

# Présence des femmes dans le champ des Arts de la scène

## Note de conclusions et perspectives

*Charles Grandry, avec la collaboration de Sébastien Fontaine*

### *Direction de la recherche*

Dr. Rachel BRAHY : [rachel.brahy@uliege.be](mailto:rachel.brahy@uliege.be)

Pr. Nancy DELHALLE : [ndelhalle@uliege.be](mailto:ndelhalle@uliege.be)



## Introduction

Les données présentées dans le présent rapport aspirent à offrir un état des lieux de divers secteurs des arts de la scène pour lesquels il semblait important d'objectiver la présence des femmes. Avant de conclure cette étude sur l'analyse des données et une discussion sur les perspectives à envisager au regard des résultats et constats tirés tout le long du processus de recherche, nous désirons attirer l'attention sur deux éléments.

Ils peuvent sembler anodins mais reflètent toute la complexité qui se cache derrière « la » réalité d'une situation étudiée, malgré tout le soin et toute la rigueur apporté.e.s à son traitement et la manière de la présenter.

### **Un reflet partiel de la réalité**

Dans un premier temps, la photographie du paysage des arts de la scène que nous proposons n'est que le reflet partiel de la réalité à laquelle des femmes et des hommes se confrontent chaque jour.

Partiel parce que derrière les chiffres présentés se trouvent des joies et des tristesses, des sentiments d'injustice mais également de fierté et de mérite, des réussites et des échecs, du travail, des créations, des combats engagés, de l'espoir... des vies. Ces histoires ne se traduisent pas en chiffres, en répartitions, en proportions. Il faut donc garder à l'esprit que derrière des écarts de mesure « femmes-hommes », qu'ils soient de 5, 10, 15, 30%, se trouvent une multitude de vies impactées, parfois épuisées d'avoir le sentiment d'être toujours du mauvais côté d'une balance inégalitaire. Ce rappel nous semble d'autant plus important durant cette période de crise sanitaire COVID-19 frappant de plein fouet un monde (en partie) à l'arrêt et qui ne fait que souligner des inégalités déjà existantes qui se creusent d'autant plus en période de crise. Les opérateurs culturels, toujours dans l'attente d'une date (voire d'une politique ?) de reprise de leurs activités à l'heure où nous écrivons ces lignes, font partie des publics les plus touchés, réelle marque d'une inégalité inter-secteur qui, nous l'espérons, ne renforcera pas les inégalités intra-secteur.

Reflet partiel de la réalité également pour toutes les raisons déjà évoquées lorsque nous présentions à chaque chapitre les limites de notre travail. Sans être exhaustif.ve.s, nous désirons revenir sur les trois principales limites qui le circonscrivent. D'une part, les données présentées sont, la plupart du temps, issues d'une logique binaire « femmes-hommes », gommant toutes les réalités de genre (genderfluid, queer, non-binaire,...) présentes au sein de notre société. D'autre part, nous n'avons pas eu accès à toutes les données demandées. Des données budgétaires, relatives à l'emploi et/ou à l'enseignement, n'ont pu être obtenues, empêchant parfois la possibilité de comparer des données au sein d'un même chapitre de notre travail. Finalement, la plupart du temps, les données ne concernent que les opérateurs (et parfois certains opérateurs) de la Division Organique 21, les subventions et le travail salarié y relatif.ve.s. Nous avons dû laisser de côté toutes les autres aides à

l'emploi et les travailleuses et travailleurs les plus précaires et/ou les moins stabilisés. Et cela marque la nécessité de donner une suite à la présente recherche.

### Un titre évocateur

Dans un second temps, nous désirions interpeller les lectrices et lecteurs sur le choix du titre de cette étude et principalement sur notre désir d'y faire apparaître la « présence » des femmes. Ce substantif renvoie à notre volonté de marquer l'existence et la participation des femmes dans la vie culturelle et est donc utilisé en opposition stricte à leur absence, cela avant même d'aborder le thème des inégalités. Certes, la discussion est ouverte (et souhaitée) sur le besoin que cette présence se voie renforcée mais plus que d'inviter à un partage sur les notions d'inégalité relatives à l'absence des femmes, dès la première page, nous désirions surtout mettre en avant leur existence parce que bien trop souvent, elles ont été oubliées des discours, effacées des reconnaissances, absentes d'un monde où elles représentent pourtant près de 50% de la population humaine (Banque Mondiale, 2018).

<b>De l'importance des chiffres sexués</b>
--

L'absence des femmes, que nous venons d'évoquer, se traduit principalement, par leur **invisibilité**, ancrée historiquement et à l'échelle mondiale, dans de multiples domaines, même si, depuis une cinquantaine d'années, le combat mené pour qu'elles soient de plus en plus reconnues gagne, lui, en visibilité.

Parce que les femmes ont été invisibles dans le monde politique pendant des années et souvent sous-représentées à la télévision (Perry, 2009), invisibles victimes d'une discrimination endémique, constante et effroyable lorsqu'elles atteignent un âge avancé (Randell, 2017), invisibles dans le monde du travail – dimension que nous allons développer – certain.e.s auteurs.trices s'avancent à parler de l'« invisibilité ordinaire des femmes » (de Cenival, 2012). Une expression qui traduit une réalité malheureuse, à l'instar de celles exprimées par le « sexisme » ou le « racisme » ordinaire.

Dans la dimension du travail, les exemples de l'invisibilité des femmes sont légion et internationaux. Déclarées invisibles et peu reconnues au Canada, lorsqu'elles travaillent dans le domaine des soins de santé et des soins aux personnes (Armstrong et al., 2008). Cachées derrière le travail de leur mari, sous l'étiquette d'aide familiale ou de conjointe aidante, le temps où leur statut professionnel était confondu avec leur statut matrimonial et leurs droits sociaux, notamment concernant la retraite, inexistantes (Madlyne, 2017 ; Lagrave, 1988 ; Caniou & Lagrave, 1988) n'est pas si loin dans des entreprises familiales agricoles de nos voisin.e.s français.e.s. Mais l'invisibilité peut également porter sur le travail plus que sur les femmes en elles-mêmes. Ce travail invisible, qui se réfère souvent au « travail domestique », en opposition au « vrai travail » (Krinsky & Simonet, 2012) est majoritairement à la charge des femmes, comme l'exprime Kergoat (2007 : 37) : « Il devient alors collectivement "évident" qu'une énorme masse de travail est effectuée gratuitement par les femmes, que ce travail est invisible, qu'il est réalisé non pas pour soi mais pour

d'autres et toujours au nom de la nature, de l'amour ou du devoir maternel. ». Dans la dimension du travail, cette invisibilité est donc un double fardeau, qu'elle soit attachée aux femmes et/ou attachée au travail en lui-même et à celles qui en ont la charge.

D'une part, l'intérêt que nous portons à prendre ici comme illustrations des exemples internationaux reflète l'importance d'inscrire notre démarche dans un mouvement global, dans un combat pour une reconnaissance de toutes les femmes, mené de front commun, et non dispersé.

D'autre part, une fois le constat de l'invisibilité posé, il est important de s'interroger sur les raisons et mécanismes sous-jacents. Michelle Paiva (2012) ouvre la discussion en proposant l'idée que « l'invisibilité du travail des femmes réside pour partie dans l'omission des hommes vis-à-vis de l'« autre » (la femme) ». Dans notre cas, lors de la réalisation de l'étude, c'est une autre raison de cette invisibilité qui s'est concrètement manifestée, et elle nous semble très bien exposée et résumée par Aubry et Feillou (2019) : « Si ce n'est pas documenté, ça n'a pas été fait ». L'invisibilité des femmes dans les statistiques est une réalité bien connue, documentée et même décortiquée afin d'exposer en quoi et comment les femmes ont été (et, pour certains domaines, sont toujours) trop souvent exclues des données à partir desquelles sont prises les décisions les plus importantes, tous domaines confondus, menant à un monde d'hommes pour les hommes (Criado Perez, 2019)

Par prolongement réflexif, il est aisé de projeter le lien entre invisibilité et non reconnaissance d'une inégalité : « si ça n'a pas été documenté, l'inégalité ne peut être avérée ». Cette courte formule cristallise tout l'enjeu qui émerge de la construction de bases de données, première étape de notre travail afin de pouvoir rendre compte de la place des femmes, et du déséquilibre entre femmes et hommes, le cas échéant, dans les principaux secteurs étudiés, à savoir ceux de la Division Organique 21 (en dehors des musiques classique et non classique) et de l'Enseignement Supérieur des Arts.

Malheureusement, dans ces secteurs qui nous ont principalement préoccupé.e.s, nous avons été confronté.e.s à d'importants freins. Nous avons effectivement dû constater que cet exercice de construction de bases de données a été particulièrement difficile et chronophage. L'invisibilité s'est ici manifestée par l'inexistence des données à partir desquelles nous avons l'intention de bâtir notre travail, comme l'illustre notre exercice de qualification sexuée des membres des Conseils d'administration selon des prénoms issus de la Banque Carrefour des Entreprises. Nous pourrions également évoquer nos multiples sollicitations des secrétariats des Écoles Supérieures des Arts qui n'ont pas toujours pu trouver réponses, faute de temps à consacrer à la création et à la synthétisation des données.

Au-delà de l'absence de données, ou de données fiables, il convient aussi de souligner la difficulté pour y accéder : elles sont en effet dispersées, non harmonisées, catégorisées selon des définitions différentes et des nomenclatures variées. C'est particulièrement au niveau des organigrammes structurels des opérateurs analysés et au niveau du recoupement

des données des différentes Écoles Supérieures des Arts que ce second frein s'est manifesté. Alors que les données semblaient pouvoir constituer un espace d'analyse particulièrement pertinent, nous avons été amené.e.s à en écarter certaines, voire à réduire notre champ d'analyse à une partie de notre population d'opérateurs initialement prévue, afin de s'assurer un traitement de ces données rigoureux et méthodologiquement juste.

Ainsi, notre première recommandation concerne l'Administration et toute structure en charge du recueil d'informations et de chiffres afin de les sensibiliser à l'importance de l'existence de données sexuées normalisées. C'est à ce prix que ces données permettront d'asseoir toute analyse qui se voudrait productrice de savoirs, dans une perspective de genre. Nous avons pu constater, après un échange avec le groupe HF Bretagne<sup>1</sup>, que malgré ces constats sur la disparité des données, l'Administration belge fait figure de bon élève par rapport à l'Administration française. Effectivement, contrairement à ce qui nous était relaté par nos interlocutrices bretonnes dans leur département, il y a une intention de l'Administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles d'avancer dans la récupération de données exploitables, notamment relatives à l'emploi, du côté des opérateurs contrats-programmés. Ce désir prend, entre autres, la forme d'un formulaire à remplir, envoyé aux différents opérateurs, qui les invitent à faire un état des lieux sexués de leurs effectifs (définitifs et temporaires) selon des catégories préalablement définies : postes de direction, administratifs, de production et de diffusion, artistes, techniciens, artisans, etc. Toutefois, il semblerait (d'après les échanges que nous avons tenus notamment avec La Chaufferie-Acte 1) que ce document ait été construit par l'Administration avec d'autres buts (notamment évaluation, contrôle) que celui de la récolte de données « genrées ». Par ailleurs, au-delà de la question des intentions de l'Administration, il nous a été impossible d'exploiter les données reçues. Parfois c'est l'inconstance des opérateurs dans la manière de compléter le document qui nous en empêchait<sup>2</sup>. D'autres fois, c'est la structure même du document qui amène les opérateurs à renseigner des données qui distinguent le sexe quand il est question de « nombre de membres du personnel », mais qui ne le fait pas quand l'unité demandée est l'« Équivalent Temps Plein ».

Que dire enfin de la pertinence de récoltes de données genrées plus inclusives, faisant place à d'autres catégories que « Femmes » et « Hommes » ? A minima, en 2020, si l'exercice est répété, l'inclusion d'une troisième catégorie, souvent étiquetée de « x » dans les offres d'emploi, ne pourrait-elle pas apparaître ?

Au regard de ces multiples constats, il serait donc, à nos yeux, plus qu'intéressant d'organiser dans les administrations un progressif effort de construction et d'harmonisation

---

<sup>1</sup> Association qui agit pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture, en Bretagne. Créée fin 2013 par des artistes, des responsables de compagnie, des professionnel.elle.s de la culture, HF Bretagne est membre de la fédération inter-régionale du mouvement HF. <https://hfbretagne.com/qui-sommes-nous/>

<sup>2</sup> Par exemple : confusion entre le nombre de travailleurs.euses et leur charge de travail en Équivalent Temps Plein ou encore encodage de renseignements sans différenciation sexuée.

des données afin de rendre de la visibilité aux invisibles, sous le signe de l'inclusion de tou.te.s, première étape indispensable pour identifier les inégalités.

### Chiffres clés et tendances

Nous venons de poser un constat sur les difficultés rencontrées pour obtenir et exploiter des données sexuées relatives aux champs sur lesquels porte notre étude. Nous avons néanmoins réussi à proposer un état des lieux, partiel, qui nous permet, à tout le moins, d'identifier des tendances qui illustrent une certaine réalité de terrain.

Dans ce sous-chapitre, nous allons parcourir les principaux points d'intérêt qui nous semblent nécessiter une attention particulière. Par la suite, nous développerons une analyse en rapport afin d'offrir une lecture de nos chiffres selon des cadres analytiques (aussi appelés « clés de lecture ») issus et respectueux de ce que la littérature a déjà minutieusement traité.

## **1. Les opérateurs contrat-programmés de la Division Organique 21**

Le premier corpus étudié concerne la Division Organique 21. Dans cette dernière, nous avons étudié cinq secteurs, qui comprennent chacun un nombre d'opérateurs défini. Ces opérateurs passent avec le pouvoir subsidiant des contrats-programmes au sein desquels il nous est permis d'identifier les signataires (H/F). Par ailleurs, chaque opérateur possède un Conseil d'administration constitué<sup>3</sup> d'un certain nombre d'administrateurs.trices (H/F). Voir tableau ci-dessous.

Secteurs	Nombre d'opérateurs (= Nombre de C.A.)	Nombre total de signataires de C-P	Nombre total d'administrateurs.trices
Cirque, Arts forains et de Rue	12	25	78
Danse	18	34	87
Interdisciplinaire et Conte	28	58	187
Théâtre professionnel et semi-professionnel Adultes	74	140	543
Théâtre professionnel Enfance et Jeunesse	27	40	150
Tous les secteurs	159	297	1045

### **Sur l'ensemble des cinq secteurs analysés**

Les **femmes** sont représentées :

- En tant que **signataires des contrats-programmes** à hauteur de **48 %**

<sup>3</sup> Ces compositions sont à jour en date du 15 décembre 2019.

- Le secteur où elles sont le plus représentées : le secteur de l'Interdisciplinaire et du Conte, à hauteur de **60 %** ; en deuxième position, le secteur de la Danse à hauteur de **59 %**.
- Le secteur où elles sont le moins représentées : le secteur du Théâtre professionnel et semi-professionnel Adultes, à hauteur de **42 %**
- En tant qu'**administratrices des Conseils d'administration** à hauteur de **46 %**
  - Le secteur où elles sont le plus représentées : le Théâtre professionnel Enfance et Jeunesse, à hauteur de **58 %**
  - Le secteur où elles sont le moins représentées : le Cirque, Arts forains et de la Rue, à hauteur de **30 %**

### Sur l'ensemble des cinq secteurs analysés

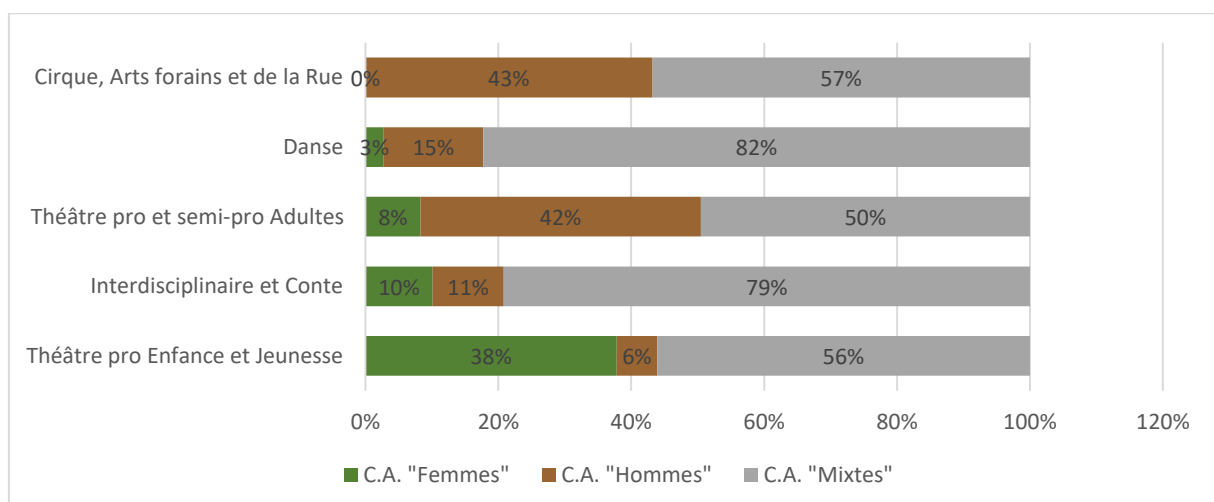
Seuls **15%** des **Conseils d'administration** peuvent être qualifiés de « Femmes »<sup>4</sup> :

- Pour chaque secteur, ce sont les Conseils d'administration qualifiés de « mixtes » qui sont majoritairement présents : entre **63 %** et **68 %**.
- Le secteur où les Conseils d'administration majoritairement représentés par des femmes sont les plus présents est le secteur du Théâtre professionnel Enfance et Jeunesse avec une présence à hauteur de **30 %**.
- Le secteur où les Conseils d'administration majoritairement représentés par des femmes sont les moins présents est le secteur du Cirque, Arts forains et de la Rue avec une présence à hauteur de **0 %**, suivi des secteurs de la Danse (**11 %**) et du Théâtre professionnel et semi-professionnel Adultes (**12 %**).

### Sur l'ensemble des cinq secteurs analysés

Seuls **10 %** du total des subventions sont alloués à des **Conseils d'administration « Femmes »** :

- **10 %** du total des subventions, avec une variation par secteur allant de **0%** à **38 %**



<sup>4</sup> Pour plus de lisibilité dans cette note de synthèse, nous attribuons une qualification sexuée aux C.A. sous cette forme : « Homme », « Femme » ou « Mixte ». Ceci est détaillé dans le rapport définitif.

**Sur les 20 opérateurs du secteur du Théâtre professionnel Adultes ayant bénéficié des plus grandes subventions par contrat-programmes** (20 opérateurs sur 74)

Seuls **20 %** des postes de direction générale et/ou artistique sont attribués à des femmes :

- Alors que les postes de direction générale et/ou artistique attribués à des **hommes** représentent **70 %** des postes, et 10 % sont attribués à des directions dites « mixtes »

Les budgets alloués aux opérateurs dont le **poste de direction générale et/ou artistique est attribué à une femme** représentent :

- **18 %** du total des subventions, soit **5.050.000 € sur 27.520.000 €**.
  - Alors les budgets alloués aux opérateurs dont le poste de direction générale et/ou artistique est attribué à un **homme** représentent **72 %** des subventions, soit **19.820.000 € sur 27.520.000 €**.

## **2. L'emploi dans la Division Organique 21**

**Sur l'ensemble des secteurs analysés**

Les **femmes** se partagent

- **42 %** du volume d'emploi *artistique*
  - **Le plus haut volume d'emploi artistique** se situe dans le secteur du Théâtre professionnel Enfance et Jeunesse à hauteur de **49 %**.
  - **Le plus bas volume d'emploi artistique** se situe dans le secteur du Cirque, Arts forains et de la Rue à hauteur de **32 %**
- **50 %** du volume d'emploi *non artistique*
  - **Le plus haut volume d'emploi non artistique** se situe dans le secteur du Théâtre professionnel Enfance et Jeunesse à hauteur de **62 %**.
  - **Le plus bas volume d'emploi non artistique** se situe dans le secteur du Théâtre professionnel et semi-professionnel Adultes à hauteur de **47 %**

## **3. Instances d'avis**

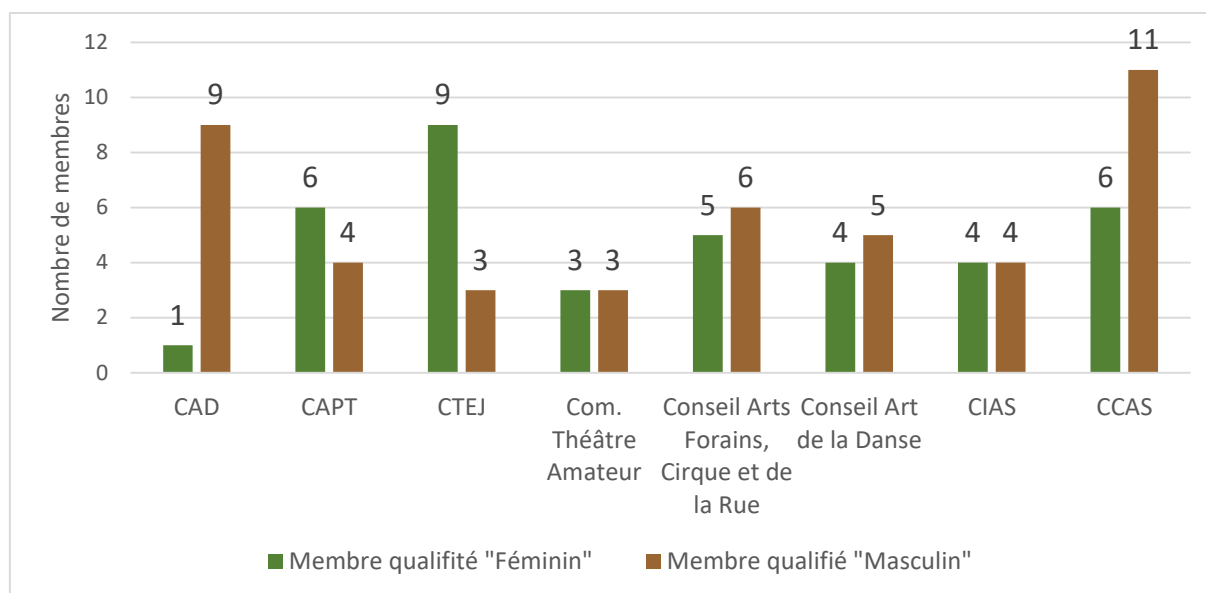
**Sur l'ensemble des instances d'avis**, telles que composées en décembre 2019

- Les **femmes** sont représentées :
  - A hauteur de **46 %**, avec une représentativité très variable selon l'instance analysée :



### Rappel des significations des abréviations

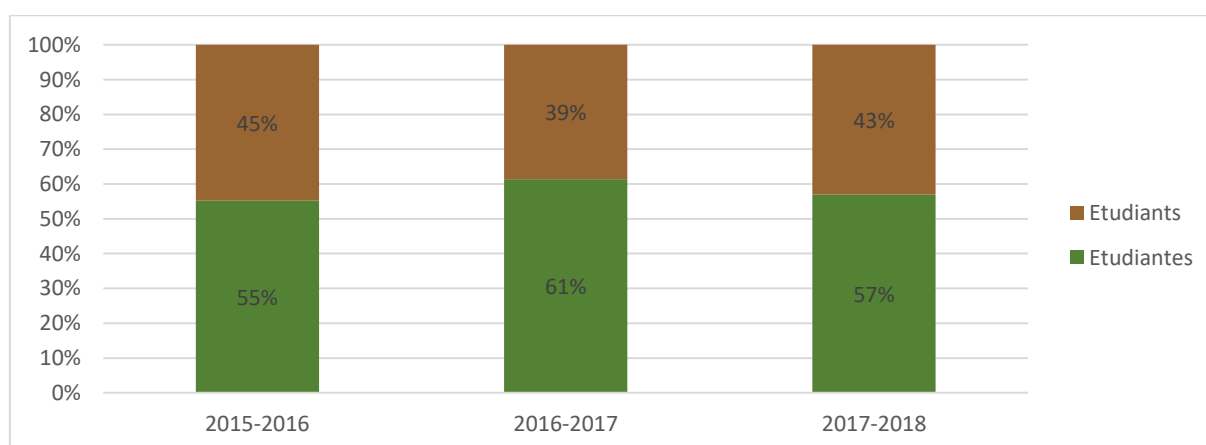
Abréviations	Significations	Abréviations	Significations
CAD	Conseil d'Art Dramatique	Com. Théâtre Amateur	Commission du Théâtre Amateur
CAPT	Conseil d'Aide aux Projets Théâtraux	CIAS	Conseil interdisciplinaire des arts de la scène
CTEJ	Conseil du Théâtre pour l'Enfance et la Jeunesse	CCAS	Comité de Concertation des Arts de la Scène



#### 4. Enseignement Supérieur Artistique – Population étudiante

##### Sur l'ensemble de la population étudiante diplômée des 7 Écoles supérieures des arts

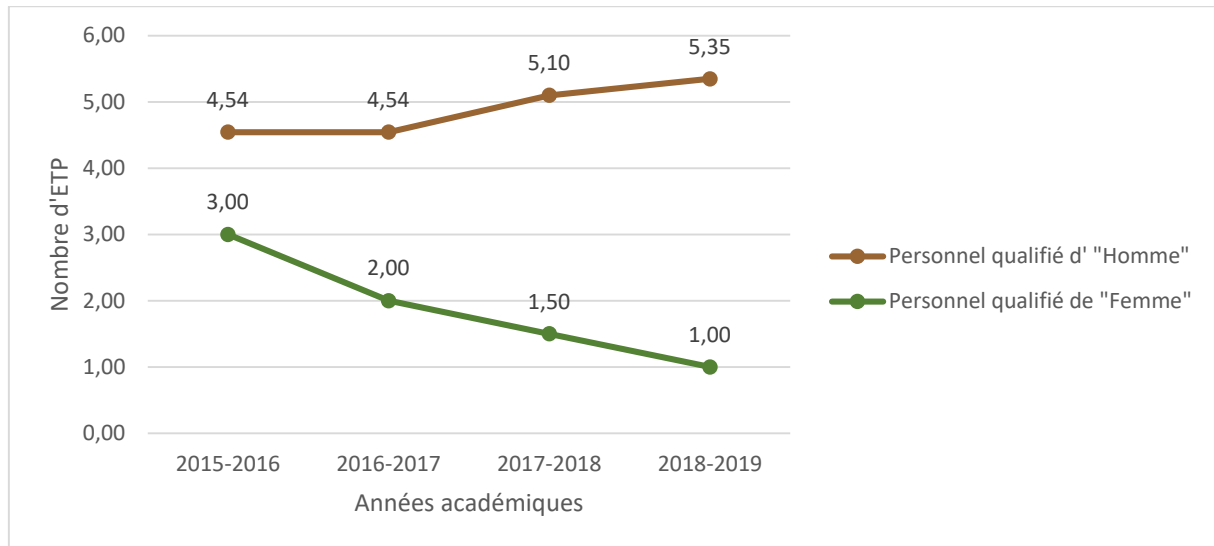
Entre les années académiques 2015-2016 et 2017-2018, les étudiantes sont représentées à hauteur de :



## **5. Enseignement Supérieur Artistique – Personnel de direction et enseignant**

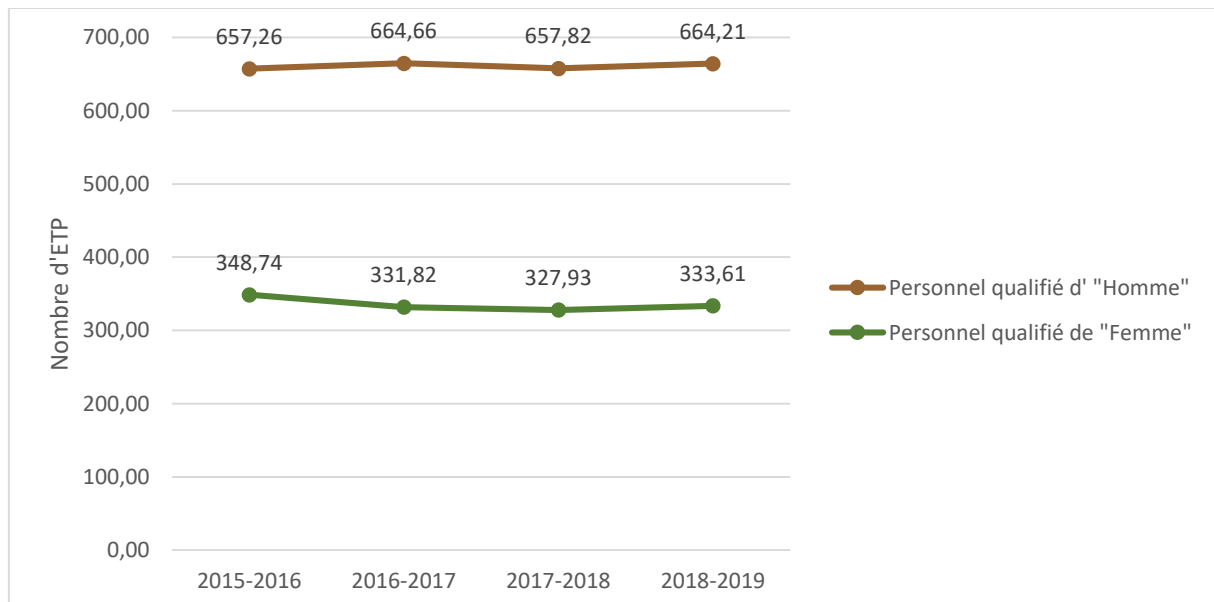
### **Sur l'ensemble du personnel de direction de 6 Écoles supérieures des arts**

Entre les années académiques 2015-2016 et 2018-2019, le nombre d'ETP attribué aux femmes décroît :



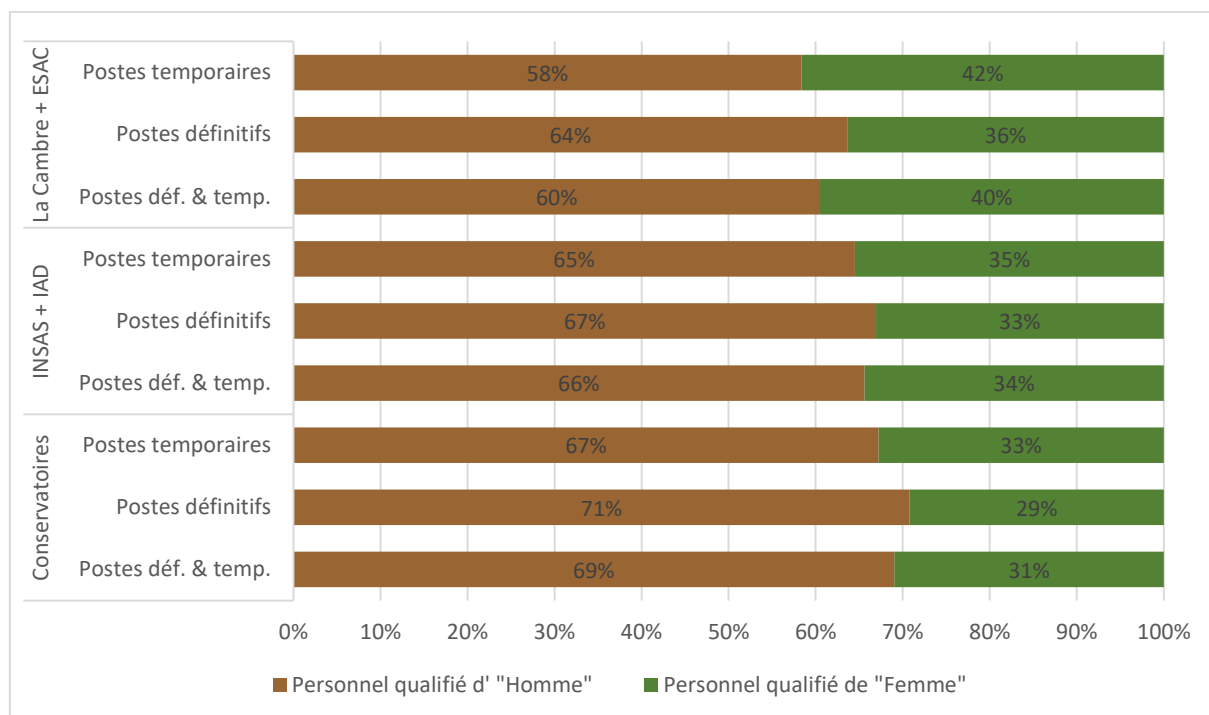
### **Sur l'ensemble du personnel enseignant des 7 Écoles supérieures des arts**

Entre les années académiques 2015-2016 et 2018-2019, le nombre d'ETP attribué aux femmes se présente selon le graphique ci-dessous :



Pour l'année académique **2018-2019**, la part du total d'ETP du **personnel enseignant** attribuée aux **femmes** se situe :

- A hauteur de **33 %**, postes temporaires et définitifs confondus
  - Avec une **représentation plus faible dans les trois Conservatoires** que dans les autres établissements, à savoir à hauteur de **29 %** pour les postes définitifs et **31 %** pour les postes définitifs et temporaires confondus



Nous attirons ici l'attention sur ces chiffres qui pourraient donner l'impression de ne pas refléter la réalité vécue par le personnel des Écoles Supérieures des Arts. L'équipe de recherche a travaillé sur base d'Équivalents Temps Plein. L'accès à des données basées sur le « nombre de membres du personnel », malheureusement non exploitables lors de la réalisation du rapport, offre une autre lecture de la réalité : il y aurait plus de femmes que d'hommes dans le personnel enseignant de certaines écoles. Si ce constat s'avère factuel, il reflète ceci : il y a plus de femmes qui dispensent des cours mais leurs charges de cours sont très petites. Rapportées en Équivalents Temps Plein, les proportions sont donc telles que présentées ci-dessus.

## Clés de lectures

Les chiffres présentés aspirent à identifier l'évolution de la présence des femmes (lorsque le regard est porté sur plusieurs années) mais également l'existence de ségrégation horizontale (par filière d'étude ou par métier, par exemple) et de ségrégation verticale (par exemple, l'existence d'un plafond de verre, qui peut être décrit comme « l'ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles » (Laufer, 2004)). Avant d'explorer ces dimensions, il nous semble indispensable d'aborder les concepts de fonctionnement et de capacité.

Les différences entre les femmes et les hommes que nous observons dans nos données factuelles, dont les principales sont rappelées ci-dessus, sont-elles dues à des différences de fonctionnement ou à des différences de capacité entre les hommes et les femmes ?

### ***Qu'est-ce ? Quelques mots de présentation des concepts de fonctionnement de capacité.***

Le fonctionnement, c'est ce que l'on observe réellement dans les pratiques et dans les faits.

*Exemple : il y a plus d'hommes que de femmes chez les présentateurs du JT, il y a plus d'hommes que de femmes qui conduisent des autobus.*

Ce que nous appellerons les fonctionnements, ce sont les observations factuelles et objectives que nous relatons dans le rapport chiffré. À ces fonctionnements, il est intéressant d'ajouter l'étude des capacités. Celles-ci ne peuvent pas s'approcher uniquement par les faits et les observations statistiques, elles nécessitent de s'intéresser à ce que les acteurs valorisent (ce à quoi ils accordent de l'importance).

L'approche par les capacités juge l'avantage d'un individu à sa capacité de faire des choses qu'il a des raisons de valoriser. L'avantage d'une personne, en termes de possibilités, est jugé inférieur à celui d'une autre si elle a moins de capacités – moins de possibilités réelles – de réaliser ce à quoi elle a des raisons d'attribuer de la valeur.

Ici, l'attention se concentre sur la liberté que la personne a vraiment de faire ceci ou d'être cela – ce qu'il lui paraît bon de faire ou d'être. Cette approche par les capacités permet de juger d'une situation sociale existante. Cette approche privilégie les capacités aux fonctionnements.

Les capacités sont les possibilités réelles de réalisation et les fonctionnements, quant à eux, sont les réalisations actives d'une ou de plusieurs capacités. En d'autres termes, les capacités sont les différentes possibilités qui s'offrent à nous et les fonctionnements sont ce que nous déciderons finalement d'en faire. Cette distinction est très importante.

*Exemple : entre un Belge qui a décidé de ne plus voter (un déçu ou un anarchiste, par exemple) et une personne qui n'a pas le droit d'aller voter (une personne mise en minorité prolongée, par exemple), les fonctionnements sont identiques : ils ne votent pas, mais les capacités sont très différentes.*

Dans nos observations, les fonctionnements divergent entre les hommes et les femmes, à n'en point douter, il n'y a pas parité et il n'y a pas toujours « mixité »<sup>5</sup>, pour ne citer que deux exemples. Mais cela correspond-il à des différences de capacités ? En d'autres termes, les différences observées entre les hommes et les femmes traduisent-elles des « inégalités injustes » (Guienne, 2011), dans un sens moral<sup>6</sup> ?

*Exemple : si on observe moins de femmes conductrices d'autobus et qu'aucune femme ne s'est vue empêchée de le devenir. Si cette profession attire simplement moins les femmes que les hommes, alors la différence de fonctionnement ne traduit pas une différence de capacités.*

Dans ce cadre de cette étude, l'approche par les capacités, théorisée par Amartya Sen (1984) et reprise par Martha Nussbaum (1993) (qui s'intéressa particulièrement aux questions de genre, entre autres) va nous permettre d'avancer au-delà du factuel et aborder la question morale (un point de vue de Justice). En effet, nous ne pouvons considérer les différences statistiques entre les femmes et les hommes dans les arts de la scène au même titre que, par exemple, les différences entre les personnes aux yeux bleus et aux yeux bruns. Les premières disent probablement quelque chose sur le monde (à tout le moins sur la Belgique francophone), les secondes ne reflètent que des configurations génétiques (explicables, démontrables et reproductibles).

Les données récoltées permettent déjà d'aborder la question des capacités (au moins par deux éléments marquants). De plus, ces données font naître de nouvelles questions qui ne pourront trouver réponses que par des approches compréhensives et qualitatives, sur lesquelles l'équipe de recherche insiste et se tient à disposition du commanditaire ou de toute autre structure qui souhaiterait y réfléchir. Si les capacités jugent l'avantage d'un individu à sa capacité de faire des choses qu'il a des raisons de valoriser, il faudra interroger les femmes (et éventuellement les hommes) dans le monde des arts de la scène sur ce qu'elles (ou ils) ont des raisons de valoriser.

### ***Les données factuelles nous donnent accès aux différences de fonctionnement.***

Si, du point de vue des capacités, l'important c'est la liberté d'accès à des positions que la personne, elle-même, valorise, deux hypothèses nous font penser que les différences de fonctionnement identifiées dans notre étude chiffrée cachent des différences de capacités :

---

<sup>5</sup> Dans notre rapport, nous avons tenu à calquer notre emploi du terme « mixité » sur les décrets existants et en ne nous considérant pas dans une situation de mixité en-dessous d'un tiers de la représentation d'un des deux sexes.

<sup>6</sup> D'un point de vue statistique, des écarts flagrants entre les fonctionnements de deux sous-groupes traduisent la plupart du temps des différences de capacités. Les différences de fonctionnement doivent être considérées comme des alertes sur certaines situations critiques et sont souvent de bonnes portes d'entrée pour approcher les capacités.

## **1. Le phénomène des postes temporaires VS postes définitifs**

Il n'y a aucune raison de penser que les femmes pourraient ne pas valoriser des postes définitifs. Pourtant, les chiffres proposés dans notre rapport nous indiquent ceci :

- a) Pour le personnel administratif, sur l'ensemble des Écoles Supérieures des Arts (base ETP)

Années académiques	Types de postes	Présence des femmes (%)	Types de postes	Présence des femmes (%)
2015-2016	Définitifs	50,28 %	Temporaires	64,91 %
2016-2017	Définitifs	49,51 %	Temporaires	61,33 %
2017-2018	Définitifs	51,21 %	Temporaires	66,64 %
2018-2019	Définitifs	48,59 %	Temporaires	62,86 %

Si les femmes et les hommes atteignent presque un équilibre paritaire au fil des ans pour les postes définitifs, nous pouvons constater que les femmes sont en surreprésentation lorsqu'il s'agit de postes temporaires. Or, on peut raisonnablement penser que les travailleuses administratives valorisent davantage les postes définitifs relativement aux postes temporaires (hypothèse de la recherche de la stabilisation de l'emploi).

- b) Pour l'entièreté du personnel enseignant, sur l'ensemble des Écoles Supérieures des Arts (base ETP) :

Années académiques	Types de postes	Présence des femmes (%)	Types de postes	Présence des femmes (%)
2015-2016	Définitifs	32,21 %	Temporaires	36,64 %
2016-2017	Définitifs	30,88 %	Temporaires	35,27 %
2017-2018	Définitifs	30,70 %	Temporaires	35,32 %
2018-2019	Définitifs	31,27 %	Temporaires	35,37 %

La différence constatée portant sur la présence des femmes dans les postes définitifs et les postes temporaires n'est pas aussi marquée pour le personnel enseignant que pour le personnel administratif. Il est néanmoins important de remarquer qu'une nouvelle fois, la balance n'est pas en faveur du personnel féminin alors qu'il n'y a aucune raison de supposer que le personnel enseignant féminin ne valorise pas les postes définitifs. Il est également raisonnable de penser que les potentielles candidates valorisent autant les postes définitifs que les potentiels candidats (relativement au titre requis). Mais pour éclairer cette ségrégation verticale, il conviendrait d'avoir accès, à la fois, aux intentions des candidat.e.s et à la répartition sexuée des dossiers de candidatures déposés.

## **2. La différence entre les diplômées et les enseignantes dans le monde des arts de la scène.**

Même si cela est moins explicite, il y a peu de raisons de penser qu'avec un même nombre (ou même une surreprésentation) d'étudiantes diplômées, on retrouve moins de femmes

dans les enseignantes des Écoles Supérieures des Arts et ce, uniquement, pour des raisons de fonctionnement.

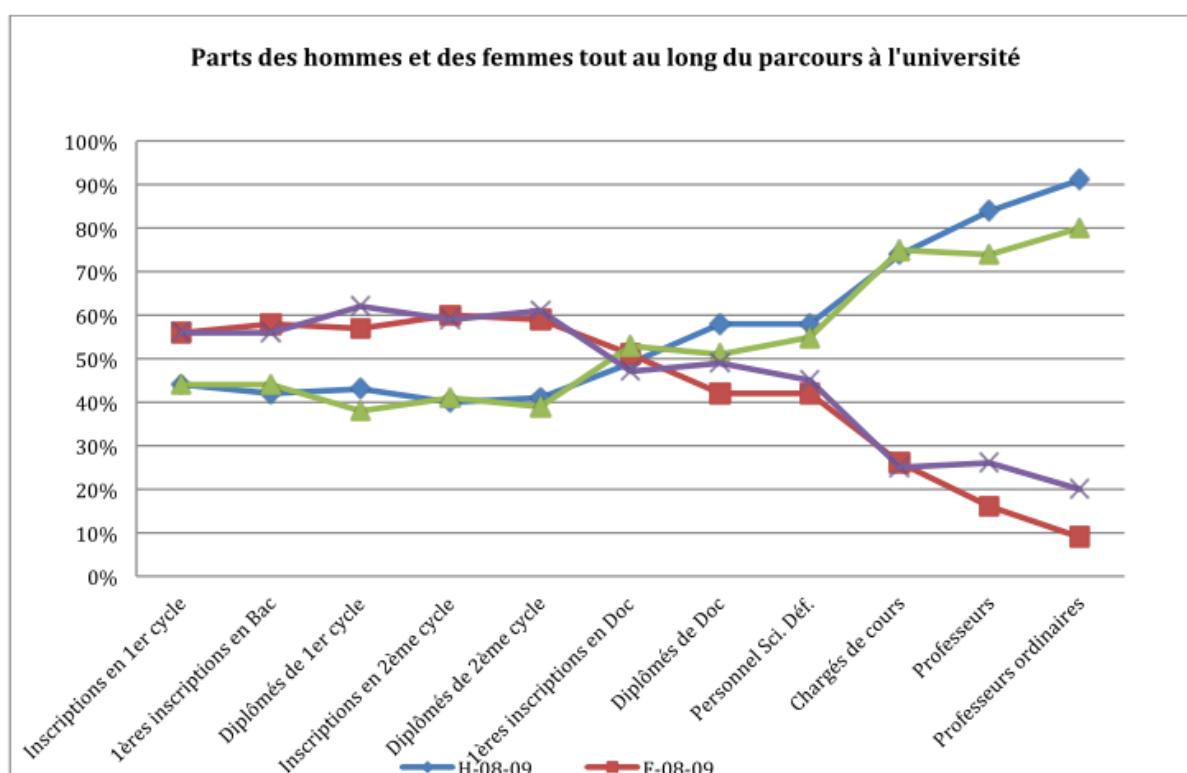
a) Population d'étudiantes diplômées et personnel enseignant féminin (postes définitifs et temporaires confondus), sur l'ensemble des Écoles Supérieures des Arts

Années académiques	Population d'étudiantes dipl.	Présence des femmes (%)	Personnel enseignant féminin	Présence des femmes (%)
2015-2016	Etudiantes dipl.	55,26 %	Pers. Enseignant Fém.	34,67 %
2016-2017	Etudiantes dipl.	61,40 %	Pers. Enseignant Fém.	33,30 %
2017-2018	Etudiantes dipl.	56,99 %	Pers. Enseignant Fém.	30,70 %

Nous pouvons constater une sorte d'inversion de la proportion entre la population d'étudiantes diplômées et le personnel enseignant féminin.

En 2017, Annie Cornet a publié un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes à l'Université de Liège dans lequel elle soulignait un « effet ciseaux », « c'est-à-dire l'inversion des pourcentages et donc des pentes des courbes en regard du niveau dans la hiérarchie universitaire. » (Cornet, 2017), comme l'illustre le graphique ci-dessous :

*Tableau 1 : Part des femmes tout au long du parcours universitaire : comparaison 2009-2016*



Les résultats que nous avons obtenus après le traitement des données relatives à l'enseignement ne permettent pas dans notre cas de porter un regard aussi détaillé sur l'évolution de la présence des femmes en rapport à leur évolution dans la hiérarchie. Ces

résultats nous alertent cependant et nous invitent, une nouvelle fois, à continuer d'enrichir le travail réalisé par des études permettant de confirmer, ou non, un parallélisme entre les constats posés en 2017 à l'Université de Liège et la réalité des Écoles Supérieures des arts. Ainsi, nous renvoyons une nouvelle fois à la nécessité d'une réflexion, portant sur les modalités de construction et les politiques d'accès aux données pour les chercheurs.euses. Ce qui permettait de pallier les différents problèmes et freins rencontrés lors de notre récolte dans les Écoles Supérieures des arts.

Avant de conclure ce sous-chapitre, nous désirons discuter de l'intérêt que revêt une approche qualitative qui accompagne un travail quantitatif tel que présenté dans ce rapport.

Effectivement, les différences mises en avant ci-dessus, et d'autres, observées en termes de fonctionnement ouvrent la voie à de nouvelles questions qui ne seront résolues que par des analyses qualitatives et des rencontres avec le public (féminin) concerné.

### **L'apport d'une démarche qualitative sur les questions de ségrégation verticale**

Du point de vue du commanditaire, qui se fait ici le porte-parole du secteur, le statut qui représente le plus directement les discriminations vécues et subies, qui en serait à la fois à l'origine et également le révélateur est celui du poste lié à la « Direction artistique et générale ». Ce constat rejoint celui posé par Patricia Ide, co-directrice du théâtre Le Public :

« Il y a plus ou moins un 1/3 de directrices pour 2/3 directeurs, on vient de loin, quand je commençais dans le secteur dans les années 80, il y avait une seule directrice de théâtre, puis une deuxième et petit à petit le milieu change. Il y a aussi des directrices financières, administratives, mais les gros budgets sont encore dans les mains des hommes dans les grosses structures » (R.T.B.F., 2020)

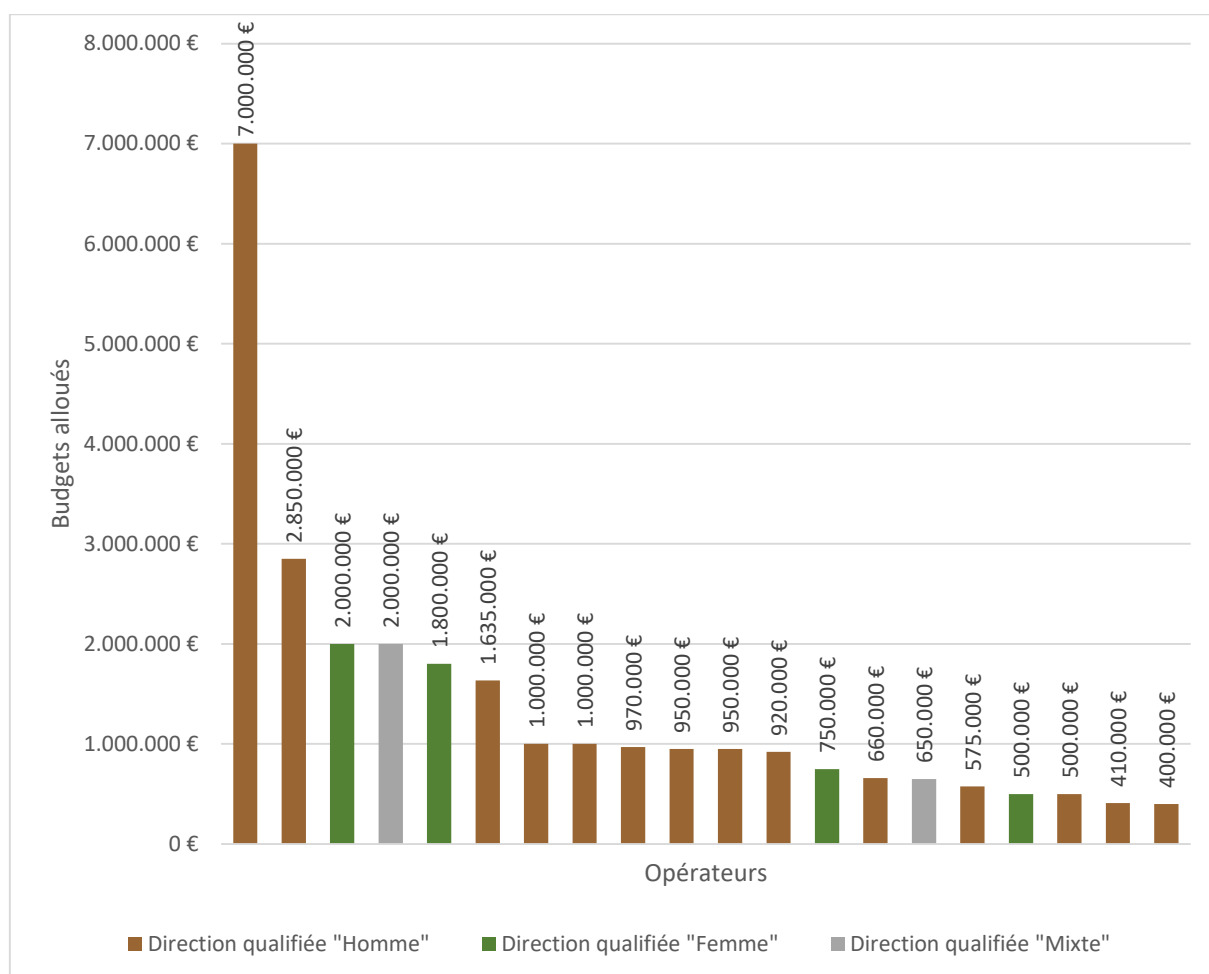
Si Patricia Ide expose une évolution de la présence des femmes, depuis les années 1980, aux postes de direction, il est à constater que, comme le montre notre étude, là où se concentrent les « gros budgets », les hommes sont en surreprésentation. Pour rappel, l'analyse des 20 opérateurs du secteur du Théâtre professionnel Adultes ayant bénéficié des plus grosses subventions par contrat-programme nous amène loin de la répartition 1/3 de femmes – 2/3 d'hommes exposée ci-dessus :

- 14 postes de direction générale et/ou artistique attribués à des Hommes
  - Soit 70% des postes
- 4 postes de direction générale et/ou artistique attribués à des Femmes
  - Soit 20 % des postes
- 2 postes de direction générale et/ou artistique « mixtes », partagés entre femmes et hommes donc.
  - Soit 10 % des postes

La répartition des budgets au sein de ce « top 20 » est encore plus parlante :



Tableau 2 : Répartition des 20 opérateurs du Théâtre professionnel Adultes ayant bénéficié des plus gros budgets par contrat-programme



Pourquoi observe-t-on moins de personnel féminin dans les postes de direction générale et artistique des opérateurs étudiés ? Est-ce que les femmes valorisent davantage la création et moins la gestion (d'une structure, d'une équipe, d'un budget,...) ? Est-ce un plafond de verre du secteur ? Est-ce un plafond de verre sociétal<sup>7</sup> ? Est-ce que « [...] les hommes gardent le pouvoir, là où il y a l'argent, et le sexisme est là pour leur permettre de dégager certaines concurrentes [...] » comme le suppose Patricia Ide (R.T.B.F. 2020) ?

D'une part, le questionnement s'étend également aux autres postes de direction : qu'en est-il des postes de direction administrative ? Des postes de direction technique ?

D'autre part, la réflexion s'ouvre et porte également sur les autres sphères décisionnelles dans lesquelles les femmes sont en sous-représentation, et notamment les Conseils d'administration. Si la majorité (entre 60 et 68%, selon le secteur) des C.A. est qualifiée de « mixte » dans cette étude, il ne faut pas oublier que :

- La « mixité » est avérée à 1/3 de représentation de membres de chaque sexe, norme respectueuse des décrets sur lesquels nous avons calqué notre méthodologie mais encore loin d'une « réelle » parité.

<sup>7</sup> Ces propositions ne sont ni exhaustives ni mutuellement exclusives.

- Seul le secteur du Théâtre Enfance et Jeunesse, parmi les cinq secteurs étudiés, marque de manière significative une plus grande présence de Conseil d'administration principalement composés de femmes par rapport à l'équivalent masculin.

C'est tout l'intérêt, ou du moins, un des principaux, que peut revêtir l'approfondissement de notre thématique par une recherche qualitative : essayer de mieux comprendre les raisons pour lesquelles les femmes sont (trop ?) souvent exclues des sphères de décision et explorer ce concept de capacités développé en amont.

### **L'apport d'une démarche qualitative sur les questions de ségrégation horizontale**

Pourquoi observe-t-on des différences de mixité selon les secteurs ? Par exemple, pourquoi dans les secteurs en lien avec les enfants trouve-t-on plus de femmes, que ce soit dans les Conseils d'administration ou encore en termes de volumes d'emploi artistique ou non artistique ? Serait-ce lié à une perception stéréotypée des rôles féminins et masculins ? A des présuppositions capacitaires sur la relation aux enfants ou à la nécessité d'une puissance physique ? Serait-ce lié à des contraintes d'horaire et à la répartition (stéréotypée ?) des charges et responsabilités dans les familles ? Ou encore aux possibilités et libertés de déplacement ou de mobilités en relation avec cette répartition (stéréotypée ?) des charges et responsabilités vis-à-vis des enfants, du ménage, etc ?

Pourquoi, dans d'autres secteurs, tels que celui du Cirque, des Arts forains et de la rue, ne trouve-t-on que très peu de femmes, que ce soit au niveau du volume d'emploi artistique ou au sein des Conseils d'administration ? Une nouvelle fois, toutes ces hypothèses ne peuvent être testées qu'en rencontrant les actrices et acteurs de terrain.

### **D'un questionnaire sectoriel à un questionnaire sociétal**

Dans certains secteurs de création et des arts de la scène, on dit parfois qu'il y a moins besoin de femmes que d'hommes car la demande de rôles féminins est moindre. Cette vérité, loin de clore le débat, élargit considérablement notre angle de recherche et fait sortir la réflexion du champ strict de la culture et des arts de la scène. En effet, pourquoi y a-t-il plus de héros masculins que féminins ? Pourquoi y a-t-il plus de protagonistes masculins que féminins ? Pourquoi y a-t-il plus d'auteurs que d'autrices qui voient leurs œuvres publiées, jouées, etc...

Une multitude de questions en suspens donc, à placer au croisement d'autres thématiques apportées par une approche intersectionnelle, par exemple, et qui offrent autant de perspectives de recherche pour alimenter la construction d'un monde (des arts) plus égalitaire.

## Bibliographie

- Armstrong, P., Armstrong, H., & Scott-Dixon, K. (2008). *Critical to care : The invisible women in health services*. University of Toronto Press.
- Aubry, F., & Feillou, I. (2019). Une forme de gestion désincarnée de l'activité : L'exemple d'une formation en santé et sécurité du travail destinée aux préposés aux bénéficiaires au Québec. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 21-1. <https://doi.org/10.4000/pistes.6177>
- Banque Mondiale (2018). *Population, femmes (% du total)* [En ligne]. Consulté le 15 mai 2020 sur : <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SP.POP.TOTL.FE.ZS>
- Canoui J., Lagrave R.-M. (Dir.) (1988). Un statut mis à l'index. Dans Lagrave, R.-M. , *Celles de la terre. Agricultrice : l'invention politique d'un métier*, Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales, pp. 111-150.
- Cornet, A. (2017). *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes à l'Université de Liège*. Université de Liège.
- Criado Perez, C. (2019). *Invisible women : Exposing data bias in a world designed for men*. Chatto & Windus.
- de Cenival, M. (2012). L'homme à abattre ! *Multitudes*, 50(3), 199-201.
- Guienne, V. (2011). Les inégalités injustes, *SociologieS* [en ligne]. Consulté le 19 mai 2020 sur : <http://journals.openedition.org/sociologies/3648>
- Kergoat D. (2007). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. Dans : Hirata H., Laborie F., Le Doaré H., Senotier D., *Dictionnaire critique du féminisme*, 2e édition augmentée, PUF.
- Krinsky, J., & Simonet, M. (2012). Dénier de travail : L'invisibilisation du travail aujourd'hui. *Sociétés contemporaines*, 87(3), 5. <https://doi.org/10.3917/soco.087.0005>
- Lagrave, R.-M. (1988). *Celles de la terre. Agricultrice : l'invention politique d'un métier*. Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.
- Laufer, J. (2004). Femmes et carrières : La question du plafond de verre. *Revue française de gestion*, 30(151), 117-128. <https://doi.org/10.3166/rfg.151.117-128>
- Nussbaum, M & Sen, A. (1993). *The Quality of Life*. Clarendon Press.
- Paiva, M. (2012). Des femmes invisibles. *Plein droit*, 93(2), 21. <https://doi.org/10.3917/pld.093.0021>
- Perry, S. (2009). Les femmes politiques à la télévision. Quel accès à la parole légitime ? *Mots*, 90, 103-118. <https://doi.org/10.4000/mots.19085>
- R.T.B.F. (2020). *Patricia Ide (Théâtre Le Public) : Les hommes gardent le pouvoir, là où il y a l'argent*. [En ligne]. Consulté le 10 mai 2020 sur [https://www.rtbef.be/info/societe/detail\\_patricia-ide-theatre-le-public-les-hommes-gardent-le-pouvoir-la-ou-il-y-a-l-argent?id=10443311&fbclid=IwAR2iu84xJYPdI3m\\_WQq0hx-a\\_LO7yAeo\\_2EwlqI16Lkcu-30vSMgGi9WSrl](https://www.rtbef.be/info/societe/detail_patricia-ide-theatre-le-public-les-hommes-gardent-le-pouvoir-la-ou-il-y-a-l-argent?id=10443311&fbclid=IwAR2iu84xJYPdI3m_WQq0hx-a_LO7yAeo_2EwlqI16Lkcu-30vSMgGi9WSrl)
- Randell, S. (2017). Invisible Women. *Cosmopolitan Civil Societies: An Interdisciplinary Journal*, 9(2), 79-81. <https://doi.org/10.5130/ccs.v9i2.5633>
- Samak, M. (2017). Le prix du « retour » chez les agriculteurs « néo-ruraux ». Travail en couple et travail invisible des femmes. *Travail et emploi*, 150(2), 53-78.
- Sen, A. (1984). *Resources, Values and Development*. Cambridge, MA: Harvard University Press, pp. 307-324.