



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère de la Culture



Décembre 2023

## RAPPORTS

Nathalie LORENTZ  
Bérengère DARUD  
Carole BLOND-HANTEN  
Monique BORSENBARGER

# Analyse de la programmation culturelle 2022-2023 dans une perspective sensible au genre au Luxembourg



Analyse de la programmation culturelle  
2022-2023 dans une perspective  
sensible au genre au Luxembourg

# Sommaire

1	Introduction.....	5
2	Méthodologie.....	7
3	La représentation des femmes et des hommes dans la programmation culturelle .....	10
3.1	Vue globale de la distribution des femmes et des hommes dans les domaines culturels ....	10
3.2	Examen détaillé de la distribution des femmes et des hommes au sein des professions exercées dans les spectacles recensés .....	11
3.2.1	La représentation des femmes et des hommes dans les professions du théâtre .....	11
3.2.2	La représentation des femmes et des hommes dans les professions de la danse .....	14
3.2.3	La représentation des femmes et des hommes dans les professions de la musique classique.....	17
3.2.4	La représentation des femmes et des hommes dans les professions des concerts et festivals hors musique classique.....	20
4	Conclusions.....	21
5	Bibliographie.....	24

# Graphiques

Graphique 1 : Nombre de spectacles et d'évènements culturels recensés entre septembre 2022 et septembre 2023.....	10
Graphique 2 : Répartition des femmes et des hommes en fonction du type de spectacle pour la saison culturelle 2022-2023 .....	11
Graphique 3 : Répartition des femmes et des hommes en fonction des professions dans le domaine théâtral pour la saison culturelle 2022-2023 .....	12
Graphique 4 : Proportion de femmes dans les professions théâtrales selon que les responsables de la mise en scène sont des hommes ou des femmes pour la saison culturelle 2022-2023.....	13
Graphique 5 : Capacité d'accueil moyenne de la salle selon que les responsables de la mise en scène sont des hommes ou des femmes pour la saison culturelle 2022-2023 .....	14
Graphique 6 : Répartition des femmes et des hommes en fonction des professions dans le domaine de la danse pour la saison culturelle 2022-2023.....	15
Graphique 7 : Proportion de femmes dans les professions de danse selon que le ou la chorégraphe est un homme ou une femme pour la saison culturelle 2022-2023 .....	16
Graphique 8 : Capacité d'accueil moyenne de la salle selon que le ou la chorégraphe est un homme ou une femme pour la saison culturelle 2022-2023 .....	16
Graphique 9 : Répartition des femmes et des hommes en fonction des professions dans le domaine de la musique classique pour la saison culturelle 2022-2023.....	18
Graphique 10 : Proportion de femmes dans les professions de la musique classique selon que le ou la responsable de la direction musicale est un homme ou une femme pour la saison culturelle 2022-2023 .....	19
Graphique 11 : Capacité d'accueil moyenne de la salle selon que le ou la responsable de la direction musicale est un homme ou une femme pour la saison culturelle 2022-2023.....	19
Graphique 12 : Répartition des femmes et des hommes en fonction des professions pour les concerts et festivals (hors musique classique) pour la saison culturelle 2022-2023 .....	20

« Les cultures sont façonnées par les gens, et les gens sont façonnés par les cultures. »

(European Institute for Gender Equality , 2016)

# 1 Introduction

La représentation des genres dans le secteur culturel reste marquée par des inégalités et des défis persistants. Plusieurs facteurs peuvent contribuer à ce déficit de parité dans le secteur culturel et participer ainsi à entretenir la reproduction des stéréotypes de genre.

Au niveau européen, l'égalité entre les hommes et les femmes figure parmi les priorités retenues par le Conseil de l'Europe dans ses conclusions sur le programme de travail 2019-2022 en faveur de la culture (Conseil de l'Europe, 2018). A la suite de ce plan, un groupe d'expert-es a présenté un certain nombre de recommandations<sup>1</sup> en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur de la culture et des industries créatives (European Union, 2021).

Au niveau national, les femmes restent encore sous-représentées dans les postes à responsabilité du secteur culturel. Le ministère de la Culture a initié des actions ces dernières années visant à réduire les inégalités de genre dans la gouvernance des établissements culturels. Le premier Plan national de développement culturel a été adopté en 2016 et couvre la période 2018-2028. Parmi les actions prioritaires, l'une des pistes à suivre énoncée dans la recommandation 16 stipule qu'il faut « Promouvoir la représentation paritaire de femmes et d'hommes au sein des organes de gestion externes (établissements publics et privés, secteur conventionné et secteur non conventionné) sous la tutelle du ministère de la Culture » (Ministère de la Culture, 2018). Ainsi, le ministère de la Culture a publié en 2022 une charte de déontologie pour les structures culturelles (Ministère de la Culture, 2022). Les signataires de cette dernière s'engagent à respecter huit valeurs parmi lesquelles figurent l'égalité des chances et des genres. Plus précisément, il est indiqué que la « structure culturelle s'efforce à ce que la représentation des hommes et des femmes soit équilibrée au sein des organes de prise de décisions et au niveau de la programmation ». En 2023, quatre établissements publics, 91 structures culturelles conventionnées ainsi que quatre communes avaient signé la charte.

Cependant, les données fournies pour l'année 2022 par l'Observatoire de l'égalité (Ministère de l'Egalité entre les hommes et les femmes, 2022) dans le contexte culturel montraient que les organes de gestion des institutions culturelles étaient encore largement dominés par des hommes. Ainsi, les trois quarts des directeurs des institutions culturelles de l'Etat étaient des hommes, tout comme 60% des directeurs des établissements culturels publics.

Outre l'absence de parité aux postes de direction dans les institutions culturelles, une inégale représentation des femmes et des hommes dans les programmations culturelles peut également contribuer à entretenir les stéréotypes de genre dans la population et particulièrement parmi des jeunes

---

<sup>1</sup> Les axes retenus sont les stéréotypes de genre, le harcèlement sexuel, l'accès au marché du travail et l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, l'accès aux prestations sociales, l'accès aux ressources, l'accès aux postes de direction et l'esprit d'entreprise des femmes, la collecte de données, l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail, la budgétisation sensible au genre et les méthodologies d'intégration de la dimension de genre, ainsi qu'un langage sensible au genre (European Commission, 2022)

générations. De nombreuses études soulignent en effet la persistance des inégalités de genres dans le secteur culturel au niveau européen (EENCA, 2019; Womarts, 2020; EIGE, 2016; DEPS, 2023). Aussi la question se posait de savoir si, et dans quelle mesure, les inégalités de genre se retrouvaient à différents niveaux dans la programmation culturelle. Les femmes et les hommes sont-ils aussi nombreux dans les directions artistiques des différents spectacles ? Sont-ils représentés à part égale dans les différentes professions liées au spectacle ? Ou observe-t-on, au contraire, une spécialisation genrée des activités ?

Pour répondre à cette question, le CID | Fraen an Gender, avec le soutien financier de la Ville de Dudelange, a sollicité le Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER) pour réaliser un état des lieux de la représentation des femmes et des hommes dans la programmation culturelle de la saison 2022-2023.

Le champ de l'étude est composé d'une sélection d'établissements culturels rattachés à l'administration centrale de l'État ainsi que des festivals en plein air. Cette étude est la première menée au niveau national. S'inscrivant parfaitement dans le cadre des recommandations du groupe d'expert-es dans le domaine culturel (European Union, 2021), elle a permis de créer la première base de données sur la place des femmes dans la programmation culturelle et sur leur position professionnelle relative au sein d'un certain nombre de professions de ce secteur. Menée la même année que la mise en place de la charte de déontologie pour les structures culturelles, cette collecte de données permet ainsi de réaliser un état des lieux au point de départ de la mise en place de la charte. Des collectes de données systématiques les années suivantes devraient ainsi permettre de mesurer les progrès réalisés en termes de parité dans les programmations culturelles.

Ce projet poursuit deux objectifs :

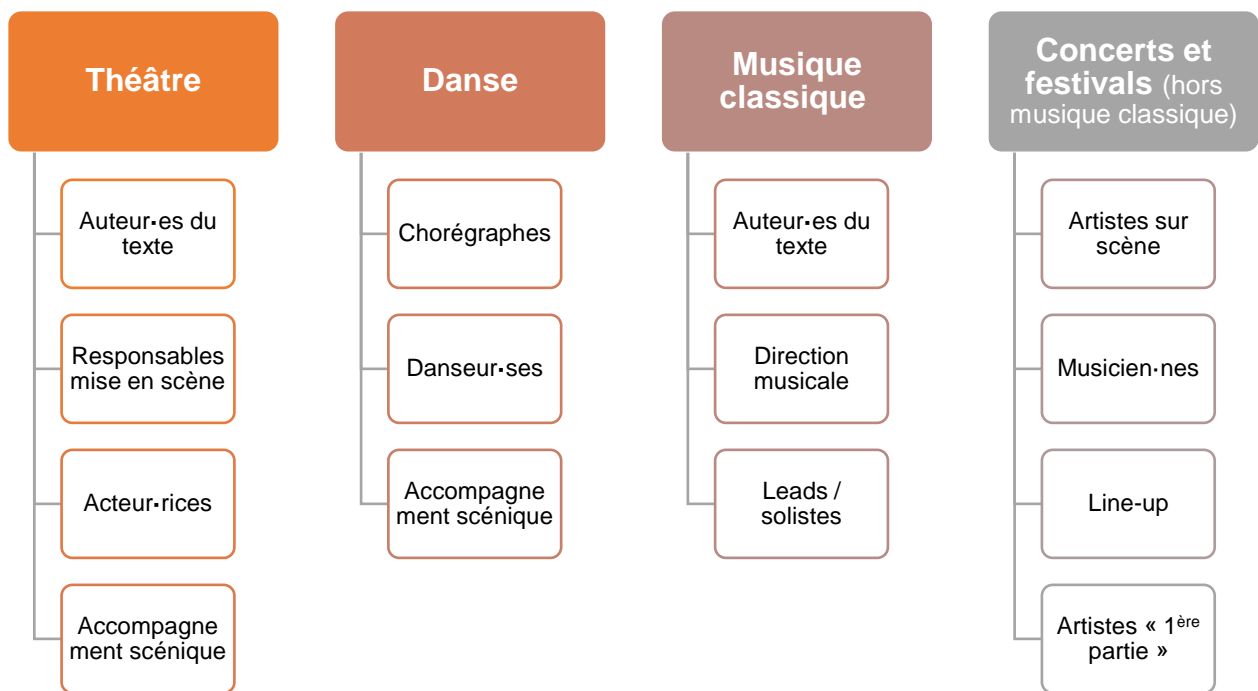
1. rechercher et identifier les inégalités structurelles dans le secteur culturel en recensant la présence des femmes et des hommes dans la programmation culturelle et dans les différents métiers au sein des quatre domaines suivants : le théâtre, la danse, la musique classique, les concerts et festivals.
2. fournir aux acteur·rices responsables de l'élaboration des programmes culturels des outils permettant d'appliquer un regard critique quant aux choix des programmations.

Le présent rapport détaille, tout d'abord, l'approche méthodologique (chapitre 2), pour ensuite exposer les résultats de l'analyse portant sur la distribution des genres dans les domaines culturels étudiés (chapitre 3), de manière générale (3.1) et de manière détaillée (3.2.). Enfin, la dernière partie présente les conclusions de cette analyse, lesquelles serviront de base à l'élaboration de recommandations.

## 2 Méthodologie

L'objet du projet consiste à réaliser un état de lieu sur la prise en compte de la dimension du genre dans la programmation culturelle au Luxembourg.

Afin d'identifier la répartition des genres dans les programmes culturels de la saison 2022-2023 (plus précisément de septembre 2022 à septembre 2023), une base de données a été créée permettant de recenser dans quatre catégories (le théâtre, la danse, la musique classique, les concerts et festivals), le nombre d'hommes et de femmes de chacune des professions listées ci-dessous :



Par ailleurs, ont été considérés pour cette étude les établissements culturels rattachés à l'administration centrale de l'Etat (8) et les Festivals Open Air (11) suivants :

## Etablissements culturels



- Centre culturel de rencontre Abbaye de Neumünster, Luxembourg
- Philharmonie, Luxembourg
- Rockhal, Esch-sur-Alzette
- Rotondes, Luxembourg
- Théâtre national du Luxembourg, Luxembourg
- Trois-CL (Centre de Création Chorégraphique Luxembourgeois), Luxembourg
- Théâtre municipal d'Esch-sur Alzette
- CAPE (Centre des Arts Pluriels Ettelbruck), Ettelbruck

## Festivals Open Air



- LOA Festival (Luxembourg Open Air), Esch-sur-Alzette/Belval
- Sirens Call, Abbaye de Neumünster, Luxembourg
- Rock um Knuedler, Luxembourg
- Festival Zeltik, Dudelange
- Francophilies, Esch-sur-Alzette
- USINA, Dudelange
- Beautiful Decay Festival, Koerich
- e-Lake Festival, Echternach
- Festival de Wiltz
- Fête de la Musique, Luxembourg
- Fête de la Musique, Dudelange

Le CID | Fraen an Gender nous a communiqué la liste des établissements culturels et festivals Open Air ciblés. L'inventaire des spectacles de la programmation culturelle 2022-2023 s'est fait sur base des informations disponibles, soit dans les brochures, annonces, ou flyers diffusés par les différentes institutions et festivals répertoriés ci-dessus, soit sur leurs sites internet respectifs. Lorsque l'information n'était pas directement disponible, l'institution ou l'organisateur a été contacté par mail ou téléphone.

Un corpus de 963 spectacles programmés de septembre 2022 à septembre 2023 a ainsi été constitué. Ce corpus inclut les spectacles pour adultes et pour enfants. Bien que les saisons culturelles se terminent généralement en juin, l'extension de la période d'étude au mois de septembre 2023 a permis de prendre en compte les Festivals Open Air programmés de mai à septembre.

Afin de statuer sur la représentation des genres dans la programmation culturelle de la saison 2022-2023, nous avons encodé le sexe des personnes exerçant les différents métiers cités plus haut. Plus

précisément, le recensement s'est fait sur base d'une présomption du sexe des personnes. Si cet exercice est relativement facile pour les artistes jouissant d'une plus ou moins grande renommée, nationale ou internationale, il a été plus délicat pour les artistes moins connus ou moins médiatisés ainsi que pour les personnes exerçant des métiers moins « visibles » (comme par exemple les accompagnateur·rices scéniques). Des investigations supplémentaires sur ces personnes se sont avérées nécessaires pour les identifier comme homme ou femme dans la base de données. Cette base de données contient uniquement des personnes de sexe féminin ou masculin, la donnée « non-binaire » n'étant pas disponible.

Notons par ailleurs que la construction sociale de l'identité de genre reconnaît que les rôles de genre, les attentes sociales liées au genre, et les normes de comportement sont souvent influencés par la société. Ces normes et attentes peuvent varier considérablement d'une culture à l'autre et évoluer au fil du temps. Ainsi, l'identité de genre n'est pas uniquement déterminée par des facteurs biologiques, mais elle est également façonnée par des influences sociales, culturelles, et psychologiques. En résumé, le sexe est souvent associé aux caractéristiques biologiques, tandis que le genre englobe les aspects sociaux, culturels et personnels associés à l'identité masculine, féminine ou d'autres identités de genre. Comprendre cette distinction est essentiel pour reconnaître et respecter la diversité des expériences humaines en matière de sexe et de genre.

Les domaines des spectacles sont composés de la manière suivante :

- le théâtre inclut les pièces de théâtre, les stand-up, les spectacles de conte qui se déroulent dans un théâtre ;
- la danse répertorie les spectacles de danse ;
- la musique classique inclut la musique classique, l'opéra et l'opérette, les chœur et chorales avec un répertoire de musique classique ;
- les concerts et festivals incluent les musiques autres que la musique classique et identifiées dans l'étude sous le terme « musique actuelle ». Outre les concerts et festivals, y figurent également les café-concerts, les ciné-concerts, les chorales avec un répertoire autre que celui de la musique classique, et les fanfares.

En ce qui concerne les professions, la catégorie

- « accompagnement scénique » répertorie les artistes dont la prestation est secondaire par rapport au domaine principal. Par exemple, lorsque des musicien·nes accompagnent une pièce de théâtre ou un spectacle de danse, ils/elles sont répertorié·es dans la catégorie accompagnement scénique. Cette catégorie inclut donc différentes professions ;
- « line up » liste les artistes participant au festival.

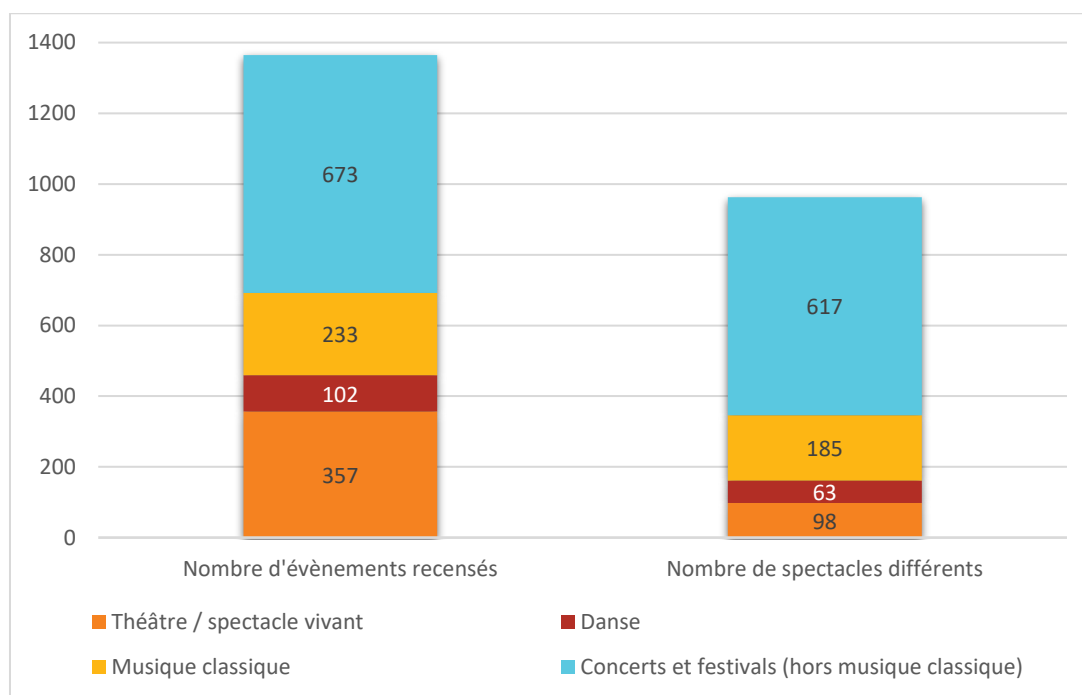
## 3 La représentation des femmes et des hommes dans la programmation culturelle

### 3.1 Vue globale de la distribution des femmes et des hommes dans les domaines culturels

Au cours de la période analysée, de septembre 2022 à septembre 2023, un total de 1365 événements culturels ont été répertoriés. Ces événements correspondent à 963 spectacles distincts. Certains spectacles ont donné lieu à plusieurs représentations, ce qui explique que le nombre d'événements soit supérieur à celui des spectacles.

Les concerts et les festivals de musique actuelle<sup>2</sup> ont largement dominé la saison culturelle, cumulant 617 spectacles différents, soit 64% des spectacles. En revanche, les spectacles de musique classique, les représentations théâtrales et les performances de danse sont moins nombreux (36%), mais représentent la moitié des événements culturels recensés (50%) (cf. Graphique 1).

**Graphique 1 : Nombre de spectacles et d'événements culturels recensés entre septembre 2022 et septembre 2023**



Source : Programmation culturelle 2022-2023, LISER, 2023.

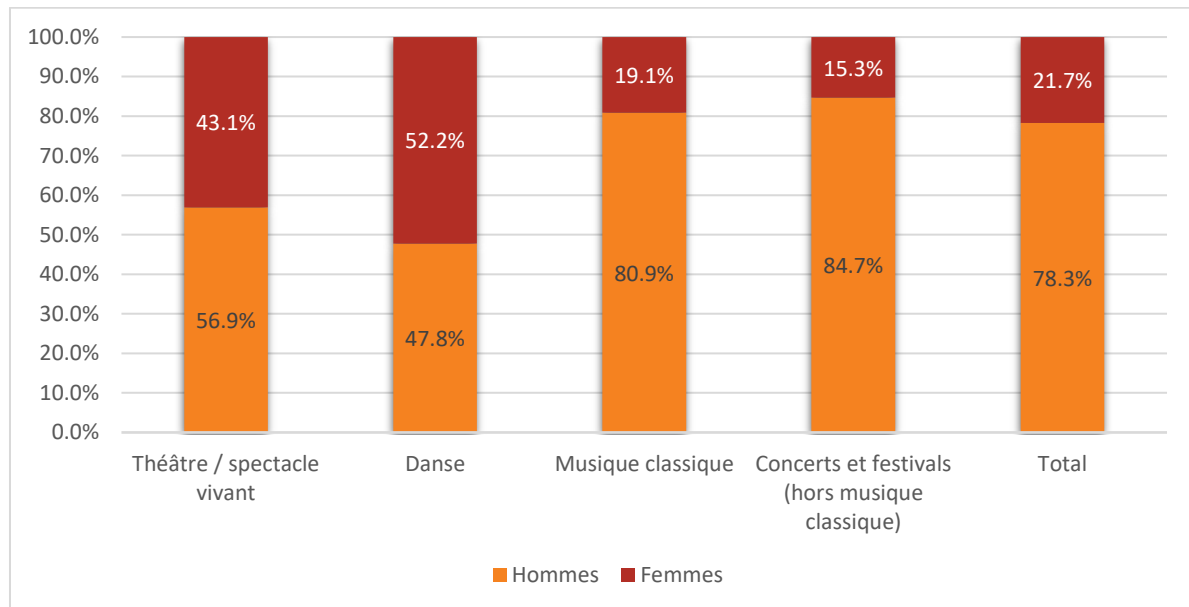
Guide de Lecture : 673 concerts et festivals (hors musique classique) ont été recensés entre septembre 2022 et septembre 2023, dont 617 spectacles différents.

Dans un deuxième temps, nous avons pris en compte l'ensemble des professions de ces secteurs pour analyser la parité femmes hommes. Les 14 professions identifiées sont listées dans la section 2 méthodologie. Parmi l'ensemble des spectacles recensés durant la saison culturelle 2022-2023, l'analyse montre que les femmes sont largement sous-représentées : elles ne représentent qu'un quart

<sup>2</sup> La musique actuelle regroupe les différents styles de musique autres que la musique classique.

de l'ensemble des professionnel·les de la scène culturelle. Cette statistique dissimule cependant des disparités selon le type de spectacles (cf. Graphique 2). En effet, si les femmes sont largement sous-représentées dans le domaine de la musique, que ce soit d'ailleurs sur le plan de la musique classique ou de la musique actuelle (concerts et festivals), elles sont beaucoup plus présentes dans le domaine théâtral (43,1%) et même légèrement majoritaires dans la danse (52,2%).

**Graphique 2 : Répartition des femmes et des hommes en fonction du type de spectacle pour la saison culturelle 2022-2023**



Source : Programmation culturelle 2022-2023, LISER, 2023.

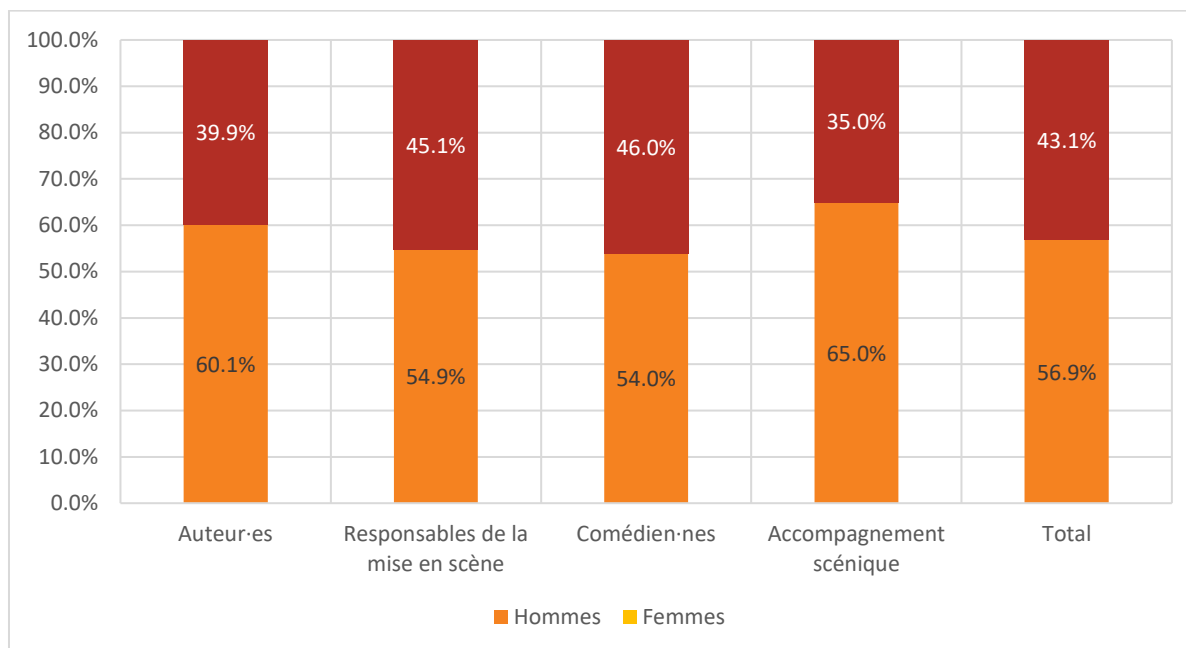
Guide de Lecture : Dans le domaine du théâtre, 56,9% d'hommes et 43,1% de femmes ont exercé un des métiers retenus pour le projet.

## 3.2 Examen détaillé de la distribution des femmes et des hommes au sein des professions exercées dans les spectacles recensés

### 3.2.1 La représentation des femmes et des hommes dans les professions du théâtre

Dans le domaine du théâtre, les hommes occupent une position légèrement majoritaire, indépendamment de la profession exercée (cf. Graphique 3). Pour être plus précis, 65,0% des professionnels œuvrant dans les métiers liés à l'accompagnement scénique et 60,1% des auteurs sont des hommes. Cela met en lumière une certaine prédominance masculine dans ces deux métiers spécifiques de l'industrie théâtrale. Cependant, les données relatives aux deux autres professions théâtrales étudiées témoignent que la parité entre hommes et femmes est presque atteinte, même si les hommes y sont légèrement plus présents. Ainsi, 54,9% des responsables de mise en scène sont des hommes, tandis que 54% des comédiens sont également de sexe masculin. Ce quasi équilibre entre hommes et femmes observé chez les metteur·ses en scène reflète la récente féminisation de la profession (Ministère de la Culture, 2022).

**Graphique 3 : Répartition des femmes et des hommes en fonction des professions dans le domaine théâtral pour la saison culturelle 2022-2023**



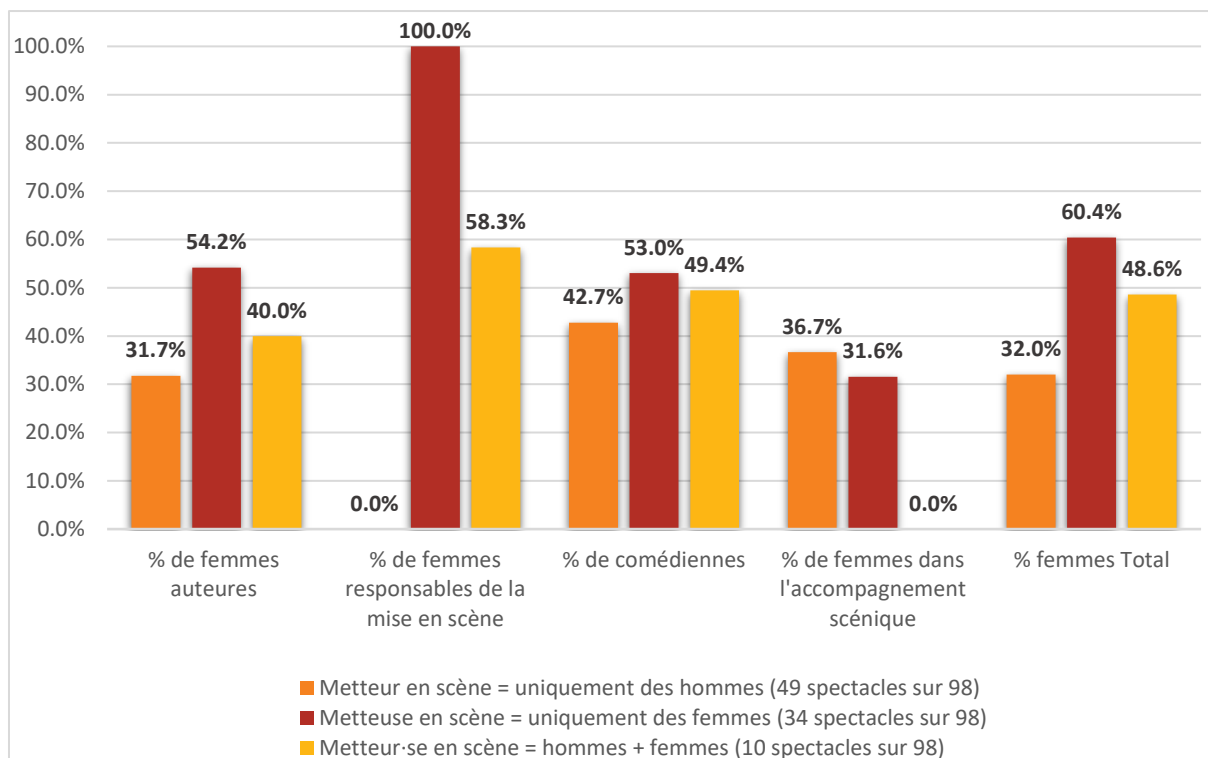
Source : Programmation culturelle 2022-2023, LISER, 2023.

Guide de Lecture : Parmi les auteur-es, 60,1% d'hommes et 39,9% de femmes ont été recensé-es dans le domaine du théâtre.

Or, cet apparent équilibre dans le domaine théâtral cache de larges inégalités dans la représentation des femmes au sein des différentes professions. En effet, si l'on considère la proportion de femmes dans les professions théâtrales en fonction du sexe du responsable de la mise en scène, plusieurs constatations émergent :

- Lorsque le responsable de la mise en scène est un homme, l'auteur de la pièce de théâtre est principalement un homme (68,3%), les comédiens sont souvent des hommes (57,3%) et les accompagnements scéniques sont également plus souvent des hommes (63,3%).
- En revanche, lorsque la metteuse en scène est une femme, il est plus probable que l'auteur du texte soit une femme (54,2%), et que les comédiennes dominent la distribution (53,0%) (cf. Graphique 4).

**Graphique 4 : Proportion de femmes dans les professions théâtrales selon que les responsables de la mise en scène sont des hommes ou des femmes pour la saison culturelle 2022-2023**

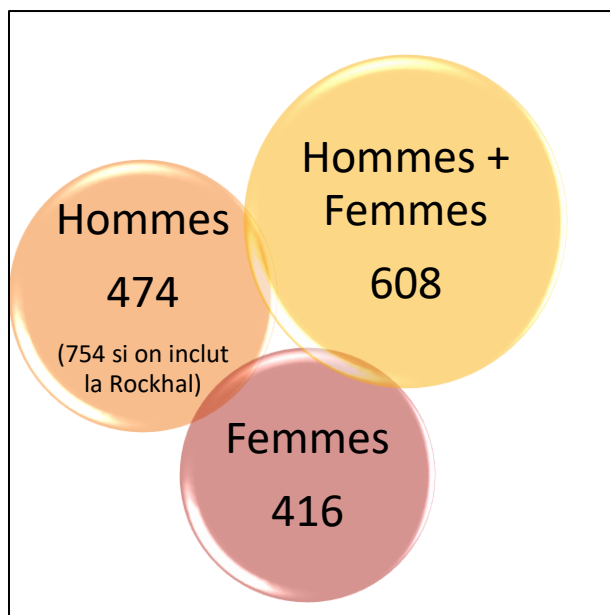


Source : Programmation culturelle 2022-2023, LISER, 2023.

Guide de Lecture : Dans le domaine du théâtre, si les metteurs en scène sont uniquement des hommes, 31,7% des auteur-es sont des femmes. Si les metteuses en scène sont uniquement des femmes, 54,2% des auteur-es sont des femmes. Si les metteur-ses en scène sont des hommes et des femmes, 40,0% des auteur-es sont des femmes.

Un autre fait intéressant concerne la capacité d'accueil de la salle, autrement dit le nombre de places disponibles. Celle-ci est relativement similaire, que la mise en scène soit dirigée par un homme ou une femme, avec des moyennes respectives de 474 et 416 places (cf. Graphique 5). Cela suggère que le choix de la taille de la salle ne paraît pas lié au fait que le responsable de la mise en scène soit une femme ou un homme. Cependant, il est important de nuancer ces chiffres. En effet, trois stand-up d'artistes masculins ont eu lieu à la Rockhal, une salle de grande capacité avec 6500 places, tandis qu'aucun stand-up d'artistes féminines n'a été programmé.

**Graphique 5 : Capacité d'accueil moyenne de la salle selon que les responsables de la mise en scène sont des hommes ou des femmes pour la saison culturelle 2022-2023**



Source : Programmation culturelle 2022-2023, LISER, 2023.

Guide de Lecture : Dans le domaine du théâtre, lorsque la responsabilité de la mise en scène revient à une ou des femmes, la capacité moyenne d'accueil de la salle est de 416 personnes.

Il est également à noter que, lorsque la responsabilité de la mise en scène est partagée entre des hommes et des femmes, la capacité moyenne de la salle est plus importante, atteignant 608 places. Cette variation suggère que les collaborations entre artistes masculins et féminins peuvent influencer positivement le choix de la capacité d'accueil des salles.

En conclusion, dans le domaine théâtral, malgré une parité quasi atteinte dans certaines professions, des nuances significatives émergent en fonction du sexe du responsable de la mise en scène. Ces différences influent sur la représentation des femmes dans des rôles clés tels que celui d'auteure ou de comédienne. Les chiffres sur la capacité des salles soulignent également des nuances importantes, suggérant que les collaborations entre artistes masculins et féminins peuvent influencer positivement la taille des audiences.

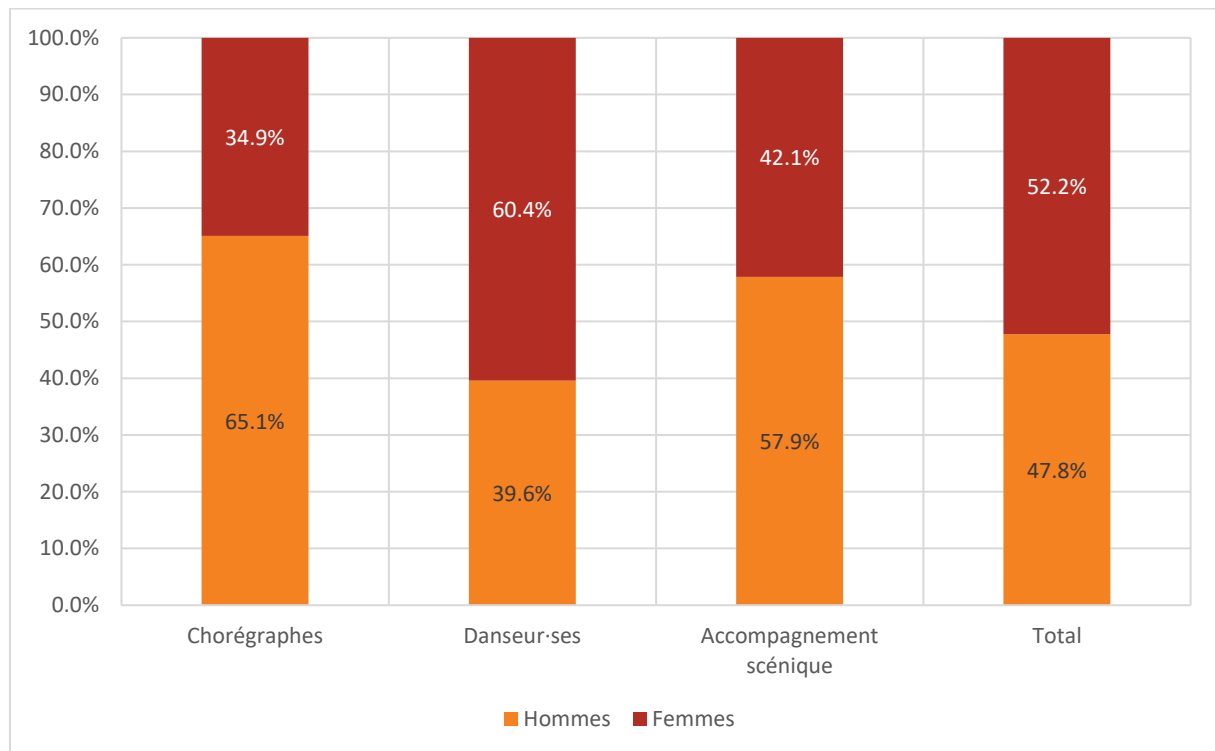
### 3.2.2 La représentation des femmes et des hommes dans les professions de la danse

La scène de la danse offre un aperçu intéressant de la répartition des genres, avec une relative égalité entre hommes et femmes dans les spectacles de danse, comptant 47,8% d'hommes et 52,2% de femmes (cf. Graphique 6). Cependant, cet équilibre global cache des inégalités significatives lorsqu'on examine de plus près les différents rôles au sein de cette forme artistique.

D'un côté, la majorité des chorégraphes sont des hommes, représentant un pourcentage élevé de 65,1%. Cette prédominance masculine dans la chorégraphie peut refléter des tendances historiques et des stéréotypes de genre persistants quant à la perception du leadership artistique dans la danse.

D'un autre côté, le monde des danseur-ses est largement féminin, avec 60,4% de femmes. Cette situation peut refléter des normes esthétiques de longue date dans la danse, où les danseuses ont souvent été mises en avant, tandis que les danseurs masculins étaient parfois considérés comme des partenaires ou des soutiens.

**Graphique 6 : Répartition des femmes et des hommes en fonction des professions dans le domaine de la danse pour la saison culturelle 2022-2023**

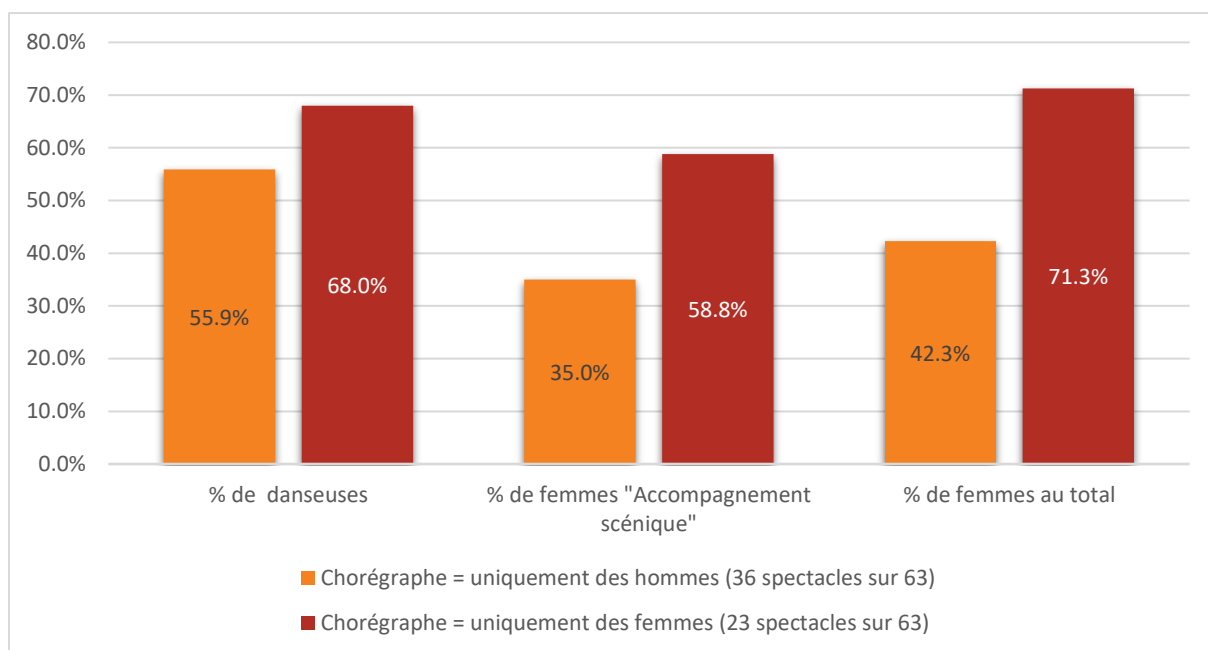


Source : Programmation culturelle 2022-2023, LISER, 2023.

Guide de Lecture : Parmi les chorégraphes, 65,1% d'hommes et 34,9% de femmes ont été recensé-es dans le domaine de la danse.

Par ailleurs, la composition féminine ou masculine de la troupe de danseur-ses varie selon que le chorégraphe est un homme ou une femme. En effet, lorsqu'un chorégraphe est de sexe masculin, la proportion de danseuses s'élève à 55,9% (cf. Graphique 7). En revanche, lorsque le rôle de chorégraphe est occupé par une femme, ce chiffre connaît une hausse significative de plus de 12 points de pourcentage, atteignant ainsi un taux de 68,0%. Cette différence se révèle encore plus marquée lorsqu'on examine les accompagnant-es scéniques. Si le chorégraphe est un homme, seulement 35% des accompagnant-es scéniques sont des femmes tandis que lorsque le chorégraphe est une femme, cette proportion s'envole à 58,8 %. Cette variation importante entre les deux cas indique clairement que le fait que le chorégraphe soit un homme ou une femme a un impact significatif sur la participation des femmes dans le monde de la danse.

**Graphique 7 : Proportion de femmes dans les professions de danse selon que le ou la chorégraphe est un homme ou une femme pour la saison culturelle 2022-2023**



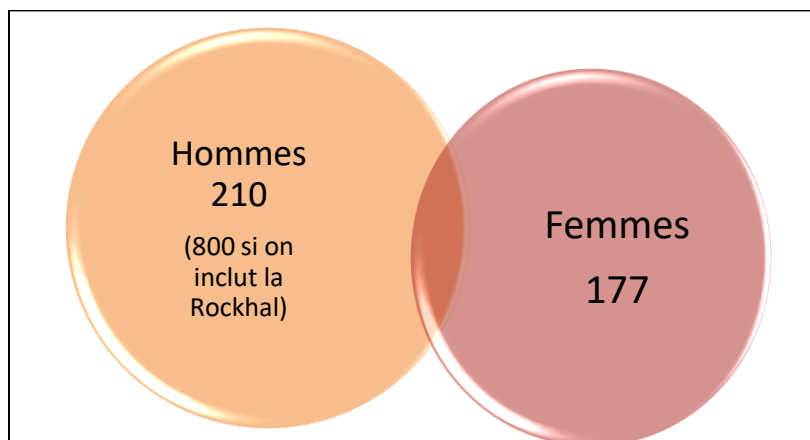
Source : Programmation culturelle 2022-2023, LISER, 2023.

Guide de Lecture : Dans le domaine de la danse, si les chorégraphes sont uniquement des hommes, 55,9% des danseuses sont des femmes. Si les metteuses en scène sont uniquement des femmes, 68% des danseuses sont des femmes.

Note : les colonnes correspondant aux spectacles de danse chorégraphiés à la fois par des hommes et des femmes ne figurent pas dans le graphique car cela ne concerne que 4 spectacles.

Par ailleurs, dans le domaine de la danse, les femmes et les hommes chorégraphes semblent avoir accès à des salles de capacité similaires pour jouer leurs spectacles (cf. Graphique 8). Ainsi, les spectacles des chorégraphes hommes sont joués dans des salles d'une capacité moyenne de 210 personnes et ceux des chorégraphes femmes dans des salles d'une capacité moyenne de 177 personnes.

**Graphique 8 : Capacité d'accueil moyenne de la salle selon que le ou la chorégraphe est un homme ou une femme pour la saison culturelle 2022-2023**



Source : Programmation culturelle 2022-2023, LISER, 2023.

Guide de Lecture : Dans le domaine de la danse, lorsque la chorégraphie revient à une ou des femmes, la capacité moyenne d'accueil de la salle est de 177 personnes.

En résumé, la danse présente une relative égalité entre hommes et femmes dans les spectacles, mais une nette prédominance masculine parmi les chorégraphes. Les chiffres révèlent une interconnexion entre le sexe du chorégraphe et la composition de la troupe de danseur-ses, mais peu de différences dans la capacité des salles en fonction du genre du chorégraphe.

### 3.2.3 La représentation des femmes et des hommes dans les professions de la musique classique

L'univers de la musique classique demeure un secteur artistique où la présence masculine domine de manière significative. Lorsque l'on analyse l'ensemble des professions qui composent ce domaine, on constate que les hommes occupent 80,9% des postes (cf. Graphique 9). Cette prédominance masculine est frappante et se reflète dans différentes professions répertoriées.

Cette disparité de genre est particulièrement marquée parmi les auteurs, où plus de neuf professionnels sur dix sont des hommes, ce qui indique un déséquilibre significatif dans la création musicale classique. De plus, la proportion d'hommes parmi les directeurs artistiques<sup>3</sup> s'élève à 87,2%, mettant en évidence une forte prédominance des hommes dans les postes de décision et de leadership au sein de l'industrie de la musique classique.

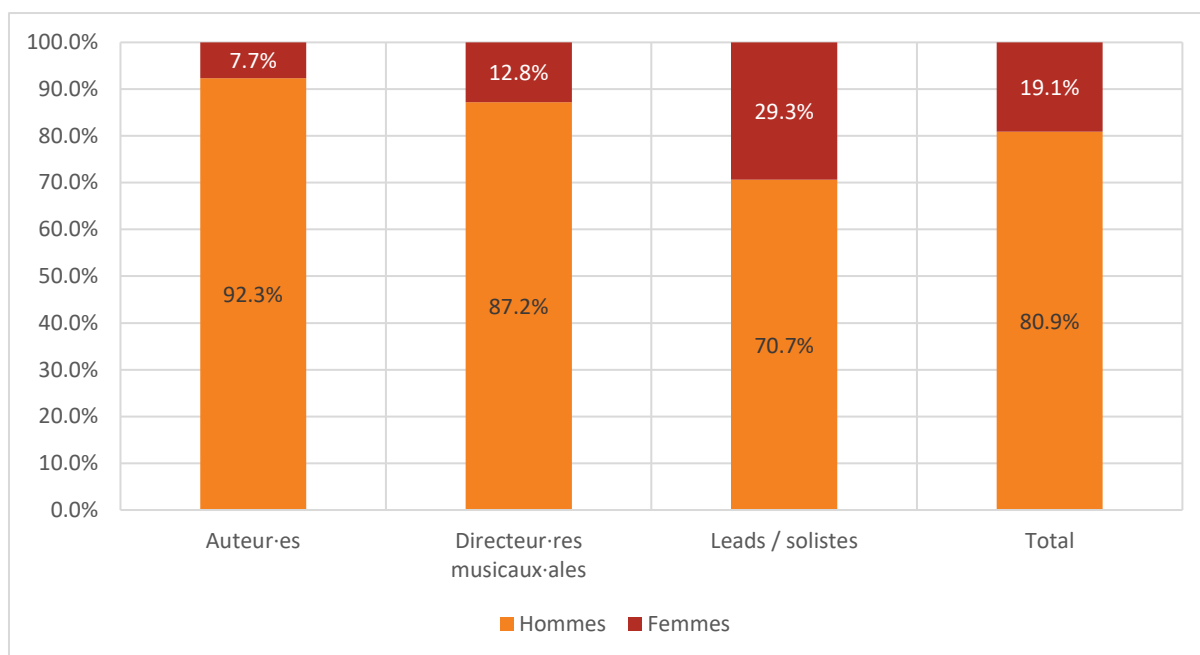
Parmi l'ensemble des professions recensées dans le domaine de la musique classique, seule la profession de soliste se distingue avec une proportion de femmes un peu plus importante, soit 29,3%. Cependant, cette proportion reste bien en deçà de la parité.

Ces résultats reflètent une répartition historique des rôles en musique classique (Launay, 2008; Prévost-Thomas & Ravet, 2007; Laleu, 2022). Ils se retrouvent dans d'autres études, notamment Picaud souligne que, dans la musique classique, les femmes sont souvent cantonnées au chant et à certains types d'instruments, et qu'elles accèdent moins souvent que les hommes à des postes de solistes ou de chef d'orchestre (Picaud, 2020).

---

<sup>3</sup> L'information concernant la direction musicale n'est disponible que pour 87 spectacles sur 185 et ne reflète donc qu'une partie de la situation.

**Graphique 9 : Répartition des femmes et des hommes en fonction des professions dans le domaine de la musique classique pour la saison culturelle 2022-2023**



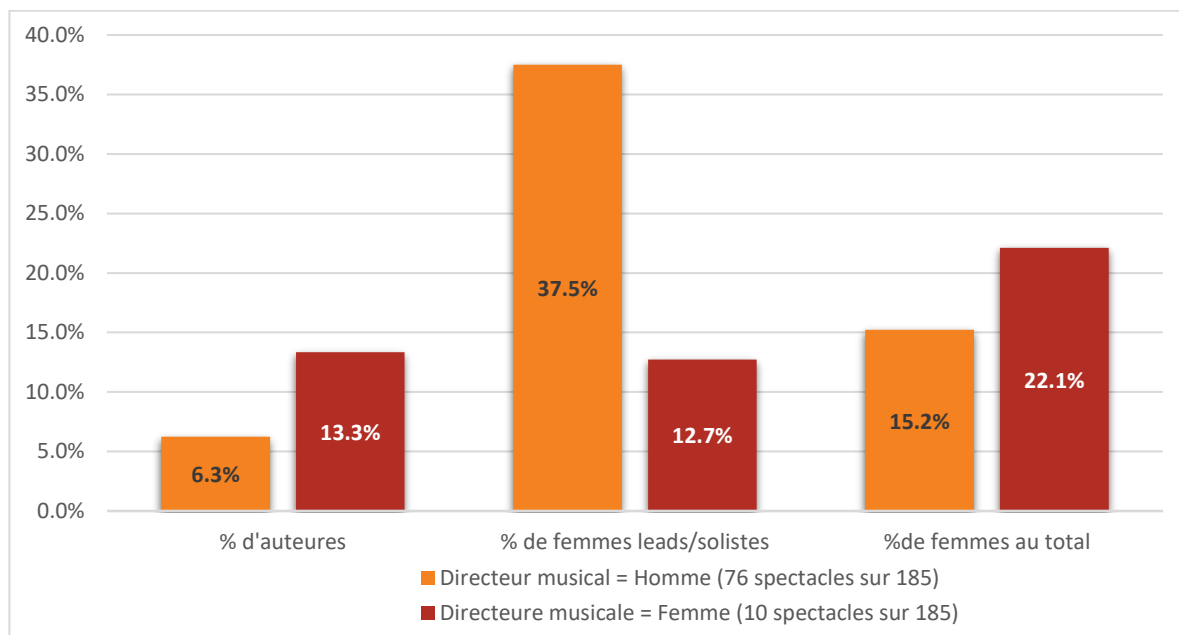
Source : Programmation culturelle 2022-2023, LISER, 2023.

Guide de Lecture : Parmi les auteur-es, 92,3% d'hommes et 7,7% de femmes ont été recensé-es dans le domaine de la musique classique.

Bien que les données sur la direction musicale ne soient disponibles que pour 87 des 185 spectacles recensés, une analyse détaillée des professions en fonction du sexe du ou de la responsable de la direction musicale a été réalisée (cf. Graphique 10). Ces résultats ne permettent ainsi que des conclusions partielles.

Les résultats indiquent qu'en cas de direction musicale masculine, la proportion d'auteurs est plus de deux fois inférieure à celle observée avec une direction musicale féminine. À l'inverse, la présence de solistes féminines est nettement plus marquée lorsque le directeur musical est un homme (37,5% contre 12,7% en cas de directrice musicale). Ce dernier résultat dénote des autres analyses précédentes. En effet, nous avons observé que le sexe de la personne exerçant une profession à responsabilité a pour effet d'attirer des personnes du même sexe dans les autres professions et cela quel que soit le domaine culturel étudié. La seule exception est l'effet du sexe de la personne en charge de la direction musicale sur le sexe des solistes : les directeurs musicaux attirent plutôt des femmes solistes et les directrices musicales plutôt des hommes solistes (voir Graphique 10). Une première explication est de nature statistique en raison des effectifs qui sont trop faibles. Des investigations complémentaires seraient utiles pour mieux comprendre ce résultat qu'il s'agit d'interpréter avec prudence au demeurant.

**Graphique 10 : Proportion de femmes dans les professions de la musique classique selon que le ou la responsable de la direction musicale est un homme ou une femme pour la saison culturelle 2022-2023**



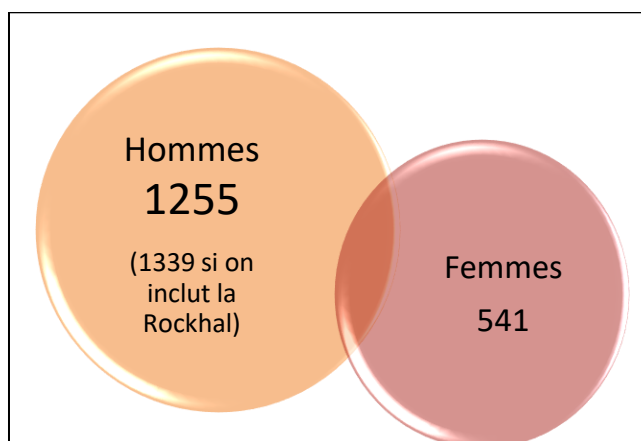
Source : Programmation culturelle 2022-2023, LISER, 2023.

Guide de Lecture : Dans le domaine de la musique classique, si la direction musicale est coordonnée par un homme, 6,3% des auteurs sont des femmes. Si, la direction musicale est coordonnée par une femme, 13,3% des auteurs sont des femmes.

Note : L'information concernant la direction musicale n'est disponible que pour 87 spectacles sur 185 et ne reflète donc qu'une partie de la situation.

Une autre inégalité frappante concerne la taille de la salle selon que le responsable de la direction musicale est un homme ou une femme (cf. Graphique 11). En effet, lorsque ce poste est tenu par une femme, la taille moyenne de la salle est presque deux fois et demie plus petite que celle auxquelles les hommes accèdent.

**Graphique 11 : Capacité d'accueil moyenne de la salle selon que le ou la responsable de la direction musicale est un homme ou une femme pour la saison culturelle 2022-2023**



Source : Programmation culturelle 2022-2023, LISER, 2023.

Guide de Lecture : Dans le domaine de la musique classique, lorsque la direction musicale revient à une ou des femmes, la capacité moyenne d'accueil de la salle est de 541 personnes.

Note : L'information concernant la direction musicale n'est disponible que pour 87 spectacles sur 185 et ne reflète donc qu'une partie de la situation.

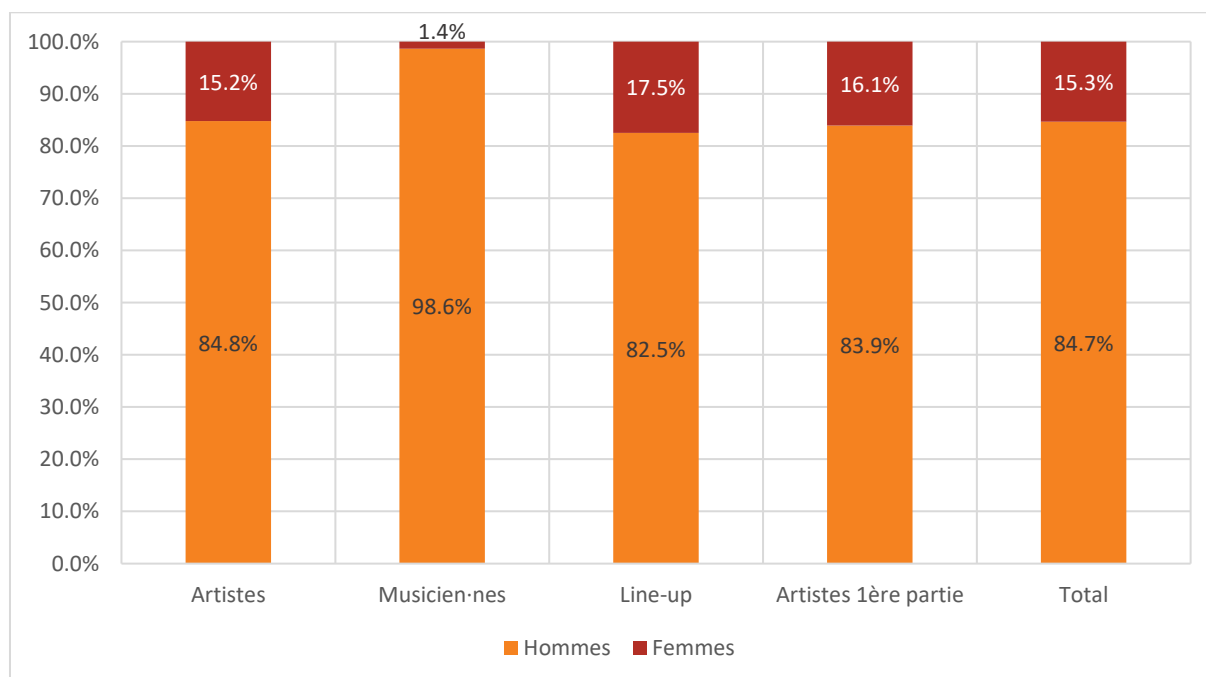
En conclusion, dans la musique classique, la prédominance masculine est manifeste dans diverses professions, notamment parmi les auteur-es et les directeur-res artistiques. Cependant, on observe une représentation légèrement meilleure des femmes parmi les solistes.

### 3.2.4 La représentation des femmes et des hommes dans les professions des concerts et festivals hors musique classique

A l'instar de la musique classique, le domaine de la musique actuelle, qui englobe les concerts et les festivals, demeure largement marqué par la présence masculine, où plus de huit personnes sur dix, toutes professions confondues, sont des hommes (cf. Graphique 12). Cette prédominance masculine est particulièrement forte parmi les musiciens où la quasi-totalité sont des hommes. Dans les autres professions (artiste, line-up, artiste 1<sup>ière</sup> partie), la représentation féminine ne dépasse pas 17,5%.

Des chiffres similaires se retrouvent dans d'autres pays, notamment en France. À titre d'exemple, une étude émanant du Centre national de la musique révèle que, en 2019, seulement 17% des leads dans la diffusion des spectacles musicaux (hors festivals) étaient des femmes. De plus, la participation féminine dans les festivals de musiques actuelles ne représentait que 14% (Centre national de la musique, Février 2023).

**Graphique 12 : Répartition des femmes et des hommes en fonction des professions pour les concerts et festivals (hors musique classique) pour la saison culturelle 2022-2023**



Source : Programmation culturelle 2022-2023, LISER, 2023.

Guide de Lecture : Parmi les artistes, 84,8% d'hommes et 15,2% de femmes ont été recensé-es dans le domaine des concerts et festivals (hors musique classique).

Le domaine de la musique actuelle révèle une forte prédominance masculine, avec des chiffres témoignant de la sous-représentation persistante des femmes, en particulier parmi les musiciens.

## 4 Conclusions

Sur base des données recueillies à la fois par domaine culturel<sup>4</sup> et par professions présélectionnés<sup>5</sup>, la participation active des femmes et des hommes à la vie culturelle luxembourgeoise a été étudiée.

Tout d'abord, les analyses montrent, de manière générale, que tous domaines culturels confondus, les femmes sont sous-représentées, voire largement sous représentées, de l'ordre d'un cinquième de femmes (21,7%) pour quatre cinquièmes (78,3) d'hommes. Ce déséquilibre général est plus prononcé dans les domaines de la musique classique et des concerts et festivals, alors que les domaines du théâtre et de la danse affichent un relatif équilibre, avec une part légèrement plus importante de femmes pour la danse (52,2% de femmes contre 47,8% d'hommes).

Les analyses ont permis de mettre en exergue des différences, mais aussi des similitudes dans la participation des femmes et des hommes au niveau de :

- la répartition des femmes et des hommes à travers les différentes professions au sein des domaines culturels.

Les résultats sont assez explicites. En effet, dans deux domaines culturels, soit la musique classique et les concerts et festivals, il y a une nette dominance masculine pour tous les métiers considérés. A l'inverse, dans les deux autres domaines étudiés, que sont le théâtre et la danse, les distributions entre les femmes et les hommes sont inversées, ce qui est un résultat intéressant en soi. Pour le théâtre, on note une répartition relativement équilibrée pour toutes les professions considérées, sauf pour l'accompagnement scénique, pour lequel les proportions sont de l'ordre de deux tiers d'hommes pour un tiers de femmes. Pour la danse, il y a également deux tiers d'hommes pour un tiers de femmes parmi les chorégraphes. Par contre, deux tiers de femmes pour un tiers d'hommes sont recensés parmi les danseur-es. L'accompagnement scénique dans la danse affiche une part plus ou moins égale entre les femmes et les hommes. Les différences observées pour l'accompagnement scénique doivent être interprétées avec nuance, puisque cette catégorie regroupe différentes professions et varie d'un domaine à l'autre (voir section 2 Méthodologie).

- l'impact du sexe des répondants sur :
  - o la distribution de femmes et d'hommes des autres métiers.

Il semblerait que l'impact réponde à une certaine loi de l'attraction où les hommes attirent les hommes et les femmes attirent les femmes et cela dans tous les domaines culturels analysés. Dans le domaine de la danse, on note même une hausse significative des danseuses et des accompagnatrices scéniques lorsque la chorégraphe est une femme. Relevons encore que dans le domaine de la musique classique, le fait que la direction musicale soit assurée par un homme diminue la part d'auteurs et de leads/solistes féminines, part déjà très faible.

---

<sup>4</sup> Théâtre, danse, musique classique et concerts/festivals hors musique classique.

<sup>5</sup> Auteur-es de texte, responsables mise en scène, acteur-rices, accompagnement scénique, chorégraphes, danseur-ses, direction musicale, leads/solistes, artistes sur scène, musicien-nes, line-up, artistes « 1<sup>ère</sup> partie ».

- la capacité d'accueil moyenne des salles.

La capacité d'accueil moyenne des salles est affectée également par le sexe des responsables de mise en scène, chorégraphes et directeur-res musicaux-ales. En effet, si ces professions sont exercées par des hommes, la capacité d'accueil de la salle choisie est plus grande. Notons cependant que dans le domaine du théâtre, c'est une composition mixte (femmes et hommes) de la fonction de responsables de mise en scène qui entraîne le recours à des salles d'une capacité plus grande.

Le schéma synthétique ci-après offre une visualisation des résultats les plus significatifs.

Les différences de la répartition des femmes et de hommes mises en exergue dans les différentes professions au sein des domaines culturels analysés dans ce projet conduisent vers une réflexion plus large sur l'accès, égal ou inégal, des femmes, des hommes et des personnes non binaires à la culture. Cette réflexion porte précisément « sur les rapports sociaux de sexe, les stéréotypes sexués qui traversent les schèmes de perception et d'interprétation du monde, les phénomènes de ségrégation et de hiérarchisation sociale selon les sexes (...) » ; en bref, la réflexion porte sur le genre dans la culture (Fusulier, 2008).

Tout comme les droits culturels, le genre est une construction sociale, forgée par les relations de pouvoir entre les femmes et les hommes, ainsi que par les normes et les valeurs associées aux comportements et aux rôles. Les perceptions partagées sur les rôles "typiquement masculins" ou "typiquement féminins" peuvent donner lieu à la production (et reproduction) de stéréotypes. Les stéréotypes sont « des croyances partagées concernant des caractéristiques personnelles, généralement des traits de personnalité, mais souvent aussi des comportements »<sup>6</sup> (Leyens, 1994) susceptibles de promouvoir ou de limiter l'accès de certaines catégories d'individus à la vie culturelle.

Pour combattre les stéréotypes de genre, il est essentiel de commencer par en prendre conscience. L'analyse de la répartition des femmes et des hommes dans la programmation culturelle au Luxembourg, effectuée par le biais de la collecte de données, la création d'une base de données et des analyses, a révélé la présence prédominante du facteur « genre » dans divers domaines culturels, ainsi que dans les différentes professions associées. En considération de cette constatation, il devient crucial d'intégrer la dimension du genre dans la conception et la réalisation de la politique culturelle future.

---

<sup>6</sup> shared beliefs about persons attributes, usually personality traits, but often also behaviours, of a group of people.

## Répartition F-H

dans les professions

Théâtre

répartition équilibrée, exceptés les acc. scén. (2/3 H et 1/3 F)

Danse

- chorégr: 2/3 H, 1/3 F  
- danseur-ses: 1/3H, 2/3 F  
- acc. scén: équilibre

Musique classique

dominance masculine

Concerts & Festivals

dominance masculine

## Impact du sexe

sur la distribution entre les femmes et les hommes

- si resp. mise en scène masc., auteur-es + comédien-nes = majorit. masculins  
- si resp. mise en scène fém., auteur-es + comédien-nes = majorit féminins

- si les chorégraphes sont des femmes, il y a une hausse significative de danseuses et d'accompagnatrices scéniques femmes

- s'il y a un directeur musical masculin, il y a moins d'auteur-es et de lead/solistes féminines

/

sur la capacité d'accueil de la salle

- la capacité d'accueil de la salle est la plus grande en cas de mixité des responsables de mise en scène masculins et féminins.  
- elle diminue si les resp. de mise en scène sont masculins  
- et diminue encore si ces derniers sont des femmes

la capacité d'accueil de la salle est plus grande si les chorégraphes sont des hommes

la capacité d'accueil de la salle est plus grande si le directeur musical est un homme

/

## 5 Bibliographie

- Centre national de la musique. (Février 2023). *Etat des lieux de la présence des femmes dans la filière musicale*. Paris.
- Conseil de l'Europe. (2018). Conclusions du Conseil sur le programme de travail 2019-2022 en faveur de la culture.
- DEPS. (2023). *Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication*. Paris: Ministère de la Culture,.
- EENCA. (2019). *Gender gaps in the cultural and creative sectors (with the exception of the audio-visual sector)*. The European Commission, DG Education and culture.
- EIGE. (2016). *Gender in Culture*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2022). *Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on the Work Plan for Culture 2019-2022*. Brussels.
- European Institute for Gender Equality . (2016). *Gender in culture*. *Publications Office of the European Union*.
- European Union. (2021). *Towards gender equality in the cultural and creative sectors. Report of the OMC(open Method of Cordination) Working group fo Member states' experts*. European Union. Luxembourg: European Union.
- Fusulier, B. e. (2008). Questions du genre dans le travail social. *Les Politiques Sociales*, 1-2.
- Laleu, d. A. (2022). *Mozart était une femme. Histoire de la musique classique au féminin*. Paris : Stock.
- Launay, F. (2008). Les musiciennes : de la pionnière adulée à la concurrente redoutée. Bref historique d'une longue professionnalisation. *Travail, Genre et Sociétés*, 41-63.
- Leyens, J.-P. Y. (1994). *Stereotypes and social cognition*. *Sage Publications*.
- Ministère de la Culture. (2018). *Kulturentwécklungsplang 2018-2028 Volume 1*. Luxembourg: Ministère de la Culture. Récupéré sur <https://kep.public.lu/fr/documentation/kulturentwecklungsplang-2018-2028-1-0-derniere-version/kep-1.html>
- Ministère de la Culture. (2022). *Charte de déontologie pour les structures culturelles*. Luxembourg: Ministère de la Culture. Récupéré sur <https://mc.gouvernement.lu/fr/publications/rapport-etude-analyse/charte-deontologie-structures-culturelles/charte-deontologie-structures-culturelles.html>
- Ministère de la Culture. (2022). *Kulturentwécklungsplang, Etat des lieux. Théâtre (Vol. 7)*. (M. d. Culture, Éd.) Luxembourg.

Ministère de l'Égalité entre les hommes et les femmes. (2022). *Observatoire de l'Égalité*. Consulté le 10 12, 2023, sur <http://observatoire-egalite.lu/>

Picaud, M. (2020). Quand le genre entre en scène: Configurations professionnelles de la programmation musicale et inégalités des artistes dans deux capitales européennes. *Sociétés Contemporaines*, 119(3):143.

Prévost-Thomas, C., & Ravet, H. (2007). Musique et genre en sociologie. *CLIO, Histoire, Femmes et Sociétés*, 1(25), 175-198.

Womarts. (2020). *State of the Arts Report about the situation of women artists and professionals in the cultural and creative industries sector in Europe*. AUDITORIO DE GALICIA.



