

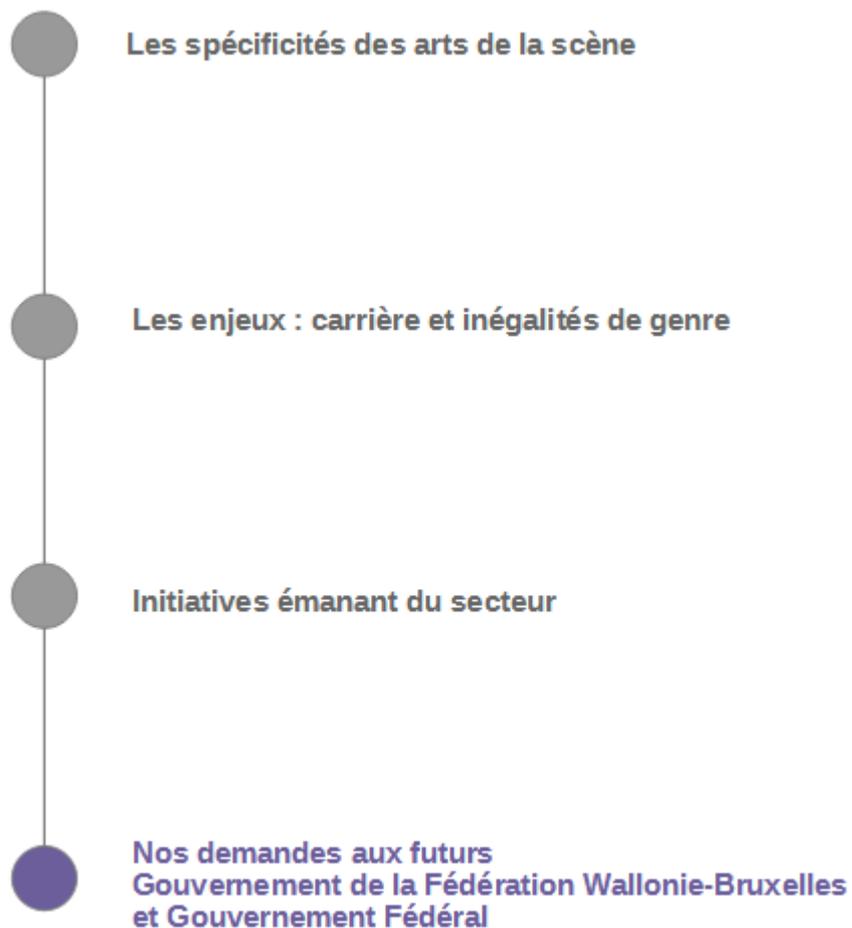
MEMORANDUM

ÉLECTIONS 2024

Parentalité et travail en arts de la scène

Des pratiques inclusives vers l'égalité

Quelles mesures pour prendre en compte la parentalité en arts de la scène ?



Les spécificités du secteur

L'organisation du temps de travail

- la logique de résidences
- le travail en soirée
- les conditions de tournée

La gestion de la carrière artistique

- la nature collective du travail (impact des décisions individuelles sur le collectif).
- la construction des carrières par des logiques de réseaux, dans un contexte de concurrence forte
- une grande flexibilité demandée pour pouvoir répondre aux appels
- la pluri-activité et multi-activité au sein et au-delà des secteurs culturels
- les pratiques du secteur en matière de ressources humaines, souvent intuitives, empiriques et non formalisées

L'économie du secteur

- l'insécurité professionnelle (contrats intermittents) et la rémunération faible
- la précarité des financements

La place du corps

- l'intensité physique
- l'idéalisation du/de la travailleur·euse artistique : valide, capable de travailler de longues heures, avec des délais courts, et véhiculant aussi une image du corps genrée (Brook et al 2020 : 247 in Hanquinet L, Mascia C, 2024).

Les enjeux de prise en compte des parentalités

Plusieurs études récentes dans le champ des arts de la scène en FWB ont démontré, bien que cela était fortement supposé, une inégalité des genres en termes de rémunération, d'évolution professionnelle, de maintien à l'emploi, d'accès à des postes de direction et d'accès à la programmation artistique.

On constate :

- Une sous représentation des femmes parmi les artistes alors qu'il y a près de 60 % de diplômées des principales écoles de FWB Arts de la Scène.
- Des carrières plus courtes pour les femmes : dans le cadre de l'enquête InequalArts, les résultats montrent que les femmes restent dans le même secteur artistique en moyenne 16 ans alors que les hommes 20. (Hanquinet L., Mascia C., 2024)
- Des discriminations à l'emploi, dans des métiers avec de fortes attentes liées au corps et aux capacités physiques. L'institut pour l'égalité des femmes et des hommes estime à 22 % des travailleuses enceintes qui ont subi une discrimination directe à l'embauche (69 % indirecte). Bien que les témoignages montrent que dans le secteur culturel, ces discriminations existent et sont généralement ouvertement exprimées par les employeur·euse·s et porteur·euse·s de projets (Mazzocchetti J, 2023 ; Hanquinet L. et Mascia C., 2024), leur prise en compte structurelle est insuffisante, voir inexistante. Comme le soulignent les autrices des études, on observe un processus d'individualisation, par lequel les femmes intègrent ces inégalités structurelles : « *les entretiens font apparaître que, bien que certaines femmes soient très critiques envers le secteur culturel, ces difficultés restent encore largement vécues à l'échelle individuelle.* » (Hanquinet L., Mascia C., 2024)
- Si des études montraient déjà le difficile maintien à l'emploi dans le secteur (Lowies, 2015 ; Laloy, 2021) avec une plus faible proportion de travailleur·euse·s de 45 ans et +, outre l'âgisme à l'œuvre, la maternité agit spécifiquement comme un « *seuil d'élimination* » pour les femmes (Mazzocchetti J, 2023).
Dans un secteur où « *la norme dominante est un corps (...) genré ajustable selon les besoins (...), certaines attentes somatiques tendent à exclure les femmes en âge de procréer des scènes artistiques* » :
 - par des conditions de travail impliquant une forte disponibilité physique ;
 - par l'indisponibilité corporelle liée à la grossesse (ou le risque perçu d'une grossesse potentielle) et le décalage progressif entre le corps des artistes et les attentes du secteur ;
 - par une forte valorisation de la vocation, du sacrifice, du don de soi, qui poussent les mères à devoir faire un choix entre leur carrière et la maternité.(Hanquinet L. et Mascia C., 2024)
- A l'inégalité dans la répartition de la charge parentale s'ajoute généralement l'inégalité de ressources à disposition. Pour faire face aux contraintes d'organisation du travail et donc espérer se maintenir dans le secteur, il est nécessaire de pouvoir s'appuyer sur un réseau familial et de disposer de moyen suffisants. (Hanquinet L. et Mascia C., 2024).
- Les spécificités de l'organisation du travail dans le secteur des arts de la scène ont également un effet plus large sur les inégalités puisque « *si le coparent est artiste ou investi dans une carrière, la femme a plus tendance à abandonner ses ambitions professionnelles* » (Ravet 2011 in Hanquinet L. et Mascia C., 2024).

L'amélioration de la conciliation entre travail et parentalité dans le secteur des arts vivants s'inscrit pleinement dans la trajectoire vers la suppression de ces inégalités, et en est un des facteurs déterminants, de même qu'une meilleure compréhension et prise en compte de l'articulation complexe des temps de vie personnels et professionnels, qui pèse majoritairement sur les femmes.

Le travail parental, assumé principalement par les femmes est au cœur des inégalités. L'impact sur leurs carrières et leurs engagements professionnels a des conséquences à long terme sur leurs revenus : la naissance d'un enfant représente une diminution de 43% des revenus des mères (La Ligue des Familles).

Dans un secteur perçu comme progressiste, défendant des valeurs d'inclusivité, la prise en compte des besoins spécifiques des parents reste un défi à relever pour la grande majorité des structures employeuses, dans un objectif plus large d'amélioration des conditions de travail.

Sources :

- Projet Episcène, accompagner les filières culturelles et créatives vers une égalité réelle entre les hommes et les femmes (Ma Sphère, le cluster culturel et créatif d'Occitanie)
- Cultural mobility flows, Parenting and international cultural mobility, On the Move, 2023.
- Étude Présence des Femmes dans le champ des arts de la scène, La Chaufferie Acte1, 1981-2023
- Enquête InequalArts : Les inégalités sociales dans les arts de la scène, financée par le Fonds National de la Recherche, réalisée dans le cadre d'un projet de recherche par les Drs. Carla Mascia et Laurie Hanquinet
- Hanquinet L. et Mascia C., avril 2024, Maternité et Norme Somatique : Les Défis des Femmes Artistes dans les Arts de la Scène, rapport non publié, ULB
- Hanquinet L. et Mascia C., avril 2024, Artistes, parents et carrières : Que du bonheur, rapport non publié, ULB
- Mazzocchetti J, Inégalités et présence des femmes dans le secteur des arts de la scène en Fédération Wallonie-Bruxelles, mai 2023, LAAP-IACCHOS, UCLouvain
- Lowies, J.-G. (2015). Les besoins en formation continue dans le secteur des Arts de la scène. Rapport final pour le Fonds de Sécurité d'Existence des Arts Scéniques (CP 304)
- APEF/CERSO (2019). A propos de l'emploi dans le secteur des arts de la scène, Étude de données par l'APEF – Années 2015-2017. Analyse statistique actualisée par David Laloy (CERSO)
- Le Baromètre des Parents 2024, service Études et Action politique de la Ligue des familles, avril 2024

Quelques initiatives émanant des arts de la scène en FWB

A la suite de différentes mobilisations collectives sur les questions de parité (F(s), Pouvoirs et dérives, La deuxième scène...), des initiatives permettent une libération de la parole et une prise de conscience des enjeux liés à la parentalité dans le secteur des arts de la scène en FWB :

- l'organisation de journées de réflexion 'Être artiste et parent' (par la Compagnie MAPS en octobre 2022 et septembre 2023, par Latitude 50 en décembre 2023), le podcast 'Maman est artiste' (produit par le média La Pointe).
- L'enquête 'Inequal Arts : Les inégalités sociales dans les arts de la scène', réalisée dans le cadre d'un projet de recherche par les Drs. Carla Mascia et Laurie Hanquinet, dont des résultats portant spécifiquement sur le lien entre parentalité et carrière artistique seront publiés prochainement.
- Une charte de recommandations, à l'attention des institutions qui collaborent avec des artistes-parents, réalisée par la Compagnie MAPS
- La création d'un lieu d'accueil en résidence à destination des familles à Latitude 50, dans une réflexion globale sur une meilleure prise en compte de la conciliation entre création et parentalité.

Ces initiatives ont permis un tout premier état des lieux des défis auxquels sont confrontés les parents. Elles amènent des pistes de réponses, mais il est à présent nécessaire que cette démarche soit poursuivie à l'initiative des pouvoirs politiques en charge des matières culturelles, de l'enfance, de l'enseignement et de l'emploi, pour mettre en place des solutions structurelles.

Les demandes du secteur

Pour répondre à ces enjeux, sur base des études disponibles et des nombreux témoignages récoltés, nous demandons :

1. La création d'un observatoire des parentalités, à la fois

- **cellule de veille pour documenter ces réalités et poursuivre la conscientisation, avec pour missions de :**
 - Analyser l'évolution des carrières des travailleur·euse·s avec des responsabilités parentales
 - Évaluer l'impact des mesures mises en œuvre
 - Répertorier les discriminations à l'embauche en raison de la grossesse ou la maternité
- **point de contact unique :** première ligne pour informer les travailleur·euse·s et centraliser les ressources à disposition en termes d'accompagnement juridique, physique et psychologique.

2. Des mesures structurelles pour ne plus faire reposer la charge mentale et organisationnelle uniquement sur les parents

- De nouveaux financements pour généraliser les bonnes pratiques au niveau sectoriel : modes de gardes, interruption des carrières, suivi scolaire, coûts additionnels (déplacements, babysitting)
- La normalisation de la conciliation parentale dans les budgets (création, tournée,...) pour faire évoluer les logiques de production. Ces dépenses et adaptations nécessaires ne doivent plus être considérées comme 'imprévues' lorsqu'elles sont demandées par les parents.
- Le soutien aux structures et institutions subventionnées dans la mise en œuvre d'actions visant l'amélioration du bien-être au travail par la prise en compte des réalités parentales (formation, bonne gouvernance, nomination d'une personne de référence,...).

3. La prise en compte de l'intensité physique des métiers des arts de la scène

- vers un congé de maternité et des conditions de reprise du travail adaptés pour les mères ;
- pour un accompagnement à l'évolution du corps tout au long de la carrière.

Ces mesures doivent s'adresser à tou·te·s les travailleur·euse·s du secteur, aussi bien dans les fonctions artistiques, techniques ou d'encadrement. Elles concernent tous les types d'engagements : travailleur·euse·s indépendant·e·s, salarié·e·s de manière intermittente et permanent·e·s au sein des structures.

Aussi, comme le défend la ligue des familles, l'égalité passe par une coresponsabilité parentale, et donc des améliorations qui s'adressent aussi bien aux mères qu'aux pères/coparents (notamment un congé de paternité équivalent au congé de maternité et obligatoire).

Plus spécifiquement, pour de réelles avancées, nous demandons :

Au Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Culture

- Confier à l'Observatoire des Politiques Culturelles une mission de création d'un observatoire des parentalités pour documenter les exclusions et freins auxquels sont confrontés les parents dans leur carrière en arts de la scène.
- Y associer, en lien avec les politiques de bien-être au travail et de lutte contre les inégalités de genre, une cellule d'accueil des parents et de suivi des discriminations.
- Contribuer à la visibilité des artistes parents, des enjeux soulevés par la conciliation entre vie d'artiste et parentalité et à l'évolution de « *l'imaginaire de ce qu'est un artiste et de [ce] qu'il doit incarner* » (Hanquinet L., Mascia C., 2024) par le financement (et appels à projets) de projets et d'initiatives de création, de diffusion, de réflexion sur ces thèmes.
- Adapter l'analyse budgétaire dans le cadre des subventions pour prendre en compte des justificatifs et intégrer le financement des besoins parentaux (déplacements, frais de babysitting, engagement de personnel salarié pour garde d'enfants ou enseignement, adaptation de costumes,...).
- Pour garantir la continuité des projets de création et de diffusion de spectacles, permettre le remplacement des travailleur·euse·s indisponibles pour raisons parentales (grossesse, congés parentaux), en rendant les calendriers des aides aux projets de reprise plus flexibles.
- Dans la continuité de l'attention portée à l'égalité des femmes et des hommes dans le cadre des subventions aux structures, institutions et compagnies : ajouter l'(auto)évaluation des mesures de prise en compte de la parentalité ainsi que son influence sur les carrières des femmes.
- Éditer et diffuser un guide d'information et de sensibilisation à destination des artistes, des employeur·euse·s et des fédérations du secteur, permettant la circulation des bonnes pratiques et une prise en compte généralisée des questions de conciliation parentale, intégrant également des outils d'auto évaluation.
- Veiller à prendre en compte les réalités parentales dans les réflexions et l'évolution des pratiques pour des enjeux de durabilité (mobilité douce, séjours plus longs).
- Soutenir le Fonds 304 dans ses missions d'accompagnement du secteur en termes de bien-être au travail et de maintien à l'emploi, par la mise en place d'un plan d'action « inclusion et parentalité », en ce compris :
 - Dans le cadre de la cellule de suivi des parentalités : coordonner les ressources à disposition des travailleur·euse·s en termes d'appui juridique, physique et psychologique.

- Pour favoriser le maintien à l'emploi des femmes pendant et après la grossesse en respectant une reprise adaptée aux réalités physiques : financer leur accompagnement en tournée, leur permettant ainsi de rester en contact avec le spectacle, leur équipe et le secteur sans mettre en danger leur santé.
- Organiser des formations de base en ressources humaines à destination des directions d'institutions.
- Développer des modules d'accompagnement physique et psychologique à la reprise du travail après une naissance (en priorité à destination des mères).
- En partenariat avec les Écoles supérieures des arts, développer la formation continue, en particulier pour le soutien aux pratiques de maintien du corps tout au long de la carrière, en ce compris l'impact de la maternité.

Enseignement

- Dans le cadre du décret 'décrochage scolaire' : définir un assouplissement de l'obligation de fréquentation dans le fondamental pour les enfants de parents artistes (sur base de critères d'identification concertés avec le secteur) avec engagement de collaboration dans le suivi scolaire pour une durée de 12 semaines par an avec maximum 4 semaines consécutives.
- Favoriser la collaboration des écoles pour soutenir cet assouplissement : le suivi par l'école de référence de l'enfant et l'accueil temporaire dans une autre école.

Enfance

- Désigner une personne de référence à l'ONE chargée de concertation avec le secteur
- Sur base de critères d'identification concertés avec le secteur, permettre aux parents une réduction sur les frais de crèche (calqué sur le statut 'enseignant' existant dans certaines crèches) lors des absences justifiées par l'activité.
- Favoriser la création d'un 'Fonds de l'enfant d'artiste', géré par une ASBL qui centraliserait l'engagement de puéricultrices dédiées aux artistes pour les gardes ponctuelles d'enfants lors des déplacements et le financement de coûts supplémentaires de conciliation parentale.

Enseignement supérieur

- Intégrer dans les programmes des Écoles supérieures des arts et les formations en gestion culturelle, la sensibilisation à la conciliation temps professionnel/temps personnel et fixer des objectifs pour faire évoluer la culture du secteur, dès l'intégration dans un cursus artistique.
- Prévoir un plan de financement de la formation continue pour le soutien aux pratiques de maintien du corps tout au long de la carrière (en lien avec le Fonds 304), en ce compris l'impact de la maternité.

WBI

- Inclure les frais liés à la garde d'enfants dans les justificatifs admissibles de frais pour le soutien aux résidences à l'international.
- Via les délégations générales Wallonie-Bruxelles à l'étranger, organiser les relais d'information à destination des parents (répertoire de professionnels, modes de garde, enseignement, ...)

Au Gouvernement fédéral

Des mesures pour l'emploi consolidant le nouveau statut du travail des arts :

- Rendre plus flexible (et allonger) le congé de maternité (avec possibilité de reprise progressive du travail).
- Rendre possible la prise du congé de paternité/coparent, actuellement inexistant dans le cadre du statut du travail des arts.
- Suppression de la condition d'ancienneté (12 mois chez le même employeur) pour bénéficier du congé parental, le rendant inaccessible à de nombreux·ses travailleur·euse·s
- Généraliser au secteur la prise en compte des jours de garde d'enfant malade comme jours de maladie.
- Donner un meilleur accès à l'information, spécifiquement sur les droits des parents, via la plateforme WITA