



episcène

ACTIVATEUR D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
DANS LES INDUSTRIES CRÉATIVES ET CULTURELLES



Ce projet est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national «Emploi et Inclusion» 2014-2020

episcène

De quoi parle-t-on ? LES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES DANS LE SECTEUR CULTUREL	3
Le contexte d'action L'ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES, UN PRINCIPE FONDAMENTAL	5
Objectifs et actions PROMOUVOIR, SENSIBILISER ET DEVELOPPER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES ICC	7
Les résultats des actions	9
Fiche 1 : Le secteur culturel : un univers complexe et spécifique	13
Fiche 2 : Où sont les femmes dans la culture ? Synthèse des études régionales en faveur de l'égalité professionnelle commanditées par la Drac Occitanie et le cluster MA Sphère auprès du bureau d'études Artemisia	19
Fiche 3 : Où se cache le sexisme dans la culture ?	27
Fiche 4 : Quand la vie professionnelle guide la vie privée au sein du secteur culturel	33
AUTODIAGNOSTIC : Égalité femmes-hommes : où en suis-je dans ma structure ? Comment agir ?	39
Partenaires et équipe projet	46

L'égalité professionnelle peut être définie comme :

«L'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération»

Selon l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, les filières culturelles et créatives en France connaissent, encore aujourd'hui, de écarts importants :

10 %
des directeur.rice.s
de scènes de
musiques actuelles
sont des femmes
(2014-2015)

20 %
d'écart de salaire
horaire entre les
femmes et les
hommes dans
les entreprises
culturelles
en 2012

40 %
d'écart des
subventions
accordées aux
établissements
subventionnés
par le MCC
selon le sexe du
directeur.rice,
2013 (2014-2015)

On observe trois principaux types d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, et notamment au sein du secteur culturel.

1 - Ségrégation horizontale : la non mixité des métiers de la culture

Dans le monde du travail, les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers. Sur 86 familles professionnelles, près de la moitié de la proportion de femmes se concentrent sur une dizaine de familles de métiers et seulement 12% des métiers sont mixtes¹. Le secteur culturel n'échappe pas à cette tendance. Bien qu'il y ait une proportion égale de femmes et d'hommes, on remarque une non mixité des métiers exercés².

3 - Les écarts de rémunération

Alors que les femmes représentent 50% de l'ensemble des salarié.e.s des entreprises culturelles, elles sont:

59%

des 10% les moins bien rémunéré.e.s

31%

des 10% les mieux rémunéré.e.s²

2 - Ségrégation verticale : l'accès difficile aux postes à responsabilité

Les femmes sont particulièrement sous-représentées au niveau des postes de direction des structures : seulement 12% se trouvent à la direction des Théâtres Nationaux, 18% à la direction des Centres Chorégraphiques Nationaux, 11% à la direction des Maisons D'opéra, 20% à la direction des Centres Dramatiques Nationaux et Régionaux et 28% à la direction des Scènes Nationales³.

· La ségrégation horizontale est renforcée par des «parois de verre» qui empêchent les femmes d'avoir accès aux secteurs d'activités dits «masculins» et aux hommes d'avoir accès aux professions dites «féminines».

· Le « plancher collant » représente le fait que les femmes sont amenées moins fréquemment que les hommes à développer des compétences valorisées, du fait d'une représentation managériale masculinisée.

Face à ces constats, il semble primordial que ces filières s'engagent dans une démarche volontariste pour promouvoir l'égalité professionnelle.

En effet, selon la Commission Européenne, « notre économie perd de 20 à 40% de son potentiel de croissance en raison des inégalités entre les hommes et les femmes ».

1 - DARES ANALYSES, La répartition des hommes et des femmes par métiers. Décembre 2013, n°079

2 - Ministère de la culture et de la communication, Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication. Mars 2015

3 - SACD en partenariat avec le mouvement HF, le Laboratoire de l'Égalité et le Deuxième Regard, « Où sont les femmes ? Toujours pas là ! », Bilan 2012-2017

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe fondamental de la construction européenne et du modèle social européen. L'Union européenne mène, en particulier, une politique volontariste en matière d'égalité au travail par le biais de ses programmes d'actions, qui amènent à constater, aujourd'hui, une plus grande mobilisation des acteurs publics (Etat, collectivités territoriales...) et privés (syndicats, mouvements associatifs...).

Toutefois, les progrès sont lents et les inégalités persistent. En France, le Ministère de la Culture en a fait l'une de ses priorités. Promoteur de valeurs de diversité, d'ouverture et de vivre ensemble, ce secteur bénéficie en effet d'une forte « illusion de l'égalité ».

L'égalité professionnelle constitue par conséquent un objectif essentiel à atteindre par des actions concrètes, construites, expérimentées. Celles-ci doivent prendre en compte les spécificités propre au secteur culturel qui renforcent les inégalités et appellent des réponses adaptées.

Le contexte sectoriel paraît propice à ce mouvement de fond. En pleine mutation (professionnalisation, émergence de nouveaux modèles socio-économiques...), le secteur culturel porte un intérêt grandissant aux enjeux du management et des ressources humaines empruntés aux secteurs dits « traditionnels ». Il devient un véritable laboratoire propice à l'épanouissement de l'entrepreneuriat. De nouvelles formes d'organisation du travail se sont multipliées et permettent des économies d'échelle, une souplesse d'organisation ou encore des modifications de hiérarchie à travers la collégialité des modes de direction.



Accélération de projet aux Imaginations Fertiles, 7 mars 2017

ÉPISCÈNE, ACTIVATEUR D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES INDUSTRIES CRÉATIVES ET CULTURELLES

Épiscène est un programme d'actions dont l'objet est de mobiliser et d'accompagner les entreprises culturelles vers plus d'égalité professionnelle. Épiscène est porté par MA Sphère, cluster des industries culturelles et créatives en Occitanie et co-financé par le Fonds Social Européen, la DRDFE (Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité) et la Région Occitanie.

Le projet entend apporter une réponse concrète, co-construite et expérimentée aux enjeux de l'égalité femmes-hommes dans les professions culturelles.

Le projet s'est déroulé de mars 2015 à octobre 2017 sur l'ancien territoire de la région Midi-Pyrénées.

Les leviers

- *Repérer des inégalités de droits et de pratiques entre les hommes et les femmes dans les milieux de l'art et de la culture*
- *Sensibiliser des professionnel.le.s et des entreprises*
- *Identifier les bonnes pratiques et co-construire des solutions innovantes*
- *Expérimenter de nouveaux modes d'organisation du travail*
- *Transmettre et essaimer des démarches d'égalité professionnelle*

La mise en œuvre du projet est soutenue par une forte démarche de collaboration et de co-construction. Elle est assurée par une équipe projet pluridisciplinaire, basée sur la complémentarité des expertises et des méthodes.



Laboratoire des usages Épiscène organisé à la DRAC Occitanie le 9 décembre 2016

- Une *démarche collaborative* implique l'ensemble des parties prenantes dans le déroulement du projet, le partage des orientations générales et la co-construction d'une démarche volontariste et durable
- Une *gestion de projet agile* : chaque phase d'action a été élaborée en fonction des phases précédentes dans une logique d'adaptabilité à l'existant, aux usages et aux besoins
- Un projet basé sur l'*innovation sociale* de par les usages et les services proposés
- Une *inscription territoriale forte* à travers la mobilisation, inédite en région Midi-Pyrénées, de tout.e.s les acteurs et actrices de terrain dans une grande complémentarité de compétences, de savoir-faire et de ressources

AXES	OBJECTIFS	ACTIONS	DATES
1/ MOBILISATION ET SENSIBILISATION DES ENTREPRISES CULTURELLES ET CRÉATIVES	FAVORISER LA PRISE DE CONSCIENCE ET LA MOBILISATION DES ENTREPRISES CULTURELLES AUX ENJEUX D'AGIR EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE	Réunion d'information 3 ateliers de sensibilisation menés par Artémisia et questionnaire participatif Campagne de communication tout au long du projet	Mars 2015 1er février 2016 30 mars 2017 Oct. 2017 Mars 2015 > Oct. 2017
	DÉCELER LES FREINS ET LES LEVIERS À LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	Enquête «Égalité et mixité professionnelle dans les industries culturelles et créatives» menée par Artémisia	Nov. 2015 > Déc. 2016
	REPÉRER LES INNOVATIONS SOCIALES ET ÉVALUER LES EXPÉRIENCES EXEMPLAIRES	Analyse structurelle de quatre entreprises culturelles menée par Hélène Cettolo, sociologue	Nov 2015 > Juin 2016
2/ ÉTAT DES LIEUX ET ÉVALUATION DES PRATIQUES INNOVANTES	ÉTABLIR DES PRÉCONISATIONS D'ACTIONS INNOVANTES POUR UNE MISE EN ŒUVRE DE L'ÉGALITÉ RÉELLE	Diffusion de fiches pratiques	À partir d'oct. 2017
	FORMALISER ET PÉRENNISER L'ENGAGEMENT DE MA SPHÈRE SUR LE LONG TERME EN TANT QU'ACTEUR DE TRANSMISSION DE COMPÉTENCES ET DE SAVOIR-FAIRE	Signature de la charte Madeleine H/F de Réseau en scène Languedoc- Roussillon Formation d'une référente Égalité au sein de MA Sphère	Oct. 2016 À partir d'oct. 2016
3/ FORMALISATION DE L'ENGAGEMENT DU CLUSTER MA SPHERE ET EXPERIMENTATION DES BONNES PRATIQUES	EXPÉRIMENTER DES PRATIQUES INNOVANTES ET EN TIRER DES CONCLUSIONS TRANSFÉRABLES À L'ENSEMBLE DES INDUSTRIES CULTURELLES ET CRÉATIVES DU TERRITOIRE	Création d'un outil d'auto-diagnostic adapté	Mai 2017 > Oct. 2017
	COLLECTE DES BESOINS ET USAGES DES STRUCTURES CULTURELLES POUR CRÉER UNE APPLICATION NUMÉRIQUE D'ACCOMPAGNEMENT À L'ÉGALITÉ	Organisation et animation d'un laboratoire des usages Accélération de projet avec les Imaginations Fertiles	Déc. 2016 Mars 2017
4/ CRÉATION ET DIFFUSION D'UN OUTIL D'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES CULTURELLES A L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE	INTÉGRER LES COMPÉTENCES ET LES OUTILS DU SECTEUR NUMÉRIQUE POUR PRODUIRE UN OBJET DE TRANSFERT DES BONNES PRATIQUES	Création et prototypage d'une application numérique en partenariat avec Simplon	Déc. 2016 > Oct. 2017
	CAPITALISER LES EXPÉRIENCES ET EXPERIMENTATIONS D'ÉPISCÈNE ET ESSAIMER LES ACTIONS EXEMPLAIRES	Organisation d'une restitution globale de l'action	Oct. 2017

> Identifier précisément les pratiques professionnelles spécifiques au secteur culturel qui impactent positivement ou négativement la construction de l'égalité femmes-hommes

Suite à la mobilisation des entreprises culturelles, nous avons débuté une phase de diagnostic dans le but de repérer les freins et les leviers à la mise en œuvre d'une politique d'égalité femmes-hommes au sein du secteur.

Deux études ont été mises en place :

- Une **enquête sociologique quantitative** (questionnaires) **et qualitative** (entretiens) **menée par Artemisia** pour affiner trois axes d'analyse : la mixité des métiers, l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle et l'identification des parcours et trajectoires professionnels des femmes.
- Une **analyse structurelle de quatre entreprises culturelles conduite par Hélène Cettolo**, sociologue, afin d'identifier les conditions de travail, les modes de fonctionnement et des pratiques innovantes.

Résultats quantitatifs

- Réalisation de 20 entretiens de dirigeant.e.s, salarié.e.s et membres de Conseils d'administration
- Diffusion et analyse de 160 questionnaires
- Evaluation de quatre initiatives exemplaires au sein d'entreprises culturelles :
 - > Le BBB centre d'art contemporain
 - > Lo Bolegason
 - > Le Théâtre du Grand Rond
 - > Convivencia

Restitution et formalisation

Création de 4 fiches pratiques.

- **Fiche 1 :**
Le secteur culturel : un univers complexe et spécifique
- **Fiche 2 :**
Où sont les femmes dans la culture ?
Synthèse des études régionales en faveur de l'égalité professionnelle commanditées par la Drac Occitanie et le cluster MA Sphère auprès du bureau d'études Artemisia
- **Fiche 3 :**
Où se cache le sexisme dans la culture ?
- **Fiche 4 :**
Quand la vie professionnelle guide la vie privée au sein du secteur culturel

> Expérimenter des bonnes pratiques et co-construire des outils avec les entreprises culturelles pour passer concrètement à l'action

Cette phase d'action entend capitaliser sur les étapes précédentes et fonctionner comme un laboratoire d'innovation en permettant d'expérimenter des pratiques exemplaires et de co-construire des outils adaptés aux filières culturelles.

Résultats quantitatifs

- Formation par l'ARACT Occitanie de Laure Atteia, chargée de projet égalité, pour être référente égalité au sein du cluster.
- Partenariat avec Réseau en scène afin de diffuser la Charte Madeleine H/F.
- Co-construction d'un outil d'autodiagnostic par l'ARACT et 4 entreprises culturelles volontaires (Avant Mardi, Jerkov, GE OPEP et Convivencia).

Restitution et formalisation

Création d'un outil d'autodiagnostic

« Egalité femmes/hommes : où en suis-je dans ma structure ? »

L'outil d'autodiagnostic est le fruit de l'accompagnement mené par l'ARACT auprès des structures volontaires. Deux temps de travail organisés en 2016, ainsi que du travail inter-sessions, ont mené à la co-construction de cet outil adapté au secteur. Il permet d'identifier les points de tension des structures et d'avoir accès à des leviers d'actions et de bonnes pratiques.

Il s'adresse à l'ensemble des structures culturelles et créatives. Etat des lieux précis et objectif de la structure, il aide à se poser les bonnes questions, convaincre si nécessaire de l'intérêt d'agir en faveur de l'égalité professionnelle et trouver ensemble des solutions au bénéfice de toutes et de tous. Il propose également un suivi des actions mises en place et des réajustements, si nécessaire.

> Développer des outils et services innovants en s'appuyant sur les besoins et les usages des entreprises culturelles

La réalisation de cet objectif s'est déroulé en deux temps. Une première phase de collecte des besoins des usagers et usagères, menée dans le cadre d'une méthodologie collaborative, a conduit à la conception d'un service inédit et pertinent pour mutualiser les modes de gardes d'enfants des familles de professionnel.les de la culture, sous forme d'application web et mobile.

Résultats quantitatifs

- **Organisation d'un laboratoire des usages**
40 entreprises culturelles présentes.
Le laboratoire des usages est un outil de développement et d'accélération de l'innovation. Basé sur l'intelligence collective et la collaboration, ce temps de travail permet la co-crédation de projets innovants et l'expérimentation de nouveaux usages. Cette journée avait pour enjeu de réfléchir aux besoins et usages des structures culturelles pour créer une application numérique d'accompagnement à l'égalité. Elle nous a permis d'imaginer les parcours d'usages et les scénarii d'utilisation de cette application afin de favoriser l'égalité femmes- hommes. Cet événement a été animé par les Imaginations Fertiles, Océan bleu et Playtime.
- **Participation à un atelier d'accélération de projets avec les Imaginations Fertiles**
30 participant.es
- **Prototypage d'un outil numérique en partenariat avec l'institut Simplon pour un accompagnement technique.**
 - > 16 mai : atelier créatif de présentation du projet à Simplon Saint Gaudens
 - > 22 mai - 02 juin : Projet pédagogique : 5 apprenant.es de Simplon travaillent à l'élaboration d'un cahier des charges et à la réalisation d'un prototype
 - > 9 juin : restitution intermédiaire : présentation d'un état d'avancement du projet et confrontation avec 7 entreprises culturelles
 - > Aout- Octobre : accompagnement d'un apprenant en stage

Restitution et formalisation

L'application proposée par MA Sphère, actuellement en cours de modélisation, a pour objet de proposer un service inédit de mutualisation des modes de garde d'enfants aux professionnel.les de la culture.

Les études menées dans le cadre du projet ont fait émerger les difficultés à trouver des modes de garde d'enfants adaptés aux horaires atypiques des événements culturels.

Les structures culturelles ont identifié la nécessité de trouver des solutions à ce besoin non pourvu pour :

- Répondre à un enjeu de gestion de ressources humaines pour les salarié.e.s.
- Renforcer l'accès aux événements culturels des publics familiaux et/ou familles monoparentales lorsqu'ils et elles ont des enfants.

Ce dispositif aura pour caractéristiques :

- Des coûts de garde modérés
- Une proximité avec les lieux d'évènements culturels et/ou le domicile
- Une flexibilité horaire pour correspondre aux horaires atypiques de nombreux.ses professionnel.le.s des filières culturelles
- Des partenariats avec les évènements et des lieux culturels qui souhaiteront, par ce biais, montrer leur engagement en direction de leurs salarié.es et/ou artistes programmé.e.s et des publics de la culture.

Fiche pratique n° 1 :

Le secteur culturel : un univers complexe et spécifique

par Hélène Cettolo, sociologue associée au projet Épiscène

Le secteur des arts et de la culture doit avant tout être compris comme un écosystème, dynamique, qui représente un large éventail d'esthétiques, d'activités, de projets et de professionnels. Les structures culturelles offrent un panorama très hétérogène au regard de leurs disciplines artistiques, de leurs statuts, de leurs tailles et de leurs modèles économiques. Elles appartiennent :

- aux industries culturelles,
- au secteur public institutionnel (l'Etat via les DRAC (Direction Régionale des Affaires Culturelles) et les établissements publics placés sous sa tutelle, les collectivités territoriales qui gèrent une bonne partie des équipements culturels et mettent en place des événements culturels sur leur territoire)
- au « tiers secteur », revendiquant des valeurs spécifiques, formé par des structures de petite taille, souvent sous statut associatif ou coopératif, disposant de financements variés.

Les structures culturelles demeurent majoritairement de très petites entreprises (moins de 20 salariés). Elles sont majoritairement fondées sous le statut associatif mais de nouvelles formes d'organisations émergent : coopératives, coopérations économiques, etc. Ce modèle impose de s'interroger de manière toute particulière sur les principes et enjeux de la gestion des ressources humaines, dans un contexte de carence de données RH et d'un fonctionnement d'équipe faisant apparaître la plupart du temps un caractère fortement affectif et des processus informels de prise de décision. Les périmètres des structures culturelles évoluent. De nouvelles formes d'organisation du travail se sont multipliées et permettent des économies d'échelle, une souplesse d'organisation ou encore des modifications de hiérarchie à travers la collégialité des modes de direction.

« On est une bande de potes. Cette proximité est une chance dans un environnement de travail mais elle a aussi ses mauvais côtés. On s'est rendu compte qu'il fallait arrêter avec l'aspect affectif. C'est important de dissocier l'amitié du côté professionnel. » (entretien, femme).

La construction du secteur culturel, des années de militantisme à l'institutionnalisation, a contribué à construire un certain nombre de représentations.

« Le secteur culturel a valeur d'exemple pour progresser vers davantage d'ouverture, de tolérance, de citoyenneté, d'égalité. » (entretien, femme).

Ainsi, le secteur culturel est présenté comme étant un milieu ouvert sur le monde, avec des modes de fonctionnement que l'on s'imagine différents de l'organisation du travail des TPE-PME (Très Petites Entreprises et Petites et Moyennes Entreprises) françaises. On note une certaine souplesse des horaires de travail, une organisation hiérarchique moins figée, qui repose sur une grande autonomie et l'initiative des intervenants et où les tâches à effectuer ne sont pas les mêmes, où la routine ne s'installe jamais.

« Les salariés sont souvent les mieux placés pour savoir ce qu'ils ont à faire ou ce qu'il faut changer en interne » (entretien, homme)

Les capacités des professionnel.le.s à s'adapter à une logique du « projet » et de « réseaux » prévalent dans un « univers structuré autour de la figure du créateur »¹ ou du ou de la metteur.se en scène.

Ni les activités, ni les emplois, pas plus que les personnes concernées ne constituent aujourd'hui un ensemble homogène. Cette fragmentation rend singulièrement difficile l'appréhension des dynamiques à l'œuvre dans ces métiers. Pour autant, si les contours des métiers sont hétérogènes, on peut voir que le secteur culturel se singularise nettement par des formes particulières d'emploi : une importance du non salariat², un haut degré d'incertitude dans l'exercice de l'activité et le déroulement de la carrière avec notamment des statuts professionnels particulièrement précaires (salaires bas, important recours aux contrats à durée déterminée et aux contrats d'intermittence, temps partiels, persistance de l'emploi temporaire, forte saisonnalité de l'emploi). Ces phénomènes expliquent un plus large recours à la pluriactivité. La grande flexibilité de l'emploi, la rotation des salarié.e.s (« turn-over »), la polyvalence y sont la règle. Le travail s'inscrit souvent en dehors des cadres temporels les plus répandus parmi l'ensemble des actif.ve.s : grande plasticité horaire et hebdomadaire, travail en soirée et le week-end. Le débordement est une caractéristique fréquente du travail.

Confronté.e.s à des contraintes croissantes imposées par la puissance publique, à la forte concurrence dans l'offre artistique et culturelle, aux changements de pratiques des spectateur.rice.s, etc., les professionnel.le.s de la culture s'interrogent de plus en plus sur les conditions de mise en œuvre des projets ; les situations de travail deviennent de plus en plus complexes. Les situations d'incertitude généralisée et de précarité sont parfois responsables d'une certaine « souffrance morale »³. Les individus travaillant dans ces structures culturelles s'engagent en toute connaissance de cause dans ces activités. Les avantages psychologiques et sociaux prévalent sur les considérations financières.

« Je suis mal payée mais je passe mes journées à faire un métier passionnant » (entretien, femme)

Autrement dit, la faiblesse de la rémunération est compensée par une utilité non-monnaire qu'est la reconnaissance, le sentiment d'appartenance à une communauté partageant des valeurs éthiques ou esthétiques. Les métiers de la culture sont liés à la passion. Métiers à vocation « impliquant l'idée de mission, de service », ils requièrent un investissement total dans l'activité.

« Dans la culture, on ne peut pas être de simples salariés. Il faut être passionné ! Et c'est pour ça que j'y consacre tout mon temps (...) » (entretien, femme)

Le don de soi, présenté comme désintéressé, est l'une des sources affirmées de la satisfaction. Enfin la liberté et l'autonomie au travail figurent quasi systématiquement au rang des motifs de satisfaction des professionnel.le.s de la culture : ne pas avoir de comptes à rendre à un.e « chef.fe », être autonome dans la gestion de son travail.

1 - DUBOIS Vincent, *La culture comme vocation*, Raisons d'agir, Series : « Cours & Travaux », 2013

2 - CLERON Eric ; PATUREAU Frédérique, *L'emploi salarié dans le secteur de la culture*. Nouvelle édition [en ligne]

3 - PAUGAM Serge, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF, « Le lien social », 2000

Le modèle d'exercice de ces métiers est un modèle masculin ; les normes y sont masculines (ex. : disponibilité totale - physique, psychique, idée de vocation...-, constitution et entretien de réseaux, rapports de force et le goût du pouvoir - ego, leadership -, etc). Si plusieurs corps de métiers restent masculins, on assiste depuis plusieurs années à la féminisation des professions culturelles⁴. Cependant, même dans ce secteur dont la vocation est d'ouvrir les imaginaires, de susciter la curiosité, la division sexuée du travail demeure forte et les femmes n'y exercent pas exactement les mêmes fonctions que les hommes. Bon nombre de métiers étaient traditionnellement appris « sur le tas », en situation de travail. Avec l'accroissement relatif des postes administratifs par rapport à la dimension artistique, le secteur culturel se professionnalise, grâce, en particulier, à l'insertion dans le monde de la culture des personnes dotées d'un haut niveau de diplôme. L'emploi féminin dans les professions culturelles accentue cette règle de surqualification. Cela s'accompagne aussi d'une adaptation à un environnement présenté comme « très masculin ».

Où en est-on actuellement de l'égalité femmes-hommes dans le secteur culturel ?

Dans un milieu qui se veut avant-gardiste, humaniste et émancipateur, les études⁵ pointent de façon récurrente la persistance d'inégalités entre les femmes et les hommes et le rôle des stéréotypes dans ces inégalités. Carrière professionnelle, accès à la scène et aux moyens de production, accès à des fonctions de direction ou de programmation : les barrières à l'égalité des chances et des droits pour les femmes s'entremêlent. Ces inégalités tiennent autant aux pratiques des entreprises qu'à celles de la société en général. Pour autant, la thématique de l'égalité entre hommes et femmes progresse : de nombreuses lois sont venues favoriser cette égalité de droit. Dans le domaine de la culture, le ministère de la Culture et de la Communication a produit plusieurs états des lieux sur l'égalité femmes-hommes. Les statistiques sexuées sont essentielles pour rendre visibles les inégalités, mais une approche chiffrée générale peut donner l'impression que l'égalité est atteinte, ou presque, dans le monde professionnel. On assiste là à ce que la sociologue et essayiste Christine Delphy⁶ appelle « le mythe-de-l'égalité-déjà-là ». Et c'est vrai que pour certain.e.s, les inégalités entre hommes et femmes qui ont existé autrefois ne seraient plus présentes aujourd'hui. Il ne resterait que quelques résidus qui disparaîtraient d'eux-mêmes, avec le temps.

« L'égalité n'est pas un problème ; elle est acquise et bien installée ici ! (entretien, homme) »

Si les arts et la culture sont des espaces où, plus qu'ailleurs, s'épanouissent les idées progressistes, le secteur a encore du chemin à parcourir pour concrétiser l'égalité. Le potentiel de changement est certes présent mais il subsiste des résistances structurelles. De plus, bien que la question de l'égalité entre les hommes et les femmes soit assez consensuelle et fasse l'objet d'une attention soutenue de la part des pouvoirs publics, son traitement n'en demeure pas moins complexe. Les entreprises ont pendant longtemps rejeté la responsabilité des inégalités qu'elles contribuaient à perpétuer sur la société, ou sur les femmes elles-mêmes. Nombre d'entre elles ne sont a priori pas convaincues de

4 - GOUYON, Marie, PATUREAU Frédérique, et VOLAT Gwendoline. « La lente féminisation des professions culturelles », *Culture études*, vol. 2, no. 2, 2016, pp. 1-20.

5 - WOLFF Loup, PICARD Tristan, MILLERY Edwige, *Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, Paris, Ministère de la Culture et de la Communication - Département des études de la prospective et des statistiques*, 2016.

6 - Christine DELPHY, sociologue française, figure éminente des luttes féministes

l'intérêt pour elles d'agir en faveur de l'égalité. Elles pensent ne pas être concernées parce que trop petites, non soumises à des obligations légales, dépendantes de viviers de recrutement hyper-féminins ou, à l'inverse, hyper-masculins, sur lesquels elles n'ont pas prise. Certaines sont persuadées que leurs pratiques de gestion des ressources humaines garantissent l'égalité entre les salarié.e.s. Enfin, les entreprises à prédominance masculine renvoient le sujet aux questions de mixité des filières de formation et les entreprises à prédominance féminine ne voient pas comment traiter cette question sans comparateur masculin.

Pendant longtemps, la question de l'égalité professionnelle et le rattrapage des situations d'inégalités ont été perçus dans une logique de coût et le sujet est resté peu mobilisateur dans l'entreprise comme dans la société. Or, la question de l'égalité professionnelle représente un enjeu majeur pour les entreprises, mais aussi un enjeu sociétal. A la croisée des chemins des stéréotypes de genre, des comportements professionnels, des modes de management et de gouvernance des organisations, de l'organisation du travail et de la difficile articulation des temps de vie des femmes mais aussi des hommes, ce sujet encadré par la loi est surtout un sujet qui concerne chaque individu dans toutes ses facettes : personnelle et professionnelle.

Comment mettre en place une politique d'égalité professionnelle ?

Toutes les entreprises sans exception sont soumises à l'obligation de prendre en compte les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de prévoir des mesures nécessaires pour y parvenir.
(Article L1142-5)

Cette obligation incombe à l'employeur.e dans les entreprises :

- Dépourvues de délégué.e.s syndicaux.ales
- De moins de 200 salarié.e.s et dépourvues de délégué.e.s syndicaux.ales, autorisées, de ce fait, à négocier avec les représentant.e.s élu.e.s.
- Non couvertes par une convention collective ou un accord professionnel portant sur l'égalité femmes-hommes.

Travailler à l'égalité professionnelle nécessite d'appréhender le fait que les structures culturelles, loin d'être des havres d'égalité, constituent des terrains comme les autres de (re)production des rapports sociaux de sexe. Une politique d'égalité professionnelle doit être appréhendée comme n'importe quel projet de changement. Elle nécessite à ce titre un engagement important de l'équipe de direction, une mobilisation de l'ensemble des salarié.e.s pour progresser en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Elle demande de se donner les outils d'une compréhension commune sur la question et d'analyser les processus à l'origine des inégalités. Elle invite à penser aux stratégies à promouvoir pour résister à l'invitation du laisser-faire et du laisser-dire.

Définitions

Égalité entre hommes et femmes

«L'égalité entre hommes et femmes implique que tous les êtres humains, hommes et femmes, sont libres de développer leurs aptitudes personnelles et de faire des choix en faisant abstraction des limitations imposées par les stéréotypes, une répartition rigide des rôles en fonction du sexe et les préjugés. L'égalité entre hommes et femmes signifie que les comportements, les aspirations et les besoins différents des hommes et des femmes sont considérés, évalués et favorisés à l'égalité. Elle ne signifie pas que les hommes et les femmes doivent devenir identiques, mais que leurs droits, leurs responsabilités et leurs chances ne doivent pas dépendre de leur sexe.»
Source : ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes. Bureau International du Travail, Genève, 2000.

L'égalité professionnelle désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes; elle s'applique en matière d'emploi, de formation, de qualification, de mobilité, de promotion, de rémunération, d'articulation des temps de vie, de conditions de travail. Elle s'appuie sur deux principes :

- L'égalité des droits entre les hommes et les femmes, impliquant la non discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte.
- L'égalité des chances : en remédiant aux inégalités de fait rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel, elle vise à assurer l'égalité réelle et concrète par des actions spécifiques et temporaires, appelées actions positives.
(Définitions clés - Ega-pro.femmes.gouv.fr)

Si le milieu de la culture mérite d'être observé et appréhendé comme un milieu de travail ordinaire, traversé par les mêmes problématiques que les autres secteurs professionnels, il conserve des spécificités. Du coup, la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle et la construction d'un programme d'articulation des temps de vie ne s'improvise pas. Elle suppose d'adopter une approche genre. « Chausser les lunettes du genre », c'est se donner les moyens de rendre visible les inégalités dont la première caractéristique est justement l'invisibilité sociale, d'interroger les rôles sociaux de sexe et leurs rapports, de ne pas reproduire indéfiniment les inégalités professionnelles et d'agir pour les réduire.

L'approche genre :

- ne se concentre pas uniquement sur les femmes ou sur les hommes, mais plutôt sur la transformation des relations entre hommes et femmes pour atteindre l'égalité ;
- ne vise pas à rendre les femmes et les hommes similaires.

L'approche genre est à la fois :

- un processus pour arriver à l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- une stratégie qui vise à permettre l'intégration des préoccupations de genre dans l'analyse, l'élaboration de stratégies et projets de développement ;
- une manière de penser les normes et rôles de sexe, les stéréotypes, les modèles d'éducation, les attentes sociales ;
- une approche qui prône des valeurs d'égalité dans tous les domaines où les écarts entre les hommes et les femmes sont grands, notamment dans la division du travail, le pouvoir décisionnel, etc (voir titre des fiches).

Comment faire en sorte, par exemple, que les mesures permettant de mieux articuler temps de travail et familiaux ne soient pas uniquement « sur mesure » pour les femmes, tant elles correspondent à la partition encore actuelle des rôles de sexe qui attribue aux femmes les tâches domestiques et parentales ? Il s'agit de prendre en compte les différences de situations de travail et de vie des femmes et des hommes. En regardant précisément comment les postes se répartissent entre eux dans l'entreprise, la révélation est saisissante d'inégalités face aux situations de travail. Elle nécessite d'interroger les pratiques de gouvernance, les processus de décision et les modalités de gestion des ressources humaines. Elle requiert de nouvelles approches et un effort d'imagination, une évolution des organisations et des institutions.

« Sexe » et « Genre » : de quoi parle-t-on ?

Le sexe renvoie aux différences biologiques entre les femmes et les hommes.

Le genre correspond aux différences sociales : comment une société traite-t-elle la question de la différence des sexes ?

Quels rôles attribue-t-elle aux femmes et aux hommes ?

Qu'attend-on des unes et des autres, avec quelle considération ?

Le genre renvoie donc aux rôles sociaux de sexe et à leur hiérarchie.

Faire une analyse en terme de genre revient à interpréter ces éléments comme une construction sociale - qui peut donc évoluer - et non comme un fait de nature - par essence immuable.

Fiche pratique n° 2 :

Où sont les femmes dans la culture ?

Synthèse des études régionales en faveur de l'égalité professionnelle commanditées par la Drac Occitanie et le cluster MA Sphère auprès du bureau d'études Artemisia

De quoi parle-t-on ?

« Rien de justifie qu'une petite fille ait moins de chance qu'un petit garçon de devenir une artiste, de s'exprimer et de partager son travail avec le public. »

Najat Vallaud-Belkacem, alors Ministre des Droits des Femmes, Libération, 13 août 2013

Pourtant, d'après les enquêtes nationales de la SACD (Société des Auteurs et des Compositeurs Dramatiques) et de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, les artistes femmes peinent à être programmées dans les lieux culturels. Le public n'en a souvent pas conscience mais lorsque l'on visite une exposition artistique ou l'on assiste à un concert, une pièce de théâtre, un spectacle de cirque ou de danse, on est face à une grande majorité d'artistes masculins. Qu'en est-il sur votre territoire géographique ?

Dans le cadre de la déclinaison régionale de l'Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans la culture, la DRAC Occitanie a commandité à Artemisia¹ la réalisation d'une photographie de l'état des lieux des écarts entre hommes et femmes dans ce secteur. L'ensemble de la programmation artistique des lieux subventionnés par la DRAC Occitanie situés sur l'ancien territoire de Midi-Pyrénées a été analysé (saison culturelle 2015-2016)².

Un questionnaire a également été adressé aux structures culturelles de la Région Occitanie afin d'analyser la composition sexuée de ces équipes³.

En complément de ces travaux d'enquête, le cluster MA Sphère⁴ a mandaté Artemisia pour réaliser un diagnostic afin de comparer les freins rencontrés par les hommes et les femmes au sein de la culture dans leur parcours professionnel.

1 - Bureau d'étude et organisme de formation spécialisé dans la promotion de l'égalité femmes-hommes (www.artemisia-egalite.com)

2 - Recensement de 739 spectacles, 47 expositions et 4373 artistes et technicien-ne-s du spectacle

3 - 137 structures culturelles répondantes dont 60 compagnies. Recensement de 1141 professionnel-le-s de la culture (dont 51% de femmes)

4 - Dans le cadre du projet Épiscène co-financé par le FSE, La Région Occitanie et la DRDFE Occitanie.

Où en est-on?

SUR LE DEVANT DE LA SCÈNE

> Les femmes dans le spectacle vivant

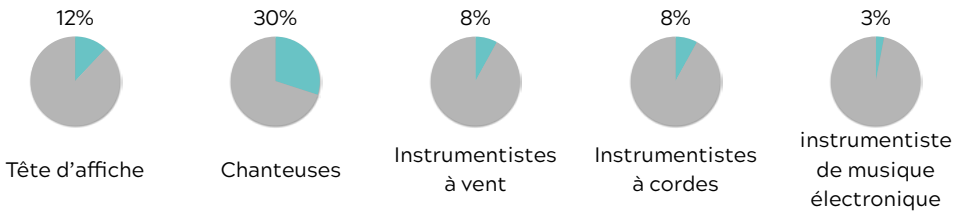
En France, 52% des étudiant.e.s en spectacle vivant sont des femmes (source : Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, 2017).

Pourtant, elles représentent 24% des artistes sur l'ancien territoire de Midi-Pyrénées.

La programmation des artistes femmes varie :

- d'un département à l'autre
De 16% dans le Tarn-et-Garonne à 33% dans les Hautes-Pyrénées.
- d'une discipline artistique à l'autre
Musique : 14% / Théâtre : 32% / Danse : 28% / Cirque : 39% / Arts croisés : 30%

- d'un métier à l'autre
Au sein de la musique, les femmes représentent :



Instrument à cordes : guitare, basse, violon, violoncelle, etc.

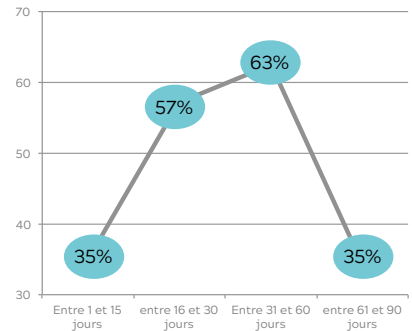
Instrument à vent (hors voix) : trompette, clarinette, saxophone, accordéon, basson, hautbois, etc.

De façon générale les femmes sont actrices. Parmi les femmes programmées, 41% sont des actrices. Tandis que les hommes sont majoritairement musiciens à 61%.

> Les femmes dans les arts visuels

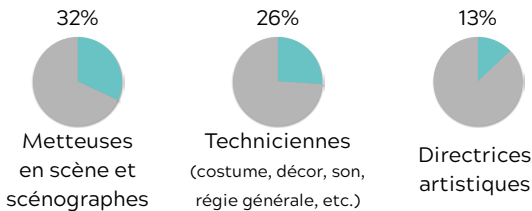
Elles représentent 44% des artistes exposé.es. Cette proportion varie :

- selon le territoire
De 36% dans le Gers à 65% dans le Tarn
- selon la durée de l'exposition
Cf. schéma ci-contre



DANS LES COULISSES

Les femmes représentent :



Concernant les spectacles jeune public, la proportion de metteuses en scène augmente. Elle passe à 37% (contre 20% pour les spectacles tout public).

Focus sur la composition des équipes au sein des lieux de diffusion et de programmation culturelle

QUI DIRIGE ?

> Du côté des Conseils d'Administration¹



1 - 91% des structures enquêtée.e.s sont des associations.

« Les hommes dirigent et les femmes exécutent... »

propos d'une coordinatrice
pédagogique

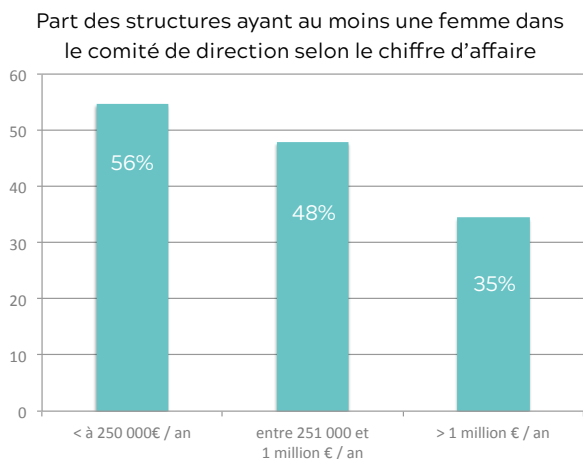
> Du côté des comités de direction

Directrices	Directrices adjointes	Directrices techniques	Directrices artistiques	Directrices de production	Secrétaires générales
38%	68%	15%	48%	67%	58%

COMMENT SONT RÉPARTIES LES RICHESSES ?

« Plus les structures sont grandes et qu'elles gèrent d'argent public, plus il y a d'hommes qui prennent les décisions. Plus la structure est petite et sans moyen, plus il y a de femmes qui font tout. »

propos d'une metteuse
en scène



Lecture graphique : 56% des structures ayant un budget inférieur à 250 000 euros par an ont au moins une femme dans le comité de direction

COMMENT SE DÉROULE L'AVANCÉE DES CARRIÈRES ?

Qu'est-ce que le plafond de verre ?

Il s'agit d'obstacles visibles ou invisibles qui peuvent rendre compte d'une certaine rareté des femmes en position de pouvoir et de décision dans les organisations publiques, les entreprises, mais aussi les associations ou les syndicats

Chez les structures enquêtées, la parité est presque atteinte au sein des postes de cadre : 54% d'hommes VS 46% de femmes.

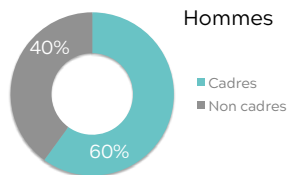
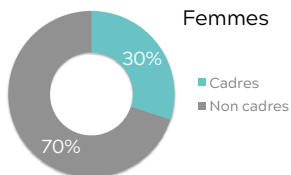
Par contre, l'ascension vers les postes à responsabilité semble plus périlleuse chez les femmes. Parmi les femmes titulaires du baccalauréat, une grande majorité (soit 61%) a un statut d'employé.e. A contrario, la majorité des hommes avec ce même niveau d'étude (soit 61%) occupe un poste de cadre. Du côté des femmes, l'accès au poste à responsabilité est davantage semé d'embûches :

« Nécessité de convaincre décuplée, nécessité de faire des choses en y mettant 4 fois plus d'énergie tout en faisant attention de paraître féminine et séduisante. »

(propos d'une régisseuse générale).

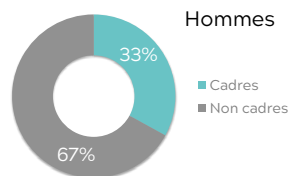
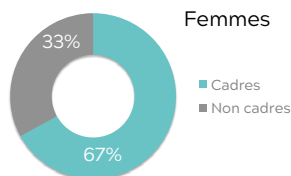
Les femmes mettent également plus de temps pour évoluer professionnellement :

> Chez les 18 - 29 ans : peu de femmes cadres



> Chez les 30 - 39 ans : la proportion de cadres et de non cadres est identique quel que soit le sexe

> Chez les 40 - 49 ans : peu d'hommes cadres



UNE MIXITÉ RELATIVE

La **mixité** est la coexistence des deux sexes dans un espace social donné. Par exemple, si j'observe la rue et que je vois des hommes et des femmes, je peux dire que l'espace est mixte. Mais il est important de chercher à voir le degré de mixité d'un espace : une classe composée de 10 filles et 10 garçons n'est pas mixte de la même manière que si il y a 2 garçons et 18 filles. Mixité ne veut pas dire égalité (un espace peut être mixte mais très inégalitaire. Par exemple, la rue est un espace mixte où les femmes sont plus exposées au harcèlement que les hommes.) Et mixité ne veut pas dire Parité. (cf. définition ci-contre)

Au sein du secteur culturel, il y a autant d'hommes que de femmes¹. Mais le sexe des salarié.e.s et des intermittent.e.s a un fort impact sur les rôles et fonctions attribués à chacun et chacune.

Mixité ne veut pas dire égalité.

Sans surprise, les hommes sont majoritaires au sein de la filière « technique » (80% de la filière) et les femmes au sein de la filière « administration / production » (67% de la filière). Parmi les hommes occupant une fonction administrative, 68% sont cadres. Tandis que la majorité des femmes de cette filière a un contrat d'employé-e.

La **parité** existe lorsqu'il y a une égale représentation des femmes et des hommes (50/50) dans les institutions élues de la République comme en politique, dans les conseils d'administration d'entreprise ou d'association, dans les syndicats, etc.)

1 - 51% de femmes contre 49% d'hommes dans la composition des équipes des structures enquêtées.

D'OÙ VIENNENT CES INÉGALITÉS ?

Catherine Vidal, neurobiologiste de l'institut Pasteur, démontre que notre environnement social et culturel joue un rôle primordial dans la construction de nos identités d'hommes ou de femmes. Elle dénonce les vieux préjugés au sujet des différences biologiques entre les femmes et les hommes selon lesquels nos aptitudes, nos émotions, nos valeurs seraient inscrites dans des structures mentales immuables depuis les temps préhistoriques. Les femmes ne sont pas « naturellement » bavardes ou incapables de lire une carte routière. Et les hommes ne sont pas nés avec la « bosse des maths ». Notre destin n'est pas inscrit dans notre cerveau, ni dans nos caractéristiques biologiques. Le cerveau a une propriété extraordinaire que l'on appelle « la plasticité cérébrale ». Il se fabrique en permanence en fonction notamment de l'apprentissage et de l'expérience vécue (VIDAL, 2015). Naître fille ou garçon, c'est donc avant tout recevoir une éducation différenciée. Dès la naissance (voire même avant), les parents et les adultes qui entourent les enfants opèrent de multiples projections sexuées à travers les prénoms, les vêtements, les jouets, les livres, etc.

Ces préjugés qui sont transmis très tôt aux enfants limitent leur liberté de choix, leur capacité ainsi que l'éveil des compétences singulières à chacun et chacune. La plupart de nos choix professionnels sont donc conditionnés dès l'enfance. **Il est donc crucial de prendre le temps d'interroger ses propres pratiques professionnelles, et de prendre conscience de leurs biais pour imaginer et mettre en place d'autres modes de fonctionnement plus égalitaires.**

Pour en savoir plus :

CROITY-BELZ Sandrine, PRETEUR Yves et ROUYER Véronique, 2010, *Genre et socialisation de l'enfance à l'âge adulte, expliquer les différences, penser l'égalité*, Editions Eres.
DAFFLON-NOVELLE Anne (Sous la direction), 2006, *Filles-garçons : socialisation différenciée ?*, Collection « Vies sociales », Editions PUG
VIDAL Catherine, 2015, *Nos cerveaux, tous pareils, tous différents !*, Collection Egale à égal, Editions Belin.

POURQUOI AGIR ?

> Respecter le cadre légal

- **Article 1 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes :**
« L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes. La politique pour l'égalité comporte notamment des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres. »
- **Article 3 de la loi du 7 juillet 2016 relative à la liberté de création, à l'architecture et au patrimoine :** « Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la création artistique »
- **Loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté :**
 - « prévoit une proportion d'au moins 40% de chaque sexe dans les commissions placées auprès des établissements publics sous la tutelle du ministère ou auprès de ses services déconcentrés, pour se prononcer sur l'attribution des subventions ou aides financières, la sélection, l'acquisition ou la commande d'œuvres, l'attribution des agréments, ou sur les sélections en vue de compétitions internationales.»¹
 - « prévoit l'obligation de présidence alternée entre les femmes et les hommes des jurys et comités de sélection, à l'issue de chacun des mandats. »

> Garantir la diversité de la création et des expressions culturelles

> Stimuler la réflexion et l'engagement du public

La culture est un puissant vecteur de changement des mentalités. Agir concrètement en faveur de l'égalité femmes-hommes dans la culture peut avoir une influence positive sur l'ensemble de la société.

QUELQUES PISTES D'ACTION

Seulement 8% des structures enquêtées ont signé un accord en faveur de l'égalité femmes-hommes et 18% d'entre elles ont mis à l'ordre du jour des réunions du personnel des questions liées à l'égalité professionnelle.

Face aux inégalités persistantes au sein de la culture, il est urgent d'agir rapidement. Voici quelques pistes d'action :

> Valoriser les productions artistiques des femmes : ne dénigrons plus les travaux artistiques et les projets portant sur la féminité et le féminisme !

Lancé en 2016 par l'association La Petite, **Girls Don't Cry** s'est donné pour mission de promouvoir la création des femmes via des clips, des articles ou encore l'organisation d'évènements innovants autour d'initiatives artistique.

Pour en savoir plus :
<https://www.facebook.com/GirlsDontCryToulouse/>

La compagnie d'Elles promeut les circassiennes et leurs talents.

Pour plus d'information :
<http://compagnie-d-elles.fr/>

« Nous vous proposons une saison 3 parfaitement paritaire, une justice qui laisse le soin à ses autrices l'invention et l'expression d'un féminisme du temps présent. »

Site Internet du Centre Dramatique National de Normandie Rouen

<http://www.cdn-normandierouen.fr/edito/>

> Dénoncer publiquement l'invisibilité des femmes dans les programmations artistiques :

Programme officiel



Programme avec uniquement les artistes femmes



« J'ai fait l'ouverture de saison d'un pôle Cirque. Pour l'occasion, j'ai projeté sur une immense façade un film où je dénonçais la sous-programmation des artistes femmes : sur 76 compagnies programmées, seulement 6 étaient dirigées par des femmes. Après la diffusion de mon film, la directrice de ce pôle Cirque m'a dit qu'elle avait été choquée de ce constat. Elle ne s'en était pas rendue compte alors qu'elle se dit féministe marxiste. J'espère qu'elle en tiendra compte dans la programmation de l'année prochaine. »

propos d'une directrice de compagnie

> Veiller à une représentation équilibrée des femmes dans votre gouvernance interne en :

- Établissant des « short-lists » paritaires
- En encourageant les co-candidatures
- En coachant les femmes de votre équipe pour les encourager à postuler sur les postes à responsabilité de votre structure

Pour vous accompagner dans cette démarche, réaliser l'**auto-diagnostic Episcène** du Cluster MA Sphère.

> Généraliser la procédure du « Paravent »

qui permet de réaliser des auditions à l'aveugle afin de ne pas pénaliser, les femmes, les non-blancs et non-blanches ou en encore les personnes en situation de handicap.

Pour en savoir plus :

HATZIPETROU-ANDRONIKOU R., NOE C., PERIVIER H. et RAVET H., 2015, *Ecouter sans voir : l'impact du paravent sur le recrutement des musicien-ne-s des orchestres de Paris et de l'Île de France.*

> Constituer un vivier d'artistes femmes, de metteuses en scène, de techniciennes, responsables de la culture etc... sur votre territoire

En partenariat avec le collectif H/F, **artScenica** met en avant des personnalités féminines de la scène culturelle régionale.

Pour en savoir plus :
<https://www.artscenica.fr/>

Eclosion 13 a créé un annuaire de femmes artistes et techniciennes en PACA.

Pour en savoir plus :
<http://www.eclosion13.fr/annuaire-des-artistes/>

> Signer la charte pour l'égalité Madeleine coordonnée par Réseau en scène

Pour en savoir plus :

<http://www.lr2l.fr/actualites/madeleine-hf-une-charte-pour-legalite-femmes-hommes-dans-le-secteur-culturel.html>

> S'investir auprès du mouvement HF

Dans chaque région, des collectifs du Mouvement HF se sont créés et organisent :

- *Des débats et des rencontres publiques autour de l'égalité femmes-hommes dans la culture*
- *Du lobbying auprès des organismes professionnels (SACD, CNT, Académie des Molières...) et des tutelles (mairies, conseils régionaux, DGAC, DRAC, ...)*
- *Des pôles ressources : veille statistique, lancement de programmes d'études, collecte de données à l'échelle régionale, mise en place de groupes de travail (spectacle vivant, musique, audiovisuel), création d'outils de communication*

Pour en savoir plus :

<http://www.mouvement-hf.org/mouvement-hf/nos-actions/>

Bibliographie

CROITY-BELZ Sandrine, PRETEUR Yves et ROUYER Véronique, 2010, *Genre et socialisation de l'enfance à l'âge adulte, expliquer les différences, penser l'égalité*, Editions Eres.

DAFFLON-NOVELLE Anne (Sous la direction), 2006, *Filles-garçons : socialisation différenciée ?*, Collection « Vies sociales », Editions PUG

HATZIPETROU-ANDRONIKOU R., NOE C., PERIVIER H. et RAVET H., 2015, *Ecouter sans voir : l'impact du paravent sur le recrutement des musicien-ne-s des orchestres de Paris et de l'Île de France*

VIDAL Catherine, 2015, *Nos cerveaux, tous pareils, tous différents !*, Collection Egale à égal, Editions Belin.

Fiche pratique n° 3 :

Où se cache le sexisme dans la culture ?

Par le bureau d'études Artemisia

De quoi parle-t-on ?

Le sexisme ordinaire est bien présent au sein de la culture et nos enquêt.e.s en ont conscience : **70% des femmes contre 54% des hommes perçoivent des inégalités femmes-hommes dans le secteur culturel** : propos et actes discriminatoires, métiers et compétences stéréotypés, dévalorisation du féminin, « plafond de verre »¹ incassable, etc.

Stéréotype

C'est une opinion toute faite, une représentation figée, une image fixe, insensible aux modifications de la réalité qu'elle est censée décrire ou expliquer. Cette caricature de la réalité est d'autant plus efficace qu'elle se présente sous la forme aveuglante et simplifiée d'une évidence « naturelle », d'une norme admise sans réfléchir.

Qu'est-ce que le sexisme ordinaire ?

Ce sont des stéréotypes et des représentations collectives qui se traduisent par des mots, des gestes, des comportements ou des actes qui excluent, marginalisent ou infériorisent les femmes de façon insidieuse voire bienveillante. Cela peut se manifester par des « *paroles qui excluent, le sourire qui infantilise, le dos qui se tourne, le cercle qui ne s'ouvre pas, la couleur grise qui refuse le rose* » (Brigitte Grésy, « Petit Traité contre le sexisme ordinaire », 2009).

Des formes à l'apparence anodine (comme des blagues ou des remarques sexistes) jusqu'aux manifestations les plus graves (discriminations, violence, meurtre), le sexisme ordinaire a un impact sur le manque de confiance et l'autocensure que subissent les femmes durant leur carrière professionnelle. 93% des femmes considèrent que ces attitudes peuvent modifier leur comportement et amoindrir leur sentiment d'efficacité². De nombreuses études l'ont démontré via notamment l'**effet Pygmalion**. Il s'agit d'une « prophétie autoréalisatrice » qui provoque le succès ou l'échec d'un.e individu.e en fonction du degré de croyance en sa réussite.

Comment se manifeste l'effet Pygmalion ?

Une expérience a été réalisée autour d'une figure complexe de géométrie. À un groupe composé de filles et de garçons, cette figure a été présentée comme étant un test de géométrie. À un autre groupe tout aussi mixte, elle a été désignée comme un test de dessin. Aux deux groupes, on a demandé de mémoriser la figure pendant trois minutes et de la reproduire de mémoire. Les résultats sont éloquentes : les filles se sont avérées peu performantes dans l'exercice de géométrie et très performantes dans l'exercice de dessin, sachant que les deux exercices étaient exactement les mêmes. Quant aux garçons, leurs résultats n'ont varié que très peu. (Huguet & Régner (2003, 2007) - Figure adaptée de la figure complexe de Rey-Osterrieth)

1 - Constat qu'il existe un plafond invisible auquel se heurtent les femmes dans l'avancée de leur carrière ou dans l'accèsion à de hautes responsabilités. Pour plus d'information, nous vous invitons à consulter la fiche intitulée « Où sont les femmes dans la culture ? »

2 - Source : Rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, « le sexisme dans le monde du travail. Entre déni et réalité », mars 2015

Où en est-on ?

Le milieu professionnel est traversé par le sexisme de nombreuses manières. D'après le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, « 80% des femmes salariées considèrent que, dans le monde du travail, elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes » (2015)¹. Ce sexisme a des répercussions négatives sur les conditions de travail des femmes. 81% des femmes victimes de sexisme ont déjà adopté une conduite d'évitement pour ne pas avoir à affronter le sexisme comme :

- Ne pas porter certaines tenues vestimentaires
- Ne pas se faire remarquer
- Éviter de croiser certains collègues
- Ne pas se rendre à certains déjeuners, événements ou réunions
- Ne pas prendre la parole en public
- Ne pas demander certains postes
- Etc.²

Lien Internet du flashcode :

http://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/carriere/vie-professionnelle/emploi-des-femmes/video-ces-hommes-qui-interrompent-les-femmes_1877937.html

Qu'est ce que le
« manerrupting » et
le « mansplaining »



*« Le secteur culturel est très marqué par ces inégalités,
ce n'est pas un secret ! Et particulièrement dans les lieux labellisés
qui fonctionnent à la « nomination »... »*

propos d'un metteur en scène

> Le témoignage de nombreux agissements sexistes

1 femme sur 2 déclare avoir été confrontées à des mots, gestes ou comportements sexistes au sein du secteur culturel.³

« C'est un secteur très machiste contrairement à l'image qu'on pourrait s'en faire. (...) » (propos d'un directeur)

Les blagues sexistes et homophobes sont loin d'être rares : « c'est souvent un humour gras (...) parfois très trash. » (propos d'une chargée de communication)

> Persistance du dogme : « Sois belle, jeune et tais-toi »

« Les femmes sont parfois instrumentalisées dans des rôles de représentation et d'apparence (en communication, surtout). » (propos d'une chargée de communication)

« Il fallait toujours que je sois jolie, gracieuse et que je montre mes grandes jambes (...) je jouais soit la maman, soit la cuisinière ou soit la séductrice. (propos d'une directrice de compagnie)

« On parle de grossesse chez les artistes mais très rarement du vieillissement. C'est quand même une population de jeunot et de jeunette. C'est très difficile de survivre au temps dans ce milieu. Cette image de la femme qui doit être belle et séduisante doit changer. » (propos d'une directrice de compagnie)

1- Source : Rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, « le sexisme dans le monde du travail. Entre déni et réalité », mars 2015

2 - Source : Rapport du Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, « le sexisme dans le monde du travail. Entre déni et réalité », mars 2015

3 - Enquête Épiscène

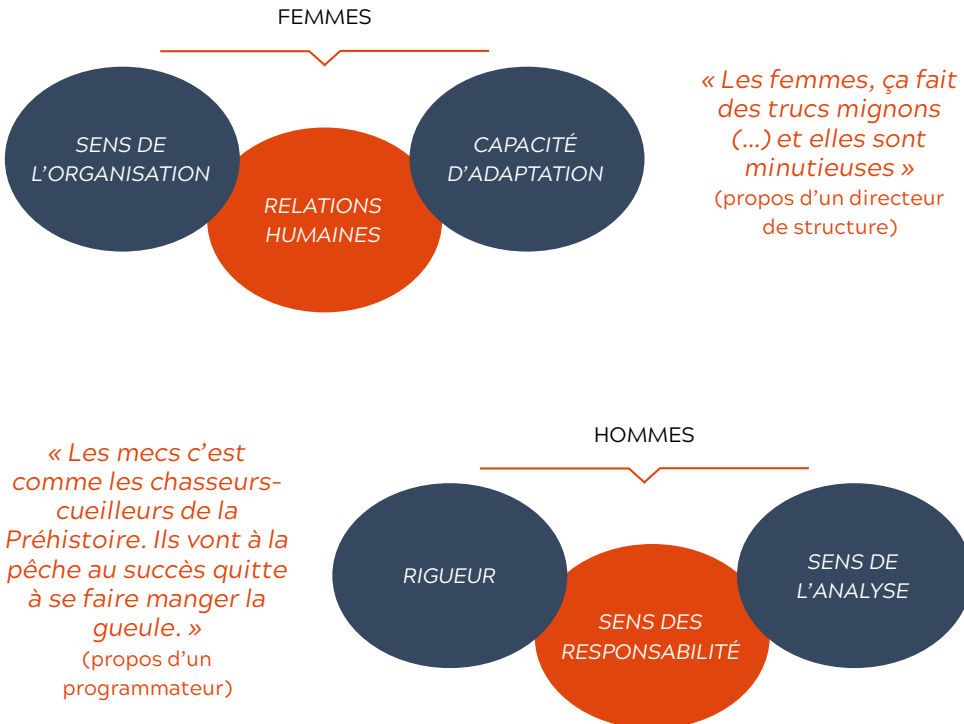
DES EXEMPLES D'AGISSEMENTS SEXISTES DANS LA CULTURE

« Une femme d'une société de production de spectacles a conseillé à mon entourage de me remplacer dans le groupe parce que je n'étais pas assez baisable »
 (Témoignage du site Internet « Paye ta culture »)

« Quand je me retrouve face à un programmeur, je n'arrive pas à être sympa avec lui surtout quand il me parle comme si j'étais une petite fille ou qu'il regarde mes fesses en sortant. Dans une situation où je me sens agressée, je me retrouve très souvent dans l'incapacité de parler et je ressens un fort malaise. Et c'est avec du recul que je m'en rends compte. Je décrypte tout ça après. Sur le coup, je me trouve souvent déstabilisée par une situation qui me musèle de façon invisible et qui me bloque. »
 Propos d'une directrice de compagnie

> Des stéréotypes bien tenaces

Malgré le discours récurrent du traditionnel précepte : « le talent n'a pas de sexe » pour réfuter les politiques de discriminations positives à destination des femmes, il semblerait qu'hommes et femmes ne disposeraient pas des mêmes atouts quand il s'agit de parler des compétences. Des qualités innées sont ainsi associées selon le sexe des professionnel.le.s :



Pourquoi agir ?

> Respecter le cadre réglementaire

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a inséré un nouvel article dans le code du travail qui interdit tout « agissement sexiste » :

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

> Instaurer un environnement de travail favorable

La récurrence des agissements sexistes peut créer de la souffrance chez les individu.e.s qui le subissent et restreindre leur confiance en soi. Cela perturbe le fonctionnement des structures professionnelles et favorise le développement des risques psycho-sociaux.

> Construire une culture juste, bienveillante et égalitaire

Ouverture d'esprit, liberté d'expression et avant-gardisme sont des valeurs prônées au sein du secteur culturel.

QUELQUES PISTES D'ACTION

> Encourager le public, les artistes et l'ensemble des professionnel.le.s de la culture à faire remonter les messages et actes sexistes vécus

En janvier 2017, Réseau en scène a lancé la page d'information et de sensibilisation « Paye ta culture » qui dénonce les différentes formes de sexisme dans le secteur culturel.

Pour plus d'informations : <https://www.facebook.com/payetaculture/>

> Casser vos clichés



Par exemple, vous pouvez commencer à déssexualiser les instruments de musique en scannant ce flashcode pour découvrir une vidéo de Hyacinthe Ravet sur le « sexe des instruments »

Lien Internet du flashcode : <http://www.matilda.education/app/course/view.php?id=164To>

Il est également important de rompre avec l'idée persistante que « le talent n'a pas de sexe ». Tout comme chaque individu, chaque artiste a un sexe. De par ce sexe, ils et elles ont reçu une éducation différente. Cette différenciation est basée sur des stéréotypes de sexe qui se sont construits historiquement et socialement en fonction du rôle accordé aux femmes et aux hommes dans une société donnée. L'éducation différenciée définit ce que doivent faire et être une petite fille, un petit garçon, une femme ou un homme. Lorsque l'on justifie l'invisibilité des femmes dans les programmes artistiques et à la tête des institutions culturelles par l'argument de l'importance de privilégier les compétences et les talents, on sous-entend que le talent serait exclusivement masculin. Rappelez-vous qu'en 1983, Françoise Giroud disait, non sans intention provocatrice *« La femme sera vraiment l'égale de l'homme le jour où, à un poste important, on désignera une femme incompétente. »* Lorsque l'on dénigre les actions de discrimination positive, ne sous-estimons nous pas l'impact de l'éducation différenciée, le poids des stéréotypes et des inégalités persistantes que subissent les femmes au quotidien ?

> Créer des réseaux et des temps de partage et d'échange d'expériences autour du sexisme et de son impact

« Shesaid.so »
est un réseau de
femmes qui travaillent
dans l'industrie
musicale

« Le collectif des tenaces »
regroupe des circassiennes. Elles
mettent en place des actions pour
changer les points de vue et orienter
les projecteurs sur les femmes.

> Adopter une posture de vigilance face aux stéréotypes de sexe véhiculés au sein des contenus culturels et dans les propos de vos collaborateur.rice.s en « chaussant vos lunettes de genre ». Pour vous aider à débusquer ces stéréotypes, nous vous invitons à scanner ce flash code et découvrir une courte vidéo explicative.

Lien Internet du flashcode : <https://youtu.be/xtbDynD7DE8>



Une énigme pour comprendre
l'impact de la non
féminisation des métiers :

Un père et son fils ont un
accident de voiture. Arrivés
à l'hôpital, le médecin s'écrie
« OH... c'est mon fils ».
Comment cela est-il possible ?

> Féminiser les mots

Depuis quatre siècles, les écoliers et écolières français.es apprennent que le masculin l'emporte sur le féminin. Au départ, la règle de proximité l'emportait. Puis les grammairiens du XVIIème siècle ont préféré le principe du masculin dominant. « À cette époque, on pense que l'homme est biologiquement supérieur ; qu'il est actif alors que la femme est passive. On cite pour « preuve » le fait que l'Être suprême, Dieu, est de sexe masculin », résume la linguiste Laure Gardelle.

En Belgique, au Québec ou en Suisse, la féminisation des mots est plus largement répandue. La non féminisation des métiers a un impact non négligeable sur l'orientation professionnelle des citoyen.ne.s de demain. Cela limite l'ouverture de leur champ des possibles et entre en contradiction avec les politiques d'égalité en faveur de la mixité des métiers.

A Toulouse, la Cave Poésie utilise le point d'altérité et la règle de proximité dans ses outils de communication.

Extrait du programme de la Cave Poésie :

« Nous utilisons le point d'altérité, signe de ponctuation proposé par la linguiste Nicole Pradalier (...) : des comédien·nes, des étudiant·es. Nous avons également choisi d'utiliser l'accord de proximité, grâce auquel le masculin ne l'emporte pas sur le féminin : « soyez tous et toutes les bienvenues » et non « les bienvenus »... Penser la langue autrement pour inventer un autre monde. »

Pour en savoir plus : Fédération Wallonie-Bruxelles culture, « Mettre au féminin, guide de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre », 3ème édition, 2014

> Prendre conscience que le féminisme n'est pas un gros mot

« Ringardes », « mal baisées », « Hystériques »... les insultes ne manquent pas pour qualifier les militantes pour les droits des femmes et de l'égalité. Le féminisme serait-il devenu un gros mot ? Ce mot fait peur. Il n'est pas rare d'entendre certaines femmes dire : « on me traite de féministe car je dénonce les inégalités ». Pourquoi est-ce ressenti comme une critique ou une punition ?

Qu'est ce que le féminisme ?

C'est partager un but commun :
définir, établir et atteindre l'égalité
politique, économique, culturelle,
personnelle, sociale et juridique
entre les femmes et les hommes.

Ne serait-ce pas également l'objectif de nombreux et nombreuses d'entre nous ? En tout cas, c'est le souhait de l'ensemble de nos enquêté-e-s...

Bibliographie

Fédération Wallonie-Bruxelles culture, 2014, *Mettre au féminin, guide de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre*, 3ème édition.

GRESY Brigitte, 2009, *Petit Traité contre le sexisme ordinaire*,

VIENNOT Eliane, 2014, *Non le masculin ne l'emporte pas sur le féminin ! Petite histoire des résistances de la langue française*, Editions ixé.

Fiche pratique n° 4 :

Quand la vie professionnelle guide la vie privée au sein du secteur culturel

Par le bureau d'études Artemisia

De quoi parle-t-on ?

Même si les comportements des jeunes pères commencent à se modifier, les femmes assument encore en grande partie le travail domestique et parental. 70% de ces tâches sont encore exercées par les femmes selon la dernière enquête de l'INSEE.

Ménage, courses, cuisine, soins aux enfants, etc. sont des tâches occupées majoritairement par les femmes encore aujourd'hui. En moyenne, elles y consacrent 3h26 par jour contre 2 h pour les hommes (données INSEE, 2010). A cela, on peut ajouter la charge mentale qui pèse sur les femmes comme établir la liste des courses, prendre rendez-vous chez le pédiatre pour le petit dernier ou encore commander le panier de légumes. C'est bien connu, « les femmes savent faire 10 000 choses à la fois » ! Pourtant, cette élasticité cérébrale est le fruit d'un apprentissage social précoce qui contraint les femmes à gérer la grande majorité des tâches de la vie quotidienne.

Pour en savoir plus : La BD d'Emma « Fallait demander »

<https://emmacit.com/2017/05/09/repartition-des-taches-hommes-femmes/>

Où en est-on au sein de la culture ?

Souvent associé à un lieu de dévouement, les tensions que subissent les femmes dans cette articulation des différents temps de vie sont renforcées au sein de la culture comme le stipule cette enquêtée :
 « *C'est la vie professionnelle qui guide la vie privée.* »
 (propos d'une chargée de communication)

Assister aux événements ayant lieu le soir et le week-end comme les concerts, les festivals, les vernissages ou encore les réunions d'instances de décision des structures associatives (Conseil d'Administration, Assemblée Générale, réunions diverses, etc.) a un impact indéniable sur la vie personnelle des professionnel.le.s de la culture. A cela s'ajoute l'interpénétration des réseaux personnels et des réseaux professionnels.

Les exigences du travail s'accompagnent de fortes contraintes de rythmes, d'horaires décalés, des exigences de disponibilité ou de déplacements difficilement conciliables avec la vie familiale ou d'autres activités professionnelles, syndicales, politiques, militantes, etc. Les cultures du présentisme et de l'irremplaçabilité sévissent et sont intégrées dans les collectifs de travail. 56% des hommes et 61% des femmes déclarent travailler entre 36 et 42 heures par semaine selon notre enquête. Les semaines de travail hebdomadaire peuvent même dépasser les 43 heures par semaine pour 42% des hommes contre 17% des femmes.

« Je fais 47 heures par semaine. Ça ne me dérange pas. On peut m'appeler à 22h et je peux me mettre au travail. (...) On travaille dans l'événementiel donc il y a des moments où il faut répondre présent. Si on t'appelle à 2 h du mat, c'est que c'est certainement grave donc il faut répondre.»

(propos d'un directeur)

Les tensions liées à cette culture organisationnelle pèsent davantage chez les femmes et jouent sur leur niveau de stress, leur organisation de travail, leur parcours professionnels, etc.

« Je travaille pour deux compagnies dirigées par des femmes et une dirigée par un homme. En période de création ou de gros rush, les femmes vont se poser la question de la gestion de leur temps de travail par rapport à leur famille, au temps passé ou non avec leurs enfants, des tâches ménagères qui seront réalisées/réalisables. Le directeur artistique, lui, fait son travail et déplorera éventuellement de ne pas souvent être à la maison ces derniers temps. »

(propos d'une chargée de diffusion)

... ainsi que sur leur choix de vie personnelle.

Conscientes du poids des barrières à soulever, de nombreuses femmes retardent l'âge de la maternité ou quittent le secteur culturel pour avoir des enfants. Les premiers pas de bébé se font rares dans les coulisses des lieux culturels avec 62% des hommes et 58% des femmes sans enfant. Or, selon la moyenne française, 20% des hommes et 8,5% des femmes de plus de 50 ans n'ont pas d'enfants (INSEE, 2015)

Toutefois, notre enquête a dévoilé que les pères oeuvrant au sein de la culture s'investissent plus que les pères des autres secteurs d'activité. Près d'un homme sur quatre a réduit son temps de travail suite à l'arrivée de l'enfant contre un homme sur neuf en moyenne (INSEE Première n°1454, 2013). Ils sont également sept fois plus nombreux à recourir à un congé parental.¹

Pourquoi agir ?

Surcharge d'activité, fuite des cerveaux vers d'autres secteurs professionnels, risques psycho-sociaux, stress et tensions au travail... les raisons ne manquent pas pour agir en faveur d'une meilleure articulation des temps de vie au sein de la culture.

Améliorer les conditions de travail et les relations sociales de toutes et tous passe indéniablement par une prise en compte de cette question. Cela vous permettra de :

- Fidéliser votre équipe,
- Améliorer la qualité de vie au travail de votre structure
- Développer des pratiques innovantes pour œuvrer en faveur d'un changement sociétal

1 - 7% des pères (enquête Episcène) contre 1% selon la moyenne nationale (CNAF, 2013)

> Gestion de la parentalité et des tâches domestiques

« Maintenant que j'y pense, c'est vrai que c'est plus les filles qui vont faire la vaisselle, le ménage, s'occuper des tâches collectives dans l'asso. »
propos d'un chargé de diffusion

Rendre visible l'invisible

Insidieux, inconscients et inculqués dès la prime enfance, nous avons souvent des difficultés à rendre visible un non-partage des tâches ménagères à la maison mais aussi sur le lieu de travail. Pour comptabiliser et objectiver le non-partage des tâches ménagères dans vos pratiques professionnelles, nous vous invitons à :

1. Lister ensemble les tâches ménagères inhérentes à l'exercice de votre métier (ex : nettoyer les sanitaires, faire la vaisselle, etc.)
2. Chronométrer le temps passé à chaque tâche durant au minimum deux semaines (gardez les résultats de votre chronométrage secret jusqu'à la fin de l'expérience)
3. Comparer les résultats entre chaque membre de votre équipe
4. Détecter les écarts
5. Corriger les éventuels écarts à travers la mise en place de plannings de répartition des tâches

Encourager l'implication des pères

Malgré les contraintes temporelles citées ci-dessus, les professionnel.le.s de la culture bénéficient d'une flexibilité dans leur organisation de travail qui encourage notamment l'implication des pères. Il nous semble opportun de valoriser cette situation pour accroître cet investissement paternel. Afin d'atteindre une égalité réelle entre les femmes et les hommes, il est indispensable de partager équitablement les tâches parentales et domestiques.

L'exemple de la Suède :

La Suède a instauré en 1974 un congé parental ouvert aux deux parents. Indemnisé à 80 % du salaire pour le parent bénéficiaire, il s'étend sur 16 mois, qui peuvent être utilisés par l'un ou l'autre parent avant les huit ans de l'enfant. Les pères suédois sont obligés de prendre deux mois de congé parental, le reste étant à l'appréciation de chaque couple.

Accompagner et sécuriser les congés maternité, paternité et parentaux

- Adopter un système d'entretiens avant le départ et au retour des congés de maternité et parentaux afin de déculpabiliser ces nouveaux parents, et leur permettre de poursuivre leurs plans de carrière à leur guise.
- Prise en charge à 100% du congé de paternité (déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale)

« Rester scotché à sa chaise de bureau » durant des heures et « disponibilité totale » ne riment pas forcément avec efficacité, performance et intensité. Pourquoi ne pas passer d'une culture du présentéisme à une culture du résultat ?

Proposer des services à votre équipe

> **Les Chèques Emploi Service Universel (CESU) préfinancé**

Il s'agit d'un titre de paiement à montant prédéfini, financé en tout ou partie par l'entreprise. Il sert à rémunérer un.e salarié.e à domicile, un.e assistant.e maternel.le, un.e prestataire de service ou encore une structure d'accueil collectif de jeunes enfants.

Avantage pour l'entreprise	Avantage pour les salarié.e.s
<ul style="list-style-type: none"> • La part du chèque financée par l'entreprise n'est pas soumise à cotisations sociales dans la limite d'un plafond de 1830€/an/bénéficiaire. • Les aides versées par l'entreprise sont déductibles de l'impôt sur les sociétés : crédit d'impôt sur les bénéfices de 25% des aides versées, plafonné à 500 000 €/an. 	<ul style="list-style-type: none"> • Droit à une réduction d'impôt sur le revenu de 50% des sommes versées au titre des emplois de service à domicile. • Droit à un crédit d'impôt sur le revenu pour la garde d'enfants de moins de 6 ans à l'extérieur du domicile.

Pour plus d'information : <http://www.entreprises.gouv.fr/services-a-la-personne/cesu/cesu-prefinance-quels-avantages>, Données 2017

> **Le dispositif Pop In**

Gérée par l'association l'Enfanfare, cette solution associative de service public a pour mission de proposer un mode de garde à domicile pour les enfants des familles concernées par les horaires de travail décalés ou atypiques. La garde à domicile permet de s'adapter - sur mesure - à l'horaire atypique tout en respectant le cadre de vie de l'enfant pendant la nuit. Accessible à tous les parents situés sur le territoire toulousain, ce dispositif propose des tarifs avantageux grâce à un partenariat avec la Ville de Toulouse, l'association l'Enfanfare, le Caf, le service social de l'Etat (SRIAS) et le PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi).

Pour plus d'information : Enfanfare. Tel : 05 34 63 93 08. Email : lenfanfare@hotmail.fr

> **Point relais d'une AMAP (Association pour le Maintien d'une Agriculture Paysanne)**

Vous pouvez envisager de faciliter le quotidien de toute l'équipe en étant point relais de vente de panier de légumes, fruits, pains, œufs, fromages, viandes, etc. Quoi de mieux pour manger plus sainement et s'éviter la corvée des courses dans une grande surface ? *N'hésitez pas à vous renseigner sur les diverses possibilités accessibles sur votre territoire.*

> Le SEL (Système d'Echange Local)

Échanger des services entre particulier, c'est possible. Pourquoi ne pas informer votre équipe sur ce système économique parallèle ?

Pour plus d'information : SEL Cocagne : <http://www.selcocagne.org/spip/index.php>

N'hésitez pas à vous renseigner sur les diverses possibilités accessibles sur votre territoire

Bientôt disponible

En partenariat avec Simplon Occitanie¹, le cluster MA Sphère co-construit actuellement une application web et mobile de mutualisation des modes de garde pour les publics et professionnel.le.s du secteur culturel.

Cette application géolocalisée « Épiscène » a pour objet de proposer un service inédit aux publics et aux professionnel.le.s de la culture, par un **dispositif de garde d'enfants mutualisé et solidaire**.

Ce dispositif aura pour caractéristiques :

- *Des coûts de garde modérés*
- *Une proximité soit avec les habitations, soit avec les lieux d'évènements culturels*
- *Une flexibilité horaire pour correspondre aux horaires des évènements culturels et aux horaires atypiques de nombreux.se.s professionnel.le.s des filières culturelles*
- *Des partenariats avec les évènements et des lieux culturels qui souhaiteront, par ce biais, montrer leur engagement en direction de leurs salarié.e.s et/ou artistes programmé.e.s (articulation des temps de vie), et des publics de la culture (accessibilité aux parents).*

RESTEZ CONNECTÉ.E.S

1 - Simplon.co, organisme de formation, Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale (SAS ESUS), labellisée French Tech, La France S'Engage et Grande École du Numérique, est le premier réseau de fabriques du numérique de France.

> Gestion de l'organisation du travail

- Développer le travail en binôme,
- Proposer du télétravail en installant des outils spécifiques : vidéo-conférence, audio-conférence, Wiki (chacun.e est libre d'écrire sur un document partagé), bureaux virtuels (pour retrouver n'importe où les données et programmes dont on a besoin pour travailler), etc.
- Clarifier les rôles de chacun.e en désignant notamment un.e gestionnaire des ressources humaines au sein de votre structure quelle que soit sa taille
- Délimiter collectivement le contenu du travail de chaque membre de l'équipe (par exemple, est-ce que nous comptabilisons systématiquement notre présence à l'ensemble des événements culturels (y compris ceux ayant lieu le soir et le week-end) dans nos fiches temps ? Ou seulement certains événements ? Si oui, lesquels ? Est-ce que nous récupérons ces heures de travail comptabilisées ? Si oui, comment et à quel moment ? etc.)
- Réaliser des entretiens professionnels réguliers pour prévoir les évolutions de carrière, les montées en compétences et le plan de formation de chaque membre de l'équipe
- Limiter l'envoi d'e-mails en dehors des heures de travail ainsi que les réunions tardives
- Proposer aux artistes d'intégrer une garde d'enfant dans les rider
- Faciliter l'organisation du temps de travail en prenant en compte le cumul avec d'autres activités (charge familiale, autre emploi, engagement militant, syndical et politique, etc.)

> Outiller votre organisation du travail

- Saisir les dispositifs existants comme le DLA (Dispositif Local d'Accompagnement) qui permet aux structures d'utilité sociale employeuses (associations, structures d'insertion par l'activité économique, coopérative à finalité sociale) de bénéficier d'accompagnements dans leurs démarches de création, de consolidation et de développement de l'emploi. Le DLA peut apporter des outils et des méthodes pour permettre aux salarié.e.s de mieux articuler leurs différents temps de vie via, notamment, la formalisation et l'outillage de l'organisation de travail de l'équipe.
Pour plus d'information : <http://www.info-dla.fr/>
- Mettre en place des outils de gestion de travail (fiche-temps, gouvernance partagée, outil de suivi des congés et de récupération du temps de travail)
- Proposer une ligne téléphonique professionnelle à votre équipe afin de consolider la cloison entre la vie professionnelle et personnelle

Diverses solutions existent pour faciliter la gestion de l'organisation du travail. N'hésitez pas à expérimenter et à adopter les méthodes adaptées à votre organisation.

Autodiagnostic

Egalité femmes/hommes : où en suis-je dans ma structure ? Comment agir ?

Par l'Agence Régionale d'Amélioration des conditions de travail (ARACT)

Pourquoi un autodiagnostic ?

Pour vous aider à **conduire des actions** en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

Dans un premier temps,

- pour faire un état des lieux précis et objectif de votre structure (même petite !), pas pour juger de l'existant mais pour vous poser les bonnes questions,
- pour vous convaincre (si nécessaire) de l'intérêt d'agir en faveur de l'égalité professionnelle,
- pour **trouver ensemble des solutions au bénéfice de toutes et de tous et de votre structure.**

Ensuite,

- pour suivre les effets des actions que vous aurez mis en place, réajuster si nécessaire,
- pour voir le chemin parcouru et constater que les effets sont autant du côté de l'efficacité que dans la qualité de vie au travail.

A qui s'adresse-t-il ?

À toutes les structures du secteur culturel et créatif.

Comment faire ?

- **Agir ensemble (avec toutes les personnes de la structure).**
- **Se donner du temps : l'égalité femmes-hommes ne se construit pas en un jour !**
- **Se fixer des objectifs communs à atteindre** (qui seront sans doute en partie semblables, en partie différents).
- **Certaines questions peuvent s'avérer intimes dans le cadre professionnel, chaque personne doit se sentir libre d'y répondre ou pas.**

Pour cela, nous vous proposons plusieurs étapes à suivre :

- 1 > Le temps du diagnostic, avec l'autoquestionnaire ci-après.
- 2 > Le temps de la recherche de solutions et la mise à disposition d'outils pour vous accompagner comme des fiches pratiques
- 3 > Le temps du suivi (étape indispensable où vous recevez des piqûres de rappel pour vous guider sur votre chemin vers l'égalité)

Le temps du diagnostic

> Pour commencer... Un regard sur vos représentations des femmes et des hommes dans les métiers de la culture

Comment faire ?

Cette partie peut être utilisée comme une bonne manière de rentrer dans la démarche. Nous vous recommandons de l'aborder le plus simplement possible, en laissant les réponses arriver spontanément. Dites-vous que c'est une façon de faire le point sur ces représentations, explicites et implicites, qui nous animent toutes et tous. Elles sont issues de notre histoire personnelle mais avant tout de notre culture qui a formaté notre éducation selon divers degrés, notre mode de pensée et notre mode de vie.

- *Pensez-vous que le secteur culturel est plus ou moins sujet aux inégalités femmes-hommes que les autres secteurs d'activité ?*
- *Les femmes et les hommes ont-ils et elles les mêmes possibilités d'évolution dans le secteur culturel ?*
- *Avez vous déjà été confronté.e.s à des inégalités / du sexisme ordinaire / des stéréotypes dans vos pratiques professionnelles ?*

Vous pouvez maintenant rentrer dans l'étape où vous allez rechercher l'impact du genre sur les situations de travail des hommes et des femmes.

> Quelques questions pour comprendre votre structure

Savez-vous comment se répartissent, au sein de votre structure, les femmes et les hommes ? Constate-t-on des différences selon leurs statuts, leurs métiers ou leurs catégories socio-professionnelles ?

1. Quelle est la composition de votre équipe ?

- Combien d'hommes ?
- Combien de femmes ?

Les femmes et les hommes ont-ils (elles) le même statut ?
(renseigner les effectifs de votre équipe selon le sexe et le statut)

	CDD	CDI	Contrat aidé	Intermittent.e	Service civique	Stagiaire	TOTAL
Femmes							
Hommes							
TOTAL							

Qui est cadre ? (renseigner les effectifs de votre équipe selon le sexe et le statut)

	Cadre	Non cadre	TOTAL
Femmes			
Hommes			
TOTAL			

Les femmes et les hommes ont-ils (elles) les mêmes métiers ?
(renseigner les effectifs de votre équipe selon le sexe et le statut)

	Artistique	Administration Production	Communication Relations publiques Action culturelle	Technique	TOTAL
Femmes					
Hommes					
TOTAL					

Et dans votre Conseil d'Administration, où en est la mixité ?

Nombre d'administrateur.rices du CA au total : _____
 Dont : _____ femmes
 Dont : _____ hommes

Quelle est la composition sexuée de votre CA ?
(renseigner les effectifs de votre équipe selon le sexe et le statut)

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	TOTAL
Préident.e			
Secrétaire			
Trésorier.ère			
TOTAL			

2. Dans votre projet artistique : quelle place pour les femmes ? Quelle place pour les hommes ?

Est-ce que l'équilibre entre les femmes et les hommes est un critère dans vos choix de programmation, production, diffusion, communication, accompagnement... ?

Oui / Non

Pouvez-vous préciser votre réponse :

Dans votre programmation artistique annuelle, pouvez-vous comptabiliser :

Le nombre d'hommes :

Le nombre de femmes :

Est-il difficile de programmer une/des femmes ?

Oui / Non

Si oui pourquoi ? Quels sont les freins ?

Si non pourquoi ? Faites-vous quelque chose de particulier ?

Est-ce que les projets de femmes et des hommes ont des caractéristiques spécifiques ?

Oui / Non

Si oui, d'après vous qu'est-ce qui les distingue ?

La parité était-elle respectée dans les jurys ou commissions auxquels vous avez participé ?

Oui / Non / Ne sait pas

3. Comment s'organise le temps de travail ?

Selon vous, le temps partiel constitue-t-il un frein pour accéder à des responsabilités ?

Oui / Non

Pourquoi ?

Qui est à temps partiel ?

(renseigner les effectifs de votre équipe selon le sexe et le statut)

	À temps partiel contraint	À temps partiel choisi	TOTAL
Femmes			
Hommes			
TOTAL			

Avez-vous un outil pour suivre le temps de travail de chaque membre de votre équipe ?

Oui / Non

Si oui, lequel ?

Les horaires de travail sont-ils ou peuvent-ils être « atypiques » ?

Le soir : Oui / Non

La nuit : Oui / Non

Le week-end : Oui / Non

Astreintes : Oui / Non

Attendez-vous de vos collègues qu'ils et elles soient disponibles sur les temporalités citées ci-dessus ?

Oui / Non

Pourquoi ?

- Ils et elles se produisent sur scène ?
- Ils et elles participent à la production ?
- Ils et elles représentent la structure ?
- Ils et elles doivent alimenter le réseau de la structure ?
- Ils et elles ont des responsabilités dans la structure et doivent être disponibles pour gérer les difficultés ?
- Autre ... : précisez : -----

Parmi ces périodes, lesquelles sont considérées comme du temps de travail ?

- Le soir
- La nuit
- Le week-end

Commentaires :

Sont-elles réellement comptabilisées ?

Oui / Non

Commentaire :

Sont-elles rémunérées ou récupérées ?

Oui / Non

Commentaire :

4. La vie professionnelle est-elle compatible avec la vie familiale et privée ?

Les contraintes familiales et privées sont-elles prises en compte dans l'organisation du temps de travail ?

Par exemple :

En ayant recours au télétravail : Oui / Non

En proposant des horaires des réunions avant 18h : Oui / Non

En apportant une aide pour la garde d'enfants lors des résidences, des tournées, des événements culturels, etc. : Oui / Non

Autre :

(renseigner les effectifs de votre équipe selon le sexe et la situation)

	Nombre d'enfants	Nombre de congés parentaux	Nombre de congés paternité	Nombre de congés maternité	TOTAL
Femmes					
Hommes					
TOTAL					

Est-ce que le départ et le retour de congé parental et/ou de maternité est préparé, accompagné, anticipé ?

Oui / Non

Si oui, comment ?

Si non, pourquoi ?

Est-ce que les personnes sont remplacées durant leur congé parental ?

Oui / Non

Savez-vous quels modes de garde sont utilisés par les membres de votre équipe?

Oui / Non

Si oui, lesquelles ?

5. Et votre gestion des ressources humaines ?

Dans votre structure, un.e membre est-il-elle en charge de la gestion des ressources humaines ? Oui / Non

Quels sont les outils RH que vous utilisez au sein de votre équipe ?

- Formalisation d'une démarche de recrutement : Oui / Non
- Fiche de poste : Oui / Non
- Entretien annuel : Oui / Non
- Plan de formation : Oui / Non
- Fiches-temps : Oui / Non
- Autre : _____
- Précisez : _____

Sur les deux dernières années, qui a accédé à la formation ?
(renseigner les effectifs de votre équipe selon le sexe et la situation)

		Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de salarié.e.s ayant accédé à la formation				
Pour quels motifs ?	S'adapter à son poste			
	Progresser dans sa carrière			
	Se reconverter			
TOTAL				

Selon vous, quels critères permettent d'évoluer professionnellement ?

Par exemple : le niveau de qualification, la disponibilité les soirs et/ou les week-end, etc.

Quels critères peuvent être des freins ?

Le déroulement des carrières des hommes et des femmes est-il impacté différemment ? Oui / Non

Si oui, quelles en sont les causes ?

Est-ce que les critères listés ci-dessus peuvent en être la cause ?

Est-ce que dans votre équipe, la conduite de la carrière professionnelle implique ou a impliqué des choix concernant la vie personnelle et familiale ?

	Pour les hommes en général	Pour les femmes en général
Avoir ou non des enfants	Oui / Non	Oui / Non
Retarder l'arrivée du ou des enfants	Oui / Non	Oui / Non
Réduire les activités hors champ professionnel	Oui / Non	Oui / Non
Réduire les engagements associatifs hors champ professionnel	Oui / Non	Oui / Non
Autres...	Renseigner un commentaire : _____	Renseigner un commentaire : _____

> Avez-vous mis en place des actions en faveur de l'égalité H/F au sein de votre structure ?

Peut-être avez-vous déjà agi pour favoriser l'égalité femmes-hommes dans votre structure ?

Vous pouvez faire le point sur ce qui a pu être mis en place, ou même simplement prévu même si cela n'a pas été réalisé.

L'égalité professionnelle a-t-elle déjà été abordée lors d'une réunion d'équipe ou lors d'un temps fort de la structure (AG, CA, évènement, formation des bénévoles ...) ?

Avez-vous mis en place des actions pour renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

Oui / Non

Si oui, lesquelles ?

Lutter contre les stéréotypes : Oui / Non. Si oui, comment ?

Favoriser l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle : Oui / Non. Si oui, comment ?

Concernant la gestion des carrières : Oui / Non. Si oui, comment ?

La programmation : Oui / Non. Si oui, comment ?

Autres :

Avez-vous constaté des résultats positifs? Oui / Non
Si oui, lesquels ?

Suite à ce diagnostic, identifiez-vous des points que vous aimeriez travailler en particulier ?

Le temps de la recherche de solutions

> Des fiches pratiques, des liens

Chacune, chacun d'entre vous peut être force de proposition. Vous pouvez aussi vous appuyer sur l'expérience d'autres structures. Pour vous accompagner, vous pouvez consulter les fiches pratiques conçues dans le cadre du projet Épiscène.

Vous souhaitez aller plus loin ?

Contactez le cluster MA Sphère pour des informations, des ressources ou un accompagnement aux changements des pratiques de votre structure.

Le projet Épiscène a sollicité des aides financières du Fonds Social Européen pour vous accompagner durablement et gratuitement dans vos démarches.

Votre contact : Jean François Herrgott, coordinateur du projet Épiscène
egalite@ma-sphere.eu

L'étape indispensable du suivi

Votre démarche aura de la valeur si vous allez au bout, jusqu'à la mise en place de solutions. Il n'est pas toujours facile de trouver les solutions adaptées, parfois la réalité rend les meilleures idées inefficaces. Donc, il faut se donner le temps d'adapter des idées et préconisations à la réalité en maintenant une démarche, un esprit de concertation, de collaboration, et d'écoute du point de vue de chacune.e.

Vous pouvez par exemple :

- Vous donner une durée de mise en test de chaque solution,
- Vous dire que, durant cette période, chacun.e repère ce qui fonctionne bien, et ce qui pose problème,
- Vous fixer une date butoir et une réunion pendant laquelle vous partagerez ce que chacun.e a noté pour faire évoluer la solution. Et peut-être que ce sera « bon du premier coup ».

De nombreux partenaires institutionnels et de terrain, contribuent et participent, avec les professionnel.le.s, au développement d'Episcène.

Épiscène est porté par MA Sphère.



MA
SPHERE

MA Sphère est le cluster des industries culturelles et créatives en Occitanie.

Créé en 2012, MA Sphère est le cluster culturel et créatif de la métropole toulousaine. C'est le premier cluster culturel et créatif sur l'ensemble de la région Occitanie.

Nos missions

- Accompagner le développement des adhérent.e.s
- Favoriser la coopération et la mutualisation
- Accroître la capacité d'innovation sociale et technologique
- Soutenir les modèles économiques collaboratifs, responsables et vertueux
- Représenter et promouvoir l'entrepreneuriat culturel et ses acteurs et actrices
- Structurer les industries culturelles à l'échelle métropolitaine et régionale
- Contribuer à l'attractivité du territoire pour les entreprises de ces filières porteuses de croissance et d'emploi
- Participer au rayonnement de Toulouse comme métropole créative et à l'attractivité du territoire régional

Nos activités

- Mutualisation d'espaces de travail
- Conseil et accompagnement
- Conduite de projets collaboratifs
- Organisation d'événements professionnels
- Prestations de services créatifs
- Mise en réseaux avec les filières économiques connexes, la recherche et l'Université

Notre équipe:

Laure Atteia, chargée de projet Égalité

Yasmine Carlet, chargée de développement MA Sphère

Aurélien Ribeiro Da Cruz, chargée de communication

Raphaël Thirouin, graphiste

Partenaires financiers

LE FONDS SOCIAL EUROPÉEN

www.fse.gouv.fr

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme national opérationnel « Emploi et Inclusion » 2014-2020.



DRDFE OCCITANIE

Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité

www.prefectures-regions.gouv.fr/occitanie/Region-et-institutions/L-action-de-l-Etat/Droits-des-femmes-egalite

LA RÉGION OCCITANIE

www.laregion.fr



Partenaires opérationnels

HÉLÈNE CETTOLO

Sociologue, consultante

<http://www.certop.cnrs.fr/CETTOLO-Helene>

Riche de plus de 10 ans d'expérience dans le secteur privé et le montage de projets de développement local, elle met ses compétences au service de processus de changement. Ses expériences l'ont conduit à s'engager d'abord au service du développement culturel (en particulier pour l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique culturelle de territoire), elle s'investit aujourd'hui dans des missions relatives à l'égalité professionnelle et aux politiques sociales (emploi, citoyenneté...). Sa formation de sociologue lui permet d'intégrer la dimension du genre dans l'accompagnement des politiques publiques.

ARTEMISIA

www.artemisia-egalite.com



Artemisia est un bureau d'étude et un organisme de formation agréé spécialisé sur la promotion de l'égalité femmes/hommes, filles/garçons à tous les âges de la vie. Des professionnels issus principalement du Master professionnel « Genre, Égalité et Politiques Sociales » composent l'équipe d'intervention d'Artemisia et apportent leurs expertises et savoir-faire afin de mener à bien des projets innovants en faveur de l'égalité hommes/femmes.

RÉSEAU EN SCÈNE LANGUEDOC-ROUSSILLON

Projet Madeleine H/F

https://www.reseauenscene.fr/article_madeleine-h-f.html



Le projet Madeleine H/F, soutenu par le Fonds Social Européen, est un projet de promotion d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans les métiers de la culture. Inauguré avec l'accueil, en septembre 2015, du réseau international de femmes artistes Magdalena Project, le projet court jusqu'en 2017 et se déploie sur cette période au travers de multiples actions d'observation, de sensibilisation, de formation, de rencontres et conférences et de la mise en lumière de projets artistiques portés par des femmes.

MOUVEMENT HF



www.hfmidipy.org

www.mouvement-hf.org/les-hf-en-regions/hf-midi-pyrenees

Le Mouvement HF réclame l'égalité réelle entre femmes et hommes aux postes de responsabilité, dans l'attribution des subventions, dans les programmations, dans les instances de décisions et de nominations. Le Mouvement HF propose une initiative concrète qui permet aux acteurs culturels de différentes régions de s'engager à mettre en pratique les principes d'égalité hommes-femmes : les Saisons Égalité hommes-femmes dans les arts et la culture.

ARACT

occitanie.aract.fr



L'ARACT est l'action régionale de l'Anact (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) et est administrée de manière paritaire par des représentants régionaux, des syndicats d'employeurs et de salariés. Elle conduit des actions visant à agir sur les éléments déterminants des conditions de travail, notamment l'organisation du travail et les relations professionnelles en vue de leur amélioration. Ses domaines d'intervention sont la promotion de la santé au travail et de la qualité de vie au travail, la prévention des risques professionnels, le développement des compétences tout au long de la vie professionnelle et l'égalité professionnelle.

SIMPLON.CO

le numérique au service de l'emploi

<https://simplon.co>



Simplon.co, organisme de formation, Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale (SAS ESUS), labellisée French Tech, La France S'Engage et Grande École du Numérique, est le premier réseau de fabriques du numérique de France.

Simplon.co propose des formations qualifiantes, gratuites et intensives aux métiers en tension du numérique, destinées à des demandeurs d'emploi des quartiers populaires, des milieux ruraux et d'Outre Mer avec un objectif de parité femmes/hommes. Sa vocation est le sourcing de talents, leur formation et leur insertion vers l'emploi, en étroite coordination avec les employeurs et les branches professionnelles, les territoires et les acteurs et actrices de l'emploi et de la formation.

episcène

egalite@ma-sphere.eu
06 60 15 85 78

MA Sphère
17 rue Valentin
31400 Toulouse

Adresse de correspondance :
LE METRONUM
Rond-point Madame de Mondonville
31200 Toulouse

www.ma-sphere.eu
www.facebook.com/maspheretoulouse



Ce projet est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020