



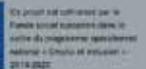
L'égalité professionnelle femmes-hommes

dans le secteur culturel en Languedoc-Roussillon

Étude Madeleine H/F

Synthèse - Juin 2017

Le projet Madeleine H/F est cofinancé par l'Union européenne (FSE), dans le cadre du programme opérationnel national Emploi et inclusion en Métropole 2014-2020 et par le Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes.





Page 1

Analyser les inégalités : pourquoi, comment ?

Page 2

La mixité de l'emploi culturel

Page 6

Les écarts de rémunération

Page 8

Les conditions de travail

Page 12

La répartition du pouvoir

Page 14

L'accès aux financements

Page 15

La diffusion des œuvres

Page 18

Agir ensemble pour l'égalité

Page 21

Méthodologie

Analyser les inégalités : pourquoi, comment ?

Si les inégalités entre les femmes et les hommes sont, depuis longtemps, l'enjeu de luttes politiques et d'analyses sociologiques, la question s'est posée tardivement dans le secteur culturel. Après la parution, en 2006, d'un premier rapport, mettant en évidence l'ampleur des inégalités d'accès au pouvoir et aux programmations¹, la problématique apparaît progressivement dans le secteur : des professionnel-le-s se regroupent au sein des « Mouvements HF » et militent pour l'égalité entre femmes et hommes, et plusieurs institutions nationales commencent à mesurer les inégalités (Ministère de la culture, CNC, SACD...), sans pour autant qu'une évolution significative ne soit observée à ce jour.

En Languedoc-Roussillon², le projet **Madeleine H/F**³ est lancé en 2015, porté par l'association Réseau en scène Languedoc-Roussillon, en partenariat avec le Mouvement HF LR, Languedoc-Roussillon livre et lecture, Languedoc-Roussillon Cinéma et le Frac Occitanie Montpellier, et soutenu par le Fonds Social Européen, pour promouvoir une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans les métiers de la culture, à travers l'observation, la formation et la construction d'une charte régionale. Un premier état des lieux quantitatif de l'égalité femmes-hommes dans le spectacle vivant et l'audiovisuel est commandé par le Mouvement HF LR, et réalisé en 2015 par Aurélien Djakouane⁴. La présente étude actualise cet état des lieux, et l'élargit aux secteurs des arts plastiques et visuels, du livre et de la lecture publique, ainsi qu'à de nouveaux axes de recherche, et à un spectre plus large de structures, dont les associations de taille modeste, peu étudiées auparavant.

Pourquoi mesurer des inégalités ? L'évocation des problématiques d'inégalités entre femmes et hommes déclenche un certain nombre de réactions courantes qui freinent leur prise en charge (voir ci-contre). Face à ces représentations favorisant le statu-quo, l'analyse des inégalités permet de les rendre visibles, mesurables et explicables, donc potentiellement transformables – à travers la mobilisation des outils statistiques, qui peut faire apparaître à l'échelle du secteur des réalités invisibles ou partielles à l'échelle des structures, et celle de l'analyse sociologique, qui aide à comprendre comment les rapports sociaux de genre contribuent à la reproduction structurelle des représentations, des hiérarchies, et des inégalités matérielles.

Quelles sont les différentes dimensions des inégalités ? On résume parfois les inégalités femmes-hommes dans le secteur culturel à trois dimensions : « prestige, pouvoir, pognon » – inégalités d'accès aux programmations et à la reconnaissance artistique ou professionnelle, inégalités d'accès aux postes à responsabilité, inégalités de revenus et d'accès aux financements. Outre ces dimensions centrales, la présente étude s'intéresse également à d'autres aspects des inégalités : sexisme au travail, impacts des inégalités dans la sphère privée sur les inégalités professionnelles, inégalités de reconnaissance, répartition des tâches informelles, partage et statut de la parole... Au-delà des constats, des propositions d'actions pour réduire les inégalités ont aussi été recensées, à destination des structures culturelles et des institutions publiques.

Comment mesurer les inégalités ? L'enquête, menée en 2017, a mobilisé différents outils quantitatifs et qualitatifs : questionnaire aux structures culturelles, décomptes et récoltes de données auprès d'échantillons de structures et d'institutions, entretiens et récoltes de témoignages, exploitation des données existantes... La sélection des constats présentés ne prétend pas à l'exhaustivité ni à la neutralité, mais vise à mettre en lumière les inégalités les plus problématiques ; leur interprétation doit s'effectuer au regard des échantillons sur lesquels ils sont basés (cf. Méthodologie).



« Il n'y a pas d'inégalités. »
DÉNI GLOBAL



« Il y a des inégalités, mais pas dans ma structure. »
DÉNI LOCAL



« Ça a déjà bien avancé. »
MINIMISATION



« C'est un problème de personnes. »
INDIVIDUALISATION



« Les femmes sont comme ça. »
NATURALISATION



« On ne peut rien y faire. »
RÉSIGNATION



« On ne sait pas comment agir. »
INCOMPÉTENCE

L'emploi culturel en Languedoc-Roussillon⁵

2 700 établissements privés, le plus souvent des structures associatives et de petite taille (85 % emploient moins de 5 salarié-e-s) 27 500 salarié-e-s et plus de 31 500 emplois, dont plus de la moitié relève du spectacle vivant / Trois profils : salarié-e-s occupant des emplois stables et pérennes (édition, patrimoine) ; salarié-e-s cumulant plusieurs contrats dans une même année (spectacle, audiovisuel) ; salarié-e-s occasionnel-le-s et saisonnier-ère-s qui effectuent l'essentiel de leur activité dans un autre secteur.

« Genre » et dichotomie « H/F »

La bi-catégorisation sexuelle des individus, dont résultent les catégories « femmes » et « hommes », fait l'objet de nombreux débats, en philosophie, en sociologie, comme en épistémologie ou en biologie. Ces catégories sont ici employées pour rendre compte de « rapports sociaux de genre », c'est-à-dire, non de catégories qui existeraient en elles-mêmes de manière naturelle et immuable, mais de catégories relationnelles socialement construites dans le cadre d'un rapport de pouvoir structurant, auxquelles se réfèrent les individus, les groupes et les institutions⁶.

Étude réalisée par Félix Dupin-Meynard et Barbara Goffinet, chargé-e-s d'études en sciences sociales.

Remerciements à toute l'équipe de Réseau en scène Languedoc-Roussillon et tout particulièrement à Julie Josserand ; aux partenaires du projet Madeleine H/F (Mouvement HF Languedoc-Roussillon, Languedoc-Roussillon livre et lecture, Languedoc-Roussillon Cinéma, Frac Occitanie Montpellier) et à la direction de la culture et du patrimoine de la Région Occitanie / Pyrénées-Méditerranée, pour leur soutien et leur implication ; à Artemisia, Emmanuel Négrier, Aurélien Djakouane, Riad Boukari, Lucile Thiers, Élodie Dombre, Nina Faure, Camille Héaumé, Isabelle Meynard, Thomas Rongier, pour leurs conseils ou contributions ; à toutes les structures qui ont répondu au questionnaire ou nous ont transmis des données ; à toutes les personnes qui ont accepté un entretien.

1 Reine Prat, *Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité*, Mission Égalités, 2006

2 Cette étude porte sur le territoire de l'ex Région Languedoc-Roussillon car le financement du projet Madeleine H/F par le FSE a été attribué avant la fusion des régions et reste circonscrit à ce périmètre.

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

4 Aurélien Djakouane, *1er état des lieux de l'égalité hommes-femmes dans le secteur culturel en Languedoc-Roussillon*, Mouvement HF LR, 2015

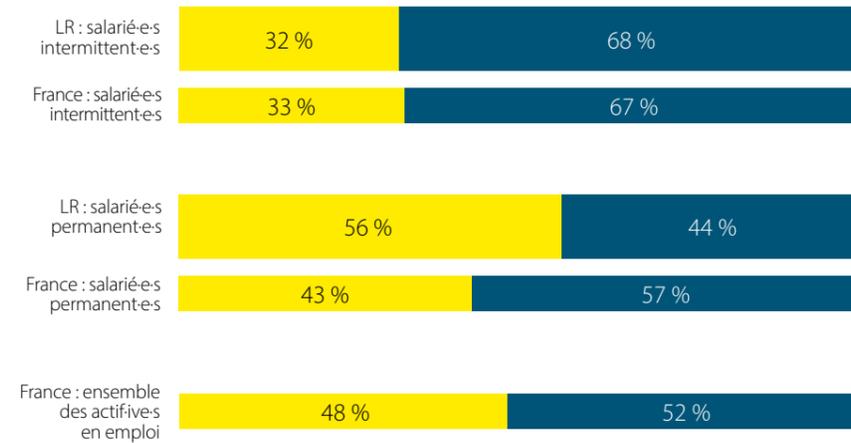
5 *Les salariés du secteur culturel privé en Languedoc-Roussillon*, INSEE, 2008

6 Pour un résumé détaillé des analyses et débats sur les catégories de genre et de sexe, voir notamment : Elsa Dorlin, *Sexe, genre et sexualités*, PUF, 2008 ; Anne Fausto-Sterling, *Corps en tous genres : la dualité des sexes à l'épreuve de la science*, La Découverte, 2012 ; Laure Bereni, Sébastien Chauvin, Alexandre Jaunait et Anne Revillard, *Introduction aux études sur le genre*, De Boeck, 2012

UNE FÉMINISATION RELATIVE DES PROFESSIONS CULTURELLES

Davantage de femmes parmi les permanent·e·s que parmi les intermittent·e·s

SECTEUR CULTUREL

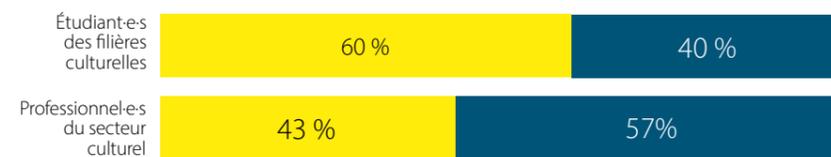


Sources : DEPS ; Madeleine H/F

« La sphère des activités rémunérées serait-elle l'exception qui confirme la règle d'un univers massivement investi par les femmes ?⁷ »

Le constat d'une féminisation des professions culturelles est à relativiser : d'une part au regard de la surreprésentation féminine de la fréquentation des équipements culturels et des pratiques artistiques et culturelles en amateur, qui tend à s'amplifier continûment⁸, d'autre part au regard de la surreprésentation féminine dans les formations artistiques et culturelles à visée professionnelle.

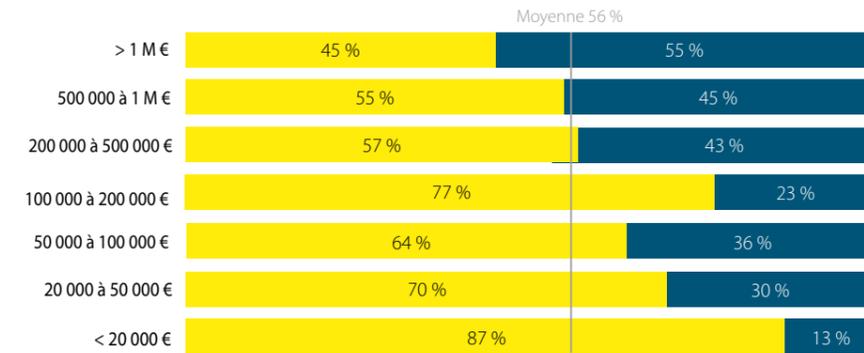
Les femmes majoritaires parmi les étudiant·e·s, minoritaires parmi les professionnel·e·s



Sources : DEPS ; Observatoire de l'égalité

UNE FÉMINISATION VARIABLE EN FONCTION DES TYPES DE STRUCTURES ET DES DOMAINES ARTISTIQUES

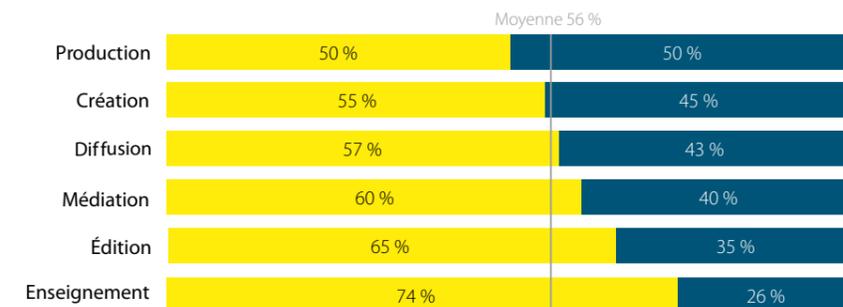
Davantage de femmes dans les structures les moins dotées



Source : Madeleine H/F (salarié·e·s permanent·e·s)

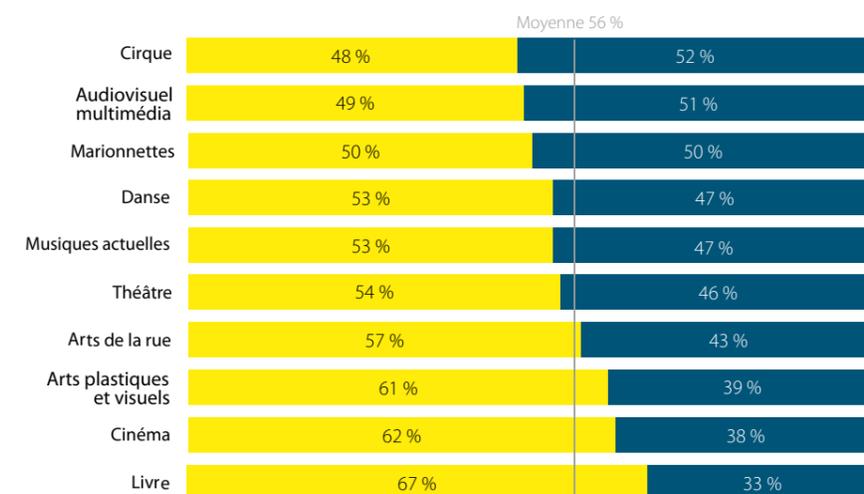
La surreprésentation des femmes dans les structures les moins dotées constitue l'un des facteurs explicatifs des inégalités salariales et des inégalités de prestige constatées à l'échelle du secteur.

Féminisation de l'emploi et types d'activités des structures



Source : Madeleine H/F (salarié·e·s permanent·e·s)

Féminisation de l'emploi et domaines artistiques



Source : Madeleine H/F (salarié·e·s permanent·e·s)

7 Marie Gouyon, Frédérique Patureau, Gwendoline Volat, *La lente féminisation des professions culturelles*, DEPS, 2016
8 Olivier Donnat, *La féminisation des pratiques culturelles*, Paris, Ministère de la Culture et de la Communication, DEPS, 2005

Quelques chiffres

LIVRE

38 %
d'autrices

en Languedoc-Roussillon. Forte spécialisation genrée des publications par genres littéraires.

CINÉMA

21 %
des films

agréés sont réalisés par des femmes en France⁹. LR : 44 % des intermittent·e·s du secteur sont des femmes¹⁰. Forte spécialisation genrée par métiers.

THÉÂTRE

47 %
des artistes

professionnel·le·s de l'art dramatique sont des femmes en France¹¹.

MUSIQUE

21 % d'instrumentistes 45 % de chanteuses

Occitanie : 85 % des membres de la SACEM sont des hommes.

ARTS PLASTIQUES ET VISUELS

64 %
d'étudiantes
(France)

47 %
de professionnelles
(France)

43 %
d'artistes
plasticiennes¹²
(France)

DANSE

62 %
des artistes

professionnel·le·s de l'art chorégraphique sont des femmes en France¹³.

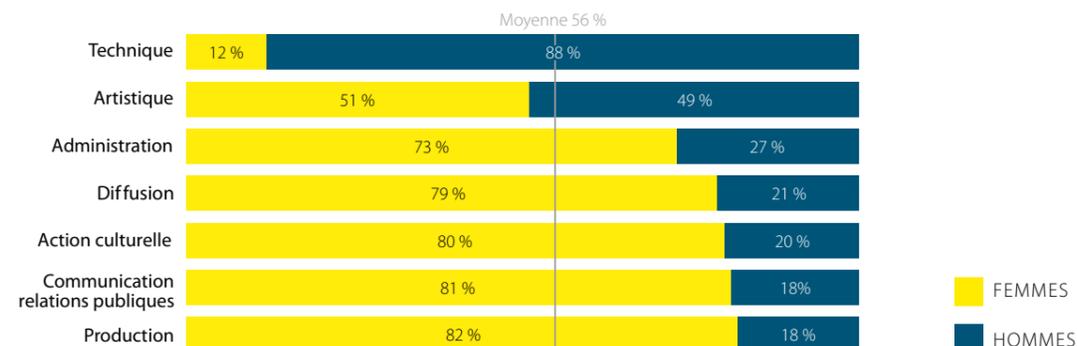
INTERMITTENT·E·S DU SPECTACLE

25 % des technicien·ne·s 36 % des artistes¹⁴

sont des femmes en France. 35 % de femmes parmi les cadres de la production et de la programmation. Languedoc-Roussillon : moins de 30 % de femmes dans les secteurs des musiques actuelles et du cirque ; entre 30 et 40 % dans les secteurs du théâtre, des arts de la rue et de la danse.

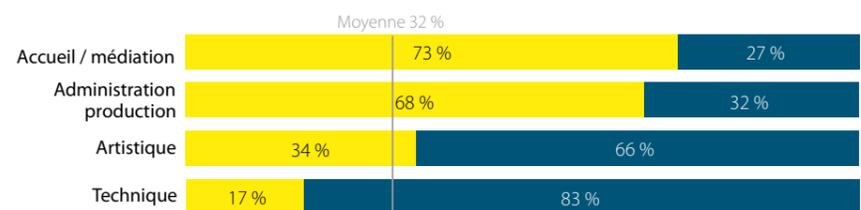
L'ADMINISTRATION ET LA PRODUCTION FORTEMENT FÉMINISÉES, LES FILIÈRES ARTISTIQUES ET TECHNIQUES PLUS MASCULINES

Mixité des filières de métiers : les salarié·e·s permanent·e·s



Source : Madeleine H/F

Mixité des filières de métiers : les salarié·e·s ponctuel·le·s



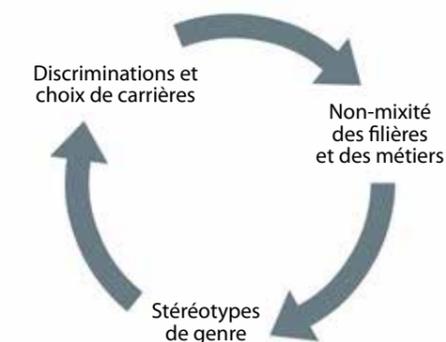
Source : Madeleine H/F

La prophétie auto-réalisatrice des stéréotypes de genre

Pourquoi les étudiants intègrent davantage le secteur professionnel que les étudiantes ? Pourquoi les métiers de la technique sont-ils si masculins, ceux de l'administration si féminins ?

Les stéréotypes de genre¹⁵ reproduisent la division genrée du travail, qui elle-même contribue à reproduire les stéréotypes de genre. En effet, les croyances en l'existence de métiers, d'appétences ou de compétences supposées « féminines » ou « masculines » influencent d'une part **les choix de carrières ou de pratiques artistiques** (mécanisme « d'ajustement des espérances aux chances¹⁶ », produisant des vocations, ambitions et « auto-censures » différenciées entre les sexes), et d'autre part **les choix de recrutement** (mécanismes de discrimination à l'embauche en raison du sexe) ; la ségrégation horizontale du travail entre femmes et hommes qui en résulte, perçue comme « naturelle », agit comme une confirmation des représentations genrées et vient les renforcer.

On constate que **la division genrée du travail et les inégalités économiques et symboliques sont étroitement liées** : dans la plupart des professions et des pratiques artistiques, la féminisation de l'emploi va de pair avec une dévalorisation sociale et salariale des métiers – sans pour autant que le débat ne soit tranché sur l'ordre des causes et des conséquences¹⁷.



9 La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle, CNC, 2017

10 Languedoc-Roussillon Cinéma

11 Rapport de branche 2016 des entreprises artistiques et culturelles, Audiens, 2017

12 Observatoire 2017 de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, DEPS, 2017

13 Rapport de branche, Audiens, ibid.

14 Observatoire 2017 de l'égalité, DEPS, ibid.

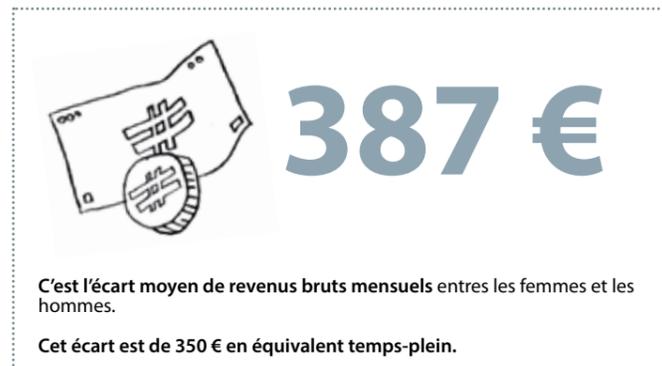
15 Croyances relatives aux caractéristiques des groupes sociaux et des individus qui les composent, acquises et intériorisées au cours des socialisations primaires et secondaires

16 Pierre Bourdieu, Sociologie générale, vol. 2. Cours au Collège de France, Raisons d'Agir, 2016

17 Danièle Kergoat, Rapports sociaux et division du travail entre les sexes, in Femmes, genre et sociétés, La Découverte, 2005



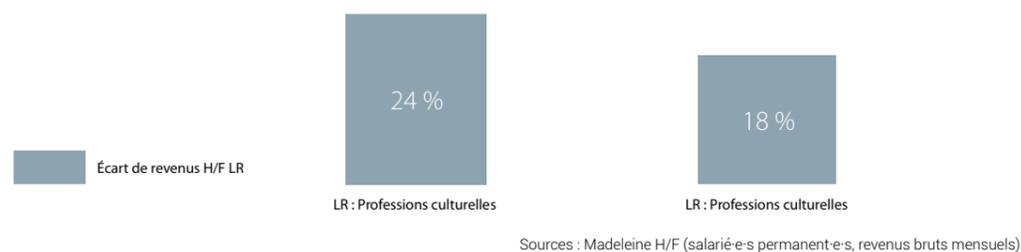
DES INÉGALITÉS DE REVENUS CONSÉQUENTES



Les hommes gagnent en moyenne :

24 % de plus que les femmes tous temps de travail confondus

18 % de plus que les femmes pour un même temps de travail



De 24 % à 18 %, les différences de temps de travail entre hommes et femmes n'expliquent qu'un quart des inégalités salariales. D'autres facteurs sont donc à prendre en compte : inégal accès aux postes et aux statuts les plus valorisés, surreprésentation des femmes dans les structures les moins dotées et les professions les moins rémunérées, inégalités salariales à poste équivalent...

Dans quel sens mesurer les inégalités hommes-femmes ?

Si les hommes gagnent 100 € et les femmes 81,4 € (différence de 18,6 €), comment mesurer l'écart de rémunération ?

- Méthode 1 : $18,6/100 = 18,6\%$: « les femmes gagnent 18,6 % de moins que les hommes »
- Méthode 2 : $18,6/81,4 = 23\%$: « les hommes gagnent 23 % de plus que les femmes »

Aucune de ces deux méthodes n'est plus « juste » ou meilleure, mais il est frappant de constater que celle qui aboutit au chiffre le plus faible s'est imposée dans le débat public¹⁸. Les données présentées dans cette étude sont calculées selon la 2^e méthode.

Écart de revenu total : inégalités de revenus tous temps de travail confondus (inégalités de richesse)

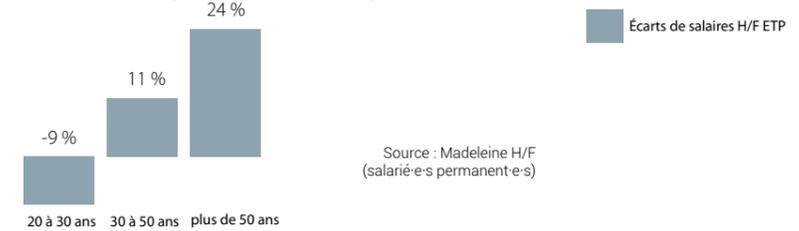
Écart de revenu équivalent temps-plein (ETP) : inégalités de rémunération pour un même temps de travail (écart souvent moindre en raison du taux supérieur de femmes à temps partiels).



18 Les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes, état des lieux, Observatoire des inégalités, 2017

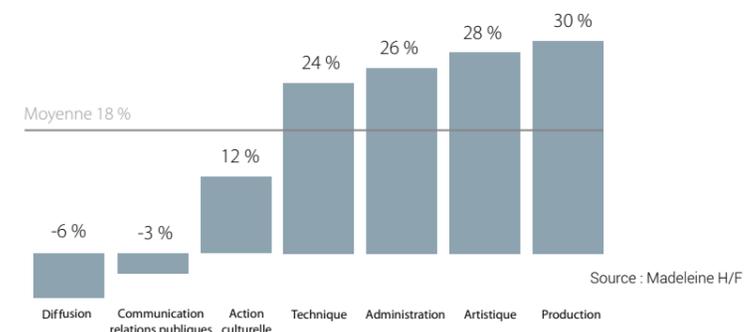
DES INÉGALITÉS VARIABLES : ÂGES, FILIÈRES ET DOMAINES ARTISTIQUES

Des écarts de salaires qui augmentent avec l'âge

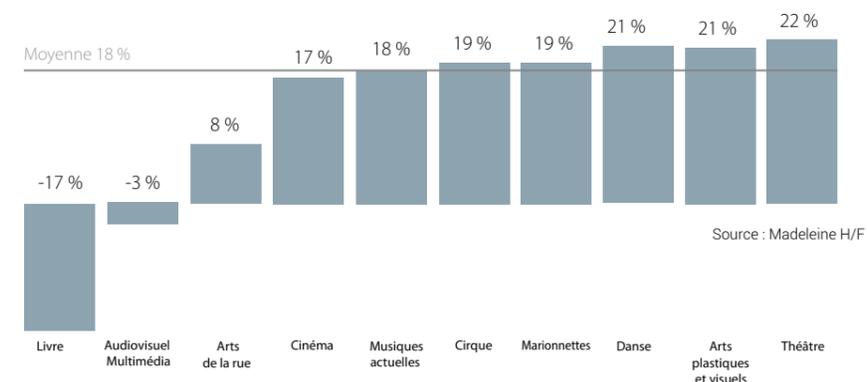


La croissance des écarts de revenus avec l'âge et l'ancienneté est la conséquence du moindre accès des femmes aux emplois et statuts les mieux rémunérés et aux augmentations de salaires, tout au long des carrières. En dessous de 30 ans, l'écart de revenus est en faveur des femmes, ce qui s'explique par le moindre taux de femmes à temps partiel dans cette tranche d'âge, et par les rémunérations qui y sont plus proches du salaire minimum, donc des variations moins importantes des niveaux de salaires.

Des écarts de revenus variables en fonction des filières d'emploi



Des écarts de salaires variables en fonction des domaines artistiques



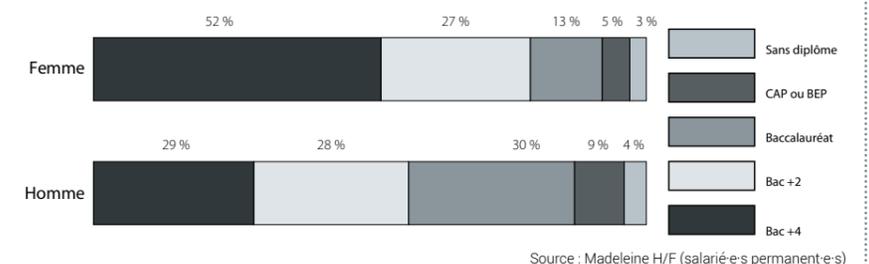
Ségrégation professionnelle et écarts de salaires

Les écarts salariaux à l'intérieur d'une même profession représentent globalement les trois quarts de l'inégalité salariale femmes-hommes : dans chaque métier, les femmes se trouvent plus souvent que les hommes au bas de l'échelle des salaires et ont plus difficilement accès aux emplois les mieux rémunérés.

Mais les inégalités salariales tiennent aussi au fait que **les femmes sont davantage employées que les hommes dans les métiers et les filières les moins rémunératrices**. Ainsi, le salaire horaire moyen des métiers majoritairement « féminins » est inférieur de près de 19 % à celui des métiers majoritairement « masculins »¹⁹.

Les femmes plus qualifiées que les hommes

Les femmes sont plus qualifiées que les hommes, quelles que soient les catégories socio-professionnelles concernées. Cette variable ne permet donc pas d'expliquer les inégalités salariales ; bien au contraire, elle les rend d'autant moins justifiables.



19 Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes, DARES, 2015

Les conditions de travail

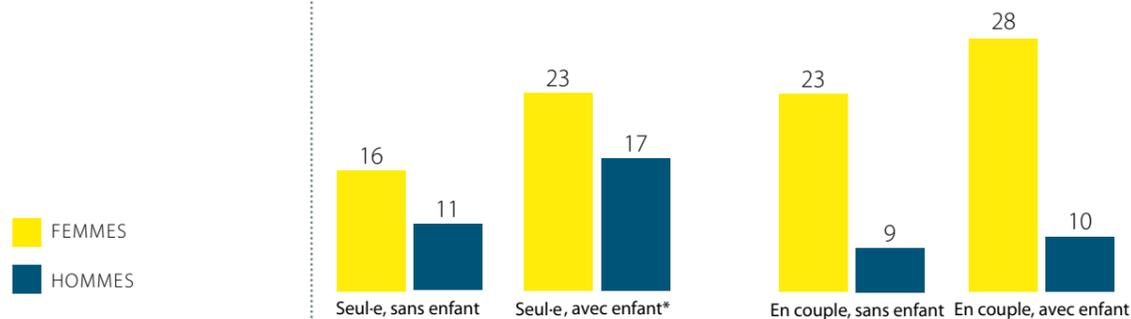
DES INÉGALITÉS PRIVÉES AUX INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES

Le secteur professionnel n'est pas une île isolée des rapports sociaux de genre, et notamment dans la sphère privée : les représentations genrées, comme les inégalités de partage du travail domestique, contribuent au renforcement des inégalités professionnelles. Ces inégalités incitent notamment les femmes au temps partiel, qui s'avère coûteux en baisse de revenus, et souvent en intensité de travail ; mais aussi les défavorisent dans l'avancement de leurs carrières et affectent leurs conditions de travail (niveaux de stress, disponibilité extra-professionnelle...).

Le partage inégal du travail domestique

Si les femmes sont de plus en plus nombreuses à travailler, elles continuent parallèlement à gérer la majeure partie des tâches domestiques et éducatives. Dans un couple hétérosexuel, le temps quotidien consacré aux tâches domestiques est estimé à 3h26 pour les femmes et 2h00 pour les hommes²⁰. Pour les parents, l'inégalité se creuse entre hommes et femmes, jusqu'à 18 heures de travail domestique supplémentaire par semaine pour les femmes en couple avec enfant²¹.

Temps consacré au travail domestique (travail domestique restreint)
(nombre d'heures / semaine)

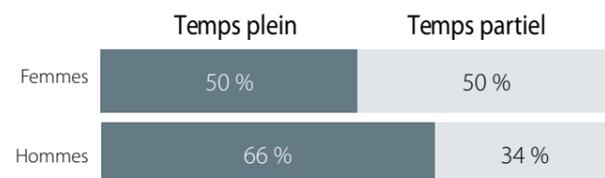


Source : INSEE

Des temps partiels choisis ou subis ?

En France, les deux tiers des salarié-e-s à temps partiel déclarent avoir choisi ce mode de travail « pour concilier vie familiale et professionnelle »²². Un « choix » très majoritairement féminin, en grande partie lié aux difficultés inégales d'articulation des temps de vie professionnelle et privée : on constate notamment que la proportion de femmes à temps partiel augmente fortement avec le nombre d'enfants à charge (de 29 % pour les femmes avec un enfant, à 44 % pour les femmes avec 3 enfants ou plus), à la différence des hommes, pour lesquels le taux reste stable (de 3 % à 5 %).

Les femmes plus souvent à temps partiel que les hommes



Source : Madeleine H/F (salarié-e-s permanent-e-s)

Des particularités de l'emploi culturel qui renforcent les inégalités

Au regard des inégalités constatées dans la sphère privée, plusieurs spécificités des conditions de travail dans les associations et les micro-entreprises culturelles peuvent contribuer au renforcement des inégalités professionnelles²³ :

- importance des horaires atypiques et de l'implication extra-professionnelle (événements, tournées, assemblées générales et réunions en dehors des heures de travail habituelles, entretien des réseaux informels...);
- culture du bénévolat, du présentéisme et de l'irremplaçabilité ; engagement professionnel soutenu, engendré par des modèles économiques précaires et concurrentiels, et des situations de sous-effectifs ;
- manque ou absence de gestion des ressources humaines à même de mieux articuler temps de vie professionnelle et de vie privée.

Ces spécificités peuvent accentuer les difficultés vécues par les femmes dans la gestion conjointe de leurs vies familiales et professionnelles, donc avoir des impacts négatifs sur leurs conditions de travail et leurs vies familiales – ces deux sphères pouvant mutuellement se dégrader. On remarque notamment que le cumul de la « charge mentale²⁴ » liée à la sphère privée et des niveaux de stress impliqués par l'activité professionnelle – certain-e-s parlent d'une « double journée de travail » – expose davantage les femmes que les hommes à des tensions au travail²⁵, et ce d'autant plus pour les femmes ayant des enfants.

« On a plusieurs salariées en temps partiel... pour l'instant, on n'a pas pris en compte les contraintes familiales dans la mise en œuvre de nos activités. On a un besoin évident de travailler en soirée et le week-end, comment on peut faire ? »

LES INÉGALITÉS DE RECONNAISSANCE ET DE LÉGITIMITÉ

Le directeur et la directrice adjointe Certaines inégalités de reconnaissance vont de pair avec la division genrée du travail, attribuant aux femmes des fonctions internes et aux hommes des fonctions externes, comme en témoignent les très nombreux duos directeur / directrice adjointe, metteur en scène / administratrice, producteur / assistante de production... Cette répartition des rôles contribue à l'invisibilisation du travail des femmes, et engendre des inégalités de prestige et d'identification, qui déterminent aussi l'avancement des carrières professionnelles dans le secteur. On constate que de manière informelle, les femmes prennent part à la plupart des décisions stratégiques, mais le plus souvent sans que cette contribution ne soit publiquement reconnue, ni valorisée en termes de statut ou de salaire.

« Mon directeur travaille sur les relations extérieures, le réseau, et moi je suis tournée vers l'intérieur, la gestion d'équipe, l'organisation. (...) Psychologiquement, c'est pas « ma boîte » mais de fait : je porte énormément de choses... sans reconnaissance. »

Inégalités de légitimité et rapports à l'autorité De nombreuses femmes expriment des difficultés à prouver leur légitimité et leur crédibilité, là où elles seraient acquises pour leurs collègues masculins – sentiment parfois renforcé par le comportement de leurs partenaires ou collaborateurs, avec des impacts négatifs sur la confiance en soi. On remarque notamment que la position hiérarchique des femmes qui accèdent à des postes à responsabilité n'est pas toujours respectée par leurs équipes et partenaires. Pour imposer leur autorité face aux résistances, les femmes en position de pouvoir sont souvent amenées à faire plus d'efforts, à être plus autoritaires et à adopter des comportements supposés « masculins » ; elles sont alors perçues comme « hors normes » ou « hors genre » - ce qui peut induire des jugements négatifs sur leur management.

« Si c'est une fille qui s'énervé, on va dire qu'elle fait une crise, si c'est un homme, c'est de l'autorité. »

Partage des tâches informelles On constate que les femmes effectuent la majeure partie du « travail invisible », et notamment les tâches les moins valorisées et les moins épanouissantes, lorsqu'elles ne sont pas formellement réparties (rangement, ménage, courses, vaisselle, prise de note, standard...), souvent sans que ces contributions ne soient reconnues ni prises en compte dans les temps de travail.

« A la fin d'une résidence, le matin du départ, on s'est retrouvé les quatre femmes de l'équipe à nettoyer tout le merdier de tout le monde... Les mecs avaient disparu. »

23 *Légalité professionnelle dans le secteur culturel*, projet Episcène, Ma sphère, 2016

24 La « charge mentale » correspond à la charge cognitive impliquée par la gestion quotidienne des tâches domestiques et éducatives

25 *Les expositions aux risques professionnels sur 15 ans ?*, DARES, 2010



20 *Enquête emploi du temps 2009-2010*, INSEE, 2016

21 *Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010*, INSEE, 2012

22 *Temps partiel « choisi » ou « subi » : des conditions d'emplois contrastées*, DARES, 2013

Partage et statut de la parole Plusieurs études démontrent que les hommes bénéficient d'un temps de parole supérieur à celui des femmes, et leur coupent plus souvent la parole²⁶. La dévalorisation et le manque de reconnaissance des interventions féminines entretiennent un sentiment d'illégitimité ou de manque de crédibilité, qui peut conduire à des comportements d'autocensure et de dépréciation. On remarque aussi que les idées des femmes sont parfois réappropriées par les hommes, les privant de la reconnaissance qui pourrait y être associée.

DU SEXISME ORDINAIRE AU HARCÈLEMENT SEXUEL

« Pourquoi autant de femmes interrogées évoquent « les traditionnelles mains au cul », les « miss » et « ma belle » condescendants en tête de mail professionnels d'inconnus, les « pelotages systématiques de certains », l'impression d'être parfois considérée comme une « décoration souriante » et les « blagues » auxquelles on s'habitue presque, « tellement on en entend souvent », sans pour autant considérer qu'elles évoluent dans un milieu sexiste ? La réponse tient en une phrase : à force d'être banalisé par leur entourage, le sexisme finit par être banalisé par ses victimes. »²⁷

Sexisme banalisé, dénié ou euphémisé En France, les femmes sont cinq fois plus exposées que les hommes aux comportements hostiles à dimension sexiste²⁸ – qui désignent majoritairement des attitudes méprisantes et des dénis de reconnaissance du travail, et ont des répercussions sur le bien-être au travail et l'estime de soi. Au cours de notre enquête, on constate pourtant une difficulté globale, pour les femmes, à se considérer comme victimes d'agissements sexistes ou à les identifier, et pour les hommes, à se reconnaître oppresseurs potentiels ou réels.

Dénonciation difficile La plupart des victimes de comportements sexistes expliquent qu'il est difficile de riposter ou de se défendre spontanément face à un agissement sexiste, en raison de la sidération provoquée par l'agression, de la déstabilisation qu'elle engendre, de son contexte public, ou encore du coût (réel, et/ou supposé) associé à sa dénonciation dans la sphère professionnelle.

Harcèlement et agressions sexuelles De nombreuses professionnelles du secteur culturel font face à des remarques sur leur physique, des situations de harcèlement sexuel, des incitations à « coucher pour réussir », voire à des agressions sexuelles, dans le cadre de leurs relations de travail ; l'abondance des témoignages rendus publics suite à l'affaire Weinstein²⁹ illustre la fréquence de ces comportements. La surreprésentation des hommes aux postes de pouvoir est propice à ces situations et à leur invisibilité : il est d'autant plus difficile de dénoncer un agresseur lorsque la poursuite d'une carrière, le financement d'un projet ou la réputation d'une œuvre dépendent de lui.

« Nous avons été attouchées, rabaissées, harcelées, infantilisées, méprisées, menacées et intimidées par celles et ceux en position de pouvoir et qui contrôlent les moyens, les ressources et les opportunités de notre milieu. Nous avons tenu nos langues, paralysées par ce pouvoir brandi au dessus de nos têtes et leurrées par les promesses d'avancement professionnel et d'accès au monde institutionnel. (...) Nous ne serons plus silencieuses. »³⁰

26 Leaper, Ayres, *A meta-analytic review of gender variations in adults' language use*, Personality and Social Psychology review, 2007
27 Ondine Benetier, *L'industrie musicale, ou le sexisme branché*, Slate.fr, 2016
28 Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils le plus fréquent ? DARES 2016
29 Voir par exemple, dans le secteur du cinéma : http://www.francetvinfo.fr/culture/cinema/affaire-harvey-weinstein/je-lui-ai-dit-que-je-ne-voulais-pas-il-a-continue-enquete-sur-les-harvey-weinstein-du-cinema-francais_2426919.html
30 Lettre ouverte sur le harcèlement sexuel dans monde de l'art, 2017 <http://www.not-surprised.org/french/>

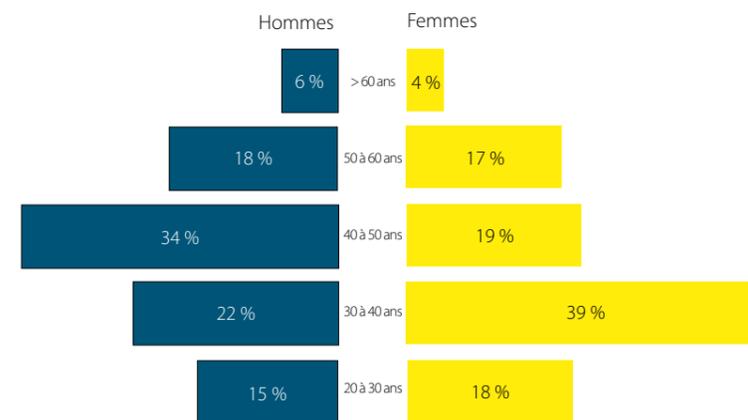
Sexisme au travail ?

« Le sexisme au travail s'entend d'une part, de toute croyance qui conduit à considérer les personnes comme inférieures en raison de leur sexe ou réduites essentiellement à leur dimension sexuelle, et, d'autre part, de tout geste, propos, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraînent des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être. Il inclut des actes allant du plus anodin en apparence (par exemple les blagues ou remarques sexistes) à la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel, le harcèlement sexiste, le harcèlement moral motivé par le sexe de la personne, l'agression sexuelle, la violence physique, le viol. »³¹

Inégalités de carrières et discriminations liées à la maternité

Les femmes rencontrent davantage de difficultés que les hommes pour maintenir leurs carrières au-delà de 40 ans, notamment en raison des enjeux liés à la maternité. Dans le secteur du théâtre, des études soulignent aussi que les carrières des comédiennes sont freinées par des « assignations limitantes³² » à partir d'un certain âge : nombre et diversité des rôles de femmes dans le répertoire, importance de l'apparence physique et du « jeunisme »...

Les carrières des femmes plus courtes que celles des hommes



Source : Madeleine H/F (salarié-e-s permanent-e-s)

Les discriminations à l'embauche ou à l'avancement en raison du sexe sont souvent liées à la maternité ou à sa potentialité. Au niveau national, dans une liste de situations qui feraient obstacle à une embauche, à compétence égale, plus de 80 % des employeur-euse-s considèrent qu'être enceinte est un inconvénient majeur³³. Un tiers des actif-ive-s a déjà été témoin « d'une situation dans laquelle une femme, à son retour de congé de maternité, a vécu un ralentissement de carrière ou n'a pas retrouvé son emploi ». Au cours de notre enquête, plusieurs femmes expliquent reculer leurs choix de maternité par peur que cela n'affecte leurs carrières.

« J'ai été mise au placard car le directeur a vécu ma grossesse comme une trahison. (...) Quand je suis revenue, il ne m'adressait plus la parole, il me faisait des remarques désobligeantes... »

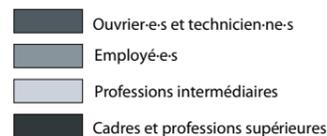


31 *Le sexisme dans le monde du travail*, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2013
32 Raphaëlle Doyon, *Les trajectoires professionnelles des artistes en art dramatique*, HF Île-de-France, 2015
33 *Baromètre Défenseur des droits*, OIT, 2015

La répartition du pouvoir

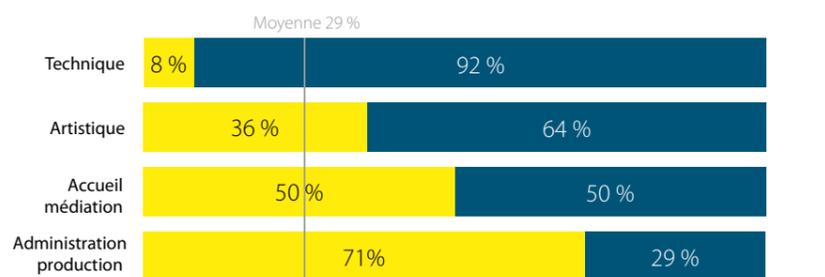
UNE HIÉRARCHIE D'EMPLOIS DÉFAVORABLE AUX FEMMES

Permanent·e·s : les hommes plus souvent cadres, les femmes plus souvent employées



Source : Madeleine H/F

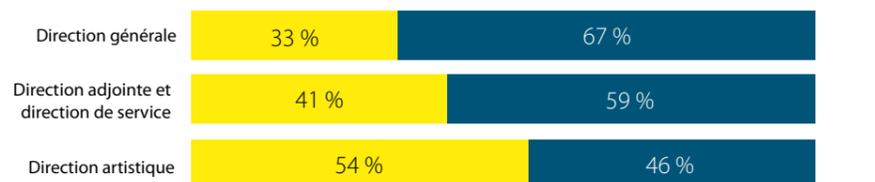
Intermittent·e·s : moins d'un tiers de femmes cadres



Source : Madeleine H/F

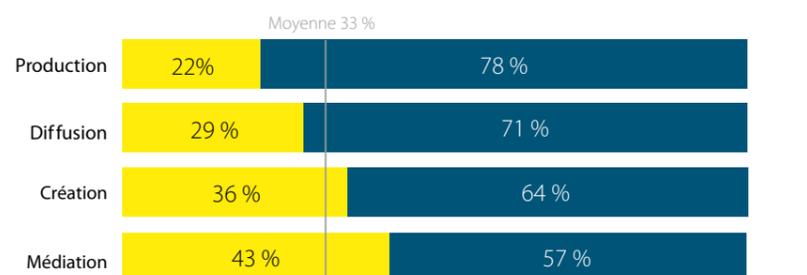
DES STRUCTURES CULTURELLES MAJORITAIREMENT DIRIGÉES PAR LES HOMMES

Seulement un tiers de femmes aux postes de direction générale



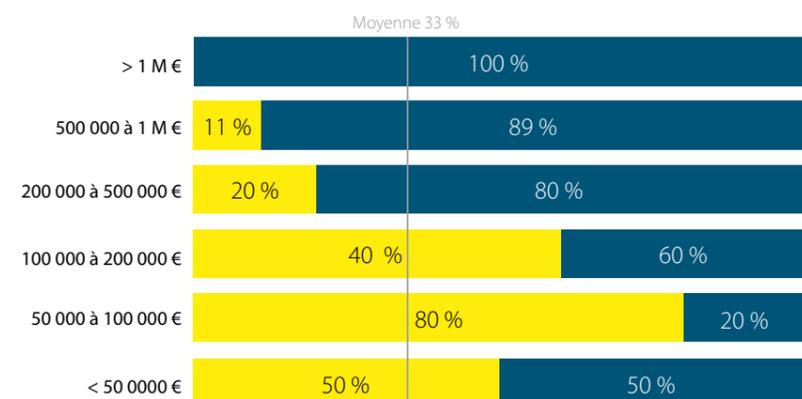
Source : Madeleine H/F

Une part de femmes directrices variable en fonction des types d'activité des structures



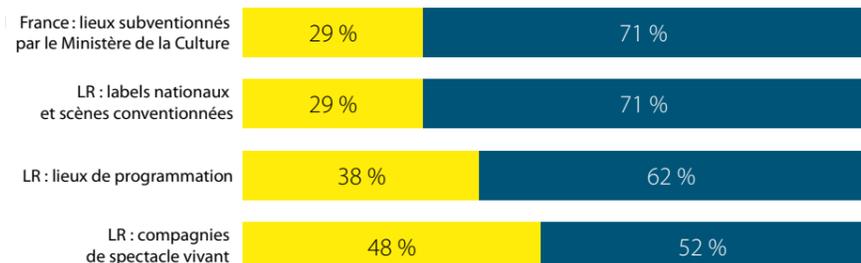
Source : Madeleine H/F

Moins de femmes aux postes de direction générale des structures les plus dotées



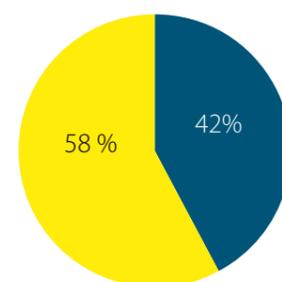
Source : Madeleine H/F

Part des femmes directrices dans les structures du spectacle vivant : comparaison



Sources : HF LR ; Madeleine H/F ; DEPS

Les femmes majoritaires dans les conseils d'administration



Source : Madeleine H/F

On remarque que plus le budget des structures est élevé, moins la part de femmes est importante dans les CA : les femmes sont minoritaires dans les CA des structures ayant un budget supérieur à 500 000 €, et ne représentent plus qu'un tiers des membres des CA au delà d'1 000 000 € de budget.

La persistance du plafond de verre

Si les femmes sont de plus en plus nombreuses parmi les professionnel·le·s du secteur culturel, leur accès aux postes à responsabilité, en termes de statuts comme de postes de direction, reste globalement limité. Pour expliquer la permanence de cette ségrégation verticale, plusieurs facteurs sont mis en avant par les sociologues :

Autocensure et discriminations

L'intériorisation des stéréotypes de genre sur des qualités supposées « masculines » qui seraient requises pour exercer des postes à responsabilités (autorité, charisme, compétitivité...) engendre des mécanismes inconscients de discrimination et/ou d'autocensure des ambitions personnelles³⁴ ;

Cooptation

Les choix de recrutements étant aussi déterminés par des degrés de proximités professionnelle et amicale, les réseaux informels masculins, plus nombreux que les réseaux féminins, tendent à reproduire les inégalités d'accès au pouvoir dans une logique de cooptation inconsciente³⁵ ;

Privilèges masculins

Les hommes disposent beaucoup plus que les femmes d'un soutien conjugal à leurs carrières³⁶ ; les contraintes du travail domestique et de la « charge mentale » qui y est associée pèsent moins sur leurs activités professionnelles, et sont supposées moins grandes par les employeur·euse·s.



34 Esther Duflo, *La femme et le plafond de verre*, Libération, 2006 (référence à deux études anglophones)

35 Brigitte Laloupe, *Les mécanismes psychosociaux du plafond de verre*, Pearson, 2011

36 Catherine Marry, Laure Bereni, Alban Jacquemart, Sophie Pochic, Anne Revillard, *Le plafond de verre et l'état*, Armand Colin, 2017

L'accès aux financements

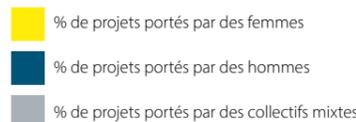
Les financements publics et privés des projets artistiques bénéficient moins aux femmes qu'aux hommes, en nombres comme en montants. Plusieurs études³⁷ soulignent que ces inégalités ont des impacts négatifs sur les conditions de création, et déterminent une partie des inégalités d'accès aux programmations et de revenus.

DES SUBVENTIONS PUBLIQUES MAJORITAIREMENT ATTRIBUÉES À DES PROJETS PORTÉS PAR DES HOMMES³⁸

- Drac Occitanie³⁹ : 49 % des équipes et 35 % des lieux subventionnés sont dirigés par des femmes. On constate une égalité relative des montants moyens de subventions entre hommes et femmes, mais les disparités sont fortes selon les domaines artistiques.
- Département du Gard⁴⁰ : 25 % des structures subventionnées sont dirigées par des femmes. Les montants moyens des subventions versées aux structures dirigées par des hommes et par des femmes sont similaires.
- Réseau en scène Languedoc-Roussillon⁴¹ : les aides aux porteuses de projets représentent 32 % du budget total des aides. L'aide moyenne pour une femme est de 933 €, contre 1273 € pour un homme.

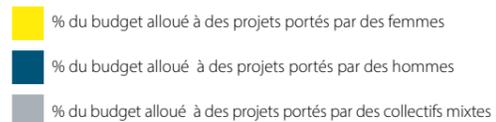
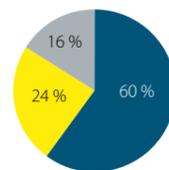
Dans la plupart des institutions publiques locales, on constate que **les commissions d'attribution des aides sont relativement mixtes** – et dans tous les cas, davantage qu'au niveau national.

UNE LARGE MAJORITÉ DES BUDGETS DE PRODUCTION, D'ACQUISITION ET D'ÉDITION BÉNÉFICIENT À DES PROJETS PORTÉS PAR DES HOMMES⁴²



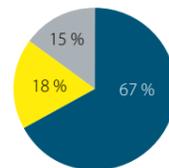
Seulement un quart des projets financés sont portés par des femmes

Source : Madeleine H/F (budgets de production, acquisition, édition)



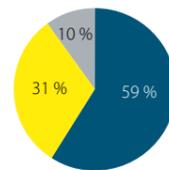
Seulement 15 % des budgets sont alloués à des projets portés par des femmes

Source : Madeleine H/F (budgets de production, acquisition, édition)



Seulement un tiers des aides non financières bénéficient à des projets portés par des femmes

Source : Madeleine H/F (dispositifs d'accompagnements, résidences, mises à disposition d'équipements...)



Montant moyen des apports financiers : 80 % d'écart entre les projets portés par des hommes et ceux portés par des femmes



Source : Madeleine H/F (budgets de production, acquisition, édition)

37 Cécile Hamon, *Mission sur l'égalité femmes-hommes dans le spectacle vivant – constats et propositions d'action*, Ministère de la culture, 2016 ; Raphaëlle Doyon, *Les trajectoires professionnelles des artistes en art dramatique*, HF-Ile-de-France, 2015

38 Concernant les autres institutions interrogées, les données sont indisponibles ou non communiquées

39 Données 2015

40 Calcul effectué sur 110 structures soutenues en 2016, représentant 74 % du total des subventions aux structures culturelles

41 Approche par équipe artistique (cumul des aides directes et indirectes, 2016)

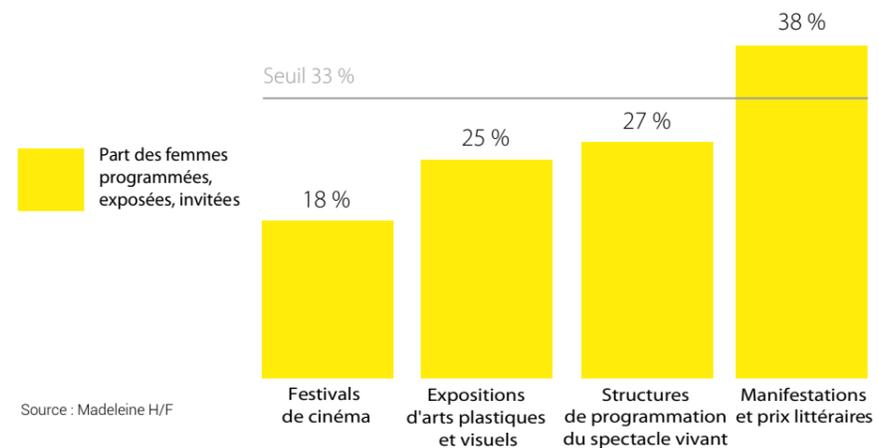
42 Enquête sur un échantillon de structures : maisons d'éditions, structures de production audiovisuelle, structures de production du spectacle vivant, lieux d'exposition en arts plastiques



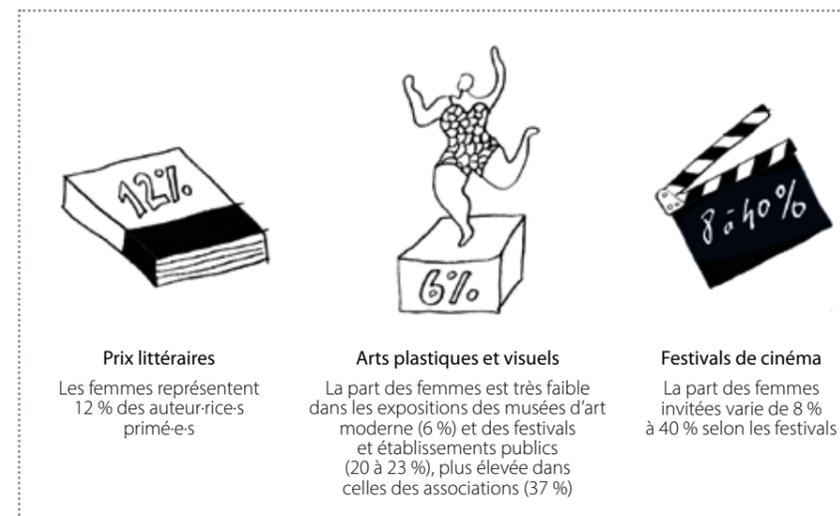
La diffusion des œuvres

Inégalités de diffusion et inégalités de prestige et d'accès aux financements s'entretiennent mutuellement, et contribuent à reproduire une représentation d'un monde de l'art peu féminisé, défavorable aux identifications par les futures générations. On constate qu'en Languedoc-Roussillon, le seuil de 33 % de femmes, « à partir duquel un groupe n'est plus perçu comme minoritaire »⁴³, est rarement atteint dans les programmations, expositions et invitations.

La visibilité des créatrices dans les différents espaces de diffusion

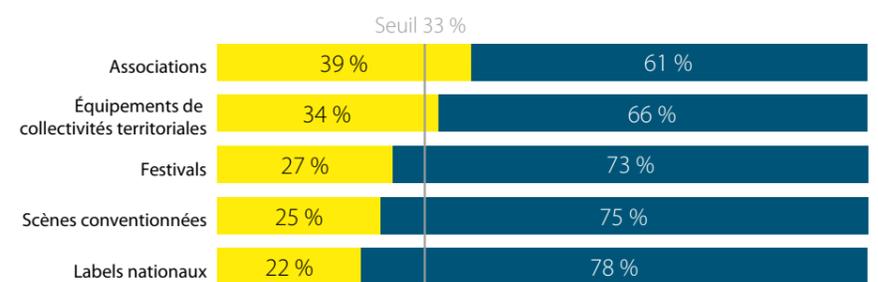


Source : Madeleine H/F



ZOOM SUR LA PROGRAMMATION DU SPECTACLE VIVANT

La présence des femmes est variable en fonction des types de lieux

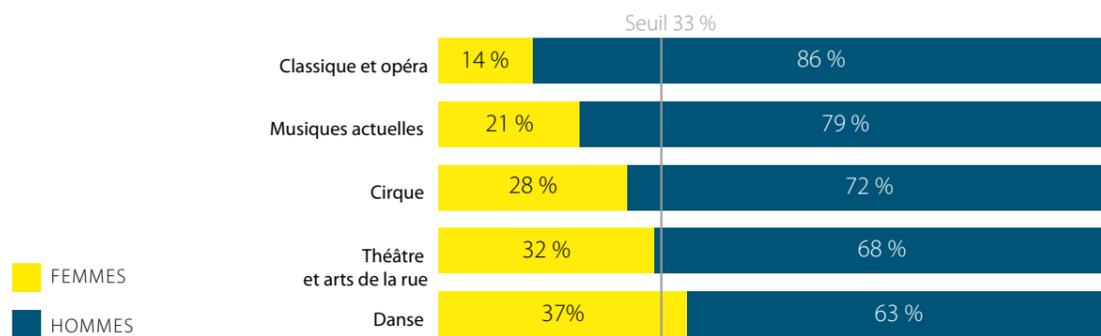


Source : Madeleine H/F

43 Reine Prat, *Mission Égalités*, 2006



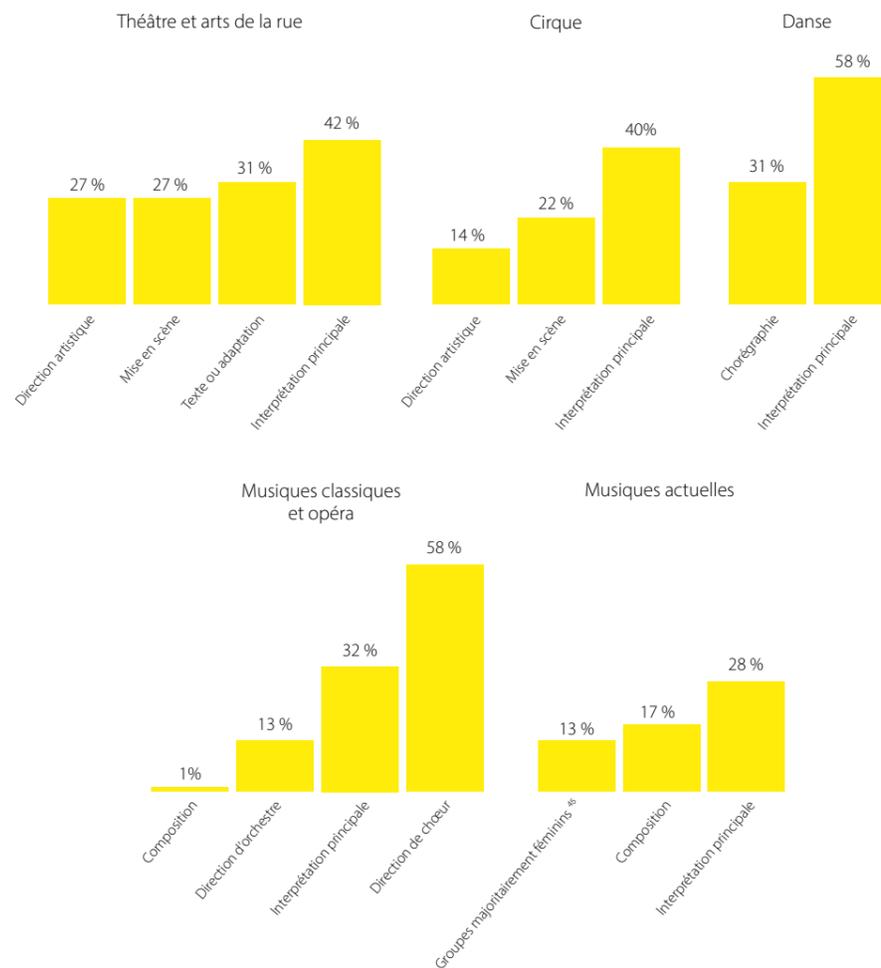
La présence des femmes est variable en fonction des disciplines artistiques



Source : Madeleine H/F

Davantage de femmes en interprétation qu'en direction artistique, composition ou mise en scène

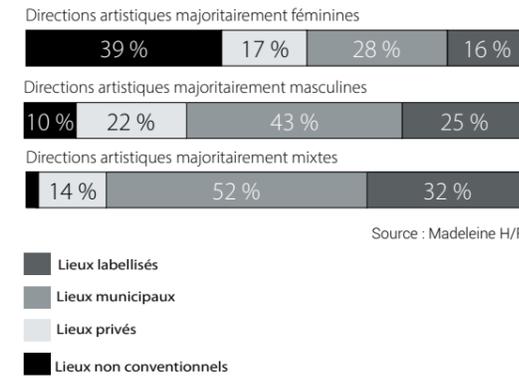
Part des femmes dans les contributions⁴⁴



Sources : Madeleine H/F

44 Sont recensées comme « contributions » les « collaborations » au sens de la SACD (« intervention d'une artiste metteur-euse en scène, auteur-riche, chorégraphe, cheffe d'orchestre, soliste instrumentiste ») et les interprètes nommé-e-s et mis-e-s en avant dans les programmations, pour chaque représentation.
45 Pour permettre une comparaison cohérente avec les autres secteurs, les groupes sans musicien-ne-s nommé-e-s sont comptés comme une seule contribution (« groupe majoritairement féminin » ou « groupe majoritairement masculin »)

Directions artistiques majoritairement féminines : moins de programmations, et dans des lieux moins reconnus

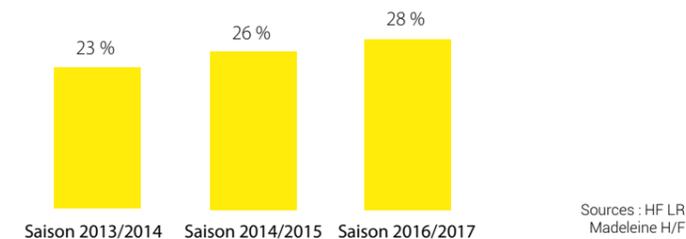


25

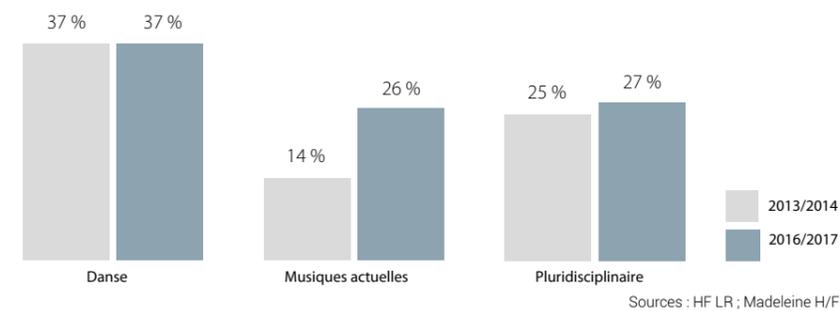
C'est le nombre moyen de représentations par spectacle des compagnies dirigées majoritairement par des femmes. Contre 40 pour les autres compagnies.

Les femmes dans les programmations du spectacle vivant : une évolution très lente... et inégale

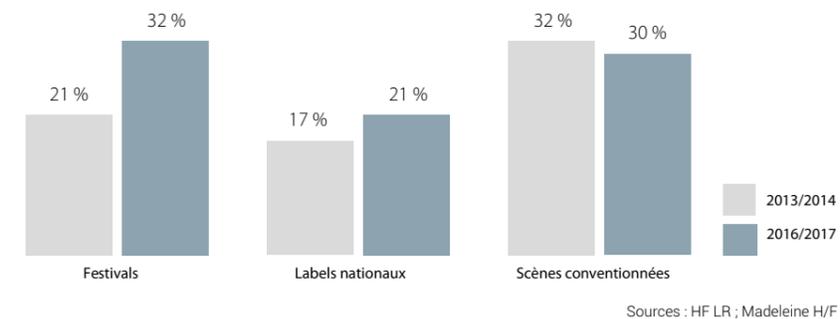
À peine 5 % d'évolution en 4 ans



Évolution de la part moyenne des femmes dans les programmations, par genre artistique



Évolution de la part moyenne des femmes dans les programmations, par type de lieu



« C'est plus facile de boucler des plateaux 100 % masculins que 50 % féminins »

Les inégalités d'accès aux financements entre artistes femmes et hommes réduisent le nombre de projets portés par des femmes en amont de la diffusion. Les professionnel-le-s qui construisent leurs programmations en fonction des marchés de production, des dispositifs publics ou des agences de booking font face à des pré-sélections dont les femmes sont relativement absentes, et affirment avoir des difficultés à identifier des femmes artistes.

Une programmation égalitaire est pourtant possible : dans notre échantillon, 22 structures du spectacle vivant sur 46 dépassent le seuil d'un tiers de femmes programmées ; plus d'une dizaine atteint des programmations paritaires ou quasi-paritaires, ce qui prouve aux plus sceptiques que ce n'est pas impossible... à condition d'en avoir la volonté, et de s'en donner les moyens, en élargissant les repérages au-delà des circuits classiques.



Agir ensemble pour l'égalité

Une problématique peu traitée par les structures culturelles : à peine 14 % des structures répondantes affirment que l'enjeu de l'égalité femmes-hommes a donné lieu à des débats ou des réflexions dans leur structure ; moins de 3 % qu'il a donné lieu à des transformations internes.

Les différentes dimensions des inégalités sont imbriquées les unes aux autres, se déterminant et se reproduisant mutuellement : on peut parler d'un **caractère systémique des inégalités**, qu'elles soient matérielles ou symboliques. Agir sur une dimension des inégalités, c'est donc aussi agir sur les autres : chaque action correctrice contribue à la transformation du système.

Par exemple : agir sur la répartition du pouvoir, c'est aussi réduire les situations propices au harcèlement sexuel, enrayer la reproduction des inégalités par la cooptation, contredire les stéréotypes, donc réduire les mécanismes d'autocensure et de discriminations... Agir sur la répartition des financements, c'est aussi réduire les inégalités de revenus et favoriser l'égalité d'accès aux programmations...

Comment passer des constats à l'action ? Les modalités d'actions possibles sont nombreuses, à l'échelle des structures culturelles, comme à celle des institutions publiques.

► ÉCHANGER ET DIAGNOSTIQUER POUR ÉVOLUER

- **Réaliser un auto-diagnostic** des inégalités et du sexisme au travail⁴⁶
- **Instaurer des temps de dialogue et d'échange** sur les inégalités et le sexisme au travail au sein des équipes
- **Mettre en place des indicateurs d'égalité et fixer des objectifs d'évolution** (ex : atteindre le seuil de 33 % minimum ; augmenter la part des femmes de 5% par an...):
 - > mixité des équipes et des métiers
 - > répartition des statuts et des postes à responsabilité
 - > écarts de salaires (global / ETP / poste équivalent)
 - > répartition des bénéficiaires : aides, productions, acquisitions, éditions, subventions... (ex : ratio projets proposés / projets aidés ; ratio montants demandés / montants alloués)
 - > répartition des programmations, expositions, invitations...

► SENSIBILISER, COMMUNIQUER, FORMER

- **Sensibiliser aux enjeux d'égalité, mieux communiquer sur les droits**, les recours juridiques⁴⁷ et les dispositifs de soutien aux femmes victimes d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel, de discriminations sur le critère du sexe...
- **Valoriser le « matrimoine »**⁴⁸ pour faciliter les identifications et faire évoluer les stéréotypes genrés, notamment dans les études supérieures en arts (ex : choix des œuvres étudiées ou des métiers présentés)
- **Féminiser les intitulés** de postes et de métiers, **garantir une communication non sexiste**⁴⁹, **utiliser l'écriture inclusive**⁵⁰ : faire évoluer le langage pour transformer les représentations
- **Mettre en place des formations** sur l'égalité professionnelle⁵¹, intégrer la question des inégalités et du sexisme dans les formations existantes

46 Ressources : ANACT (<https://www.anact.fr/le-volet-egalite-femmeshommes-du-diagnostic>), Charte Madeleine HF (<https://www.reseauenscene.fr/la-charte-madeleine-h-f.html>)

47 *Kit pour agir contre le sexisme*, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, 2016

48 Ressources : <http://www.lematrimoine.fr/>

49 Ressources : *Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe*, HCE, 2015

50 L'écriture inclusive désigne l'ensemble des attentions graphiques et syntaxiques permettant d'assurer une égalité des représentations entre les femmes et les hommes. Ressources : <http://www.ecriture-inclusive.fr/>

51 Quatre modules de formation du projet Madeleine H/F sont en cours de finalisation : « Langage épicienne », « Égalité professionnelle et qualité de vie », « Matrimoine » et « Sexisme ordinaire »

► S'ENGAGER POUR LA PARITÉ

- **Mettre en place une alternance femmes-hommes** aux postes de direction et des quotas dans les instances de direction collectives, **veiller à la parité des nominations** aux directions des établissements publics (ex : short lists paritaires)
- **Ré-équilibrer la mixité des équipes et métiers** à travers les recrutements et réorganisations internes : à compétences égales, prioriser des candidatures féminines dans les métiers majoritairement masculins, et vice-versa ; assurer des recrutements non discriminatoires ; élargir le nombre et la variété des rôles proposés aux actrices⁵²...
- **Faciliter des reconversions et l'insertion des femmes** dans des métiers les moins féminisés (ex : mise en place de formations spécifiques, insertion par les stages ou les contrats d'apprentissage...)

► S'ENGAGER POUR L'ÉGALITÉ DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- **Mieux reconnaître et valoriser les contributions des femmes** (ex : statuts adaptés aux responsabilités réelles, reconnaissance publique du « travail invisible », des apports et des idées...)
- **Mieux adapter l'organisation du travail aux contraintes de la vie privée** : horaires aménagés, facilitation des congés pour événements familiaux et des congés sans solde, facilitation des modes de garde pour les tournées ou les horaires atypiques, vigilance sur les horaires de réunions ou d'événements...
- **Insérer les problématiques d'égalité dans les négociations salariales** et conventions collectives
- **Favoriser l'égalité des temps de parole en réunion** (ex : tours de parole mixte, tour de parole complet, codes pour signaler les coupures de parole...)
- **Formaliser la répartition genrée des tâches informelles** (ex : tableau de répartition des tâches)

► FINANCEMENTS PUBLICS : INCITER ET CONDITIONNER

- **Intégrer des indicateurs d'égalité** dans les formulaires de demandes de subventions et les bilans d'activités
- **Prendre en compte des indicateurs d'égalité** comme critères dans les attributions des subventions, des aides et des marchés publics
- **Conditionner les aides à l'emploi** à des engagements en termes de mixité et d'égalité salariale

► SOUTENIR, ACCOMPAGNER, PROMOUVOIR LA CRÉATION FÉMININE

- **Organiser des tremplins, événements et sélections** pour donner de la visibilité à la création féminine
- **Créer et diffuser des « répertoires d'expertes »**⁵³ et **d'artistes femmes**, déclinés par secteurs, métiers et domaines artistiques
- **Ouvrir davantage les dispositifs de soutien**, d'accompagnement ou de formation aux artistes femmes
- **Renforcer les dispositifs d'insertion professionnelle** à la sortie des formations artistiques

52 Ex : choix des textes, remise en question des conventions genrées (« *Le théâtre est un art de la convention et le fait de distribuer des hommes dans les rôles masculins et des femmes dans les rôles féminins est une pratique relativement récente, historiquement et géographiquement située. (...) Il revient au théâtre de questionner cette convention, d'interroger des systèmes de représentation qui n'ont pas encore pris en compte l'évolution de nos sociétés sur les questions de genre.* » Reine Prat, Mission Égalités, 2006)

53 Exemple : <https://expertes.fr/>



QUATRE PRINCIPES TRANSVERSAUX POUR AGIR EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

Le principe conventionnel et la stratégie des « petits pas » : la charte Madeleine H/F⁵⁴
En signant cette charte régionale, les structures culturelles ont l'opportunité de s'engager dans des démarches de transformation, à travers un plan d'action discuté en équipe. Pour ce faire, elles disposent d'un auto-diagnostic, de fiches pratiques et d'un accompagnement à la mesure et à la prise en charge des situations inégalitaires. Au-delà, le développement d'un réseau local de structures engagées pour l'égalité favorise le partage des expériences et des bonnes pratiques, et prouve qu'il est possible d'agir à l'échelle des structures.

Pour lire la charte, se renseigner, signer :

► <https://www.reseauenscene.fr/la-charte-madeleine-h-f.html>

Le principe de responsabilité publique : le rôle des institutions

Garantes et représentantes de l'intérêt général, les institutions publiques peuvent et doivent montrer l'exemple en matière d'égalité, à travers la signature de la Charte Madeleine, et dans l'ensemble de leurs interventions, communications, nominations ou subventions. Les soutiens publics et les commandes publiques au secteur culturel constituent des leviers majeurs à leur disposition, pour inciter les structures à la mesure des inégalités, et conditionner les financements publics à certaines garanties d'égalité.

Le principe de participation : la parole des femmes et le rôle des mouvements militants

Au niveaux individuel et collectif, la lutte contre les inégalités implique de donner de la place et du crédit à la parole des femmes et à leur vécu. La prise de conscience des inégalités femmes-hommes n'aurait pas existé sans les contributions des mouvements féministes, à l'image de l'action du Mouvement HF dans le secteur culturel ; la place de ces mouvements, comme celle des syndicats et des représentant-e-s des salarié-e-s, doit être confortée dans la réflexion et la mise en œuvre des démarches d'égalité.

Pour solliciter le Mouvement HF, le rejoindre, s'informer :

► <http://www.mouvement-hf.org/>

Le principe d'objectivation et d'évaluation partagée

L'observatoire régional de l'égalité femmes-hommes dans le secteur culturel, souhaité par la Drac Occitanie et la Région Occitanie / Pyrénées-Méditerranée, pourrait jouer un rôle pérenne dans la récolte, l'actualisation et la centralisation des données – à condition qu'il soit doté de moyens suffisants. Pour sensibiliser et mobiliser autour des enjeux d'égalité, l'observatoire pourrait rendre publics une série d'indicateurs à l'occasion d'une conférence de presse annuelle.

QUESTIONNAIRE AUX STRUCTURES CULTURELLES

381 structures répondantes, embauchant 930 salarié-e-s permanent-e-s et 2421 salarié-e-s ponctuel-le-s.

Statuts juridiques : 80 % d'associations, 8 % de sociétés et entreprises individuelles, 8 % d'organismes publics

Types d'activités les plus représentés : diffusion (70 %), création (56 %), production (49 %), médiation (33 %)

Domaines artistiques : théâtre (33 %), musiques actuelles (26 %), danse (25 %), cirque (17 %), arts plastiques (16 %), arts de la rue (16 %), marionnettes (16 %), cinéma (13 %), livre (11 %), audiovisuel et multimédia (11 %).

Budgets : les deux tiers des structures répondantes ont un budget annuel inférieur à 100 000 € en 2016.

ANALYSE DE LA DIFFUSION

La méthodologie employée pour le comptage des programmations, invitations et expositions est basée sur la méthode utilisée par la SACD⁵⁵, à laquelle ont été apportées quelques nuances dans la définition des « contributions », pour le décompte des artistes dans les secteurs des musiques actuelles, du cinéma et de la littérature.

Spectacle vivant, saison 2016-2017 : 46 structures, 1469 spectacles, 2231 représentations, 4327 contributions. Actualisation des données pour 19 structures comptabilisées par Aurélien Djakouane en 2015.

Expositions d'arts plastiques et visuels, 2016 : 13 structures, 92 expositions et 469 artistes exposé-e-s.

Festivals de cinéma, 2016 : 6 festivals, 418 long-métrages, 470 réalisateur-ric-e-s et programmé-e-s.

Manifestations et prix littéraires, 2016 : 24 manifestations et prix littéraires, 925 auteur-ric-e-s invité-e-s.

ANALYSE DES FINANCEMENTS

24 structures privées répondantes : 8 structures de production du spectacle vivant, 10 maisons d'édition, 3 structures de production audiovisuelle et 3 lieux d'exposition d'arts plastiques et visuels. Les calculs sont effectués sur un total de 209 projets produits, édités ou acquis par ces structures en 2016, représentant plus de 3 millions d'euros de budget.

3 institutions publiques répondantes sur la répartition de leurs subventions : Drac Occitanie, Réseau en scène Languedoc-Roussillon, Département du Gard.

ENQUÊTE QUALITATIVE

18 entretiens avec des professionnel-le-s du secteur culturel : femmes (14) et hommes (4), âgé-e-s de 23 à 55 ans, exerçant des métiers variés, dans différents domaines artistiques, et de tous niveaux de responsabilités.

Plus de 30 témoignages récoltés sur la page facebook « Paye Ta Culture⁵⁶ », créée en partenariat avec le Mouvement HF LR, et de nombreux autres recueillis dans des articles et espaces de témoignages.

RECUEIL DES DONNÉES EXISTANTES

Rapports, ouvrages et données : Observatoire de l'égalité, HCE, Mouvement HF, CNC, SACD, Audiens, INSEE, DEPS, articles et ouvrages de sociologie du travail et de sociologie du genre...

Exploitation de données brutes : SACEM, Pôle Emploi, enquête « retours à la marge »⁵⁷, Languedoc-Roussillon livre et lecture, Languedoc-Roussillon Cinéma, Audiens...

⁵⁵ <http://www.ousontlesfemmes.org/methodologie-3/>

⁵⁶ <https://www.facebook.com/payetaculture/>

⁵⁷ Emmanuel Négrier, *Retours à la marge : les revenus connexes des auteurs du livre*, FILL, 2016





Inégalités professionnelles femmes-hommes dans le secteur culturel en Languedoc-Roussillon

Les chiffres clés

Les femmes représentent :

- **56 %** des salarié·e·s permanent·e·s
- **32 %** des salarié·e·s ponctuel·le·s
- **33 %** des dirigeant·e·s de structures

- **38 %** des auteur·rice·s invité·e·s et **12 %** des primé·e·s dans les manifestations et les prix littéraires
- **27 %** des contributeur·rice·s programmé·e·s en spectacle vivant
- **25 %** des artistes exposé·e·s dans les expositions d'arts plastiques et visuels
- **18 %** des réalisateur·rice·s programmé·e·s dans les festivals de cinéma

Les projets portés par des femmes représentent en moyenne :

- **24 %** des projets financés par les structures culturelles
- **15 %** des budgets de production, d'acquisition ou d'édition

Les hommes gagnent en moyenne :

- **24 %** de plus que les femmes, tous temps de travail confondus soit **387 €** de plus par mois
- **18 %** de plus que les femmes, pour un même temps de travail soit **350 €** de plus par mois

Réseau en scène
Languedoc-Roussillon

8 avenue de Toulouse
CS 50037
34078 Montpellier cedex 3
04 67 66 90 90 | contact@reseauenscene.fr | www.reseauenscene.fr
Julie Josserand : 04 67 66 90 84 | 07 68 29 53 74 | j.josserand@reseauenscene.fr

