



LE REVEIL F-H !

CULTURE, ASSOCIATION ET EGALITÉ FEMMES-HOMMES : QUELS ENJEUX, QUELS OUTILS ?

Compte-rendu de l'atelier du 29 janvier 2019



PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHE RÉVEIL F-H

L'UFISC initie depuis la fin d'année 2018 une démarche participative en partenariat avec Opale CRDLA Culture, pour renforcer l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, dans les structures culturelles franciliennes de l'ESS, par des actions de sensibilisation et d'appui.

Le champ culturel reste empreint d'inégalités alors qu'il devrait favoriser les parcours d'émancipation des personnes et leurs relations dignes. La dimension genrée des métiers, les disparités dans les parcours et les rémunérations, les violences dans les rapports de travail, l'invisibilité dans les représentations, la disqualification de certaines légitimités de regard, de savoirs, d'expressions... restent des marqueurs forts qui nous ont été témoignés dès le début de la démarche portée en Île-de-France par l'UFISC.

Les échanges avec les réseaux et les acteur-trice-s des structures franciliennes culturelles de l'économie solidaire ont mis en exergue la **nécessité de modifier les imaginaires et de faire évoluer les situations.**

Ils ont identifié différents axes de travail pour se poser des questions, réfléchir et agir : observation des inégalités, meilleures compréhensions des parcours de travail et de vie, déconstruction des idées reçues et renouvellement des façons de penser, défense des droits humains, connaissances des ressources...

Le cycle d'ateliers qui s'est déroulé en 2019 s'inscrit dans cette volonté de mieux comprendre et d'agir. À travers les trois ateliers proposés, il s'agira de **témoigner des représentations de genre qui sous-tendent et modèlent encore les parcours professionnels des acteur-ric-e-s culturel-le-s et artistiques et de les déconstruire, de découvrir des initiatives portées par des structures ou des réseaux, de faire le point sur la prise en compte des inégalités femmes-hommes dans les politiques publiques au niveau national et local, et de proposer des ressources et des pistes de réflexion.**

CULTURE, ASSOCIATION ET ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : QUELS ENJEUX, QUELS OUTILS ?

L'économie sociale et solidaire (ESS) est caractérisée par une féminisation des métiers (en Ile-de-France, les femmes y sont majoritaires avec 64,6 % des postes et plus jeunes que dans le reste des entreprises privées). Pourtant, les rémunérations féminines restent globalement inférieures - les arts et le spectacle montrent un salaire moyen féminin égal à 86% de celui des hommes (Observatoire régional de l'ESS IDF). Les métiers témoignent d'une dimension genrée et l'inégalité d'accès aux postes à responsabilité reste prégnante, tant pour les postes de direction que pour la gouvernance bénévole. Les femmes continuent d'être discriminées dans l'emploi, l'entrepreneuriat et dans leur parcours professionnel, y compris dans le champ culturel de l'ESS, malgré les valeurs de diversité, d'émancipation sociale et de dignité humaine qu'il défend.

Cette formation s'inscrit dans le cadre d'une démarche participative, proposée par l'UFISC, autour de la prise en compte de l'enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes dans les structures de l'ESS, notamment culturelles.

L'objectif :

- **Sensibiliser les réseaux aux enjeux d'égalité femmes-hommes**
- **Présenter la manière dont l'ESS s'empare de cette question**
- **S'approprier le guide des bonnes pratiques de l'ESS comme un outil et le décliner pour les structures culturelles de l'ESS**

Atelier en présence de :

• **Elisa BRALEY**, Présidente de la Commission Egalité Femmes Hommes, Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire (CSESS)



**LE DISPOSITIF LOCAL
D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ESS**
CENTRE DE RESSOURCES CULTURE

AVEC LE SOUTIEN DE

GRUPE



Cette action est cofinancée par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel régional « Emploi et Inclusion » 2014-2020

INTRODUCTION

Présentation du guide de bonnes pratiques de l'ESS

Le *Guide définissant les conditions d'amélioration continue des bonnes pratiques des entreprises de l'économie sociale et solidaire*, rédigé par le **Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire (CSESS)** en 2016 est né de la volonté de définir les valeurs et les principes qui fédèrent l'ensemble des acteur-trice-s de l'économie sociale et solidaire, dans le cadre de l'application de la **loi ESS du 31 juillet 2014**.

Conçu pour que chaque entreprise de l'ESS puisse s'y reconnaître, quelle que soit sa taille, son activité, ce guide doit être considéré comme un appui méthodologique pour construire son propre plan de progrès.

Le guide décline un ensemble de questions dont les acteur-trice-s de l'ESS peuvent se saisir afin de réinterroger leurs pratiques et impulser des améliorations.

Ces questionnements sont regroupés en 8 thématiques :

- Gouvernance démocratique
- Concertation dans l'élaboration de la stratégie de la structure
- Territorialisation de l'activité économique et des emplois
- La politique salariale (dans les différents aspects)
- Bénéficiaires et besoins non couverts des populations
- Questions de diversité et discriminations
- Dimension environnementale
- Éthique et déontologie



Livret 1 : thèmes, domaines d'action, questions importantes et indicateurs potentiels

https://www.cress-na.org/wp-content/uploads/2019/06/guide_bonnes_pratiques_ess-livret-1.pdf

Livret 2 : notice explicative du guide

https://www.cress-na.org/wp-content/uploads/2019/06/guide_bonnes_pratiques_ess-livret-2.pdf

Les inégalités entre les femmes et les hommes sont très présentes dans la culture et le secteur de l'économie sociale et solidaire ne fait pas exception malgré les valeurs de diversité, d'émancipation sociale et de dignité humaine qu'il véhicule. **Cet atelier participatif vise à s'emparer du guide de bonnes pratiques de l'ESS pour aborder la question de l'égalité femmes-hommes dans sa structure et coconstruire ensemble un "guide" adapté aux structures culturelles de l'ESS.**

DÉFINITION DES TERMES ET PRÉSENTATION DES ENJEUX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ESS

Intervention d'Elisa Braley, Présidente de la Commission Égalité Femmes Hommes, Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire (CSESS)

Il existe des chiffres sur l'égalité femmes-hommes au sein de l'ESS ainsi que dans le secteur de la culture. Cependant, il n'y a pas à ce stade de croisement exhaustif entre culture et ESS. En effet, il existe des données sectorielles tels que dans les musiques actuelles mais elles ne peuvent être représentatives de tout le champ culturel de l'ESS.

La démarche portée par l'UFISC est une première tentative de consolider des chiffres et les enjeux des TPE culturelles de l'ESS en se basant sur son réseau.

Chiffres de l'ESS

(Données CLAP 2015- DADS 2014, Insee)

Alors que les femmes sont majoritaires dans l'ESS (près de 67% des emplois sont occupés par des femmes), plusieurs enjeux persistent en matière d'égalité femmes-hommes :

- **La sous-représentation des femmes dans les instances de gouvernance des structures de l'ESS** : 34 % de femmes présidentes d'associations, 4 à 50 % de femmes administratrices selon les coopératives , 24 % de femmes dans les CA des mutuelles, dont 13 % seulement de présidentes. S'ajoute à cela un enjeu de parité "qualitative" pour que les femmes qui accèdent aux instances de gouvernance soit représentées dans tous les secteurs et aux postes clés.
- **La précarité de l'emploi** : 41 % des femmes (contre 30,4 % hors ESS) sont à temps partiel contre 24, 5 % des hommes, engendrant pour les femmes des situations précaires et la recherche d'une activité complémentaire.
- **La présence d'un plafond de verre** : Alors que 55 % des postes de la catégorie socio-professionnelle "cadres, professions intellectuelles supérieures et chef-fe-s d'entreprise" dans l'ESS sont occupés par des femmes, les hommes qui travaillent dans l'ESS ont plus de chance d'atteindre cette situation que les femmes (cette CSP représente 12,7 % des femmes, 22, 5 % des hommes). Les femmes ne représentent que 3% des postes de direction générale des structures de l'ESS.
- **Un écart de salaire persistant** : Les hommes gagnent en moyenne 17,1% de plus que les femmes dans l'ESS (en équivalent temps plein) contre 18% au niveau national. Cet écart s'explique notamment par la concentration des femmes sur des métiers du Care (santé, social, aide à la personne) moins valorisées socialement et économiquement ainsi que sur le plafond de verre présent dans chacun des secteurs de l'ESS.

Chiffres du secteur culturel

- Depuis 20 ans, la représentation des femmes dans les professions culturelles a évolué comme dans l'ensemble des professions et dans des proportions comparables mais restent en retrait de l'équilibre (quasi) paritaire atteint aujourd'hui dans l'ensemble de la population active (43% pour le secteur culturel en 2011 contre 48% dans l'ensemble de la population active).
- Ce mouvement de féminisation n'a pu combler le déficit féminin initial de certains métiers très peu féminisés : par exemple les métiers d'art ou les métiers du spectacle (36% de femmes dans les métiers artistiques et 31% dans les métiers techniques, 22 % de metteuses en scène et chorégraphes, 6 % de cheffes d'orchestre, 22 % de réalisatrices), notamment dans le secteur de la musique, dont les chiffres de présence féminine n'évoluent pas.
- Pour d'autres corps de métiers, la parité est quasi atteinte (arts graphiques, mode, décoration, édition, etc.)
- Certains autres groupes professionnels qui étaient déjà fortement féminisés ont connu des évolutions différentes : le 1er, celui des professions de l'archivage, de la conservation et de la documentation est resté massivement féminin, sans évolution notable vers la mixité (79 % de femmes en 1991, 76 % en 2011), et le second, les professeurs d'art, connaissent une forte masculinisation, aboutissant à une parité qui détonne si on la compare à la moyenne nationale des professions d'enseignement (81% des professeurs des écoles sont des femmes en 2011).
- En 2006, Reine Prat (inspectrice générale pour la mission « Pour l'égalité et la mixité dans le spectacle vivant » au ministère de la Culture et de la Communication) constatait que si les femmes étaient à peu près à parité pour les postes d'administration dans la culture, leur proportion s'effondrait pour les postes de direction, occupés entre 75% et 98% par des hommes. En 2009, elle soulignait que non seulement rien n'avait changé, mais que la situation s'était même dégradée dans les centres chorégraphiques.

COMPTE-RENDU DE L'ATELIER PARTICIPATIF

Comment se poser les bonnes questions et initier une démarche ! Cet atelier ne constitue pas une feuille de route de mise en œuvre de projets au sein de sa structure mais bien les premières et bonnes questions qu'une structure peut se poser.

L'atelier participatif a débuté sur un tour de table autour de trois questions sur les inégalités femmes-hommes dans les structures culturelles de l'ESS. Retrouvez une synthèse de ces échanges :

Quelles sont les inégalités que vous pouvez constater dans vos réseaux/structures adhérentes ?

Les participant-e-s soulèvent **une dimension très genrée des postes** : les postes de direction sont plus occupés par des hommes, tandis que les fonctions supports (administratif, communication) le sont plus par des femmes. On retrouve plus souvent des femmes dans des petites structures, et plus en milieu rural que dans les grandes villes. Il y a également une **forte représentation masculine dans les entreprises de l'ESS**.

Le **rapport à l'acceptation de la précarité** chez les femmes est à interroger. On remarque une forte inégalité salariale entre des femmes et des hommes à compétences égales : plus le poste est bien payé, plus il sera occupé par un homme. Les participant-e-s relèvent des difficultés d'accès à l'information sur les inégalités salariales, même quand la structure a une posture volontariste sur l'égalité femmes-hommes.

Des dysfonctionnements genrés sont soulevés : prise de parole féminine coupée, voire confiscation de la parole des femmes, des problèmes de langage dans la gouvernance...

Les questions de **disponibilité, du temps de travail et de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle** peuvent également être source d'inégalités.

Quels facteurs identifiez-vous comme responsables de ces inégalités ?

Pour les participant-e-s, **le cadre formel associatif est un frein même à la lutte contre les inégalités**. Ce cadre très normé produit une reproduction des élites et une transmission des inégalités avec des postes souvent renouvelés par cooptation, ne permettant donc pas le renouvellement des instances. On relève **un manque de modèles mixtes ou paritaires**; il est plus difficile de s'imposer et prendre sa place au sein d'un groupe plus masculin.

Sont également identifiés le manque de confiance et de sentiment de légitimité, la précarité du secteur, l'articulation des temps de vie et temps de travail, un manque de sensibilisation des équipes, et un rapport systémique de domination.

Quels outils/initiatives pouvons-nous mettre en place au sein d'une structure pour réduire les inégalités ?

Les participant-e-s proposent de poser un regard sur l'égalité femmes-hommes dans chaque processus de décision, et que cela devienne un automatisme, notamment par la mise en place de formation à la sensibilisation à l'égalité femmes-hommes, et en travaillant ces questions dans les accompagnements (par exemple dans les dispositifs locaux d'accompagnement). D'autres outils sont identifiés tels que l'observation et la mise en place d'indicateurs internes, la mise en place de la parité obligatoire dans les statuts associatifs, de travailler la question de l'égalité dans les programmations artistiques, d'organiser des événements (expositions, débats, projections, festivals...) portant sur l'égalité femmes-hommes.

Il peut également être intéressant de proposer des recrutements paritaires : en recevant autant d'hommes que de femmes, par exemple, ou de privilégier les candidatures masculines à des postes de communication et des femmes à la technique (partir de l'idée qu'il y a une responsabilité employeur dans la reproduction des inégalités et des clichés). Il est proposé d'aller plus loin sur les incitations au dépassement des représentations, et de rechercher des pratiques favorisant les candidatures de femmes.

Les participant-e-s soulignent l'intérêt de la mise en place d'une charte ou d'un règlement intérieur au sein de la structure pour que les femmes puissent faire valoir leurs droits et pour sensibiliser et responsabiliser la structure. Au contraire, les participant-e-s ne sont pas pour la mise en œuvre d'une démarche de labellisation, car cela semble anormal de féliciter ce qui devrait être normal dans la prise en compte de l'autre.

S'APPROPRIER LE GUIDE DE BONNES PRATIQUES DE L'ESS

L'atelier s'est poursuivi sur l'évaluation de questions extraites du guide de bonnes pratiques de l'ESS autour de trois thématiques : la gouvernance, la politique salariale et emplois et diversité - égalité - lutte contre les discriminations. Chaque groupe s'est approprié les questions du guide pour constituer par la suite **un questionnaire adapté aux enjeux d'égalité femmes-hommes dans les structures culturelles de l'ESS**.

Questions à se poser pour la mise en place d'une démarche d'égalité femmes-hommes dans sa structure

- La composition de nos instances dirigeantes reflète-t-elle bien la diversité de nos membres ?
- La composition des instances est-elle représentative des transformations sociétales (parité femmes-hommes, jeunes générations, etc.) ?
- Que représente le temps partiel (femmes/hommes) ?
- Notre structure a-t-elle mis en place des actions ou une organisation du travail permettant la conciliation des temps de vie (professionnelle et familiale) ?
- Notre structure a-t-elle mis en place des procédures de vigilance ou d'alerte pour lutter contre les discriminations ?
- La structure a-t-elle mis en place des mesures positives pour faciliter l'accès des femmes aux responsabilités et à l'égalité en terme de rémunération ? Si oui, donnez des exemples de mesures prises.
- Combien il y a t-il de salariées femmes et de salariés hommes dans notre structure ?
- Quel est la nature des contrats et la typologie des postes en fonction de la dimension genrée, des diplômes obtenus et des expériences précédentes ?
- Les procédures de recrutement et d'évolution professionnelles sont-elles transparentes, respectueuses de l'égalité de traitement ?

- **Notre structure a-t-elle signé un accord ou déployé un plan d'actions en faveur de la diversité ? Des objectifs ont-ils été fixés ? Comment sont-ils suivis ?**
- **Comment notre structure accompagne-t-elle les salarié-e-s recruté-e-s, au moment de leur intégration et au cours de leur évolution professionnelle ?**
- **Notre structure a-t-elle réalisé un diagnostic de situation comparée femmes-hommes ? Est-il réalisé régulièrement ?**
- **Notre structure a-t-elle rédigée une charte ou un règlement intérieur favorisant une démarche d'égalité femmes-hommes?**

BOÎTE À OUTILS D'INDICATEURS

Profils et répartition des administrateur-trice-s par genre, âge, situation géographique, catégorie socio-professionnelle :

- Nombre de salarié-e-s (en nombre / en ETP et âge, genre, ancienneté)
- Embauches et licenciements (nombre et %)
- Caractéristiques, nombre de contrats (CDI, CDD, CDDU, intérim, insertion, alternance...)
- Taux de temps partiel (inférieur à 24 h et supérieur à 24h/temps complet)
- Taux de mixité par métier
- Écarts de rémunération
- Pourcentage de salarié-e-s sensibilisé-e-s/formé-e-s aux enjeux de non-discrimination et de promotion de la diversité
- Existence de fiches de poste
- Existence de procédures relatives au recrutement et à l'évolution professionnelle
- Existence d'une procédure de traitement des candidatures non retenues
- Taux de femmes et d'hommes dans l'encadrement salarié
- Taux de femmes et d'hommes dans les instances dirigeantes (comité de direction, conseils d'administration)
- Taux de jeunes dans les instances dirigeantes (comité de direction, conseils d'administration)
- Écart de salaire femme / homme à ancienneté et postes équivalents
- Taux de femmes et d'hommes en situation de handicap
- Taux de femmes et d'hommes seniors
- Taux de femmes et d'hommes de moins de 25 ans