonté des enfants d'entrer dans ce monde-là et de se dire que tout est possible !

(https://www.addtoany.com/share#url=https%3A%2F%2Fwww.reseau-lepc.fr%2Fnos-act vivant-et-sur-les-ecrans&title=Les%20enjeux%20de%20la%20diversit%C3%A9%20dans%20le%20spectacle (/#twitter)

#### Abonnez-vous

Abonnez-vous à la newsletter des entreprises pour la Cité !

Je m'abonne (/contact/newsletter)

### Nos implantations

Alsace (/notre-reseau/nos-implantations/alsace)

Ile-de-France (/notre-reseau/nos-implantations/ile-de-france)

Ouest-Atlantique (/notre-reseau/nos-implantations/ouest-atlantique)

Rhône-Alpes (/notre-reseau/nos-implantations/rhone-alpes)

Sud-Ouest (/notre-reseau/nos-implantations/sud-ouest)

Sud-PACA (/notre-reseau/nos-implantations/sud-paca)

## A voir également

Nos partenaires (/nos-partenaires)

A l'international (/l-implication-dans-un-reseau-europeen-et-global)

ABC de l'innovation sociétale (/abc-de-l-innovation-societale-0)

Charte de la diversité (http://www.charte-diversite.com/)

Egalité Pro en Alsace (/l-innovation-sociale/emploi/l-egalite-professionnelle-en-action-en-alsace)

Grandes et petites entreprises pour l'emploi (/l-innovation-sociale/projets-transversaux/grandes-et-petites-entreprises-pour-l-emploi)

Innovavenir (https://www.innovavenir.com)

Mecenova (http://www.mecenova.org)

### Contactez-nous

Les entreprises pour la Cité Schoolab Saint-Lazare 15 rue de Milan 75009 Paris

Nous contacter (/contact)

Mentions légales (/mentions-legales)

Se connecter (/user/login)