



EpiScène

ACTIVATEUR D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS
LES INDUSTRIES CULTURELLES ET CRÉATIVES



MA
SPHERE

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR CULTUREL

COMPTE RENDU DE L'ACTION
LE ELLES DES MUSIQUES ACTUELLES



Synthèse de l'action le *Elles des Musiques ActuELLES*, contexte de démarrage du projet EpiScène.

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

La Région Midi-Pyrénées et la DRDFE soutiennent également EpiScène.

Coordination et réalisation de la synthèse :

Hélène Fantuz, Marie Ufferte et Laure Atteia - La Petite, Toulouse.

Conception graphique et mise en page :

Lalie Nicolas, Chargée de communication - MA Sphère, Toulouse

Contact :

Laure Atteia, Chargée de projet égalité /ÉPISCÈNE - MA Sphère, Toulouse

06.51.90.66.19 / egalite@ma-sphere.eu



REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier tout particulièrement nos partenaires sans qui cette synthèse n'aurait pu être réalisée :

- La **DIRRECTE Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées** (Direction Régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), et plus précisément Marie-Germaine Juy, directrice de projet- direction.

- La **DRDFE Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées** (Direction Régionale aux droits des femmes et à l'égalité), notamment Catherine Hugonet et Isabelle Le Dréau.

- La **Région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées** et plus précisément Elsa Boyer Croquette, chargée de mission égalité femmes-hommes, ainsi que Catherine Fougère cheffe de service Coordination et Développement Culturels - Direction de la Culture, de l'Audiovisuel et du Patrimoine.

- La **DRAC Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées** et plus spécifiquement Laurent Roturier Directeur Régional des affaires culturelles, Clotilde Kasten directrice du pôle Action culturelle et territoriale, ainsi que Martine Cécillon conseillère pour l'action culturelle et territoriale.

- La **Ville de Toulouse** qui héberge le cluster MA Sphère au Métronum.

- Le **MIDACT** (Action Régionale pour l'amélioration des conditions de travail en Midi-Pyrénées), et particulièrement Rita Di Giovanni pour son accompagnement méthodologique tout au long du projet.

- **Artémisia**, bureau d'étude spécialisé et organisme de formation agréé sur la promotion de l'égalité femmes-hommes, et tout spécifiquement Sophie Collard pour ses relectures et ses conseils avisés.

- **Hélène Cettolo**, sociologue consultante, pour son temps et ses recommandations.

- L'équipe du **Mouvement HF Midi-Pyrénées** pour son soutien et son engagement en faveur du projet EpiScène, et plus largement de l'égalité dans le secteur culturel.

- Ainsi que les membres du cluster **MA Sphère** pour leur participation et leur investissement dans le projet.

TABLE DES MATIERES

- AVANT PROPOS	7
- LE CONTEXTE D'ACTION	8
I - DE QUOI PARLE-T-ON ?	10
LES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES DANS LE SECTEUR CULTUREL	
A- Rendre visible, l'invisible : panorama des inégalités	11
B- Appréhender la construction des inégalités professionnelles : éléments d'analyse	12
C- Où en est-on pour les artistes ?	17
II - POURQUOI AGIR ?	20
LES BENEFICES DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE POUR LES ENTREPRISES CULTURELLES ET CRÉATIVES	
A- Améliorer les conditions de travail pour toutes et pour tous	20
B- Valoriser le capital humain des industries culturelles	20
C- Favoriser une création artistique plus diversifiée	20
D- Promouvoir les capacités d'innovation de MA Sphère	21
III - COMMENT AGIR ?	22
PRÉCONISATIONS ET PISTES D'ACTION	
A- Mettre en mouvement et sensibiliser les acteur.rice.s	22
B- Mettre en pratique les préconisations	24
C- Transmettre et diffuser les bonnes pratiques auprès des entreprises culturelles du territoire	26
IV - CONCLUSION	29
- BIBLIOGRAPHIE	30

Le chantier de l'égalité professionnelle reste encore largement ouvert. Malgré une réglementation importante et de nombreuses actions conduites dans ce domaine, les inégalités persistent dans tous les domaines du travail : l'accès à l'emploi, la formation, la rémunération, les parcours professionnels et l'accès aux postes à responsabilités.

Les raisons de ces écarts commencent maintenant à être bien connues et les leviers pour agir sont identifiés. La synthèse présentée dans ce document est réalisée par le Cluster MA Sphère sur les inégalités dans le secteur des industries culturelles et créatives et rend compte de l'existant de façon tout à fait précise et judicieuse.

La comparaison avec d'autres secteurs d'activité montre que la plupart des problématiques identifiées sont transversales. Ce secteur, comme tant d'autres, semble fortement marqué par des stéréotypes qui distribuent des postes, des métiers et attribuent des compétences en fonction du genre. Une spécificité cependant se trouve peut-être dans le rapport au temps. Pour beaucoup de salarié-e-s de ce secteur, les horaires de travail en soirée, week-end ou pendant les périodes de vacances constituent un point de blocage et d'inégalité particulièrement important au quotidien, dans l'équilibre vie privée/vie professionnelle et par conséquent dans la construction des parcours professionnels. La question du temps de travail est d'autant plus sensible qu'elle peut être rattachée au statut d'intermittent du spectacle.

Cette synthèse montre à quel point il est important et nécessaire d'engager la réflexion et le travail sur l'égalité professionnelle dans ce secteur d'activité. C'est un enjeu économique et artistique : comment laisser perdurer un système qui exclut en grande partie les femmes de la création et de la production artistique ?

Le fil conducteur de cette synthèse tend à démontrer que les changements contribuent aux bénéfices de toutes et de tous.

Rita Di Giovanni
Chargée de Mission au MIDACT

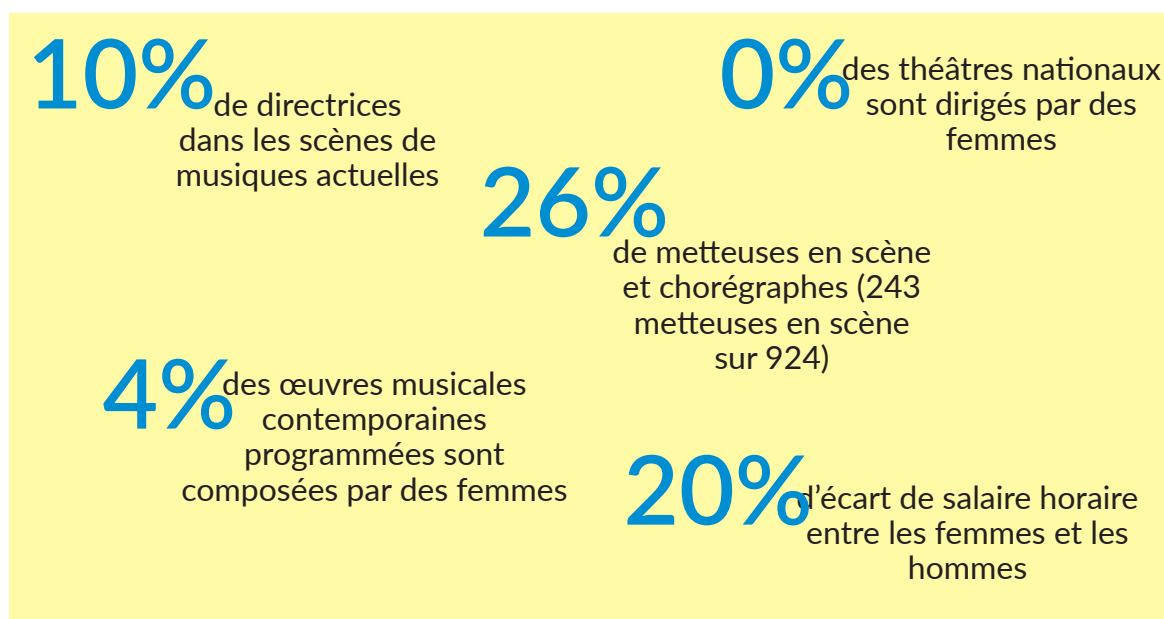
Le MIDACT assure en Midi-Pyrénées la représentation de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, établissement public administratif rattaché au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé)

LE CONTEXTE D'ACTION

«Les industries culturelles et créatives représentent un enjeu fondamental pour notre avenir. Elles occupent aujourd'hui une place essentielle dans notre développement et notre croissance en termes d'emplois, d'innovation et de rayonnement mondial pour notre pays et ses valeurs¹»

En France, la valeur ajoutée de cette filière est de 74 milliards d'euros avec 1,2 millions d'emplois², ce qui la place devant l'industrie automobile et l'agriculture. Ce secteur d'activité est désormais reconnu comme un facteur de développement économique et d'attractivité des territoires. Ces industries sont génératrices de sens et de cohésion sociale. En créant des identités communes à travers le partage de valeurs, elles favorisent activement le mieux vivre ensemble.

Cependant, ce secteur d'activité connaît, encore aujourd'hui, de fortes inégalités entre les hommes et les femmes³ :



Face à ces constats, il semble primordial que cette filière s'engage dans une politique 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. Aurélie Filippetti in CABINET D'AUDIT EY, 1er panorama des industries culturelles et créatives Au cœur du rayonnement et de la compétitivité de la France

2. CABINET D'AUDIT EY, 1er panorama des industries culturelles et créatives Au cœur du rayonnement et de la compétitivité de la France

3. SOCIÉTÉ DES AUTEURS ET COMPOSITEURS DRAMATIQUES, Où sont les femmes ? [en ligne]. 4ème Edition 2015-2016.

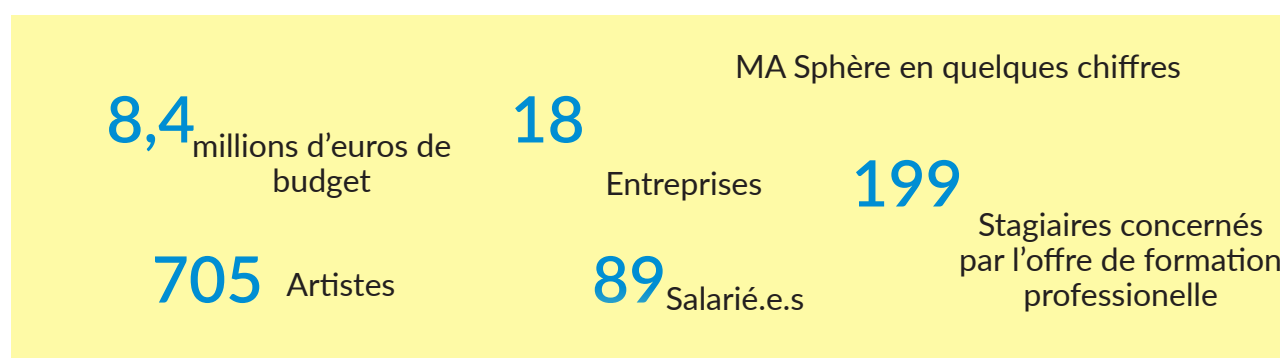
L'enjeu est donc double pour les structures :

→ FAVORISER LEUR DÉVELOPPEMENT EN ANTICIPANT ET/ OU EN S'ADAPTANT AUX MUTATIONS ÉCONOMIQUES, EN REPENSANT LEURS MODES D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT ET EN VALORISANT L'ENSEMBLE DES TALENTS ET DES COMPÉTENCES DES SALARIÉ.ES.

→ PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE COMME UN FACTEUR D'INNOVATION ET DE CRÉATIVITÉ EN BÉNÉFICIANT DU FORT POTENTIEL DE CETTE FILIÈRE EN TERMES D'IMAGES ET DE COMMUNICATION, EN S'IMPLANTANT COMME UN ACTEUR EXEMPLAIRE DE L'ÉGALITÉ ET EN TRANSFÉRANT LES BONNES PRATIQUES.

CE PROJET ÉCONOMIQUE A POUR OBJET DE STRUCTURER LA FILIÈRE AU NIVEAU RÉGIONAL ET D'ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS UN CHANGEMENT D'ÉCHELLE ÉCONOMIQUE.

Dans le cadre d'un co-financement par le Fonds social européen, la région Midi-Pyrénées et la DRDFE, MA Sphère engage son pôle « Recherche et développement » dans une action qui entend articuler l'égalité professionnelle, l'innovation sociale et le développement économique des entreprises culturelles. MA Sphère est le cluster des industries culturelles et créatives de Midi-Pyrénées.



En 2014, MA Sphère propose une série de tables-rondes dont l'objectif est de faire émerger des acteur.rice.s de terrain, les spécificités des inégalités femmes-hommes dans le secteur culturel, mais également des possibilités d'agir concrètement en faveur de l'égalité.

Cette synthèse est à la fois un **instantané des enjeux et des préconisations identifiés** lors des tables-rondes et un **socle de réflexion** pour poursuivre l'action auprès des entreprises par un **état des lieux approfondi** des inégalités et des pratiques exemplaires.

Elle est le fruit d'un travail collaboratif qui a mobilisé plus de 80 acteur.rice.s du territoire régional, ce qui représente près de 30 TPE.

I- DE QUOI PARLE-T-ON ?

Les inégalités professionnelles dans le secteur culturel

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»

Pourtant, dans le secteur culturel, les femmes ne représentent que :

8%

des PDG et DG des
100 plus grosses
entreprises du
secteur culturel
2014-2015

5%

des chef.fe.s d'orchestre
dans les orchestres
permanents,
les concerts et opéras
des théâtres lyriques,
2014-2015

8%

des lauréats pour
les Victoires de
la Musique entre
1985 et 2015

Il est communément admis que le secteur culturel, en tant que domaine d'activité, entend promouvoir la diversité culturelle, la démocratie ainsi que des valeurs de cohésion sociale et d'ouverture sur le monde.

Ajouter à cela, il constitue l'un des rares secteurs professionnels majoritairement mixte (**50% de femmes et 50% d'hommes sur l'ensemble des salarié.e.s**).

Ce sont deux facteurs qui entretiennent une illusion de l'égalité dans ce secteur d'activité, alors même qu'il demeure très inégalitaire.

Les chiffres cités montrent la diversité des types d'inégalités. Celles-ci se retrouvent à plusieurs niveaux de la vie professionnelle et ont des conséquences considérables pour les carrières des femmes.

Cette phase se déroule en deux temps. Tout d'abord, un état des lieux des inégalités professionnelles illustrées par des cas concrets au sein du Cluster. Et dans un second temps, des éléments d'analyse sur les facteurs d'apparition de ces inégalités.

4. MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTÉ ET DES DROITS DES FEMMES, Inégalités professionnelles, vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Chiffres-clé – Édition 2014

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

6. ibid

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

A) Rendre visible, l'invisible : panorama des inégalités

Bien que les femmes représentent aujourd'hui environ la moitié de la population active (48% en 2013 contre seulement 34% il y a 50 ans), certaines inégalités persistent de façon stable. On observe trois principaux types d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle et notamment au sein du secteur culturel.

- **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 mixtes⁸. 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 exercés⁹.

«Les images et les représentations des postes dans le secteur culturel restent particulièrement sexuées. De manière caricaturale, les femmes se tournent plutôt vers des postes de relations avec les publics, de chargée de communication tandis que les hommes seraient programmeurs, techniciens ou directeurs». ¹⁰

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

Les femmes sont particulièrement sous-représentées au niveau des postes de direction des structures: seulement 10% se trouvent à la direction des 81 scènes des musiques actuelles subventionnées par le Ministère de la Culture et de la Communication¹¹.

Au sein du cluster, on retrouve le même schéma hiérarchique : sur 18 structures, seulement 3 sont dirigées par des femmes (dont une en co-direction de 3 femmes).

L'accès aux postes à responsabilité (au niveau hiérarchique et organisationnel) demeure limité aux femmes par un «plafond de verre». Ce concept désigne «l'ensemble des 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, dans les entreprises mais aussi dans les associations ou les syndicats¹²». Ces obstacles favorisent la ségrégation verticale des emplois et des responsabilités.

- 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.

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

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

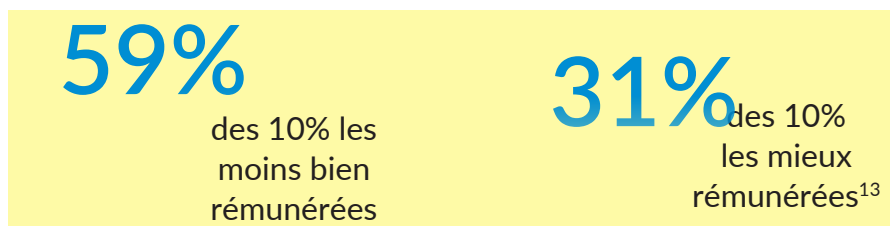
10. Constat fait par plusieurs professionnel.les du secteur culturel lors de la table ronde « Mise en lumière des inégalités femmes-hommes dans le secteur des Musiques Actuelles »

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

12. OBSERVATOIRE SUR LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE EN ENTREPRISE, L'accès des femmes aux postes de décision dans les entreprises. Étude ORSE n°5, Février 2004

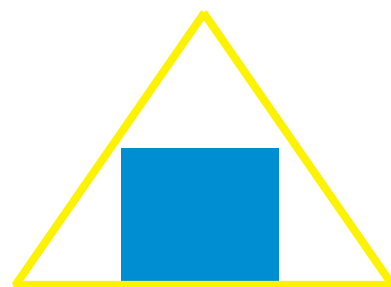
- **Les écarts de rémunération**

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



Un rapport du Ministère de la Culture et de la Communication publié en 2012, fait état de l'écart entre le salaire horaire moyen des femmes et des hommes dans les entreprises culturelles était de 20%¹⁴. Ces écarts de rémunération sont fortement liés à la structuration de l'emploi dans le secteur culturel.

SELON UNE ÉTUDE RÉALISÉE PAR LA DRAC EN MIDI-PYRÉNÉES¹⁵, LES ÉCARTS DE SALAIRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES REFLÈTENT POUR PARTIE LES INÉGALITÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ENTRE LES DEUX SEXES : LES CDD ET TEMPS PARTIELS SONT CARACTÉRISTIQUES DES CONDITIONS D'EMPLOI AU FÉMININ. CES INÉGALITÉS PEUVENT ÊTRE REPRÉSENTÉES PAR LE SCHÉMA DE LA PYRAMIDE, REPRENANT LA STRUCTURE HIÉRARCHIQUE DE L'ENTREPRISE.



B) Appréhender la construction des inégalités professionnelles : éléments d'analyse

Il existe plusieurs types de facteurs qui expliquent l'existence d'inégalités. Certains sont directement identifiables alors que d'autres, moins perceptibles sont inhérents à la culture d'entreprise ou à l'éducation de chacun.e¹⁶. Parfois ils sont liés aux spécificités du secteur culturel, mais d'autres, plus généraux, se retrouvent dans plusieurs secteurs professionnels et de manière globale dans la société.

Ces facteurs s'entremêlent et sont intrinsèquement liés ; ils ont ici considérés indépendamment pour en faciliter la compréhension.

1. UNE ARTICULATION DIFFICILE DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Encore aujourd'hui, ce sont les femmes qui s'occupent principalement des tâches domestiques et de l'éducation des enfants.

En 2010 le temps consacré par jour aux tâches domestiques est de :

3H52
pour les femmes

2H24
pour les hommes

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

14. Ibid

15. Eléments d'analyse transmis lors de la présentation de l'étude « Egalité femmes-hommes dans le milieu artistique et culturel en Midi Pyrénées » menée par la DRAC Midi-Pyrénées; le 27/11/2014.

16. OBSERVATOIRE SUR LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE EN ENTREPRISE, L'accès des femmes aux postes de décision dans les entreprises. Étude ORSE n°5, Février 2004

Avec l'arrivée d'un enfant, ce partage inégal perdure, voire se creuse¹⁷. Ainsi, les femmes doivent gérer quotidiennement leur emploi du temps pour concilier travail et vie familiale, ce qui peut parfois être compliqué.

L'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) a démontré que près d'une femme sur trois est exposée à des tensions au travail alors que c'est le cas pour près d'un homme sur cinq. La tension que subissent les femmes pour articuler vie familiale et vie professionnelle est à l'origine de ce niveau de stress¹⁸.

Plusieurs spécificités du secteur culturel vont venir renforcer cette difficulté et donc entraîner des inégalités entre les femmes et les hommes.

- **Les horaires atypiques**

Les professionnel.le.s sont régulièrement amenés à travailler en dehors des horaires de travail traditionnels. La plupart des événements ont lieu le soir et le week-end : concerts, festivals... ainsi que les réunions d'instances de décisions des structures associatives (CA...).

- **La culture du présentéisme**

Le secteur culturel est fortement touché par une culture du présentéisme et de l'irremplaçabilité. Ainsi les personnes aux postes à responsabilités doivent représenter la structure dans laquelle elles travaillent ou le projet qu'elles mènent auprès des différents publics (médias, institutionnels ...). Ces temps de présence ont généralement lieu en dehors des horaires de travail habituels ce qui empiète sur la vie privée. Ceci peut engendrer des phénomènes d'autocensure résultant notamment d'une certaine peur de voir sa carrière ralentir.

Par exemple, il est fréquent chez les professionnel.le.s de la culture que la question de la parentalité soit remise à plus tard : Dans les témoignages des tables-rondes, on retrouve fréquemment l'idée que les postes à responsabilité et la maternité peuvent être difficilement conciliables. On constate par exemple que la moyenne d'âge du premier enfant pour les femmes au sein du cluster, est de 35 ans et qu'il y a très peu de parents au sein du réseau.

« La majorité des structures culturelles du réseau fonctionne avec une gestion des ressources humaines de personne à personne. En effet, dans de nombreuses associations, ces questionnements ne sont ni posés, ni organisés, ce qui laisse une grande place à une gestion informelle et le peu d'initiatives mises en place sont le fait des personnes sensibilisées. Sans structuration, cela dépend de la capacité de chacun à fixer ses limites.¹⁹»

- **Un manque de gestion des Ressources Humaines**

Les structures du cluster, étant principalement des Très Petites Entreprises (moins de 10 salarié-e-s). Elles n'ont pas de personnel RH pour gérer des questions pourtant primordiales pour articuler ces temps de vie : temps de récupération, alternance entre bénévolat et salariat, accès aux formations, la présence aux événements, parentalité...

17. OBSERVATOIRE DES INEGALITES, La répartition des tâches domestiques Mars 2012 url : <http://www.inegalites.fr/spip.php?article245>, consultation Mars 2016

18. DARES-DGT-DGAFF, enquête SUMER 2010 Les expositions aux risques professionnels, Quelles évolutions sur 15 ans?

19. Témoignage d'une professionnelle du secteur culturel lors de la Table Ronde « Comment articuler ses temps de vie professionnelle et personnelle au sein du secteur culturel ? »

CES SPÉCIFICITÉS RENDENT L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PRIVÉE ET LA VIE PROFESSIONNELLE COMPLIQUÉE. AINSI IL PEUT ÊTRE DIFFICILE DE LES CONCILIER (LES HORAIRES DE TRAVAIL EMPIÈTENT SUR LES TEMPS DE VIE PRIVÉE) ET/ OU DE LES DISSOCIER (L'IDÉE DE « MÉTIER PASSION » REND FLOUE LES FRONTIÈRES ENTRE LE LOISIR ET LE TRAVAIL). ÉTANT DONNÉ QUE LA VIE FAMILIALE ET DOMESTIQUE EST ENCORE AUJOURD'HUI PRINCIPALEMENT PORTÉE PAR LES FEMMES, CELLES-CI CONNAISSENT PLUS DE DIFFICULTÉS POUR GÉRER LES TEMPS DE VIE. LORS DES TABLES-RONDES, DE NOMBREUX QUESTIONNEMENTS SE SONT FOCALISÉS SUR LA MATERNITÉ DANS LE SECTEUR CULTUREL.

«Aujourd'hui encore cette question reste personnelle et très individuelle : peu d'échanges et de discussions (même informels) se font entre les salarié.e.s du secteur et encore moins avec les instances de décision des structures.²⁰»

Ces difficultés augmentent avec le nombre d'enfants à charge et la maternité devient un frein pour les évolutions de carrière et la montée en compétence des femmes.

2. LES STÉRÉOTYPES DE GENRE SUR LES MÉTIERS ET LES COMPÉTENCES

Un stéréotype est un ensemble de croyances relatives aux caractéristiques ou attributs d'un groupe. Il est naturel, positif ou négatif, pas nécessairement faux et peut être personnel et/ou partagé.

Exemples :

- « Les femmes sont plus humaines que les hommes dans leur management »
- « Les hommes sont plus disponibles et plus mobiles que les femmes²¹ »

Le monde du travail en général est touché par des stéréotypes de genre qui se concrétisent dans une répartition sexuée des compétences et donc des métiers : on retrouve l'idée qu'il existe des compétences « féminines » et des compétences « masculines ». Par exemple, les hommes auraient davantage de compétences liées au savoir-faire (sens de l'action, management, compétences techniques) alors que les femmes seraient plus dotées de savoir-être (compétences relationnelles, sensibilité, écoute)²²

INEGALITE → STEREOTYPES → DISCRIMINATION

50%

des femmes se concentrent dans 12 des 87 familles professionnelles

Il existe des compétences naturellement féminines et d'autres naturellement masculines

Les recruteurs embauchent plus volontiers des femmes que des hommes comme secrétaires de direction et plus volontiers des hommes que des femmes comme conducteurs de machine²³.

20. Témoignage d'une professionnelle du secteur culturel lors de la Table Ronde « Comment articuler ses temps de vie professionnelle et personnelle au sein du secteur culturel ? » Ibid

21. IMS Entreprendre pour la Cité, Les Stéréotypes sur le genre : comprendre et agir dans l'entreprise Mai 2012.

Url <http://www.imsentreprendre.com/content/les-stereotypes-sur-le-genre-comprendre-et-agir-dans-lentreprise>. Consultation Mars 2016

22. Ibid

23. LABORATOIRE DE L'EGALITE, Les stéréotypes, c'est pas moi c'est les autres ! [en ligne]. Disponible sur <<http://www.laboratoiredeegalite.org/spip.php?article263>>, 2013

Ces stéréotypes, qui tendent à être intériorisés par tous et toutes, sont alors perçus comme naturalisés et ces schémas se reproduisent.

Cela a un impact sur les choix de carrière individuels des femmes : celles-ci vont avoir du mal à se projeter sur des postes qui entrent en contradiction avec leurs propres stéréotypes²⁴.

De plus, les recruteurs et les managers sont également influencés par ces stéréotypes. Les personnes ne sont pas jugées uniquement sur leurs compétences, mais bien sur ce que projettent les recruteurs de leurs capacités en fonction de leur sexe.

INEGALITE → STEREOTYPES → DISCRIMINATION

83%

des cadres dirigeants sont
des hommes

Les femmes ne sont pas
ambitieuses

Les hommes sont nommés de
préférence aux femmes à des
postes à responsabilité²⁵

Ces stéréotypes favorisent la ségrégation horizontale ainsi que la reproduction d'un modèle ou référentiel managérial masculin. En effet, les caractéristiques du management sont associées aux compétences dites masculines. Un leader étant une personne capable de guider (intelligence logique, stratégie), mais aussi d'influencer (charisme, autorité, leadership) ses collaborateurs vers des objectifs communs (sens de l'action²⁶).

Or, en faisant la liste des compétences, on peut déconstruire cette idée et se rendre compte que les femmes vont pouvoir avoir des compétences à priori dites « masculines » et vice versa. Ces représentations peuvent donc constituer des freins aux évolutions de carrière des femmes et entraîner la perte de talents pour les entreprises.

Ajouter à cela, les comportements sexistes dans le monde professionnel peuvent déstabiliser et délégitimer les femmes.

Il s'agit du «sexisme ordinaire», qui peut être défini comme 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 femmes²⁷

Ainsi, selon le rapport²⁸ du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle sur le sexisme dans le monde du travail, publié le 6 mars 2015 :

80%

des femmes salariées disent être
victimes de sexisme au travail²⁹

93% DES FEMMES CONSIDÈRENT QUE
CES ATTITUDES PEUVENT MODIFIER LE
COMPORTEMENT DES SALARIÉES ET AMOINDRIR
LEUR SENTIMENT D'EFFICACITÉ PERSONNELLE

24. IMS Entreprendre pour la Cité, Les Stéréotypes sur le genre : comprendre et agir dans l'entreprise [en ligne]. Mai 2012

25. LABORATOIRE DE L'EGALITE, Les stéréotypes, c'est pas moi c'est les autres !, 2013

26. IMS Entreprendre pour la Cité, Les Stéréotypes sur le genre : comprendre et agir dans l'entreprise [en ligne]. Mai 2012

27. CONSEIL SUPERIEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité. n°2015-01 publié le 6 Mars 2015

28. BRIGITTE GRESY, Qu'est-ce que le sexisme ordinaire ? [en ligne]. Disponible sur <<http://www.sexismeordinaire.com/>>

29. CONSEIL SUPERIEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, Le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité. n°2015-01 publié le 6 Mars 2015

3. CONSTRUIRE SA CARRIÈRE AU FÉMININ : DES OBSTACLES SPÉCIFIQUES

- **L'autocensure et le manque de confiance en soi**

Une des conséquences directes des stéréotypes de genre est l'autocensure des femmes. La différenciation des compétences selon le sexe, l'autorité et le management pour les hommes et le sens du relationnel et la sensibilité pour les femmes, entravent la confiance en soi³⁰ et renforcent le sentiment d'illégitimité des femmes face à un modèle masculin.

Deux phénomènes peuvent donc se produire :

- une autocensure des femmes dans l'accès aux postes à responsabilité (ou aux postes à dominance masculine)
- une tendance à adopter des comportements masculins (qui peut être source de mal-être).

Ce phénomène d'autocensure est fortement lié à l'éducation différenciée entre les filles et les garçons. En effet, près de la moitié des français pensent qu'il existe des caractéristiques propres aux filles et des caractéristiques propres aux garçons et que ces dernières proviennent des raisons biologiques³¹. Par exemple, on dit que les filles sont plus douces, plus tendres, plus coquettes, plus disciplinées, et que les garçons sont plus belliqueux, plus ambitieux, plus turbulents, plus brutaux, plus maladroits³²... Cela peut avoir une influence sur les choix des loisirs, des activités et sur les comportements «à adopter», puis plus tard, sur la carrière professionnelle.

Ainsi, les différences de confiance en soi entre femmes et hommes peuvent avoir des effets négatifs sur les évolutions de carrière des femmes et sur la rémunération : elles peuvent expliquer jusqu'à 4,5 des 20 points de l'écart salarial³³. De plus, les femmes demandent neuf fois moins d'augmentation de salaire que les hommes³⁴.

- **Le réseau**

La culture du réseau apparaît aujourd'hui comme essentielle dans le monde professionnel : elle peut avoir une grande influence sur les évolutions de carrière et sur la conduite de projet.

On constate la tendance des chef.fe.s de projets à choisir leurs collaborateur.trices en fonction du degré de proximité professionnelle, amicale, sociale et morale et non en fonction uniquement des compétences. Ce phénomène de cooptation (recrutement parmi ses connaissances ou le réseau de connaissances) renforce et reproduit les inégalités entre les femmes et les hommes, car la pratique du réseau est principalement masculine.

En effet, selon l'ORSE, il est habituel pour les hommes de cultiver des réseaux plus ou moins formels, et ce en dehors des heures de travail (dans une optique d'évolution de carrière). Les femmes ont plus tendance à se tourner vers leurs paires, des ami.e.s ou la famille pour des informations ou des conseils.

30. LA BORATOIRE DE L'EGALITE, Les stéréotypes, c'est pas moi c'est les autres !, 2013

31. LABORATOIRE DE L'EGALITE – MEDIAPRISM, Égalité hommes-femmes et lutte contre les stéréotypes : perceptions et attitudes des françaises. Rapport d'enquête novembre 2012

32. Ibid

33. MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALE, DE LA SANTÉ ET DES DROITS DES FEMMES, Leadership pour elle, l'appli mobile [en ligne]. Disponible sur <<http://femmes.gouv.fr/leadership-pour-elles-lappli-pratique-et-gratuite-pour-aider-les-femmes-a-progrsser-dans-leur-carriere/>>, Avril 2014

34. Ibid

De plus, elles souffrent d'un manque de temps à consacrer à ces réseaux (en dehors des horaires de travail) en raison des contraintes familiales.

Il existe donc une inégalité entre les hommes et les femmes vis-à-vis de ces pratiques informelles (réseau, processus de cooptation, incarnation de la figure du leader³⁵...) qui peut avoir des conséquences sur la carrière des femmes au niveau du recrutement et dans l'accès au poste à responsabilité.

- **Une pyramide des âges défavorable aux évolutions de carrière**

La pyramide des âges des structures du réseau Avant-Mardi³⁶ (réseau des musiques actuelles de Midi-Pyrénées) décrit une population de salarié.e.s jeune :

74%

des salarié.e.s ont moins de 35 ans (âge du premier enfant au sein de MA Sphère)

11%

ont plus de 45 ans

Cela pose donc la question du turn-over et des évolutions de carrière à moyen-terme. En effet, il y a une disparition des salarié.e.s entre 35 ans et 45 ans. Cette période correspond pour les femmes à l'arrivée du premier enfant. Ceci renforce donc l'idée que la maternité est difficilement conciliable avec un emploi dans le secteur culturel.

C) Où en est-on pour les artistes ?

On retrouve des inégalités similaires chez les artistes féminines : une ségrégation horizontale ainsi que des difficultés dans les parcours professionnels et dans l'articulation des temps de vie. Une des conséquences directes en est la sous-représentation des femmes dans la diffusion artistique.

4%

des œuvres musicales contemporaines programmées sont composées par des femmes³⁷

IL EST IMPORTANT DE SOULIGNER CES INÉGALITÉS CAR ELLES VONT ÊTRE EN PARTIE REPRODUITES ET VÉHICULÉES PAR LES PROFESSIONNELS DE LA CULTURE.

→ LA NON MIXITÉ

- **La ségrégation horizontale**

Il existe des différences de pratiques musicales entre les hommes et les femmes : au niveau du choix des instruments de musique, entre instrument et chant et dans les genres musicaux. Par exemple, le domaine des cuivres est majoritairement masculin contrairement à certains instruments à cordes, telle que la harpe, qui, dans les grandes formations symphoniques, est tenu à 90% par des femmes. De plus, les femmes sont minoritaires parmi les instrumentistes (elles ne représentent que 10 % des artistes programmé.es) alors qu'elles sont majoritaires parmi les chanteurs. Mais encore une fois, il existe une ségrégation dans les genres musicaux: par exemple, le folk ou la chanson sont plus féminisés que le rock ou le hip-hop³⁸.

35. JACQUELINE LAUFER, L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Paris, La Découverte, coll. « Repères Sociologie », 2014, 128 p., ISBN : 978-2-7071-4995-4.

36. LE RENDU-LIZEE CAROLE, Etude sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein du réseau Avant-Mardi, rapport final 11-2009

37. SOCIÉTÉ DES AUTEURS ET COMPOSITEURS DRAMATIQUES, Où sont les femmes ? [en ligne]. 4ème Edition 2015-2016.

38. BRIANT-FROIDURE, Bénédicte, Musiques actuelles : les femmes sont-elles des hommes comme les autres ?, 2010-2011

- **Le besoin d'accompagnement différent**

Laura Delaunay (Multimusique) indique que : « Les intervenant.e.s constatent des pratiques différentes chez les filles et les garçons à l'adolescence. Les filles ont plus besoin d'encadrement et d'accompagnement de la structure. Au contraire, les garçons montent leur groupe et le font plutôt en rejet de la structure. Les groupes mixtes permettent aux filles de tenir plus longtemps mais c'est souvent les garçons qui restent au centre de l'attention ».

- **La disparition des femmes (ségrégation verticale)**

On remarque une diminution importante du nombre de femmes lors du passage à la vie active (tranche d'âge de 20 à 35 ans) alors qu'elles sont majoritairement représentées parmi les jeunes publics dans les écoles de musiques. Virginie Bergier Signovert (Bolegason) remarque que « les femmes qui continuent dans la musique durant cette période décident d'en faire leur métier et elles se forment pour ça. Ces femmes présentent souvent des profils typiques où la musique devient un « choix de vie ».

- **Le manque de visibilité et les problèmes de réseau**

Les professionnel.le.s constatent qu'il est difficile de rencontrer et de trouver des artistes féminines. Elles souffrent d'un manque de visibilité dû notamment à la faible pratique du réseau et à la quasi absence de réseaux consacrés à la création artistique féminine. La rencontre entre le milieu professionnel et les artistes femmes se fait donc difficilement par rapport à un réseau musical masculin très présent, caractérisé par un phénomène de cooptation.

- **Ce manque de visibilité et ces inégalités en termes de diffusion de la création artistique féminine sont renforcés par un manque de confiance en soi.**

Parfois les artistes femmes se sentent peu légitimes et perdent confiance en leurs capacités d'actions et en leurs compétences face à un secteur artistique masculinisé.

→ L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

- **Maternité et carrière professionnelle**

« Les trajectoires des femmes sont en particulier touchées par la question de la maternité qui, dans bien des cas, conduit à l'interruption temporaire ou définitive de la carrière³⁹ ». La maternité signifie souvent une disparition temporaire du statut d'intermittente et de l'indemnisation et, de ce fait, une disparition du réseau professionnel. Les musiciennes sont donc souvent amenées à définir des priorités dans leur vie et ces priorités sont, bien souvent, attachées à leurs responsabilités parentales.

- **Les horaires atypiques**

Les artistes féminines sont également affectées par les horaires atypiques du milieu professionnel. Les horaires des concerts (en soirée), les déplacements et les tournées impliquent que les artistes ayant des enfants puissent les faire garder (ce qui n'est pas toujours évident sur des temporalités tardives).

39. BRIANT-FROIDURE, Bénédicte, Musiques actuelles : les femmes sont-elles des hommes comme les autres ?, 2010-2011

Les facteurs constitutifs du plafond et des parois de verre sont complexes et multiples. Ils relèvent notamment de la société au sens large, de l'entreprise et des individus qui la composent.

Les spécificités du secteur culturel, les stéréotypes et les obstacles à la professionnalisation entraînent des inégalités auxquelles les femmes doivent faire face dans leur parcours professionnel.

Dans cette seconde partie, il nous semble important de questionner quels sont les bénéfices pour les entreprises culturelles à s'engager dans une politique volontariste en faveur de l'égalité femmes-hommes. Cette synthèse souhaite démontrer les effets positifs d'une telle politique en termes d'amélioration des conditions de travail, du bien être des salarié.es et des capacités d'innovation et de création des entreprises.

II- POURQUOI AGIR ?

Les bénéfices de l'égalité professionnelle pour les entreprises

L'engagement en faveur de l'égalité est un axe largement porté par l'Union Européenne, l'Etat et les collectivités locales à travers un cadre législatif, des mesures incitatives (label, charte, prix...) et des aides financières. De nombreuses études montrent les progressions en termes de mixité, d'accès aux postes à responsabilité, de rémunération... Pourtant, la nécessité d'œuvrer pour l'égalité professionnelle n'apparaît pas toujours comme évidente pour les chef.fe.s d'entreprises et pour les salarié.e.s.

A) Améliorer les conditions de travail pour toutes et tous

En repensant les modes d'organisation du travail par le biais de l'égalité professionnelle, les entreprises peuvent améliorer les conditions de travail et mettre en place une meilleure articulation des temps de vie privée et de vie professionnelle pour toutes et tous.

L'aménagement des temps de travail réduit la pénibilité des postes liée aux particularités du secteur culturel. Les conditions de travail profitent alors également aux hommes et s'améliorent pour tous les salarié.e.s ainsi que le bien-être dans la structure⁴⁰.

S'engager en faveur de l'égalité permet d'anticiper et de s'adapter aux changements économiques et sociaux : difficultés de recrutement, vieillissement des effectifs, usure des motivations, évolution des compétences...

B) Valoriser le capital humain des entreprises

Favoriser les évolutions de carrière et la montée en compétence des femmes permet de valoriser et de diversifier le capital humain des entreprises : les compétences, les connaissances et les savoir-faire des salarié.es. Les équipes sont dynamisées et les compétences développées grâce à la mixité dans les groupes de travail⁴¹. Ceci renforce le potentiel d'innovation de la structure du point de vue de l'organisation et de la production⁴².

La mixité permet d'élargir les possibilités d'embauche (en ayant accès à l'ensemble des talents et des compétences) et de lutter contre une éventuelle « pénurie de main d'œuvre »⁴³ dans les métiers majoritairement occupés par des hommes.

40. AGEFOS PME, Agir pour la mixité et l'égalité professionnelle, une stratégie gagnante pour les petites et les moyennes entreprises. Décembre 2008

41. Ibid

42. MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALE, DE LA SANTE ET DES DROITS DES FEMMES, Territoire d'excellence pour l'égalité professionnelle femmes-hommes [en ligne]. Disponible sur <<http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2013/11/20131112-Presentation-MDDFemmes-Territoires-Excellence.pdf>>, 2013

43. ARTEMISIA, Guide des bonnes pratiques de l'égalité professionnelle en Midi-Pyrénées. Novembre 2010

C) Favoriser une création artistique plus diversifiée

En facilitant l'accès des femmes à la professionnalisation (par le biais de formations et de dispositifs d'accompagnement) et aux réseaux d'artistes et de structures culturelles, les entreprises favorisent la diversité artistique et l'émergence de nouveaux talents.

De plus, agir auprès des professionnel.le.s de la culture (instances de décision, programmeurs, jurys...) permet de valoriser une création artistique plus représentative du paysage culturel actuel et des publics.

D) Promouvoir les capacités d'innovation de MA Sphère

L'engagement en faveur de l'égalité apparaît comme un levier de valorisation de l'image de MA Sphère au sein du domaine culturel demeurant très inégalitaire⁴⁴.

La prise d'initiative et la mise en place de pratiques exemplaires sont des facteurs d'attractivité permettant à MA Sphère de rayonner sur le territoire Midi-Pyrénées en développement de nouveaux réseaux, des partenaires et une expertise.

De plus, cela permet de véhiculer et d'affirmer l'idée de l'enjeu économique et social de l'égalité professionnelle pour les entreprises des industries culturelles et créatives et de «montrer l'exemple » en matière de lutte contre les inégalités.

Dans un contexte économique défavorable lié notamment à la baisse des subventions publiques allouées à la culture, l'égalité professionnelle constitue un vecteur de développement économique, grâce à la création de plus-value : le développement des compétences, l'amélioration des conditions de travail et la valorisation de MA Sphère au sein du territoire permettent d'accroître la performance et la compétitivité de ses membres.

L'égalité professionnelle peut apporter de réelles avancées sociales pour le Cluster et pour ses membres, notamment par le biais d'une gestion des ressources humaines et des modes organisationnels égalitaires et innovants.

44. AGEFOS PME, Agir pour la mixité et l'égalité professionnelle, une stratégie gagnante pour les petites et les moyennes entreprises. Décembre 2008

III- COMMENT AGIR ?

Préconisations et pistes d'action

Les tables-rondes ont permises non seulement d'identifier les inégalités présentes au sein du cluster, et des enjeux d'une lutte contre celles-ci, mais aussi de mettre en lumière des préconisations. Il s'agit d'actions concrètes à mettre en place au sein des entreprises du secteur des industries culturelles et créatives.

Ces recommandations ont été pensées de façon transversale et dans le but d'agir par ricochet auprès d'acteurs et actrices « clés » identifié.e.s. L'objectif est de fédérer les acteurs du territoire sur cette question de l'égalité en se positionnant en tant que structure-levier au sein du secteur.

Ainsi, trois principaux axes d'actions ont émergés : pour chacun, il s'agit de présenter les objectifs, les moyens pour les mettre en œuvre (types d'actions) et des exemples de bonnes pratiques.

A) Mettre en mouvement et sensibiliser

OBJECTIFS :

- FAVORISER LA PRISE DE CONSCIENCE DES INÉGALITÉS AU SEIN DE MA SPHÈRE ET DÉMONTRER LES ENJEUX D'UNE LUTTE CONTRE CELLES-CI EN RASSEMBLANT LES ACTRICES ET ACTEURS AUTOUR D'UN PROJET COMMUN
- ABORDER LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ DE MANIÈRE TRANSVERSALE À TRAVERS LE PRISME DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DES INDUSTRIES CULTURELLES ET CRÉATIVES

1. SENSIBILISER LES ACTEUR.RICE.S DU TERRITOIRE

Les prochaines étapes, dans la continuité des tables-rondes réalisées :

- Produire et introduire un discours au sein des équipes en abordant ces questions de manière collective (tables-rondes, rencontres, débats, mises en situation, ateliers...) et individuelle (entretiens), afin d'obtenir une dimension participative
- Favoriser la prise de conscience et faire émerger les idées des membres -
- Réaliser de modules de sensibilisation sur des temps formels ou des événements culturels régionaux.
- Diffuser la présente synthèse à travers une pluralité de réseaux culturels dans l'objectif de la rendre accessible au plus grand nombre.

→ LES EFFETS POSITIFS DES ÉQUIPES SENSIBILISÉES

«Les années précédentes les studios étaient occupés à 10 % par des femmes. A force d'engagement sur ces problématiques cette année, elles sont 30 % à les occuper. De même, sur 10 groupes accompagnés depuis quelques années : 5 sont des porteuses de projets dans des groupes mixtes. Enfin, sur 6 artistes accompagnés dans le cadre de Parcours d'artistes (Avant-Mardi) 4 sont des femmes dont 3 qui sortent de Multimusique et du Bolegason.»

Ces faits soulignent l'impact que les équipes professionnelles sensibilisées sur l'égalité, ont auprès des amateurs et des artistes. Dans le secteur culturel aujourd'hui, l'engagement sur ces problématiques dépend beaucoup des personnalités. A l'inverse, s'il n'y a personne de sensibilisé dans les équipes, ces questions ne sont jamais posées.

2. RÉALISER UN DIAGNOSTIC

- **Mettre en lumière les inégalités**

- En questionnant les pratiques professionnelles et les spécificités du secteur culturel : mixité des métiers et des instances de décision, articulation des temps de vie, trajectoires et carrières professionnelles des femmes...
- En élaborant une méthodologie d'enquête pour le recueil et l'analyse des données.
- En sollicitant les professionnels du secteur culturel pour faire émerger, puis évaluer, les attentes et les besoins vis-à-vis de l'égalité.
- En mettant en avant les pratiques exemplaires.

- **Identifier les acteurs du territoire**

Réaliser une cartographie des acteur.rice.s sensibles à ces questions et qui soutiennent les propositions féminines en Midi-Pyrénées.

- Identifier les interlocuteur.rice.s qui soutiennent l'égalité professionnelle pour :
 - La recherche de financements et de partenariats (institutionnels, associations, fondations...)
 - L'orientation des artistes féminines (salles de spectacles, bookers, réseaux d'artistes...)
 - Le développement de l'activité et des compétences (associations, collectifs, entreprises...)

- **Faire des propositions d'actions concrètes**

Suite au diagnostic, établir des préconisations et des propositions d'actions concrètes à mettre en place au sein de MA Sphère et à expérimenter au sein des entreprises culturelles du territoire régional.

3. CRÉER UN PÔLE RESSOURCE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Désigner un.e référent.e égalité (une personne ressource formée sur ces questions) au sein du Cluster pour tous questionnements et relais d'information
- Mettre en place des outils de communication internes et externes adaptés

- Créer une rubrique dédiée à l'égalité professionnelle sur le site internet de MA Sphère à destination des professionnel.le.s et des artistes
- Mettre en place des outils de veille sur la question de l'égalité (Scoop it, Netvibes)
- Faire le lien avec les différents centres de ressources existants sur cette thématique.

4. FORMALISER UNE POLITIQUE DE L'ÉGALITÉ AU SEIN DU CLUSTER

- Affirmer et formaliser l'engagement de MA Sphère sur l'égalité professionnelle.
- Rédiger un argumentaire, un discours, une charte... coécrit et partagé par les membres du Cluster

B) Mettre en pratique les préconisations

Objectifs

- Passer de la sensibilisation à l'action
- Favoriser la montée en compétence des femmes et des hommes
- Assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Favoriser la mixité des métiers

1. EXPÉRIMENTER DE NOUVELLES FORMES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

• Repenser les modèles d'organisation interne :

L'intérêt est d'expérimenter de nouvelles formes d'organisation du travail plus égalitaires, en se basant sur : les résultats du diagnostic ou encore sur des exemples d'entreprises existantes. L'expérimentation peut se faire sur les modes de direction, le partage des tâches, l'aménagement des emplois du temps, etc, ceci dans un but d'innovation sociale et de développement économique des structures volontaires.

Convivencia

L'association Convivencia a mis en place, depuis 2012, une direction collégiale. A l'annonce du départ de l'ancien directeur, l'équipe s'est mobilisée pour repenser son modèle d'organisation interne dans un but d'optimisation, d'adaptation et d'amélioration.

Elle s'est basée sur une GPEC, réalisée deux ans auparavant, qui avait mis en valeur l'évolution des compétences des trois salariées présentes. Le travail collaboratif et la notion de partage, initialement présents au sein de l'association, ont donné naissance à cette forme de direction collégiale entre les trois salariées.

Les responsabilités sont réparties en fonction des postes de chacune et le mode de prise de décision collégiale fonctionne pour des éléments clés de l'organisation de l'association (budget, temps de travail...)

Les co-directrices ont noté plusieurs effets positifs sur l'organisation du travail et sur leurs trajectoires professionnelles et personnelles :

- Un partage des compétences et une transmission transgénérationnelle permettant la montée en compétence de chacune d'entre-elles.
- Une répartition équilibrée des responsabilités, grâce au partage de la direction et des relations avec les différents publics, permettant une meilleure articulation des temps de vie.

Les trois co-directrices ne pouvant s'appuyer sur aucun exemple préexistant, elles étaient motivées par l'expérimentation, l'innovation sociale que représente cette gouvernance.

3. METTRE EN PLACE DES OUTILS ET DES SERVICES POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU TRAVAIL

- **Faciliter l'articulation des temps de vie :**

- Mettre en place des règles de bonnes conduites: veiller à prendre en compte les contraintes de vie familiale dans l'organisation du travail, des réunions et des déplacements...

Ex : aucunes réunions avant 9h30 et après 17h

- Créer ou faire connaître des dispositifs spécifiques de garde pour les enfants :

Ex : crèche d'entreprises, modes de garde adaptés

Association Enfanfar, dispositif Pop In

Le dispositif Pop In a pour mission d'offrir 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 à l'horaire atypique tout en respectant le cadre de vie de l'enfant pendant la nuit. Elle est proposée à des tarifs de crèches ordinaires.

- **Générer des moyens d'accompagnement à l'égalité professionnelle dans les entreprises**

- Créer un outil accessible pour accompagner les entreprises dans leurs actions en faveur de l'égalité : application digitale, page dédiée sur le site internet...

« Leadership pour elles » : l'application mobile du Ministère des Droits des femmes

Il s'agit d'un outil inédit, pratique et gratuit pour aider les femmes à progresser dans leur carrière grâce à des conseils simples. L'application se présente sous forme de quiz d'autoévaluation qui interroge l'utilisatrice sur son comportement et sa posture en milieu professionnel. A l'issue de cette évaluation, l'application propose des informations et des conseils d'expert-e-s pour prendre la parole en public, booster sa carrière et son salaire, cultiver ses réseaux et entreprendre⁴⁵.

45. MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALE, DE LA SANTE ET DES DROITS DES FEMMES, Leadership pour elle, l'appli mobile [en ligne], Avril 2014

4. ÉVALUER ET COMMUNIQUER

• Évaluer

- Suivre les actions mises en place tout au long du projet et les évaluer par un bilan annuel (pour faire des réajustements en fonction des résultats)
- Analyser les avantages et les bénéfices des changements en termes d'organisation du temps de travail en mesurant, par exemple, le taux d'absentéisme, le turn-over de l'équipe salariée...

• Communiquer

En interne : diffuser les comptes rendus des actions de sensibilisation, des réunions...

- Créer une identité visuelle du pôle sur l'égalité professionnelle.

En externe : améliorer la visibilité des structures culturelles engagées dans l'égalité professionnelle et valoriser les bonnes pratiques

- Réaliser un dossier de presse

C) Transmettre et diffuser les bonnes pratiques auprès des entreprises culturelles du territoire

Objectifs :

→ Transmettre et diffuser cet engagement à d'autres publics

→ Mobiliser les actrices et les acteurs «clés»

→ Valoriser le projet au sein du territoire

• Impliquer les artistes

Les artistes, dont le propos touche directement le public, représentent des vecteurs de rayonnement et d'image importants. Il semble donc intéressant d'appuyer et de valoriser les propos d'artistes engagé.e.s ou ayant des comportements exemplaires. Ce sont des interlocuteurs.rice.s privilégié.e.s pour ouvrir et illustrer le débat sur l'égalité professionnelle dans le secteur musical.

- Valoriser les démarches et pratiques exemplaires d'artistes reconnu.e.s
- Organiser des temps de témoignage d'artistes, les mobiliser sur l'aspect carrière (comment construit-on sa carrière professionnelle en étant une artiste féminine?)
- Organiser des temps de rencontre entre artistes et professionnel.le.s (en favorisant la mixité) pour créer des échanges entre les réseaux
- Penser à des tuilages entre les écoles de musiques, les artistes féminines et les lieux de diffusion pour favoriser l'émergence de talents féminins
- Rendre accessible l'information (via le site internet de MA Sphère et autres moyens de communication adaptés) sur des thématiques précises : question de la maternité et intermittence, sur les modes de gardes adaptés...
- Informer sur la possibilité de venir avec ses enfants en tournée.

- **Informers les jeunes**

La construction des stéréotypes se faisant très tôt, l'éducation apparaît comme un levier pour favoriser l'égalité professionnelle. Il est donc nécessaire de travailler avec le public jeune pour endiguer les inégalités, ainsi qu'avec les professionnel.le.s de l'enseignement et des loisirs.

- Réfléchir à une mallette pédagogique sur la question de l'égalité à destination des élèves et de l'équipe encadrante
- Développer les partenariats avec le Rectorat
- Organiser des temps de rencontre et d'échange avec les étudiant.e.s du Master GEPS (Genre, Égalité et Politiques Sociales) de Toulouse et les formations universitaires culturelles (ICAM, ARTECOM, ETPA,...)
- Sensibiliser les professionnel.le.s de l'orientation contre les stéréotypes des métiers du secteur culturel lors de temps de médiation.

Artemisia : Programme Egalicrèche

→ L'importance de la sensibilisation par le biais des personnes «leviers»

«Plusieurs études montrent qu'avant même sa naissance un enfant, qu'il soit fille ou garçon, est exposé à des comportements différenciés de la part de son entourage. Il existe encore peu d'actions de sensibilisation et/ou de formation à l'égalité auprès des professionnel.le.s de la petite enfance en France (alors que c'est le cas au Québec, en Suisse et en Belgique). [...] C'est pourquoi il est primordial de promouvoir localement des projets innovants d'éducation et de formation à une démarche égalitaire.»

→ L'impact du programme sur le personnel

«Cette réflexion a fédéré l'équipe qui se mobilise autour de cette idée et permet d'engager d'autres réflexions sur d'autres façons de faire toujours dans l'objectif du bien-être de l'enfant et dans un souci de garantir la sécurité affective».

- **Auprès des professionnel.le.s**

Les professionnel.le.s du secteur culturel (tels que les membres du Cluster) sont des leviers pour l'égalité professionnelle, grâce à leur implantation dans un territoire et grâce à leur force de rayonnement. Une sensibilisation et une communication adaptées peuvent donc permettre de fédérer les professionnel.le.s au sein du territoire et de mener des actions communes.

- Communiquer auprès des festivals (sensibiliser à des dispositifs d'accompagnement pour les artistes et les spectateur-ice-s: garderie...)
- Prendre contact avec les institutions du domaine des politiques sociales (formation, insertion, emploi, logement, santé, etc.) pour réfléchir en termes de projets communs
- Créer des ponts avec les écoles de musique environnantes où les élèves filles/femmes sont souvent en majorité pour encourager la mixité dans les lieux de pratiques amateurs et semi-professionnelles
- Mener des actions avec les partenaires de la ville (écoles, centres de loisirs, Maison de quartier etc..) pour encourager la mixité sociale et considérer le critère de mixité comme un indicateur de succès pour les événements.

- **Sensibiliser les partenaires institutionnels**

Les actions de financement ou de valorisation menées par les institutionnels (municipalité, département, région et ministère) vont avoir une influence sur la perception et sur la reproduction des inégalités.

IL Y AVAIT EN 2014, 40 % D'ÉCART DE SUBVENTIONS ACCORDÉES AUX ÉTABLISSEMENTS PAR LE MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION, SELON LE SEXE DE LA PERSONNE AU POSTE DE RESPONSABLE⁴⁶.

Favoriser la prise de conscience des inégalités dans l'attribution des subventions peut avoir des répercussions sur la reconnaissance de certains lieux culturels et sur leur programmation artistique.

- **Questionner et convaincre les hommes**

Les hommes sont des acteurs clés de l'égalité professionnelle : ils peuvent jouer un rôle direct, et même décisif, dans l'avancée de l'égalité et ils peuvent eux-mêmes être bénéficiaires des mesures en faveur de l'égalité professionnelle.

Le réseau d'hommes « Happy Men ? »

« Happy Men » est le premier réseau d'hommes qui osent, en France, parler ouvertement de mixité, d'égalité femmes/hommes et d'articulation vie professionnelle-vie privée dans le cadre de leur entreprise. Il est constitué de 250 hommes salariés dans des secteurs variés (banque, télécom, transport...).

90% des comités de direction et comités exécutifs étant constitués d'hommes, les « Happy Men » ont fait le constat que la question de l'égalité professionnelle ne pouvait avancer sans l'implication des hommes dans les entreprises. Ainsi, ils se réunissent en moyenne toutes les 8 semaines, au sein de leurs entreprises sous forme de « cercles » et réalisent des événements ou des rencontres interentreprises.

L'objectif du réseau est d'ouvrir le dialogue sur la performance de l'entreprise, la qualité managériale et les bonnes pratiques qui facilitent l'organisation pour les femmes comme pour les hommes.»

<http://www.happymen.fr/>

L'implication des hommes est primordiale :

- il faut tout d'abord les convaincre de leur intérêt à participer activement à l'égalité femme-homme
- il est urgent de démontrer l'impact des stéréotypes de genre sur les hommes comme sur les femmes
- Questionner et redéfinir dès maintenant la place assignée aux hommes dans la sphère de l'entreprise

46. MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION, Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication. Mars 2015

CONCLUSION

Cette synthèse est le résultat d'une mise au travail en commun d'une grande pluralité d'acteur.rice.s du secteur culturel. En partant des expériences de terrain et des pratiques du quotidien, les participant.e.s se sont attaché.e.s à rendre visible l'invisible. Les tables-rondes ont permis de constater et de prendre conscience des habitudes et des mécanismes inégalitaires spécifiques à cet environnement professionnel.

Cette synthèse est la première action du projet EpiScène porté par MA Sphère qui entend sensibiliser, accompagner et former les entreprises culturelles à l'égalité professionnelle. L'étape suivante de ce travail consiste à élargir le champ des possibles en alimentant cette réflexion par des regards extérieurs, en travaillant avec des acteur.rice.s spécialistes de l'égalité. Il s'agit de préciser ce pré-diagnostic autour de trois dimensions : la mixité des métiers, l'articulation des temps de vie, les carrières professionnelles des femmes. L'enjeu est d'identifier et valoriser les bonnes pratiques.

MA Sphère est un acteur levier essentiel dans la mise en place de cette action d'accompagnement et de formation des TPE et PME des industries culturelles et créatives à l'égalité professionnelle. Les actions de «Recherche et Développement» du cluster MA Sphère cherche à favoriser l'émergence de thématiques transversales, que les TPE et PME prises séparément ne pourraient développer par manque de temps et de moyens.

Les préconisations mises en avant seront expérimentées dans des entreprises du cluster volontaires, agissant comme un laboratoire. L'objectif est de fédérer les acteur.rice.s autour d'une action d'envergure qui défend une approche transversale et innovante de l'égalité comme levier pour le développement économique et social de ces structures, l'amélioration des conditions de travail et le bien-être dans la sphère professionnelle.

BIBLIOGRAPHIE

- AGEFOS PME, Agir pour la mixité et l'égalité professionnelle, une stratégie gagnante pour les petites et les moyennes entreprises. Décembre 2008
- ARTEMISIA, Egalicrèche : filles et garçons sur le chemin de l'égalité [en ligne]. Disponible sur <<http://www.artemisia-egalite.com/egalicreche-filles-garcons-sur-chemin-egalite>>
- ARTEMISIA, Guide des bonnes pratiques de l'égalité professionnelle en Midi-Pyrénées. Novembre 2010
- BRIANT-FROIDURE, Bénédicte, Musiques actuelles : les femmes sont-elles des hommes comme les autres ?, 2010-2011
- BRIGITTE GRESY, Qu'est-ce que le sexisme ordinaire ? [en ligne]. Disponible sur <<http://www.sexismeordinaire.com/>>
- CABINET D'AUDIT EY, 1er panorama des industries culturelles et créatives Au cœur du rayonnement et de la compétitivité de la France [en ligne]. Disponible sur [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-Panorama-Industries-culturelles-et-creatives/\\$FILE/EY-Panorama-Industries-culturelles-et-creatives.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-Panorama-Industries-culturelles-et-creatives/$FILE/EY-Panorama-Industries-culturelles-et-creatives.pdf). Novembre 2013
- CONSEIL SUPERIEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, Le sexisme dans le monde du travail, entre déni e et réalité. n°2015-01 publié le 6 Mars 2015
- DARES ANALYSES, La répartition des hommes et des femmes par métiers. Décembre 2013, n°079
- DARES-DGT-DGAFF, enquête SUMER 2010, Les expositions aux risques professionnels, Quelles évolutions sur 15 ans ?, 2010
- IMS Entreprendre pour la Cité, Les stéréotypes sur le genre : comprendre et agir dans l'entreprise [en ligne]. Disponible sur <<http://www.imsentreprendre.com/content/les-stereotypes-sur-le-genre-comprendre-et-agir-dans-lentreprise>>, Mai 2012
- JACQUELINE LAUFER, L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Paris, La Découverte, coll. « Repères Sociologie », 2014, 128 p., ISBN : 978-2-7071-4995-4.
- LABORATOIRE DE L'EGALITE – MEDIAPRISM, Égalité hommes-femmes et lutte contre les stéréotypes : perceptions et attitudes des Françaises. Rapport d'enquête novembre 2012
- LABORATOIRE DE L'EGALITE, Les stéréotypes, c'est pas moi c'est les autres ! [en ligne]. Disponible sur <<http://www.laboratoiredeegalite.org/spip.php?article263>>, 2013
- LE RENDU-LIZEE CAROLE, Etude sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein du réseau Avant-Mardi, rapport final 11-2009

- MINISTERE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION, Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication. Mars 2015
- MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALE, DE LA SANTE ET DES DROITS DES FEMMES, Inégalités professionnelles, vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Chiffres-clé – Édition 2014
- MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALE, DE LA SANTE ET DES DROITS DES FEMMES, Leadership pour elle, l'appli mobile [en ligne]. Disponible sur <<http://femmes.gouv.fr/leadership-pour-elles-lappli-pratique-et-gratuite-pour-aider-les-femmes-a-progresser-dans-leur-carriere/>>, Avril 2014
- MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALE, DE LA SANTE ET DES DROITS DES FEMMES, Territoire d'excellence pour l'égalité professionnelle femmes-hommes [en ligne]. Disponible sur <<http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2013/11/20131112-Presentation-MDDFemmes-Territoires-Excellence.pdf>>, 2013
- OBSERVATOIRE DES INEGALITES, La répartition des tâches domestiques [en ligne]. Disponible sur <<http://www.inegalites.fr/spip.php?article245>>, Mars 2012
- OBSERVATOIRE SUR LA RESPONSABILITÉ SOCIETALE EN ENTREPRISE, L'accès des femmes aux postes de décision dans les entreprises. Étude ORSE n°5, Février 2004
- ORSE, Les hommes : sujets et acteurs de l'égalité professionnelle [en ligne]. Disponible sur <http://www.orse.org/hommes_sujets_et_acteurs_de_l_egalite_professionnelle-52-257.html>, Février 2013
- SOCIETE DES AUTEURS ET COMPOSITEURS DRAMATIQUES, Où sont les femmes ? [en ligne]. 4ème Edition 2015-2016. Disponible sur : <<http://www.sacd.fr/fileadmin/actualites/2015/ousontlesfemmes2015/ousontlesfemmes2015.pdf>>



