



Présence des femmes dans le champ des Arts de la scène

Mai 2020

Direction de la recherche

Dr. Rachel BRAHY : rachel.brahy@uliege.be

Pr. Nancy DELHALLE : ndelhalle@uliege.be



La recherche a été menée par :

Gisèle EYCKMANS, Chercheuse associée au Centre d'Étude et de Recherches sur le Théâtre dans l'Espace social

Charles GRANDRY, Chercheur et Doctorant à la Faculté des Sciences Sociales de l'Université de Liège

avec la collaboration de Jean-Gilles LOWIES, Docteur en Sciences de l'Information et de la Communication, Chargé d'enseignement et assistant à l'Université de Liège au Département médias, culture et communication, Professeur au Conservatoire royal de Bruxelles

Un Comité d'accompagnement

au sein de la Fédération Wallonie Bruxelles a été composé et dirigé par Alexandra Adriaenssens, Directrice de la Direction de l'Égalité des chances.

Un Conseil de scientifiques et d'experts appuie également cette recherche :

Sébastien FONTAINE, Docteur en sciences politiques et sociales, Premier Assistant et Maître de conférences à l'Université de Liège

Jean-Gilles LOWIES, Docteur en Sciences de l'Information et de la Communication, Chargé d'enseignement et assistant à l'Université de Liège au Département médias, culture et communication, Professeur au Conservatoire royal de Bruxelles

Aurélié MOLLE, Olivier PARFONDRY, Philippe TASZMAN, La Chaufferie - Acte 1

La recherche, est une commande d'Elsa Poisot d'Ecarlate la Compagnie

La recherche est financée par :

La Fédération Wallonie-Bruxelles (Culture, égalité des chances, enseignement supérieur),

La Région Wallonne,

La Région Bruxelles-Capitale,

La Commission communautaire française.

La recherche est réalisée par l'Université de Liège

dans le cadre d'une association entre : La Maison des Sciences de l'Homme (MSH) et le Centre d'Étude et de Recherches sur le Théâtre dans l'Espace social (CERTES, UR Traverses), avec le soutien de l'Institut de Recherche en Sciences Sociales.

Les partenaires de ce projet de recherche sont *La Chaufferie Acte 1, La Bellone et le programme Pouvoirs et Dérives (troisième édition)*

Table des matières

| | |
|--|----|
| Introduction..... | 6 |
| Avant de commencer..... | 8 |
| Contrats-Programmes de la Division Organique 21 | 9 |
| Méthodologie | 9 |
| Sources des données | 9 |
| Traitement des données | 10 |
| Remarques..... | 15 |
| Limites | 15 |
| Signataires des Contrats-Programmes 2018-2022..... | 17 |
| Rappel..... | 17 |
| Mise à plat des données..... | 17 |
| Administrateurs.trices et Conseils d’administration des ASBL | 19 |
| Rappel..... | 19 |
| Mise à plat des données – Administrateurs.trices | 19 |
| Mise à plat des données – Conseils d’administration | 21 |
| Budgets alloués – Qualifications des C.A. | 23 |
| Rappel..... | 23 |
| Mise à plat des données – tous les secteurs | 23 |
| Mise à plat des données – par secteur..... | 25 |
| Budgets moyens alloués – Qualification des C.A. | 27 |
| Rappel..... | 27 |
| Mise à plat des données..... | 27 |
| Direction générale et/ou artistique..... | 29 |
| Rappel..... | 29 |
| Mise à plat des données..... | 29 |
| Précaution | 30 |
| Budgets alloués – Qualifications des Directions | 31 |
| Rappel..... | 31 |
| Mise à plat des données..... | 31 |
| L’emploi dans la Division Organique 21 | 34 |
| Méthodologie | 34 |
| Sources des données | 34 |
| Traitement des données | 34 |
| Limites | 34 |

| | |
|---|----|
| Parts d'emploi artistique et non artistique | 35 |
| L'emploi général | 36 |
| L'emploi artistique..... | 37 |
| L'emploi non artistique | 38 |
| Programmations – Par La Chaufferie-Acte 1 | 39 |
| Genre par opérateur | 39 |
| Année 2018-2019 | 39 |
| Année 2019-2020 | 40 |
| Genre par fonction – Année 2018-2019..... | 41 |
| Auteurs.trices | 41 |
| Mise en scène..... | 41 |
| Chorégraphie..... | 41 |
| Distribution..... | 42 |
| Dramaturgie | 42 |
| Scénographie..... | 43 |
| Traduction | 43 |
| Assistant.e | 44 |
| Création lumière..... | 44 |
| Création son / musique | 45 |
| Création vidéo / film..... | 45 |
| Marionnettes / masques / accessoires | 46 |
| Décors..... | 46 |
| Costumes | 47 |
| Direction technique..... | 47 |
| Régie | 48 |
| Photographie..... | 48 |
| Divers..... | 49 |
| Formation / coaching | 49 |
| Genre par fonction – Année 2019-2020..... | 51 |
| Auteurs.trices | 51 |
| Mise en scène..... | 51 |
| Chorégraphie..... | 52 |
| Distribution..... | 52 |
| Dramaturgie | 53 |
| Scénographie..... | 53 |
| Traduction | 54 |

| | |
|---|----|
| Assistant.e | 54 |
| Création lumière..... | 55 |
| Création son / musique | 55 |
| Création vidéo / film..... | 56 |
| Marionnettes / masques / accessoires | 56 |
| Décors..... | 57 |
| Costumes..... | 57 |
| Direction technique..... | 58 |
| Régie..... | 58 |
| Photographie..... | 59 |
| Divers..... | 59 |
| Formation / coaching | 60 |
| Service général de la Création Artistique..... | 61 |
| Méthodologie..... | 61 |
| Sources des données..... | 61 |
| Traitement des données | 61 |
| Mise à plat des données..... | 61 |
| Répartition des agent.e.s sur les cinq Services confondus..... | 61 |
| Répartition des agent.e.s par Service..... | 62 |
| Instances d’avis | 63 |
| Méthodologie..... | 63 |
| Sources des données..... | 63 |
| Traitement des données | 63 |
| Mise à plat des données..... | 64 |
| Répartition des membres par Instances d’avis | 64 |
| Répartition des membres sur les huit Instances d’avis confondus | 65 |
| Précaution : | 65 |
| Cabinet de la Ministre de la culture | 66 |
| Méthodologie..... | 66 |
| Sources des données..... | 66 |
| Traitement des données | 66 |
| Mise à plat des données..... | 66 |
| Enseignement Supérieur Artistique – Population étudiante | 68 |
| Méthodologie..... | 68 |
| Sources | 68 |
| Traitement des données | 69 |

| | |
|--|-----|
| Limites | 71 |
| Données relatives aux inscriptions..... | 73 |
| Répartition de la population étudiante inscrite dans les 7 Ecoles supérieures des arts entre les années académiques 2015-2016 et 2018-2019 | 73 |
| Rappel général..... | 74 |
| Inscriptions - Année académique 2015-2016..... | 74 |
| Inscriptions - Année académique 2016-2017..... | 76 |
| Inscriptions - Année académique 2017-2018..... | 78 |
| Inscriptions - Année académique 2018-2019..... | 80 |
| Inscriptions - Année académique 2019-2020..... | 82 |
| Données relatives à la population étudiante diplômée | 84 |
| Répartition de la population étudiante diplômée dans les 7 Ecoles supérieures des arts entre les années académiques 2015-2016 et 2017-2018 | 84 |
| Répartition détaillée de la population étudiante diplômée dans 5 Ecoles supérieures des arts entre les années académiques 2015-2016 et 2017-2018 | 85 |
| Enseignement Supérieur Artistique – Personnel de direction, administratif et enseignant | 87 |
| Méthodologie | 87 |
| Sources des données..... | 87 |
| Traitement des données | 89 |
| Remarques..... | 91 |
| Limites | 91 |
| Evolution de la répartition sexuée des postes au cours du temps | 92 |
| Personnel de Direction | 92 |
| Personnel administratif | 93 |
| Personnel enseignant | 94 |
| Année académique 2015-2016 | 95 |
| Personnel de Direction | 95 |
| Personnel administratif | 96 |
| Personnel enseignant – Toutes les Ecoles supérieures des arts | 97 |
| Personnel enseignant – Par regroupement d'établissements | 99 |
| Année académique 2016-2017 | 101 |
| Personnel de Direction | 101 |
| Personnel administratif | 102 |
| Personnel enseignant – Toutes les Ecoles supérieures des arts | 103 |
| Personnel enseignant – Par regroupement d'établissements | 105 |
| Année académique 2017-2018 | 107 |
| Personnel de Direction | 107 |

| | |
|---|-----|
| Personnel administratif | 108 |
| Personnel enseignant – Toutes les Ecoles supérieures des arts | 109 |
| Personnel enseignant – Par regroupement d'établissements | 111 |
| Année académique 2018-2019 | 113 |
| Personnel de Direction | 113 |
| Personnel administratif | 114 |
| Personnel enseignant – Toutes les Ecoles supérieures des arts | 115 |
| Personnel enseignant – Par regroupement d'établissements | 117 |
| Année académique 2019-2020 | 119 |
| Entièreté du personnel enseignant | 119 |
| Personnel enseignant spécifique..... | 121 |
| Conclusions et pistes d'exploration | 123 |
| Remarques préliminaires | 123 |
| Un reflet partiel de la réalité | 123 |
| Un titre évocateur | 124 |
| De l'importance des chiffres sexués..... | 124 |
| Chiffres clés et tendances | 127 |
| Les opérateurs contrat-programmés de la Division Organique 21 | 127 |
| L'emploi dans la Division Organique 21 | 129 |
| Instances d'avis..... | 130 |
| Enseignement Supérieur Artistique – Population étudiante | 131 |
| Enseignement Supérieur Artistique – Personnel de direction et enseignant | 131 |
| Clés de lectures | 134 |
| Fonctionnements et capacités | 134 |
| L'apport d'une démarche qualitative sur les questions de ségrégation verticale | 138 |
| L'apport d'une démarche qualitative sur les questions de ségrégation horizontale..... | 140 |
| D'un questionnaire sectoriel à un questionnaire sociétal..... | 140 |
| Bibliographie..... | 141 |
| Annexes | 143 |
| Rappel table des matières des annexes | 143 |
| Annexe - Détail du personnel enseignant ESA | 144 |
| Annexe - Détail charge de travail ETP personnel enseignant ESA..... | 146 |
| Pour le type long | 146 |
| Pour le type court..... | 147 |
| Cas particulier..... | 148 |

Introduction

Dans le cadre du projet « La deuxième scène - Acte 3 », l'Université de Liège (MSH, CERTES-UR Traverses et IRSS) a été sollicitée par Ecarlate la Compagnie pour mener une recherche portant sur le thème de l'inégalité de droits et de pratiques entre les hommes et les femmes dans les secteurs de la Division Organique 21¹ à l'exception des musiques classique et non classiques. Cette recherche a pour objectif d'analyser la parité, et plus spécifiquement la présence des femmes, dans le champ des arts de la scène (hors musique classique et non classique) subventionnés par la Fédération Wallonie-Bruxelles. L'étude se fonde sur les nomenclatures établies par les pouvoirs publics octroyant les subsides. Bien que nécessitant la collecte de données antérieures, elle vise prioritairement à rendre compte de l'état du secteur aujourd'hui mais s'emploie également, en fonction des données disponibles, à informer quant à l'évolution récente de ces dernières années.

La recherche, menée de manière conjointe par la Maison des Sciences de l'Homme et le CERTES, et codirigée par :

- Rachel BRAHY : Docteure en sciences politiques et sociales, et coordinatrice scientifique de la Maison des Sciences de l'Homme de l'Université de Liège. Elle est Maître de conférences à l'ULiège, et poursuit ses activités de recherche au sein du Centre de Recherches et d'Interventions Sociologiques (CRIS) et du Laboratoire d'étude sur les médias et la médiation (Lemme). Rachel Brahy est également membre du Groupe de Recherche sur l'Action Publique (GRAP) à l'Université Libre de Bruxelles et membre du Conseil Scientifique de l'Observatoire des Politiques Culturelles (FWB). Elle est l'auteure de *S'engager dans un atelier-théâtre* (Cerisier, 2019).
- Nancy DELHALLE : Professeure d'Histoire et analyse du théâtre à l'Université de Liège où elle a co-créé le CERTES (Centre d'Études et de Recherches sur le Théâtre dans l'Espace Social – U.R. Traverses). Elle a codirigé l'ouvrage *Le Tournant des années 1970. Liège en effervescence* (Les Impressions nouvelles, 2010) et dirigé l'ouvrage *Le Théâtre et ses publics. La création partagée* (Les Solitaires intempestifs, 2013). Elle est l'auteure de *Vers un théâtre politique. Belgique francophone 1960-2000* (Le Cri-ULg-ULB, 2006) et de *Théâtre dans la mondialisation. Communauté et utopie sur les scènes contemporaines*, P.U.Lyon, 2017.

De manière synthétique, les différentes dimensions sur lesquelles cette étude aspire à porter un regard objectif sont les suivantes :

- Les opérateurs culturels de la Division Organique 21 (hors musiques classique et non classiques) subventionnés par Contrat-Programme sur la période 2018-2022, et plus spécifiquement :
 - Les signataires des Contrats-Programmes
 - Les administrateurs.trices des A.S.B.L. subventionnées

¹ Les cinq secteurs concernés : Cirque, Arts forains et de la Rue – Danse – Interdisciplinaire et Conte – Théâtre professionnel et semi-professionnel Adultes – Théâtre professionnel Enfance et Jeunesse.

- Les montants des subventions
- Les postes de direction (pour les principaux opérateurs culturels)
- L'emploi artistique et non artistique chez les opérateurs de la Division Organique 21 (hors musiques classique et non classiques) qui déclarent de l'emploi salarié et relèvent de la Commission Paritaire du Spectacle (304) au rôle francophone.
- Les organes de gestion et d'élaboration de la politique culturelle en matière d'arts de la scène, et plus spécifiquement :
 - Les différents services s'occupant des arts de la scène de l'Administration générale de la Culture (AGC)
 - Les instances d'avis
 - Le cabinet ministériel en charge de la Culture en Fédération Wallonie-Bruxelles
 - Les structures de promotion et de diffusion
- L'Enseignement Supérieur Artistique, et plus spécifiquement :
 - La population étudiante
 - Le personnel de direction, administratif et enseignant

Ce rapport propose une mise à plat des données auxquelles l'équipe de chercheurs.euses a pu avoir accès, principalement sur les domaines relatifs à l'Enseignement Supérieur Artistique, sur l'analyse des opérateurs culturels de la DO21 (hors musiques classique et non classiques) actuellement subventionnés par Contrat-Programme et sur les organes de gestion et d'élaboration de la politique culturelle en matière d'arts de la scène. Les Organisations Représentatives d'Utilisateurs Agréée (ORUA) et Fédérations professionnelles ne sont pas traitées.

Pour chaque partie, ce rapport offrira une description de la méthodologie appliquée, en énumèrera de manière non exhaustive les limites, proposera les données chiffrées sous forme de graphiques.

Avant de commencer...

Avant de proposer les résultats de cette étude, l'équipe de recherche désire faire part de quelques limites et difficultés rencontrées lors des phases de récolte et de traitement des données.

Tout d'abord, il n'a pas été aisé d'obtenir toutes les données désirées, ni de les traiter de la manière souhaitée, et ce pour plusieurs raisons :

- De longs délais sont à constater entre les demandes et l'obtention des données, quel que soit le domaine de recherche et l'organe sollicité (Services administratifs des Ecoles supérieures des arts, Services de l'Administration, Service ONSS).
- La plupart du temps, les données demandées n'existent pas ou existent de manière partielle et/ou selon des nomenclatures propres à chaque établissement ou structure, ce qui rend leur traitement de manière croisée épineux.
- La législation RGPD entraîne une certaine lourdeur administrative et une lenteur relative pour l'obtention de données à caractère personnel.

De plus, eu égard à ces principaux constats, l'équipe de recherche a été amenée à traiter des données issues de différents corpus. Cette variété des corpus et des sources traverse le présent rapport et se manifeste dans ces différentes sections.

Une approche comparative entre les différentes sections du rapport est donc à envisager avec la plus grande prudence.

Contrats-Programmes de la Division Organique 21

Méthodologie

Sources des données

L'analyse des opérateurs culturels de la Division Organique 21 Arts de la scène (sauf les secteurs de la musique classique et non classique) a été entreprise à partir de plusieurs sources disponibles publiquement :

- Les Contrats-Programmes 2018-2022, en cours actuellement
- Les données des A.S.B.L. subventionnées disponibles à la Banque Carrefour des Entreprises (BCE)

Spécifiquement, l'analyse relative aux directions générales et/ou artistiques des opérateurs s'appuie également sur :

- Des documents reçus de l'Administration : ces documents, complétés par certains opérateurs à la demande de l'Administration, font état de renseignements relatifs à l'emploi au sein des opérateurs. Précisément, dans le cadre de ce rapport, les données traitées portent sur l'identification des postes de direction et de leur attribution selon une approche sexuée.
- L'analyse des experts de La Chaufferie Acte 1
- Les sites internet des opérateurs

Les Contrats-Programmes (C-P), dont les informations constituent la base de données traitées, ont été téléchargés sur le site de l'Administration de la Culture² et ont été classés et traités selon la nomenclature de l'Administration :

- C-P du secteur du Cirque, des Arts Forains et de la Rue
- C-P du secteur de la Danse
- C-P du secteur Interdisciplinaire et du Conte
- C-P du secteur du Théâtre professionnel et semi-professionnel Adultes
- C-P du secteur du Théâtre professionnel Enfance et Jeunesse

A partir de cette base de données, l'équipe de recherche a pu faire état, par secteur :

1. De chaque A.S.B.L subventionnée et de son numéro d'entreprise
2. Du budget 2018 alloué à chaque A.S.B.L.
3. Des signataires du Contrat-Programme (côté opérateurs)

² A l'adresse : <http://www.culture.be/index.php?id=3526>

Traitement des données

a) *Signataires des Contrats-Programmes*

Chaque Contrat-Programme est signé :

- d'une part par la Communauté française, représentée par la ministre de la culture, en l'occurrence, Madame Alda Greoli
- d'autre part par un ou des représentant.e.s de l'opérateur subventionné.

Les représentant.e.s des opérateurs portent le titre de « Monsieur » ou de « Madame ».

Pour chaque secteur, la somme des signataires porteurs.euses du titre de « Monsieur » ou « Madame » a été effectuée.

La majorité des Contrats-Programmes est signée par 2 représentant.e.s de l'opérateur. Le nombre de signataires pouvait néanmoins fluctuer, très rarement, entre 1 et 4. L'addition des signataires par secteur est brute et n'est pas pondérée.

La mise à plat des données relatives aux signataires des C-P porte sur :

| Secteurs | Nombre de C-P analysés | Nombre total de signataires |
|---|------------------------|-----------------------------|
| Cirque, Arts forains et de la Rue | 12 | 25 |
| Danse | 18 | 34 |
| Interdisciplinaire et Conte | 28 | 58 |
| Théâtre professionnel et semi-professionnel Adultes | 71 | 140 |
| Théâtre professionnel Enfance et Jeunesse | 27 | 40 |
| Tous les secteurs | 156 | 297 |

b) *Qualification des administrateurs.trices des A.S.B.L.*

La composition du Conseil d'Administration de chaque A.S.B.L. a été relevée via la Banque Carrefour des Entreprises et mise à jour le 15 décembre 2019. A partir de la liste des membres du C.A. présentée sur le site de la BCE, les prénoms des administrateurs.trices ont été qualifiés de « Masculin » ou « Féminin » par l'équipe de recherche. Pour réaliser cet exercice de qualification sexuée de la manière la plus objective possible, les Contrats-Programmes, les statuts des A.S.B.L. publiés au Moniteur Belge et les sites internet des A.S.B.L. ont été consultés.

Ont été prises en compte et traitées comme Administrateurs.trices des C.A. des A.S.B.L. :

- Les personnes renseignées comme « Administrateur » à la B.C.E.
- Les personnes renseignées comme « Administrateur délégué » à la B.C.E.

Lorsque la même personne était renseignée doublement (« Administrateur » ET « Administrateur délégué »), elle n'a été comptée qu'une seule fois.

| Secteurs | Nombre de C.A. | Nombre total d'administrateurs.trices |
|---|----------------|---------------------------------------|
| Cirque, Arts forains et de Rue | 12 | 78 |
| Danse | 18 | 87 |
| Interdisciplinaire et Conte | 28 | 187 |
| Théâtre professionnel et semi-professionnel Adultes | 74 | 543 |
| Théâtre professionnel Enfance et Jeunesse | 27 | 150 |
| Tous les secteurs | 159 | 1045 |

c) Qualification des A.S.B.L.

La mise à plat des données relatives aux administrateurs.trices et C.A. porte sur :

| Secteurs | Nombre de C.A. |
|---|----------------|
| Cirque, Arts forains et de Rue | 12 |
| Danse | 18 |
| Interdisciplinaire et Conte | 28 |
| Théâtre professionnel et semi-professionnel Adultes | 74 |
| Théâtre professionnel Enfance et Jeunesse | 27 |
| Tous les secteurs | 159 |

Chaque A.S.B.L. s'est vue qualifiée selon la composition de son C.A, grâce à l'exercice de qualification des prénoms précédemment réalisé. Une A.S.B.L. peut être qualifiée de :

- « Mixte », voir tableaux ci-dessous
- « Majoritairement représentée par des femmes³ », si la mixité n'est pas avérée et que le C.A. est principalement constitué de femmes.
- « Majoritairement représentée par des hommes⁴ », si la mixité n'est pas avérée et que le C.A. est principalement constitué d'hommes.

La qualification des A.S.B.L. « mixtes » s'est réalisée selon une double méthodologie :

- Une méthodologie spécifique aux A.S.B.L. dont les Conseils d'administration sont constitués de 10 membres ou moins.
- Une méthodologie spécifique aux A.S.B.L. dont les Conseils d'administration sont constitués de 11 membres ou plus.

Cette double méthodologie a permis une qualification des A.S.B.L. « mixtes » sans jamais tomber sous un seuil de « mixité » inférieur à la limite fixée par l'équipe de recherche dont le détail se trouve ci-dessous.

³ Entendre par « femme » une personne dont le prénom a été qualifié de féminin par l'équipe de recherche

⁴ Entendre par « homme » une personne dont le prénom a été qualifié de masculin par l'équipe de recherche

Pour les A.S.B.L. dont les C.A. sont composés de 10 membres ou moins

Les A.S.B.L. ont été qualifiées de « mixtes » selon un nombre minimum de membres de chaque sexe présent au sein des Conseils d'administration.

- Ce nombre a été défini librement par l'équipe de recherche pour qu'au minimum 1/3 de femmes et 1/3 d'hommes constituent les C.A.
- Le seuil de « mixité » est le rapport du nombre d'hommes ou de femmes sur le total des membres constituant le C.A. d'une A.S.B.L. et ne peut être inférieur à 1/3.

| Nombre total d'administrateurs.trices au C.A. | Nombre minimum de membres de chaque sexe pour que le C.A. soit considéré comme "Mixte" | Seuil de "mixité" |
|--|---|--------------------------|
| 2 | 1 | 50,00% |
| 3 | 1 | 33,33% |
| 4 | 2 | 50,00% |
| 5 | 2 | 40,00% |
| 6 | 2 | 33,33% |
| 7 | 3 | 42,86% |
| 8 | 3 | 37,50% |
| 9 | 3 | 33,33% |
| 10 | 4 | 40,00% |

Le seuil de « mixité » minimum d'1/3 s'inspire d'une part du décret visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs (M.B. 18-06-2014).

Pour les A.S.B.L. dont les C.A. sont composés de 11 membres ou plus

A l'inverse de la méthodologie exposée ci-dessus, le nombre minimum de membres de chaque sexe n'a pas été défini librement par l'équipe de recherche mais calculé à partir d'un seuil de mixité « fixe ». Le seuil minimum pour atteindre la « mixité » au sein d'un C.A. a été fixé à 1/3 de représentant.e.s de chaque sexe, toujours sur base du décret visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs (M.B. 18-06-2014).

Le nombre minimum de membres de chaque sexe s'est calculé en deux étapes, selon les tableaux suivants :

Etape 1 :

| (N) | (P) | (N x P) | Significations |
|-----|-----|---------|--|
| 11 | 1/3 | 3,67 | (N) = Nombre total d'administrateurs.trices au C.A. (P) = Pondération de chaque administrateur.trice du C.A. au regard du taux de mixité initial d'1/3 (N x P) = Nombre « statistique » minimum d'administrateurs.trices de chaque sexe pour atteindre le seuil minimum de "mixité" d'1/3. |
| 12 | 1/3 | 4,00 | |
| 13 | 1/3 | 4,33 | |
| 14 | 1/3 | 4,67 | |
| 15 | 1/3 | 5,00 | |
| 16 | 1/3 | 5,33 | |
| 17 | 1/3 | 5,67 | |
| 18 | 1/3 | 6,00 | |
| 19 | 1/3 | 6,33 | |
| 20 | 1/3 | 6,67 | |

Un parti pris méthodologique est alors intervenu. Effectivement, comme on peut le constater dans le tableau ci-dessus, atteindre la réalité statistique du seuil de « mixité » d'1/3 se traduisait souvent par la présence aux C.A. d'un nombre minimum d'administrateurs.trices impliquant des « fractions d'administrateurs.trices ».

Etape 2 :

Afin de traduire cette réalité statistique en réalité concrète pour les opérateurs, il a été décidé de travailler avec des nombres minimum de représentant.e.s de chaque sexe **entiers**, selon l'exemple donné par le tableau ci-dessous.

| (N) | (P) | (N x P) | (N x P) Arrondi | Seuil de "mixité" final | Significations |
|-----|-----|---------|-----------------|-------------------------|---|
| 11 | 1/3 | 3,67 | 4 | 36,36% | (N) = Nombre total d'administrateurs.trices au C.A. (P) = Pondération de chaque administrateur.trice du C.A. au regard du taux de mixité initial d'1/3. (N x P) = Nombre « statistique » minimum d'administrateurs.trices de chaque sexe pour atteindre le seuil minimum de "mixité" d'1/3. |
| 12 | 1/3 | 4,00 | 4 | 33,33% | |
| 13 | 1/3 | 4,33 | 5 | 38,46% | |
| 14 | 1/3 | 4,67 | 5 | 35,71% | |
| 15 | 1/3 | 5,00 | 5 | 33,33% | |
| 16 | 1/3 | 5,33 | 6 | 37,50% | |
| 17 | 1/3 | 5,67 | 6 | 35,29% | |
| 18 | 1/3 | 6,00 | 6 | 33,33% | |
| 19 | 1/3 | 6,33 | 7 | 36,84% | |
| 20 | 1/3 | 6,67 | 7 | 35,00% | |
| 21 | 1/3 | 7,00 | 7 | 33,33% | (N x P) Arrondi = Nombre « réel » minimum d'administrateurs.trices de chaque sexe pour atteindre le seuil minimum de "mixité" d'1/3. L'arrondi est un arrondi "supérieur" : lorsqu'il y a présence de décimales, les valeurs sont toujours arrondies à l'unité supérieure afin de s'assurer de ne jamais descendre en dessous du seuil d'1/3 de représentativité de chaque sexe. |
| 22 | 1/3 | 7,33 | 8 | 36,36% | |
| 23 | 1/3 | 7,67 | 8 | 34,78% | |
| 24 | 1/3 | 8,00 | 8 | 33,33% | |
| 25 | 1/3 | 8,33 | 9 | 36,00% | |

d) *Budgets alloués – Qualification des C.A.*

Le montant de la subvention allouée via contrat-programme est versé annuellement pour chaque opérateur. Les données reprises dans le présent rapport prennent pour base les budgets 2018 indiqués dans les contrats-programmes.

La mise à plat des données relatives aux montants des subventions porte sur :

| Secteurs | Nombre de C.A. | Budget total |
|---|----------------|--------------|
| Cirque, Arts forains et de Rue | 12 | 1.250.000 € |
| Danse | 18 | 6.768.000 € |
| Interdisciplinaire et Conte | 28 | 11.918.000 € |
| Théâtre professionnel et semi-professionnel Adultes | 74 | 33.787.000 € |
| Théâtre professionnel Enfance et Jeunesse | 27 | 4.672.847 € |
| Tous les secteurs | 159 | 58.395.847 € |

Pour chaque secteur, une somme des budgets alloués a été réalisée pour chaque type de qualification des Conseils d'administration.

e) *Budgets moyens alloués – Qualification des C.A.*

A partir des données traitées au point précédent, par secteur, un calcul du budget moyen alloué par qualification de C.A. a été réalisé.

f) *Qualification des postes de direction générale et/ou artistique*

La qualification des directions générales et/ou artistiques a été réalisée à partir d'un triple croisement des données :

- Des documents transmis par l'Administration faisant état de renseignements relatifs à l'emploi au sein des opérateurs. La base de données traitée porte sur l'identification des postes de direction générale et/ou artistique et leur attribution selon une approche sexuée. Elle s'est construite sur les déclarations des opérateurs.
- L'analyse des experts de La Chaufferie Acte 1
- Les sites internet des opérateurs

La qualification « Femme », « Homme », « Mixte » des directions générales et/ou artistique s'est réalisée au regard des renseignements issus du croisement des trois sources précitées. Une direction générale et/ou artistique « mixte » signifie que la charge du ou des poste.s de direction générale et/ou artistique est partagée entre femme.s et homme.s.

Etendue des données traitées : compte tenu du nombre de données exploitables à disposition de l'équipe de recherche et des limites temporelles pour réaliser l'étude, l'analyse des postes de direction porte uniquement sur le secteur du Théâtre professionnel adultes et particulièrement sur les opérateurs ayant bénéficié des 20 plus gros budgets alloués par Contrat-Programme.

g) *Budgets alloués – Qualification des postes de direction générale et/ou artistique*

A l'image de l'exercice réalisé avec les Conseils d'administration, une répartition des budgets alloués par qualification de poste de direction générale et/ou artistique est proposée. Pour le secteur du Théâtre professionnel Adultes, une somme des budgets alloués a été réalisée pour chaque type de qualification de poste de direction générale et/ou artistique.

| Secteur | Nombre d'opérateurs | Budget total |
|-------------------------------|---------------------|--------------|
| Théâtre professionnel Adultes | 20 | 27.520.000 € |

Ces 27.520.000 € représentent 86,30 % du total du budget alloué à l'entièreté du secteur du Théâtre professionnel Adultes (31.887.000 €).

Le même exercice a été réalisé pour les opérateurs ayant bénéficié des 11 plus grandes subventions du secteur.

Ces 11 opérateurs ayant bénéficié des plus grandes subventions se partagent un montant total de : 22.155.000 €, ce qui représente 69,48 % du total du budget alloué à l'entièreté du secteur du Théâtre professionnel Adultes (31.887.000 €).

Remarques

Le choix de la couleur attribuée aux qualifications « homme », « femme » et « mixte » dans les graphiques a été réalisé de manière aléatoire à l'aide d'un logiciel de tirage aléatoire de nombres, chaque nombre ayant reçu l'attribution d'une couleur au préalable.

Un raccourci est effectué à des fins de meilleure lisibilité. Une A.S.B.L. « Majoritairement représentée par des femmes » signifie une A.S.B.L. « majoritairement représentée par des prénoms qui ont été qualifiés de « féminins » par l'équipe de recherche ». La remarque est identique pour la qualification relative aux hommes.

Limites

Qualification des Conseils d'administration (C.A.)

- Les données proposées à la BCE ne sont pas toujours à jour. Travailler à partir des statuts publiés au Moniteur Belge n'était cependant pas une option envisageable au regard du temps imparti pour mener la recherche. De plus, la publication des statuts peut également être en décalage avec la réalité des A.S.B.L.
- Les compositions des C.A. ne sont pas toujours représentatives de la réalité organisationnelle des A.S.B.L. et la qualification d'une A.S.B.L. peut très bien ne pas se refléter dans son modèle d'organisation quotidienne, dans ses méthodes de prises de décision ou dans la répartition du pouvoir entre ses membres.

- Il pourrait également être envisageable de qualifier les A.S.B.L. selon le nombre total de travailleurs.euses de chaque sexe ou selon une répartition sexuée des différents postes de direction.
 - Cependant, les données relatives au personnel - y compris le personnel en charge des postes de direction - n'étant pas (toujours) mises à disposition publiquement, et ne suivant pas une nomenclature commune à tous les opérateurs, l'exercice de qualification proposé ci-dessus ne pouvait s'envisager dans les délais impartis pour mener cette recherche.
 - Le travail proposé dans ce rapport a l'avantage de s'appuyer sur des données publiques proposées par l'Administration ou la BCE ; données dont la nomenclature commune aux A.S.B.L. en facilite également le traitement.

Analyse budgétaire

La mise à plat des données relatives aux contrats-programmes ne renseigne que sur une partie de la réalité des aides financières vers lesquelles artistes et opérateurs peuvent se tourner pour être aidés.

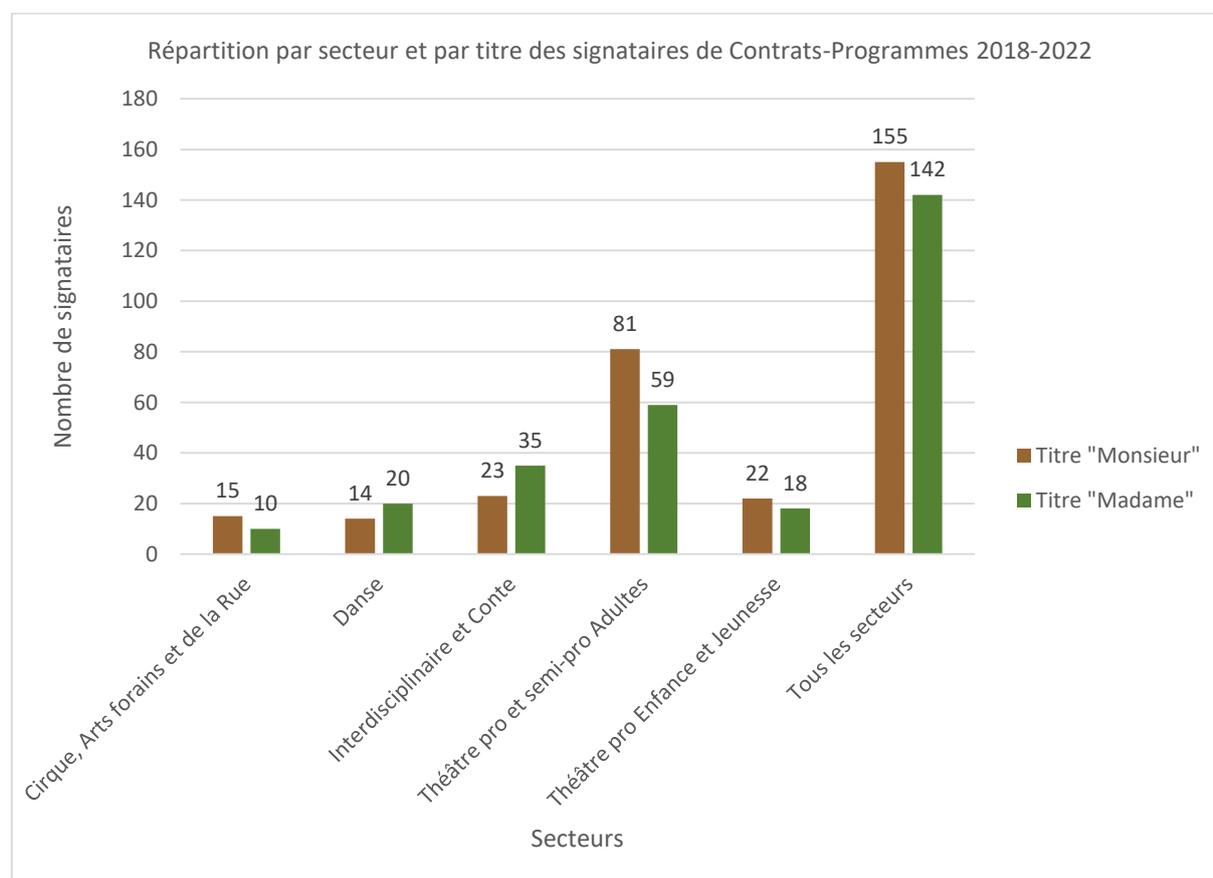
Signataires des Contrats-Programmes 2018-2022

Rappel

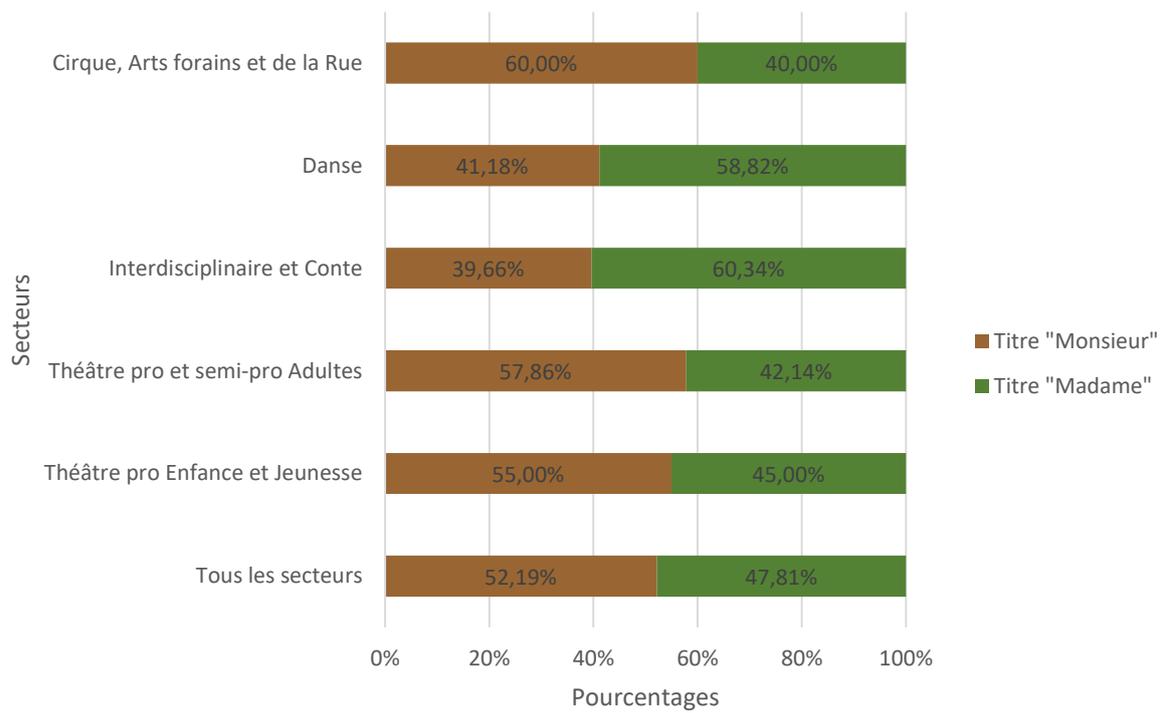
La mise à plat des données relatives aux signataires des contrats-programmes porte sur :

| Secteurs | Nombre de C-P analysés | Nombre total de signataires |
|---|------------------------|-----------------------------|
| Cirque, Arts forains et de la Rue | 12 | 25 |
| Danse | 18 | 34 |
| Interdisciplinaire et Conte | 28 | 58 |
| Théâtre professionnel et semi-professionnel Adultes | 71 | 140 |
| Théâtre professionnel Enfance et Jeunesse | 27 | 40 |
| Tous les secteurs | 156 | 297 |

Mise à plat des données



Répartition, en pourcentages, par secteur et par titre des signataires de Contrats-Programmes 2018-2022



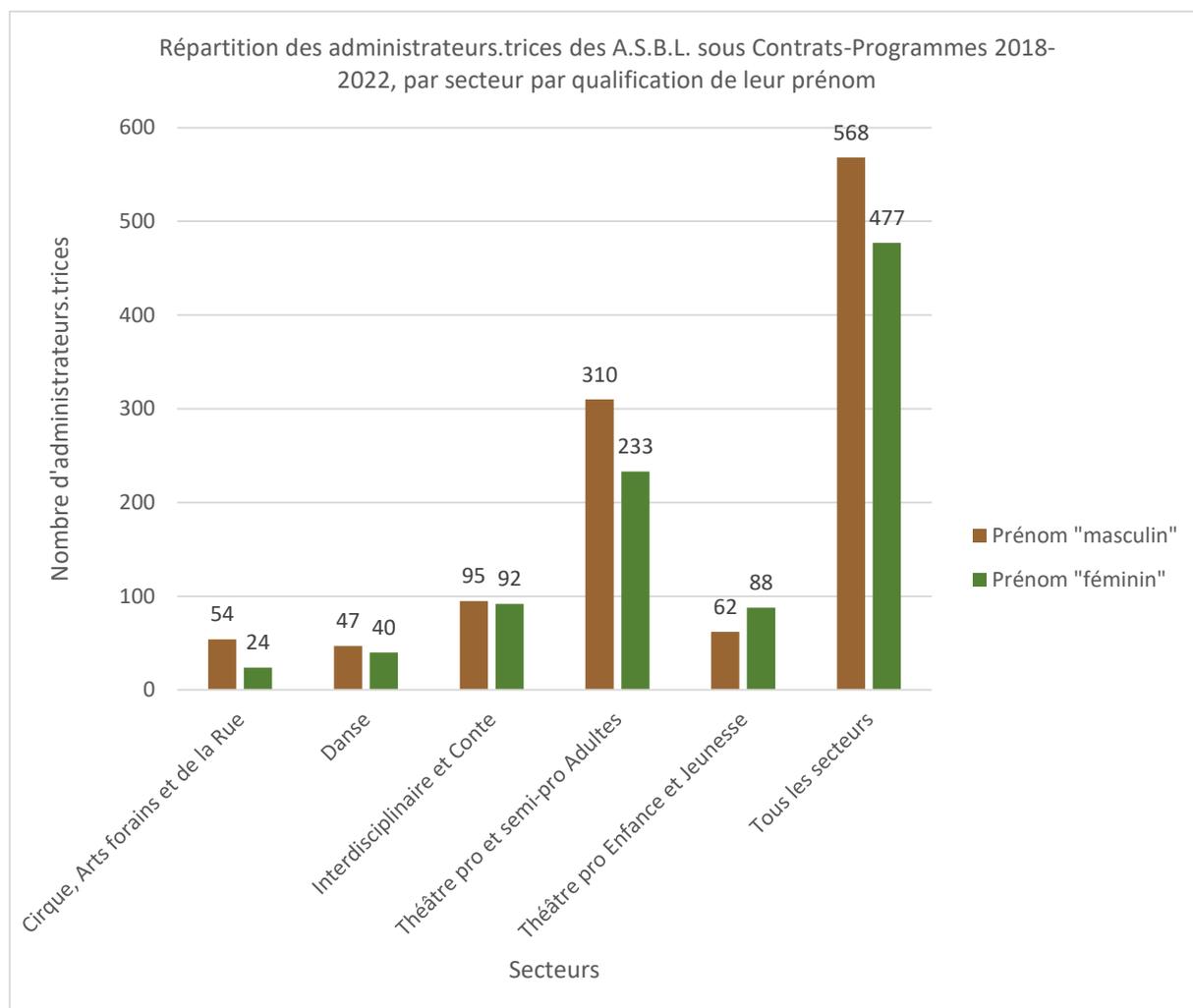
Administrateurs.trices et Conseils d'administration des ASBL

Rappel

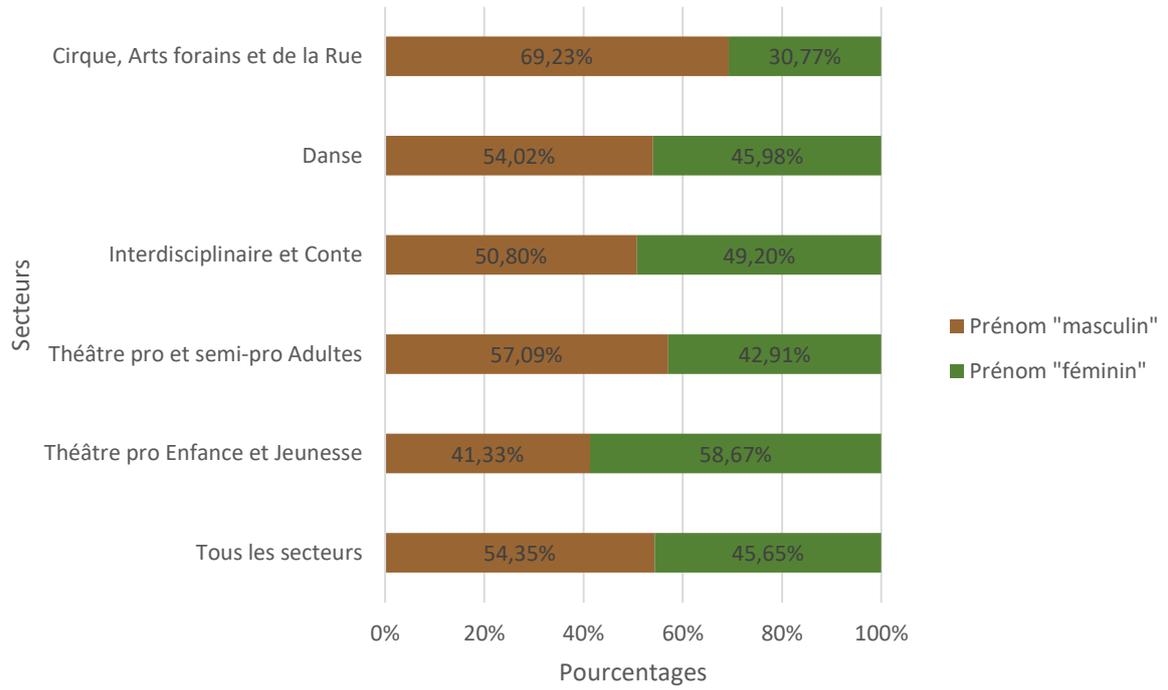
La mise à plat des données relatives aux administrateurs.trices et aux Conseils d'Administration (C.A.) porte sur :

| Secteurs | Nombre de C.A. | Nombre total d'administrateurs.trices |
|---|----------------|---------------------------------------|
| Cirque, Arts forains et de Rue | 12 | 78 |
| Danse | 18 | 87 |
| Interdisciplinaire et Conte | 28 | 187 |
| Théâtre professionnel et semi-professionnel Adultes | 74 | 543 |
| Théâtre professionnel Enfance et Jeunesse | 27 | 150 |
| Tous les secteurs | 159 | 1045 |

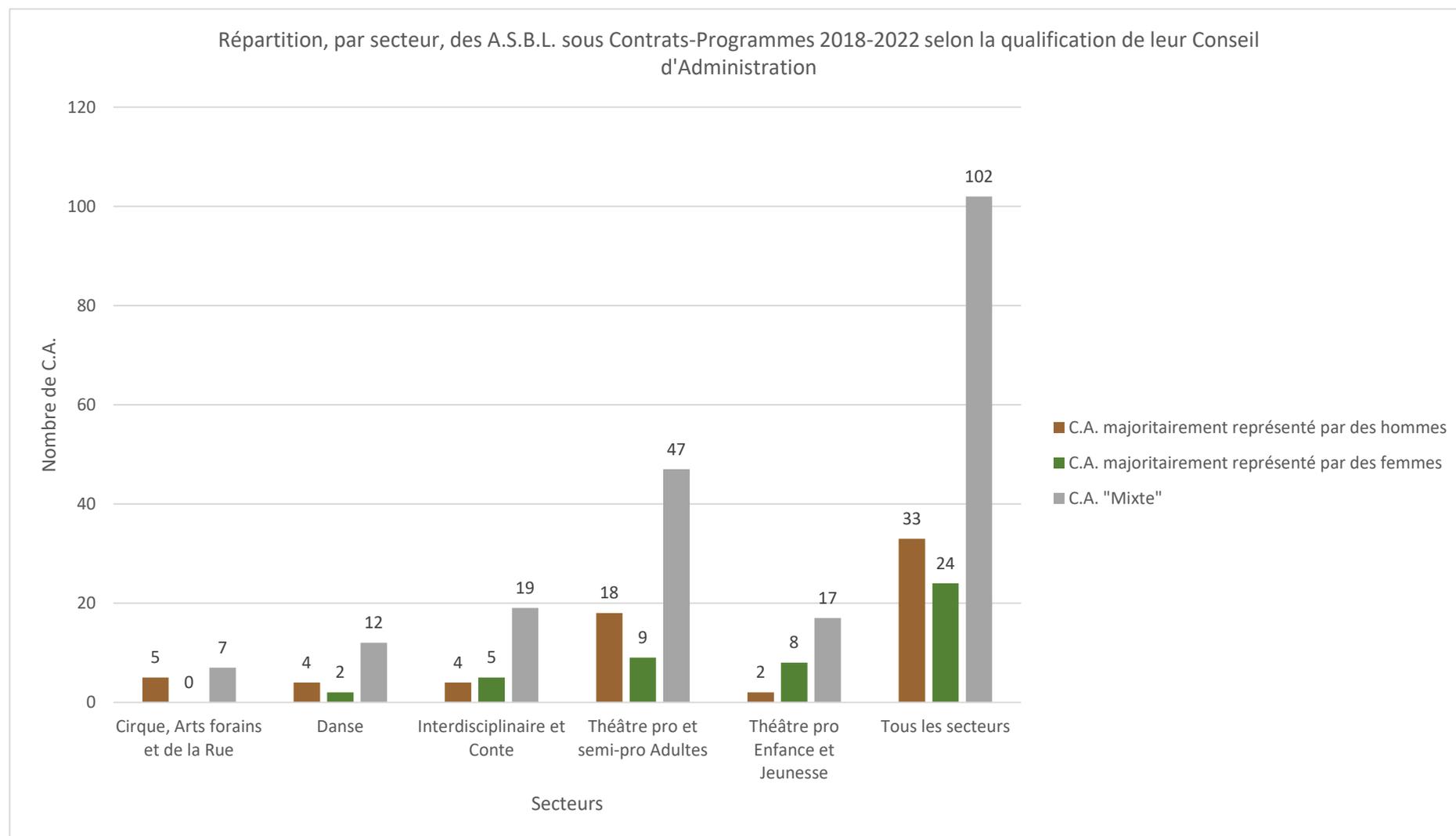
Mise à plat des données – Administrateurs.trices



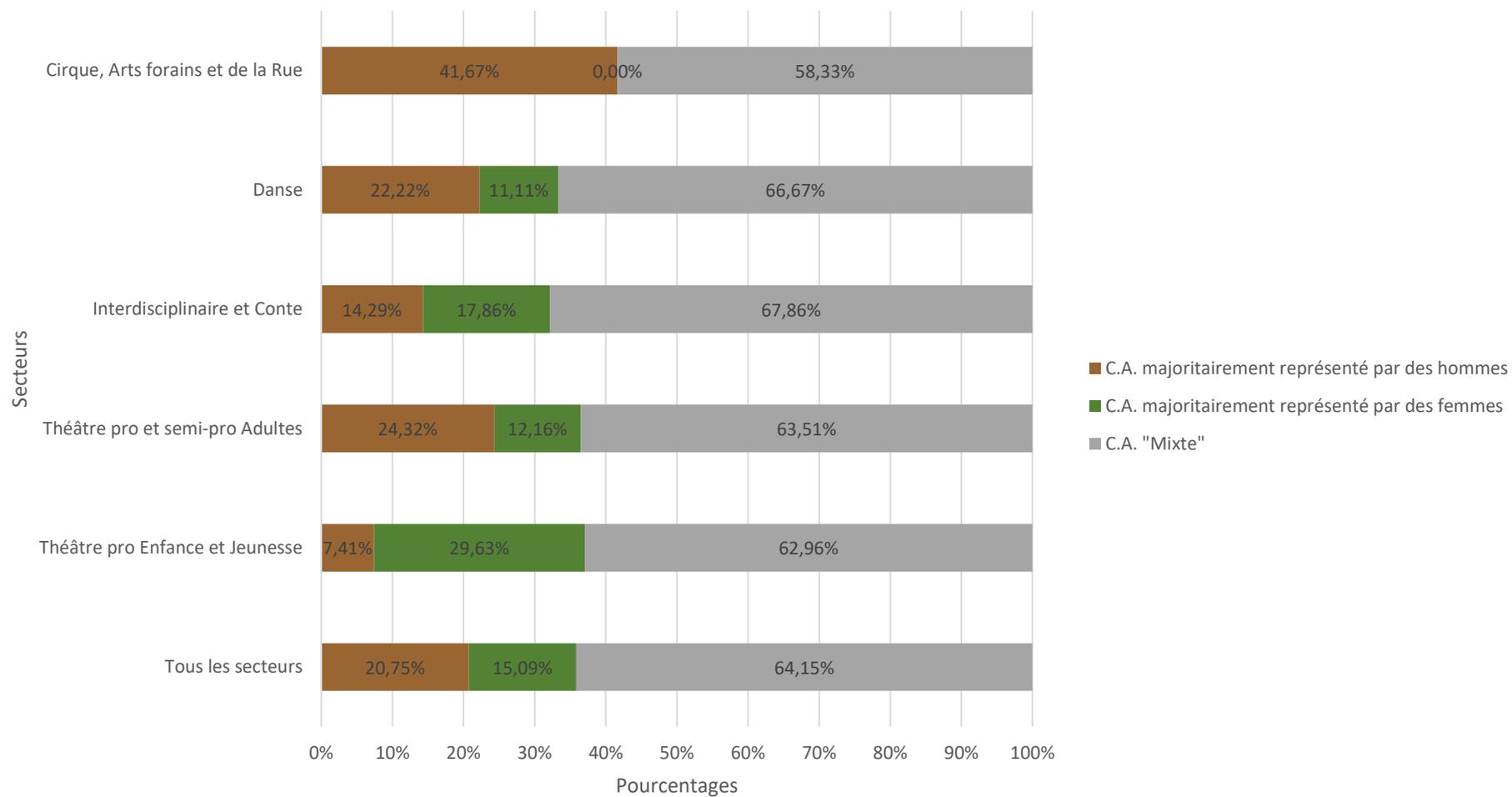
Répartition, en pourcentages, des administrateurs.trices des A.S.B.L. sous Contrats-Programmes 2018-2022, par secteur par qualification de leur prénom



Mise à plat des données – Conseils d'administration



Répartition, par secteur, des A.S.B.L. sous Contrats-Programmes 2018-2022 selon la qualification de leur Conseil d'Administration



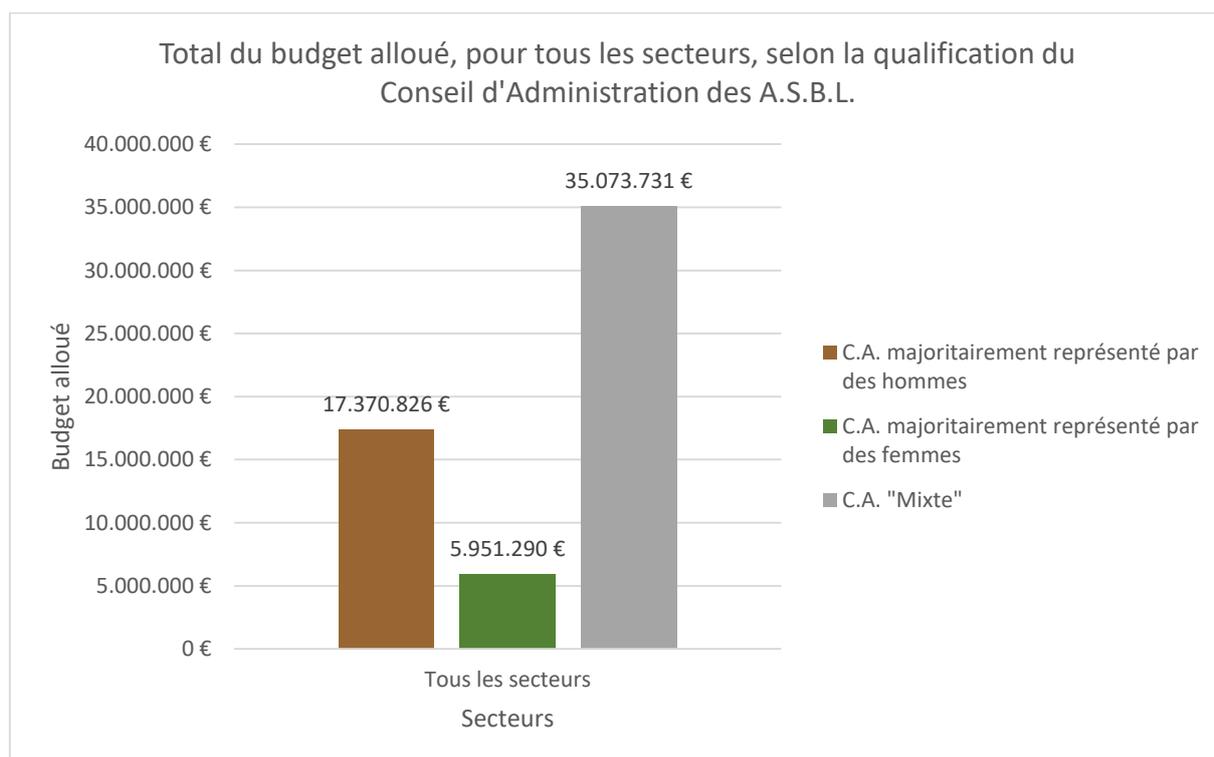
Budgets alloués – Qualifications des C.A.

Rappel

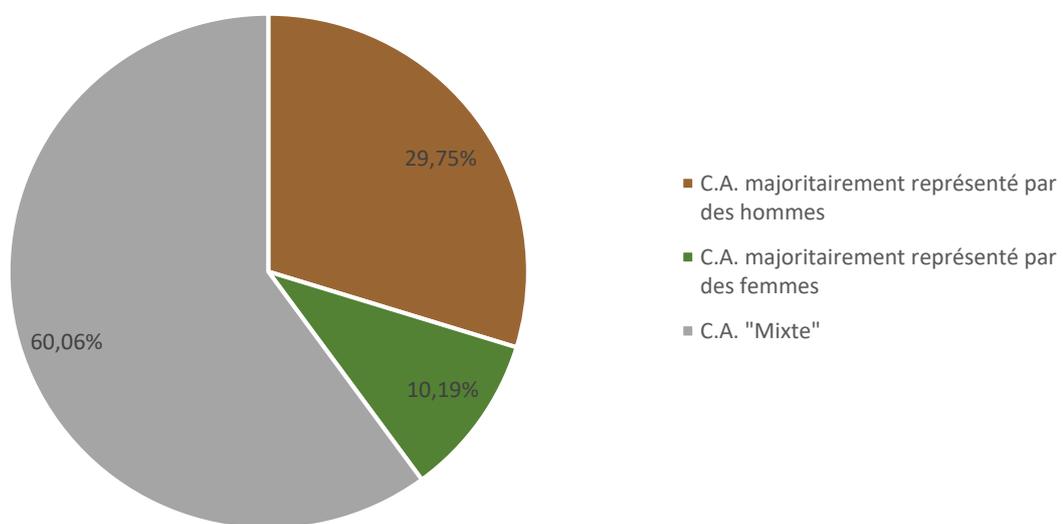
La mise à plat des données porte sur :

| Secteurs | Nombre de C.A. | Budget total |
|---|----------------|--------------|
| Cirque, Arts forains et de Rue | 12 | 1.250.000 € |
| Danse | 18 | 6.768.000 € |
| Interdisciplinaire et Conte | 28 | 11.918.000 € |
| Théâtre professionnel et semi-professionnel Adultes | 74 | 33.787.000 € |
| Théâtre professionnel Enfance et Jeunesse | 27 | 4.672.847 € |
| Tous les secteurs | 159 | 58.395.847 € |

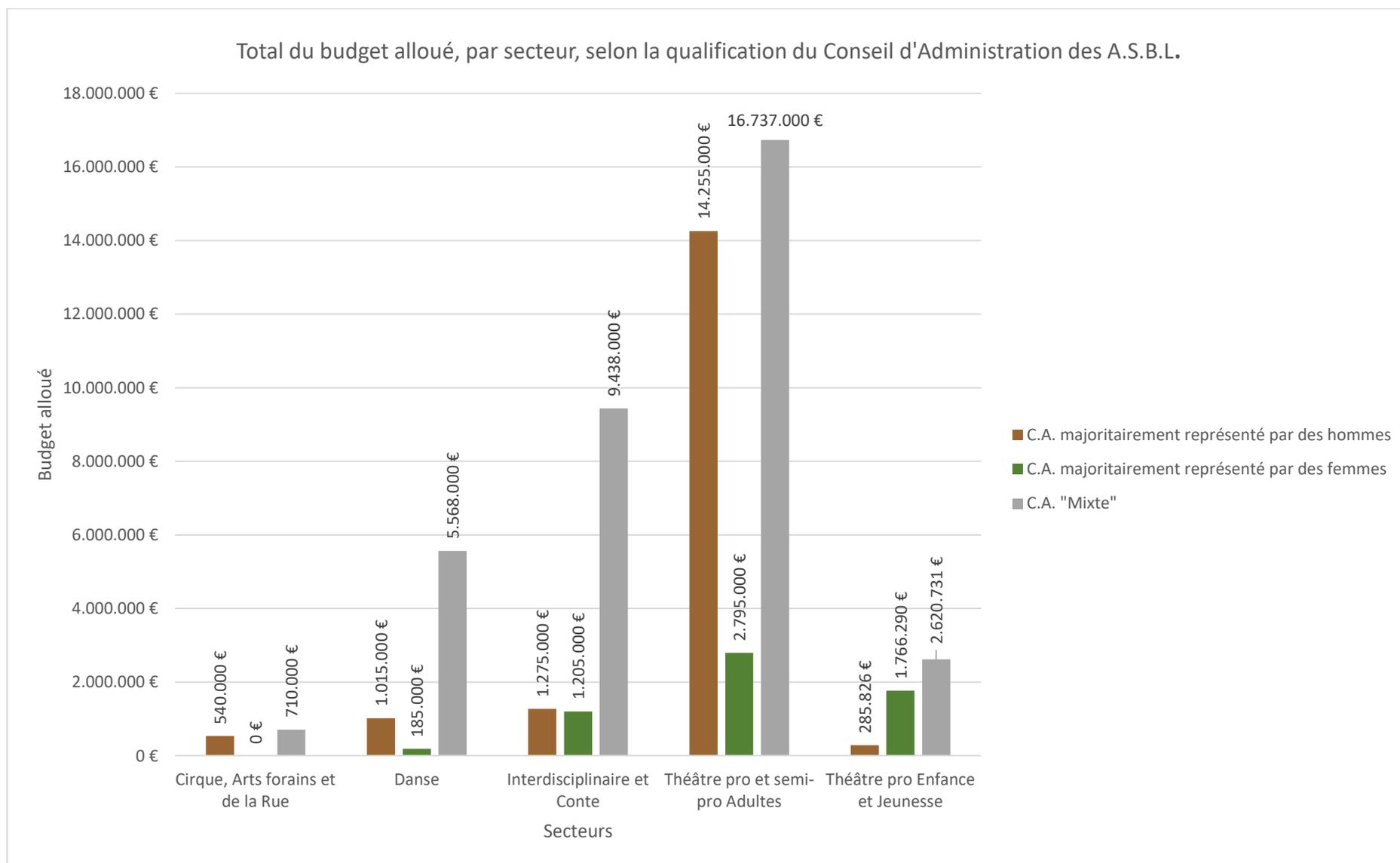
Mise à plat des données – tous les secteurs



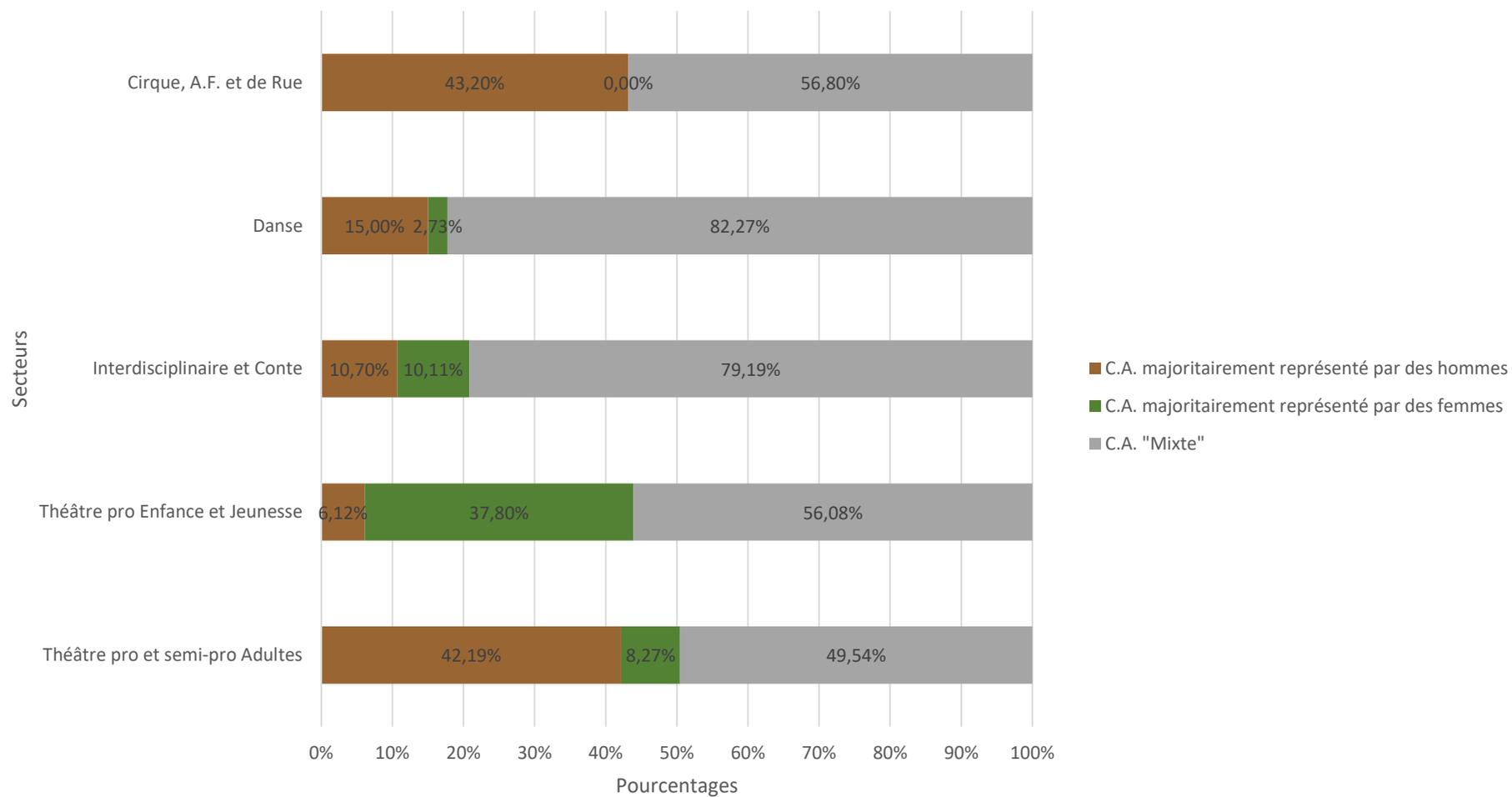
Répartition, en pourcentages, du total du budget alloué, pour tous les secteurs, selon la qualification du Conseil d'Administration des A.S.B.L.



Mise à plat des données – par secteur



Répartition, en pourcentages, du total du budget alloué, par secteur, selon la qualification du Conseil d'Administration des A.S.B.L.



Budgets moyens alloués – Qualification des C.A.

Rappel

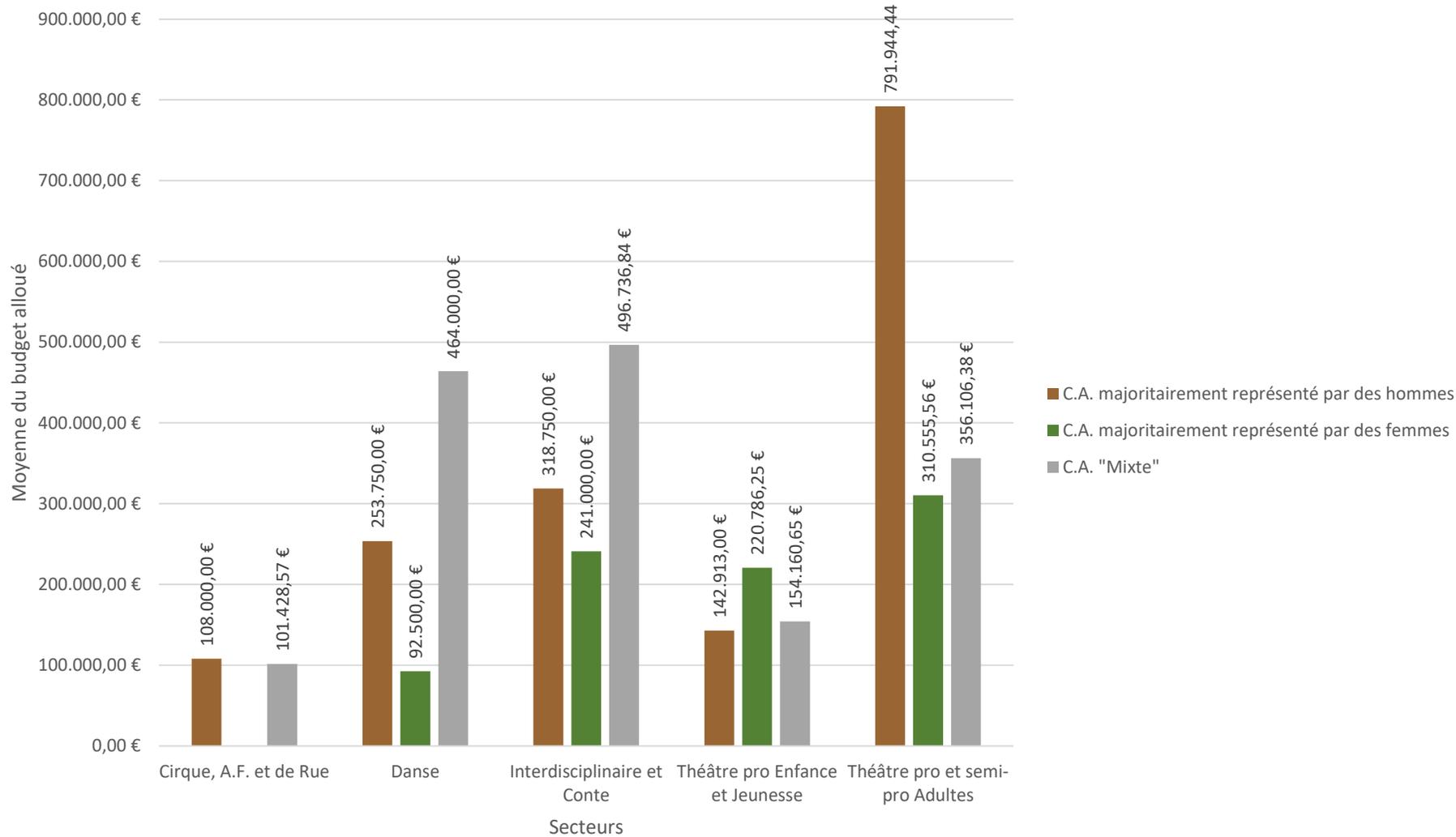
La mise à plat des données porte sur :

| Secteurs | Nombre de C.A. | Budget total |
|---|----------------|--------------|
| Cirque, Arts forains et de Rue | 12 | 1.250.000 € |
| Danse | 18 | 6.768.000 € |
| Interdisciplinaire et Conte | 28 | 11.918.000 € |
| Théâtre professionnel et semi-professionnel Adultes | 74 | 33.787.000 € |
| Théâtre professionnel Enfance et Jeunesse | 27 | 4.672.847 € |
| Tous les secteurs | 159 | 58.395.847 € |

Mise à plat des données

Voir page suivante

Budget moyen alloué, par secteur, selon la qualification du Conseil d'Administration des A.S.B.L.



Direction générale et/ou artistique

Rappel

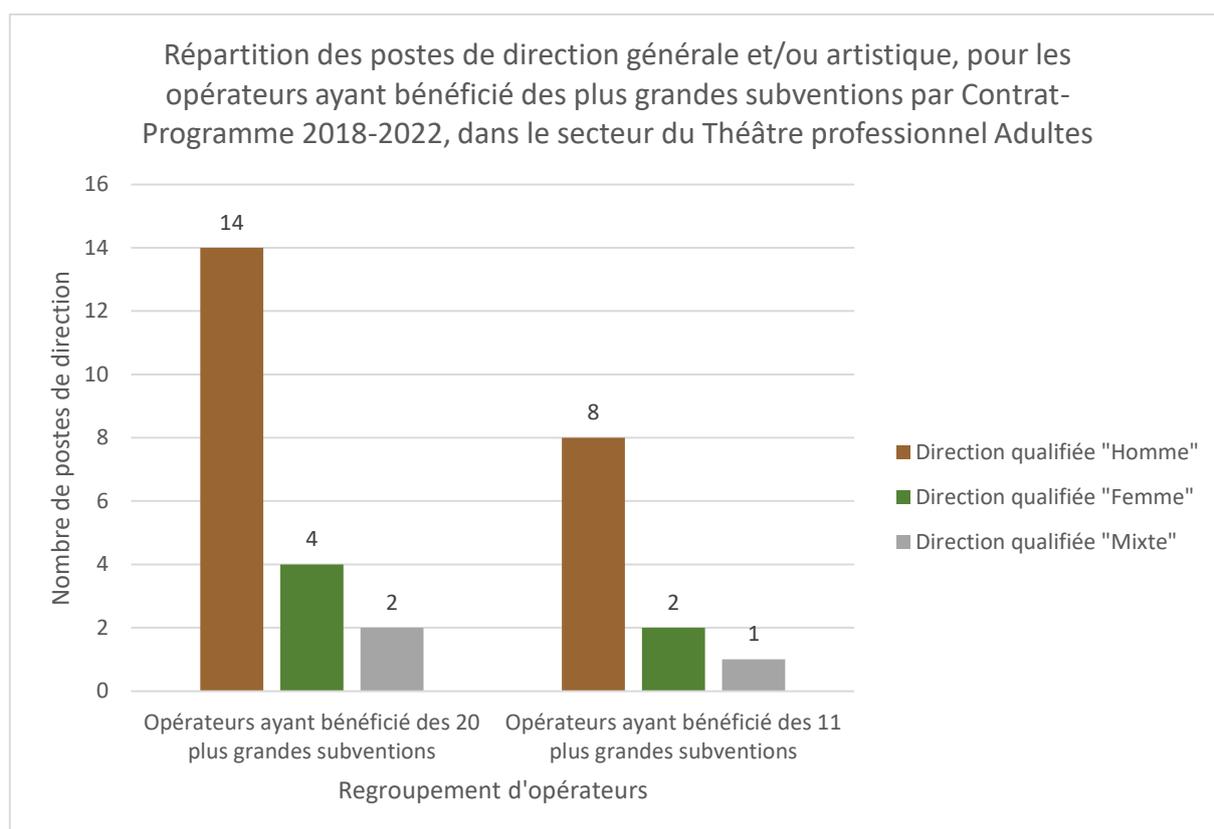
L'analyse des postes de direction générale et/ou artistique porte uniquement sur le secteur du Théâtre professionnel et semi-professionnel adultes et particulièrement sur les opérateurs ayant bénéficié des 20 plus gros budgets alloués par Contrat-Programme.

La mise à plat des données porte donc sur :

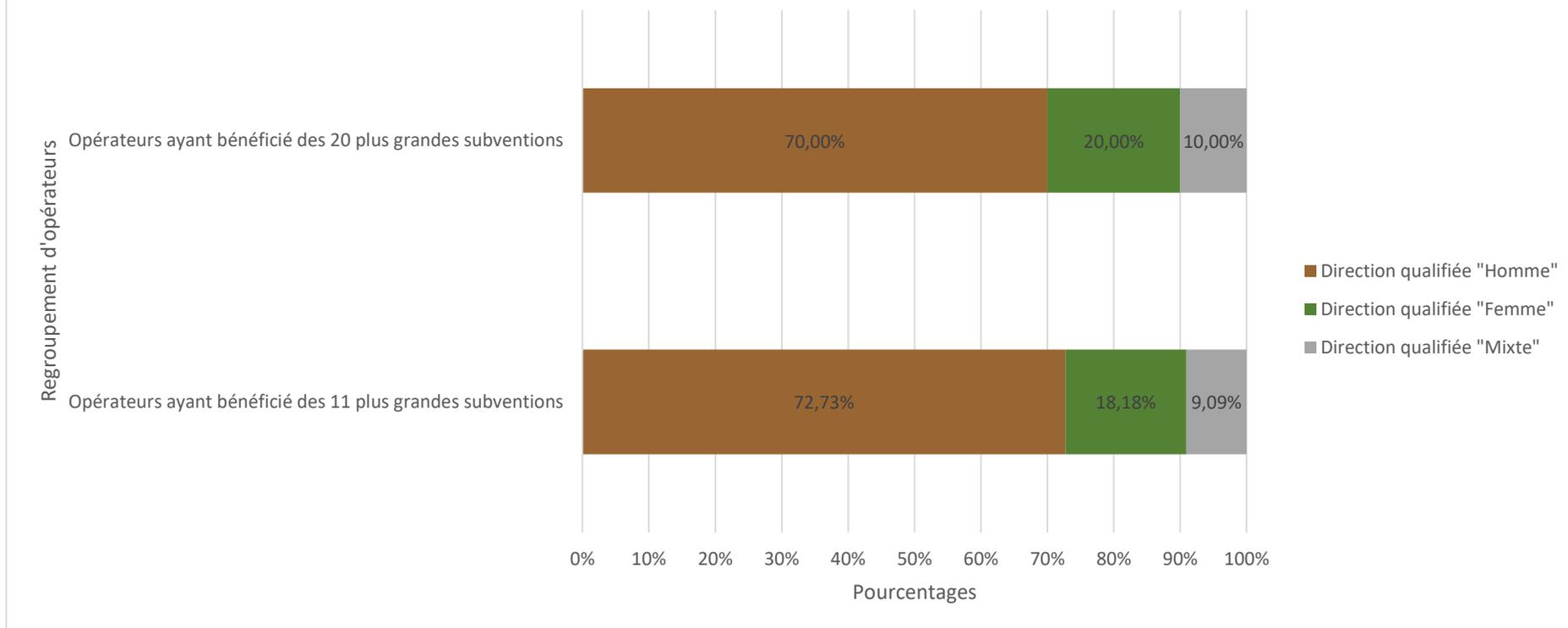
| Secteur | Nombre d'opérateurs |
|-------------------------------|---------------------|
| Théâtre professionnel Adultes | 20 |

Est également proposé le même exercice pour les « 11 » plus grandes subventions du secteur.

Mise à plat des données



Répartition, en pourcentages, des postes de direction générale et/ou artistique, pour les opérateurs ayant bénéficié des plus grandes subventions par Contrat-Programme 2018-2022, dans le secteur du Théâtre professionnel Adultes



Précaution

La répartition en pourcentages présentée dans le graphique ci-dessus ne concerne qu'un « top 20 » et un « top 11 » des opérateurs ayant bénéficié des plus grandes subventions via contrat-programme 2018-2022 dans le secteur du Théâtre professionnel Adultes. Cette répartition ne fait donc pas état de la réalité de l'entièreté du secteur.

Budgets alloués – Qualifications des Directions

Rappel

Contrairement aux autres parties constituant ce chapitre, l'analyse des postes de direction générale et/ou artistique porte uniquement sur le secteur du Théâtre professionnel et semi-professionnel adultes et particulièrement sur les opérateurs ayant bénéficié des 20 plus gros budgets alloués par Contrat-Programme

Ces 20 opérateurs ayant bénéficié des plus grandes subventions se partagent un montant total de : 27.520.000 €, ce qui représente 86,30 % du total du budget alloué à l'entièreté du secteur du Théâtre professionnel Adultes.

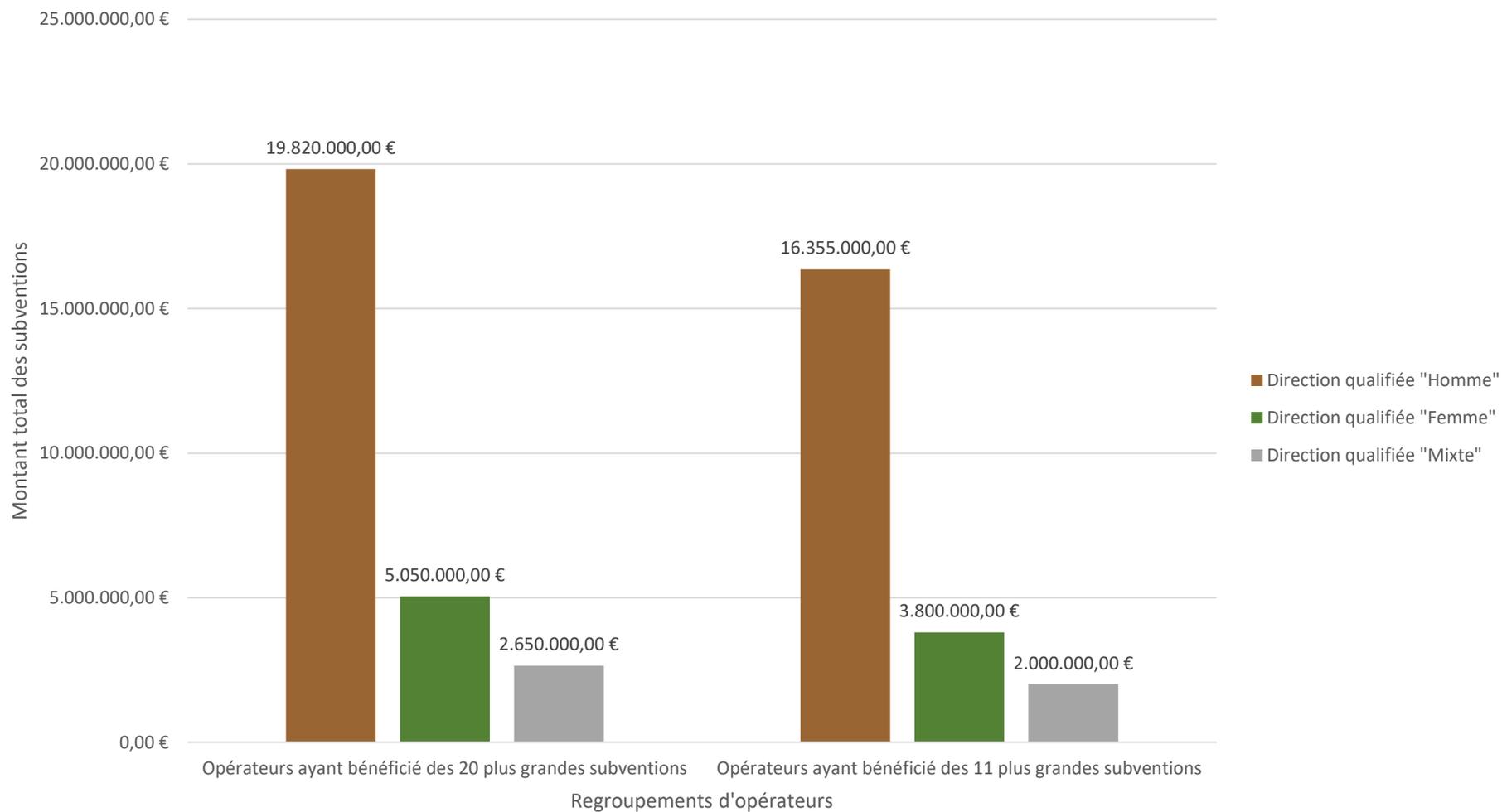
Est également proposé le même exercice pour les « 11 » plus grandes subventions du secteur.

Ces 11 opérateurs ayant bénéficié des plus grandes subventions se partagent un montant total de : 22.155.000 €, ce qui représente 69,48 % du total du budget alloué à l'entièreté du secteur du Théâtre professionnel Adultes.

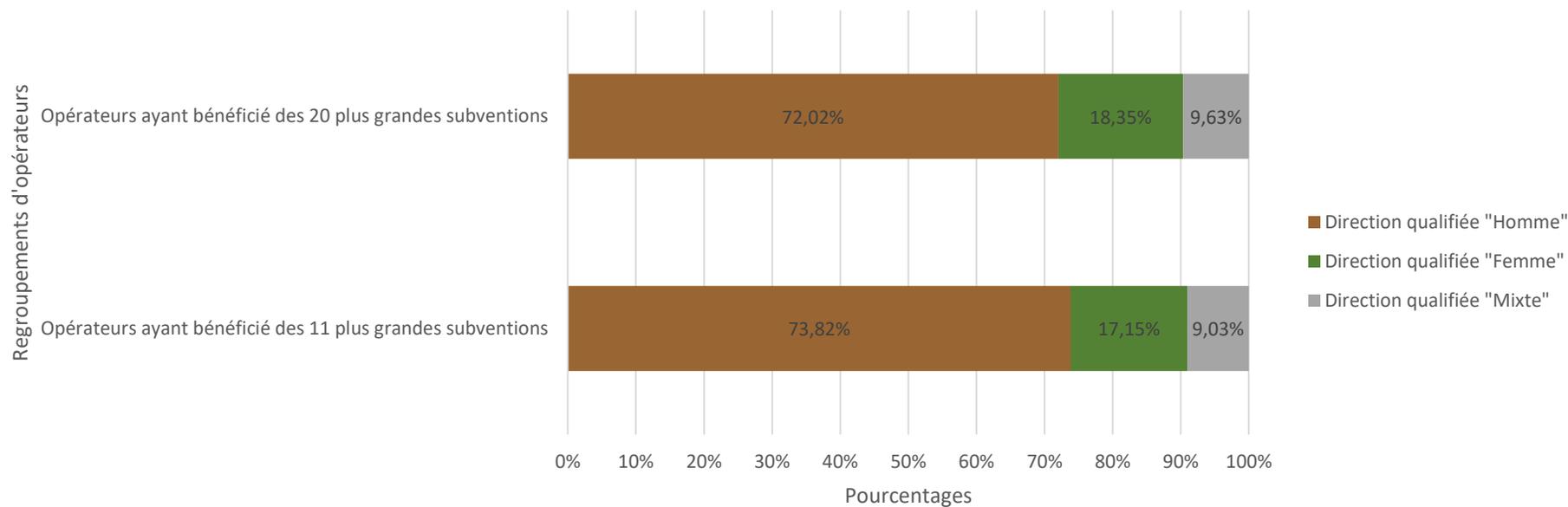
Mise à plat des données

Voir page suivante

Répartition du total des montants des subventions par qualification des postes de direction générale et/ou artistique, pour les opérateurs ayant bénéficié des plus grandes subventions par Contrat-Programme 2018-2022, dans le secteur du Théâtre professionn



Répartition, en pourcentages, du total des montants des subventions par qualification des postes de direction générale et/ou artistique, pour les opérateurs ayant bénéficié des plus grandes subventions par Contrat-Programme 2018-2022, dans le secteur du T



L'emploi dans la Division Organique 21

Méthodologie

Sources des données

L'équipe de recherche a bénéficié du soutien et de la collaboration de Jean-Gilles Lowies (Chargé d'enseignement et assistant à l'ULiège, Professeur au Conservatoire royal de Bruxelles) qui a mis à disposition, après traitement d'une base de données construite sur base des statistiques fournies par l'Office national de la sécurité sociale (ONSS), les résultats présentés ci-après.

Ces résultats portent sur l'année 2018 et ciblent 124 opérateurs subventionnés par la Fédération Wallonie-Bruxelles via contrat-programme qui relèvent de la Commission Paritaire du Spectacle (304) au rôle linguistique francophone.

Les données reçues sont proposées selon la nomenclature de la Division Organique 21. Les 124 opérateurs concernés se répartissent selon les cinq secteurs déjà abordés en amont de ce rapport :

- Le secteur du Cirque, des Arts Forains et de la Rue
- Le secteur de la Danse
- Le secteur Interdisciplinaire et du Conte
- Le secteur du Théâtre professionnel et semi-professionnel Adultes
- Le secteur du Théâtre professionnel Enfance et Jeunesse

Traitement des données

La mise à plat des données est présentée par secteur et offre une lecture de la répartition femmes-hommes sur base du volume d'emploi, en Equivalent Temps Plein (ETP).

Pour chaque secteur, les chiffres présentés concernent l'emploi artistique et l'emploi non artistique.

- L'emploi artistique concerne uniquement les travailleurs.euses déclaré.e.s à l'ONSS selon les codes travailleurs 46 et 47 :
 - Le code travailleur ONSS 46 correspond aux « Artistes et apprentis à partir de l'année où ils atteignent 19 ans » (Sécurité Sociale, 2020)
 - Le code travailleur ONSS 47 : « Artistes - Elèves à temps partiel jusqu'au 31 décembre de l'année où ils atteignent 18 ans » (Sécurité Sociale, 2020)
- L'emploi non artistique concerne les travailleurs.euses déclaré.e.s à l'ONSS selon d'autres codes travailleurs que les codes 46 et 47

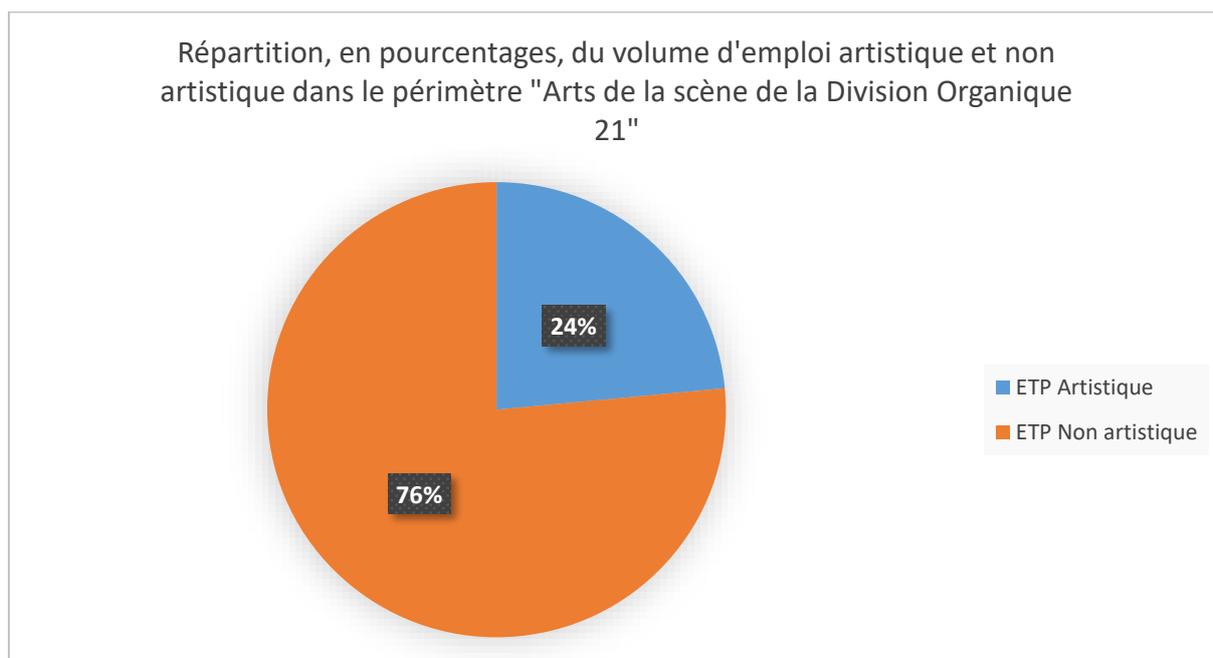
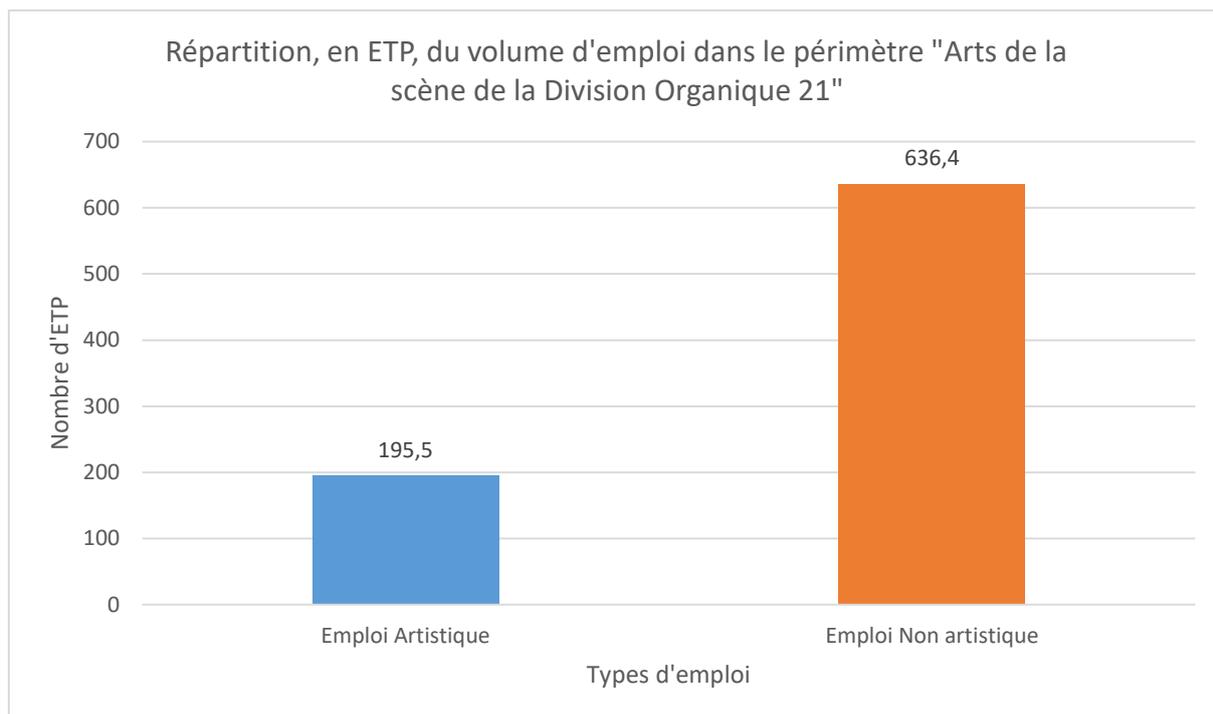
Une présentation de l'emploi général, c'est-à-dire l'ensemble de l'emploi artistique et non artistique, est également proposée.

Limites

Les données ne font pas état des opérateurs qui :

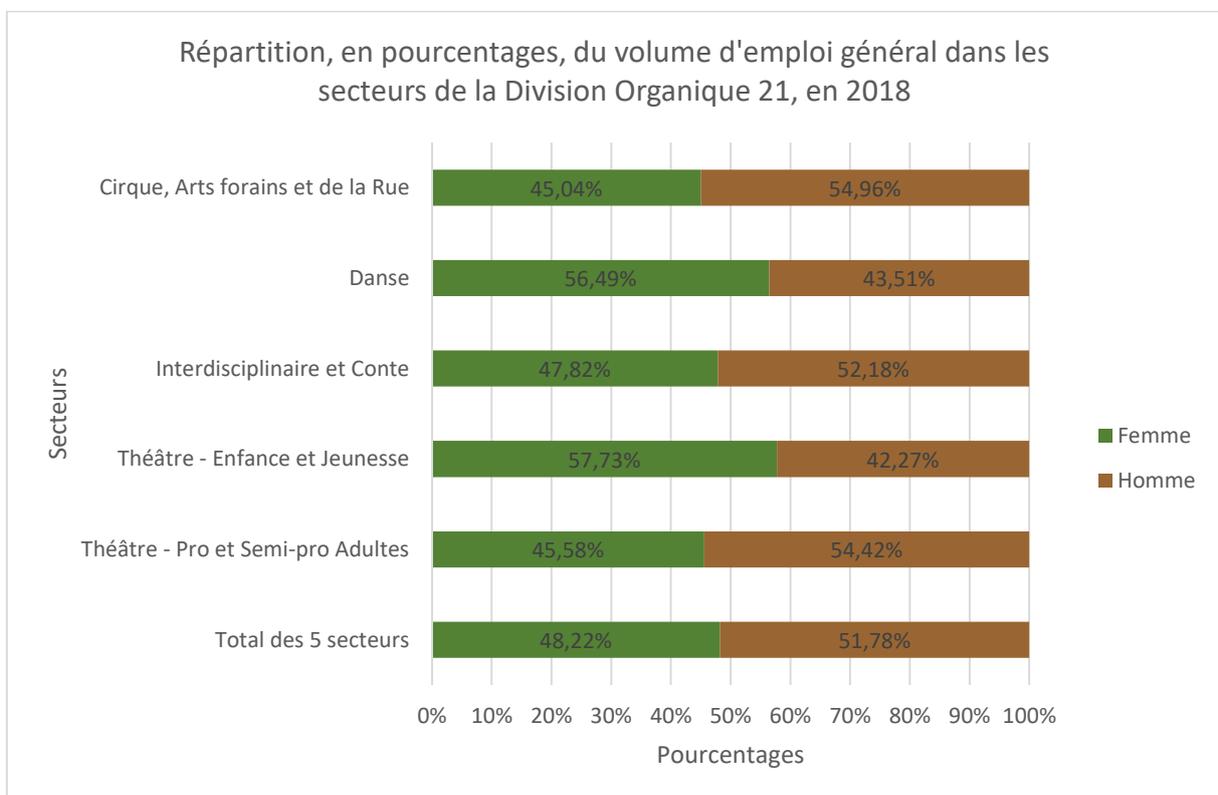
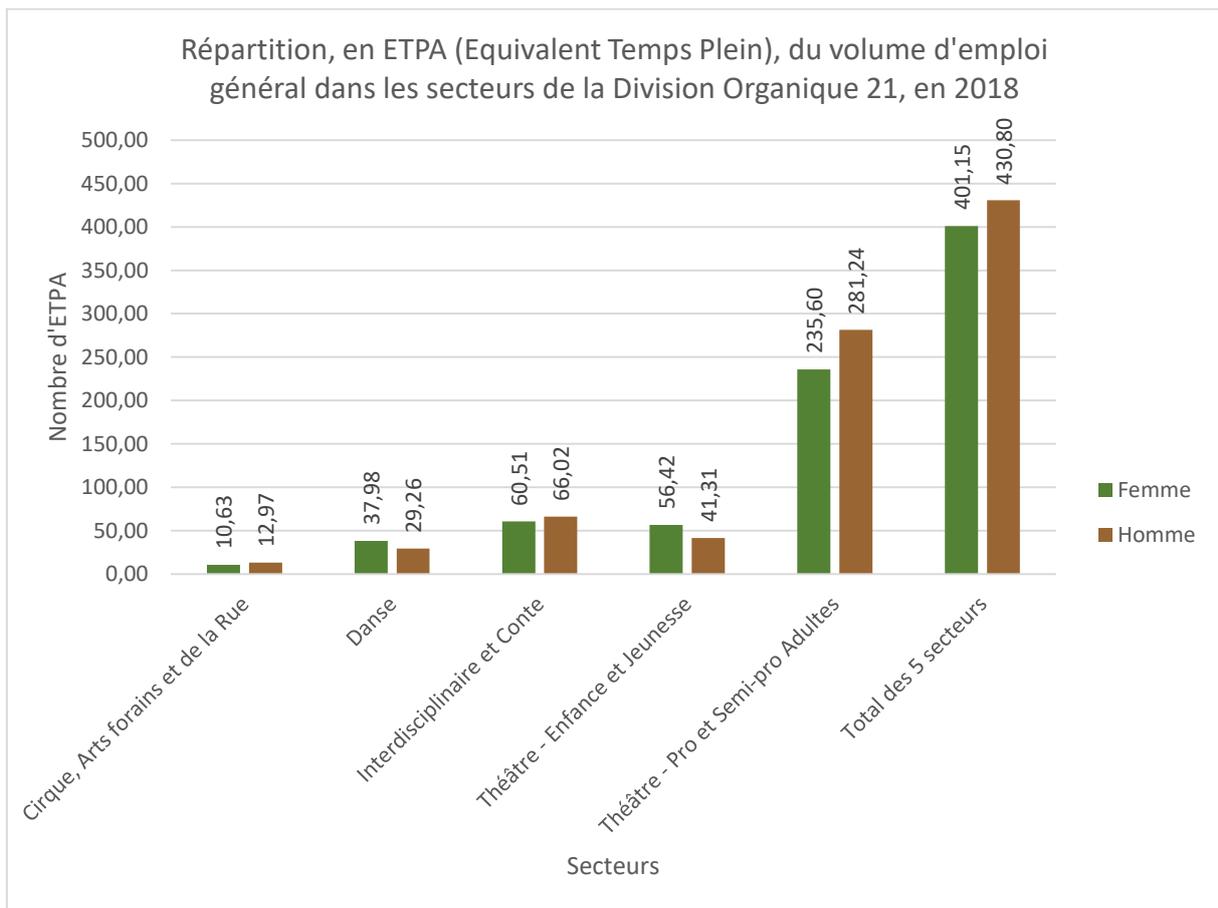
- Sont inscrits au rôle néerlandophone ou germanophone
- Ne bénéficient pas d'une subvention de la Fédération Wallonie-Bruxelles via contrat-programme
- Ne relèvent pas de la Commission Paritaire du Spectacle (304)
- Ne déclarent pas d'emploi salarié (opérateurs qui utilisent les services d'agences d'intérim, de Bureaux Sociaux pour Artistes (BSA) ou d'autres intermédiaires du salariat)

Parts d'emploi artistique et non artistique



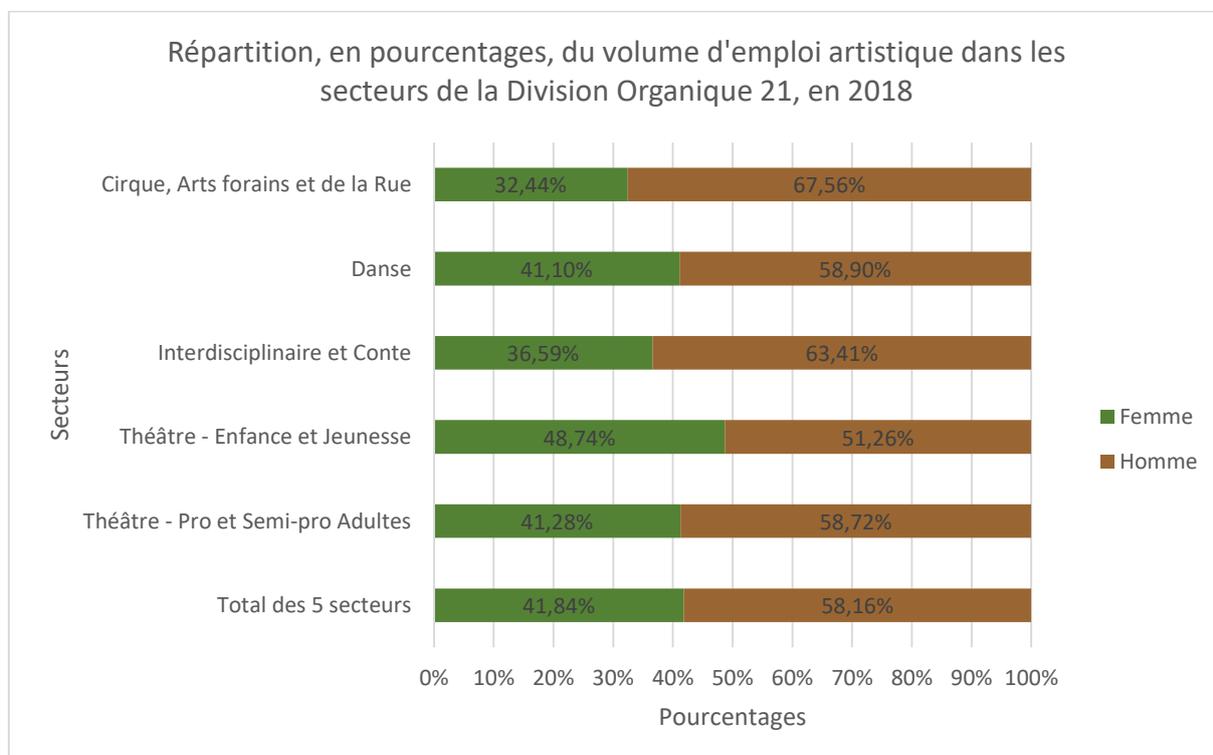
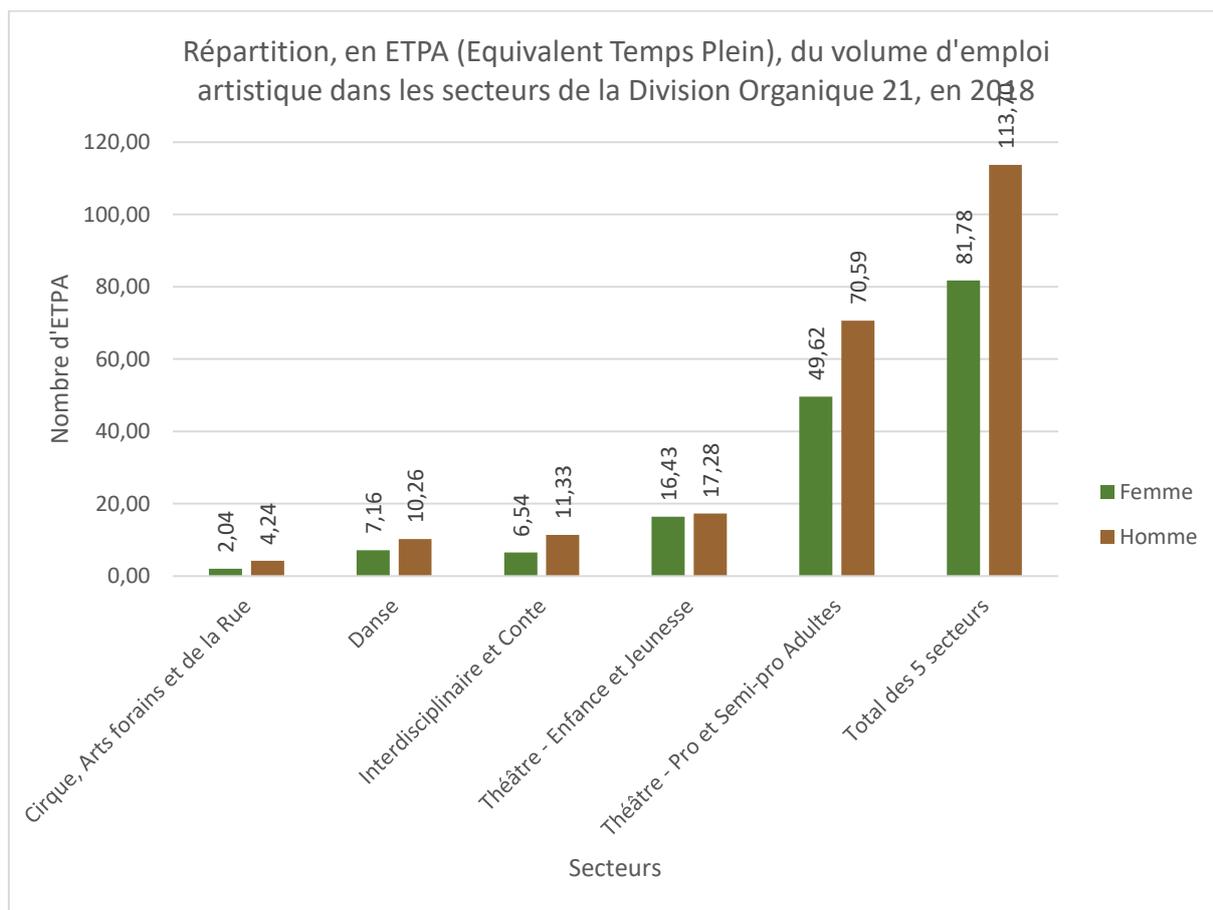
Source : ONSS

L'emploi général



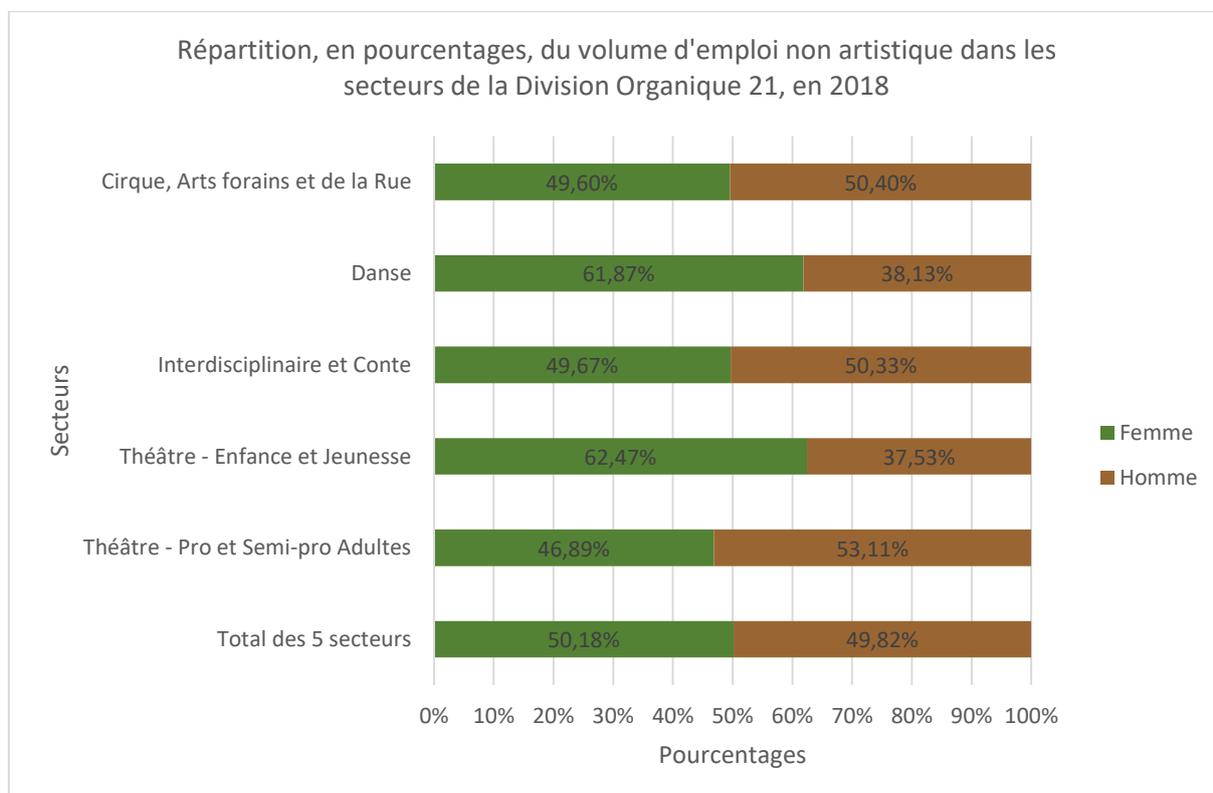
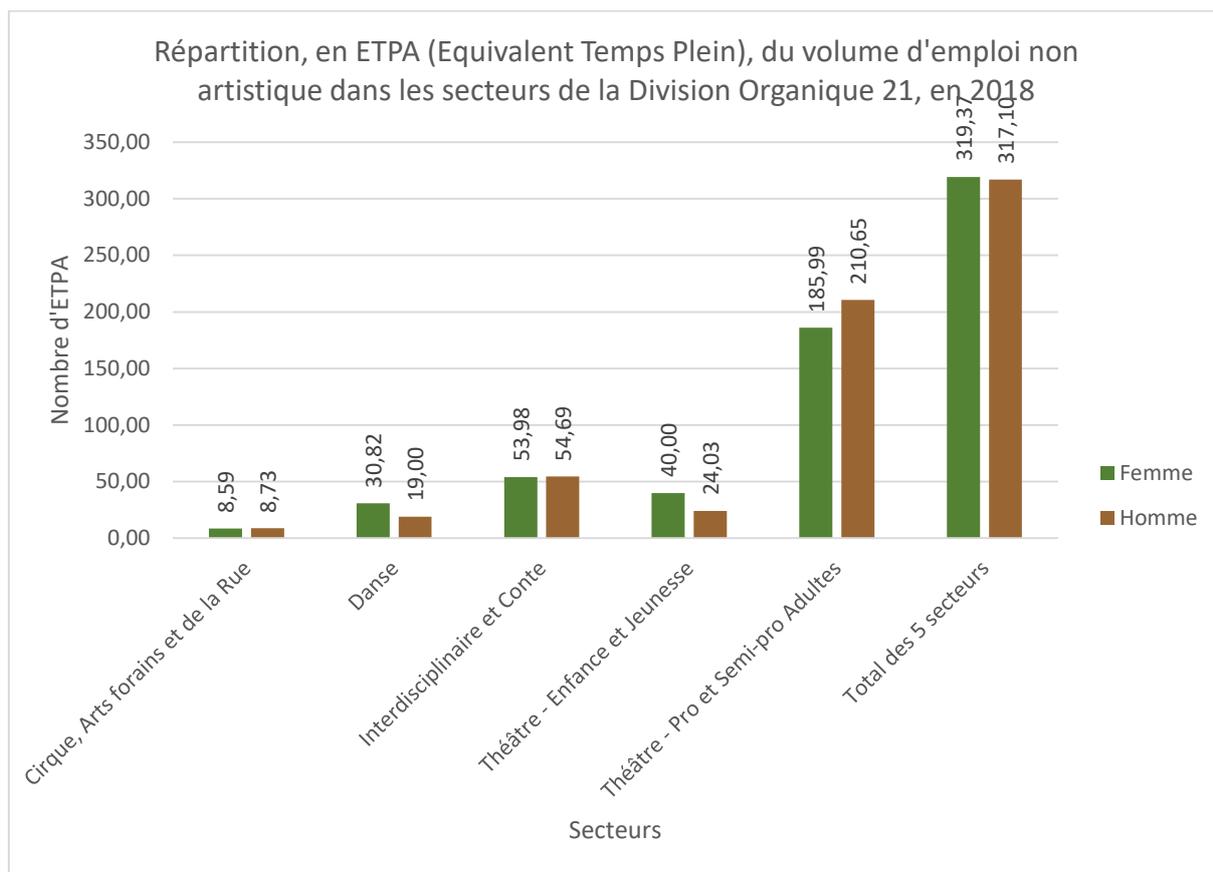
Source : ONSS

L'emploi artistique



Source : ONSS

L'emploi non artistique



Source : ONSS

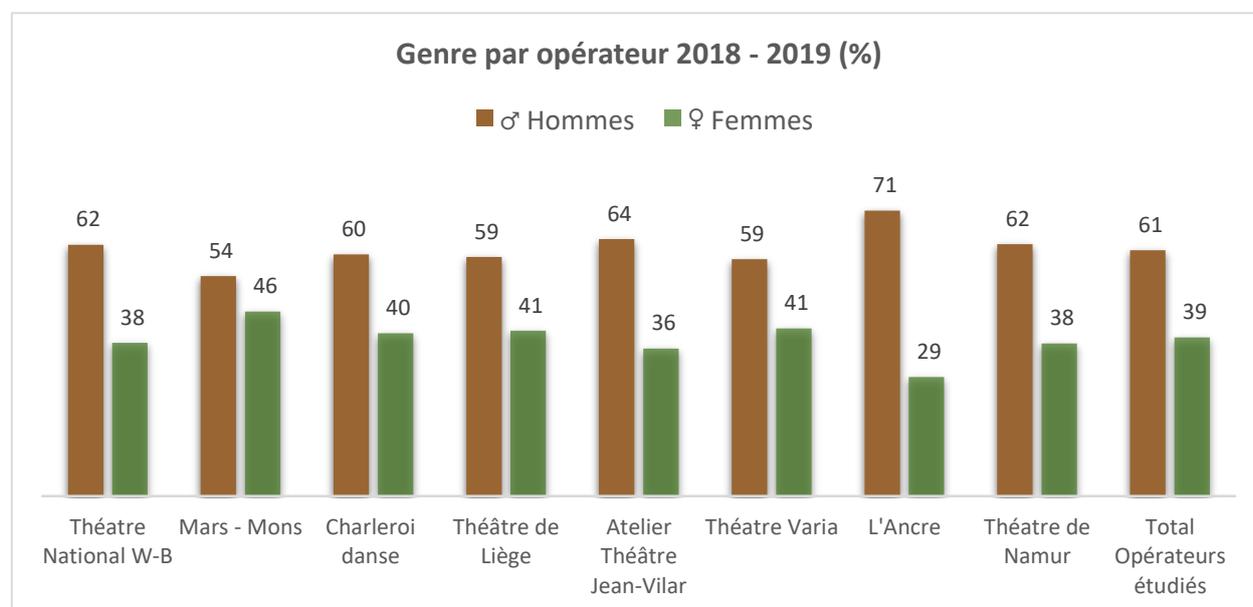
Programmations – Par La Chaufferie-Acte 1

Cette partie de l'étude, relative aux programmations, a été réalisée par La Chaufferie-Acte 1 sans intervention de l'Université de Liège. L'intégration de cet important travail dans le présent rapport souligne la volonté commune des différent.e.s collaborateurs.trices d'offrir aux lectrices et lecteurs un apport d'informations sur la répartition femmes-hommes dans le paysage des arts de la scène en Fédération Wallonie-Bruxelles selon l'analyse des programmations sur les années 2018-2019 et 2019-2020. Les données **ne sont pas présentées** en volume d'emploi ETP. Ce qui est présenté fait état du nombre de travailleuses et travailleurs par opérateur et par fonction.

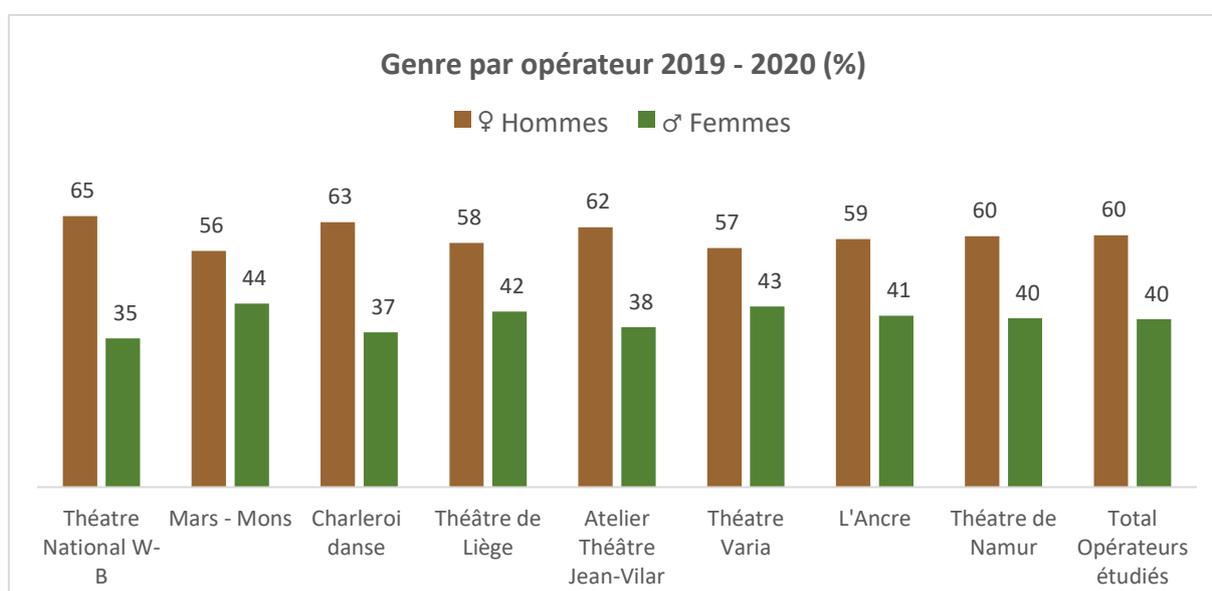
Genre par opérateur

Année 2018-2019

| Genre par opérateur 2018 - 2019 | | | | | |
|---------------------------------|--------------|-----------|--------------|-----------|-------------|
| Opérateur | ♂ | ♂ % | ♀ | ♀ % | Total |
| Théâtre National W-B | 333 | 62 | 203 | 38 | 536 |
| Mars - Mons | 100 | 54 | 84 | 46 | 184 |
| Charleroi danse | 220 | 60 | 148 | 40 | 368 |
| Théâtre de Liège | 593 | 59 | 410 | 41 | 1003 |
| Atelier Théâtre Jean-Vilar | 237 | 64 | 136 | 36 | 373 |
| Théâtre Varia | 222 | 59 | 157 | 41 | 379 |
| L'Ancre | 127 | 71 | 53 | 29 | 180 |
| Théâtre de Namur | 234 | 62 | 142 | 38 | 376 |
| Total Opérateurs étudiés | 2 066 | 61 | 1 333 | 39 | 3399 |



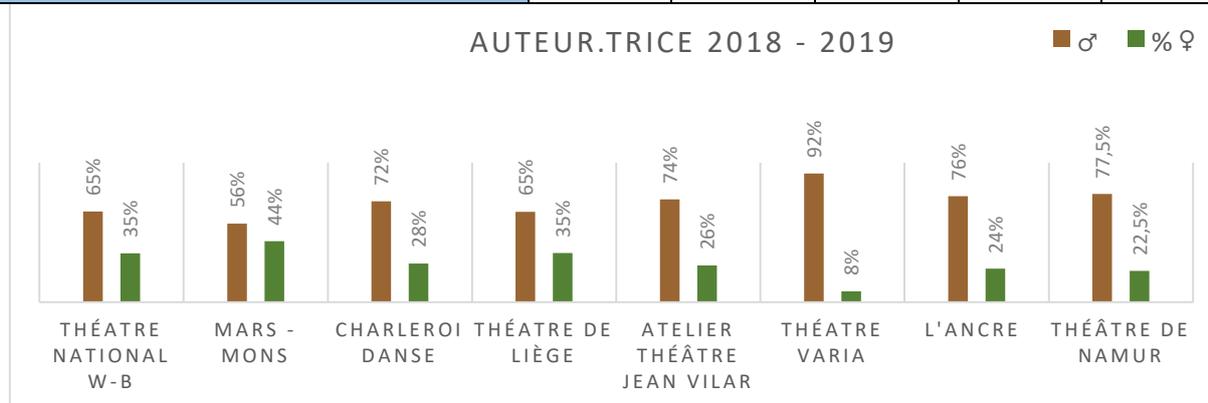
| Genre par opérateur 2019 - 2020 | | | | | |
|---------------------------------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| Opérateur | ♂ | ♂ % | ♀ | ♀ % | Total |
| Théâtre National W-B | 372 | 65 | 204 | 35 | 576 |
| Mars - Mons | 242 | 56 | 188 | 44 | 430 |
| Charleroi danse | 195 | 63 | 114 | 37 | 309 |
| Théâtre de Liège | 505 | 58 | 363 | 42 | 868 |
| Atelier Théâtre Jean-Vilar | 265 | 62 | 163 | 38 | 428 |
| Théâtre Varia | 180 | 57 | 136 | 43 | 316 |
| L'Ancre | 149 | 59 | 103 | 41 | 252 |
| Théâtre de Namur | 199 | 60 | 134 | 40 | 333 |
| Total Opérateurs étudiés | 2107 | 60 | 1405 | 40 | 3512 |



Genre par fonction – Année 2018-2019

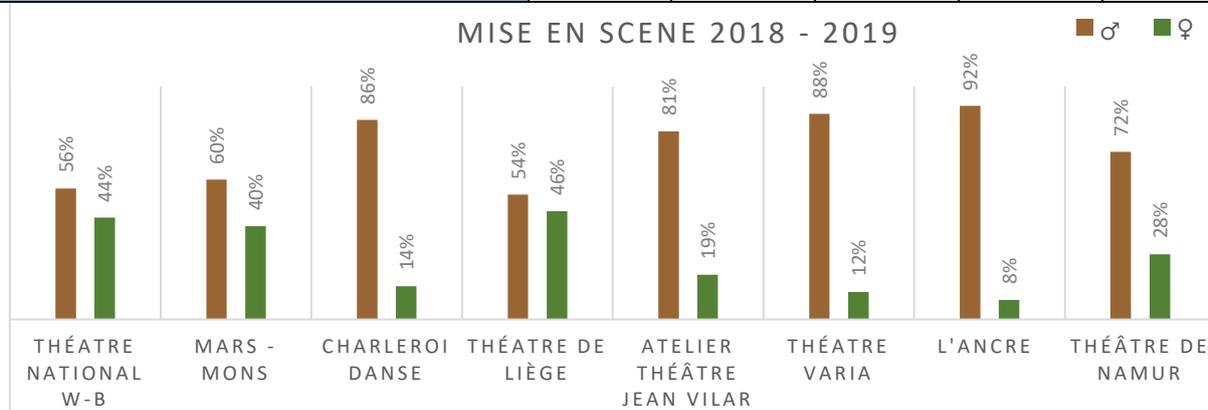
Auteurs.trices

| Auteurs.trices | | | | | |
|----------------------------|----|----|-------|-------|-------|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 41 | 22 | 63 | 65% | 35% |
| Mars - Mons | 9 | 7 | 16 | 56% | 44% |
| Charleroi danse | 26 | 10 | 36 | 72% | 28% |
| Théâtre de Liège | 85 | 46 | 131 | 65% | 35% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 31 | 11 | 42 | 74% | 26% |
| Théâtre Varia | 24 | 2 | 26 | 92% | 8% |
| L'Ancre | 19 | 6 | 25 | 76% | 24% |
| Théâtre de Namur | 31 | 9 | 40 | 77,5% | 22,5% |



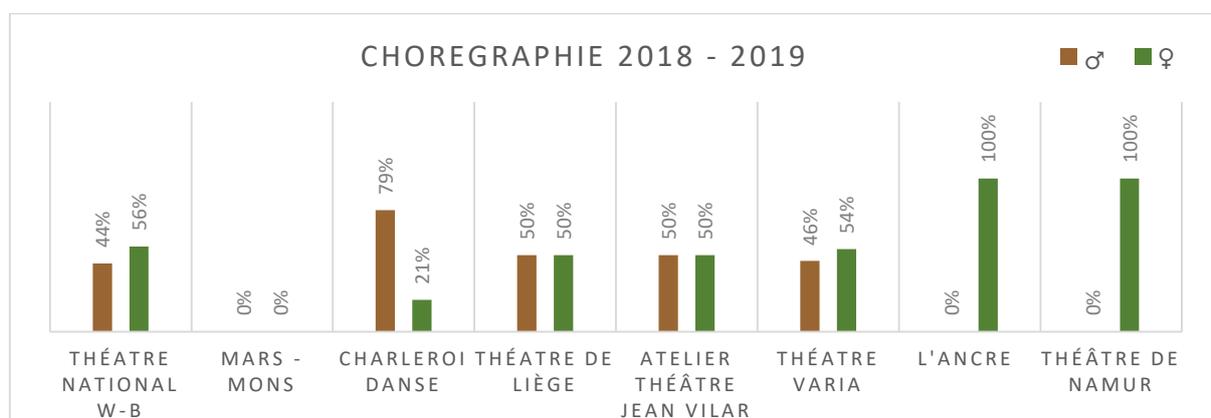
Mise en scène

| Mise en scène | | | | | |
|----------------------------|----|----|-------|-----|-----|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 18 | 14 | 32 | 56% | 44% |
| Mars - Mons | 9 | 6 | 15 | 60% | 40% |
| Charleroi danse | 6 | 1 | 7 | 86% | 14% |
| Théâtre de Liège | 30 | 26 | 56 | 54% | 46% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 21 | 5 | 26 | 81% | 19% |
| Théâtre Varia | 15 | 2 | 17 | 88% | 12% |
| L'Ancre | 11 | 1 | 12 | 92% | 8% |
| Théâtre de Namur | 18 | 7 | 25 | 72% | 28% |



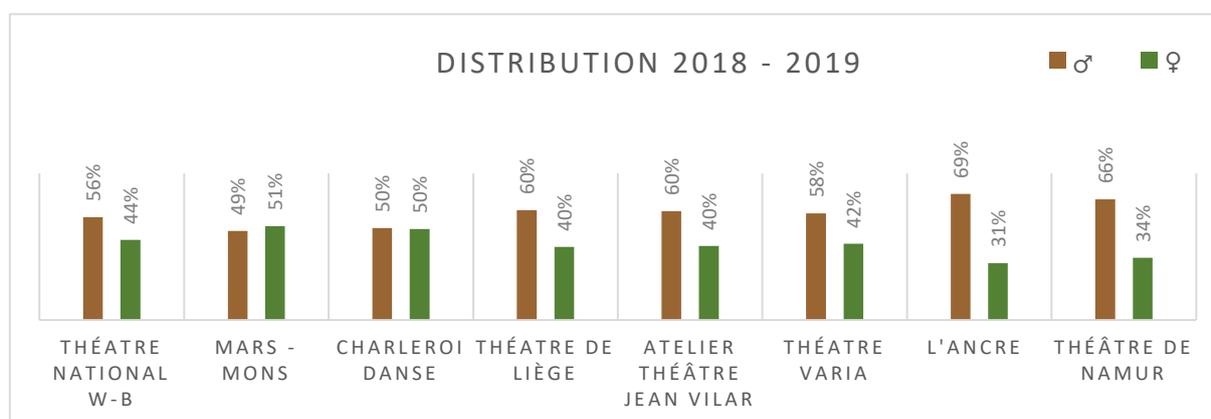
Chorégraphie

| Chorégraphie | | | | | |
|----------------------------|----|---|-------|-----|------|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 4 | 5 | 9 | 44% | 56% |
| Mars - Mons | 0 | 0 | 0 | — | — |
| Charleroi danse | 23 | 6 | 29 | 79% | 21% |
| Théâtre de Liège | 6 | 6 | 12 | 50% | 50% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 5 | 5 | 10 | 50% | 50% |
| Théâtre Varia | 6 | 7 | 13 | 46% | 54% |
| L'Ancre | 0 | 2 | 2 | 0% | 100% |
| Théâtre de Namur | 0 | 3 | 3 | 0% | 100% |



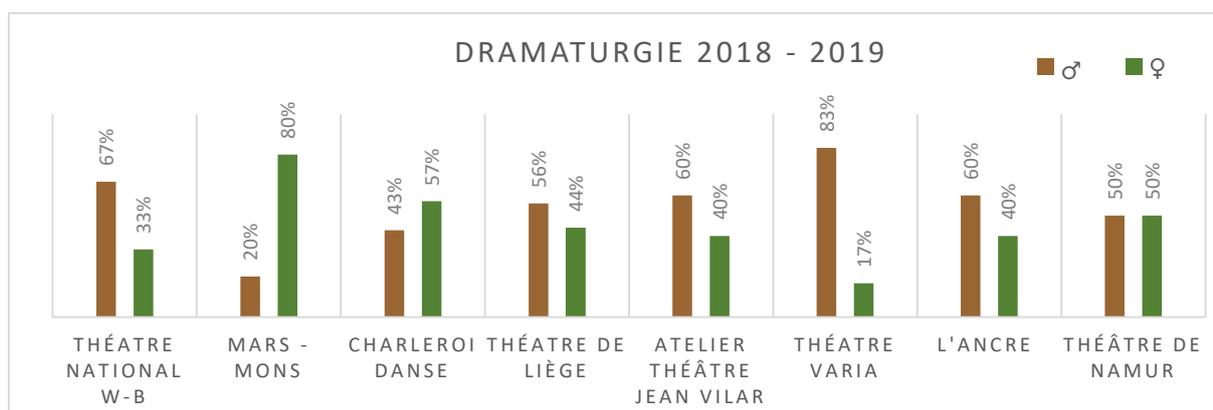
Distribution

| Distribution | | | | | |
|----------------------------|-----|-----|-------|-----|-----|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 135 | 105 | 240 | 56% | 44% |
| Mars - Mons | 37 | 39 | 76 | 49% | 51% |
| Charleroi danse | 79 | 78 | 157 | 50% | 50% |
| Théâtre de Liège | 229 | 153 | 382 | 60% | 40% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 84 | 57 | 141 | 60% | 40% |
| Théâtre Varia | 102 | 73 | 175 | 58% | 42% |
| L'Ancre | 42 | 19 | 61 | 69% | 31% |
| Théâtre de Namur | 85 | 44 | 129 | 66% | 34% |



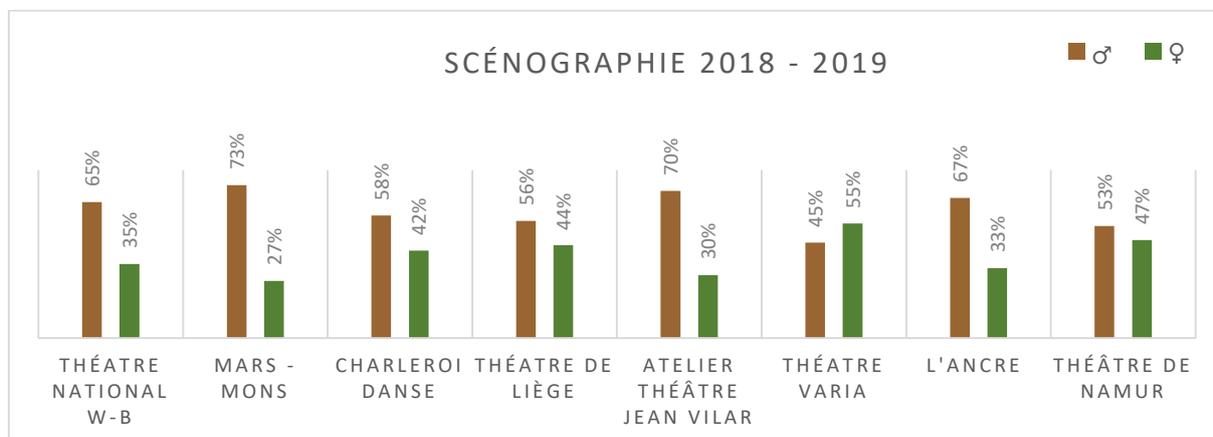
Dramaturgie

| Dramaturgie | | | | | |
|----------------------------|----|----|-------|-----|-----|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 10 | 5 | 15 | 67% | 33% |
| Mars - Mons | 1 | 4 | 5 | 20% | 80% |
| Charleroi danse | 3 | 4 | 7 | 43% | 57% |
| Théâtre de Liège | 14 | 11 | 25 | 56% | 44% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 3 | 2 | 5 | 60% | 40% |
| Théâtre Varia | 5 | 1 | 6 | 83% | 17% |
| L'Ancre | 3 | 2 | 5 | 60% | 40% |
| Théâtre de Namur | 5 | 5 | 10 | 50% | 50% |



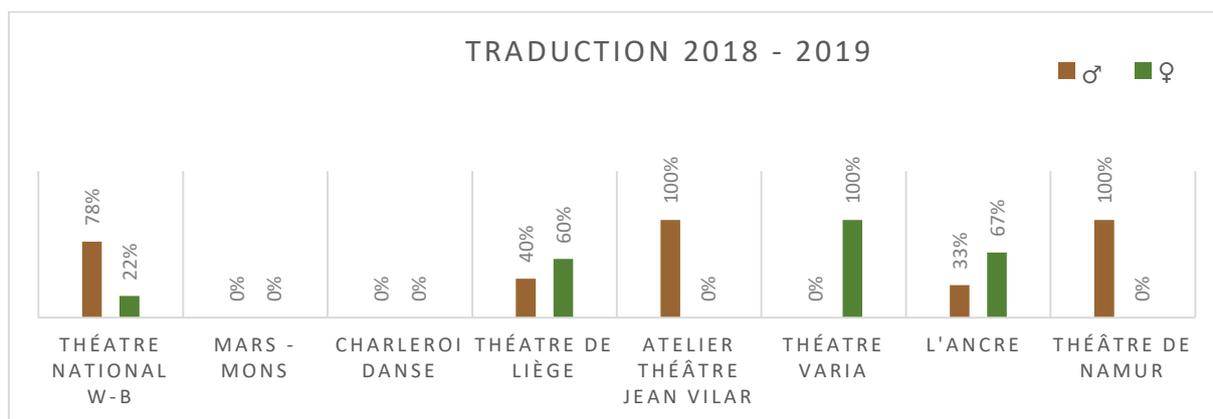
Scénographie

| Scénographie | | | | | |
|----------------------------|----|----|-------|-----|-----|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 11 | 6 | 17 | 65% | 35% |
| Mars - Mons | 8 | 3 | 11 | 73% | 27% |
| Charleroi danse | 7 | 5 | 12 | 58% | 42% |
| Théâtre de Liège | 24 | 19 | 43 | 56% | 44% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 14 | 6 | 20 | 70% | 30% |
| Théâtre Varia | 10 | 12 | 22 | 45% | 55% |
| L'Ancre | 6 | 3 | 9 | 67% | 33% |
| Théâtre de Namur | 16 | 14 | 30 | 53% | 47% |



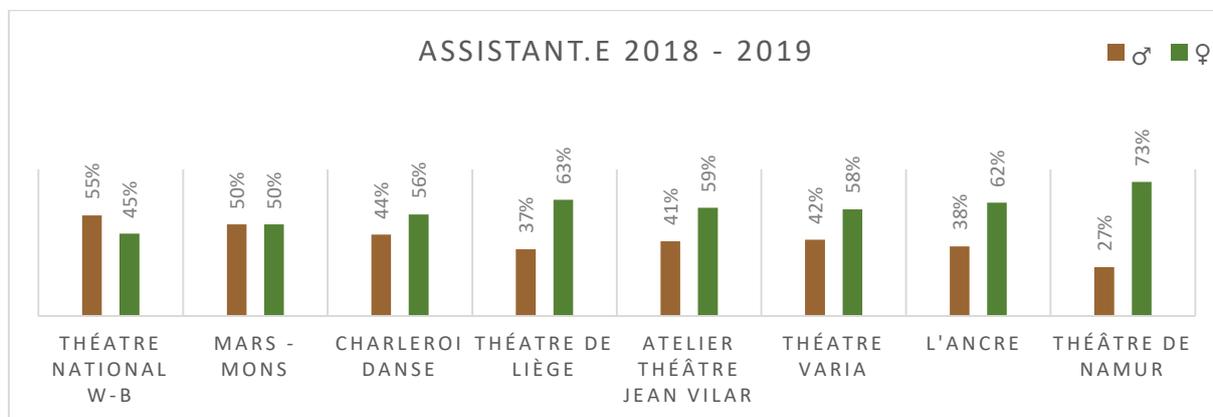
Traduction

| Traduction | | | | | |
|----------------------------|---|---|-------|------|------|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 7 | 2 | 9 | 78% | 22% |
| Mars - Mons | 0 | 0 | 0 | | |
| Charleroi danse | 0 | 0 | 0 | | |
| Théâtre de Liège | 4 | 6 | 10 | 40% | 60% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 1 | 0 | 1 | 100% | 0% |
| Théâtre Varia | 0 | 1 | 1 | 0% | 100% |
| L'Ancre | 1 | 2 | 3 | 33% | 67% |
| Théâtre de Namur | 4 | 0 | 4 | 100% | 0% |



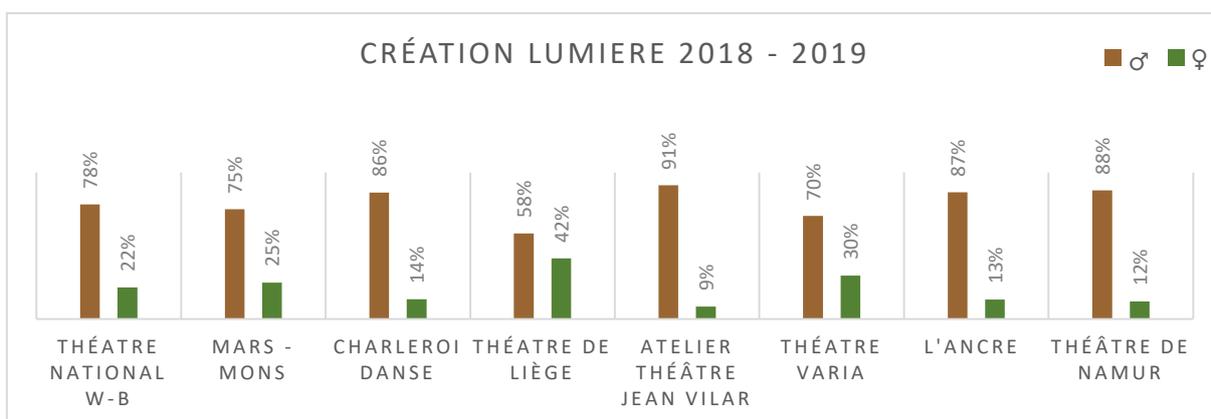
Assistant.e

| Assistant.e | | | | | |
|----------------------------|----|----|-------|-----|-----|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 22 | 18 | 40 | 55% | 45% |
| Mars - Mons | 11 | 11 | 22 | 50% | 50% |
| Charleroi danse | 12 | 15 | 27 | 44% | 56% |
| Théâtre de Liège | 23 | 40 | 63 | 37% | 63% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 9 | 13 | 22 | 41% | 59% |
| Théâtre Varia | 15 | 21 | 36 | 42% | 58% |
| L'Ancre | 8 | 13 | 21 | 38% | 62% |
| Théâtre de Namur | 8 | 22 | 30 | 27% | 73% |



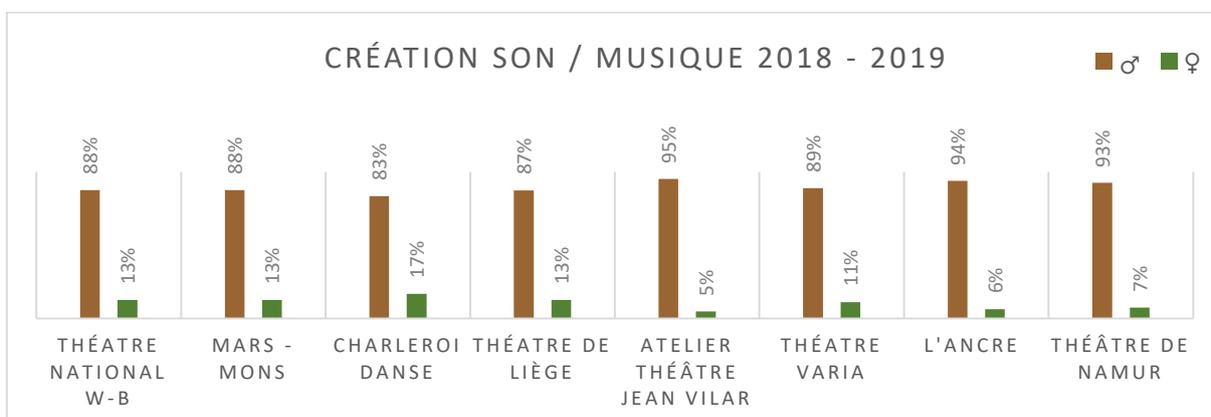
Création lumière

| Création lumière | | | | | |
|----------------------------|----|----|-------|-----|-----|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 18 | 5 | 23 | 78% | 22% |
| Mars - Mons | 9 | 3 | 12 | 75% | 25% |
| Charleroi danse | 19 | 3 | 22 | 86% | 14% |
| Théâtre de Liège | 31 | 22 | 53 | 58% | 42% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 21 | 2 | 23 | 91% | 9% |
| Théâtre Varia | 19 | 8 | 27 | 70% | 30% |
| L'Ancre | 13 | 2 | 15 | 87% | 13% |
| Théâtre de Namur | 22 | 3 | 25 | 88% | 12% |



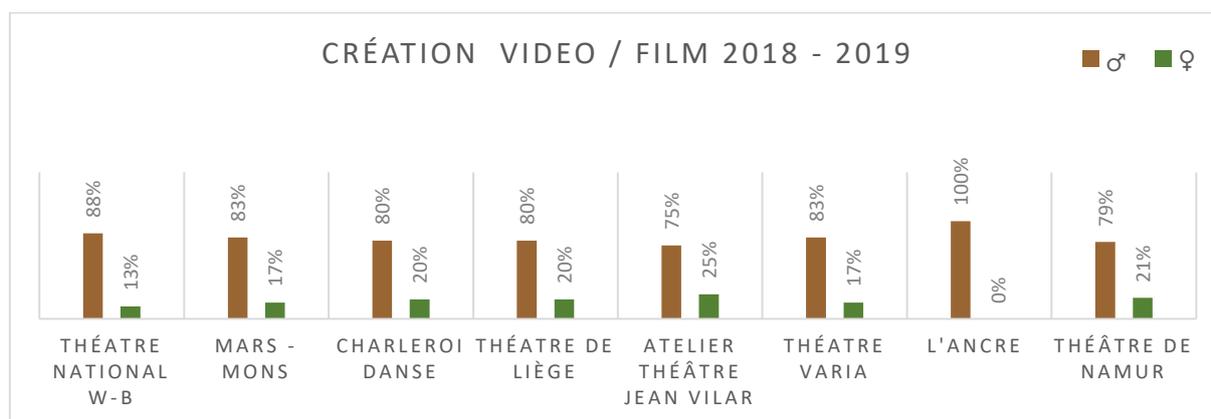
Création son / musique

| Création son / musique | | | | | |
|----------------------------|----|----|-------|-----|-----|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 28 | 4 | 32 | 88% | 13% |
| Mars - Mons | 7 | 1 | 8 | 88% | 13% |
| Charleroi danse | 40 | 8 | 48 | 83% | 17% |
| Théâtre de Liège | 69 | 10 | 79 | 87% | 13% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 20 | 1 | 21 | 95% | 5% |
| Théâtre Varia | 24 | 3 | 27 | 89% | 11% |
| L'Ancre | 15 | 1 | 16 | 94% | 6% |
| Théâtre de Namur | 25 | 2 | 27 | 93% | 7% |



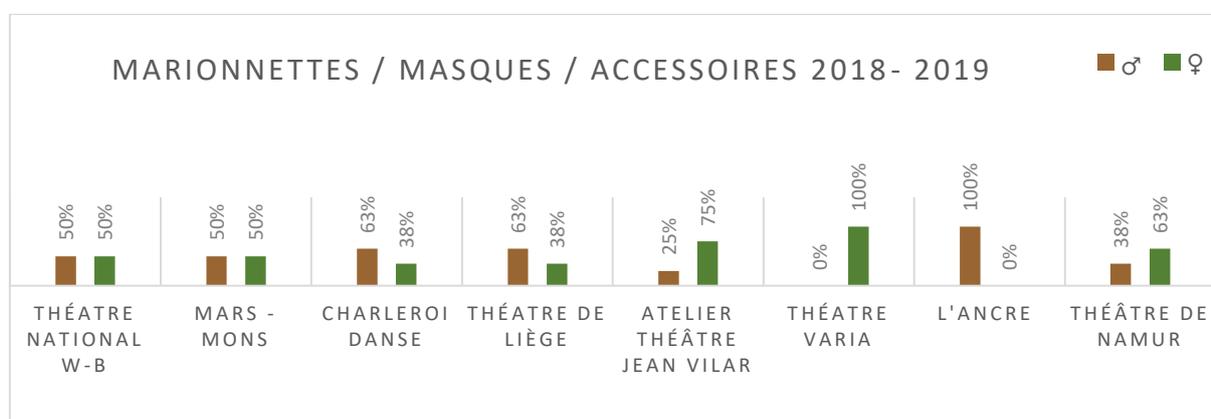
Création vidéo / film

| Création vidéo / film | | | | | |
|----------------------------|----|---|-------|------|-----|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 14 | 2 | 16 | 88% | 13% |
| Mars - Mons | 5 | 1 | 6 | 83% | 17% |
| Charleroi danse | 4 | 1 | 5 | 80% | 20% |
| Théâtre de Liège | 24 | 6 | 30 | 80% | 20% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 3 | 1 | 4 | 75% | 25% |
| Théâtre Varia | 5 | 1 | 6 | 83% | 17% |
| L'Ancre | 4 | 0 | 4 | 100% | 0% |
| Théâtre de Namur | 11 | 3 | 14 | 79% | 21% |



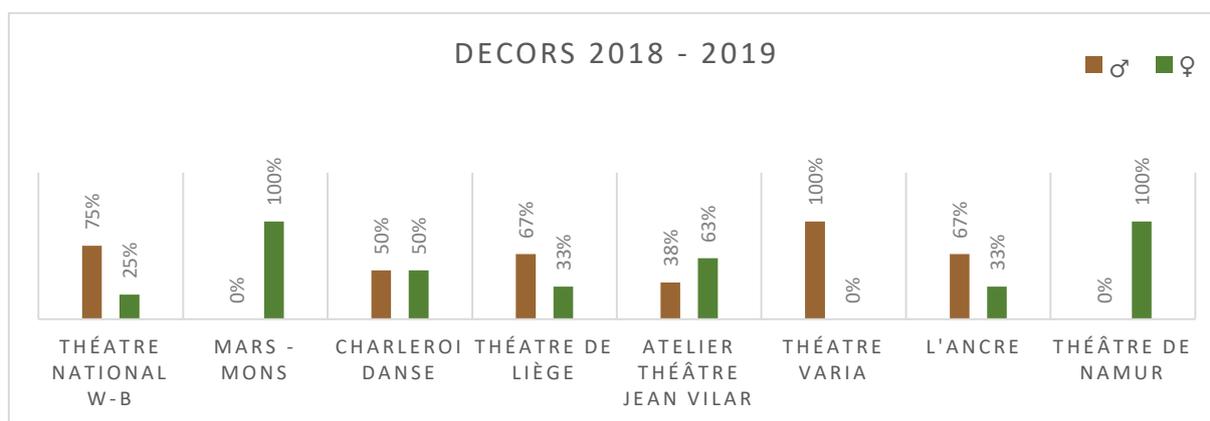
Marionnettes / masques / accessoires

| Marionnettes / masques / accessoires | | | | | |
|--------------------------------------|---|---|-------|------|------|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 5 | 5 | 10 | 50% | 50% |
| Mars - Mons | 2 | 2 | 4 | 50% | 50% |
| Charleroi danse | 5 | 3 | 8 | 63% | 38% |
| Théâtre de Liège | 5 | 3 | 8 | 63% | 38% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 1 | 3 | 4 | 25% | 75% |
| Théâtre Varia | 0 | 6 | 6 | 0% | 100% |
| L'Ancre | 2 | 0 | 2 | 100% | 0% |
| Théâtre de Namur | 3 | 5 | 8 | 38% | 63% |



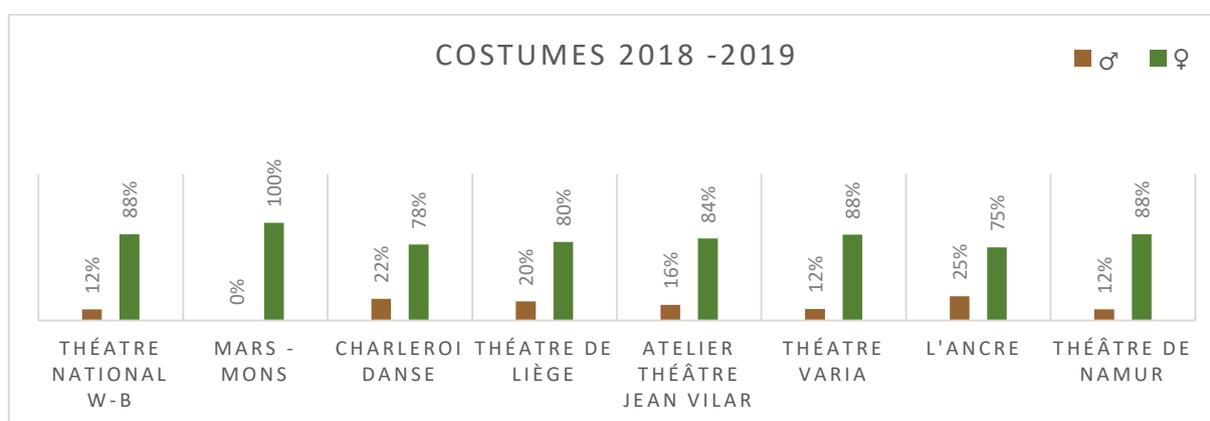
Décors

| Décors | | | | | |
|----------------------------|----|----|-------|------|------|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 12 | 4 | 16 | 75% | 25% |
| Mars - Mons | 0 | 4 | 4 | 0% | 100% |
| Charleroi danse | 2 | 2 | 4 | 50% | 50% |
| Théâtre de Liège | 20 | 10 | 30 | 67% | 33% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 3 | 5 | 8 | 38% | 63% |
| Théâtre Varia | 6 | 0 | 6 | 100% | 0% |
| L'Ancre | 4 | 2 | 6 | 67% | 33% |
| Théâtre de Namur | 0 | 3 | 3 | 0% | 100% |



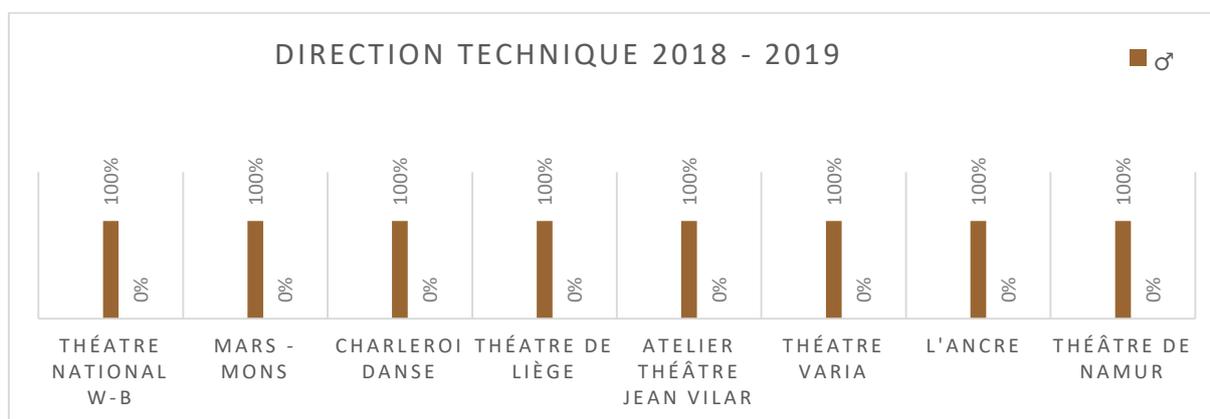
Costumes

| Costumes | | | | | |
|----------------------------|----|----|-------|-----|------|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 3 | 23 | 26 | 12% | 88% |
| Mars - Mons | 0 | 9 | 9 | 0% | 100% |
| Charleroi danse | 6 | 21 | 27 | 22% | 78% |
| Théâtre de Liège | 12 | 49 | 61 | 20% | 80% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 4 | 21 | 25 | 16% | 84% |
| Théâtre Varia | 3 | 22 | 25 | 12% | 88% |
| L'Ancre | 2 | 6 | 8 | 25% | 75% |
| Théâtre de Namur | 3 | 23 | 26 | 12% | 88% |



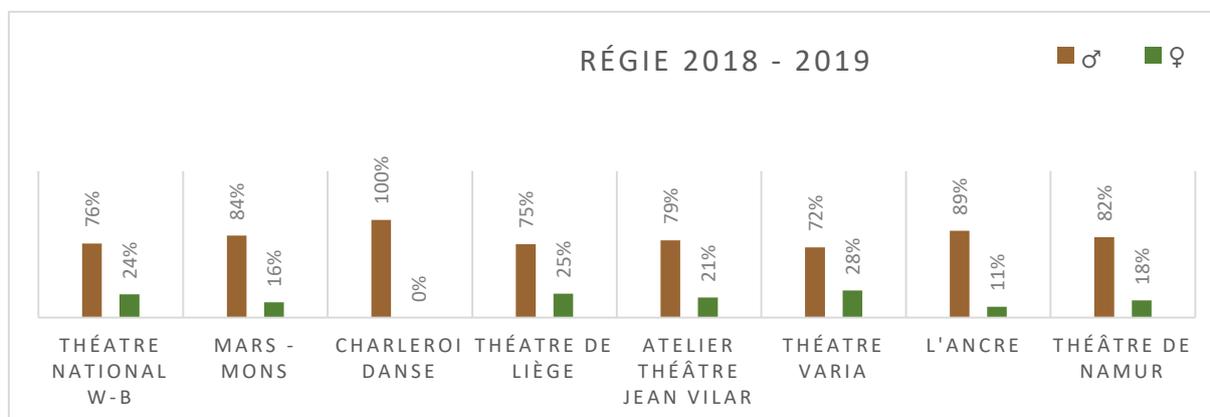
Direction technique

| Direction technique | | | | | |
|----------------------------|---|---|-------|------|-----|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 5 | 0 | 5 | 100% | 0% |
| Mars - Mons | 2 | 0 | 2 | 100% | 0% |
| Charleroi danse | 9 | 0 | 9 | 100% | 0% |
| Théâtre de Liège | 7 | 0 | 7 | 100% | 0% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 7 | 0 | 7 | 100% | 0% |
| Théâtre Varia | 5 | 0 | 5 | 100% | 0% |
| L'Ancre | 2 | 0 | 2 | 100% | 0% |
| Théâtre de Namur | 4 | 0 | 4 | 100% | 0% |



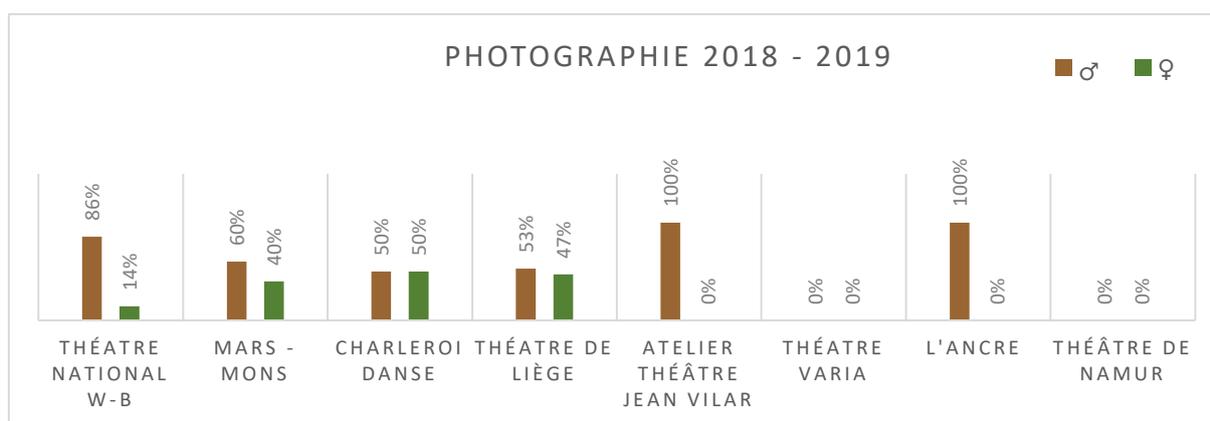
Régie

| Régie | | | | | |
|----------------------------|----|----|-------|------|-----|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 35 | 11 | 46 | 76% | 24% |
| Mars - Mons | 16 | 3 | 19 | 84% | 16% |
| Charleroi danse | 20 | 0 | 20 | 100% | 0% |
| Théâtre de Liège | 61 | 20 | 81 | 75% | 25% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 23 | 6 | 29 | 79% | 21% |
| Théâtre Varia | 18 | 7 | 25 | 72% | 28% |
| L'Ancre | 16 | 2 | 18 | 89% | 11% |
| Théâtre de Namur | 28 | 6 | 34 | 82% | 18% |



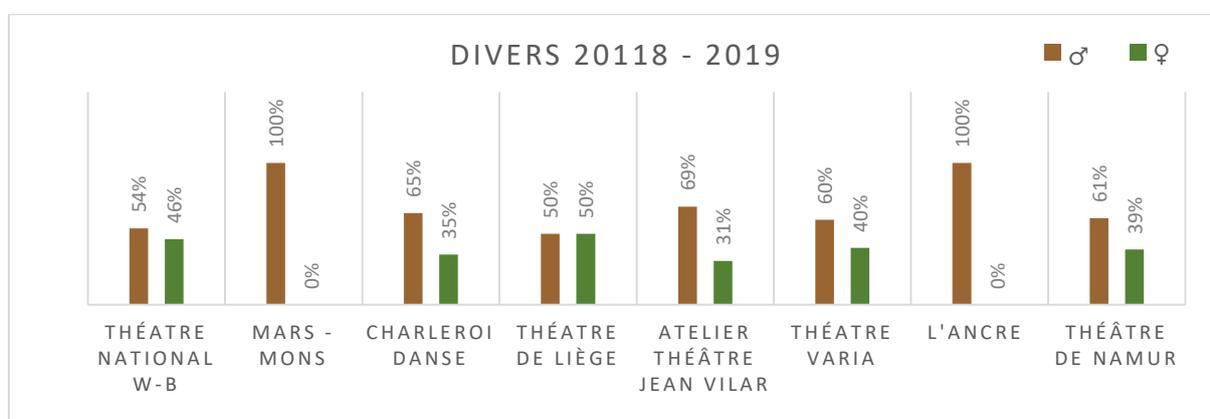
Photographie

| Photographie | | | | | |
|----------------------------|---|---|-------|------|-----|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 6 | 1 | 7 | 86% | 14% |
| Mars - Mons | 3 | 2 | 5 | 60% | 40% |
| Charleroi danse | 1 | 1 | 2 | 50% | 50% |
| Théâtre de Liège | 9 | 8 | 17 | 53% | 47% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 1 | 0 | 1 | 100% | 0% |
| Théâtre Varia | 0 | 0 | 0 | | |
| L'Ancre | 1 | 0 | 1 | 100% | 0% |
| Théâtre de Namur | 0 | 0 | 0 | | |



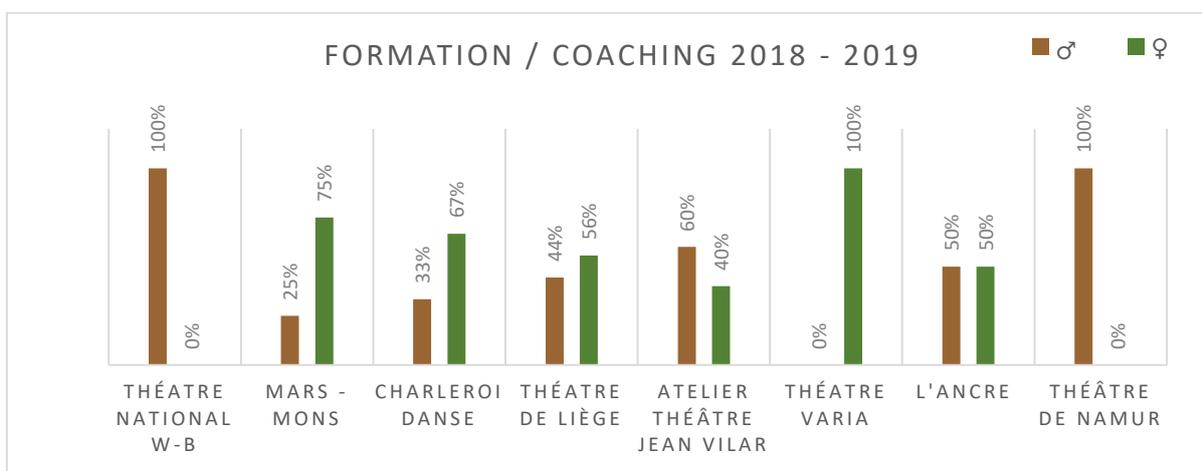
Divers

| Divers | | | | | |
|----------------------------|----|----|-------|------|-----|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 7 | 6 | 13 | 54% | 46% |
| Mars - Mons | 1 | 0 | 1 | 100% | 0% |
| Charleroi danse | 11 | 6 | 17 | 65% | 35% |
| Théâtre de Liège | 32 | 32 | 64 | 50% | 50% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 18 | 8 | 26 | 69% | 31% |
| Théâtre Varia | 9 | 6 | 15 | 60% | 40% |
| L'Ancre | 1 | 0 | 1 | 100% | 0% |
| Théâtre de Namur | 11 | 7 | 18 | 61% | 39% |



Formation / coaching

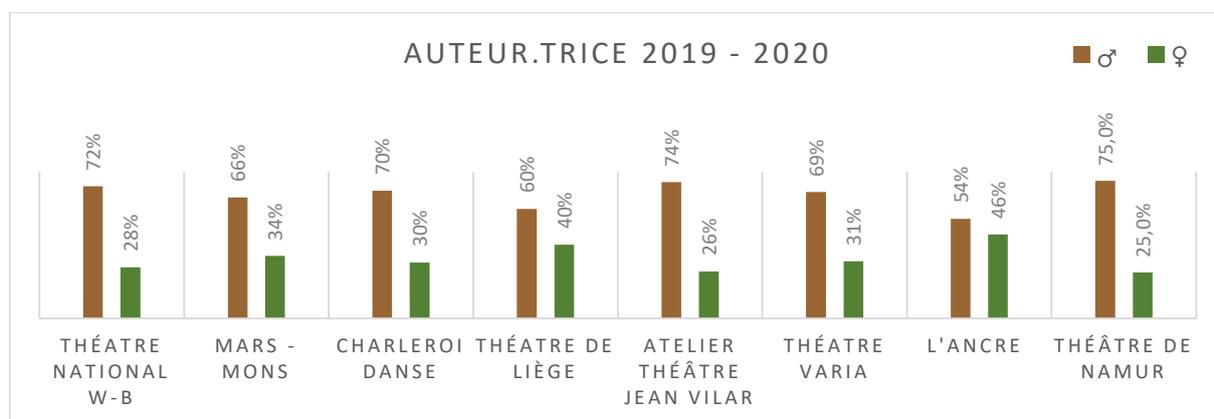
| Formation / coaching | | | | | |
|----------------------------|---|---|-------|------|------|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 2 | 0 | 2 | 100% | 0% |
| Mars - Mons | 1 | 3 | 4 | 25% | 75% |
| Charleroi danse | 1 | 2 | 3 | 33% | 67% |
| Théâtre de Liège | 4 | 5 | 9 | 44% | 56% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 6 | 4 | 10 | 60% | 40% |
| Théâtre Varia | 0 | 1 | 1 | 0% | 100% |
| L'Ancre | 2 | 2 | 4 | 50% | 50% |
| Théâtre de Namur | 1 | 0 | 1 | 100% | 0% |



Genre par fonction – Année 2019-2020

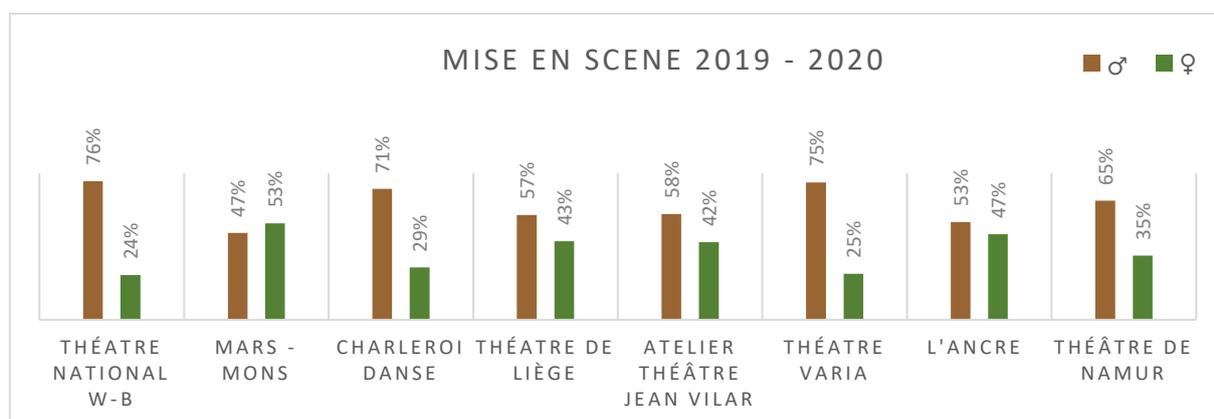
Auteurs.trices

| Auteur.trice | | | | | |
|----------------------------|----|----|-------|-------|-------|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 44 | 17 | 61 | 72% | 28% |
| Mars - Mons | 29 | 15 | 44 | 66% | 34% |
| Charleroi danse | 16 | 7 | 23 | 70% | 30% |
| Théâtre de Liège | 55 | 37 | 92 | 60% | 40% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 29 | 10 | 39 | 74% | 26% |
| Théâtre Varia | 31 | 14 | 45 | 69% | 31% |
| L'Ancre | 19 | 16 | 35 | 54% | 46% |
| Théâtre de Namur | 27 | 9 | 36 | 75,0% | 25,0% |



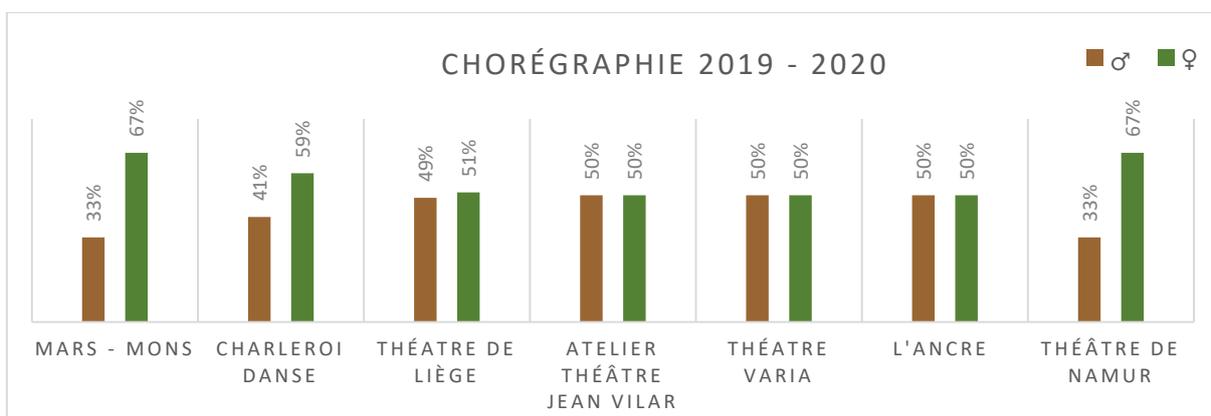
Mise en scène

| Mise en scène | | | | | |
|----------------------------|----|----|-------|-----|-----|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 28 | 9 | 37 | 76% | 24% |
| Mars - Mons | 9 | 10 | 19 | 47% | 53% |
| Charleroi danse | 5 | 2 | 7 | 71% | 29% |
| Théâtre de Liège | 24 | 18 | 42 | 57% | 43% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 15 | 11 | 26 | 58% | 42% |
| Théâtre Varia | 18 | 6 | 24 | 75% | 25% |
| L'Ancre | 8 | 7 | 15 | 53% | 47% |
| Théâtre de Namur | 13 | 7 | 20 | 65% | 35% |



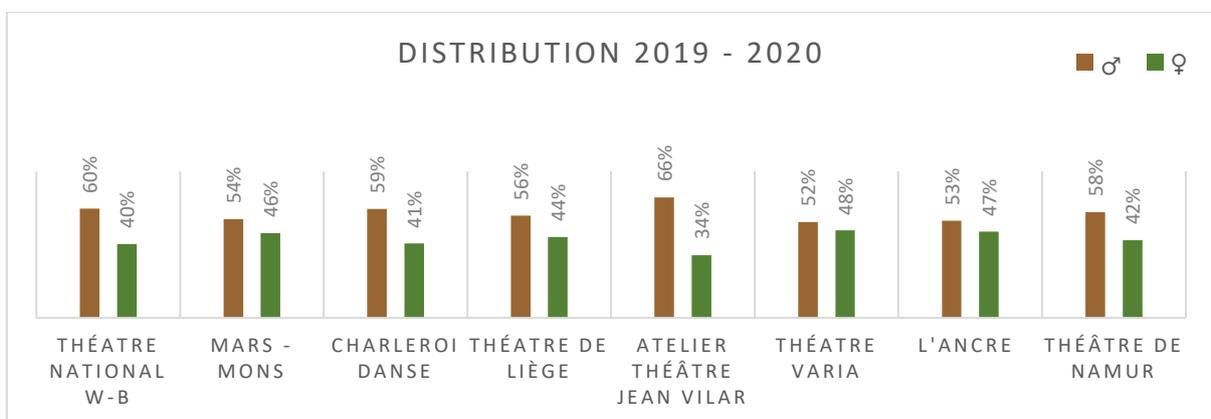
Chorégraphie

| Chorégraphie | | | | | |
|----------------------------|----|----|-------|-----|-----|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 6 | 7 | 13 | 46% | 54% |
| Mars - Mons | 3 | 6 | 9 | 33% | 67% |
| Charleroi danse | 12 | 17 | 29 | 41% | 59% |
| Théâtre de Liège | 22 | 23 | 45 | 49% | 51% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 3 | 3 | 6 | 50% | 50% |
| Théâtre Varia | 1 | 1 | 2 | 50% | 50% |
| L'Ancre | 3 | 3 | 6 | 50% | 50% |
| Théâtre de Namur | 3 | 6 | 9 | 33% | 67% |



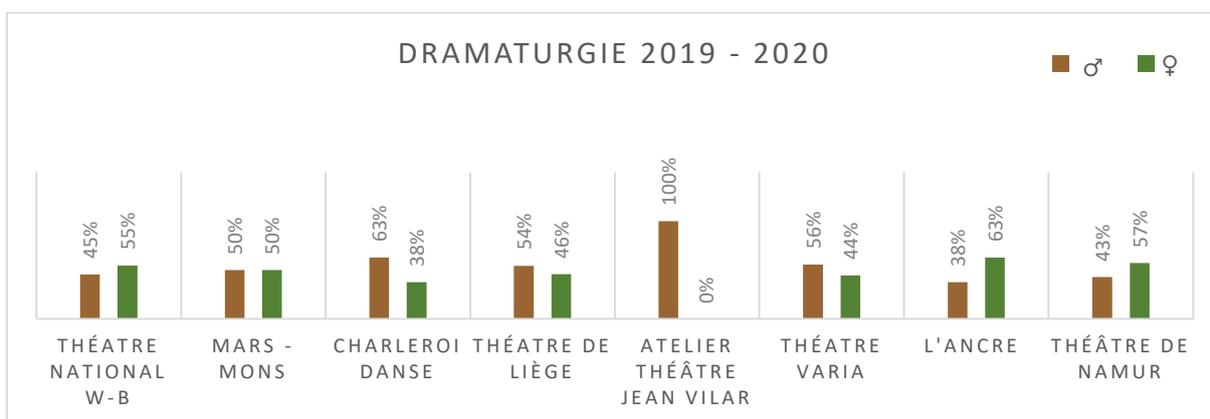
Distribution

| Distribution | | | | | |
|----------------------------|-----|-----|-------|-----|-----|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 145 | 98 | 243 | 60% | 40% |
| Mars - Mons | 99 | 85 | 184 | 54% | 46% |
| Charleroi danse | 104 | 71 | 175 | 59% | 41% |
| Théâtre de Liège | 191 | 151 | 342 | 56% | 44% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 119 | 62 | 181 | 66% | 34% |
| Théâtre Varia | 68 | 62 | 130 | 52% | 48% |
| L'Ancre | 53 | 47 | 100 | 53% | 47% |
| Théâtre de Namur | 60 | 44 | 104 | 58% | 42% |



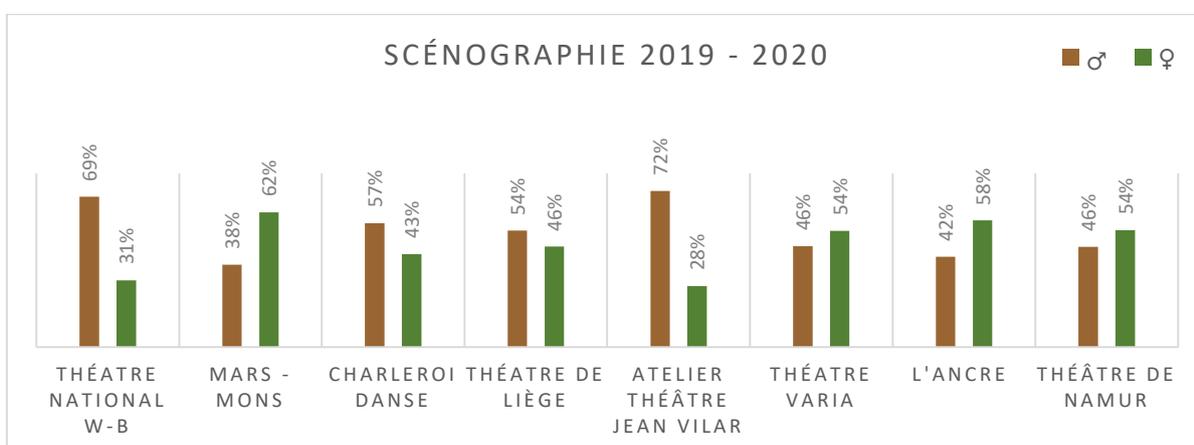
Dramaturgie

| Dramaturgie | | | | | |
|----------------------------|----|----|-------|------|-----|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 10 | 12 | 22 | 45% | 55% |
| Mars - Mons | 9 | 9 | 18 | 50% | 50% |
| Charleroi danse | 5 | 3 | 8 | 63% | 38% |
| Théâtre de Liège | 19 | 16 | 35 | 54% | 46% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 3 | 0 | 3 | 100% | 0% |
| Théâtre Varia | 5 | 4 | 9 | 56% | 44% |
| L'Ancre | 3 | 5 | 8 | 38% | 63% |
| Théâtre de Namur | 3 | 4 | 7 | 43% | 57% |



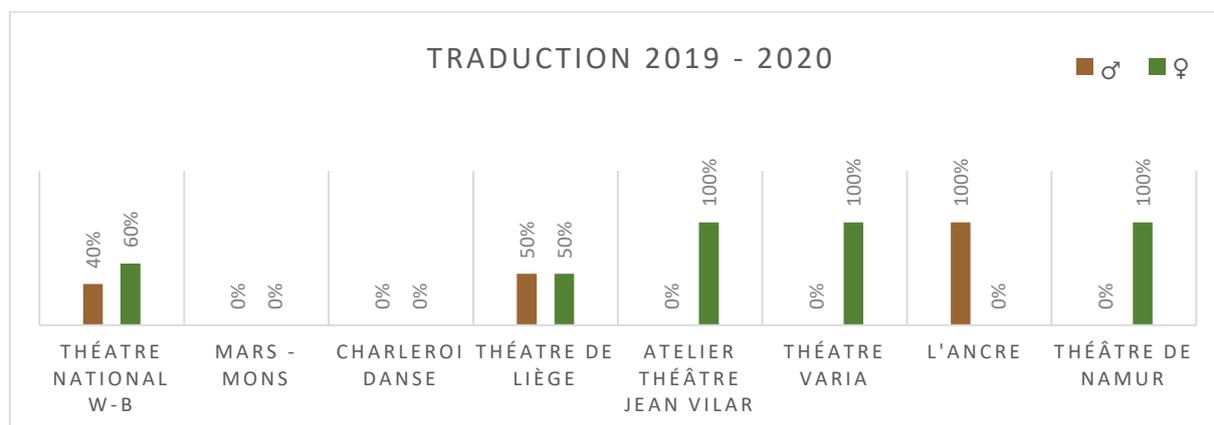
Scénographie

| Scénographie | | | | | |
|----------------------------|----|----|-------|-----|-----|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 18 | 8 | 26 | 69% | 31% |
| Mars - Mons | 11 | 18 | 29 | 38% | 62% |
| Charleroi danse | 8 | 6 | 14 | 57% | 43% |
| Théâtre de Liège | 22 | 19 | 41 | 54% | 46% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 18 | 7 | 25 | 72% | 28% |
| Théâtre Varia | 13 | 15 | 28 | 46% | 54% |
| L'Ancre | 5 | 7 | 12 | 42% | 58% |
| Théâtre de Namur | 6 | 7 | 13 | 46% | 54% |



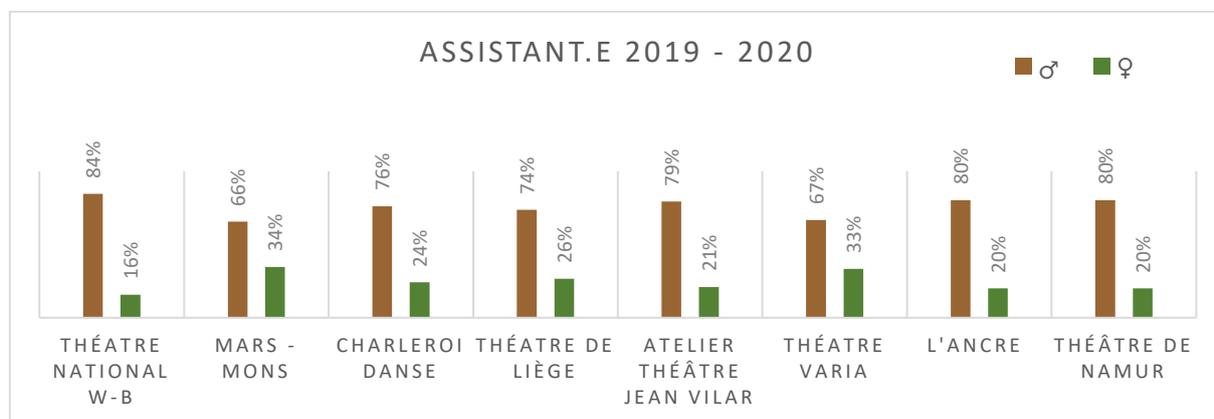
Traduction

| Traduction | | | | | |
|----------------------------|---|---|-------|------|------|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 2 | 3 | 5 | 40% | 60% |
| Mars - Mons | 4 | 2 | 6 | | |
| Charleroi danse | 0 | 0 | 0 | | |
| Théâtre de Liège | 2 | 2 | 4 | 50% | 50% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 0 | 2 | 2 | 0% | 100% |
| Théâtre Varia | 0 | 1 | 1 | 0% | 100% |
| L'Ancre | 1 | 0 | 1 | 100% | 0% |
| Théâtre de Namur | 0 | 1 | 1 | 0% | 100% |



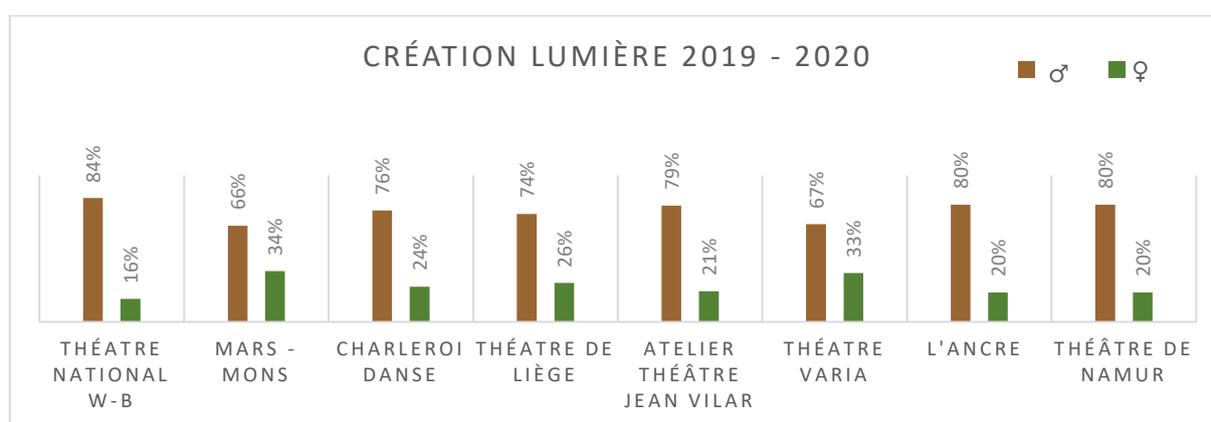
Assistant.e

| Assistant.e | | | | | |
|----------------------------|----|----|-------|-----|-----|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 27 | 5 | 32 | 84% | 16% |
| Mars - Mons | 19 | 10 | 29 | 66% | 34% |
| Charleroi danse | 19 | 6 | 25 | 76% | 24% |
| Théâtre de Liège | 39 | 14 | 53 | 74% | 26% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 19 | 5 | 24 | 79% | 21% |
| Théâtre Varia | 12 | 6 | 18 | 67% | 33% |
| L'Ancre | 12 | 3 | 15 | 80% | 20% |
| Théâtre de Namur | 20 | 5 | 25 | 80% | 20% |



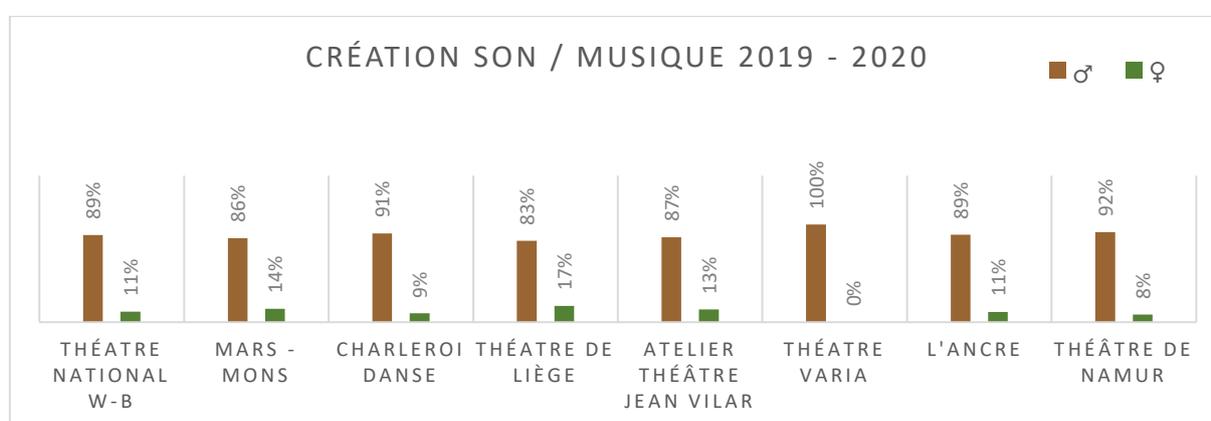
Création lumière

| Création lumière | | | | | |
|----------------------------|----|----|-------|-----|-----|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 27 | 5 | 32 | 84% | 16% |
| Mars - Mons | 19 | 10 | 29 | 66% | 34% |
| Charleroi danse | 19 | 6 | 25 | 76% | 24% |
| Théâtre de Liège | 39 | 14 | 53 | 74% | 26% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 19 | 5 | 24 | 79% | 21% |
| Théâtre Varia | 12 | 6 | 18 | 67% | 33% |
| L'Ancre | 12 | 3 | 15 | 80% | 20% |
| Théâtre de Namur | 20 | 5 | 25 | 80% | 20% |



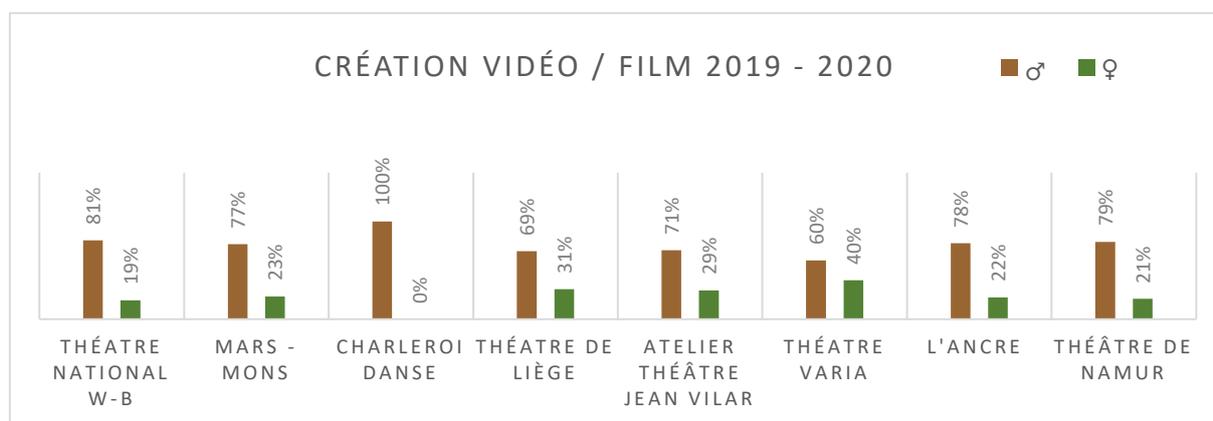
Création son / musique

| Création son / musique | | | | | |
|----------------------------|----|----|-------|------|-----|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 42 | 5 | 47 | 89% | 11% |
| Mars - Mons | 31 | 5 | 36 | 86% | 14% |
| Charleroi danse | 30 | 3 | 33 | 91% | 9% |
| Théâtre de Liège | 55 | 11 | 66 | 83% | 17% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 20 | 3 | 23 | 87% | 13% |
| Théâtre Varia | 24 | 0 | 24 | 100% | 0% |
| L'Ancre | 17 | 2 | 19 | 89% | 11% |
| Théâtre de Namur | 24 | 2 | 26 | 92% | 8% |



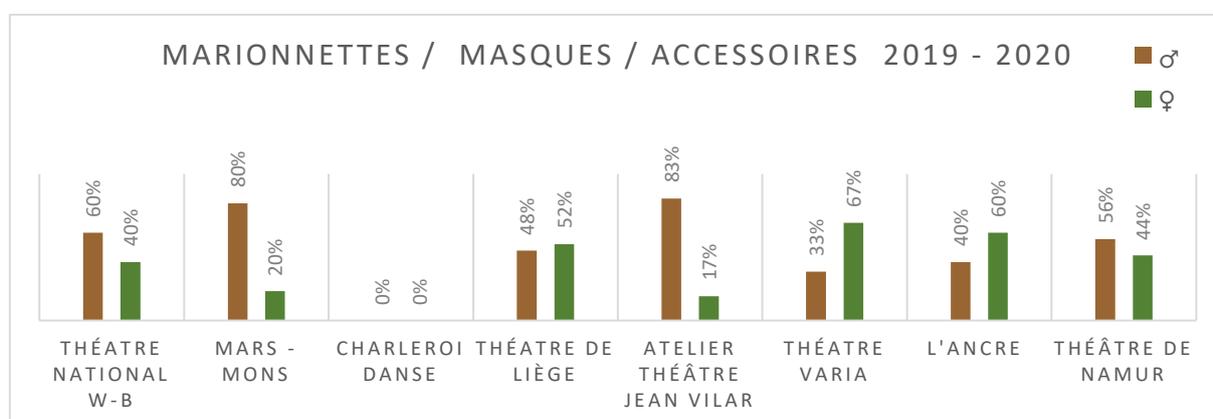
Création vidéo / film

| Création vidéo / film | | | | | |
|----------------------------|----|----|-------|------|-----|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 25 | 6 | 31 | 81% | 19% |
| Mars - Mons | 10 | 3 | 13 | 77% | 23% |
| Charleroi danse | 4 | 0 | 4 | 100% | 0% |
| Théâtre de Liège | 25 | 11 | 36 | 69% | 31% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 12 | 5 | 17 | 71% | 29% |
| Théâtre Varia | 6 | 4 | 10 | 60% | 40% |
| L'Ancre | 7 | 2 | 9 | 78% | 22% |
| Théâtre de Namur | 19 | 5 | 24 | 79% | 21% |



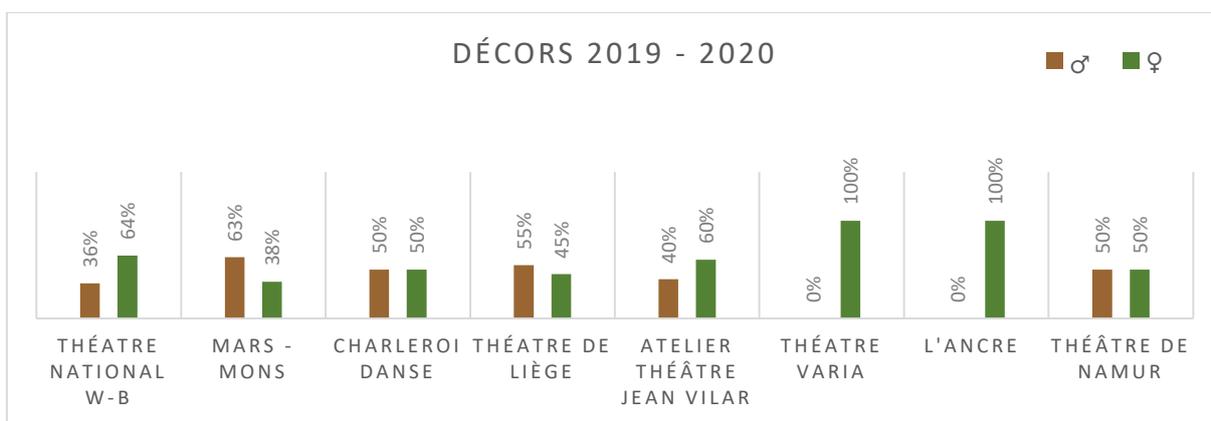
Marionnettes / masques / accessoires

| Marionnettes / masques / accessoires | | | | | |
|--------------------------------------|----|----|-------|-----|-----|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 3 | 2 | 5 | 60% | 40% |
| Mars - Mons | 4 | 1 | 5 | 80% | 20% |
| Charleroi danse | 0 | 0 | 0 | | |
| Théâtre de Liège | 11 | 12 | 23 | 48% | 52% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 5 | 1 | 6 | 83% | 17% |
| Théâtre Varia | 3 | 6 | 9 | 33% | 67% |
| L'Ancre | 2 | 3 | 5 | 40% | 60% |
| Théâtre de Namur | 5 | 4 | 9 | 56% | 44% |



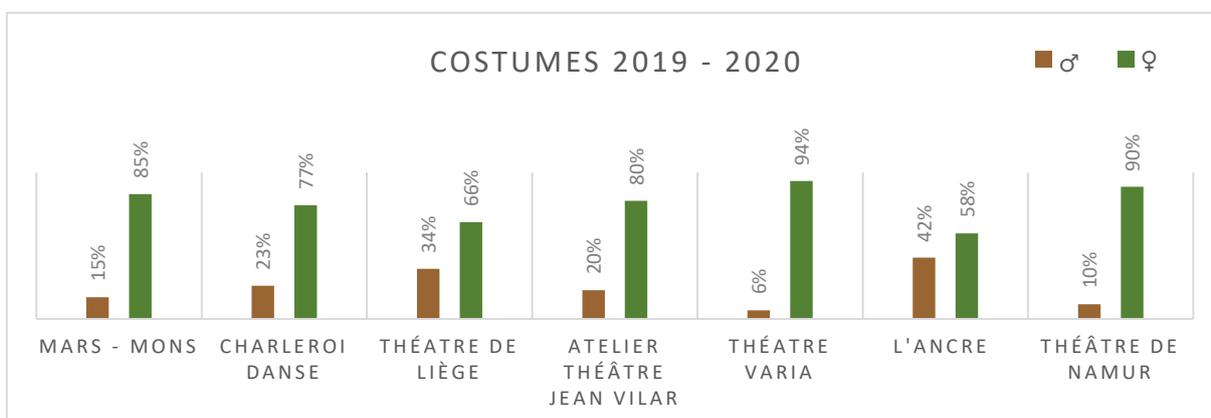
Décors

| Décors | | | | | |
|----------------------------|---|---|-------|-----|------|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 5 | 9 | 14 | 36% | 64% |
| Mars - Mons | 5 | 3 | 8 | 63% | 38% |
| Charleroi danse | 3 | 3 | 6 | 50% | 50% |
| Théâtre de Liège | 6 | 5 | 11 | 55% | 45% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 4 | 6 | 10 | 40% | 60% |
| Théâtre Varia | 0 | 2 | 2 | 0% | 100% |
| L'Ancre | 0 | 1 | 1 | 0% | 100% |
| Théâtre de Namur | 2 | 2 | 4 | 50% | 50% |



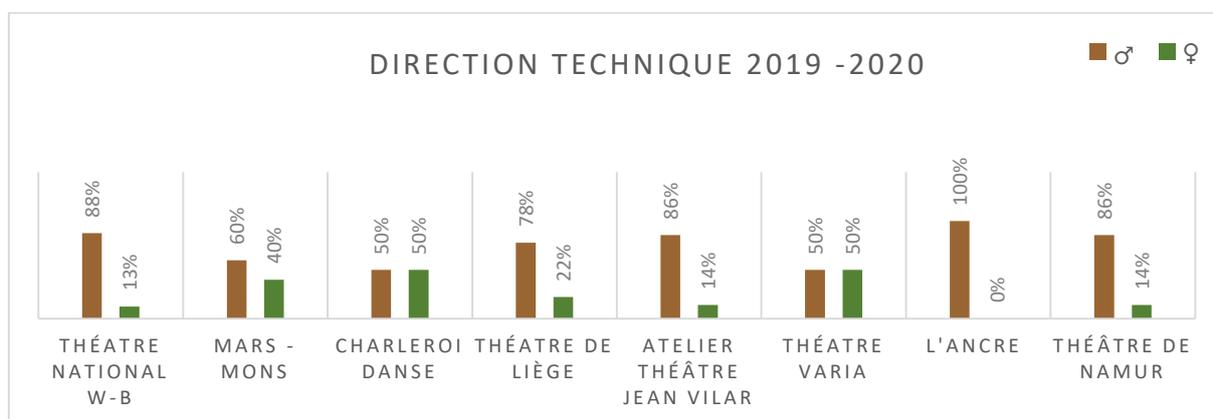
Costumes

| Costumes | | | | | |
|----------------------------|----|----|-------|-----|-----|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 7 | 22 | 29 | 24% | 76% |
| Mars - Mons | 4 | 23 | 27 | 15% | 85% |
| Charleroi danse | 7 | 24 | 31 | 23% | 77% |
| Théâtre de Liège | 14 | 27 | 41 | 34% | 66% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 8 | 33 | 41 | 20% | 80% |
| Théâtre Varia | 1 | 16 | 17 | 6% | 94% |
| L'Ancre | 5 | 7 | 12 | 42% | 58% |
| Théâtre de Namur | 2 | 18 | 20 | 10% | 90% |



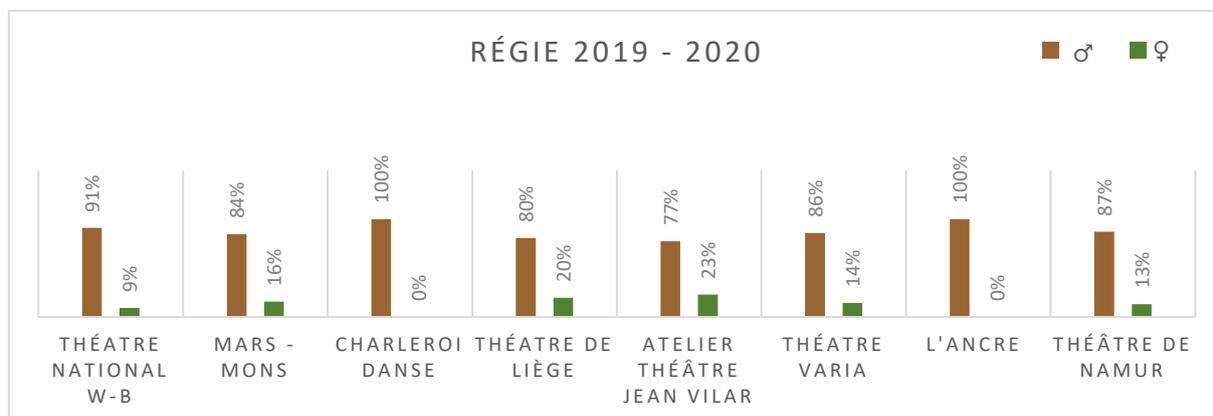
Direction technique

| Direction technique | | | | | |
|----------------------------|---|---|-------|-------|-------|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 7 | 1 | 8 | 87,5% | 12,5% |
| Mars - Mons | 3 | 2 | 5 | 60% | 40% |
| Charleroi danse | 1 | 1 | 2 | 50% | 50% |
| Théâtre de Liège | 7 | 2 | 9 | 78% | 22% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 6 | 1 | 7 | 86% | 14% |
| Théâtre Varia | 1 | 1 | 2 | 50% | 50% |
| L'Ancre | 2 | 0 | 2 | 100% | 0% |
| Théâtre de Namur | 6 | 1 | 7 | 86% | 14% |



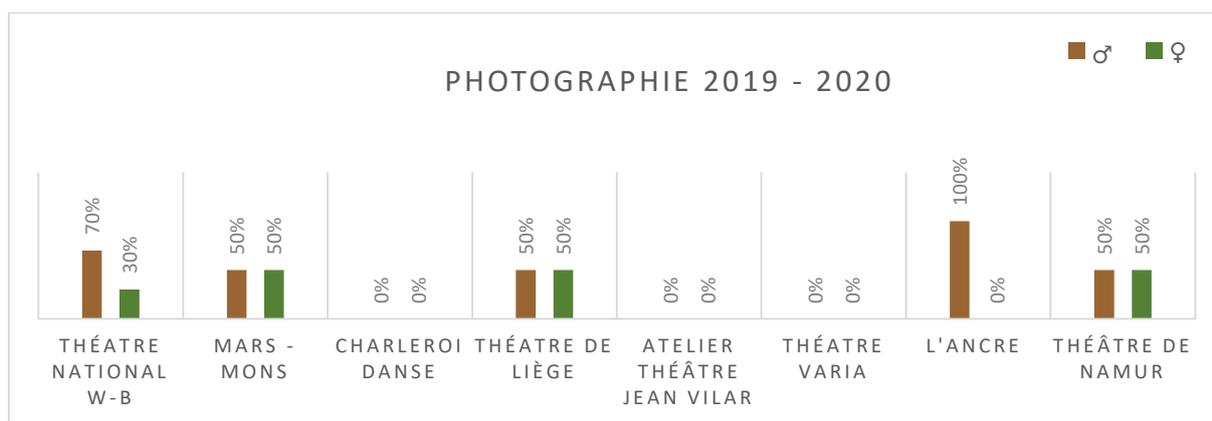
Régie

| Régie | | | | | |
|----------------------------|----|---|-------|------|-----|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 60 | 6 | 66 | 91% | 9% |
| Mars - Mons | 27 | 5 | 32 | 84% | 16% |
| Charleroi danse | 28 | 0 | 28 | 100% | 0% |
| Théâtre de Liège | 37 | 9 | 46 | 80% | 20% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 24 | 7 | 31 | 77% | 23% |
| Théâtre Varia | 12 | 2 | 14 | 86% | 14% |
| L'Ancre | 12 | 0 | 12 | 100% | 0% |
| Théâtre de Namur | 20 | 3 | 23 | 87% | 13% |



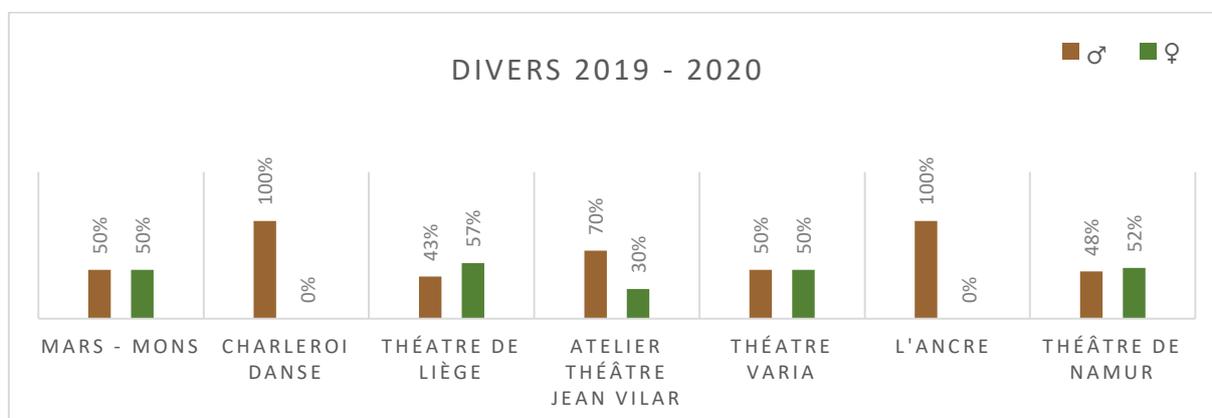
Photographie

| Photographie | | | | | |
|----------------------------|---|---|-------|------|-----|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 7 | 3 | 10 | 70% | 30% |
| Mars - Mons | 3 | 3 | 6 | 50% | 50% |
| Charleroi danse | 0 | 0 | 0 | | |
| Théâtre de Liège | 2 | 2 | 4 | 50% | 50% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 0 | 0 | 0 | | |
| Théâtre Varia | 0 | 0 | 0 | | |
| L'Ancre | 1 | 0 | 1 | 100% | 0% |
| Théâtre de Namur | 1 | 1 | 2 | 50% | 50% |



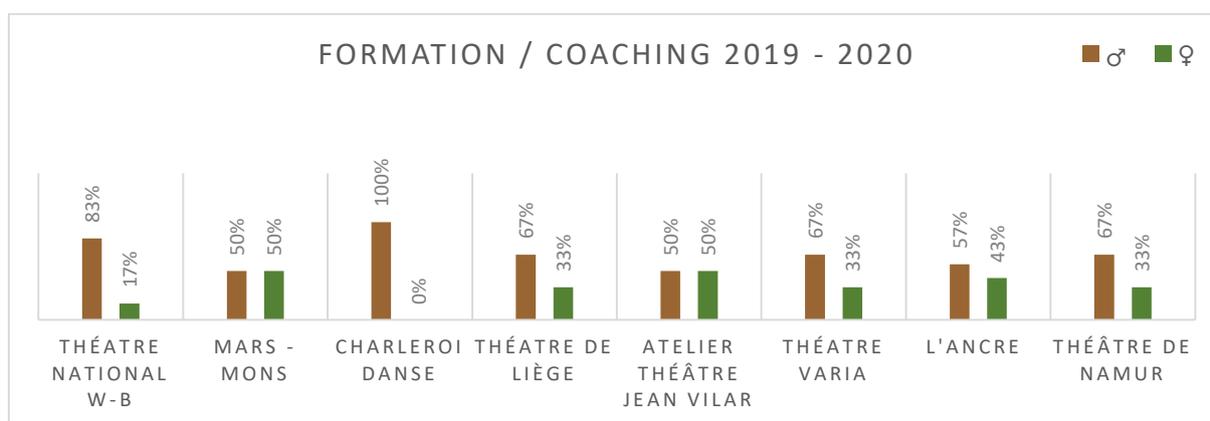
Divers

| Divers | | | | | |
|----------------------------|----|----|-------|------|-----|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 12 | 6 | 18 | 67% | 33% |
| Mars - Mons | 5 | 5 | 10 | 50% | 50% |
| Charleroi danse | 1 | 0 | 1 | 100% | 0% |
| Théâtre de Liège | 31 | 41 | 72 | 43% | 57% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 16 | 7 | 23 | 70% | 30% |
| Théâtre Varia | 8 | 8 | 16 | 50% | 50% |
| L'Ancre | 3 | 0 | 3 | 100% | 0% |
| Théâtre de Namur | 13 | 14 | 27 | 48% | 52% |



Formation / coaching

| Formation / coaching | | | | | |
|----------------------------|---|---|-------|------|-----|
| Opérateur | ♂ | ♀ | Total | % ♂ | % ♀ |
| Théâtre National W-B | 5 | 1 | 6 | 83% | 17% |
| Mars - Mons | 4 | 4 | 8 | 50% | 50% |
| Charleroi danse | 4 | 0 | 4 | 100% | 0% |
| Théâtre de Liège | 8 | 4 | 12 | 67% | 33% |
| Atelier Théâtre Jean Vilar | 3 | 3 | 6 | 50% | 50% |
| Théâtre Varia | 2 | 1 | 3 | 67% | 33% |
| L'Ancre | 4 | 3 | 7 | 57% | 43% |
| Théâtre de Namur | 2 | 1 | 3 | 67% | 33% |



Service général de la Création Artistique

Méthodologie

Sources des données

Les données présentées ci-dessous sont tirées des documents reçus de l'Administration et ont été classées et traitées selon la nomenclature des services de l'Administration. La liste du personnel du Service général de la Création Artistique transmise est à jour au 12 novembre 2019.

Traitement des données

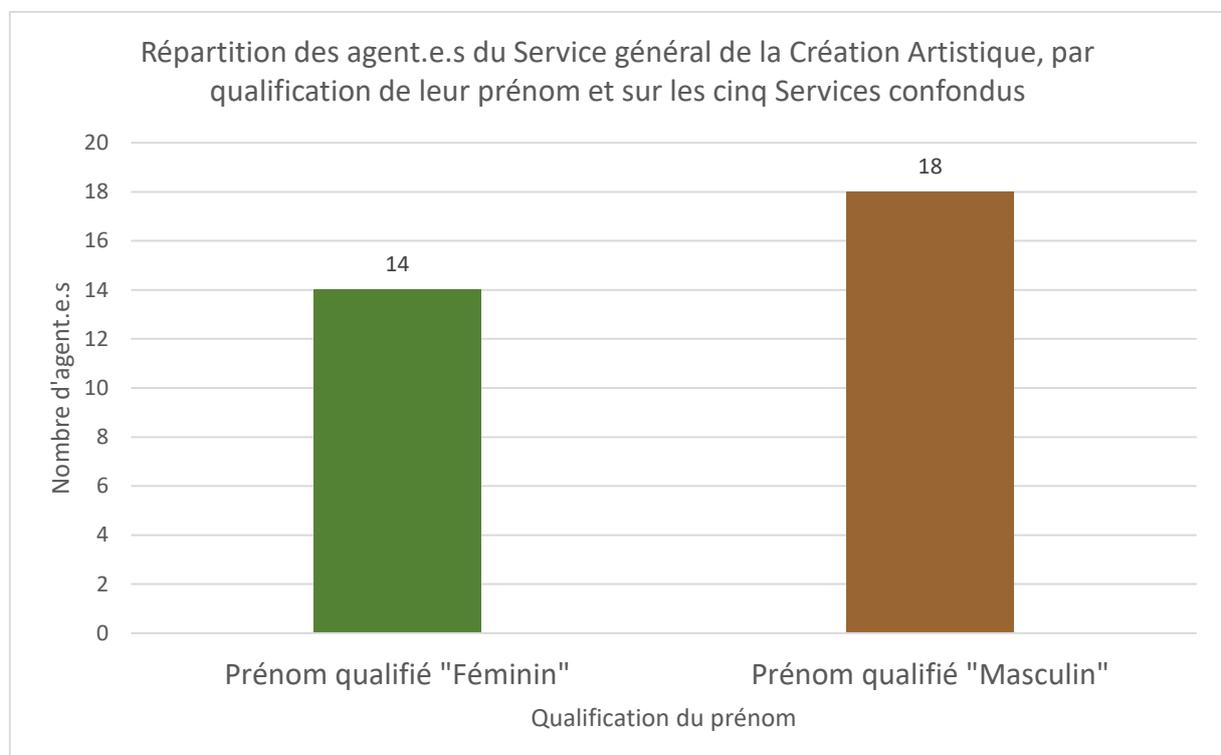
a) Qualification des agent.e.s du Service général de la Création Artistique

A partir de la liste des membres du personnel reçue, les prénoms des agent.e.s ont été qualifiés de « Masculin » ou « Féminin » par l'équipe de recherche. Pour réaliser cet exercice de qualification sexuée de la manière la plus objective possible, le site internet de de l'Administration de la Culture a été consulté.

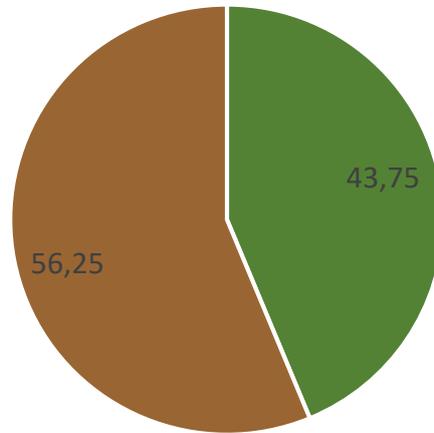
Pour chaque service, tous les membres du personnel renseignés ont été additionnés selon leur qualification.

Mise à plat des données

Répartition des agent.e.s sur les cinq Services confondus



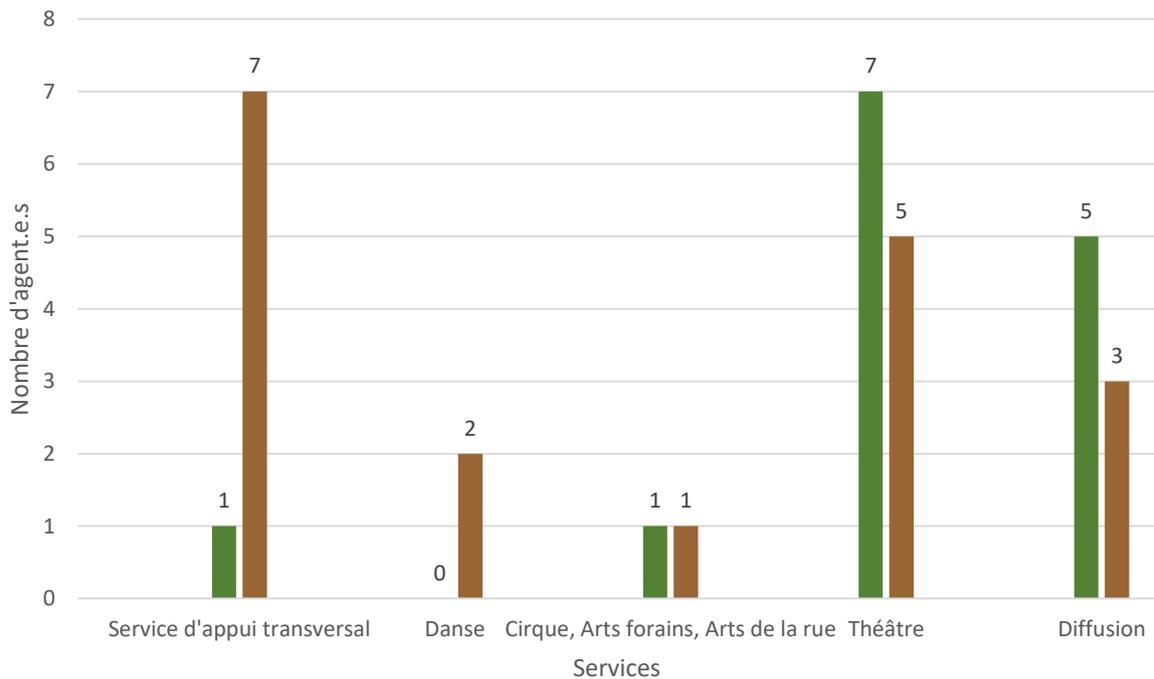
Répartition, en pourcentages, des agent.e.s du Service général de la Création Artistique, par qualification de leur prénom et sur les cinq services confondus



■ Prénom qualifié "Féminin" ■ Prénom qualifié "Masculin"

Répartition des agent.e.s par Service

Répartition des agent.e.s du Service général de la Création Artistique, par qualification de leur prénom et par service



■ Prénom qualifié "Féminin" ■ Prénom qualifié "Masculin"

Instances d'avis

Méthodologie

Sources des données

Les données présentées ci-dessous sont tirées des documents reçus de l'Administration ou du site internet de l'Administration de la Culture et ont été classées et traitées selon la nomenclature de l'Administration.

- Théâtre
 - La composition du Conseil d'Art Dramatique (CAD) : fichier reçu de l'Administration et composition à jour au 9 décembre 2019
 - La composition du Conseil d'Aide aux Projets Théâtraux (CAPT) : fichier reçu de l'Administration et composition à jour au 9 décembre 2019
 - La composition du Conseil du Théâtre pour l'Enfance et la Jeunesse (CTEJ) : fichier reçu de l'Administration et composition à jour au 9 décembre 2019
 - La composition de la Commission du Théâtre Amateur : fichier reçu de l'Administration et composition à jour au 9 décembre 2019
- Cirque, Arts forains et de la Rue
 - La composition du Conseil des Arts forains, du Cirque et de la Rue : tirée du site internet et confirmation reçue de l'Administration par courriel que la composition est à jour au 13 décembre 2019
- Danse
 - La composition du Conseil de l'Art de la Danse : tirée du site internet et confirmation reçue de l'Administration par courriel que la composition est à jour au 13 décembre 2019
- Interdisciplinaire et Conte
 - La composition du Conseil interdisciplinaire des arts de la scène (CIAS) : reçue par courriel de l'Administration, composition à jour au 10 décembre 2019
- Comité de Concertation des Arts de la scène
 - La composition du Comité de Concertation des Arts de la Scène (CCAS) : tirée du site internet, dernière consultation le 13 décembre 2019.

Traitement des données

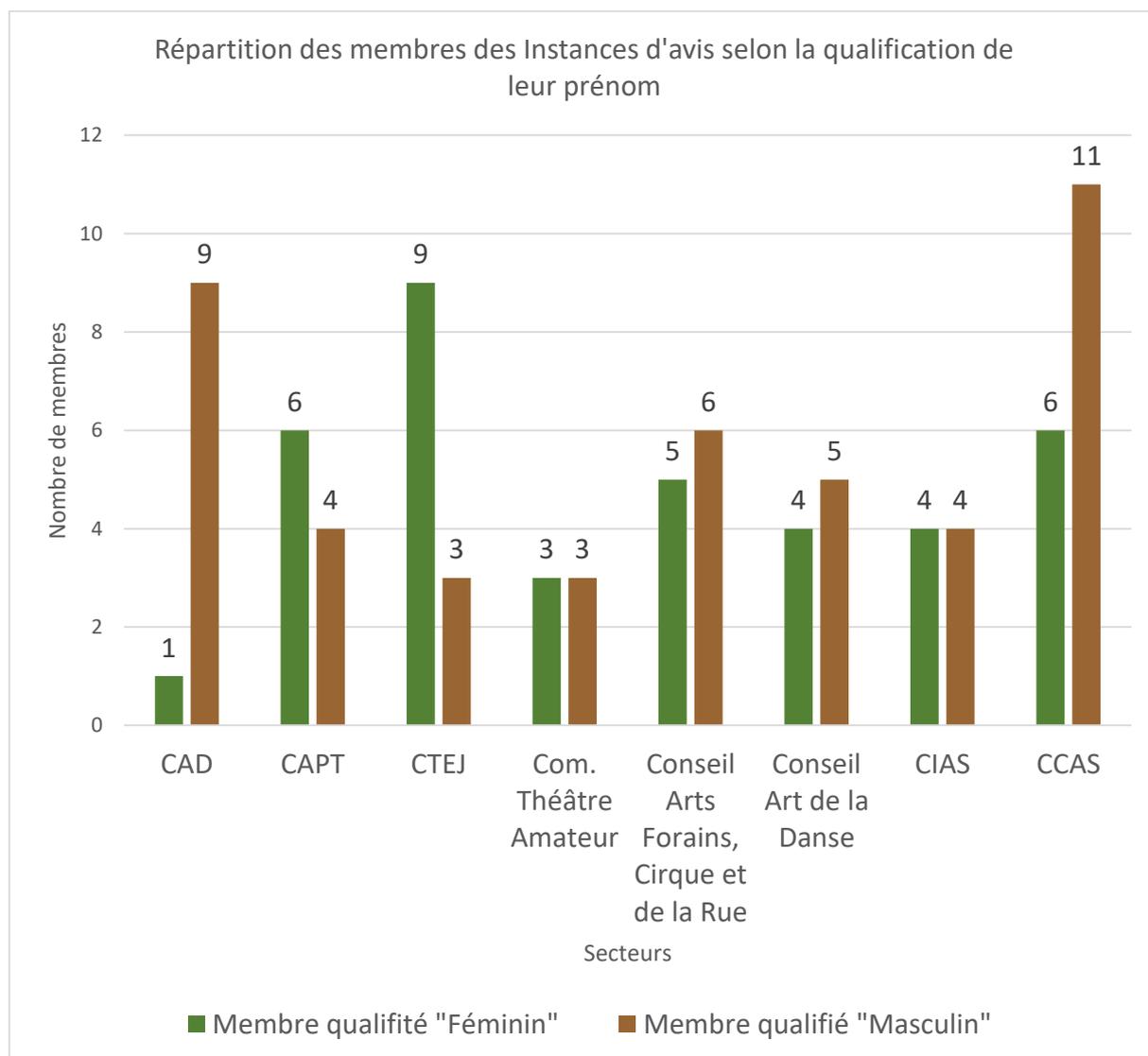
a) Qualification des membres du Service général de la Création Artistique

A partir des différentes sources évoquées ci-dessus, les prénoms des membres des Instances d'avis ont été qualifiés de « Masculin » ou « Féminin » par l'équipe de recherche. Pour réaliser cet exercice de qualification sexuée de la manière la plus objective possible, les documents transmis, le site internet de l'Administration de la Culture et les rapports d'activités des Instances d'avis ont été consultés.

Pour chaque Instance d'avis, tous les membres renseignés ont été additionnés selon leur qualification.

Mise à plat des données

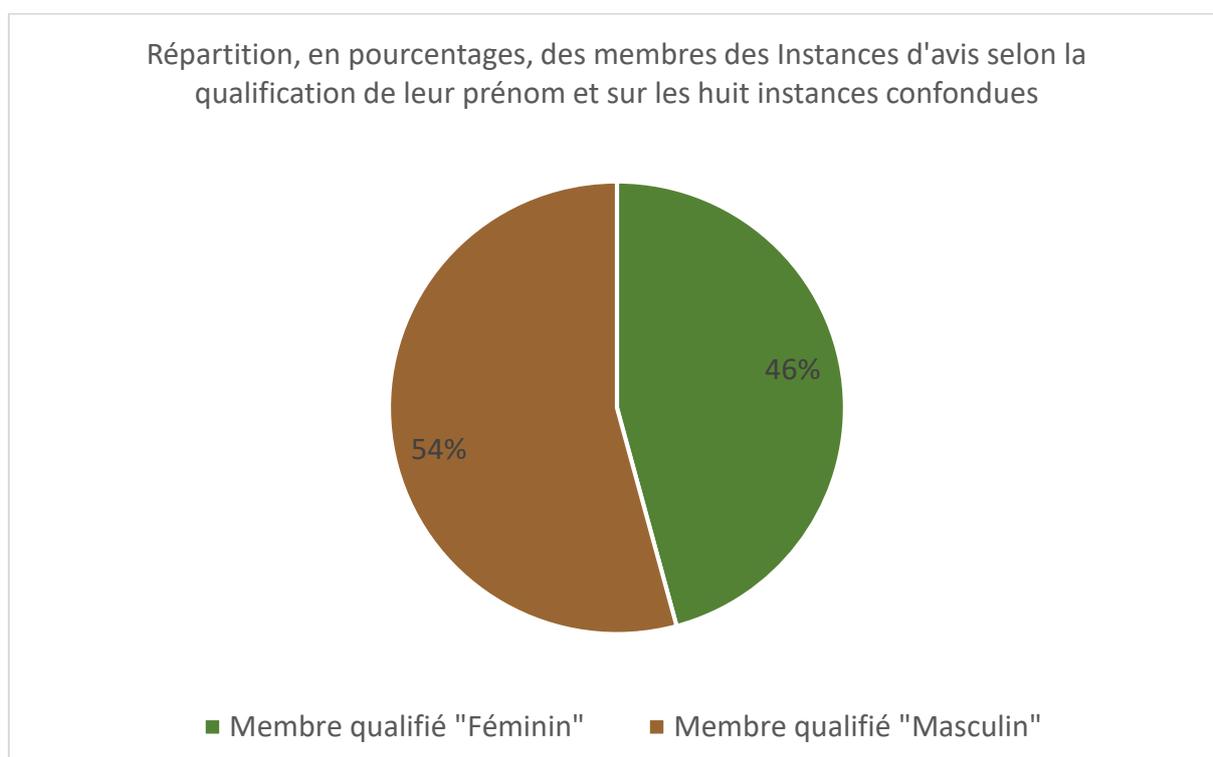
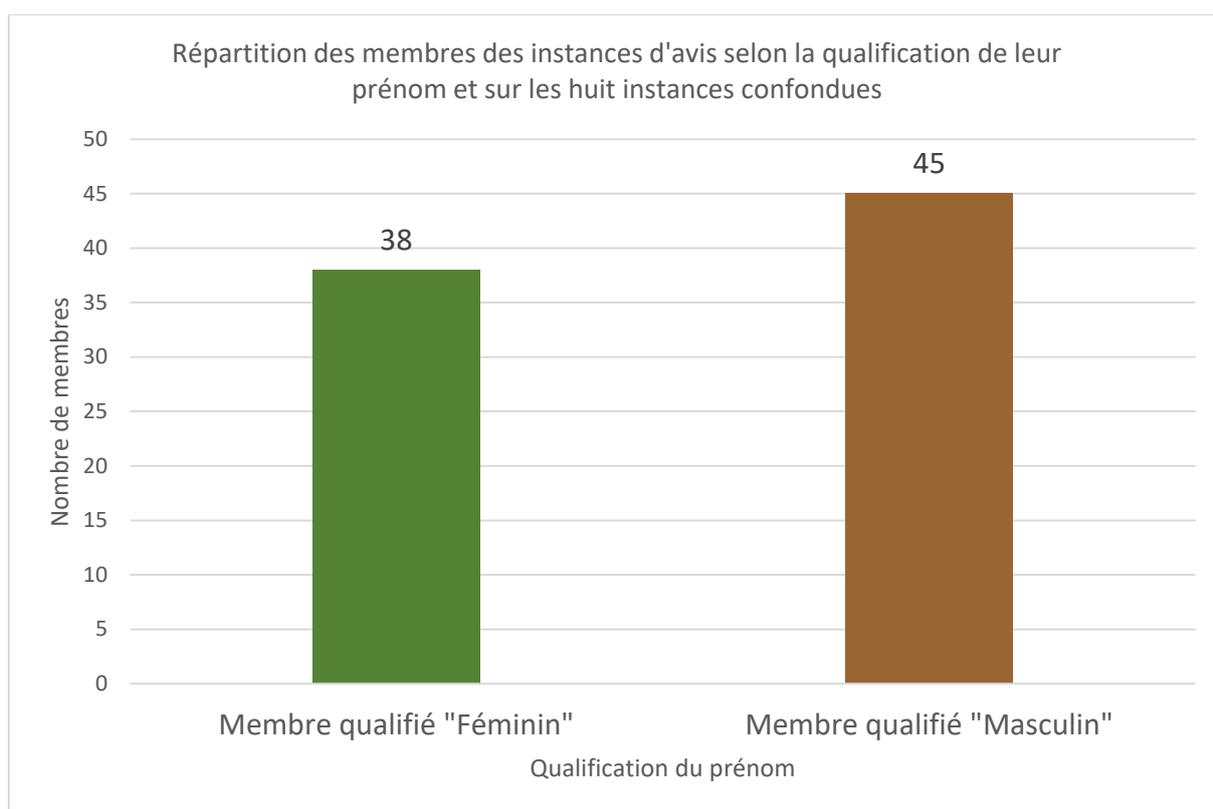
Répartition des membres par Instances d'avis



Rappel des significations des abréviations utilisées dans le tableau ci-dessus :

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

Répartition des membres sur les huit Instances d'avis confondues



Précaution :

Les données présentées en pourcentages dans le graphique ci-dessus sont établies à partir

Cabinet de la Ministre de la culture

Méthodologie

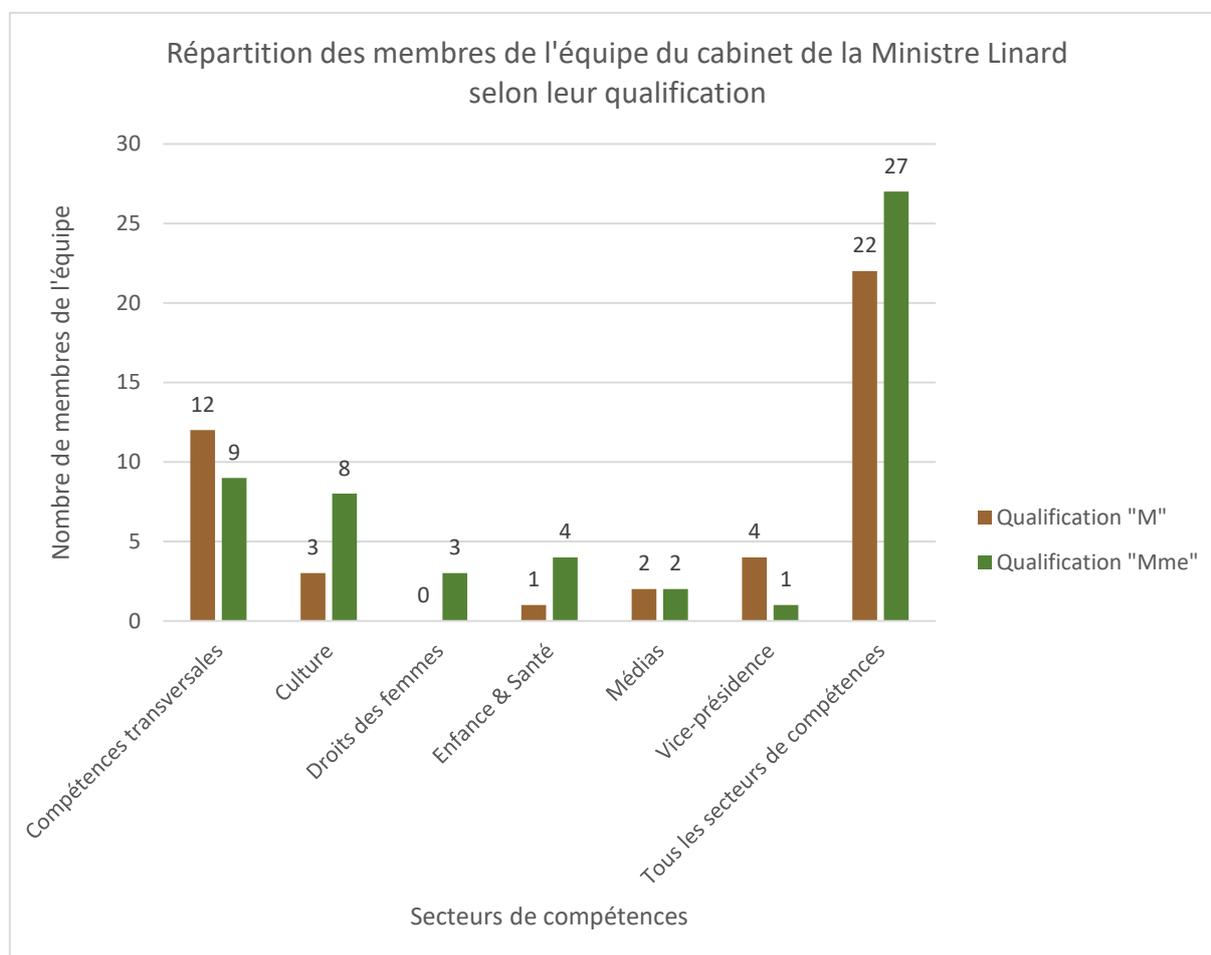
Sources des données

Les données présentées ci-dessous sont tirées du site internet du cabinet de la Ministre Linard⁵ (Ecolo) en fonction depuis septembre 2019. Les données y ont été consultées pour la dernière fois le 23 mars 2020.

Traitement des données

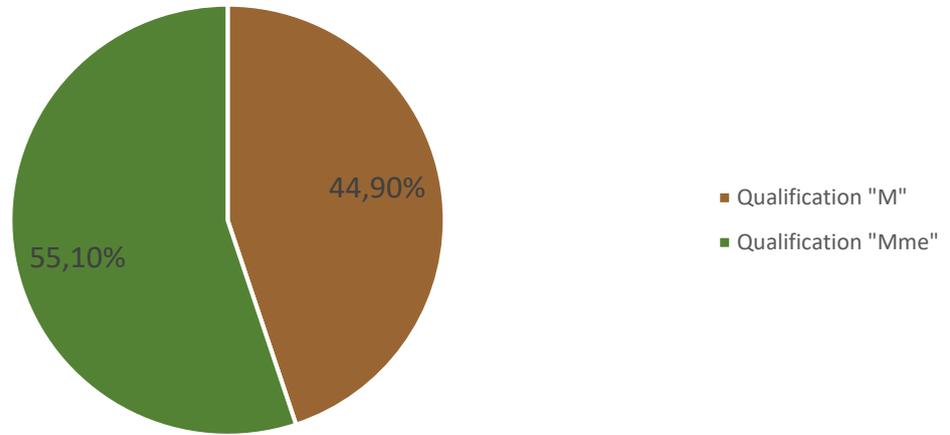
Pour chaque compétence, tous les membres du personnel renseignés sur le site ont été additionnés selon leur qualification « M. » ou « Mme ».

Mise à plat des données



⁵ A l'adresse : <https://linard.cfwb.be/home/equipe.html#>

Répartition, en pourcentages, des membres de l'équipe du cabinet de la
Ministre Linard, pour tous les secteurs de compétences, selon leur
qualification



Enseignement Supérieur Artistique – Population étudiante

Méthodologie

Sources

a) Pour les années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 :

Le Service de statistique de l'ARES (Académie de Recherche et d'Enseignement Supérieur) a transmis à l'équipe de recherche les données relatives aux populations étudiantes inscrites et diplômées dans les filières d'études des 7 Ecoles supérieures des arts suivantes :

- Conservatoire royal de Liège
 - Bachelier en théâtre et arts de la parole : art dramatique
 - Master en théâtre et arts de la parole : art dramatique (60)
- Conservatoire royal de Bruxelles
 - Bachelier en théâtre et arts de la parole : art dramatique
 - Master en théâtre et arts de la parole : art dramatique (60)
- Conservatoire royal de Mons – ARTS²
 - Bachelier en théâtre et arts de la parole : art dramatique
 - Master en théâtre et arts de la parole : art dramatique (60)
- Institut national supérieur des arts du spectacle et des techniques de diffusion (INSAS)
 - Bachelier en arts du spectacle et techniques de diffusion et de communication : interprétation dramatique
 - Bachelier en arts du spectacle et techniques de diffusion et de communication : théâtre et techniques de communication
 - Master en arts du spectacle et techniques de diffusion et de communication : théâtre et techniques de communication, spécialité mise en scène
 - Master en arts du spectacle et techniques de diffusion et de communication : interprétation dramatique (60)
 - Master en arts du spectacle et techniques de diffusion et de communication : théâtre et techniques de communication, spécialité interprétation (60)
- Institut des arts de diffusion (IAD)
 - Bachelier en arts du spectacle et techniques de diffusion et de communication : interprétation dramatique
 - Master en arts du spectacle et techniques de diffusion et de communication : interprétation dramatique
 - Master en arts du spectacle et techniques de diffusion et de communication : interprétation dramatique (60)
- École nationale supérieure des arts visuels de La Cambre
 - Bachelier en arts plastiques, visuels et de l'espace : scénographie
 - Master en arts plastiques, visuels et de l'espace : scénographie
- Ecole supérieure des arts du Cirque (ESAC)
 - Bachelier en arts du spectacle et techniques de diffusion et de communication : arts du cirque

L'année académique 2018-2019 voit cependant arriver quelques changements dans les formations proposées à l'INSAS :

- Institut national supérieur des arts du spectacle et des techniques de diffusion (INSAS)
 - Bachelier en arts du spectacle et techniques de diffusion et de communication : interprétation dramatique
 - Bachelier en arts du spectacle et techniques de diffusion et de communication : théâtre et techniques de communication
 - Master en arts du spectacle et techniques de diffusion et de communication : théâtre et techniques de communication, spécialité gestion de production
 - Master en arts du spectacle et techniques de diffusion et de communication : interprétation dramatique (60)
 - Master en arts du spectacle et techniques de diffusion et de communication : théâtre et techniques de communication, spécialité gestion de production (60)
 - Master en arts du spectacle et techniques de diffusion et de communication : théâtre et techniques de communication, spécialité mise en scène (60)
 - Master en arts du spectacle et techniques de diffusion et de communication : théâtre et techniques de communication, spécialité scénographie, décors et costumes (60)

Il semble important de souligner que cette base de données est construite à partir des données fournies par les 7 établissements et a bénéficié d'une vérification partielle des données a été réalisée par l'ARES.

Cette base de données a permis à l'équipe de recherche, pour chaque école et par année académique, d'épingler le nombre d'étudiant.e.s inscrit.e.s et diplômé.e.s par :

- Cycle (Bac ou Master)
- Libellé d'études (Type de Bac ou Master suivi)
- Année d'étude

b) Pour l'année académique 2019-2020

Le secrétariat des 5 Ecoles supérieures des Arts nous ont communiqué des données exploitables (uniquement relatives aux inscriptions).

Traitement des données

Le décret du 27 décembre 1993 portant diverses mesures en matière de culture, de santé, d'enseignement et de budget (M.B. 11-03-1994) ne permet pas d'offrir une ventilation des données par établissement. La mise à plat des données est donc proposée par regroupement d'établissements :

- Groupement 1 : les trois conservatoires (Bruxelles, Liège et Mons - ARTS²)⁶
- Groupement 2 : les deux instituts (Institut national supérieur des arts du spectacle et des techniques de diffusion et Institut des arts de diffusion)

D'une part, ces regroupements, réalisés à l'initiative de l'équipe de recherche, sont basés sur la nature des études proposées et la nature des cours dispensés, souvent communes aux établissements regroupés. D'autre part, l'impossibilité d'exploiter certaines données reçues pour l'Ecole supérieure des arts du Cirque (ESAC) et pour l'École nationale supérieure des arts visuels de La Cambre ne permet pas d'inclure ces deux écoles dans les groupements d'établissements étudiés.

a) Données relatives aux inscriptions

Les données relatives aux inscriptions sont fondées sur le nombre d'individus inscrits et non sur le nombre total d'inscriptions : chaque individu est comptabilisé une seule et unique fois, même en cas d'inscriptions multiples dans différentes sections. Pour rappel : il n'y a pas de règles claires qui établissent dans quelle section un individu est comptabilisé en cas d'inscriptions multiples, le choix était laissé à chaque Ecole supérieure des arts.

Une première présentation des données propose un regard sur la répartition de la population étudiante inscrite, par année académique, pour l'ensemble des sept Ecoles supérieures des arts, par cycle d'études.

Pour 5 établissements (les trois Conservatoires, l'INSAS et l'IAD), les données reçues ont pu être traitées de manière plus précise. Pour chaque année académique, le nombre d'inscriptions d'étudiantes et d'étudiants est alors proposé par cycle d'études et par regroupement d'établissements : d'une part le nombre d'inscrit.e.s en BAC (les trois années) et d'autre part le nombre d'inscrit.e.s en Master (que ce soit les Masters 60 crédits, la première année des Masters 120 crédits ou la deuxième année des Masters 120 crédits).

Ce rapport propose également une lecture de la répartition en pourcentages de ces populations étudiantes inscrites, selon les mêmes modalités : pour chaque année académique, par cycle d'études et par regroupement d'établissements.

⁶ A l'exception de l'année académique 2019-2020, année pour laquelle les données du Conservatoire Royal de Bruxelles sont manquantes. Le Groupement 1 pour l'année académiques 2019-2020 n'est constitué que du Conservatoire Royal de Liège et du Conservatoire Royal de Mons – ARTS²

b) Données relatives à la population étudiante diplômées

Les données présentées concernent 5 Ecoles supérieures des arts : les trois Conservatoires, l'INSAS et l'IAD. Pour chaque année académique la somme de la population étudiante diplômée de chaque établissement a été réalisée.

Toutes les filières diplômantes qui ont été prises en compte dans le traitement des données sont issues d'études supérieures dites de « type long ».

« Les études de type long sont structurées en deux cycles, chacun est sanctionné par l'octroi d'un grade.

Le premier cycle d'études, dit « de transition », est une formation en 180 crédits conduisant au grade de bachelier qui est en principe nécessaire pour accéder au deuxième cycle.

Le deuxième cycle, dit « professionnalisant », mène au grade académique de master, au terme d'une formation de 60 ou 120 crédits. » (F.W.B., 2020).

Seuls les diplômes de fin de deuxième cycle (les masters) sont comptabilisés.

La mise à plat des données est, une nouvelle fois, proposée par regroupement d'établissements :

- Groupement 1 : les trois conservatoires (Bruxelles, Liège et Mons - ARTS²)⁷
- Groupement 2 : les deux instituts (Institut national supérieur des arts du spectacle et des techniques de diffusion et Institut des arts de diffusion)

Limites

Les données obtenues grâce à l'ARES sont des données recueillies sur bases déclaratives des 7 Ecoles supérieures des arts, laissant possiblement place à un décalage entre les déclarations et la réalité.

L'année académique 2016-2017 est marquée par le passage du décret "Bologne" au décret "Paysage" ce qui a eu une influence sur le parcours des étudiants, le nombre de formations de master existantes, et est également la raison qui explique la transition de nomenclature utilisée lors de l'inscription des étudiant.e.s à partir de 2017-2018 abordée ci-dessous.

Concernant les données relatives à l'année d'étude à laquelle les étudiant.e.s sont inscrit.e.s, deux nomenclatures se succèdent de manière chronologique :

Pour les années 2015-2016 et 2016-2017, les inscriptions des étudiant.e.s sont comptabilisées selon la nomenclature suivante :

- Bac 1 – Bac 2 – Bac 3
- Master (60) 1 – Master (120) 1 – Master 2 (120)

⁷ A l'exception de l'année académique 2019-2020, année pour laquelle les données du Conservatoire Royal de Bruxelles sont manquantes. Le Groupement 1 pour l'année académiques 2019-2020 n'est constitué que du Conservatoire Royal de Liège et du Conservatoire Royal de Mons – ARTS²

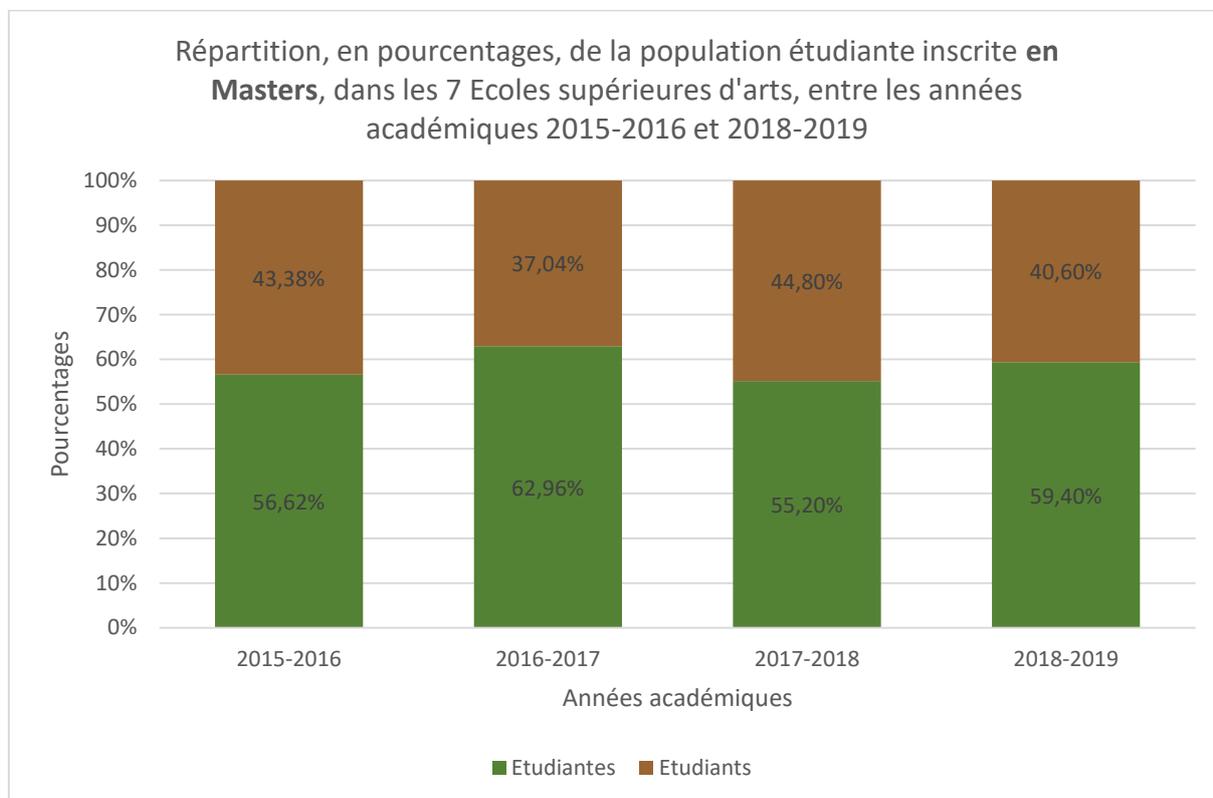
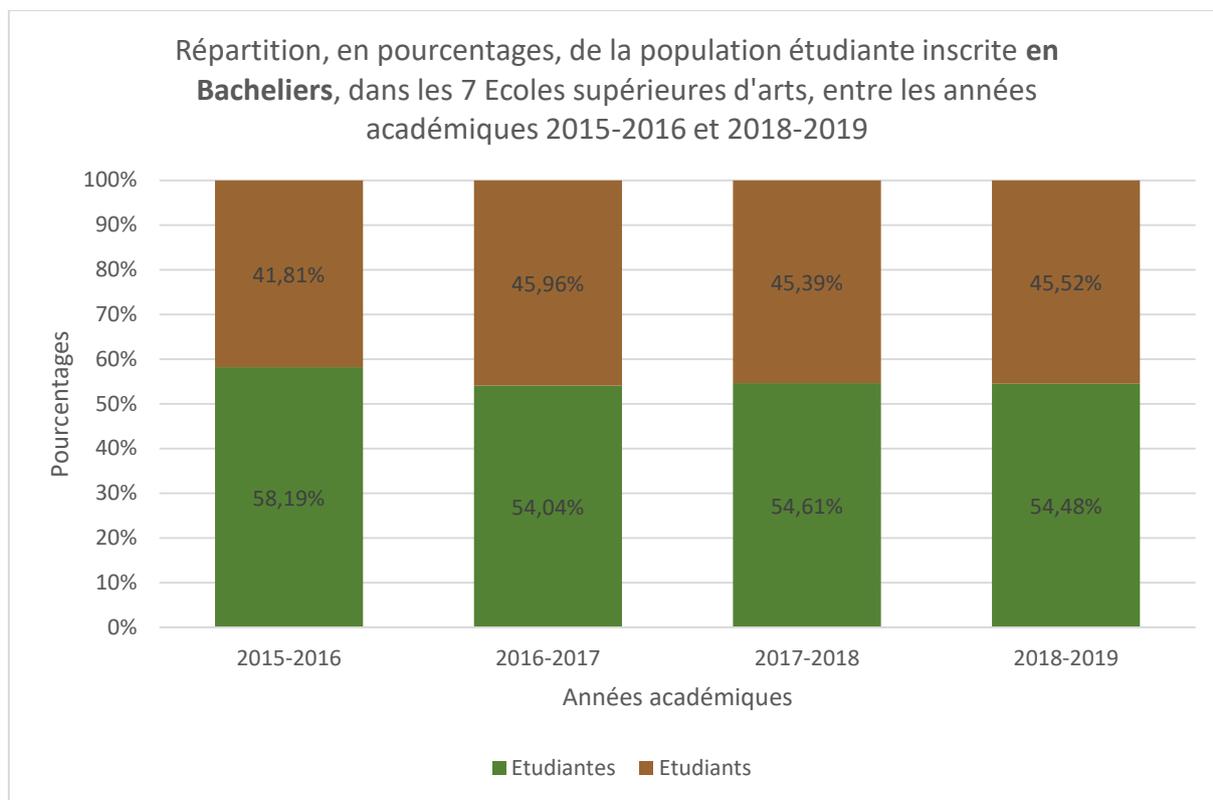
Pour les années 2017-2018 et 2018-2019, les inscriptions des étudiant.e.s sont comptabilisées selon la nomenclature suivante, que ce soit pour les Bacheliers ou les Masters (ARES, communication personnelle, 2019) :

- « 1 » pour les « les étudiants qui se trouvent dans les 45 premiers crédits de leur cycle »
- « D » pour les « étudiant.e.s qui se trouvent dans les derniers crédits de leur cycle (donc susceptibles d'être diplômé.e.s en fin d'année académique)
- « > » pour les « les étudiants qui se situent entre ces deux valeurs »

Cette transition de nomenclature peut amener certaines imprécisions dans les données déclarées par les établissements.

Données relatives aux inscriptions

Répartition de la population étudiante inscrite dans les 7 Ecoles supérieures des arts entre les années académiques 2015-2016 et 2018-2019



Rappel général

Conformément au décret du 27 décembre 1993 portant diverses mesures en matière de culture, de santé, d'enseignement et de budget (M.B. 11-03-1994), les données présentées ne sont pas ventilées par établissement. Des regroupements d'établissements ont été réalisés par l'équipe de recherche selon :

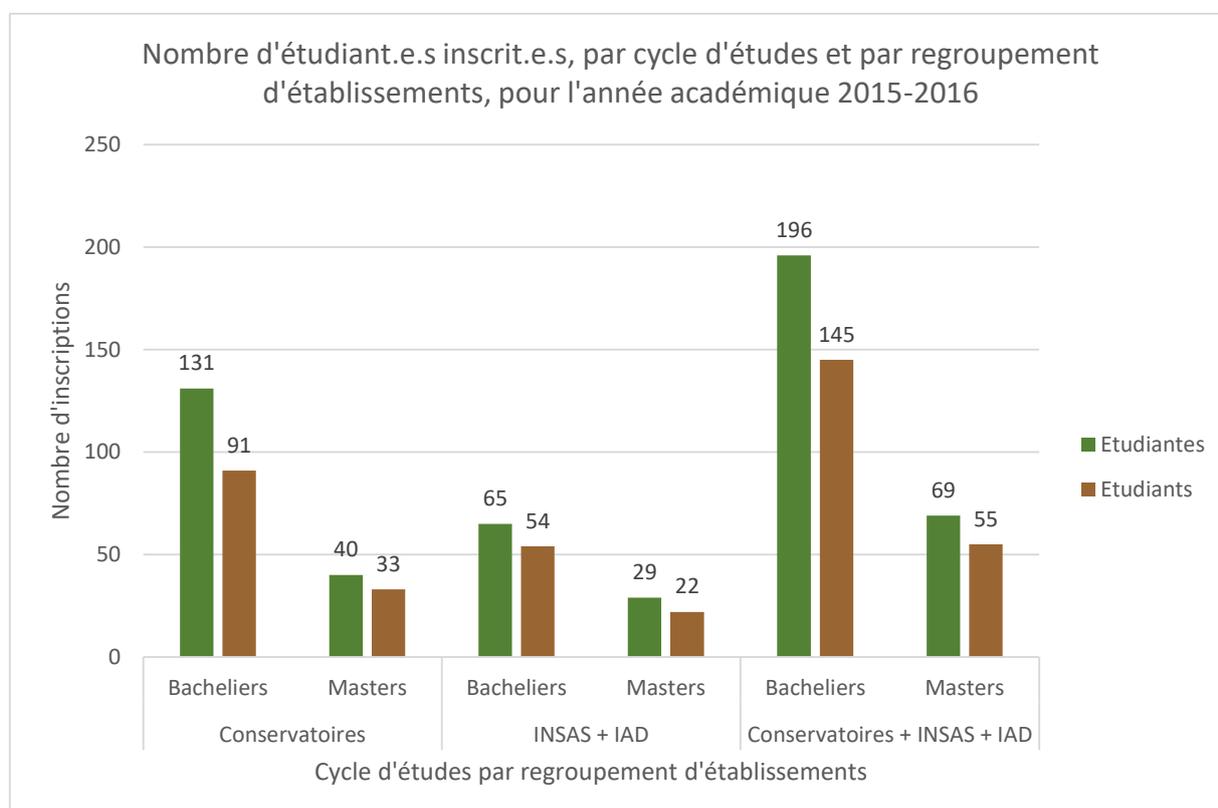
- Les données exploitables
- La nature des formations et des cours qui sont dispensé.e.s par les établissements

Inscriptions - Année académique 2015-2016

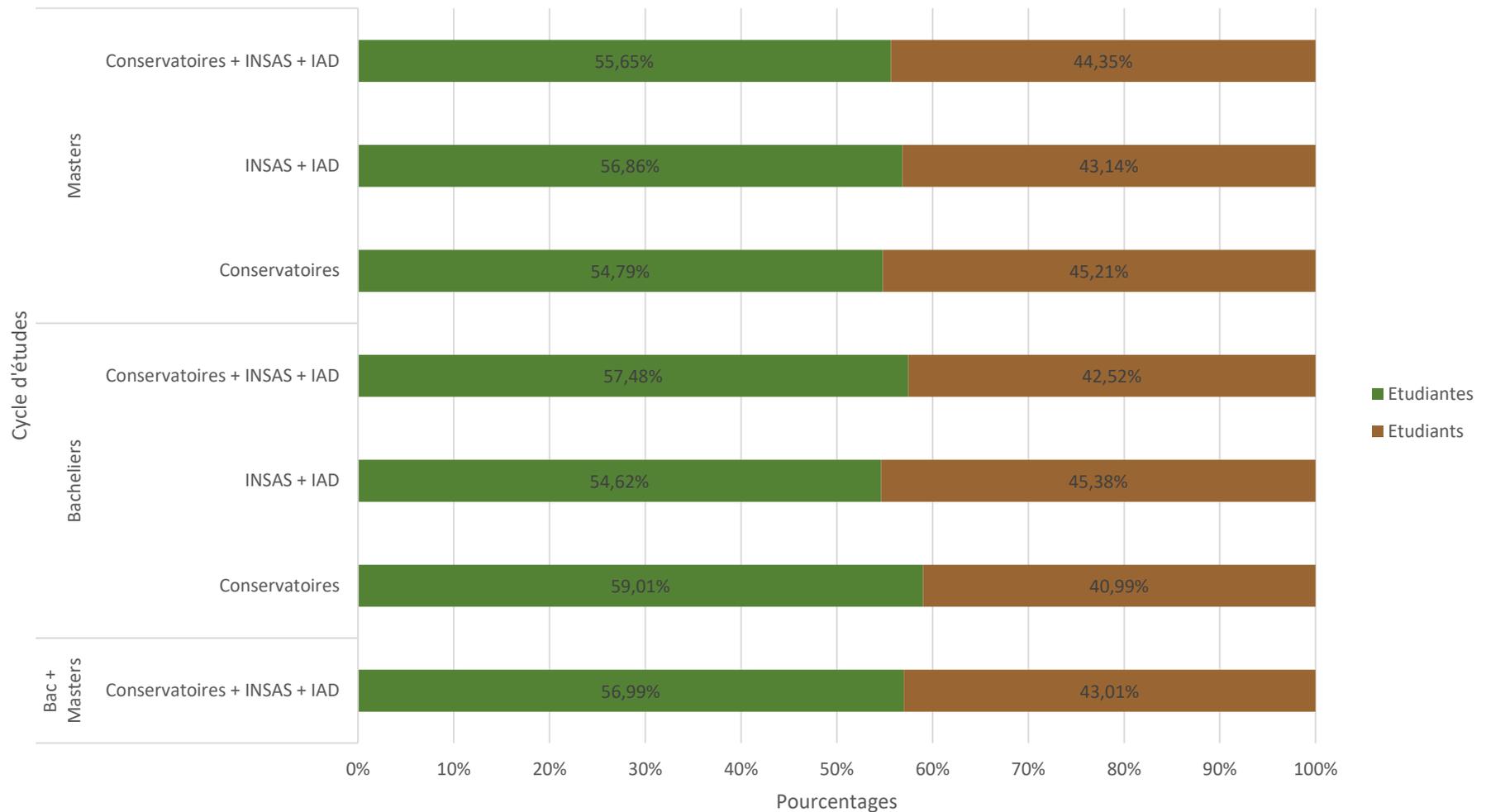
Les données proposées ci-dessous concernent cinq Ecoles supérieures des arts, regroupées comme suit :

- Premier regroupement :
 - Le Conservatoire royal de Liège
 - Le Conservatoire royal de Bruxelles
 - Le Conservatoire royal de Mons – ARTS²
- Second regroupement :
 - L'Institut national supérieur des arts du spectacle et des techniques de diffusion (INSAS)
 - L'Institut des arts de diffusion (IAD)

Source : données transmises par l'ARES



Répartition, en pourcentages, de la population étudiante inscrite dans les trois Conservatoires, à l'INSAS et à l'IAD, par cycle d'études et par regroupement d'établissements pour l'année académique 2015-2016



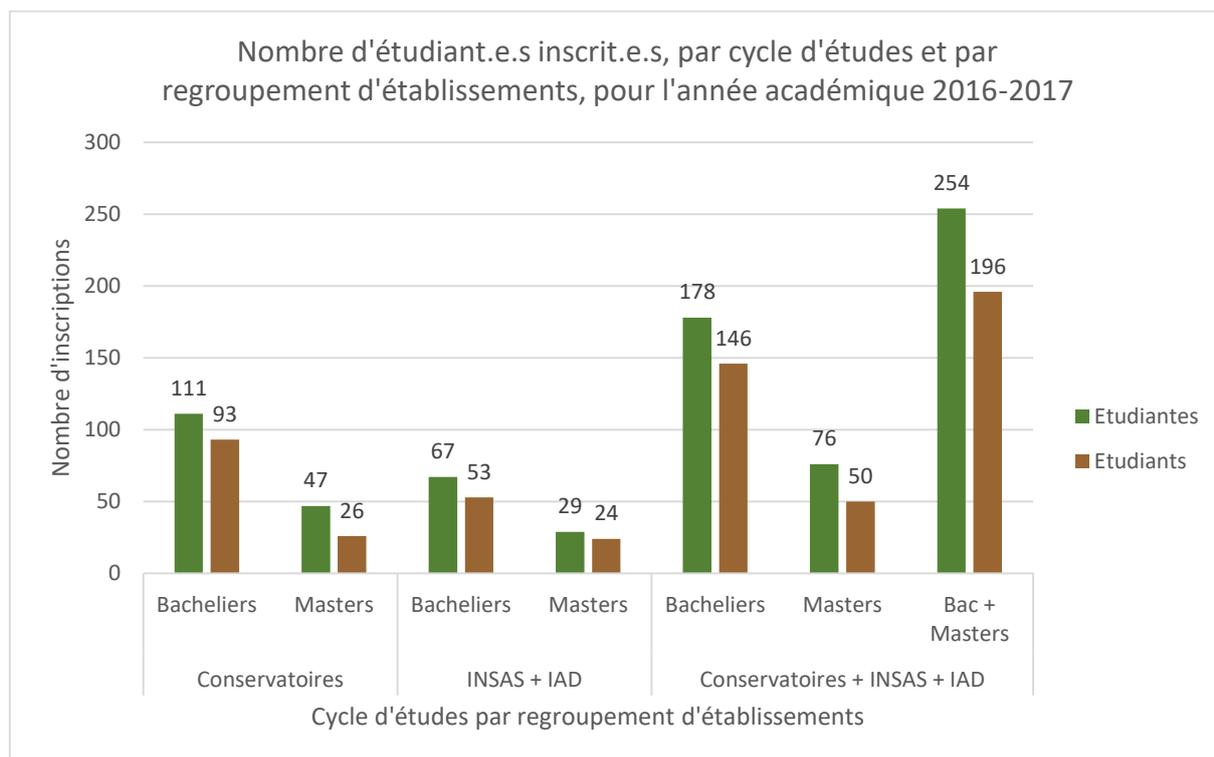
Inscriptions - Année académique 2016-2017

Rappel

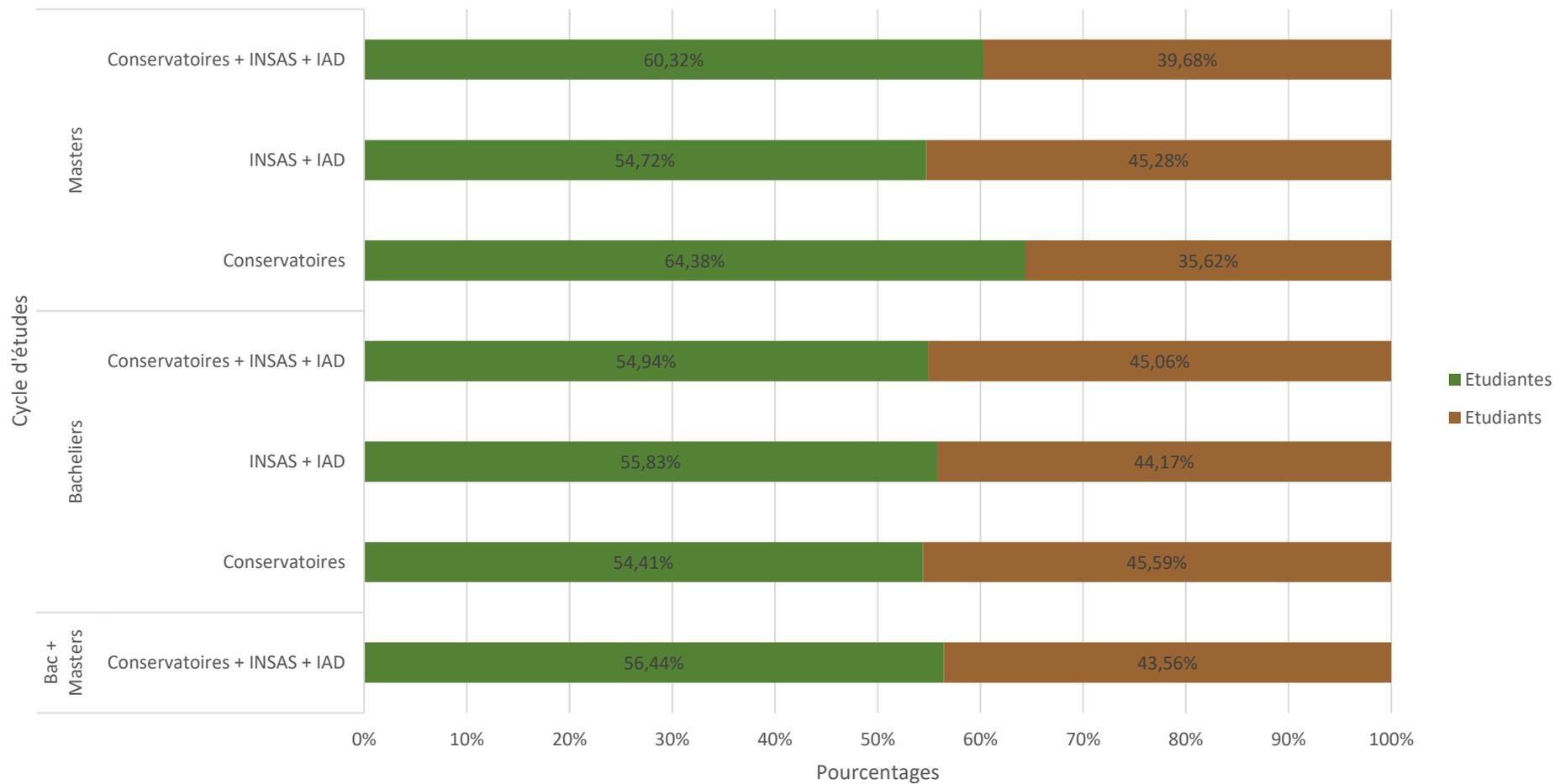
Les données proposées ci-dessous concernent cinq Ecoles supérieures des arts, regroupées comme suit :

- Premier regroupement :
 - Le Conservatoire royal de Liège
 - Le Conservatoire royal de Bruxelles
 - Le Conservatoire royal de Mons – ARTS²
- Second regroupement :
 - L'Institut national supérieur des arts du spectacle et des techniques de diffusion (INSAS)
 - L'Institut des arts de diffusion (IAD)

Source : données transmises par l'ARES



Répartition, en pourcentages, de la population étudiante inscrite dans les trois Conservatoires, à l'INSAS et à l'IAD, par cycle d'études et par regroupement d'établissements pour l'année académique 2016-2017



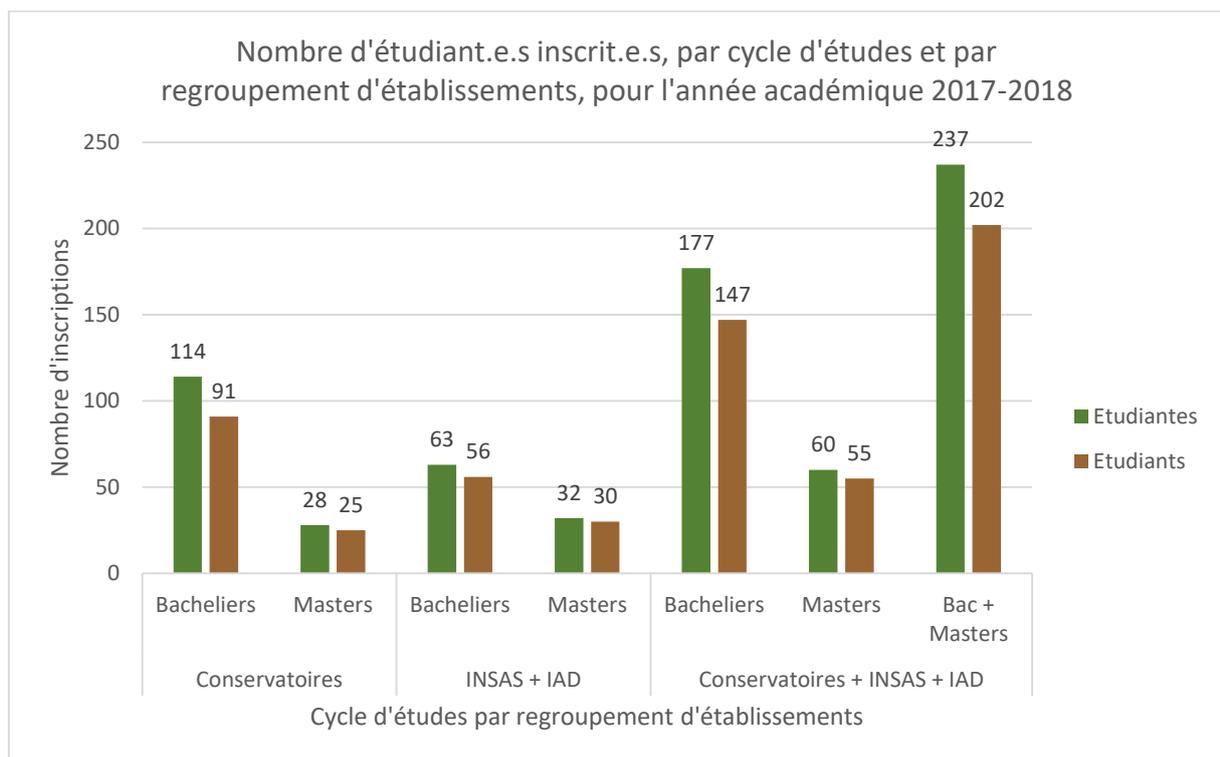
Inscriptions - Année académique 2017-2018

Rappel

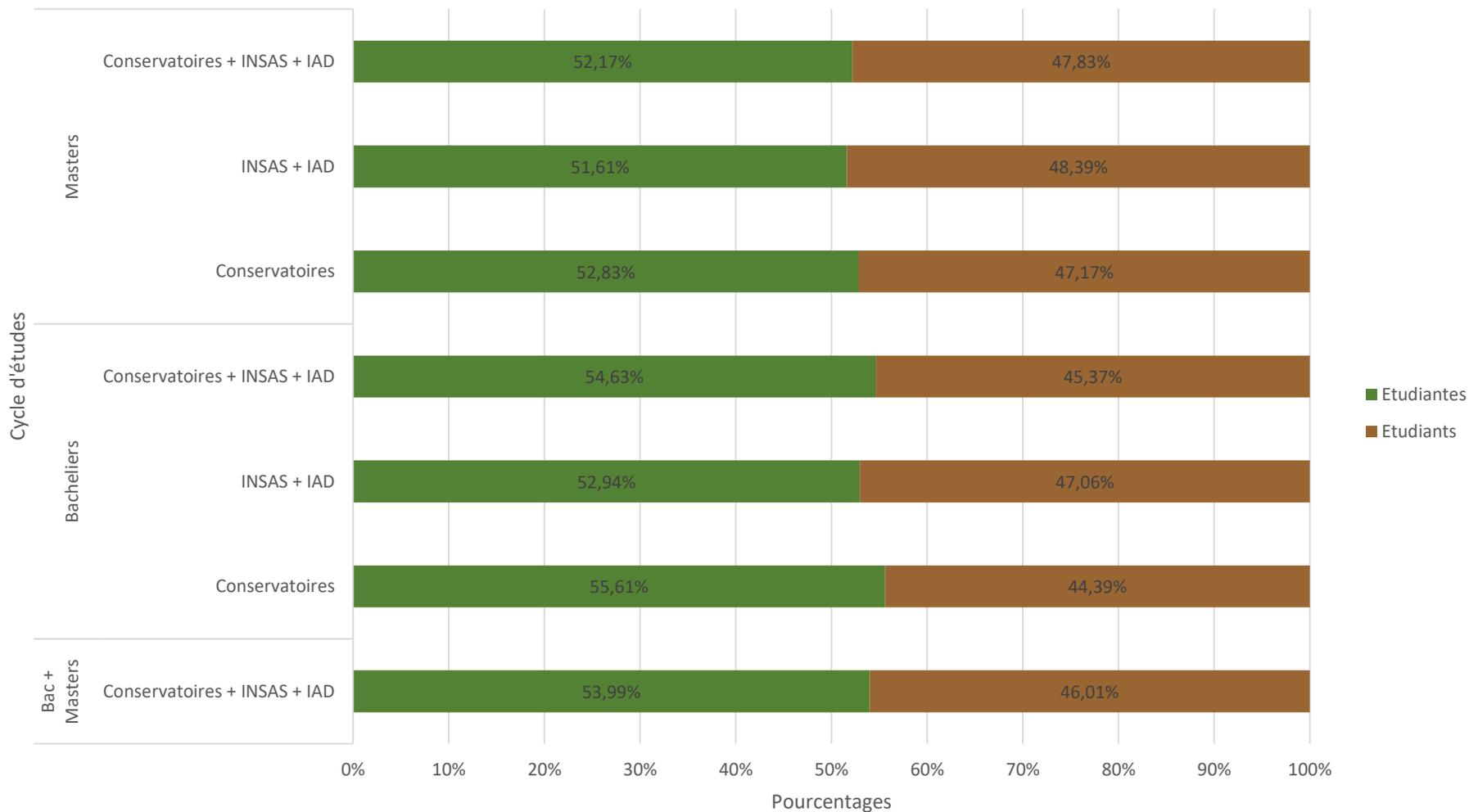
Les données proposées ci-dessous concernent cinq Ecoles supérieures des arts, regroupées comme suit :

- Premier regroupement :
 - Le Conservatoire royal de Liège
 - Le Conservatoire royal de Bruxelles
 - Le Conservatoire royal de Mons – ARTS²
- Second regroupement :
 - L'Institut national supérieur des arts du spectacle et des techniques de diffusion (INSAS)
 - L'Institut des arts de diffusion (IAD)

Source : données transmises par l'ARES



Répartition, en pourcentages, de la population étudiante inscrite dans les trois Conservatoires, à l'INSAS et à l'IAD, par cycle d'études et par regroupement d'établissements pour l'année académique 2017-2018



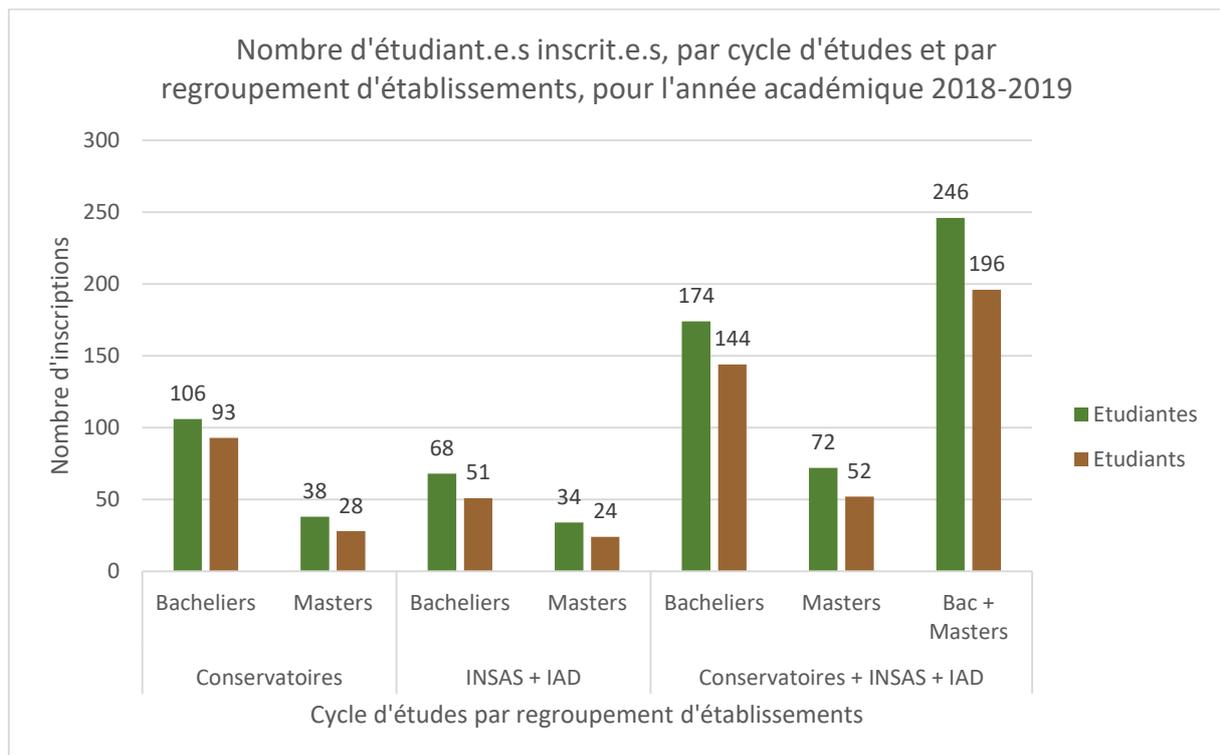
Inscriptions - Année académique 2018-2019

Rappel

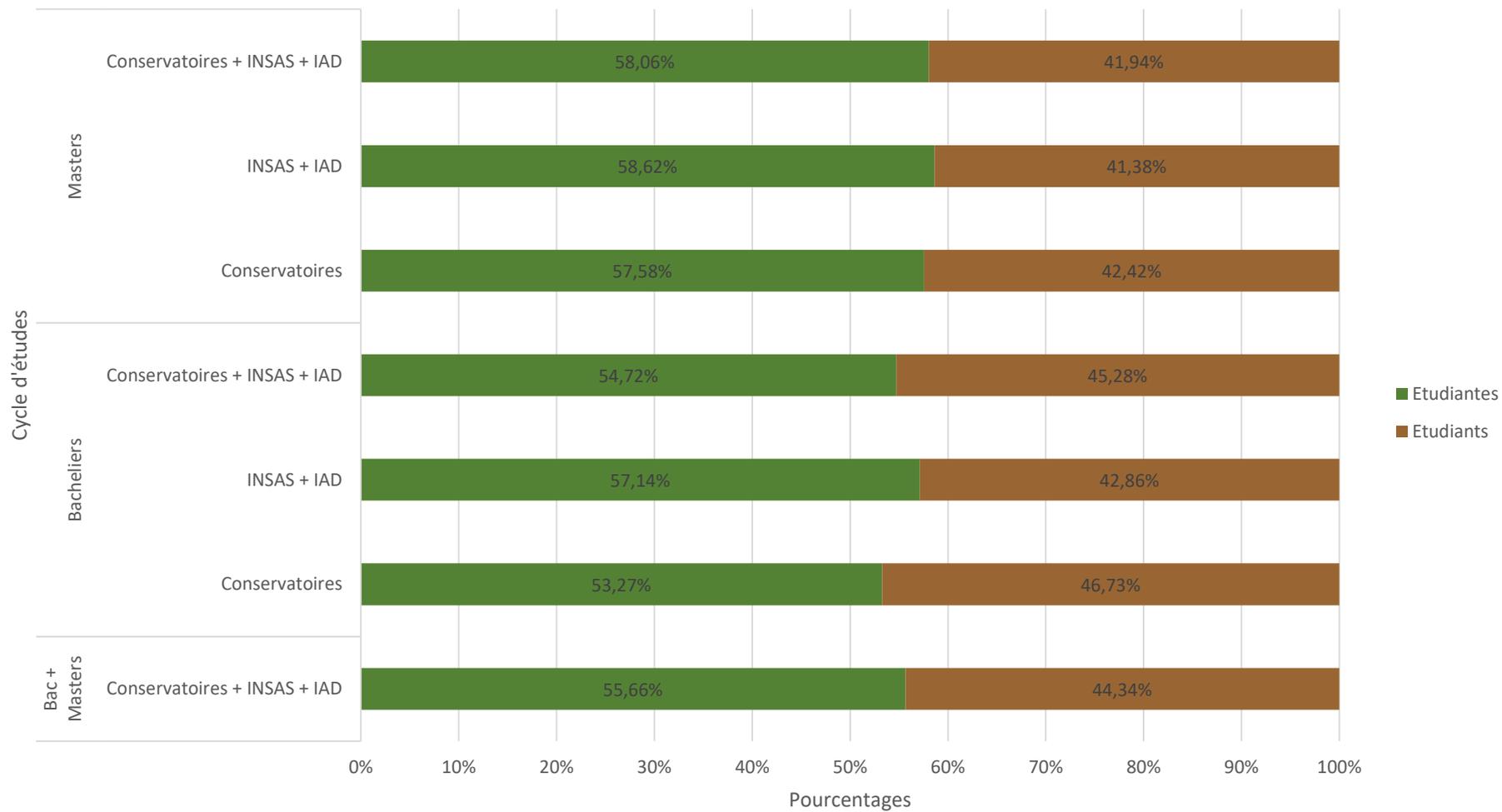
Les données proposées ci-dessous concernent cinq Ecoles supérieures des arts, regroupées comme suit :

- Premier regroupement :
 - Le Conservatoire royal de Liège
 - Le Conservatoire royal de Bruxelles
 - Le Conservatoire royal de Mons – ARTS²
- Second regroupement :
 - L'Institut national supérieur des arts du spectacle et des techniques de diffusion (INSAS)
 - L'Institut des arts de diffusion (IAD)

Source : données transmises par l'ARES



Répartition, en pourcentages, de la population étudiante inscrite dans les trois Conservatoires, à l'INSAS et à l'IAD, par cycle d'études et par regroupement d'établissements pour l'année académique 2018-2019



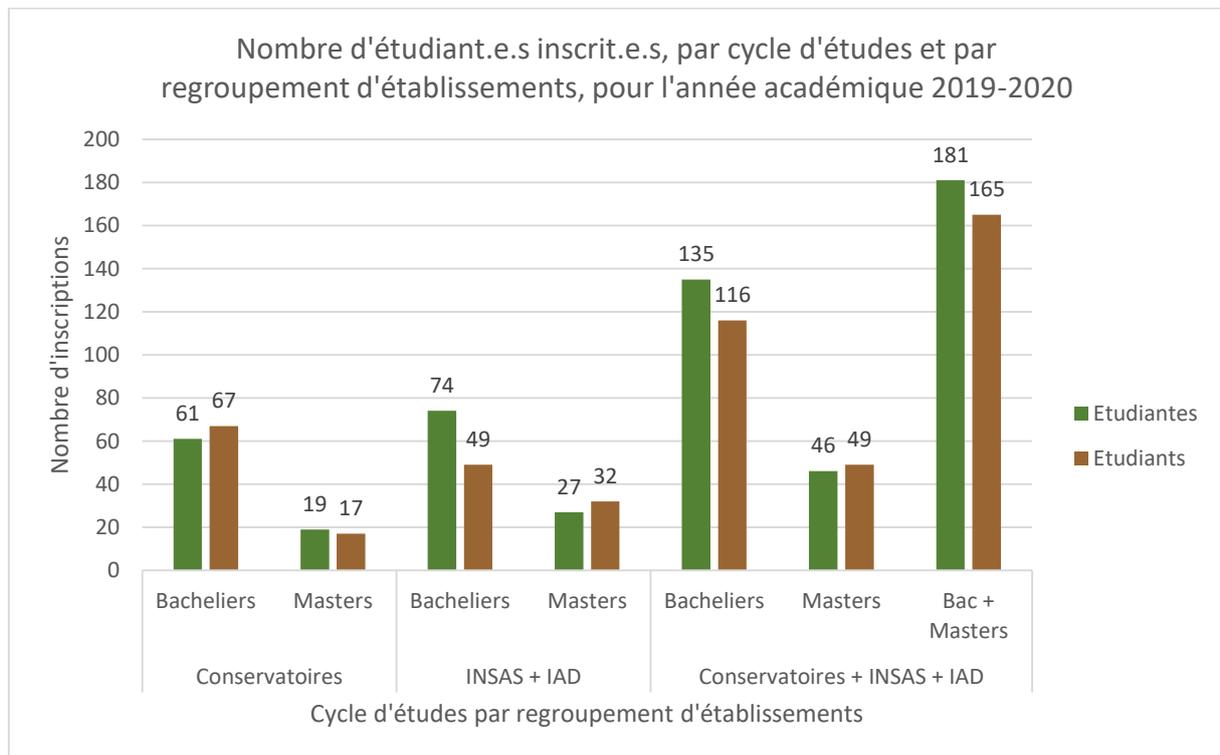
Inscriptions - Année académique 2019-2020

Rappel

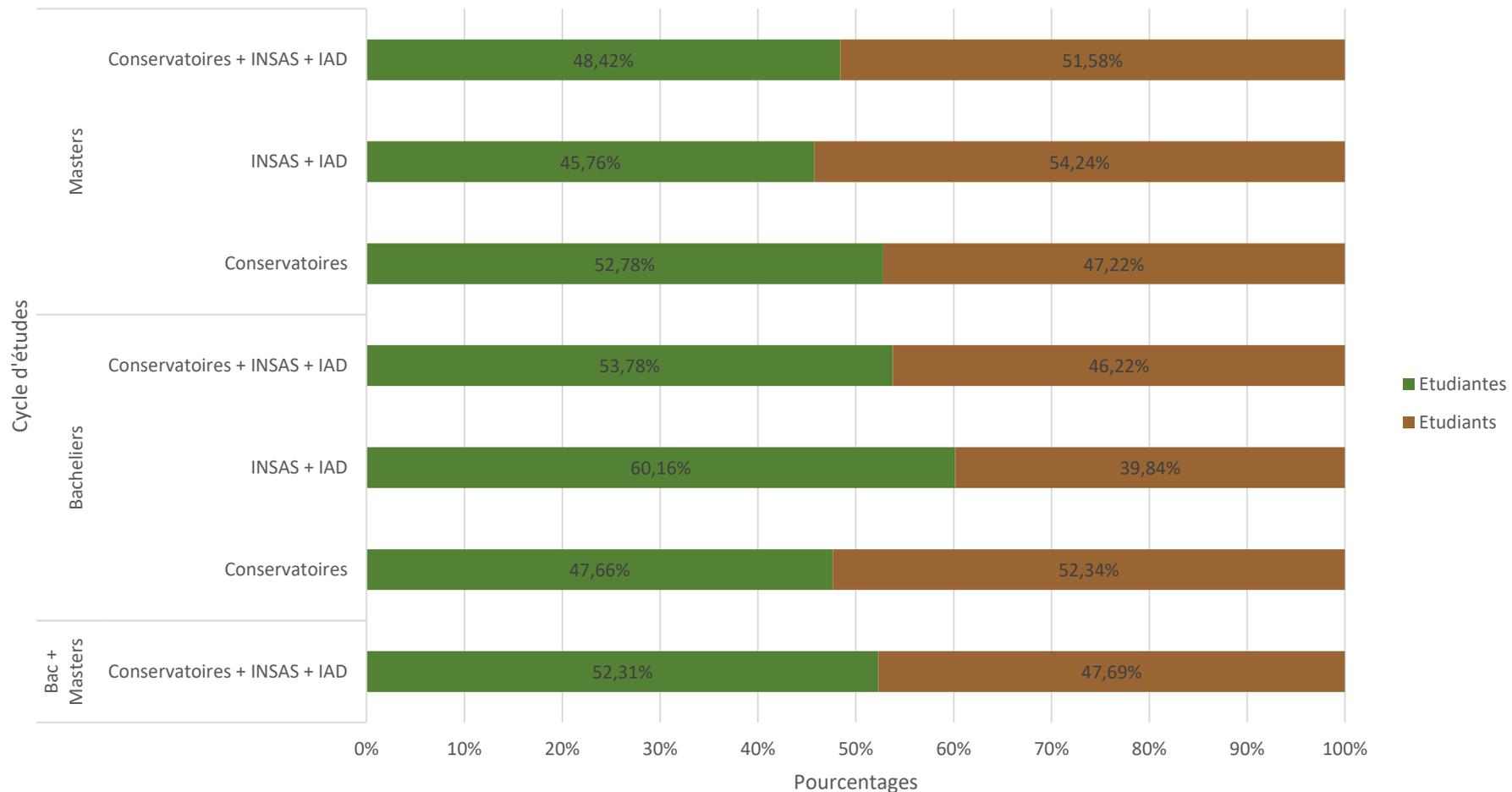
Les données proposées ci-dessous concernent quatre Ecoles supérieures des arts, regroupées comme suit :

- Premier regroupement :
 - Le Conservatoire royal de Liège
 - Le Conservatoire royal de Mons – ARTS²
- Second regroupement :
 - L'Institut national supérieur des arts du spectacle et des techniques de diffusion (INSAS)
 - L'Institut des arts de diffusion (IAD)

Sources : données transmises par chaque secrétariat des 4 Ecoles supérieures des arts ci-dessus

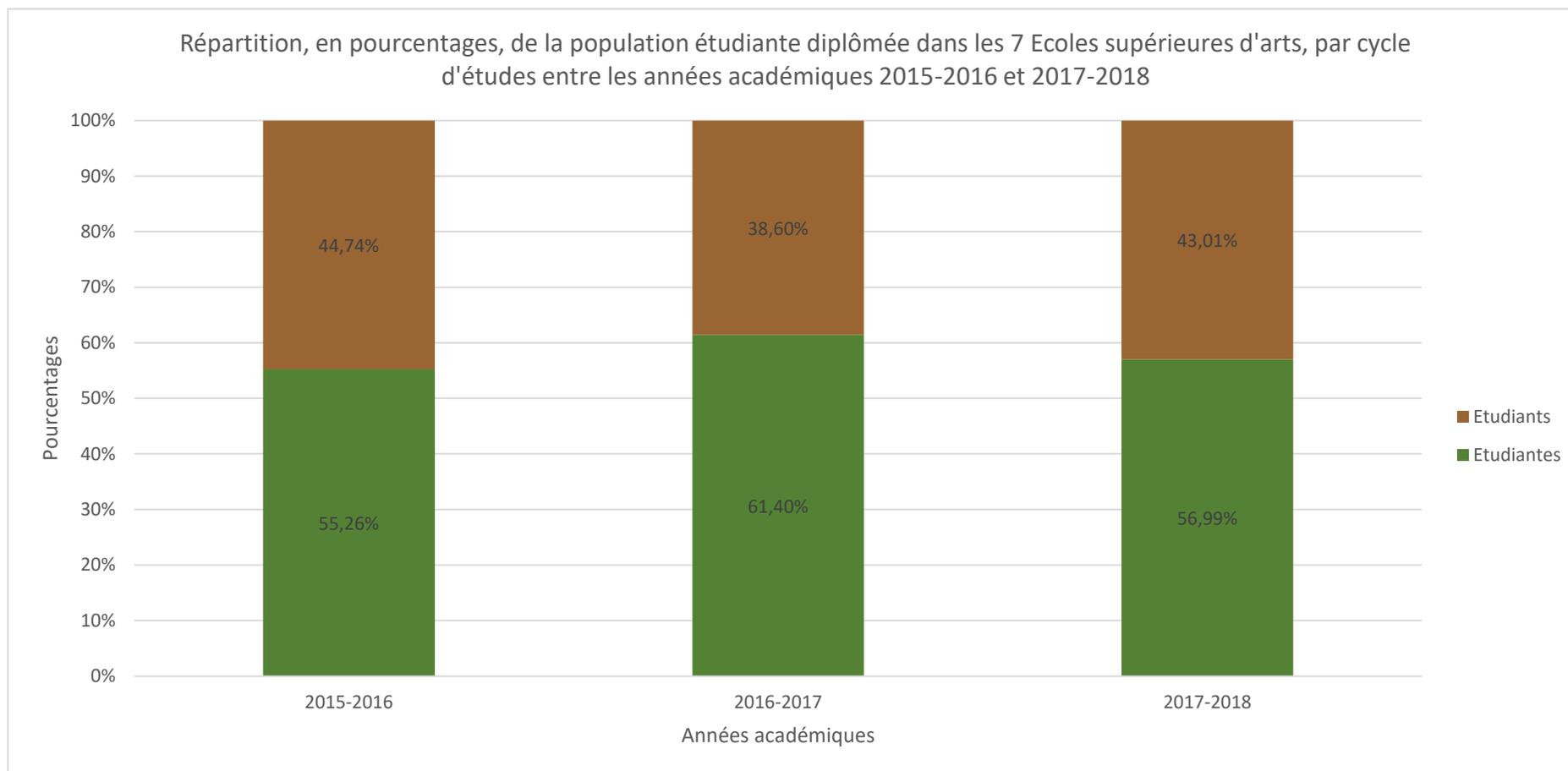


Répartition, en pourcentages, de la population étudiante inscrite dans deux Conservatoires (Liège et Mons - Arts²), à l'INSAS et à l'IAD, par cycle d'études et par regroupement d'établissements pour l'année académique 2019-2020



Données relatives à la population étudiante diplômée

Répartition de la population étudiante diplômée dans les 7 Ecoles supérieures des arts entre les années académiques 2015-2016 et 2017-2018



Répartition détaillée de la population étudiante diplômée dans 5 Ecoles supérieures des arts entre les années académiques 2015-2016 et 2017-2018

Rappel

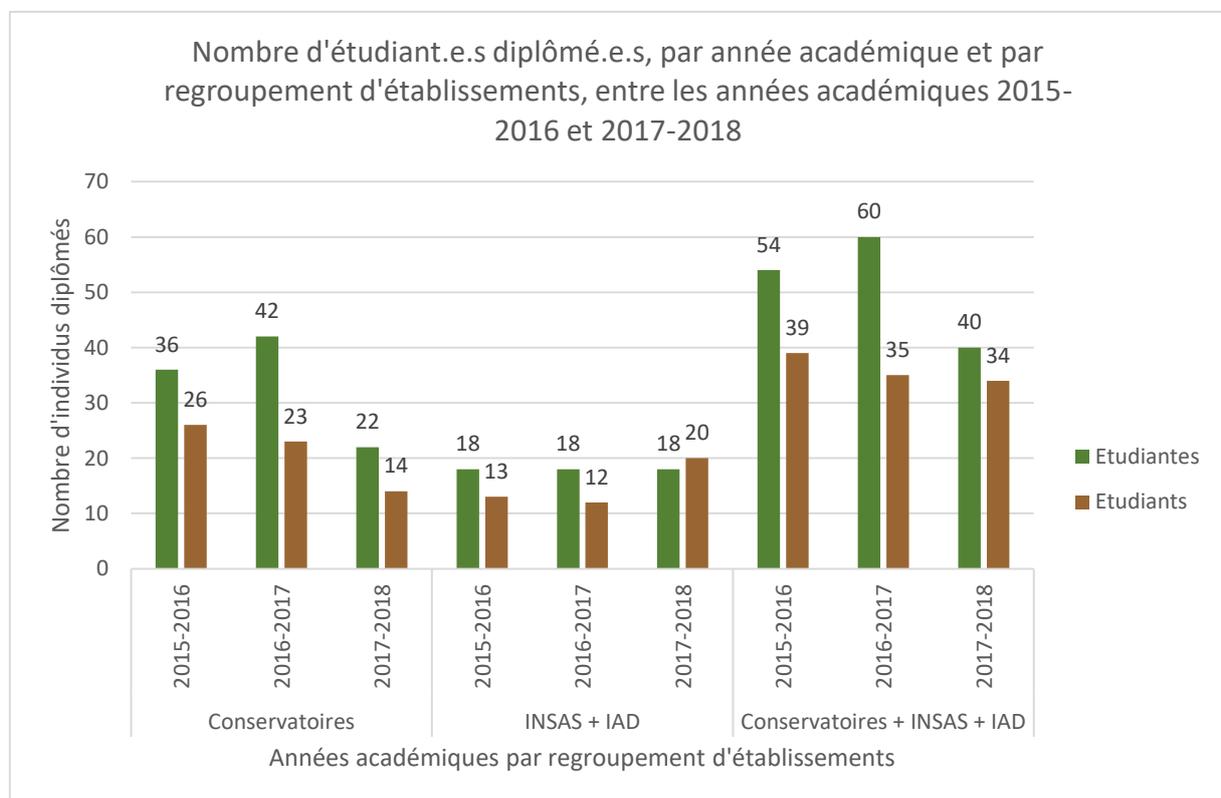
Conformément au décret du 27 décembre 1993 portant diverses mesures en matière de culture, de santé, d'enseignement et de budget (M.B. 11-03-1994), les données présentées ne sont pas ventilées par établissement. Des regroupements d'établissements ont été réalisés par l'équipe de recherche selon :

- Les données exploitables
- La nature des formations et des cours qui sont dispensé.e.s par les établissements

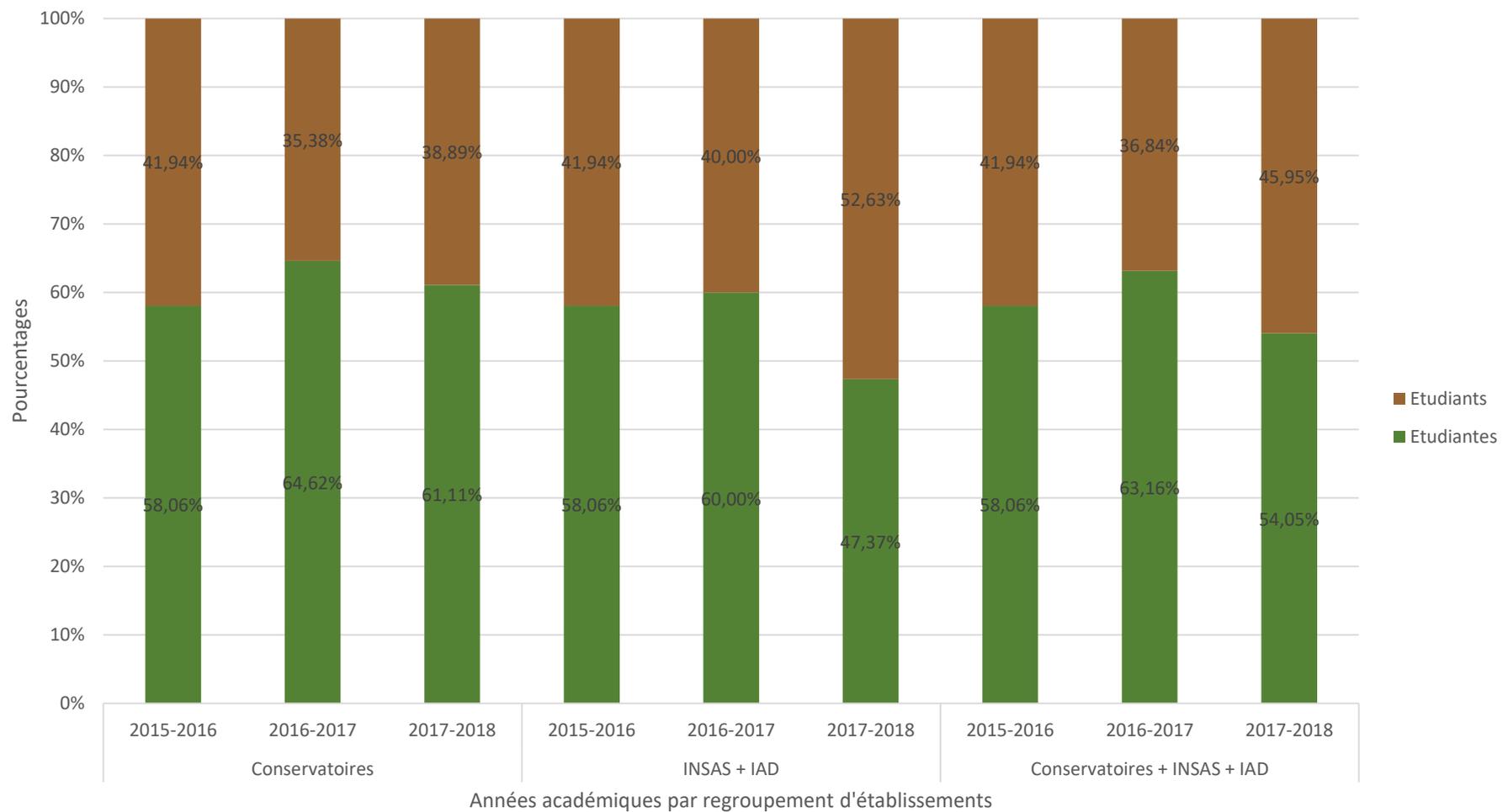
Les données proposées ci-dessous concernent cinq Ecoles supérieures des arts, regroupées comme suit :

- Premier regroupement :
 - Le Conservatoire royal de Liège
 - Le Conservatoire royal de Bruxelles
 - Le Conservatoire royal de Mons – ARTS²
- Second regroupement :
 - L'Institut national supérieur des arts du spectacle et des techniques de diffusion (INSAS)
 - L'Institut des arts de diffusion (IAD)

Source : données transmises par l'ARES



Répartition, en pourcentages, de la population étudiante diplômées dans les trois Conservatoires, à l'INSAS et à l'IAD, par regroupement d'établissements entre les années académiques 2015-2016 et 2017-2018



Enseignement Supérieur Artistique – Personnel de direction, administratif et enseignant

Méthodologie

Sources des données

a) Pour les années académiques 2015-2016 à 2018-2019.

L'équipe de recherche a pu bénéficier de données transmises par l'Administration générale de l'Enseignement, et plus particulièrement, par le Service général de l'Analyse et de la Prospective (Direction générale du pilotage du système éducatif).

Les données reçues offraient un état des lieux des différentes catégories de personnel pour chacune des sept Ecoles supérieures des arts déjà analysées dans la partie de ce rapport relative à la population étudiante. La nomenclature de ces catégories de personnel proposée par l'Administration générale de l'Enseignement, toutes écoles confondues, est la suivante⁸ :

- Personnel de direction
- Personnel auxiliaire d'éducation
- Personnel administratif
- Personnel ouvrier
- Personnel enseignant, sous-catégorisé comme suit :
 - Agent service interne de prévention et de protection du travail
 - Assistant
 - Chargé d'enseignement
 - Chargé de cours ESA
 - Chef de bureau d'études
 - Chef de travaux
 - Conférencier ESA
 - Coordinateur de qualité
 - Professeur chargé de l'accompagnement au piano
 - Professeur de cours artistiques
 - Professeur de cours généraux
 - Professeur de cours techniques
 - Professeur de musique de 1^{ère} catégorie
 - Professeur de musique de 2^{ème} catégorie
 - Professeur de pratique professionnelle
 - Professeur de psychologie, de pédagogie et de méthodologie

Il est à noter que toutes les Ecoles supérieures des arts n'ont pas en leur sein toutes les catégories du personnel précitées⁹.

⁸ La liste des postes est exclusivement genrée au masculin afin de rester fidèle au document original reçu.

⁹ Se référer à l'annexe « Détail du personnel enseignant ESA » pour avoir une répartition détaillée par établissement.

b) Pour l'année académique 2019-2020.

Le secrétariat de 6 Ecoles Supérieures d'Art nous ont communiqué leurs données sur le personnel enseignant et ce, uniquement pour les filières relatives au théâtre. Plus précisément :

- Conservatoire royal de Liège (Ecole Supérieure d'Acteurs du Conservatoire royal de Liège – ESACT)
 - Bachelier (de transition) en Art dramatique
 - Master à finalité spécialisée en Art dramatique
- Conservatoire royal de Bruxelles
 - Bachelier (de transition) en Art dramatique
 - Master en Art dramatique
- Conservatoire royal de Mons – ARTS²
 - Bachelier (de transition) en Art dramatique
 - Master en Art dramatique
- Institut national supérieur des arts du spectacle et des techniques de diffusion (INSAS)
 - Bachelier (de transition) en interprétation dramatique
 - Bachelier (de transition) en théâtre et techniques de communication
 - Master en théâtre et techniques de communication, spécialité Mise en scène
 - Master en théâtre et techniques de communication, spécialité Scénographie
 - Master en théâtre et techniques de communication, spécialité Gestion de Production
 - Master en théâtre et techniques de communication, spécialité Ecriture
 - Master en interprétation dramatique
- Institut des arts de diffusion (IAD)
 - Bachelier (de transition) en interprétation dramatique
 - Master en interprétation dramatique
 - Master en interprétation dramatique et mise en scène (à finalité spécialisée, didactique ou approfondie)

La nomenclature du personnel enseignant analysé suit celle des différents secrétariats des Ecoles supérieures d'arts et se présente comme suit :

- Assistant.e.s
- Chargé.e.s d'enseignement
- Chargé.e.s de cours
- Conférencier.e.s
- Professeur.e.s
- Professeur.e.s-assistant.e.s

Traitement des données

Il a été décidé que la mise à plat des données soit présentée sur base d'Equivalents Temps Plein (ETP)¹⁰ pour chacune des catégories de personnel traitée. Si porter un regard sur le « nombre de membres de personnel de chaque sexe » semble également intéressant, les cas rencontrés, principalement dans le corps enseignant, de cumul de postes rendaient le croisement des données particulièrement délicat (ex : une demi-charge d'ETP comme professeur.e cumulée à un quart de charge d'ETP comme conférencier.ière).

a) Années académiques 2015-2016 à 2018-2019

Les données qui sont présentées dans le présent rapport concernent :

- Le personnel de direction (données reçues pour 6 Ecoles supérieures des arts de la Fédération Wallonie-Bruxelles, données de l'INSAS manquantes¹¹)
- Le personnel administratif (données reçues pour 7 Ecoles supérieures des arts de la Fédération Wallonie-Bruxelles)
- Le personnel enseignant (données reçues pour 7 Ecoles supérieures des arts de la Fédération Wallonie-Bruxelles), selon :
 - l'ensemble du personnel enseignant
 - les professeur.e.s de cours généraux, artistiques et techniques¹² uniquement

Comme déjà exposé dans les limites méthodologiques de l'analyse de la population étudiante des Ecoles supérieures d'art, le décret du 27 décembre 1993 portant diverses mesures en matière de culture, de santé, d'enseignement et de budget (M.B. 11-03-1994) ne permet pas d'offrir une ventilation des données par établissement. Pour le personnel enseignant, la mise à plat des données est donc proposée pour le total des 7 Ecoles supérieures des arts analysées mais également en groupant certaines d'entre elles :

- Groupement 1 : les trois conservatoires (Bruxelles, Liège et Mons - ARTS²)
- Groupement 2 : les deux instituts (Institut national supérieur des arts du spectacle et des techniques de diffusion et Institut des arts de diffusion)
- Groupement 3 : les Ecoles supérieures des arts dites « résiduelles » (École Nationale Supérieure des Arts Visuels de La Cambre et Ecole supérieure des arts du cirque)

Ces regroupements, réalisés à l'initiative de l'équipe de recherche, sont fondés sur la nature des cours dispensés et sur les sous-catégories du corps enseignant souvent communes aux établissements regroupés. Ces associations d'établissements permettent une lecture plus fine de la répartition des postes tout en respectant le décret du 27 décembre 1993.

¹⁰ Se référer à l'annexe « Détail charge de travail ETP personnel enseignant ESA » pour avoir le détail de la nomenclature utilisée.

¹¹ La base de données transmise par l'Administration générale de l'Enseignement ne renseigne aucune information relative au personnel de direction pour l'Institut national supérieur des arts du spectacle et des techniques de diffusion

¹² Se référer à l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française classant les cours dans les Ecoles supérieures des Arts organisées ou subventionnées par la Communauté française (M.B. 29-06-2015), précisément ses annexes 3 et 4, pour consulter la liste des cours repris derrière les nomenclatures « cours généraux, artistiques et techniques ».

Pour chaque catégorie de personnel, la somme des charges de travail (en ETP) a été effectuée par année académique et, pour le personnel enseignant, par regroupement d'établissements également. Une distinction est réalisée entre les charges définitives et les charges temporaires.

b) Année académique 2019-2020

Les données qui sont présentées pour l'année académique 2019-2020 concernent le personnel enseignant de cinq Ecoles supérieures des arts de la Fédération Wallonie-Bruxelles dont nous avons reçu des données exploitables.

A l'image de ce qui a été réalisé pour les années académiques précédentes, ces cinq Ecoles supérieures des arts ont été regroupées comme suit :

- Groupement 1 : les trois conservatoires (Bruxelles, Liège et Mons - ARTS²)
- Groupement 2 : les deux instituts (Institut national supérieur des arts du spectacle et des techniques de diffusion et Institut des arts de diffusion)

La somme des charges de travail (en ETP) a été effectuée par groupement d'établissements :

- Pour l'entièreté du personnel enseignant déjà défini en amont, c'est-à-dire :
 - Les assistant.e.s
 - Les chargé.e.s d'enseignement
 - Les chargé.e.s de cours
 - Les conférenciers.ières
 - Les professeur.e.s
 - Les professeur.e.s-assistant.e.s
- Pour le personnel enseignant dit « spécifique », c'est-à-dire commun aux groupements d'établissements :
 - Dans les trois conservatoires, ce personnel commun concerne :
 - Les assistant.e.s
 - Les conférenciers.ières
 - Les professeur.e.s
 - Dans les deux instituts, ce personnel commun concerne :
 - Les conférenciers.ières
 - Les professeur.e.s
 - Les professeur.e.s-assistant.e.s

Afin de nous assurer de respecter le décret du 27 décembre 1993 deux décisions ont été prises :

- N'ayant pas reçu les données de l'Ecole Nationale Supérieure des Arts Visuels de La Cambre, le groupement « résiduel » proposé pour les années académiques 2015-2016 à 2018-2019 n'a pas été réalisé sous peine d'isoler les données de l'Ecole supérieure des arts du cirque.
- Lors de la présentation des données regroupées par établissements, seules les catégories de personnel communes aux institutions regroupées sont présentées.

Ces regroupements, réalisés à l'initiative de l'équipe de recherche sont basés sur la nature des cours dispensés et sur les sous-catégories du corps enseignant souvent communes aux établissements regroupés. Ces associations d'établissements permettent une lecture plus fine de la répartition des postes tout en respectant le décret du 27 décembre 1993.

Remarques

Concernant les chiffres proposés dans les différents tableaux, l'arrondi a été fixé au centième d'ETP et a été réalisé pour chaque opération de manière unique sur le résultat final : dans le cas d'une addition c'est la somme qui est arrondie et non chaque terme. Certaines différences d'un centième peuvent donc être constatées dans les différents totaux des tableaux pour cette raison.

La nomenclature relative aux différentes sous-catégories du personnel enseignant (professeur, assistant, conférencier, etc) est détaillée dans le Décret fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique organisé en Ecoles supérieures des arts (organisation, financement, encadrement, statut des personnels, droits et devoirs des étudiants) (M.B. 03-05-2002), repris partiellement dans l'annexe « Détail du personnel enseignant ESA »

Les natures des charges de cours qui se trouvent derrière les appellations « cours généraux », « cours techniques », « cours artistiques » sont quant à elles détaillées dans l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française classant les cours dans les Ecoles supérieures des Arts organisées ou subventionnées par la Communauté française (M.B. 29-06-2015), précisément dans les annexes 3 et 4 du document.

Limites

L'équipe de recherche a choisi de proposer une mise à plat des données en Equivalents Temps plein. Une approche de la répartition femmes / hommes selon le nombre d'individus de chaque sexe aurait permis une lecture complémentaire et enrichissante du domaine analysé. Cependant, il était difficile d'envisager l'exercice au regard des données reçues et du temps qu'aurait demandé le traitement desdites données.

Les données reçues pour l'année académique 2019-2020 ne permettent pas de proposer un résultat offrant un regard détaillé sur les différents types de postes (temporaires et définitifs).

Evolution de la répartition sexuée des postes au cours du temps

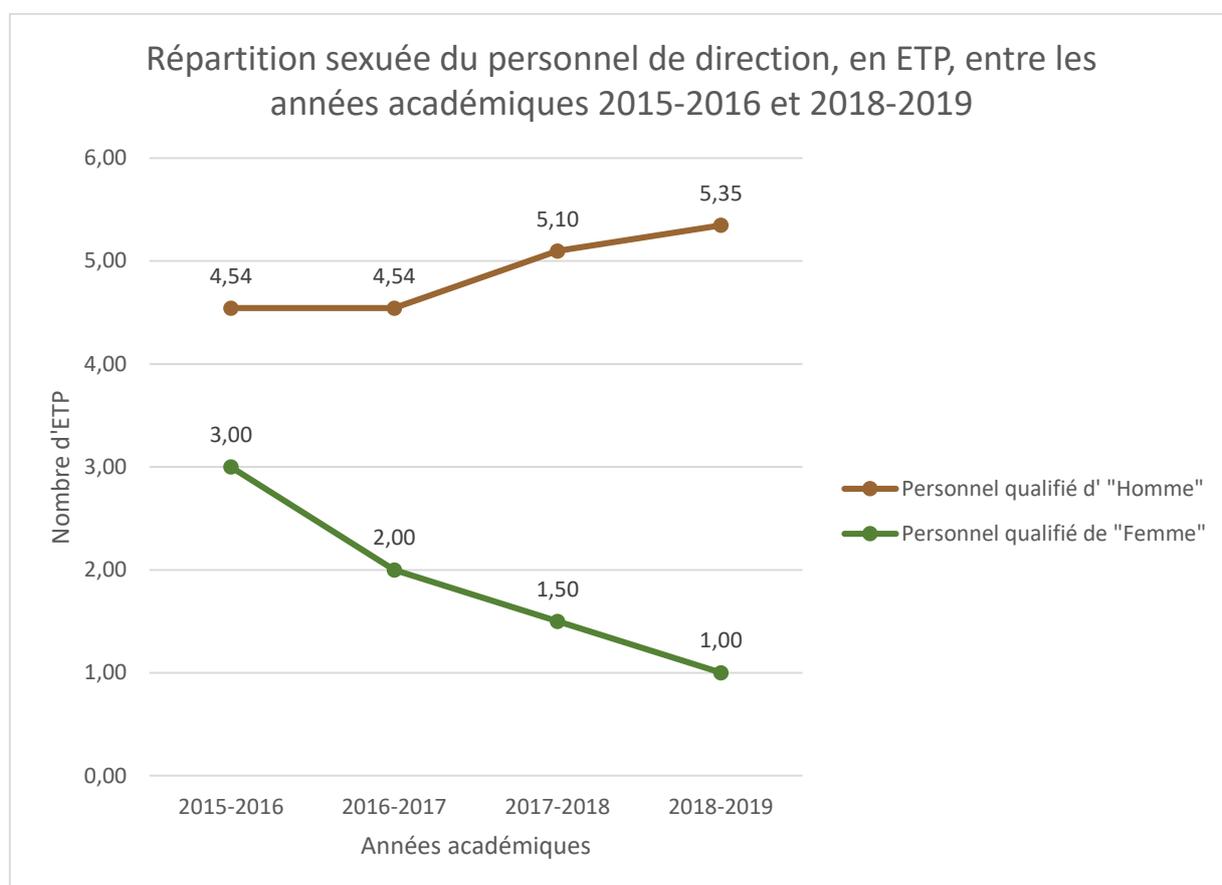
Avant de présenter le détail des résultats pour chaque année académique, nous désirons présenter ci-dessous l'évolution de la répartition sexuée pour les différents types de poste entre l'année académique 2015-2016 et l'année académique 2018-2019.

Personnel de Direction

Rappel

Les données concernent **6** Ecoles supérieures des arts de la Fédération Wallonie-Bruxelles, données de l'INSAS manquantes

Les données présentées ci-après englobent les postes définitifs et les postes temporaires.

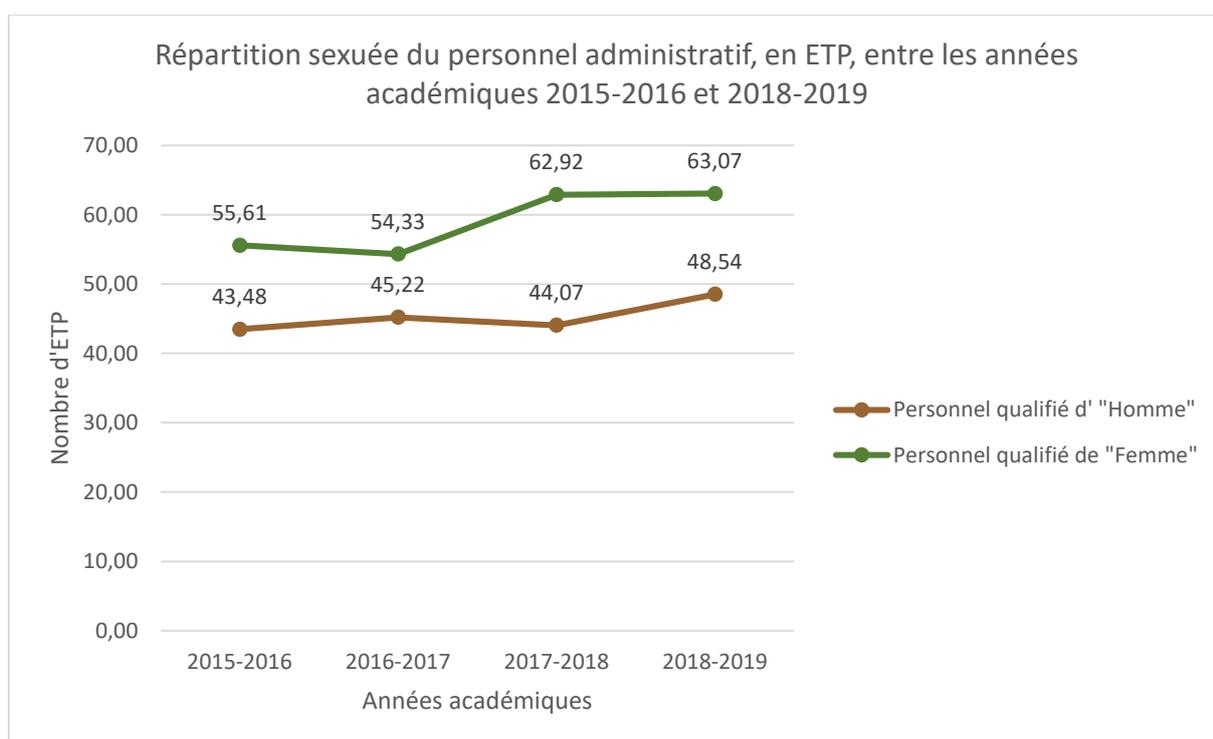


Personnel administratif

Rappel

Les données concernent les 7 Ecoles supérieures des arts de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Les données présentées ci-après englobent les postes définitifs et les postes temporaires.

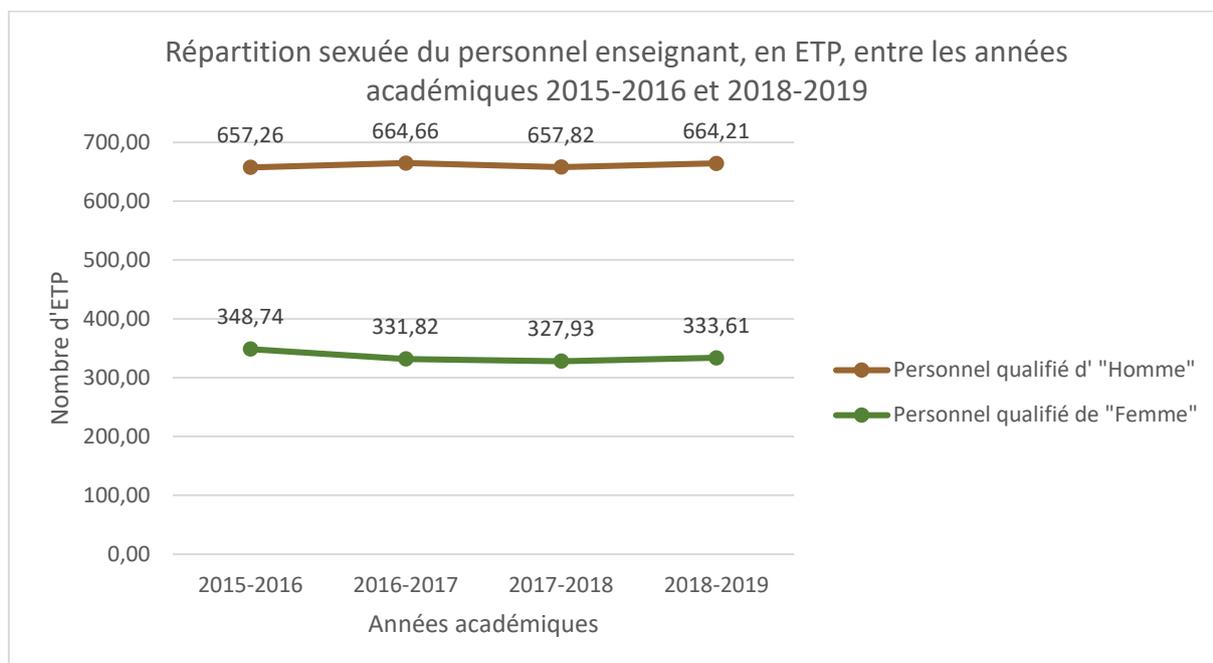


Personnel enseignant

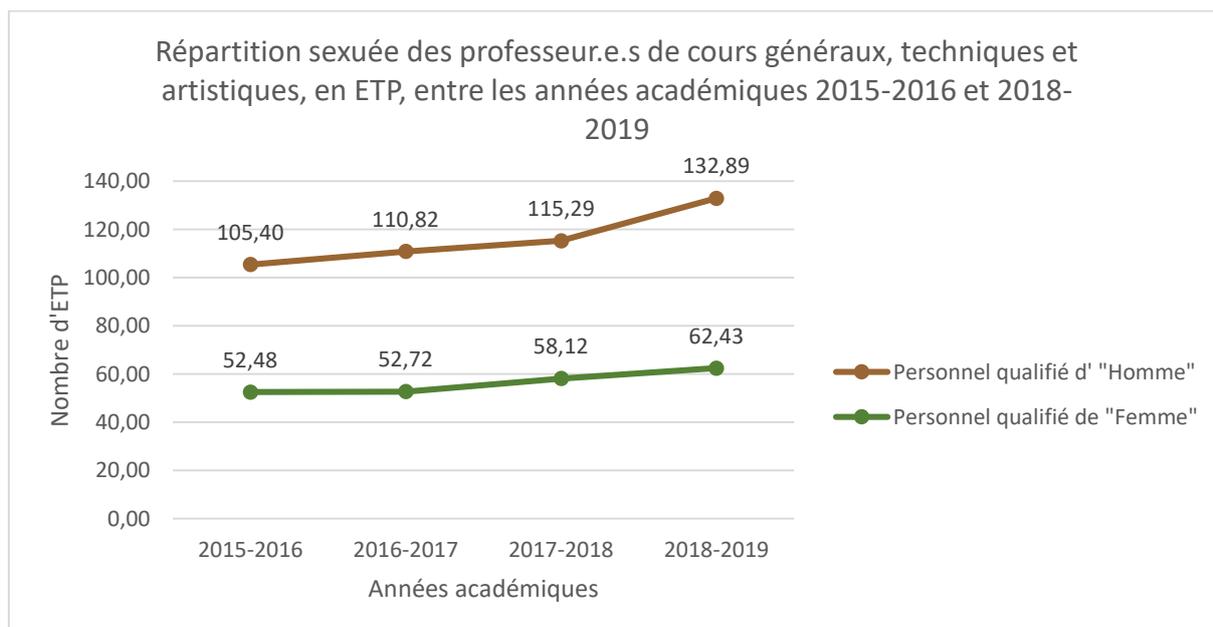
Rappel

Les données concernent les 7 Ecoles supérieures des arts de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Les données présentées ci-après englobent les postes définitifs et les postes temporaires pour l'entièreté du personnel enseignant.



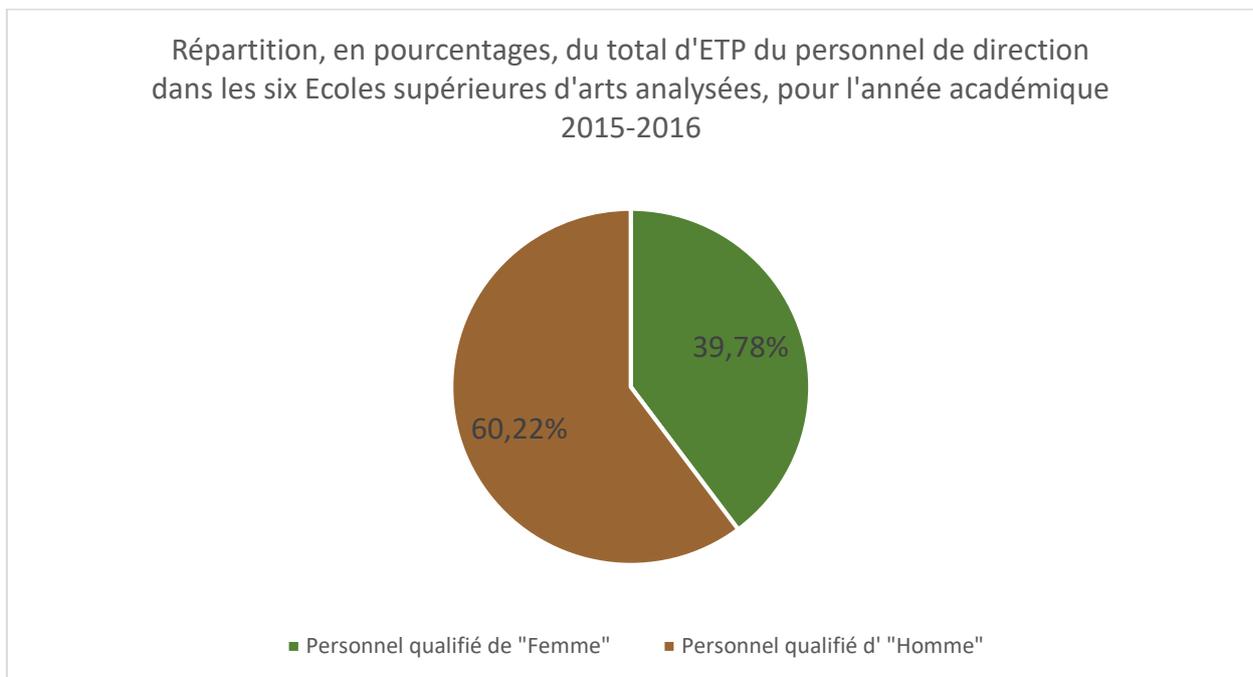
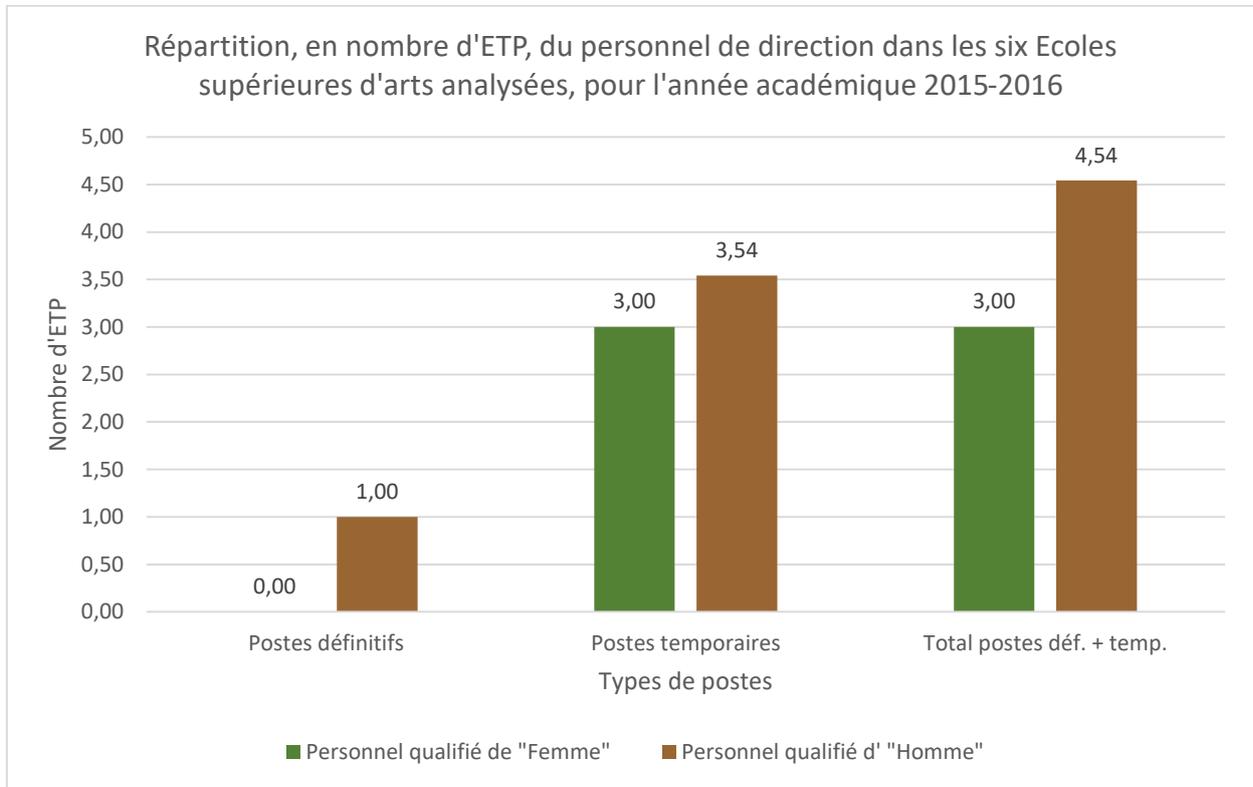
Les données présentées ci-après englobent les postes définitifs et les postes temporaires pour les professeur.e.s de cours généraux, artistiques et techniques.



Année académique 2015-2016

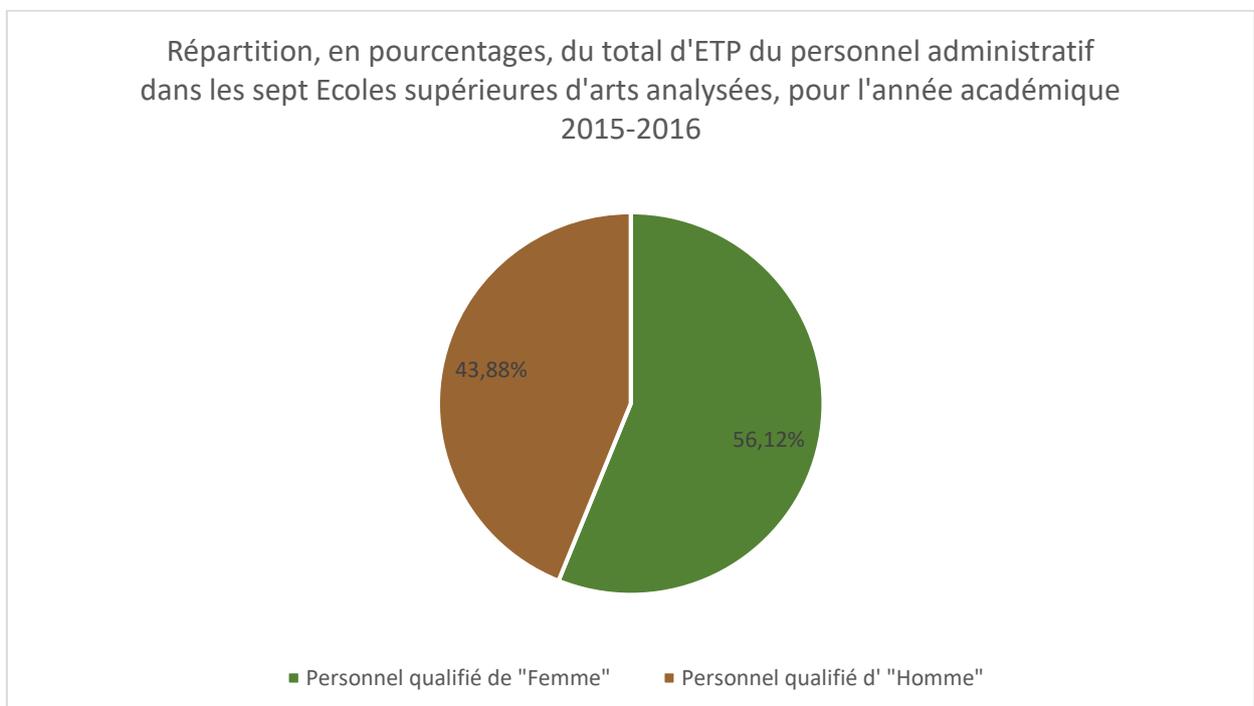
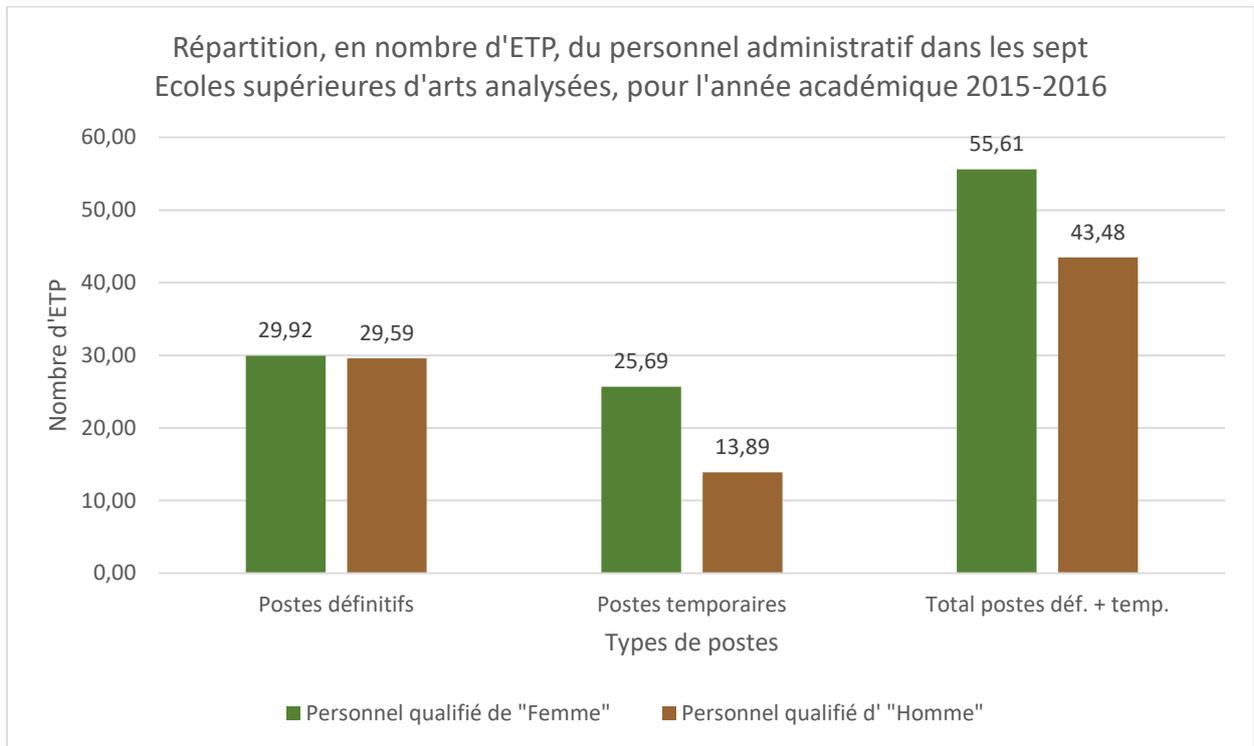
Personnel de Direction

Le total d'ETP relatif aux postes de direction est de 7,5 et est réparti comme suit :



Personnel administratif

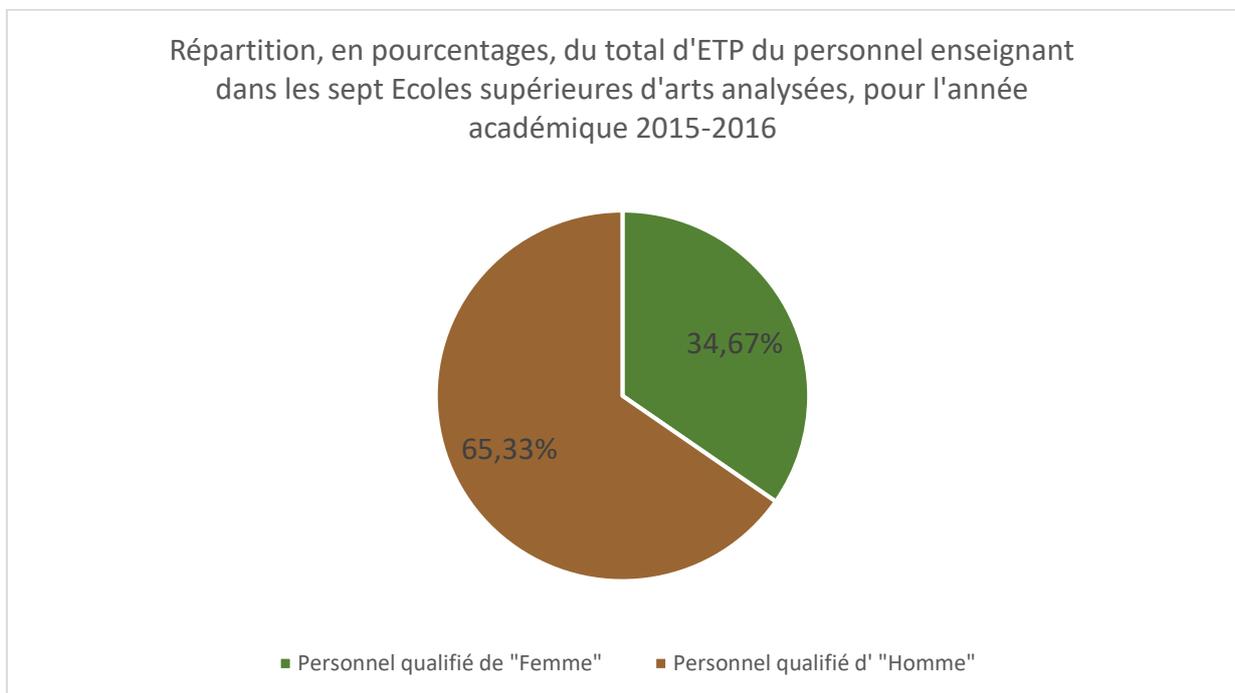
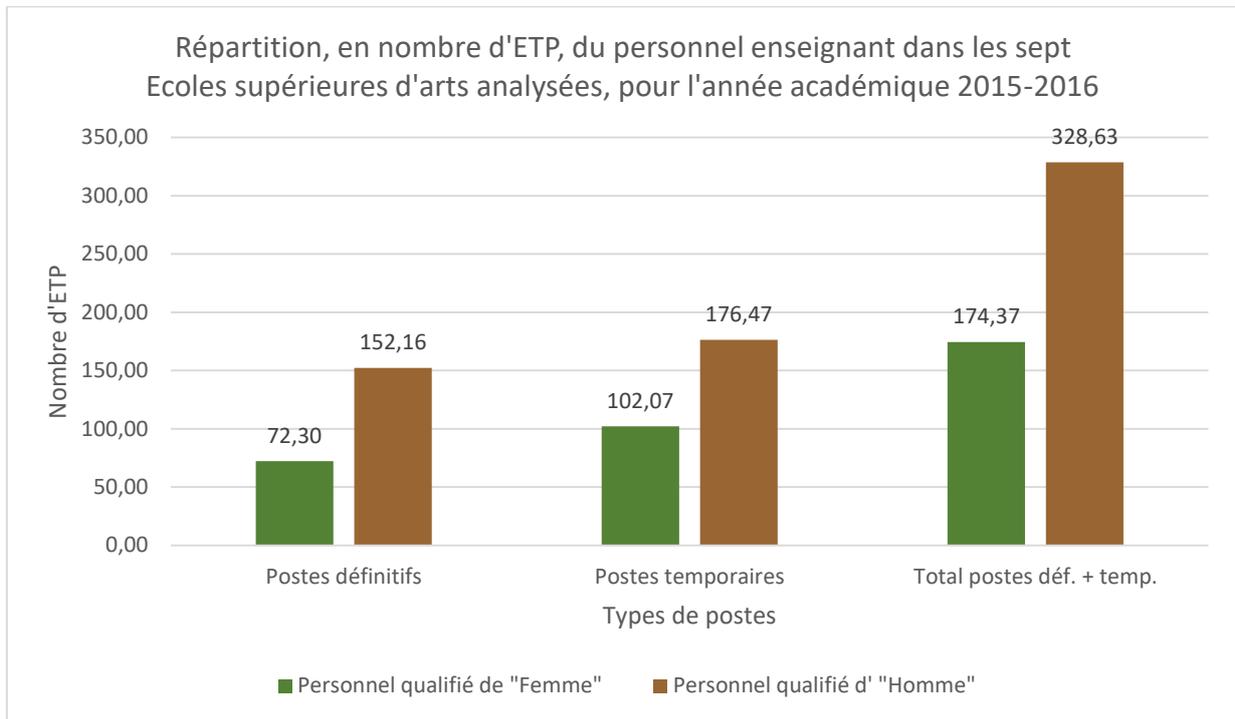
Le total d'ETP relatif aux postes administratifs est de 99,09 et est réparti comme suit :



Parmi les postes définitifs, le pourcentage du total d'ETP attribué aux femmes est de : 50,28 %.

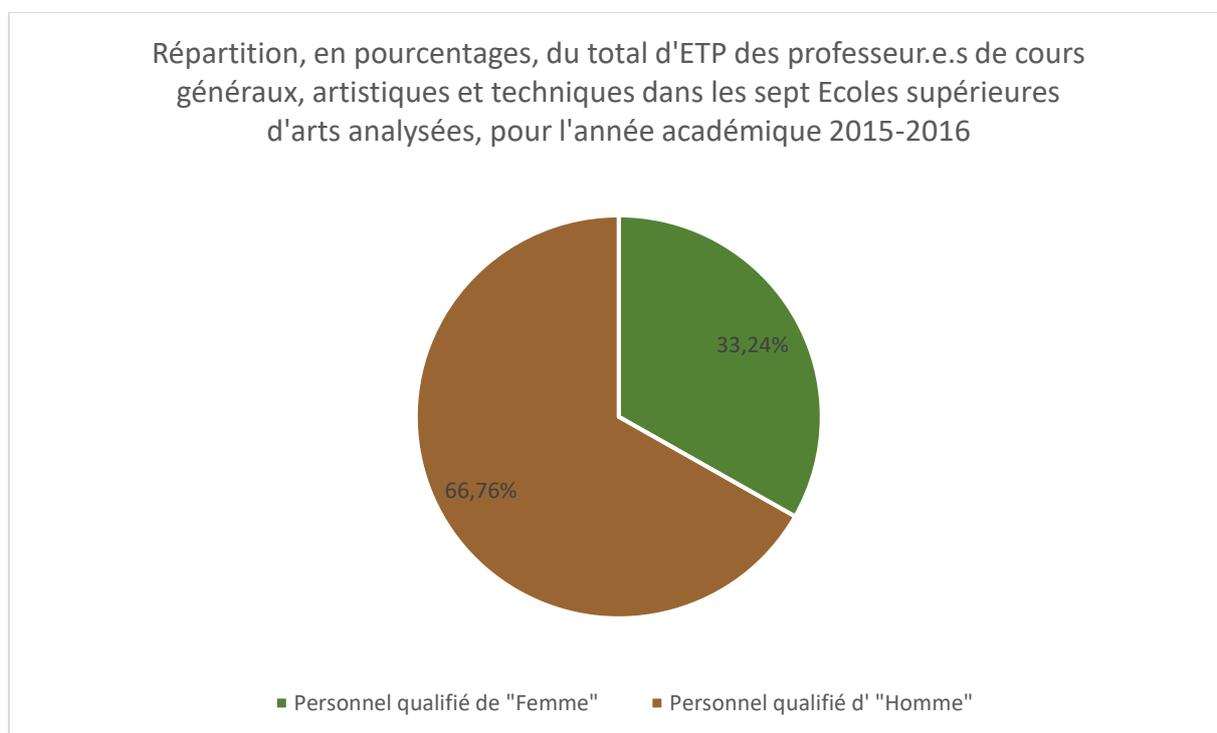
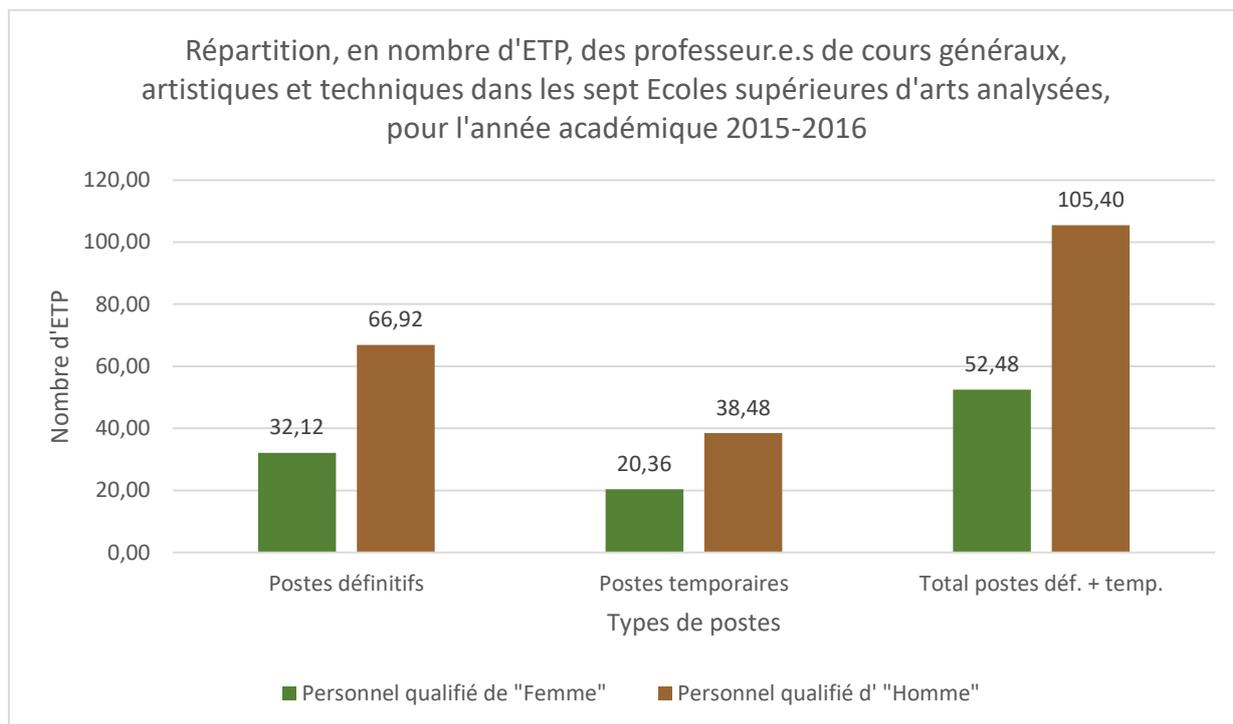
Personnel enseignant – Toutes les Ecoles supérieures des arts

Le total d'ETP relatif au personnel enseignant est de 503 et est réparti comme suit :



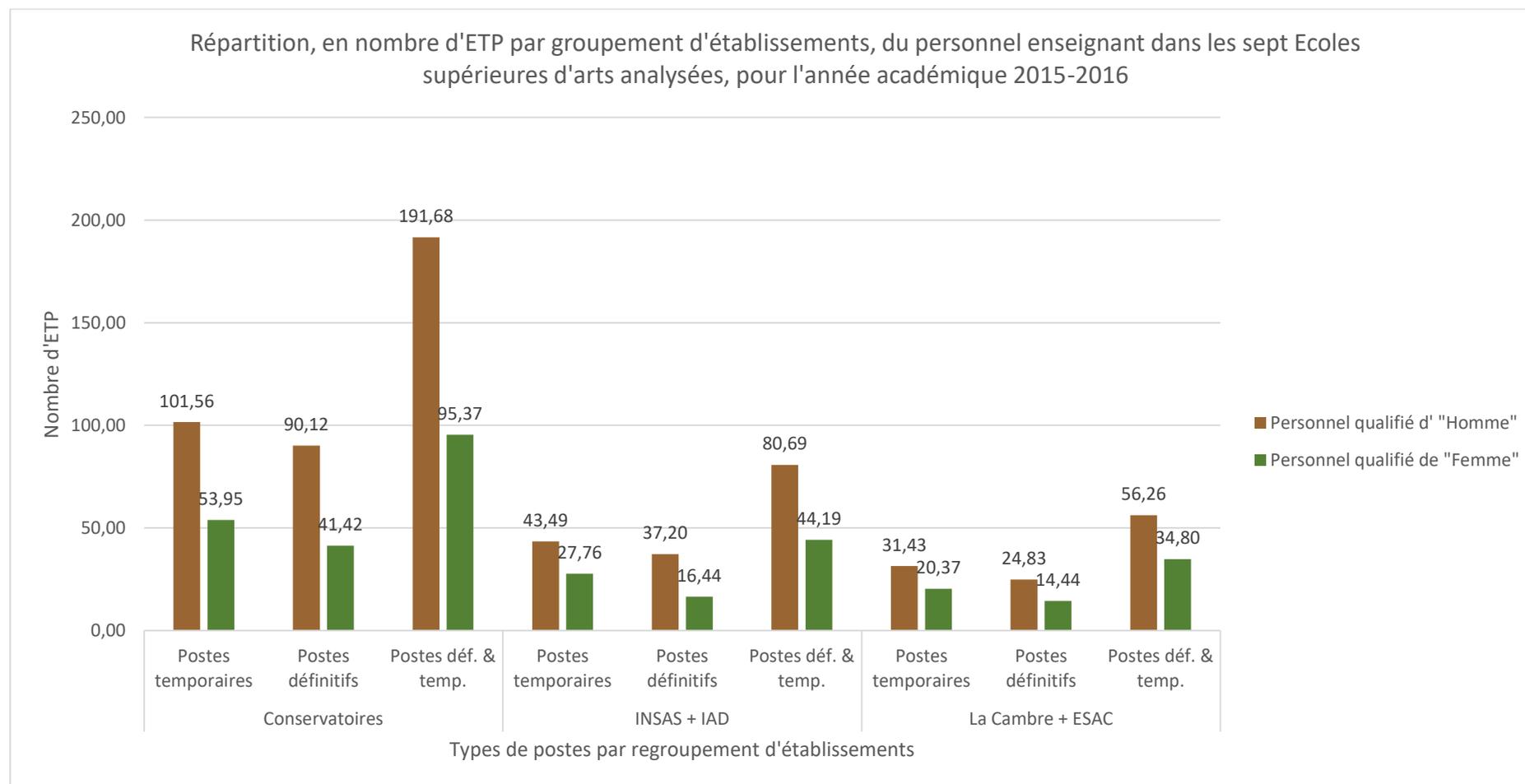
Parmi les postes définitifs, le pourcentage du total d'ETP attribué aux femmes est de : 32,21 %.

Le total d'ETP relatif aux professeur.e.s de cours généraux, artistiques et techniques est de 157,88 et est réparti comme suit :

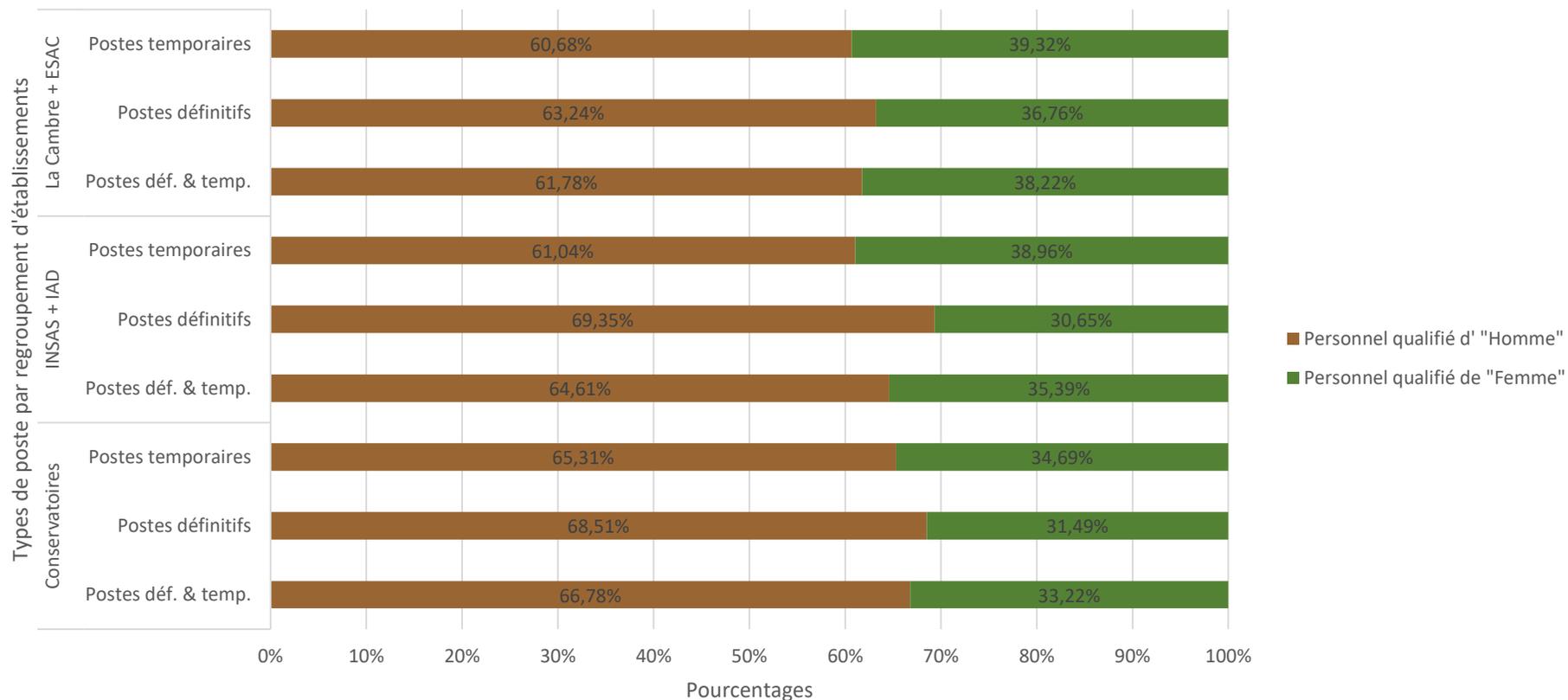


Parmi les postes définitifs, le pourcentage du total d'ETP attribué aux femmes est de : 32,44 %.

Personnel enseignant – Par regroupement d'établissements



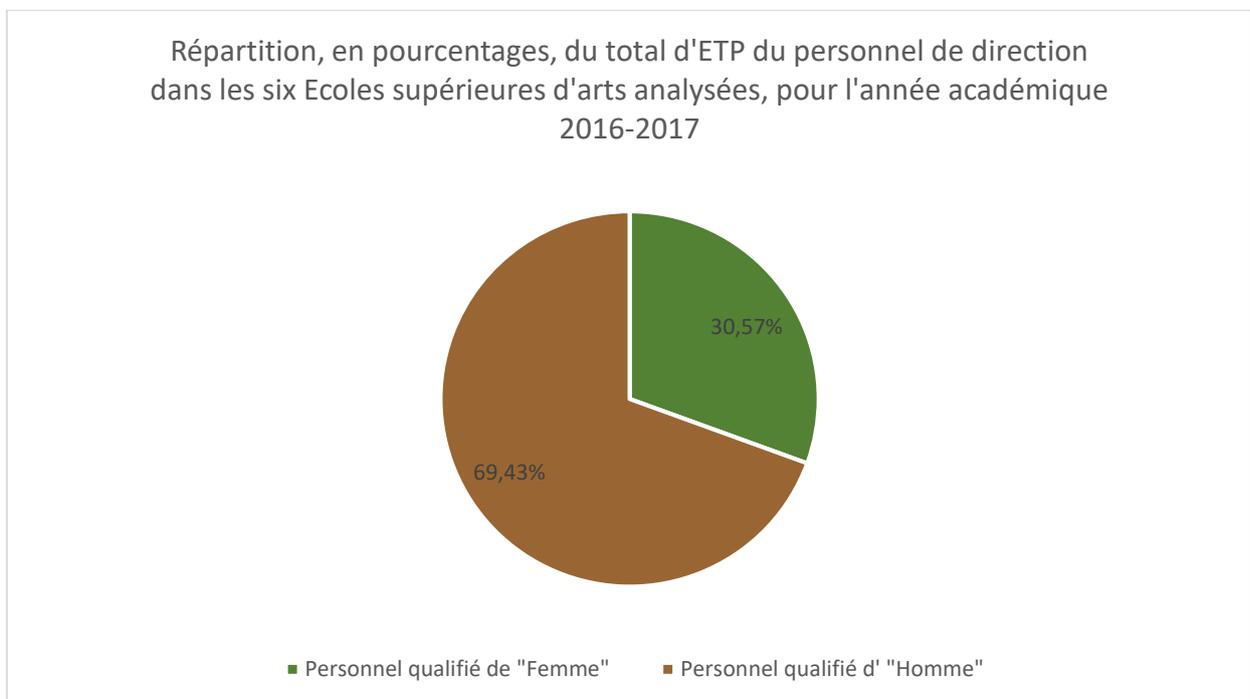
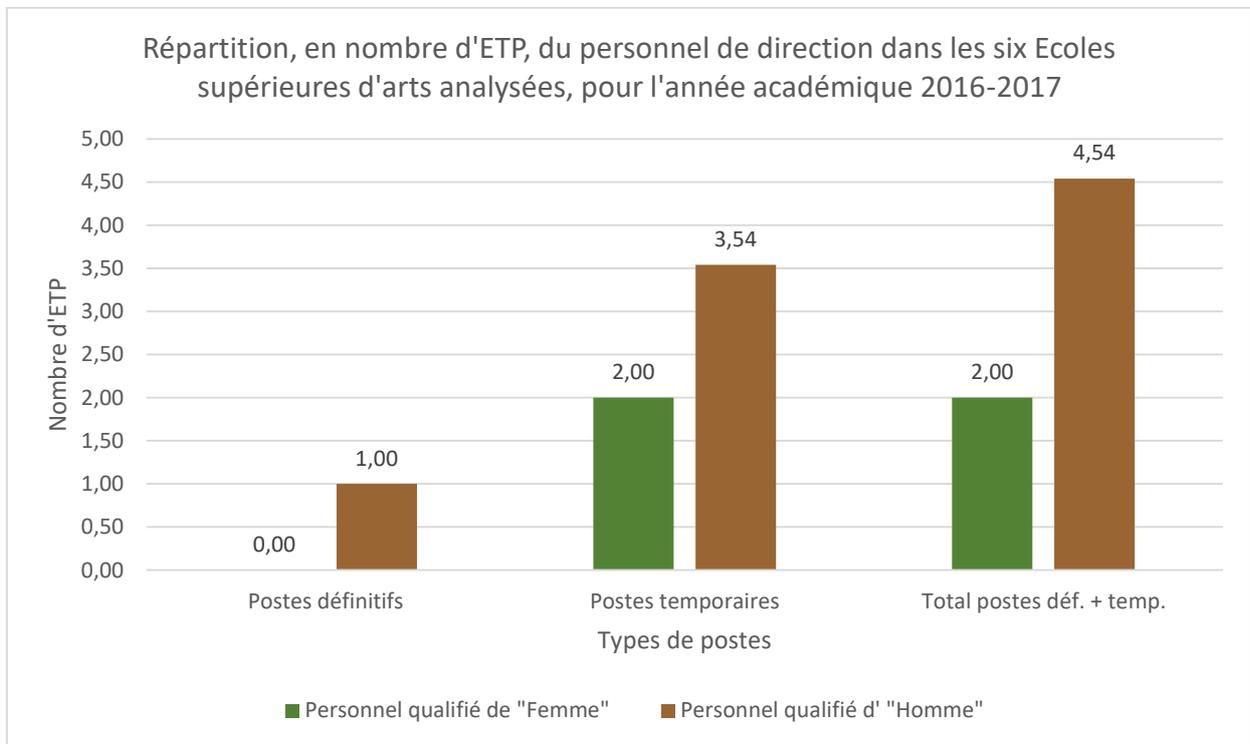
Répartition, en pourcentages et par regroupement d'établissements, du personnel enseignant dans les sept Ecoles supérieures d'arts analysées, pour l'année académique 2015-2016



Année académique 2016-2017

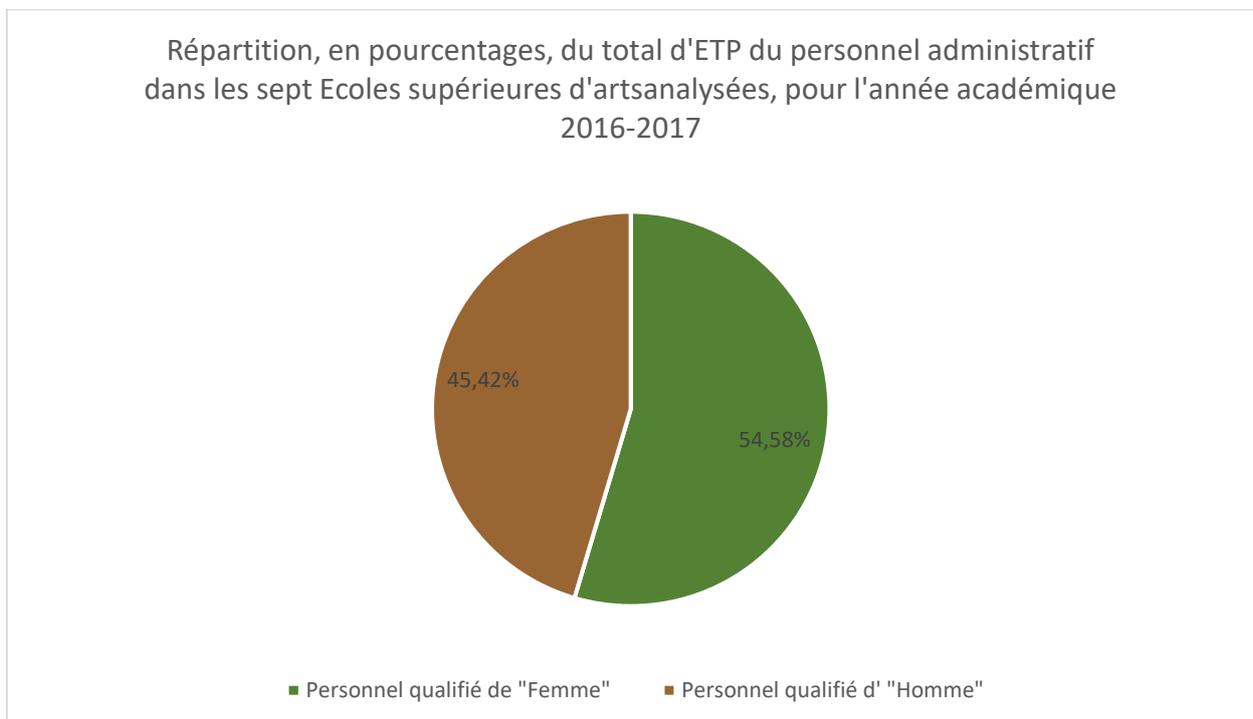
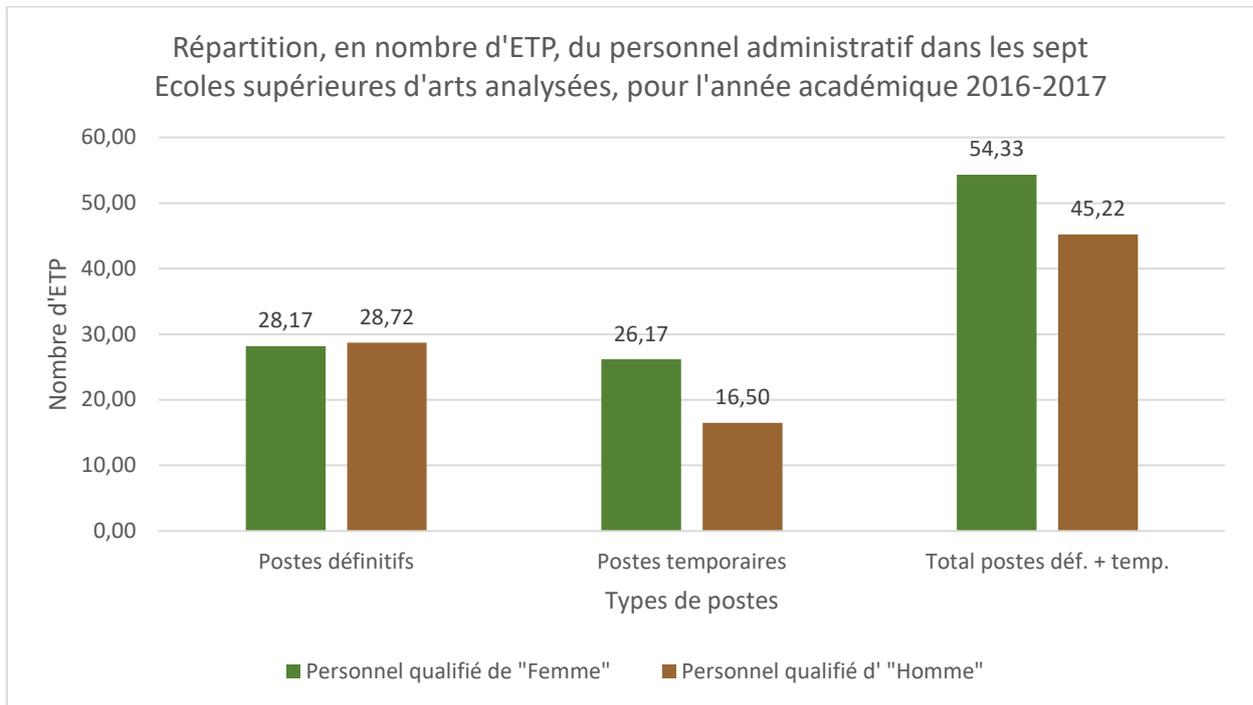
Personnel de Direction

Le total d'ETP relatif aux postes de direction est de 6,5 et est réparti comme suit :



Personnel administratif

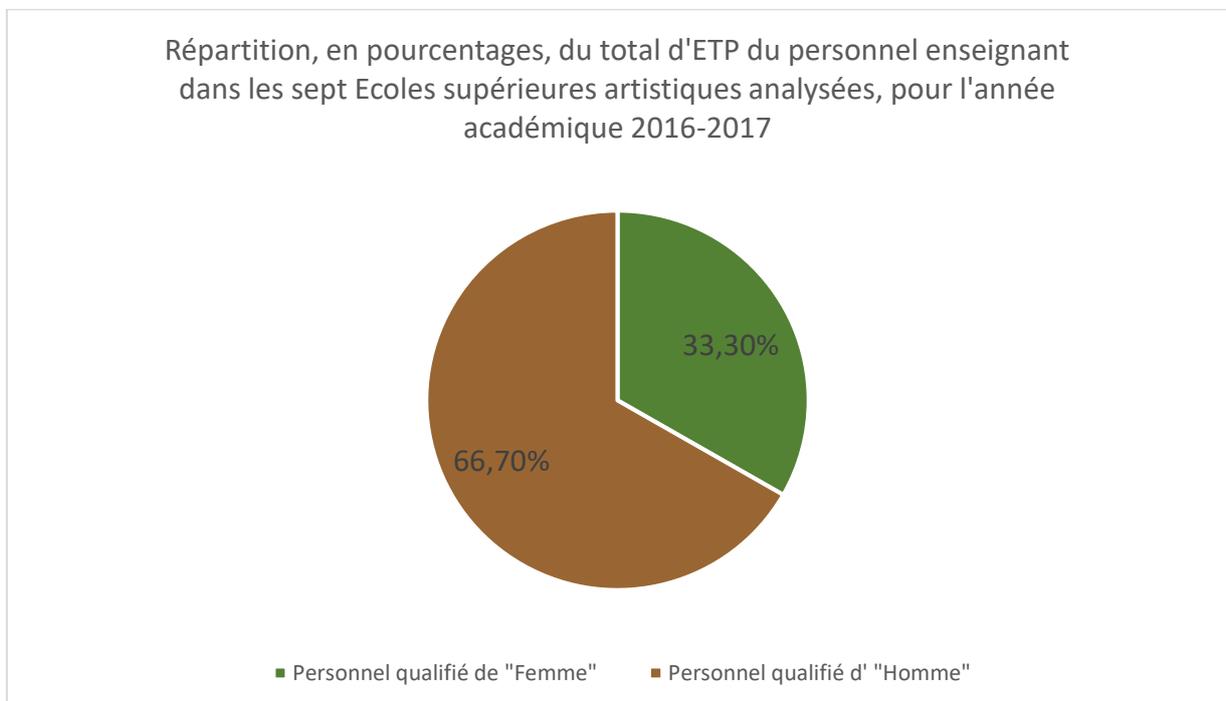
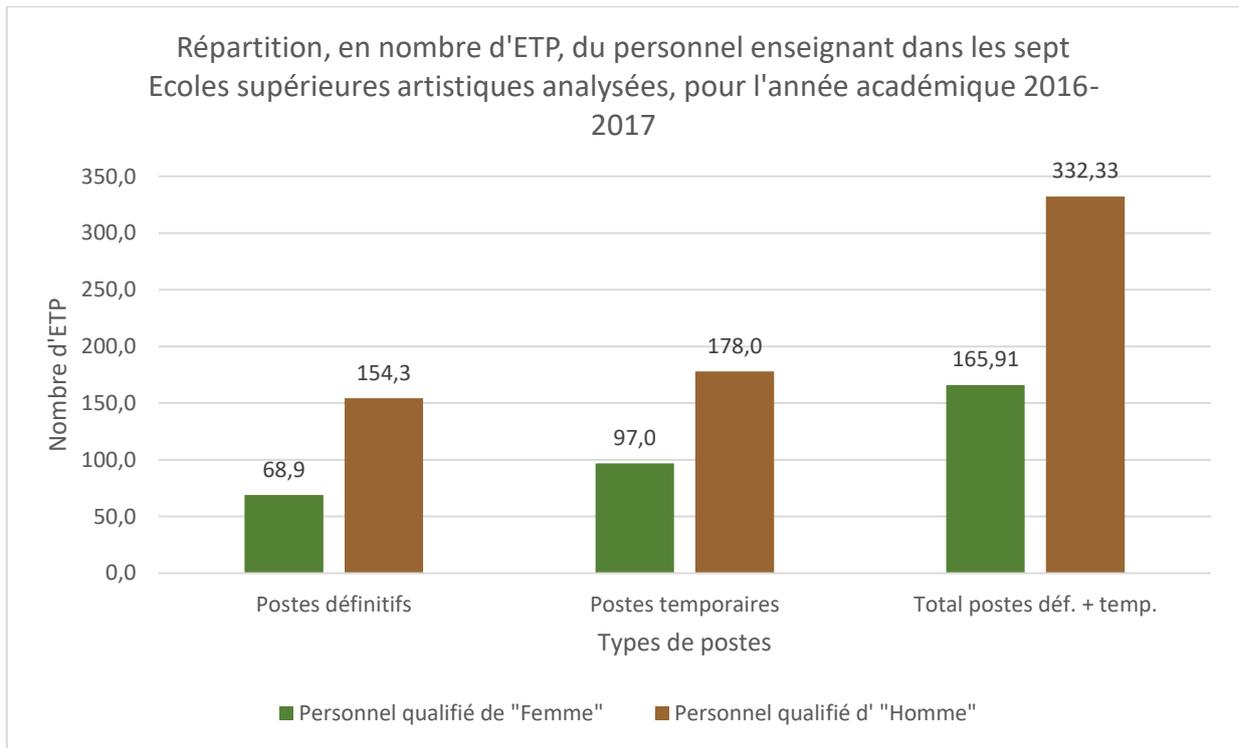
Le total d'ETP relatif aux postes administratifs est de 99,55 et est réparti comme suit :



Parmi les postes définitifs, le pourcentage du total d'ETP attribué aux femmes est de : 49,51 %.

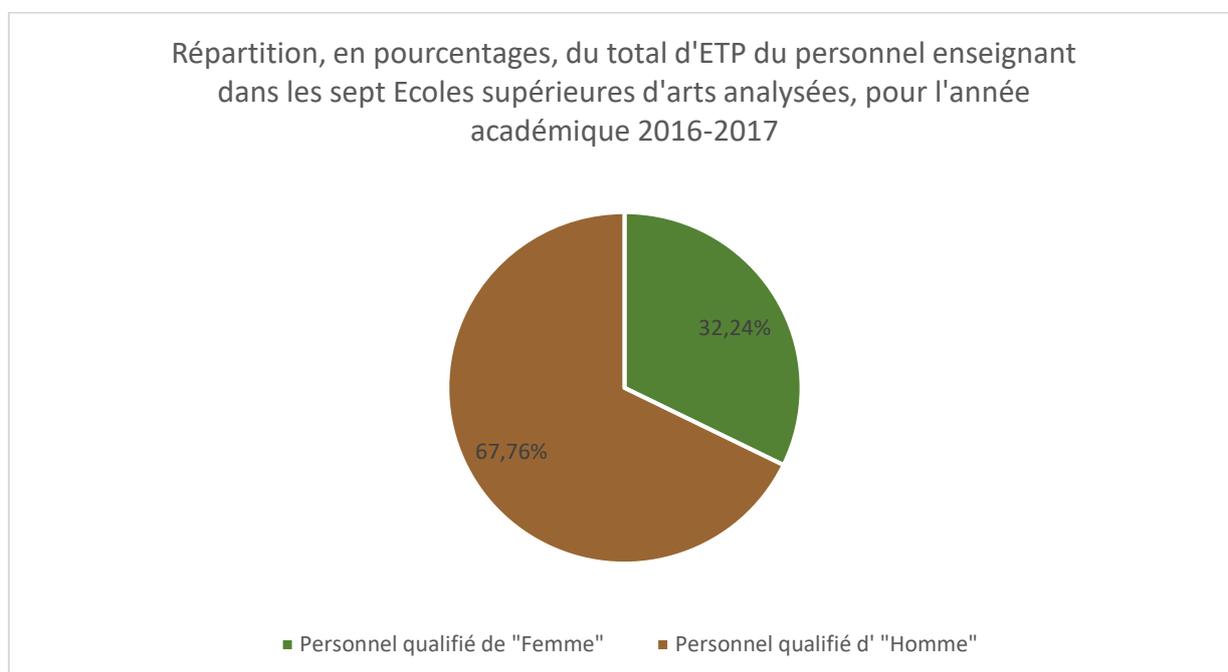
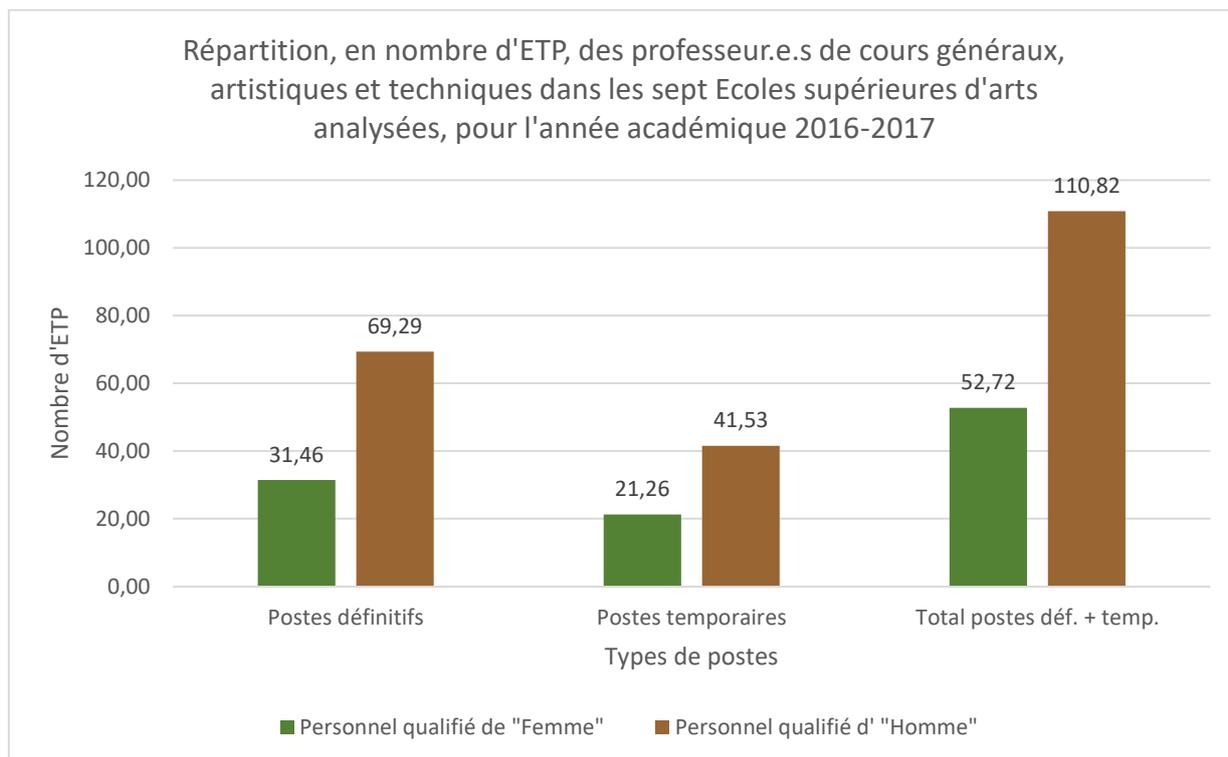
Personnel enseignant – Toutes les Ecoles supérieures des arts

Le total d'ETP relatif au personnel enseignant est de 498,24 et est réparti comme suit :



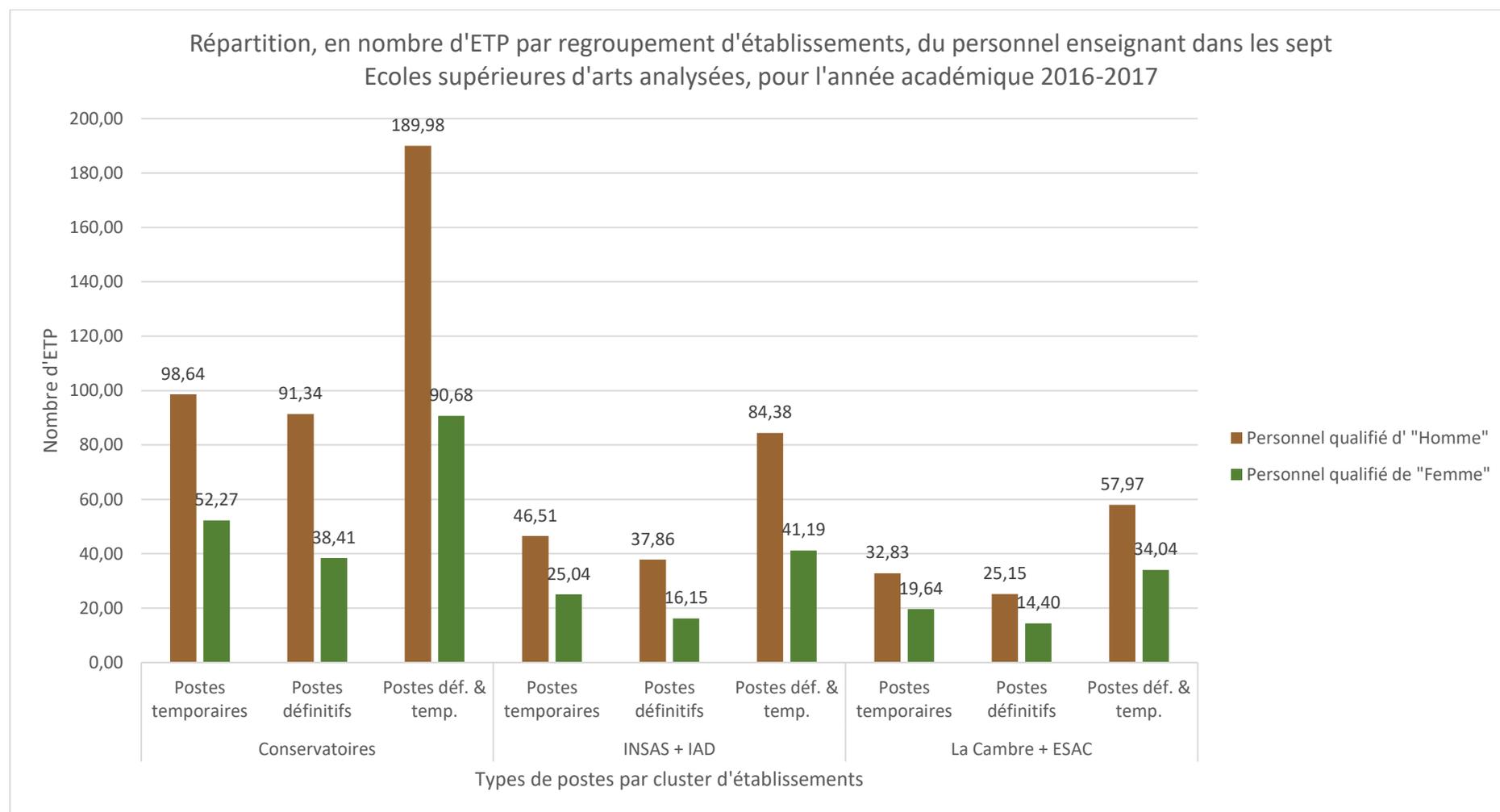
Parmi les postes définitifs, le pourcentage du total d'ETP attribué aux femmes est de : 30,88 %.

Le total d'ETP relatif aux professeur.e.s de cours généraux, artistiques et techniques est de 163,54 et est réparti comme suit :

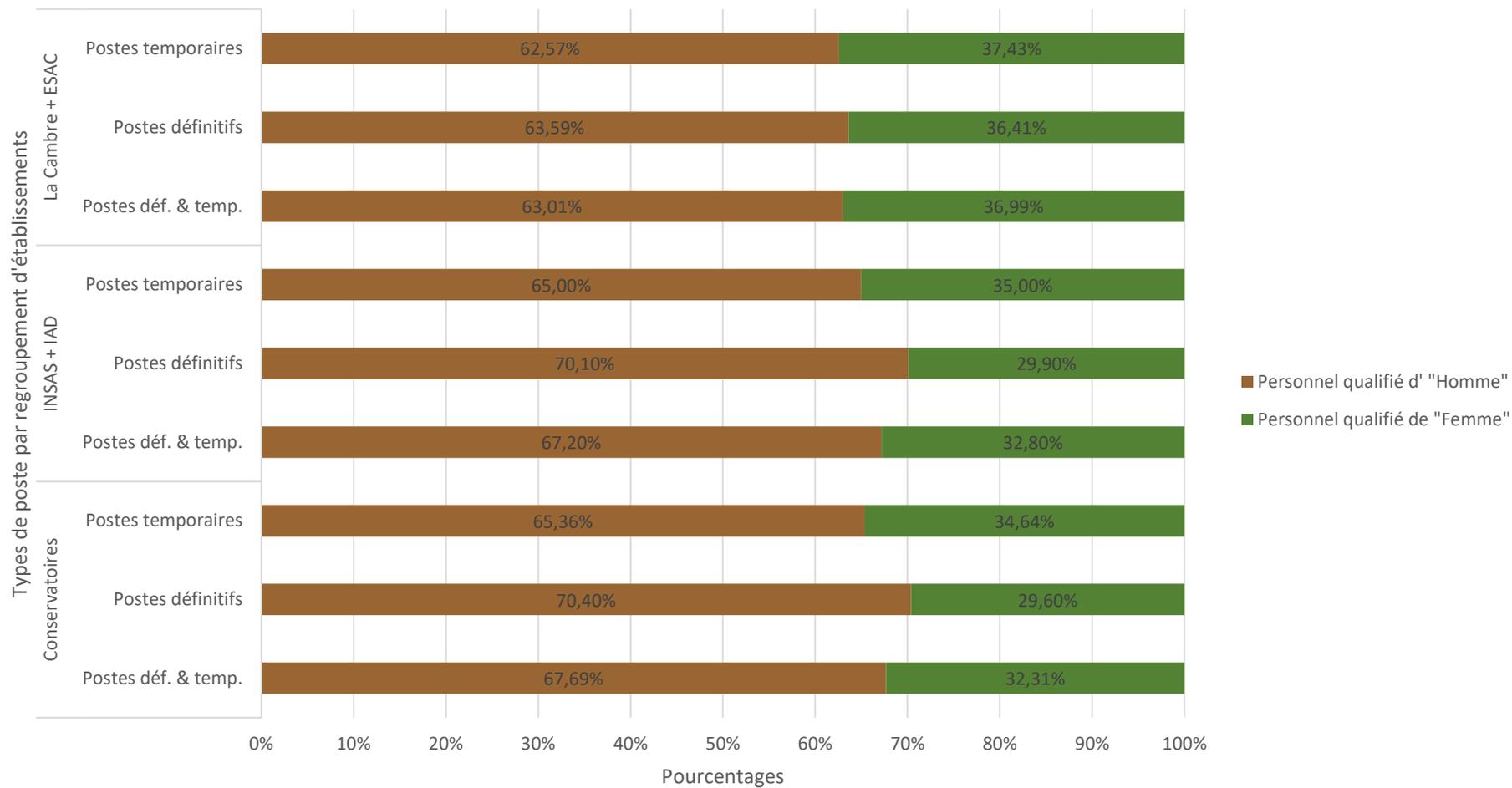


Parmi les postes définitifs, le pourcentage du total d'ETP attribué aux femmes est de : 31,22 %.

Personnel enseignant – Par regroupement d'établissements



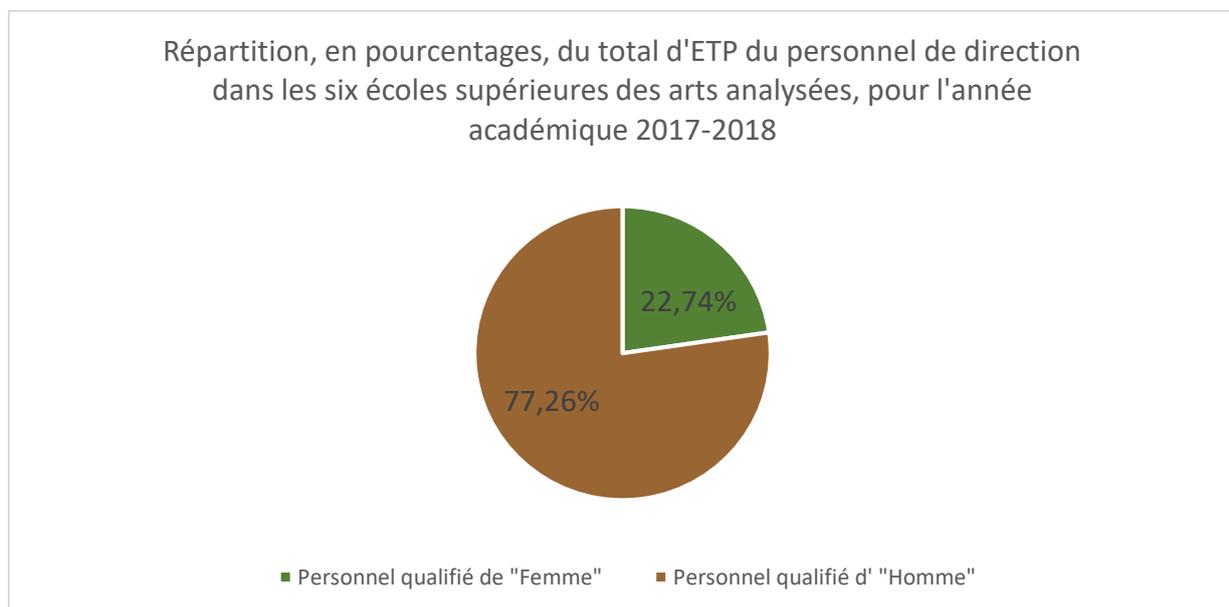
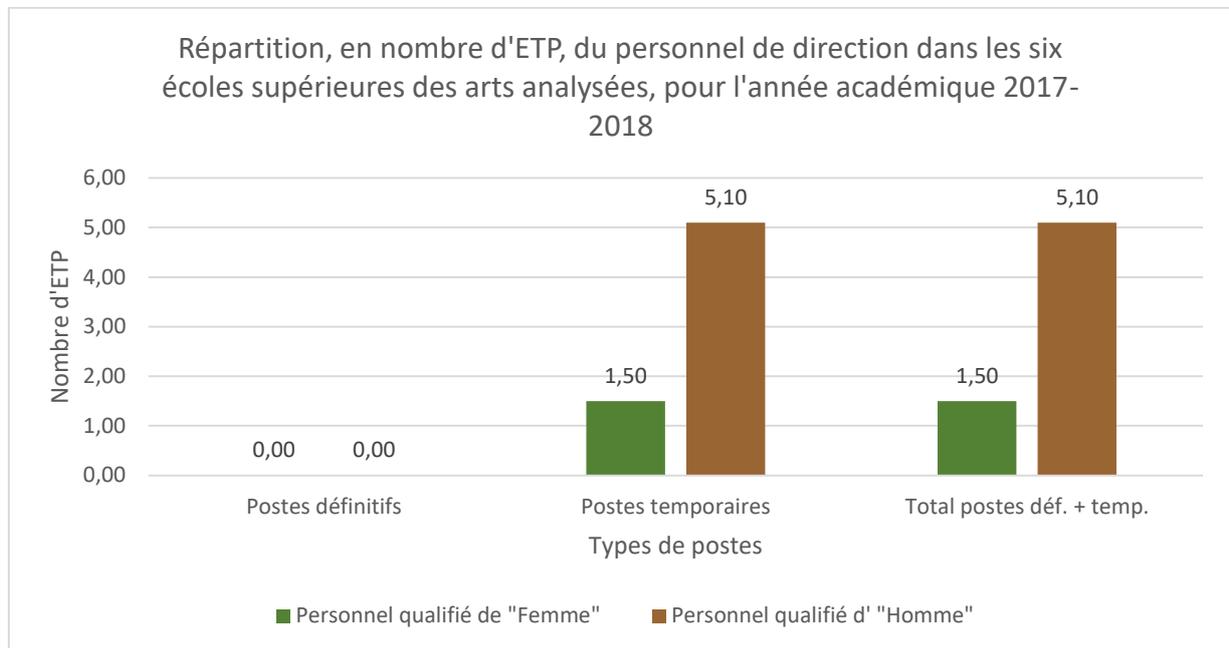
Répartition, en pourcentages et par cluster d'établissements, du personnel enseignant dans les sept Ecoles supérieures d'arts analysées, pour l'année académique 2016-2017



Année académique 2017-2018

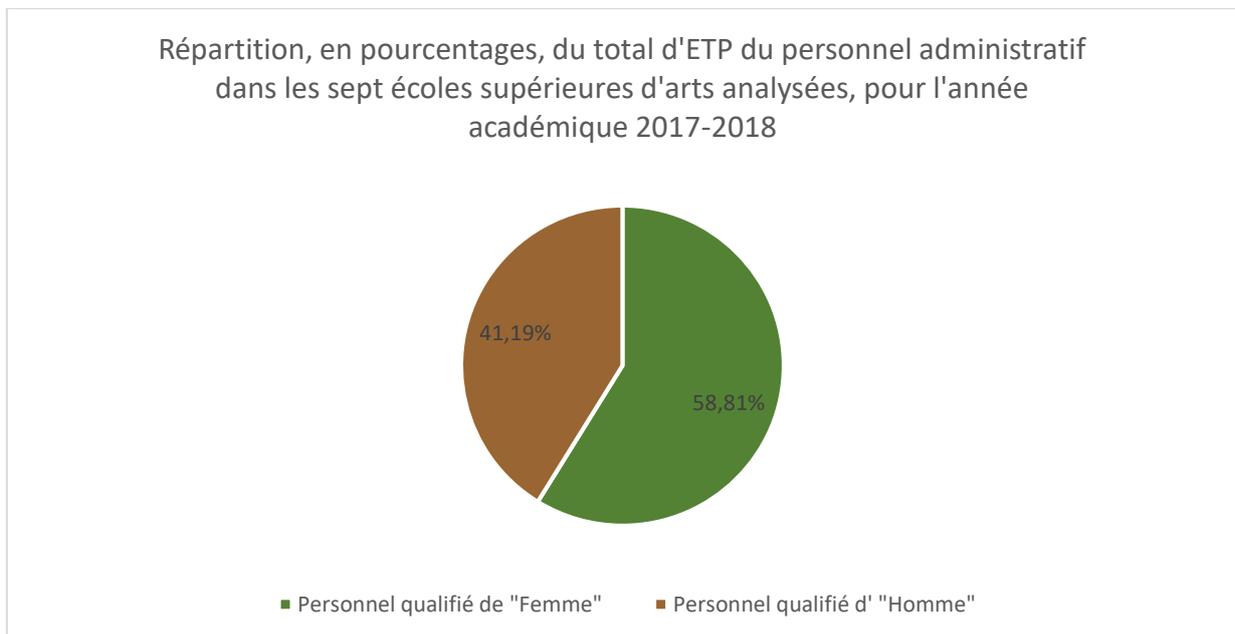
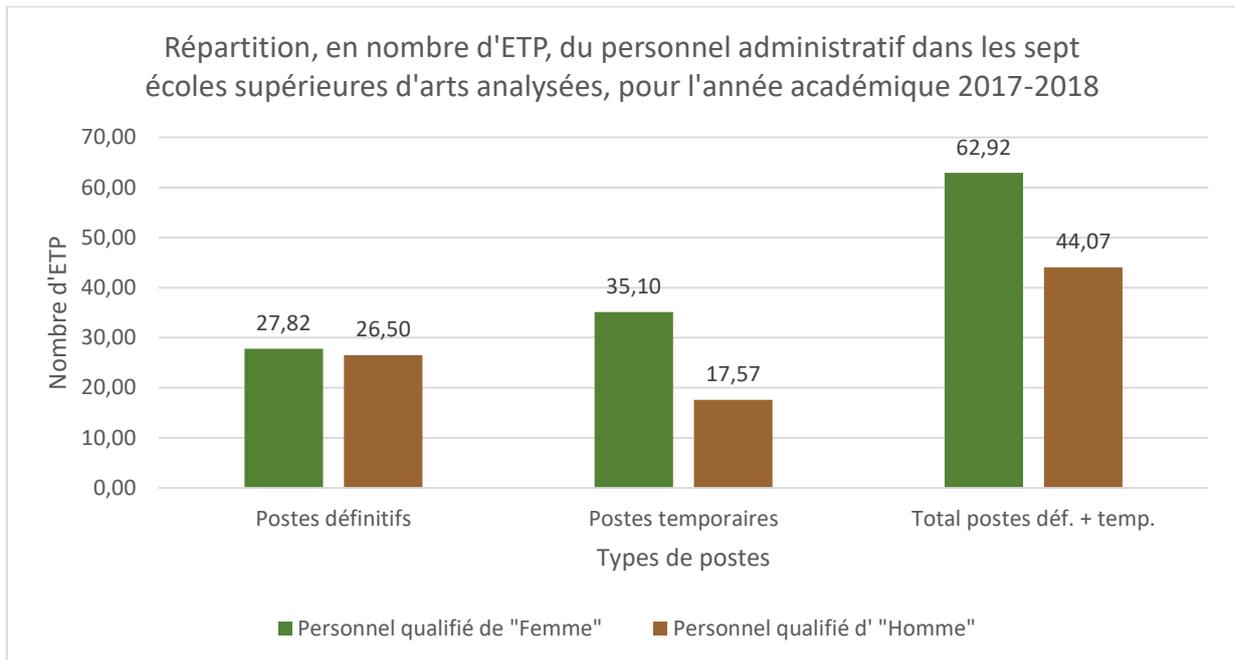
Personnel de Direction

Le total d'ETP relatif aux postes de direction est de 6,6 et est réparti comme suit



Personnel administratif

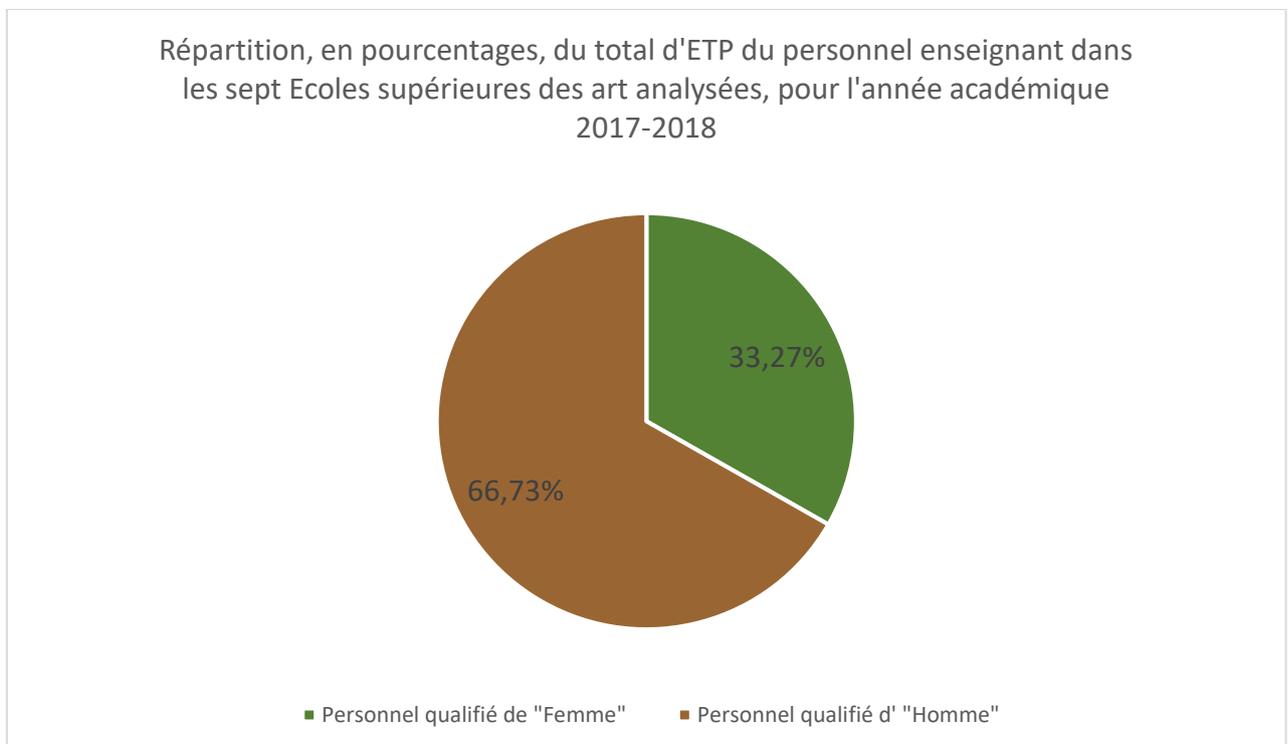
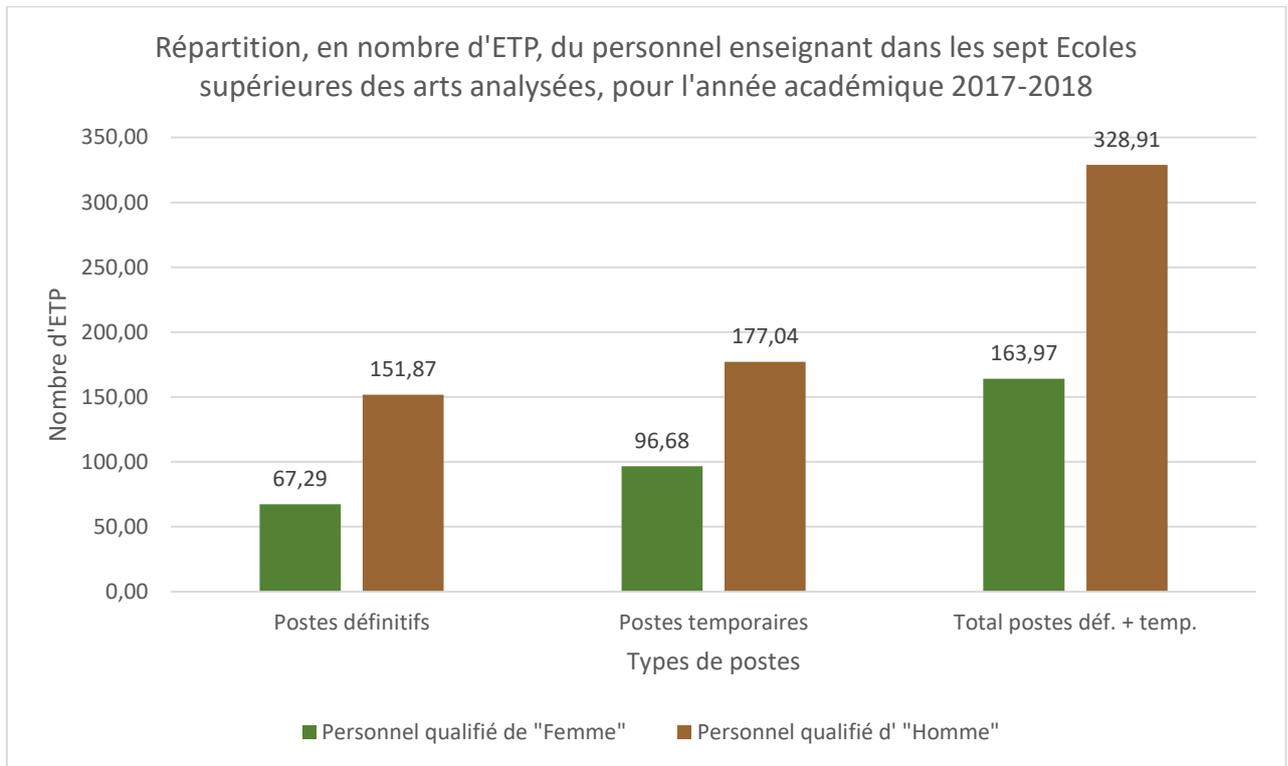
Le total d'ETP relatif aux postes administratifs est de 107 et est réparti comme suit :



Parmi les postes définitifs, le pourcentage du total d'ETP attribué aux femmes est de : 51,21 %.

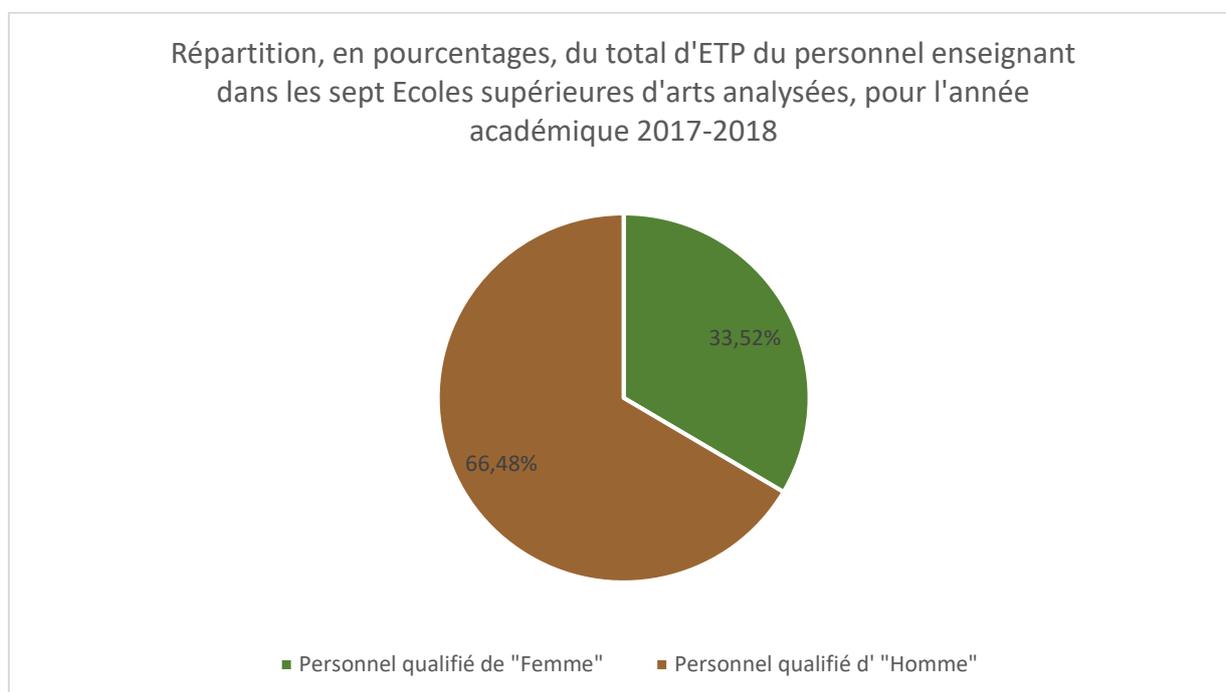
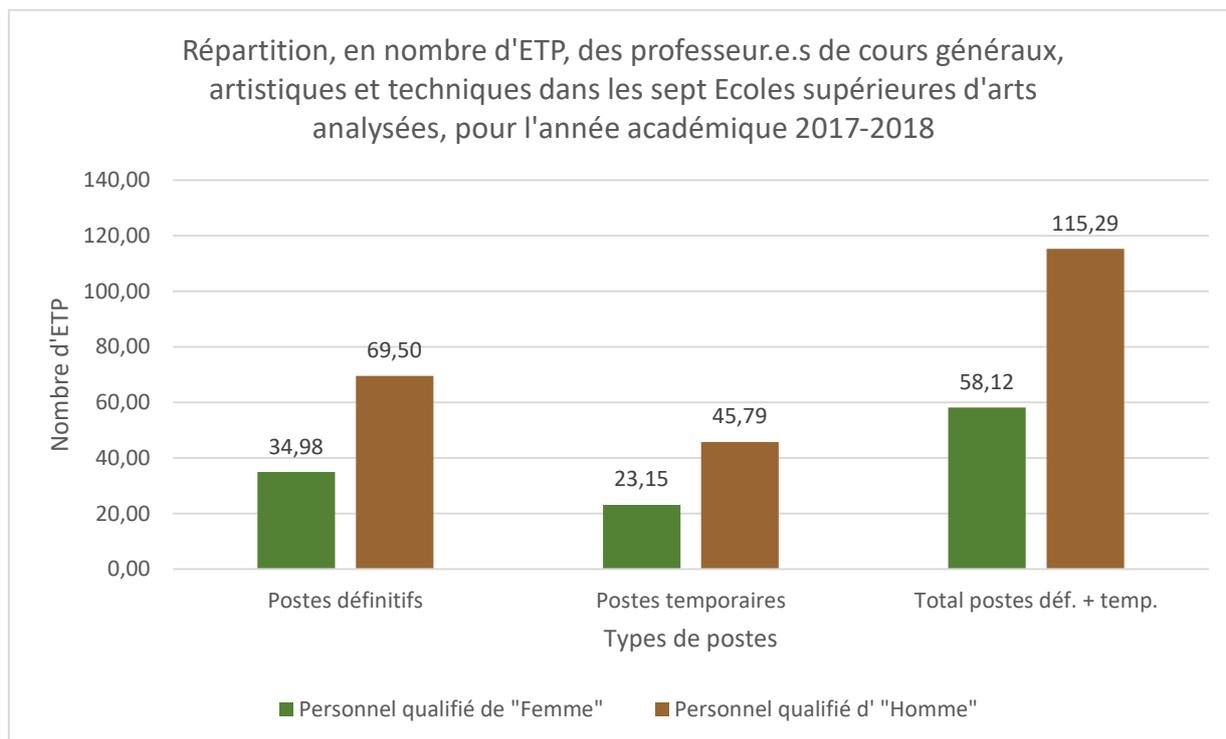
Personnel enseignant – Toutes les Ecoles supérieures des arts

Le total d'ETP relatif au personnel enseignant est de 492,88 et est réparti comme suit :



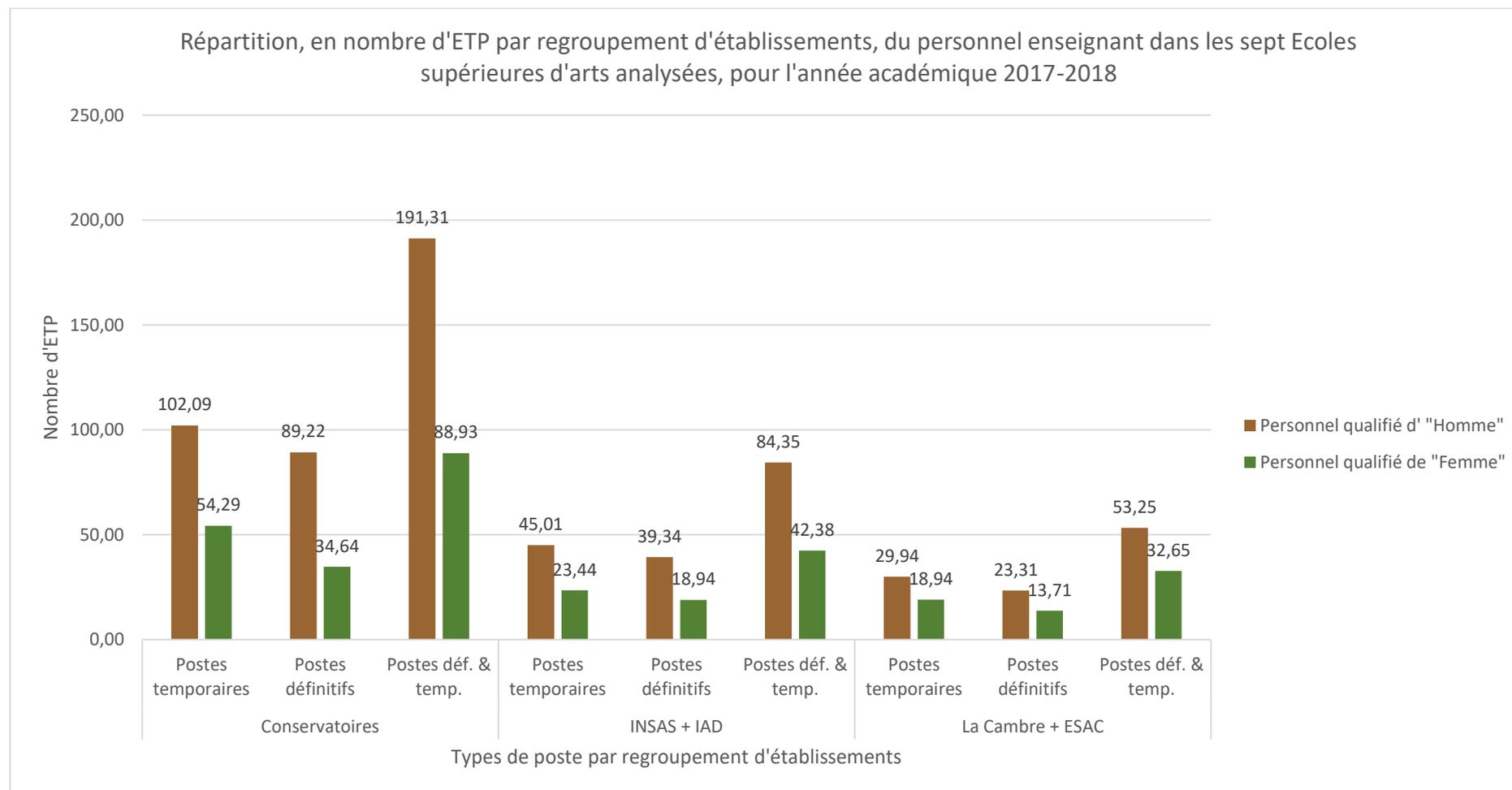
Parmi les postes définitifs, le pourcentage du total d'ETP attribué aux femmes est de : 30,70 %.

Le total d'ETP relatif aux professeur.e.s de cours généraux, artistiques et techniques est de 173,41 et est réparti comme suit :

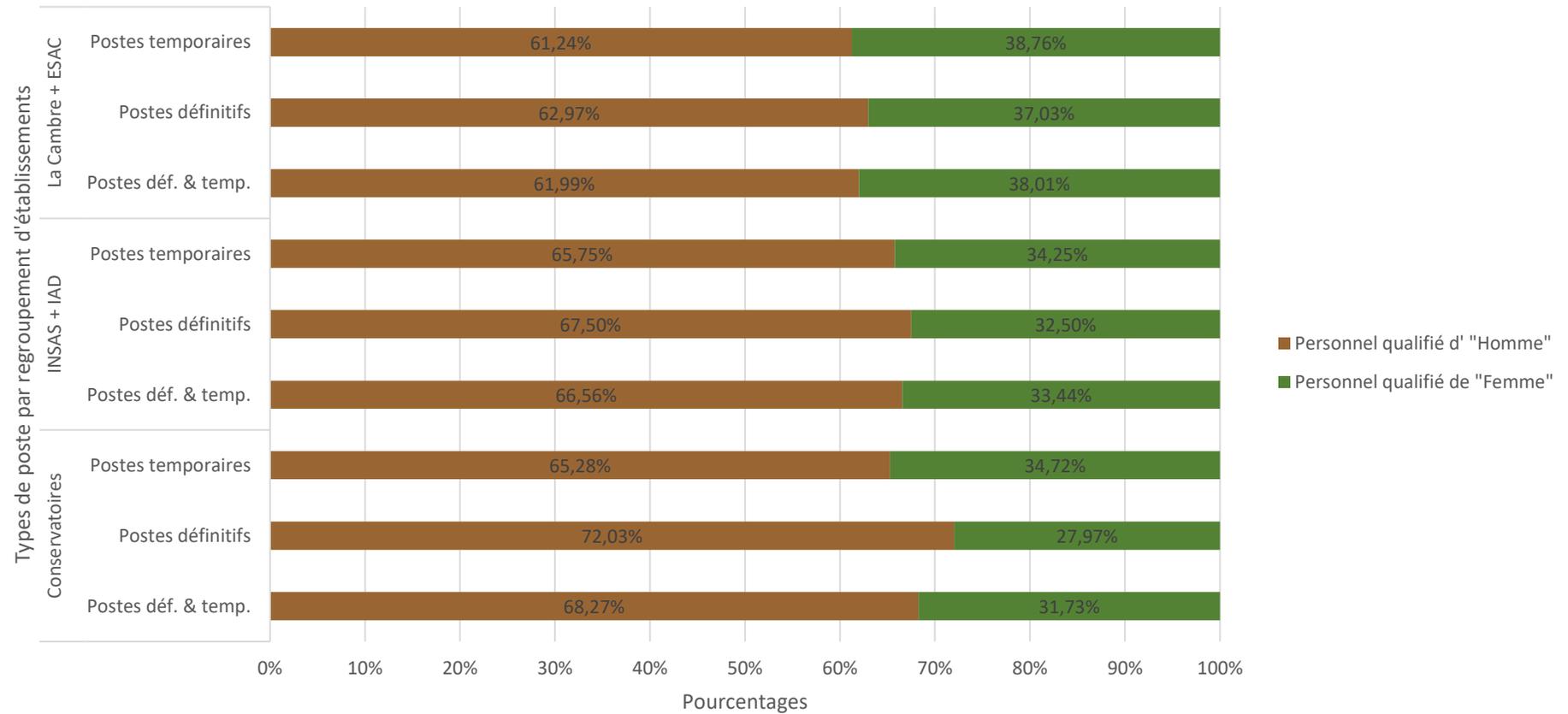


Parmi les postes définitifs, le pourcentage du total d'ETP attribué aux femmes est de : 33,48 %.

Personnel enseignant – Par regroupement d'établissements



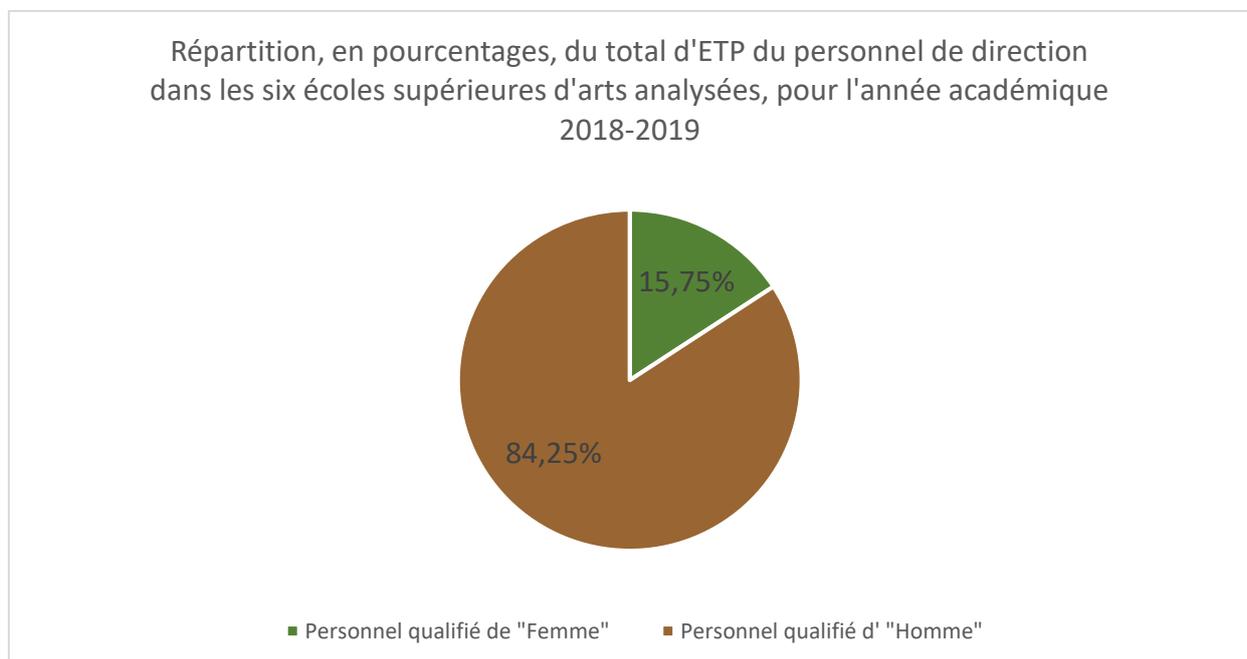
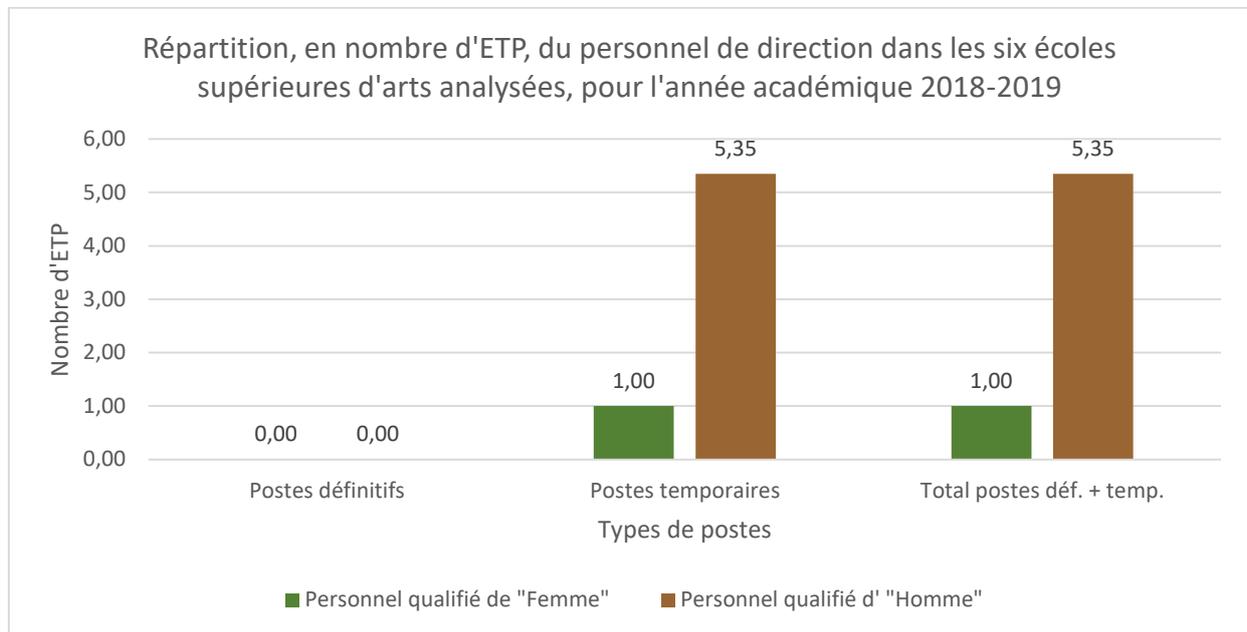
Répartition, en pourcentages et par cluster d'établissements, du personnel enseignant dans les sept Ecoles supérieures d'arts analysées, pour l'année académique 2017-2018



Année académique 2018-2019

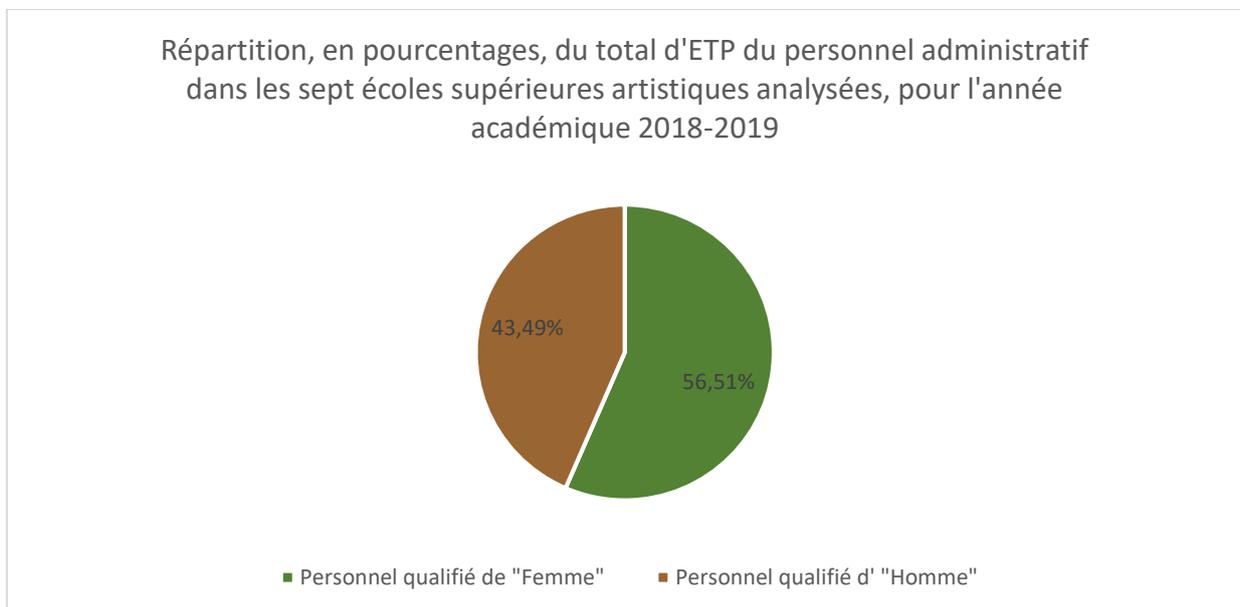
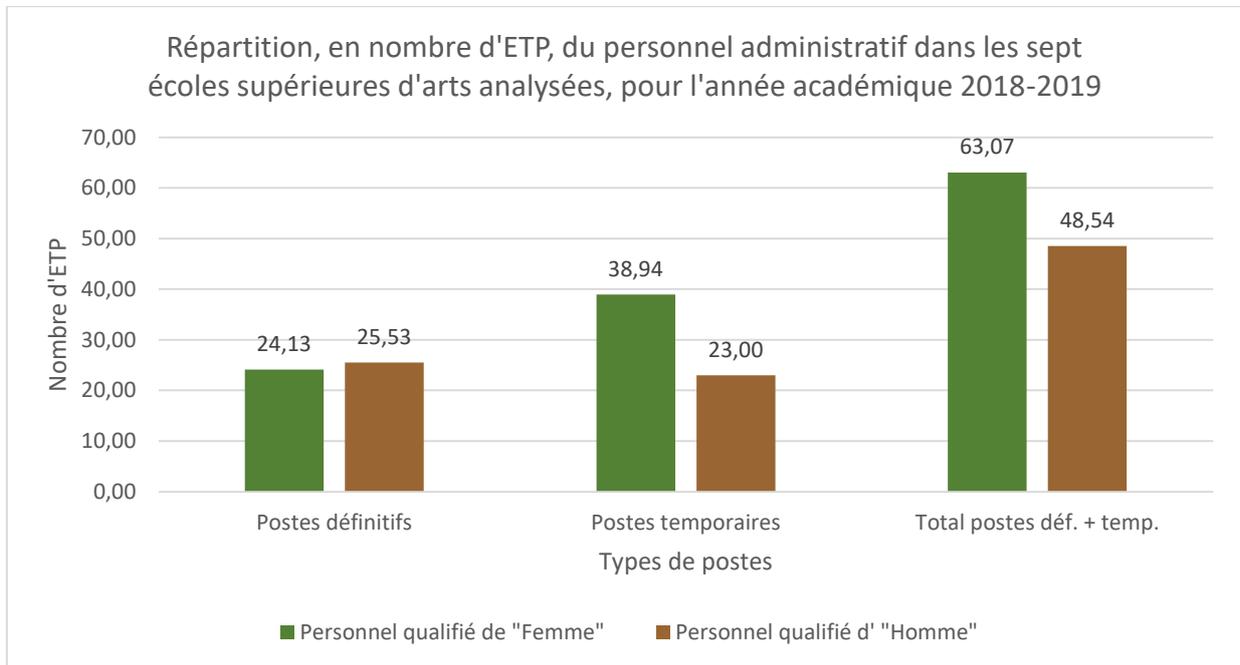
Personnel de Direction

Le total d'ETP relatif aux postes de direction est de 6,3 et est réparti comme suit



Personnel administratif

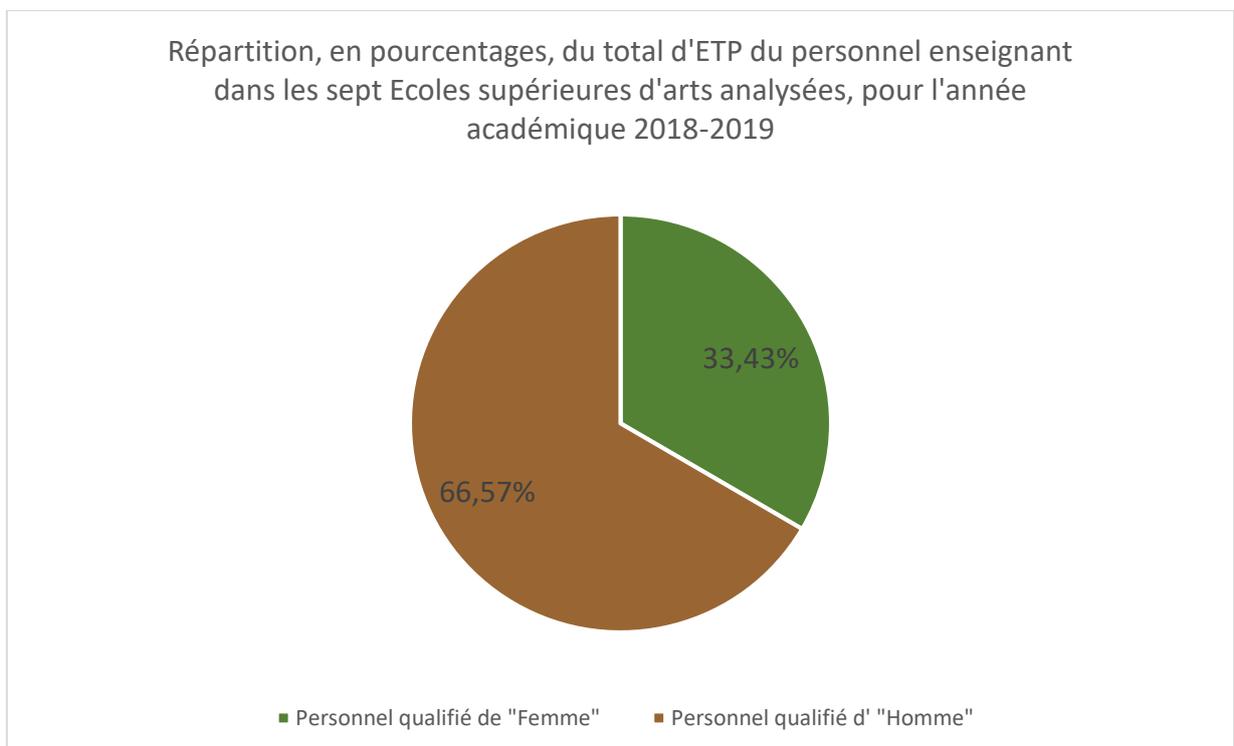
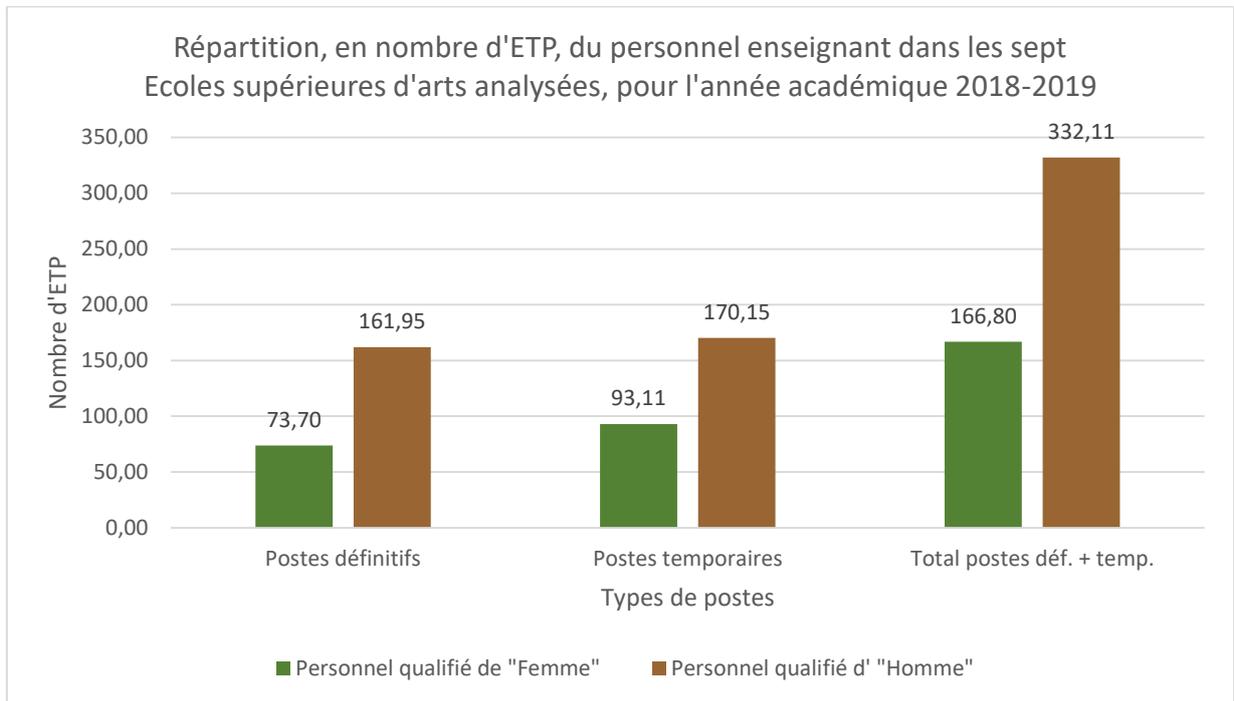
Le total d'ETP relatif aux postes administratifs est de 111,61 et est réparti comme suit :



Parmi les postes définitifs, le pourcentage du total d'ETP attribué aux femmes est de : 48,59 %.

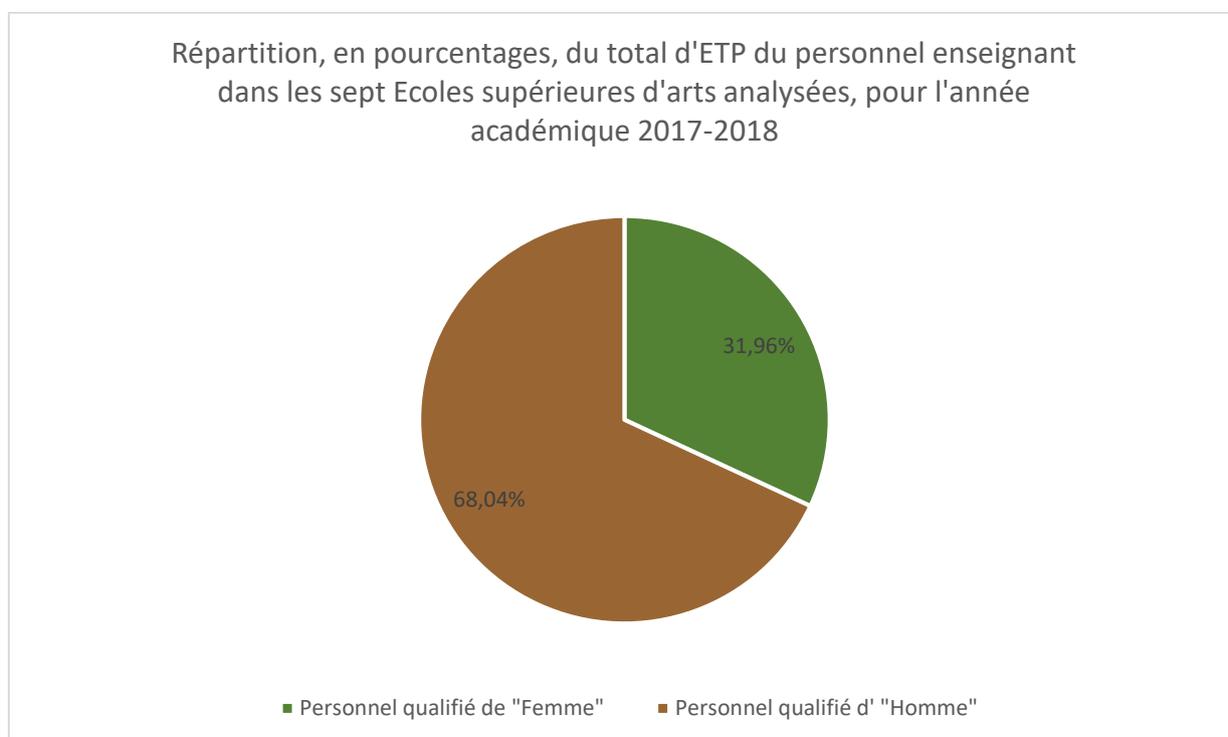
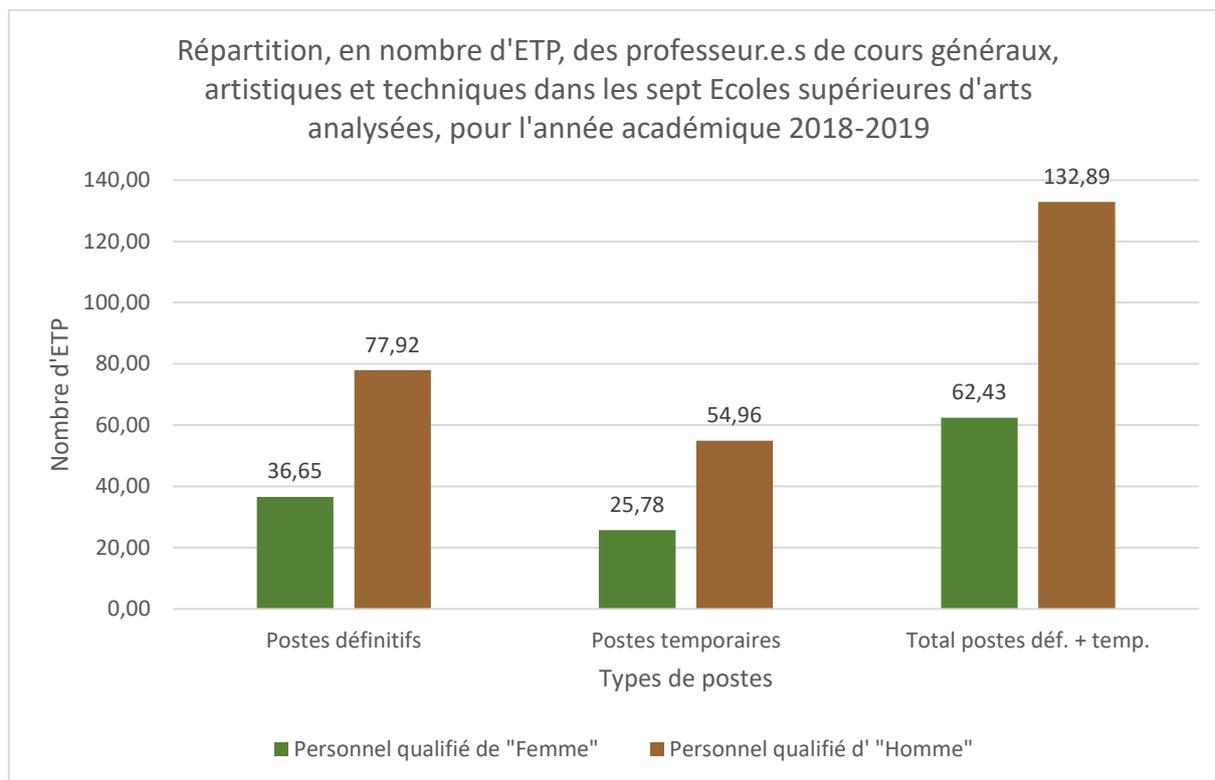
Personnel enseignant – Toutes les Ecoles supérieures des arts

Le total d'ETP relatif au personnel enseignant est de 498,91 et est réparti comme suit :



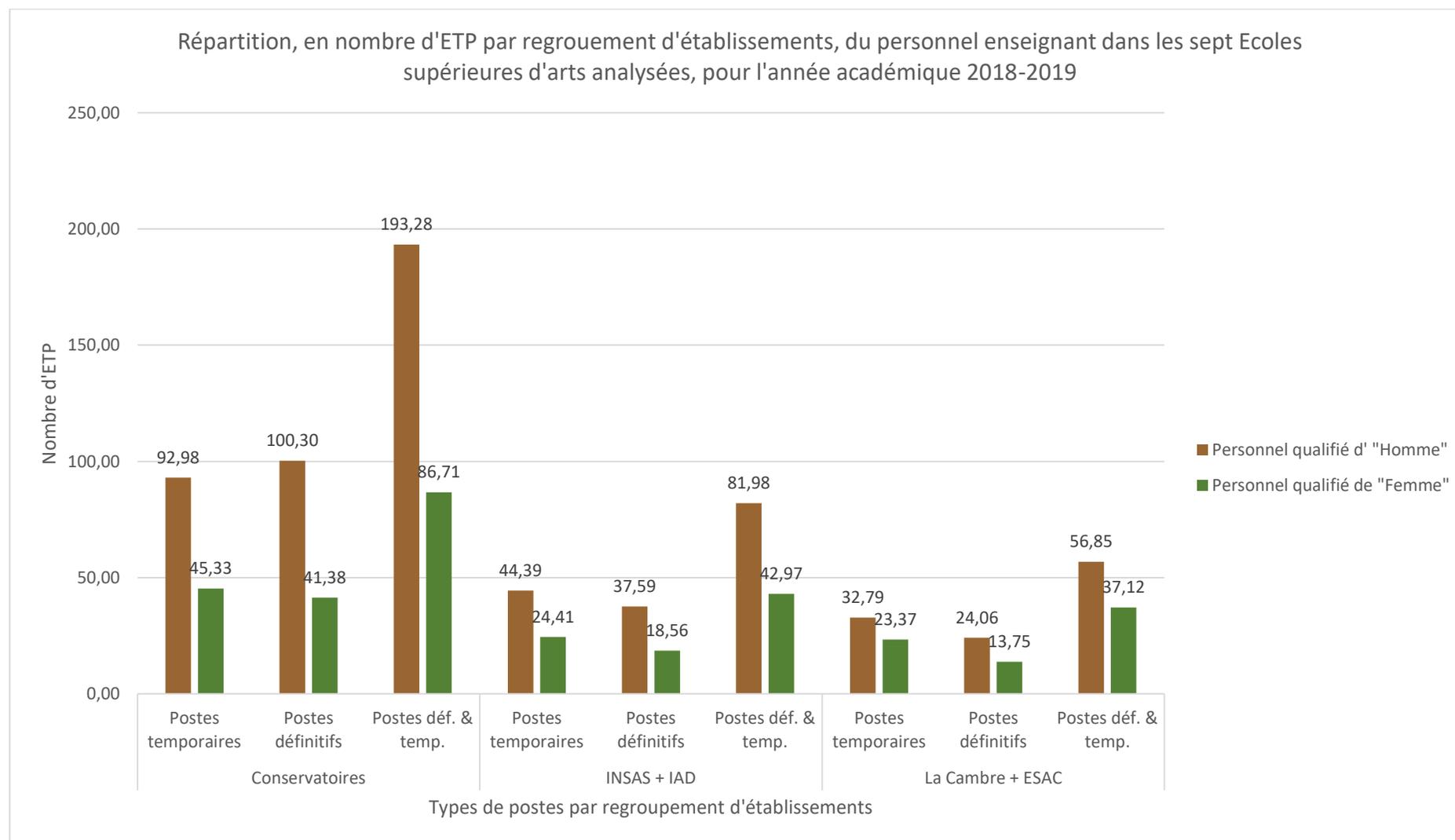
Parmi les postes définitifs, le pourcentage du total d'ETP attribué aux femmes est de : 31,27 %.

Le total d'ETP relatif aux professeur.e.s de cours généraux, artistiques et techniques est de 195,32 et est réparti comme suit :

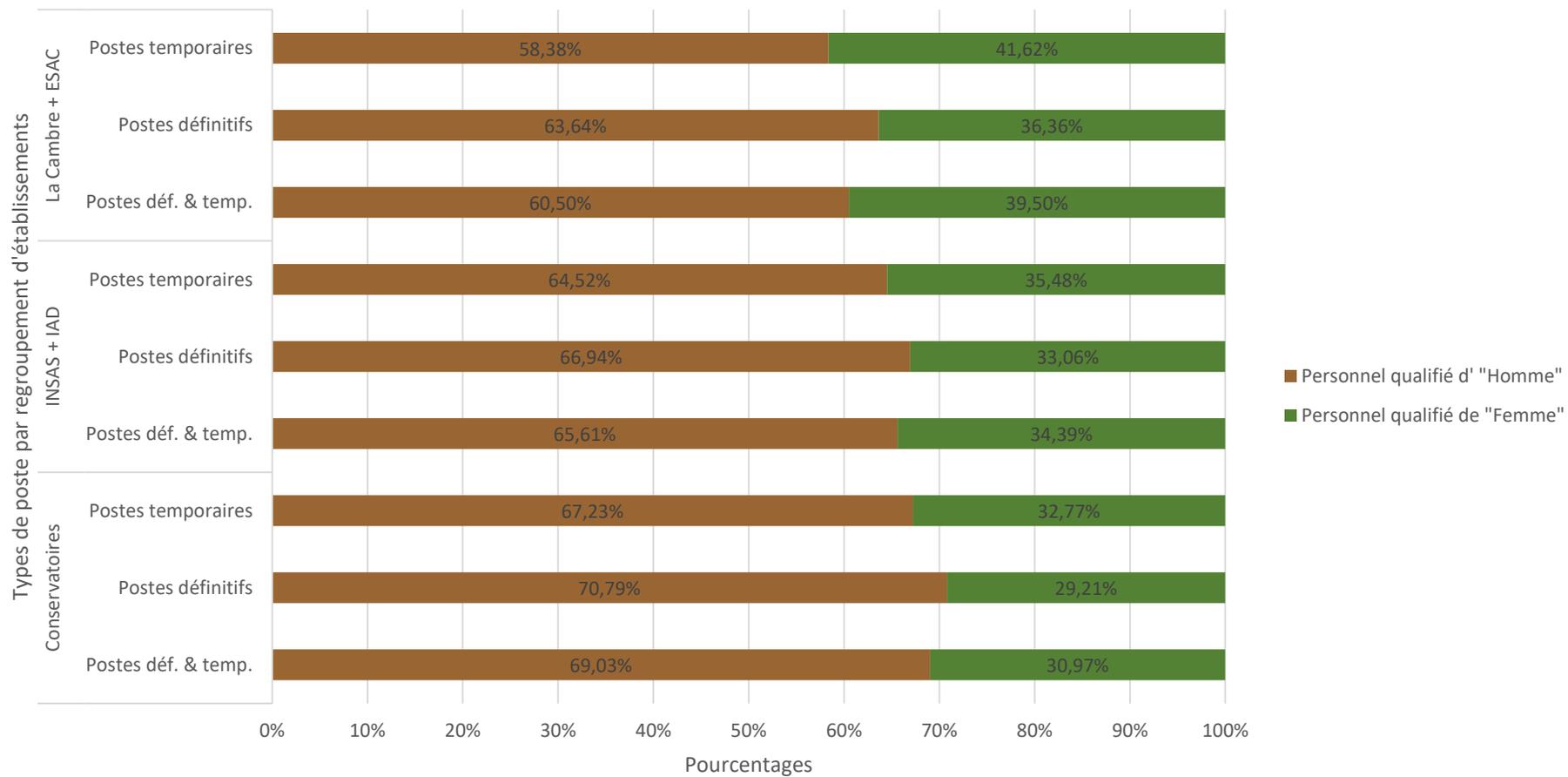


Parmi les postes définitifs, le pourcentage du total d'ETP attribué aux femmes est de : 31,99 %.

Personnel enseignant – Par regroupement d'établissements



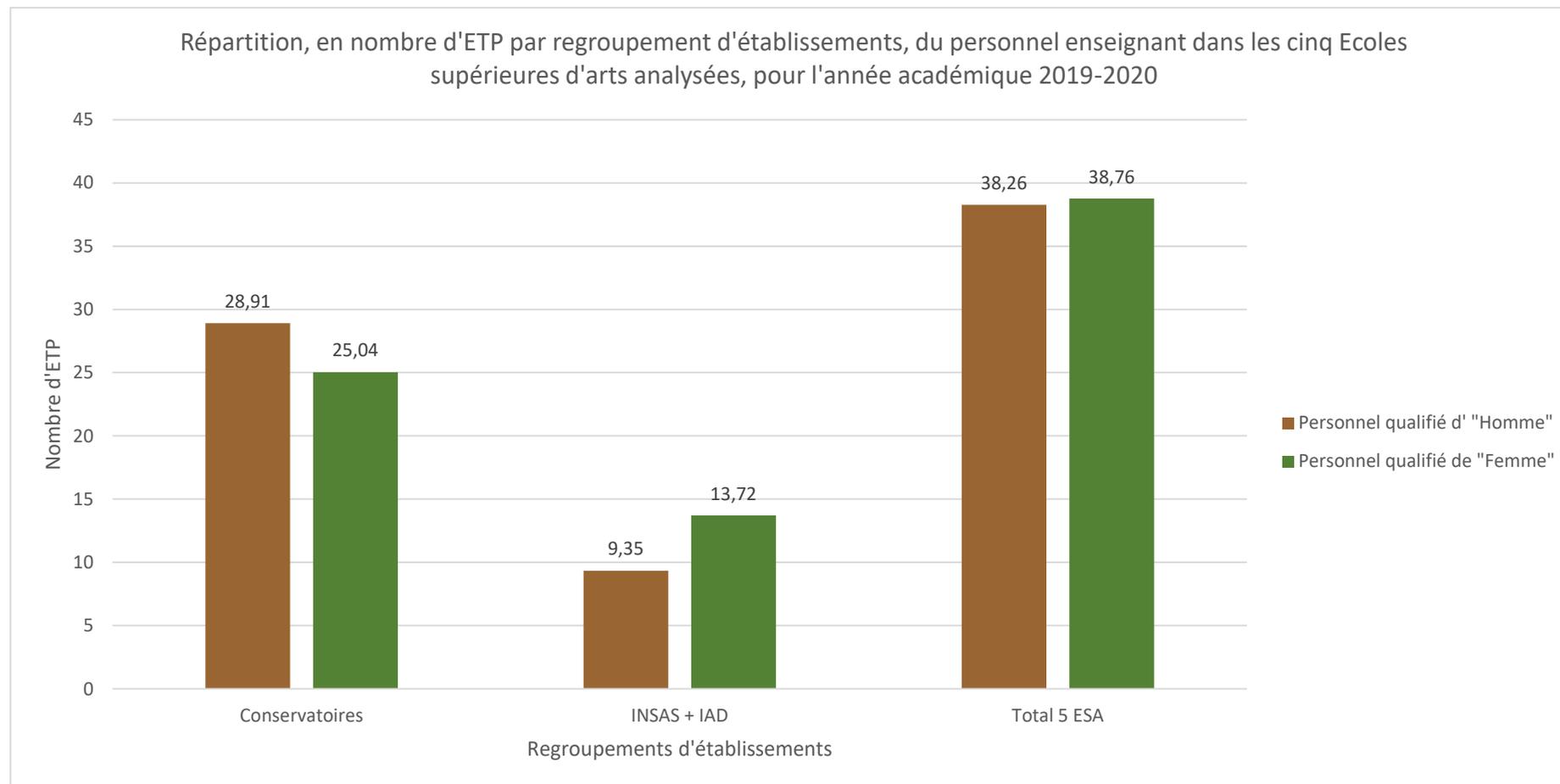
Répartition, en pourcentages et par regroupement d'établissements, du personnel enseignant dans les sept Ecoles supérieures d'arts analysées, pour l'année académique 2018-2019



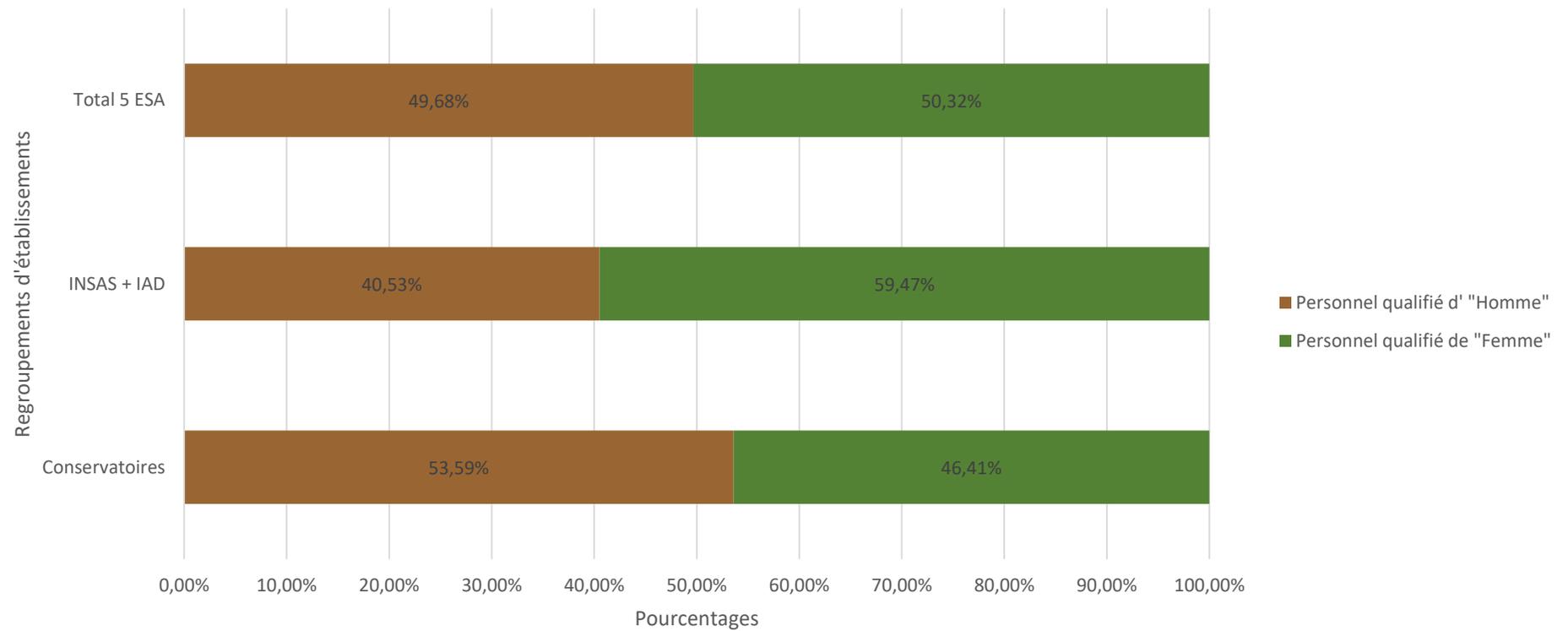
Année académique 2019-2020

Entièreté du personnel enseignant

Le total d'ETP relatif au personnel enseignant analysé est de 77,02 et est réparti comme suit :

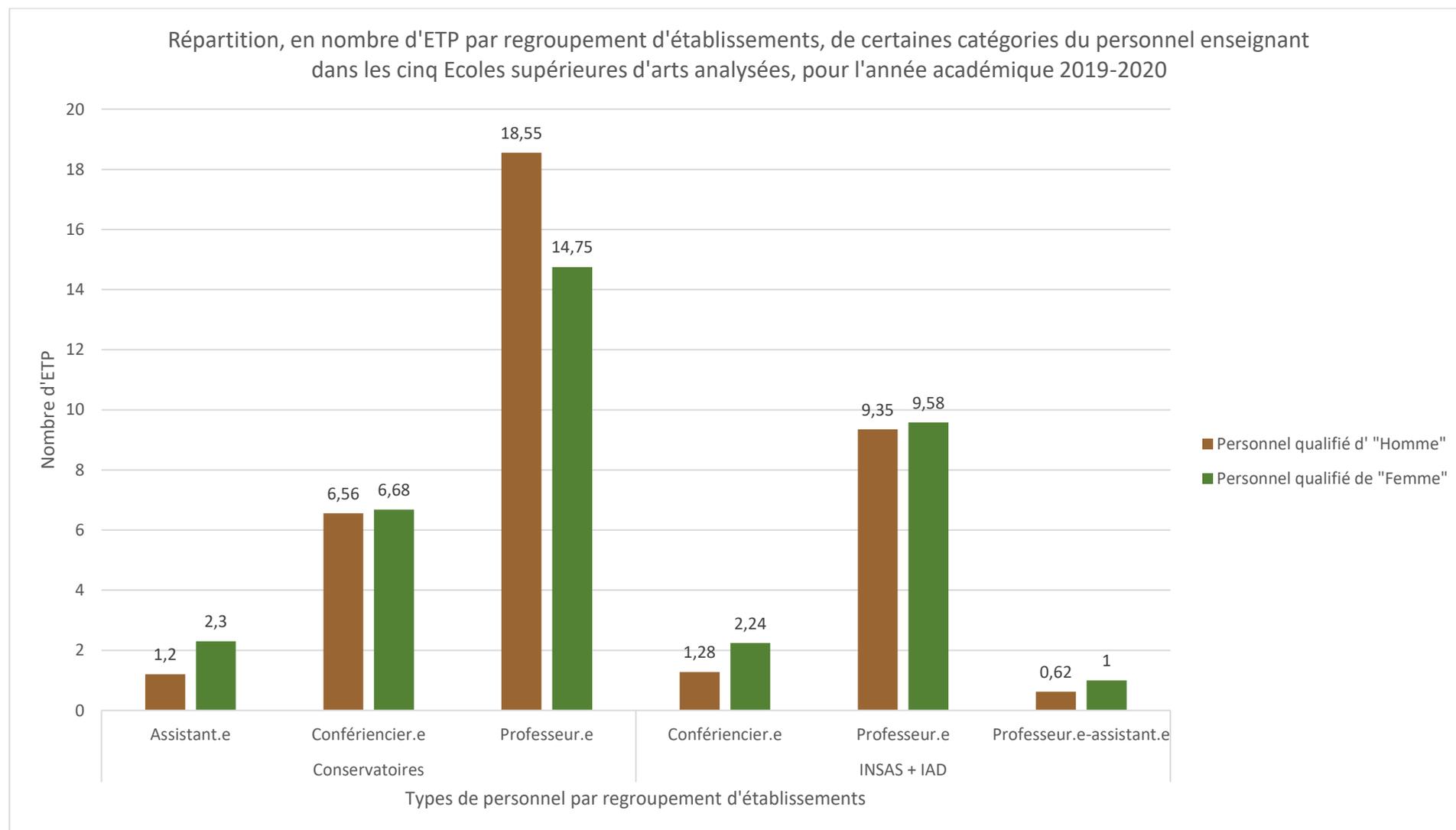


Répartition, en pourcentages et par regroupement d'établissements, du personnel enseignant dans les cinq Ecoles supérieures d'arts analysées, pour l'année 2019-2020

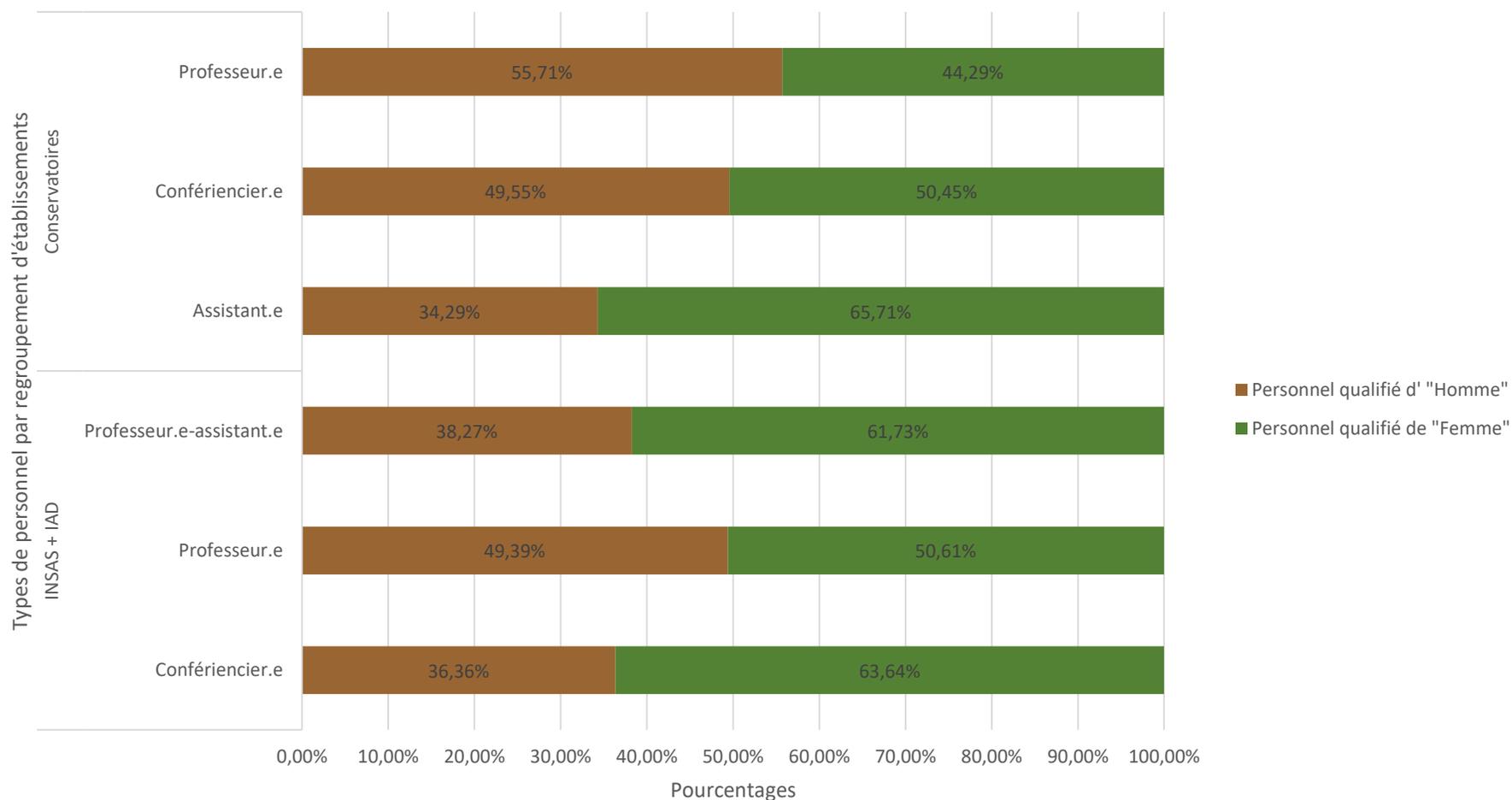


Personnel enseignant spécifique

Le total d'ETP relatif au personnel enseignant spécifique analysé est de 74,11 et est réparti comme suit :



Répartition, en pourcentages et par regroupement d'établissements, de certaines catégories du personnel enseignant dans les cinq Ecoles supérieures d'arts analysées, pour l'année 2019-2020



Conclusions et pistes d'exploration

Cette note de conclusions a été réalisée en collaboration avec Sébastien Fontaine.

Remarques préliminaires

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).

De l'importance des chiffres sexués

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, inexistant (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 Bretagne¹³, 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 empêchait¹⁴. 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

¹³ 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.le.s de la culture, HF Bretagne est membre de la fédération inter-régionale du mouvement HF. <https://hfbretagne.com/qui-sommes-nous/>

¹⁴ 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.

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 constitué¹⁵ 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 |

¹⁵ Ces compositions sont à jour en date du 15 décembre 2019.

Sur l'ensemble des cinq secteurs analysés

Les **femmes** sont représentées :

- En tant que **signataires des contrats-programmes** à hauteur de **48 %**
 - 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** »¹⁶ :

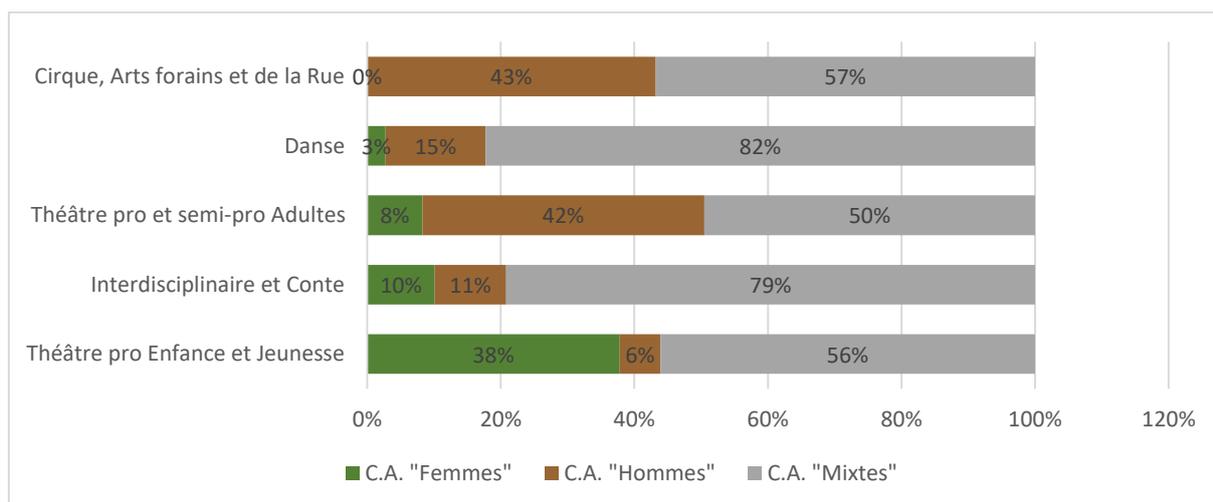
- Pour chaque secteur, ce sont les Conseils d'administration qualifiés de « mixtes » qui sont majoritairement présents : entre **63 %** et **68 %**.
- Le secteur où les Conseils d'administration majoritairement représentés par des femmes sont les plus présents est le secteur du Théâtre professionnel 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 %**

¹⁶ 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 €**.

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 %**

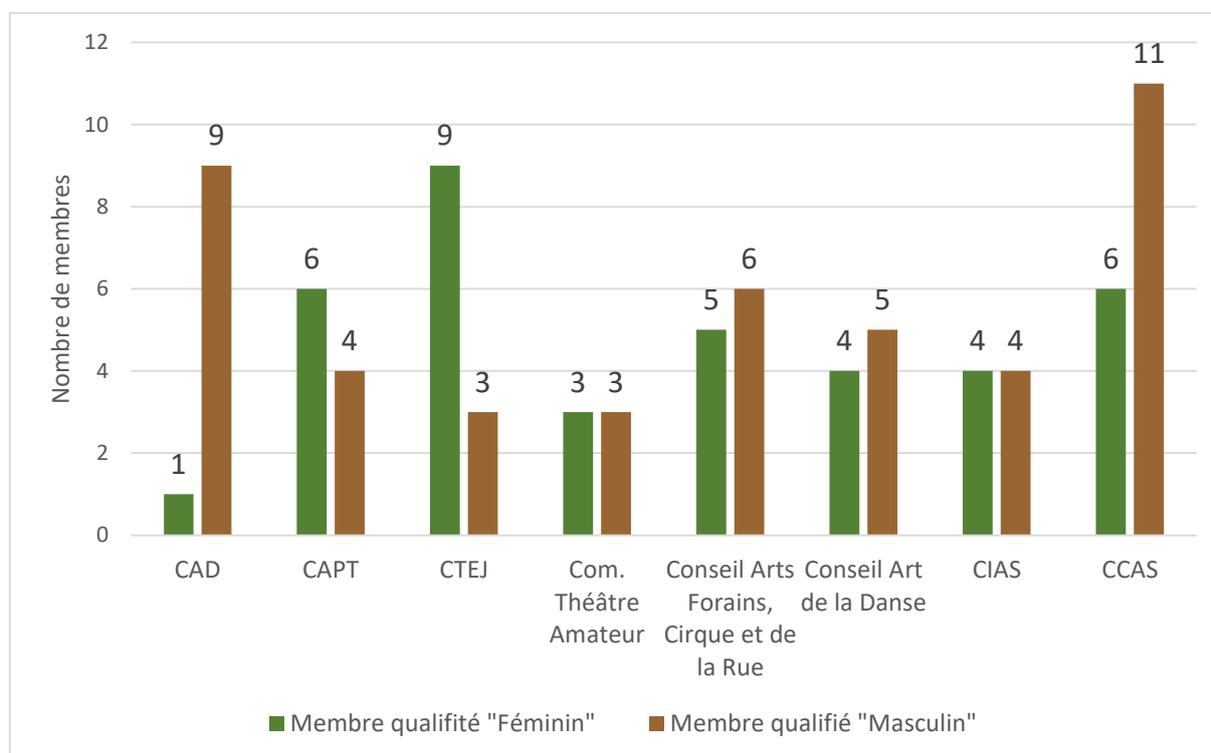
Instances d'avis

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.
 - Le Conseil d'Art Dramatique (CAD) et le Comité de Concertation des Arts de la Scène (CCAS) sont deux instances fortement marquées par une répartition femmes-hommes en faveur des hommes.
 - Le Conseil du Théâtre pour l'Enfance et la Jeunesse est une instance fortement marquée par une répartition femmes-hommes en faveur des femmes.

Rappel des significations des abréviations

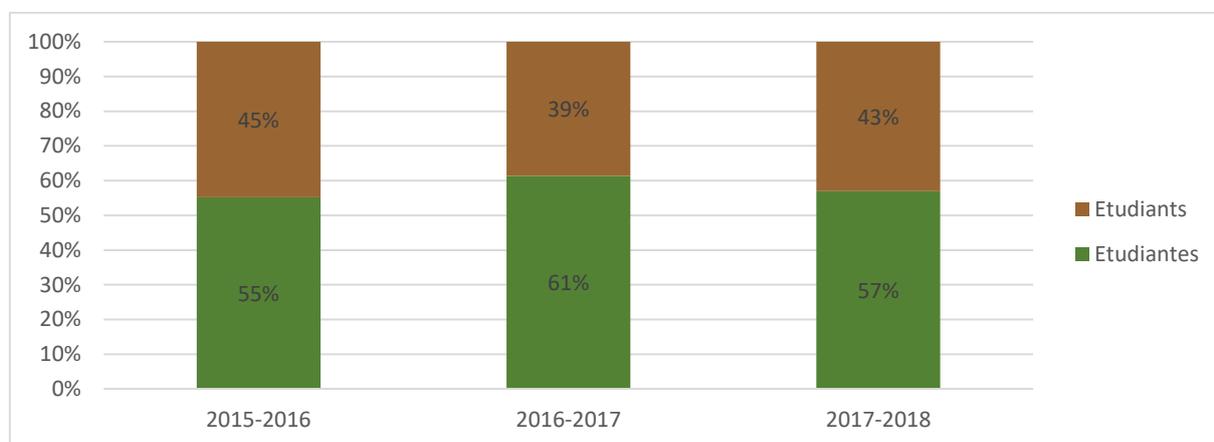
| Abréviations | Significations | Abréviations | Significations |
|--------------|--|----------------------|---|
| CAD | Conseil d'Art Dramatique | Com. Théâtre Amateur | Commission du Théâtre Amateur |
| CAPT | Conseil d'Aide aux Projets Théâtraux | CIAS | Conseil interdisciplinaire des arts de la scène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



Enseignement Supérieur Artistique – Population étudiante

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

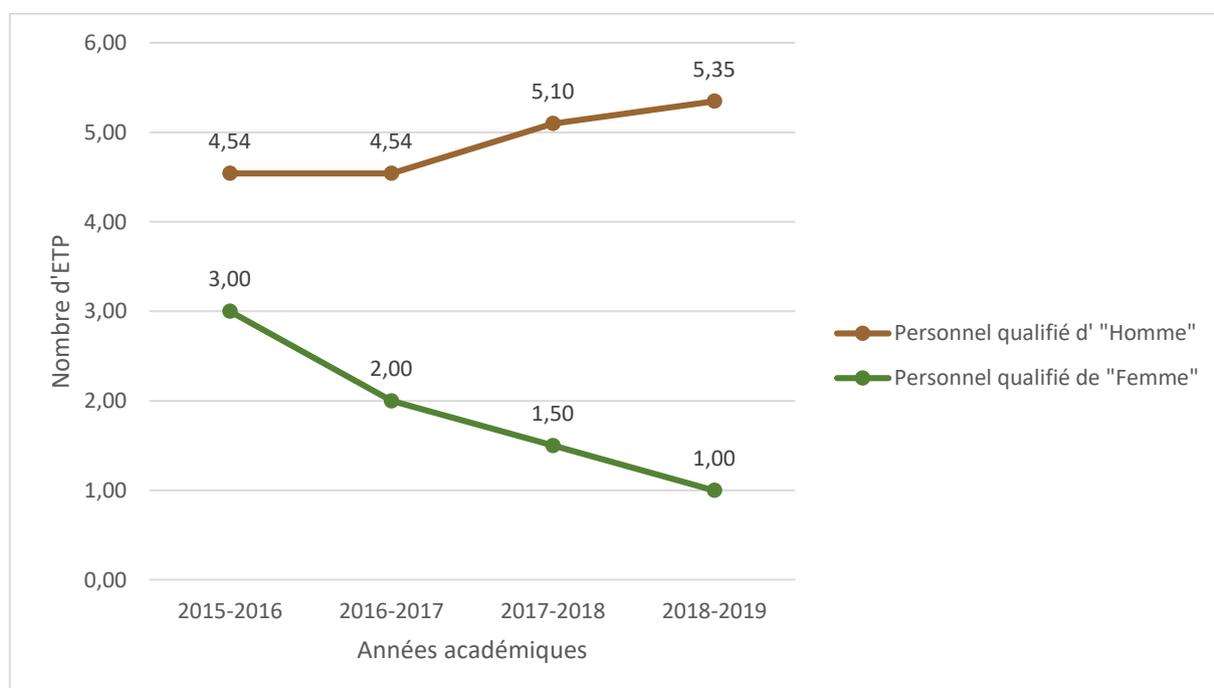
Entre les années académiques 2015-2016 et 2017-2018, les étudiantes sont représentées à hauteur de :



Enseignement Supérieur Artistique – Personnel de direction et enseignant

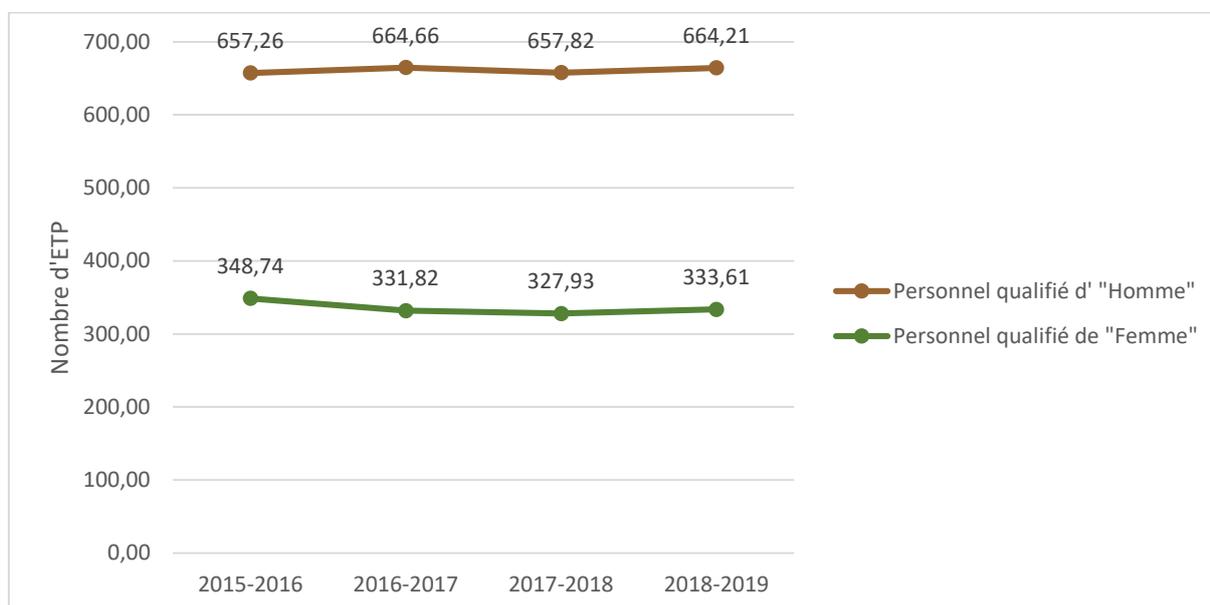
Sur l'ensemble du personnel de direction de 6 Écoles supérieures des arts

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



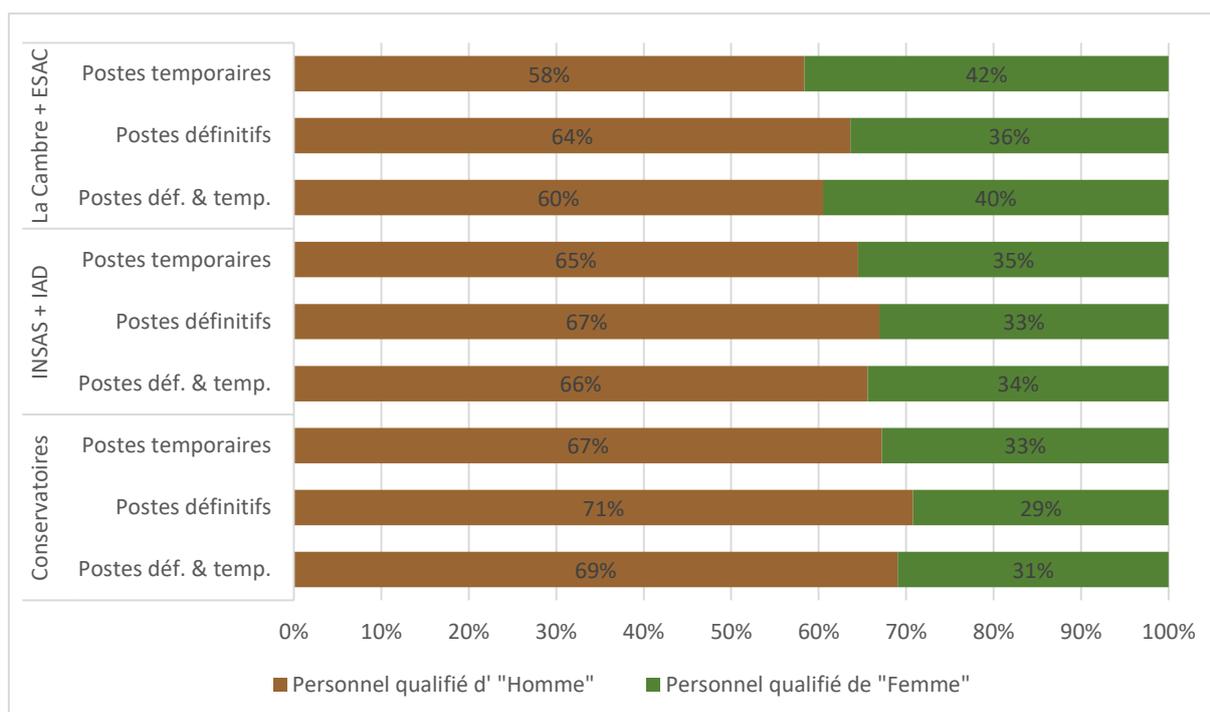
Sur l'ensemble du personnel enseignant des 7 Écoles supérieures des arts

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.

Rappel

Le décret du 27 décembre 1993 portant diverses mesures en matière de culture, de santé, d'enseignement et de budget (M.B. 11-03-1994) ne permet pas d'offrir une ventilation des données par établissement. La mise à plat des données est donc proposée, dans le graphique ci-dessus, par regroupement d'établissements. Ces regroupements sont réalisés à l'initiative de l'équipe de recherche et sont principalement basés sur la nature des études proposées et la nature des cours dispensés, souvent communes aux établissements regroupés. Des informations plus détaillées à ce sujet sont disponibles en page 91 du rapport.

Fonctionnements et capacités

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 »¹⁷, 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 moral¹⁸ ?

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 :

¹⁷ 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. « Mixité » n'est donc pas synonyme de parité et nous invitons les lectrices et lecteurs à se référer aux pages 14 et 15 du rapport afin de bénéficier d'une définition et d'une méthodologie détaillées sur ce sujet.

¹⁸ 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.

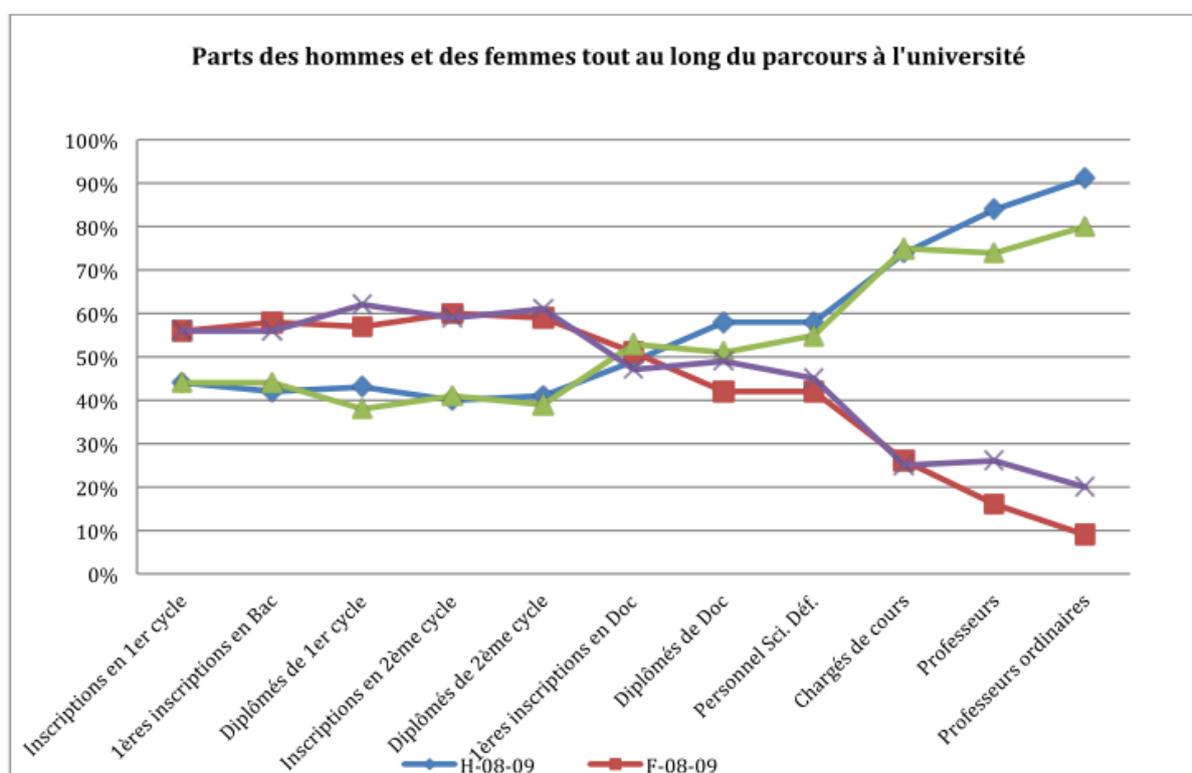
a) Population d'étudiantes diplômées et personnel enseignant féminin (postes définitifs et temporaires confondus), sur l'ensemble des Écoles Supérieures des Arts

| 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 :

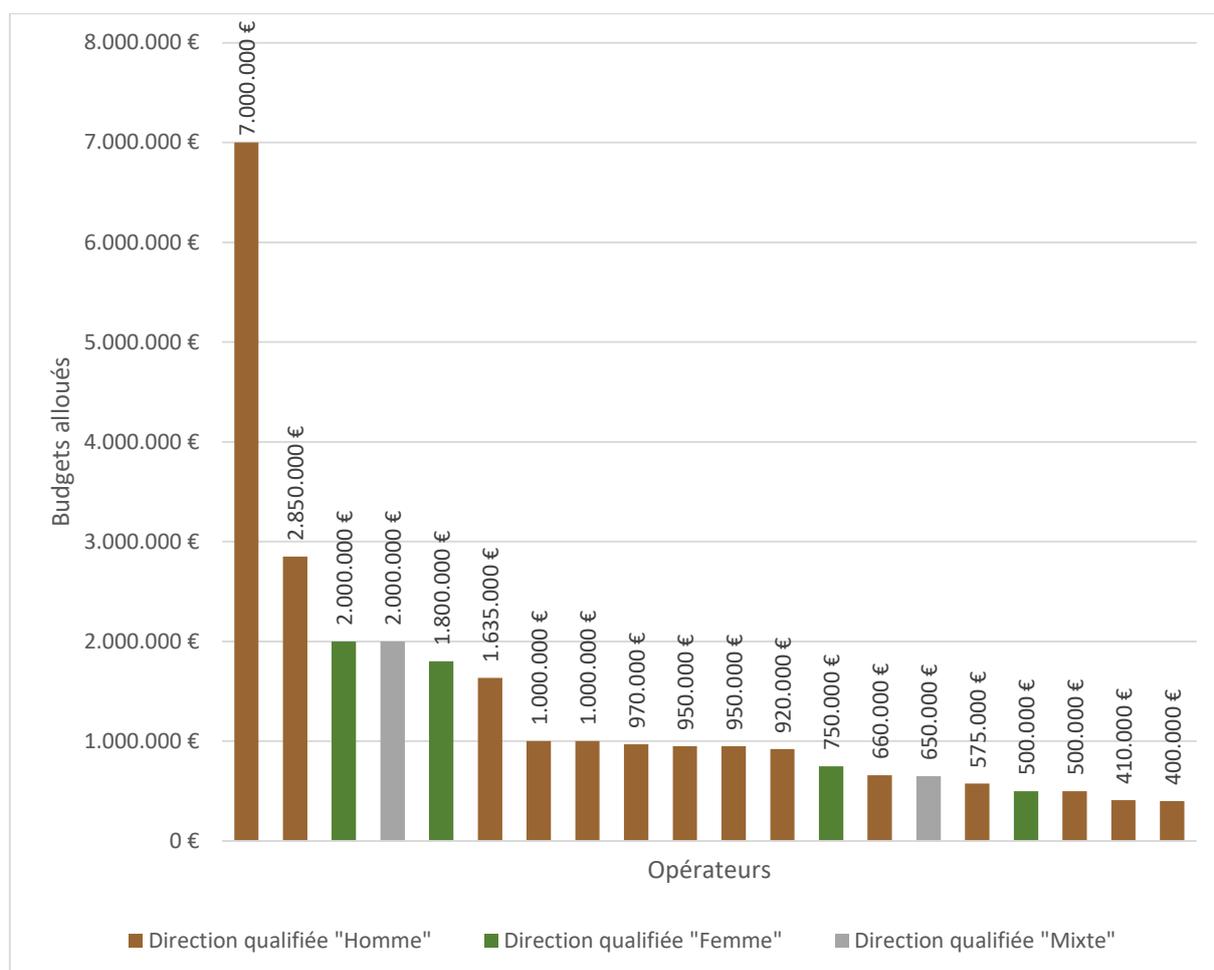
« Il y a plus ou moins un 1/3 de directrices pour 2/3 directeurs, on vient de loin, quand je commençais dans le secteur dans les années 80, il y avait une seule directrice de théâtre, puis une deuxième et petit à petit le milieu change. Il y a aussi des directrices financières, administratives, mais 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 sociétal¹⁹ ? 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.

¹⁹ 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 questionnement sectoriel à un questionnement 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.
- Décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique organisé en Ecoles supérieures des Arts (organisation, financement, encadrement, statut des personnels, droits et devoirs des étudiants). *Moniteur belge*, 3 mai 2002, p.18497.
- F.W.B. (2020). Les établissements d'enseignement supérieur. Consulté le 15 février 2020, à l'adresse <http://www.enseignement.be/index.php?page=27757&navi=4025>
- 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). Déni 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=IwAR2iu84xJYPdl3m_WQq0hx-a_LO7yAeo_2Ewlq16Lkcu-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.

Sécurité Sociale. (2020). 27/11/2019 : Fichier des taux 2020/1. Récupéré de : https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/general/techlib.htm?firstvisit=true

Sen, A. (1984). *Resources, Values and Development*. Cambridge, MA: Harvard University Press, pp. 307–324.

Annexes

Rappel table des matières des annexes

| | |
|---|-----|
| Annexe - Détail du personnel enseignant ESA | 144 |
| Annexe - Détail charge de travail ETP personnel enseignant ESA..... | 146 |
| Pour le type long | 146 |
| Pour le type court..... | 147 |
| Cas particulier..... | 148 |

Annexe - Détail du personnel enseignant ESA

- Conservatoire royal de Liège
 - Assistant
 - Chargé de cours ESA
 - Chargé d'enseignement
 - Conférencier ESA
 - Coordinateur de qualité
 - Professeur chargé de l'accompagnement au piano
 - Professeur de cours généraux
 - Professeur de cours artistiques
 - Professeur de musique de 1ère catégorie
 - Professeur de musique de 2ème catégorie
 - Professeur de psychologie, de pédagogie et de méthodologie

- Conservatoire royal de Bruxelles
 - Agent service interne de prévention et de protection du travail
 - Assistant
 - Chargé de cours ESA
 - Chargé d'enseignement
 - Conférencier ESA
 - Coordinateur de qualité
 - Professeur chargé de l'accompagnement au piano
 - Professeur de cours généraux
 - Professeur de cours artistiques
 - Professeur de musique de 1ère catégorie
 - Professeur de musique de 2ème catégorie
 - Professeur de psychologie, de pédagogie et de méthodologie

- Conservatoire royal de Mons – ARTS²
 - Agent service interne de prévention et de protection du travail
 - Assistant
 - Chargé de cours ESA
 - Chargé d'enseignement
 - Conférencier ESA
 - Coordinateur de qualité
 - Professeur chargé de l'accompagnement au piano
 - Professeur de cours généraux
 - Professeur de cours artistiques
 - Professeur de cours techniques
 - Professeur de musique de 1ère catégorie
 - Professeur de musique de 2ème catégorie

- Institut national supérieur des arts du spectacle et des techniques de diffusion (INSAS)
 - Agent service interne de prévention et de protection du travail
 - Assistant
 - Chargé d'enseignement
 - Chef de bureau d'études
 - Conférencier ESA
 - Coordinateur de qualité
 - Professeur de cours généraux
 - Professeur de cours artistiques
 - Professeur de cours techniques
 - Professeur de musique de 1ère catégorie
 - Professeur de pratique professionnelle

- Institut des arts de diffusion (IAD)
 - Agent service interne de prévention et de protection du travail
 - Assistant
 - Chargé de cours ESA
 - Chargé d'enseignement
 - Chef de bureau d'études
 - Chef de travaux
 - Conférencier ESA
 - Coordinateur de qualité
 - Professeur de cours généraux
 - Professeur de cours artistiques
 - Professeur de cours techniques
 - Professeur de pratique professionnelle

- École nationale supérieure des arts visuels de La Cambre
 - Agent service interne de prévention et de protection du travail
 - Assistant
 - Chargé de cours ESA
 - Chargé d'enseignement
 - Conférencier ESA
 - Coordinateur de qualité
 - Professeur de cours généraux
 - Professeur de cours artistiques
 - Professeur de cours techniques
 - Professeur de musique de 1ère catégorie

- Ecole supérieure des arts du Cirque (ESAC)
 - Agent service interne de prévention et de protection du travail
 - Conférencier ESA
 - Coordinateur de qualité
 - Professeur de cours généraux
 - Professeur de cours artistiques
 - Professeur de cours techniques

Annexe - Détail charge de travail ETP personnel enseignant ESA

Le Décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique organisé en Ecoles supérieures des Arts (organisation, financement, encadrement, statut des personnels, droits et devoirs des étudiants) (M.B. 03-05-2002) renseigne sur les fonctions et charges du personnel enseignant :

Pour le type long

- Assistant.e.s
 - « Les prestations des assistants comportent le soutien et la guidance des étudiants ainsi que des activités de recherche. Ils ne sont pas responsables d'un cours mais collaborent avec un ou plusieurs professeurs à l'encadrement d'activités d'enseignement artistiques. »
 - « La charge hebdomadaire à prestations complètes d'un assistant comporte 20 heures par semaine. Elle est divisible en dixièmes de charge. »

- Conférenciers.ières ESA
 - « Les prestations des conférenciers comportent des activités d'enseignement à caractère théorique, technique ou artistique. Les conférenciers peuvent participer à l'évaluation des étudiants. »
 - « La charge à prestations complètes d'un conférencier comporte 600 heures par année. Elle est divisible en six centièmes de charge. »

- Chargé.e.s d'enseignement
 - « Les prestations des chargés d'enseignement comportent le soutien et la guidance des étudiants. Ils peuvent être responsables des activités d'enseignement énumérées à l'article 4 du décret et de l'évaluation des étudiants. Ils collaborent avec les assistants, avec les professeurs-assistants et avec les professeurs à l'encadrement des activités d'enseignement. Ils peuvent se voir confier la coordination d'une équipe de chargés d'enseignement et d'assistants dans le cadre d'un cours ou d'un projet. »
 - « La charge hebdomadaire à prestations complètes d'un chargé d'enseignement comporte 20 heures par semaine. Elle est divisible en vingtième de charge. »

- Accompagnateurs.trices
 - « La fonction d'accompagnateur est une fonction spécifique à l'enseignement de la musique et de la danse. Outre l'accompagnement au clavier des étudiants, l'accompagnateur assure une mission pédagogique auprès des mêmes étudiants. »
 - « La charge hebdomadaire à prestations complètes d'un accompagnateur comporte 16 heures par semaine. Elle est divisible en seizièmes de charge. »

- Professeur.e.s
 - « Les professeurs ont la responsabilité des activités d'enseignement énumérées à l'article 4 du décret et de l'évaluation des étudiants. Ils peuvent être, en tant que responsable d'un cours, d'une activité d'enseignement, d'une option, d'une section ou d'un domaine, chargé de la coordination d'une équipe d'assistants, de chargés d'enseignements, d'accompagnateurs, de professeurs-assistants ou de professeurs. »
 - « La charge hebdomadaire à prestations complètes d'un professeur comporte 12 heures par semaine. Elle est divisible en douzièmes de charge. »

- Professeur.e.s-assistant.e.s
 - « La fonction de professeur-assistant est une fonction spécifique à l'enseignement des arts du spectacle et techniques de diffusion et de communication. Les professeurs-assistants ont une mission de soutien et de guidance des étudiants. Ils peuvent être responsables des activités d'enseignement énumérées à l'article 4 du décret et de l'évaluation des étudiants. »
 - « La charge hebdomadaire à prestations complètes d'un professeur-assistant comporte 30 heures par semaine. Elle est divisible en soixantièmes de charge. »

- Chargé.e.s de travaux
 - « La fonction de chargé de travaux est une fonction spécifique à l'enseignement des arts du spectacle et techniques de diffusion et de communication. Les chargés de travaux supervisent les travaux pratiques. »
 - « La charge hebdomadaire à prestations complètes d'un chargé de travaux comporte 30 heures par semaine. Elle est divisible en trentièmes de charge. »

- Chargé.e.s de programmation
 - « La fonction de chargé de programmation est une fonction spécifique à l'enseignement des arts du spectacle et techniques de diffusion et de communication. Il est chargé, en soutien du directeur et avec le ou les directeur(s) adjoint(s) et le ou les directeur(s) de domaine s'il échet, de la mise en oeuvre du projet pédagogique de l'établissement et de la gestion quotidienne de l'établissement. »
 - « La charge hebdomadaire à prestations complètes d'un chargé de programmation comporte 30 heures par semaine. Elle est complète et indivisible. »

Pour le type court

- Conférenciers.ières
 - « Les prestations des conférenciers comportent des activités d'enseignement à caractère théorique, technique ou artistique. »
 - « La charge à prestations complètes d'un conférencier comporte 600 heures par année. Elle est divisible en six centièmes de charge. »

- Professeur.e.s
 - « Les professeurs ont la responsabilité des activités d'enseignement énumérées à l'article 4 du décret et de l'évaluation des étudiants. »
 - « La charge hebdomadaire à prestations complètes d'un professeur comporte 16 heures par semaine. Elle est divisible en seizièmes de charge. »

Cas particulier

- Chargés de cours
 - « [...] les membres du personnel des conservatoires qui, pour l'année académique 2001-2002 ont été désignés dans un mandat de chargé de cours, [...] peuvent, à concurrence des heures et des matières pour lesquelles ils ont été rémunérés en 2001-2002, continuer à bénéficier de l'appellation de chargé de cours plutôt que celle d'assistant et sans limitation du nombre de mandats [...]. »