



LE REVEIL F-H !



L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES STRUCTURES CULTURELLES, COMMENT ON S'EN MÊLE ?

#LeRéveilFH, une démarche participative
pour remettre les pendules à l'heure !



RAPPORT DE L'ENQUÊTE

MENÉE DANS LES ORGANISATIONS CULTURELLES
SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, ENJEUX ET PRATIQUES
DANS LES ENTREPRISES SOLIDAIRES ARTISTIQUES ET CULTURELLES
EN ILE DE FRANCE

RAPPORT DE L'ENQUÊTE MENÉE DANS LES ORGANISATIONS CULTURELLES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, ENJEUX ET PRATIQUES DANS LES ENTREPRISES SOLIDAIRES ARTISTIQUES ET CULTURELLES EN ILE DE FRANCE

Cette enquête a été menée, dans le cadre du projet francilien Réveil FH conduit par l'UFISC entre 2019 et 2021,

en partenariat avec les réseaux franciliens :

- ACTES IF
- La FERUE
- La FRAAP
- Le RIF
- Le SYNAVI IDF
- RAVIV

ainsi que les réseaux nationaux :

- THEMAA
- La FAMDT
- La FEDELIMA

La méthodologie, les entretiens auprès des différents réseaux et la rédaction de ce rapport ont été portés par Lamiae Belmir, Patricia Coler et Laure Hubert-Rodier.

Nous remercions également les réseaux et partenaires qui se sont prêtés à l'exercice, ont partagé les analyses émergentes et ont participé à la finalisation du rapport.



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



Sommaire

CONTEXTE ET OBJECTIFS

- 1.1. LA PERTINENCE DE RESEAUX DE L'ESS MOBILISES SUR L'OBSERVATION
 - 1.1.1. Des réseaux représentatifs de la dynamique culturelle de l'ESS en Ile de France
 - 1.1.2. 6 000 structures culturelles de l'économie sociale et solidaire en Ile de France
 - 1.1.3. Des inégalités qui transparaissent dans les observations menées

METHODOLOGIE ADOPTEE

- 2.1. OBJECTIFS
- 2.2. UN PANEL DE RESEAUX
- 2.3. UNE GRILLE D'ENTRETIEN EN DEUX AXES

CE QUE REVELENT LES GOUVERNANCES ET COORDINATION DES RESEAUX

- 3.1. LES INSTANCES DE GOUVERNANCE : UNE GRANDE PRESENCE DES FEMMES
- 3.2. ... LES QUESTIONS LIEES AU SALARIAT DANS LES EQUIPES PERMANENTES DES RESEAUX
 - 3.2.1. La part des femmes salariées au sein des réseaux de l'UFISC
 - 3.2.2. Les postes occupés par les femmes dans les réseaux
 - 3.2.3. Accès à des postes de direction
 - 3.2.4. Type de contrat
 - 3.2.5. De la souplesse pour concilier la vie personnelle et professionnelle

PERCEPTIONS DES RESEAUX SUR LES STRUCTURES CULTURELLES DE L'ESS 12

- 4.1. PARTIR DE PERCEPTIONS DES SITUATIONS GENREES
 - 4.1.1. Des distinctions selon le champ culturel concerné ?
 - 4.1.2. Des questions générationnelles et d'histoire de la formation des collectifs
 - 4.1.3. De l'engagement dans le secteur
 - 4.1.4. De la précarité du secteur
 - 4.1.5. Des postes genrés et des inégalités réelles
- 4.2. 3 AXES CLES POUR TRAVAILLER L'EGALITE FEMME/HOMME DANS LES RESEAUX
 - 4.2.1. Un travail doit être fait sur l'insertion professionnelle des femmes
 - 4.2.2. Travailler sur la valorisation des femmes dans les secteurs dits masculins
 - 4.2.3. Installer une réelle parité, par le chiffre et aussi par le qualitatif !

DES PRATIQUES INSPIRANTES ET DES PERSPECTIVES DE CHANTIERS COLLECTIFS

- 5.1. UN USAGE CROISSANT DE L'ECRIURE INCLUSIVE
- 5.2. PRODUCTION D'ETUDES ET D'ENQUETES COLLECTIVES
- 5.3. PARTICIPER A DES OBSERVATOIRES
- 5.4. ORGANISATION DE RENCONTRES THEMATIQUES
- 5.5. METTRE EN PLACE DES ANNUAIRES ET DES RESSOURCES
- 5.6. METTRE EN PLACE DES PRATIQUES INNOVANTES POUR TROUVER DES SOLUTIONS A DES PROBLEMATIQUES SPECIFIQUES
- 5.7. SENSIBILISER ET S'INTERROGER POUR UNE DEMARCHE DE PROGRES
- 5.8. TRAVAILLER SUR UN ACCOMPAGNEMENT DIRECT
- 5.9. PARTICIPER A LA COCONSTRUCTION DES CADRES POLITIQUES ET PROFESSIONNELS

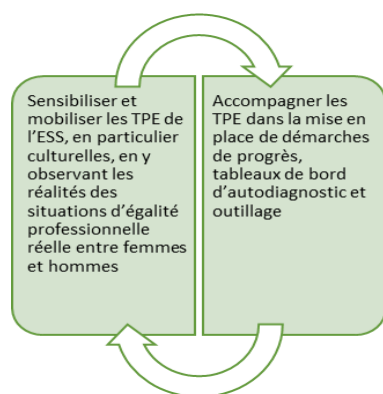
PERSPECTIVES

1. Contexte et objectifs

La démarche dans lequel se situe ce rapport d'enquête vise à **sensibiliser et accompagner les très petites entreprises artistiques et culturelles de l'économie sociale et solidaire, dans le renforcement de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.**

Il est en effet proposé une démarche de sensibilisation et d'appui aux très petites entreprises (TPE) de l'économie sociale et solidaire (ESS), en particulier culturelles, en Ile de France qui se décline en deux axes d'action :

- Une démarche de mobilisation par l'observation participative et partagée sur les situations et les pratiques relatives à l'égalité entre femmes et hommes au sein des réseaux de l'UFISC
- Un accompagnement des entreprises pour faciliter leur engagement dans des démarches de progrès multidimensionnelles à travers la sensibilisation à la démarche



Dans ce cadre, et après échanges avec les réseaux et partenaires impliqués dans le projet, a été choisi de réaliser une **enquête auprès des réseaux sur leurs perceptions à différents niveaux des situations d'égalité femme/homme dans les réseaux et sur les pratiques et perspectives de progrès qu'ils identifient et élaborent.**

Notre terrain d'enquête a été la Maison des réseaux artistiques et culturels, qui est un pôle professionnel d'accompagnement et de coopération en île de France pour la culture et l'ESS. Afin d'élargir le panel, il a été décidé d'intégrer également des réseaux ayant des structures adhérentes en Ile de France. L'ensemble des réseaux interrogés interviennent ainsi dans des domaines artistiques variés : le théâtre, les arts de la rue, les arts plastiques, les musiques et danses traditionnelles, la marionnette, les musiques actuelles, etc.

1.1 La pertinence de réseaux de l'ESS mobilisés sur l'observation

1.1.1. Des réseaux représentatifs de la dynamique culturelle de l'ESS en Ile de France

Les réseaux impliqués dans cette enquête réunissent près de 500 entreprises dans le champ du spectacle vivant, du spectacle enregistré et des arts visuels. Ils regroupent des formes d'activité très diverses, allant des équipes de création et collectifs d'artiste, de lieux intermédiaires pluridisciplinaires, de salles de musiques actuelles et de théâtre à des fabriques d'arts de la rue, des structures de formation ou encore des espaces d'accompagnement de pratiques amateurs.

Les structures réunies au sein de ces organisations sont majoritairement des structures de l'économie sociale et solidaire, suivant en finalité première des buts autres que lucratifs. Ancrées dans la diversité des territoires d'Ile de France, sur l'ensemble des 8 départements, elles sont constituées le plus souvent sous forme associative,

parfois sous forme de société commerciale, en SCOP ou en SCIC. Ce sont très majoritairement des très petites entreprises et elles sont plutôt représentatives des associations culturelles employeurs, dont on peut lire les caractéristiques générales (cf. schéma) au sein des études réalisées par Opale-CRDLA Culture et par le DEPS. Plusieurs dimensions spécifiques sont identifiées : initiative et entrepreneuriat, équipes réduites, souvent polyvalentes, conjuguant emplois permanents et contrats courts, gouvernance collective, responsabilités bénévoles, objectifs d'utilité sociale, ancrage local, prise en compte des praticien-nes et usagers.

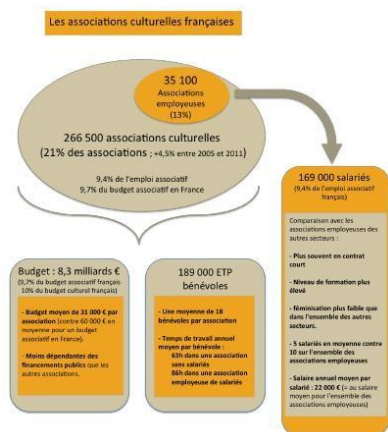


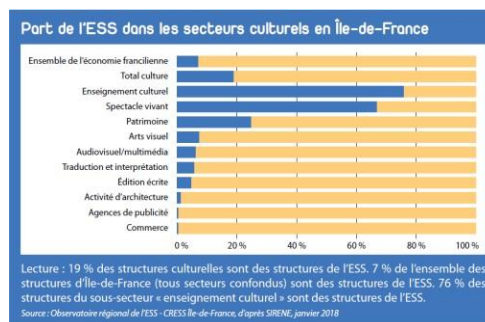
Schéma extrait de la note réalisée par Opale « Emploi, bénévolat et financement des associations culturelles », données 2011 – 2012, synthèse de l'enquête du Deps ; Valérie Deroin (2014).

1.1.2. 6 000 structures culturelles de l'économie sociale et solidaire en Ile de France

Or l'économie sociale et solidaire dans la culture en Ile de France est un vrai enjeu. Ainsi, on peut se référer à l'étude réalisée par la CRESS Ile de France, en partenariat avec Arcadi, Opale et l'UFISC intitulée « Les structures culturelles de l'ESS : accompagnement et coopérations en Ile de France » en 2018 qui a été récemment publiée, en mars 2019.

D'après l'observatoire de la CRESS IDF, l'Île-de-France compte 6 275 établissements culturels de l'ESS, soit 19 % de l'ensemble des établissements du secteur de la culture en Île-de-France.

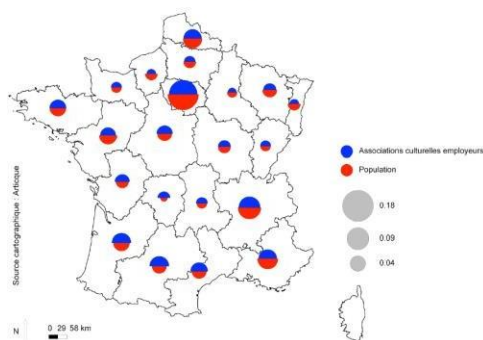
Il s'agit d'une part importante, bien supérieure aux 7 % des établissements qu'elle représente dans l'ensemble de l'économie francilienne



L'enquête d'Opale-CRDLA Culture (2008) donne cette même lecture de l'Île de France concernant les associations culturelles employeuses. En effet, selon l'étude, la région abrite 16,1% des associations culturelles employeuses soit 5 050 associations dont on peut estimer qu'elles se déclinent ainsi :

- 1130 compagnies et collectifs artistiques
- 1540 écoles et structures proposant des ateliers/enseignements
- 370 structures d'animation
- 400 lieux ayant pour activité principale la diffusion
- 170 festivals
- 280 événements
- 320 médias

% d'associations culturelles employeurs dans chaque région et % de population



- 370 associations de patrimoine
- 230 associations de service.

Ces études montrent l'importance des entreprises de l'économie sociale et solidaire dans le champ culturel en Ile de France et l'enjeu de sensibilisation et d'accompagnement de ces structures sur l'égalité F/H.

Soulignons également les observations participatives et partagées menées par chaque réseau. Fondées sur l'implication des structures à leur propre observation et sur le partage des analyses croisant les regards, elles permettent de connaître très finement la réalité des structures franciliennes et de dessiner un profil, notamment sur les questions de structuration, d'emplois et d'activités proposées.

On peut ainsi citer sur les études suivantes réalisées par les réseaux franciliens

- >> Actes-if
- >> Rif
- >> Férué
- >> Raviv

...

1.1.3. Des inégalités qui transparaissent dans les observations menées

Ces observations participatives et partagées ont progressivement intégré des items sur l'égalité femme/homme, permettant de révéler des traces d'inégalités.

De premiers indicateurs montrent que les femmes occupent une place significative dans la vie des associations avec des conditions de travail et de rôle dans la gestion et la gouvernance de la structure qui témoignent de disparités genrées.

Ainsi, on peut par exemple relever dans l'étude d'Opale sur les associations employeurs de 2008, les présences des femmes et des hommes dans les noyaux centraux qui animent les associations observées. La notion de « noyau central » ici étudiée est une modalité originale d'observation de la gouvernance des associations, hors du schéma statutaire.

Opale-CRDLA Culture relève que les femmes représentent 54 % des personnes actives indiquées dans les noyaux centraux des associations. Si cette présence est majoritaire dans cette gouvernance, il est toutefois noté des différences sensibles entre les catégories. Ces différences sont liées en partie aux différentes fonctions exercées. Les fonctions de direction et de techniciens sont ainsi très majoritairement masculines, alors que les fonctions de coordination-développement de projets, d'administration et de communication sont très majoritairement féminines (cf. tableau).

Les femmes sont aussi majoritaires dans la population des bénévoles à 53%, d'après l'étude d'Opale.

Tableau 24 : Genre des personnes actives dans le noyau central par fonction exercée

	Femmes	Hommes	
Membre du bureau	47%	53%	100%
Direction	36%	64%	100%
Direction artistique	30%	70%	100%
Artistique	43%	57%	100%
Enseignement formation	51%	49%	100%
Animation	56%	44%	100%
Coordination/développement de projets	64%	36%	100%
Administration-production-finances	71%	29%	100%
RP-communication-journalisme	62%	38%	100%
Technique-entretien-intendance	18%	82%	100%
Autres	65%	35%	100%

Source : Enquête nationale Opale / Cnar Culture 2007-2008.

On pourrait également relever les sur-représentations genrées en fonction du type de contrat, dont témoignent plusieurs études. Ainsi la place des femmes est plus importante dans les postes en CDI que dans les contrats de salarié.e.s intermittent.e.s.

- Opale relève que 61% des personnes actives salariées en CDI sont des femmes contre 39% pour les CDD.

- Du côté du réseau Actes-if, l'état des lieux montre en 2015, que sur les 28 lieux du réseau ayant participé à l'observation et embauché 326 salarié.e.s au régime général soit 136.5 Equivalents Temps Plein (ETP), dont 146 en CDI (108.3 ETP) et 180 en CDD (28.23 ETP). Les lieux ont de plus embauché 1022 intermittent.e.s. Sur ce panel de salarié.e.s, l'enquête révèle une répartition entre salarié.e.s permanent.e.s et intermittent.e.s très genrée puisque les femmes représentent 60% des personnes en CDI et 53% des personnes en CDD alors même qu'elles ne constituent que 36% des personnes en CDDU.

Des enquêtes plus spécifiques sur les situations femmes/hommes dans le champ culturel et de l'ESS se sont peu à peu développées.

- Il est tout d'abord à souligner le rôle de l'**observatoire de l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication** qui produit chaque année un rapport d'état des lieux : <https://www.culture.gouv.fr/Sites-thematiques/Egalite-et-diversite/Documentation/Observatoire-de-l-egalite-femmes-hommes>
Présentant des tableaux d'indicateurs suivis sur plusieurs années, il permet d'établir une évaluation de l'évolution des situations genrées. Coordonné et réalisé par le Département des études, de la prospective et des statistiques (deps) du ministère de la Culture, il résulte d'un important travail de collecte et de synthèse auprès de nombreux établissements et organismes : Audiens, l'Afdas, la sacd, la Sacem, le csa, l'Observatoire des métiers et de la presse, l'Agessa, la Maison des artistes, l'Inrap, les entreprises de l'audiovisuel public, le Centre national du livre, le Centre national du cinéma et de l'image animée, le Centre national de la chanson, des variétés et du jazz.
- Il faut aussi citer le **travail remarquable du DEPS** réalisé sur ces sujets depuis plusieurs années qui mettent en question et étudie la dimension genrée tant dans l'espace des pratiques amateurs, qu'à travers l'étude des professions ou des représentations dans la création et la diffusion.
- On peut aussi pointer les travaux qui commencent à se développer en région telle l'étude réalisée en Pays de la Loire par la DRAC : <https://www.culture.gouv.fr/Regions/Drac-Pays-de-la-Loire/Actualites/Les-femmes-dans-la-culture-en-Pays-de-la-Loire>. Cette étude consacre une part de lecture important au spectacle vivant, à travers notamment l'analyse de données de 46 structures culturelles sur les 78 soutenues par la DRAC. La part des femmes sur ces structures est de 37%, avec des positionnements majoritairement administratifs comme cela est révélé par d'autres enquêtes. Elles sont beaucoup moins présentes sur les postes artistiques et techniques et de façon générale, accèdent plus difficilement aux postes prestigieux ou aux structures avec les budgets les plus élevés. Une fois de plus, il est relevé la faible féminisation du champ des musiques actuelles mais cela est aussi vrai des orchestres classiques. Sont pointés dans les questionnements relatifs à la sensibilisation aux stéréotypes de genre pour l'ensemble du secteur, à la mémoire de la contribution des femmes à l'histoire des arts, à la notion de « talent » comme critère de sélection...
- Il est aussi à citer le rôle des organismes professionnels et en particulier des CPNEF (commission paritaire nationale emploi formation) dans l'identification progressive des inégalités de genre. Dans le spectacle vivant on peut par exemple renvoyer aux travaux de tableau de bord initié en ??
- De plus **des réseaux** tentent de proposer des analyses plus détaillées et réussissent pour certains à mener des enquêtes par exemple sur l'emploi permanent telles :
 - l'étude menée par le Rif et la Fedelima, avec Opale-CRDLA Culture.
 - Le rapport Ile de France du Mouvement HF IDF : http://hf-idf.org/wp-content/uploads/2019/02/Doyon_HF_trajectoires_femmes_theatre.pdf
- Nous pouvons également relever les constats, relayés notamment par le **premier état des lieux de l'observatoire de l'égalité femme-hommes dans l'ESS** publié à l'occasion du 8 mars 2019¹ par le

¹ http://www.cncres.org/media/client/gridfichier/ressource2/etudeegaliteinteractive_2.pdf

CNCRESS. Il montre que les femmes restent encore sous-représentées dans les instances de décisions des structures de l'ESS, conseils d'administration et bureaux. Il fait suite au rapport du CSESS.

« A noter que le CNCRESS a lancé une enquête nationale à destination des structures de l'ESS (associations, coopératives, fondations, mutuelles, sociétés commerciales de l'ESS) sur la parité et l'égalité femmes-hommes dans leurs instances de gouvernance. Cette enquête viendra alimenter la prochaine étude de l'observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS qui sera publiée en novembre 2019, à l'occasion du mois de l'ESS. »

Cette inégalité dans la décision s'ajoute à une large féminisation des métiers dans l'ESS soit 65%. Il demeure de plus une persistance des inégalités salariales doublée d'une dimension très genrée des métiers et d'une inégalité d'accès aux postes à responsabilités. Les arts et le spectacle montrent notamment un salaire moyen féminin égal à 86% de celui des hommes (Observatoire régional de l'ESS IDF).

Toutefois, des observations plus fines des pratiques, permettant de la déconstruction et un repérage des innovations, sont nécessaires pour progresser sur une meilleure prise en compte de cet enjeu, tant dans le décryptage que dans les démarches de progrès à mettre en place.

De plus, alors que le contexte bouge et que cet enjeu est progressivement intégré par le champ de la culture (accord professionnel, feuille de route du ministère de la culture, expérimentations...) comme celui de l'ESS (guide des bonnes pratiques de l'ESS, accords professionnels sur l'égalité F/H, plans en région promouvant l'innovation sociale dans les TPE, législation 2014 qui définit le cadre de l'ESS...), quel peut être le rôle des réseaux pour accompagner les entreprises ?

Dans ce contexte, il nous a paru essentiel de mener cette première démarche de sensibilisation et d'exploration avec les réseaux sur la façon dont la question de l'égalité Femme/Homme émerge en leur sein.

2. Méthodologie adoptée

2.1. Objectifs

Les objectifs de cette démarche d'observation participative est de prioritairement sensibiliser et de donner lecture de la manière dont les réseaux d'actrices et d'acteurs culturels en Ile de France, réunissant majoritairement des très petites entreprises (TPE) de l'ESS, celles de moins de dix salarié-e-s (ETP), prennent en compte l'enjeu de l'égalité Femme/Homme et de la lutte contre les discriminations.

Travailler avec des réseaux permet d'avoir un effet amplificateur puisqu'en s'adressant à un ensemble de structure permet de mieux capitaliser sur les ressources communes et promouvoir une synergie. Il s'agit :

- d'identifier et de valoriser des initiatives mises en place par les réseaux membres de l'UFISC.
- de mieux comprendre, à travers la proposition d'une analyse partagée, quels sont les freins et les stéréotypes qui se jouent autour de ce sujet ainsi que les leviers d'action identifiés par les réseaux.
- de déterminer des moyens d'intervention partagés voire mutualisés sur le court et moyen et orienter les prochaines actions de l'UFISC sur ce sujet en Ile de France.

2.2. Un panel de réseaux

Notre panel de répondants se compose de réseaux non seulement franciliens mais aussi nationaux ayant des adhérents en Ile de France et cela par souci de lecture de plusieurs champs culturels.

Il s'agit de :

- FRAAP : Fédération des réseaux et associations d'artistes plasticiens
- RIF : Réseau des musiques actuelles en île de France
- ACTES IF : réseau de lieux artistiques et culturels indépendants en Île-de-France
- Fédération des arts de la rue en île de France
- SYNAVI IDF : Syndicat national des arts vivants
- RAVIV : Réseau des arts vivants en île de France

Ainsi que

- THEMAA : Association nationale des Théâtres de Marionnettes et Arts associés
- FAMDT : Fédération des acteurs et Actrices des Musiques et Danses Traditionnelles
- FEDELIMA : Fédération des lieux de musiques actuelles

2.3. Une grille d'entretien en deux axes

La grille d'entretien soumise aux participants prend en considération deux axes importants :

- **La réalité des instances de gouvernance statutaires et des équipes salariées des réseaux**

Nous avons voulu connaître de plus près la composition des différentes instances de gouvernance des réseaux, partant du principe que la mixité est un levier important de **changement des représentations** sur les femmes et permet de **bénéficier de toutes les compétences et toutes les expériences disponibles**. Elle est un enjeu sociétal, car la mixité accélère l'évolution des mentalités et de la perception de la place des femmes dans notre société.

- **Les enjeux et actions identifiés par les réseaux**

La deuxième partie de la grille d'entretien traite de la perception même des enjeux de l'égalité femmes hommes au sein des réseaux ainsi que des actions mises en place. Ainsi nous avons voulu **identifier les freins et les leviers pour faire évoluer les constats d'inégalité et mettre en avant les bonnes pratiques** en donnant des exemples de chantiers mis en place et qui contribuent aux changements des paradigmes à travers des actions collectives et des ressources partagées.

La diffusion de la grille d'entretien s'est faite par des entretiens semi directif en présentiel ou par téléphone auprès de différents interlocuteurs à savoir les coordinateurs ou représentants des différents réseaux membres de l'UFISC.

Dans un second temps, les points de convergences ou de divergences des propos recueillis ont été mis en exergue pour réussir à établir une photographie non exhaustive des pratiques sur le terrain.

3. Ce que révèlent les gouvernances et coordination des réseaux

La grille d'entretien diffusée est composée d'une première partie plutôt quantitative. Les données recueillies ont permis de construire une photographie de la situation en juin 2019 des réseaux en ce qui concerne la situation comparée des femmes et des hommes dans les instances statutaires de gouvernance et dans les équipes salariées des réseaux.

Les résultats sont présentés en moyenne cumulée, sur deux mandatures (la durée des mandatures diffère d'un réseau à l'autre).

1.2. Les instances de gouvernance : une grande présence des femmes

Il apparaît une large présence des femmes dans les instances de gouvernance des réseaux de l'UFISC.

Nombreuses dans le CA (quasi parité à 48% en 2019) et dans les bureaux des réseaux, les femmes ont des places prépondérantes dans le fonctionnement global des réseaux. Toutefois, l'observation montre aussi de réelles disparités selon les réseaux.

Cela tient tant à l'histoire du réseau, son ancienneté que de son champ disciplinaire, de sa composition (type de structure) ou de sa forme statutaire (association/syndicat).

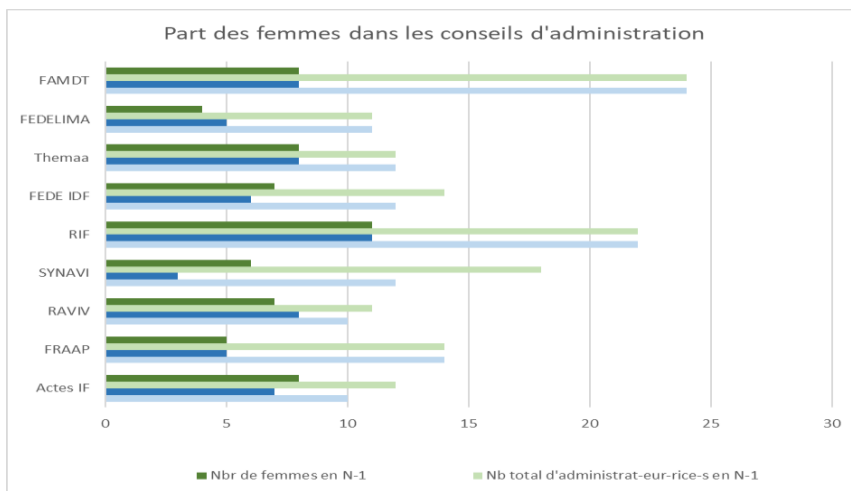
Nous pouvons aussi pointer que les progressions de la féminisation de la gouvernance sont largement dû à l'implication des réseaux sur ce sujet et leur volonté de le travailler plus en profondeur.

Ainsi, il est à souligner que :

- le réseau francilien Actes if a décidé d'appliquer une **gestion collégiale** sans instances intermédiaires que cela soit le bureau ou le CA. Le réseau a procédé à la suppression de tous les échelons pour mettre tout le monde au même niveau de responsabilité et d'implication dans le projet global.
- Le RIF a, après sa restructuration interne liée à sa fusion, choisi d'incorporer dans ces nouveaux statuts un article selon lequel tous les collèges décisionnaires doivent être systématiquement composés d'un **binôme paritaire**.

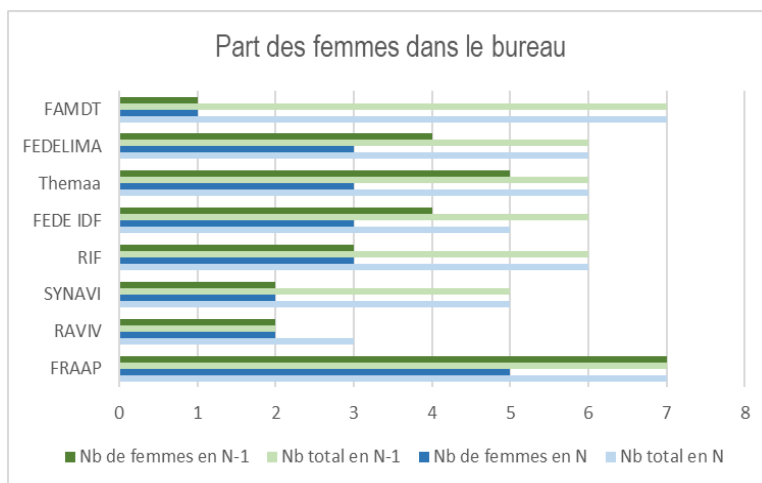
❖ Membre du CA

De manière générale, sur l'ensemble des réseaux de l'UFISC, existe une quasi-parité entre les membres du CA à savoir un pourcentage de 48% en mandature actuelle et 46 % au sein de la mandature précédente. Toutefois cela cache des disparités assez fortes entre réseaux anciens et nouveaux, volontaristes et en début de travail sur le sujet de la parité femme/homme dans la gouvernance.



❖ Membre du bureau

De manière générale, sur l'ensemble des réseaux de l'UFISC, existe une parité entre les membres du bureau. Toutefois on constate une diminution des représentations de femmes entre les deux mandatures, avec une part de femmes respectivement de de 49% en N et 62% en N-1.



❖ Présidence

Les femmes occupent en moyenne 64% des fonctions de présidence en mandature actuelle et 53% lors de la mandature précédente. Elles sont largement présentes dans les gouvernances des réseaux de l'UFISC .

❖ Vice-présidence

En ce qui concerne la vice-présidence, nous arrivons à une situation paritaire où sur deux mandatures consécutives, des femmes ont été vice-présidentes, 54% sur N-1 et 43% sur N.

❖ Secrétariat

La position de secrétaire est largement tenue par des femmes. En effet sur les deux dernières mandatures consécutives, 75% des postes de secrétaire en N-1 et 63% en N ont été tenus par des femmes.

❖ Trésorier.e.s

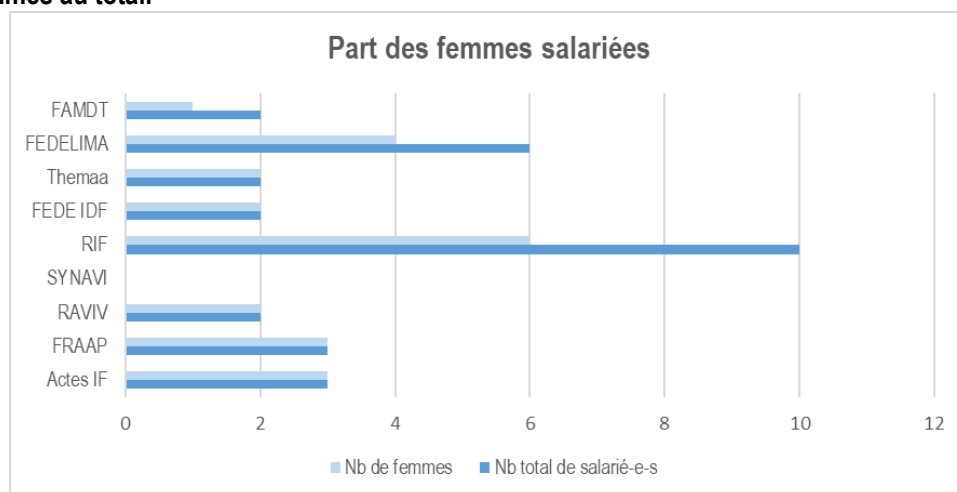
La position de trésorier-ère-s est également majoritairement tenue par des femmes, en effet sur les deux dernières mandatures consécutives, 82% en N-1 et 58 % sur N ont été des femmes.

1.3. Les questions liées au salariat dans les équipes permanentes des réseaux

1.3.1. *La part des femmes salariées au sein des réseaux de l'UFISC*

Nous remarquons que les équipes salariales de ces TPE à moins ou égale à 10 salarié-e-s sont en grande partie composées de femmes. Les femmes représentent toujours 50% et plus des salarié.e.s d'une équipe dans des équipes composées de 2 personnes à 10 personnes au maximum.

Ainsi, sur un ensemble de 30 salarié-es au sein des réseaux de l'UFISC, 23 sont des femmes soit 77% de femmes au total.



1.3.2. *Les postes occupés par les femmes dans les réseaux*

On remarque que le périmètre des postes occupés par les femmes au sein des réseaux de l'UFISC s'organise autour de la coordination et de l'administration en premier lieu puis de la communication. D'autres métiers sont ensuite identifiés tels l'information/ressource, les projets d'édition, l'accompagnement de projets artistiques et la prévention des risques auditifs. Il est nécessaire de souligner l'aspect très transversal des postes occupés considérant la taille très réduite des équipes. Les équipes sont amenées à travailler avec une grande polyvalence et à s'adapter dans leurs actions à leur gouvernance et à l'environnement. Il est à constater que les postes restent toutefois très précaires (salaires bas, turn-over important...).

Nous pouvons émettre l'hypothèse que cela corrobore l'analyse selon laquelle les femmes ont plus de facilité à accéder à des positions de « décision » quand c'est dans un secteur précaire. Il est néanmoins à noter que si les femmes ont en charge les activités globales du réseau, elles ne portent que très rarement officiellement la

fonction de direction à qui est préférée une fonction de coordination. Il y aurait un travail de formalisation de la réalité du travail réalisé et des attentes de ces postes à opérer.

Actes If :

- Coordination
- Administration et ressource
- Communication et projets mutualisés

RIF :

- Administration
- Prévention des risques auditifs, coordination
- Co-direction, administration
- Accompagnement des projets artistiques – diffusion
- Communication - Secteur professionnel
- Communication - Musicien.ne.s

FAMDT :

- Administration

FEDELIMA :

- Coordination de l'observation et des études
- Coordination de la coopération professionnelle
- Coordination de l'accompagnement des adhérents et des dynamiques de territoires
- Responsable de la comptabilité et de la gestion sociale

Themaa :

- Administration, de projets et des éditions
- Secrétariat général

Fede IDF :

- Coordination
- Administration

RAVIV :

- Coordination
- Administration

FRAAP :

- Coordination
- Information ressource
- Communication

1.3.3. Accès à des postes de direction

En effet, la question de la direction semble peu opérante au sein des équipes salariées des réseaux de l'UFISC car la plupart des structures ont opté pour du copilotage sans une étiquette de « directeur-riche ».

La plupart des structures ont des coordinateurs qui sont en lien étroit avec les autres salarié.e.s sauf deux exceptions au sein de la FAMDT qui projette toutefois d'aller vers de la codirection et le (RIF) qui a à sa tête un binôme paritaire de direction.

1.3.4. Type de contrat

La plupart des salarié-e-s au sein des réseaux de l'UFISC sont en CDI temps plein. Ils font également souvent appel à des contrats ponctuels pour des missions restreintes dans le temps lors de l'augmentation du rythme de travail et de l'activité en générale.

1.3.5. De la souplesse pour concilier la vie personnelle et professionnelle

Il existe une flexibilité récurrente dans le domaine de l'associatif et le champ culturel en général. Ce cadre de souplesse s'opère la plupart du temps à travers un accord tacite non écrit, non formalisé. Ainsi, à travers les différents entretiens, il est apparu une prise en compte des problématiques propres à la vie personnelle à travers des outils tels le télétravail et la souplesse des horaires. Il n'y a pas de sanctions en cas de changement d'horaire notamment matinale. La prise en compte de besoins parentaux (maladies, garde ponctuels d'enfants...) allant parfois jusqu'à une demi-journée d'absence sur le lieu de travail est aisément acceptée. Les problèmes personnels de ce type passent la porte de l'association et peuvent être discutées dans le cadre d'emploi et des conditions de travail.

A l'inverse, il faut aussi souligner que travailler dans le monde associatif, c'est également parfois être occupé lors de soirées et de week-ends. Comme l'explique Matthieu Hély, « *travailler de façon habituelle ou ponctuelle le week-end (samedi et dimanche), ou en soirée, sont des attributs qui caractérisent plus particulièrement des rythmes de travail « hors normes »* »

4. Perceptions des réseaux sur les structures culturelles de l'ESS

Des entretiens semi directifs (cf. grille d'entretien en annexe) ont été menés avec les différents représentants des réseaux pour tenter d'approcher leur appréhension du sujet de l'égalité femmes-hommes d'une manière plus qualitative et construire un premier panorama des perceptions et perspectives potentielles d'intervention.

Ces perceptions certes sont subjectives, mais contribuent largement dans le traitement de cette question. Si elles se basent sur des ressentis, elles sont aussi issues des travaux des réseaux leur permettant d'avoir une bonne connaissance de ce qui est pertinent à traiter : enquêtes conduites dans les structures, ressources recensées, réunions ou groupes de travail avec expressions recueillies, identification collective d'enjeux et de pratiques....

1.4. Partir de perceptions des situations genrées

La perception des réseaux sur leurs adhérents reste une approche subjective. Néanmoins elle permet de donner lecture de quelques évolutions en interne. Les différentes expressions des personnes interrogées ont été thématiques. Plusieurs facteurs d'explication des situations d'inégalités (non mixité, inégalités de moyens, disparités des parcours, représentations genrées...) émergent, à la fois internes et externes.

1.4.1. **Des distinctions selon le champ culturel concerné ?**

Il semble que le champ disciplinaire a une incidence sur ces situations d'inégalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, dans les arts de la rue ou les musiques actuelles, la construction même du champ laisse entendre une plus grande présence masculine, qui tend à reproduire voire exacerber des schémas sociétaux, et génère un entre soi plutôt masculin.

Dans les arts de la marionnette, les impressions sur le réseau témoignent d'une composition plus féminine et une expression sur la pratique comme « très humble ».

Il est difficile à ce stade d'émettre des hypothèses sur des ressentis qui demanderaient à être mieux analysés et complétés par des données. Toutefois, il peut être souligné **le rôle de l'environnement plus ou moins tolérant à la pratique ainsi que les effets du manque de moyens et de précarité** du secteur en général qui tendrait à le féminiser aujourd'hui. Les pratiques en structuration non pyramidale, misant plutôt sur la transversalité et où les enjeux de pouvoir ne sont pas au centre des préoccupations semblent aussi favoriser cette féminisation.

Cette perception des réseaux est à mettre en perspective avec les études qui montrent la lente féminisation des pratiques culturelles et des métiers culturels.

Encart – les inégalités persistantes dans les métiers

Olivier Donnat indique dans son étude en 2005 : « *L'intérêt des femmes pour l'art et la culture est aujourd'hui supérieur à celui des hommes : elles sont plus nombreuses à privilégier les contenus culturels à la télévision ou dans la presse, lisent plus de livres, surtout quand il s'agit de fiction, ont une fréquentation des équipements culturels à la fois plus diversifiée et plus assidue et font preuve dans l'ensemble d'un engagement supérieur dans les activités artistiques amateur.[...] le renouvellement des générations a permis aux femmes de dépasser les hommes dans la plupart des domaines culturels, parfois d'autant plus facilement qu'une partie d'entre eux prenaient au même moment leurs distances à l'égard de certaines formes traditionnelles d'accès à l'art et à la culture. Les femmes des générations nées à partir des années 1960 sont plus diplômées que leurs homologues masculins, avec une formation plus souvent littéraire ou artistique, elles sont plus nombreuses à occuper des emplois induisant un rapport privilégié aux loisirs culturels, et sont souvent dans l'espace domestique en charge de la (re)production du « désir » de culture auprès des enfants. Bref, autant d'éléments qui laissent penser que la féminisation des pratiques culturelles risque fort de se poursuivre.* »

Tableau 1 – Genres de musique écoutés le plus souvent selon le genre et selon l'âge (trois réponses possibles)

	Chansons et variétés françaises		Chansons et variétés internationales		Musique classique, opéra		Jazz		Rock		Techno		Rap	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
	en %													
Ensemble	42	50	35	41	14	19	10	9	18	10	9	5	8	4
15-24 ans	32	57	48	68	2	5	6	4	30	20	34	20	35	21
25-39 ans	53	66	56	65	10	13	10	9	30	15	12	8	9	3
40-59 ans	47	55	30	41	18	27	13	14	15	9	1	2	ns	1
60 ans et plus	27*	26	8	7	22	21	9	6	ns	ns	ns	ns	ns	ns

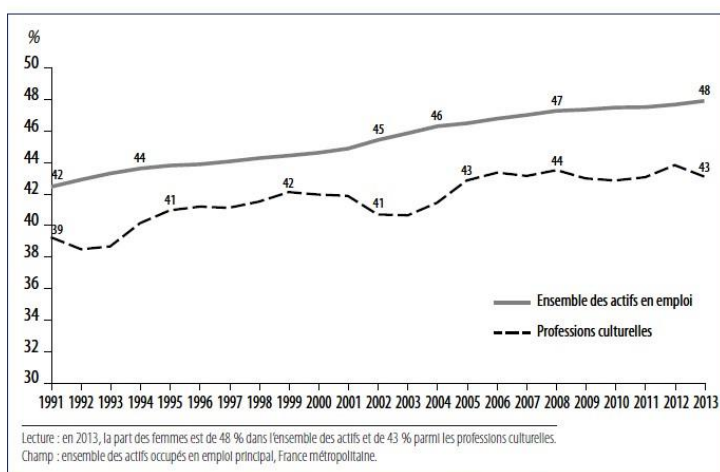
* Lecture : 27 % des hommes âgés de 60 ans et plus déclarent écouter le plus souvent des chansons et des variétés françaises.
ns = non significatif

Enquête sur la participation culturelle et sportive 2003, Insee.

La part de femmes actives dans les professions culturelles a aussi augmenté, suivant en cela la moyenne nationale. Toutefois, elle reste limitée, en dessous de la moyenne nationale.

Dans l'étude réalisée pour le Deps en 2016 relative à « **La lente féminisation des professions culturelles** » par [Marie Gouyon](#), [Frédérique Patureau](#) et [Gwendoline Volat](#), il est constaté que cette part demeure de 39 % seulement de femmes dans les métiers culturels en 1991 et 43 % en 2013, contre respectivement 43 % et 48 % dans l'ensemble de la population active. Un constat dont la permanence interpelle, s'agissant d'un champ d'activité volontiers considéré comme plus ouvert, plus affranchi des contraintes et des déterminations sociales.

Graphique 1 – Évolution de la part des femmes dans l'ensemble des professions culturelles et des actifs en emploi, 1991-2013



La permanence de cette relative sous-représentation des femmes dans l'exercice professionnel d'une activité culturelle interroge d'autant plus que le nombre total d'actifs au sein de ces métiers a précisément connu, au cours des vingt dernières années, une forte expansion, supérieure à celle observée dans l'ensemble de la population active. De même, la fréquentation féminine des établissements d'enseignement supérieur comme celles des pratiques amateurs n'a cessé de croître. Déjà majoritaire au début des années 1990, la part des femmes y est, depuis cette date, en développement continu².

Comme l'énoncent les rédactrices de cette étude : « *Comprendre les raisons de ce décalage des métiers culturels par rapport au niveau atteint par la féminisation de la population active relève à l'évidence d'une série d'analyses profondes et sur période longue, tant le « genre » d'un métier et ses variations dans le temps doivent d'abord aux conditions sociohistoriques de l'émergence de ce métier, à ses caractéristiques propres (technologiques, réglementaires...) et à l'évolution de celles-ci. En outre, la très grande diversité des métiers artistiques et culturels du point de vue de l'emploi (emplois salariés et non salariés ; emplois de création et d'interprétation ; emplois artisanaux, industriels, commerciaux ; emplois à l'accès réglementé ou à l'inverse, largement ouverts, etc.) impose aussi, plus que dans tout autre champ peut-être, des approfondissements métier par métier, ou par familles de métiers.* »

1.4.2. Des questions générationnelles et d'histoire de la formation des collectifs

D'après les entretiens menés, la perception plus masculine de certains réseaux renvoie aussi à l'histoire du collectif et de sa formation.

Ainsi le réseau des arts de la rue montre une forte présence masculine encore aujourd'hui dans toutes les instances de gouvernance. Cela est en partie dû à la modalité de constitution du réseau qui a été plus portée par des figures masculines. Mais cela tend à s'atténuer au fil du temps avec des restructurations internes et l'ouverture sur des nouvelles générations plus conscientisées des enjeux de la féminisation et de l'importance du travail sur la mixité et la parité.

« Depuis le départ de beaucoup d'anciens à la retraite ça s'est beaucoup féminisé » SV

1.4.3. De l'engagement dans le secteur

Les associations, qui revendiquent un mode de gouvernance participatif et démocratique, ont pour objectif premier de satisfaire l'objet social défini par leurs adhérents. Ce qui est clairement le contraire des entreprises capitalistes, leur objectif n'est pas la recherche du profit, mais défendre l'intérêt général. Les entretiens témoignent

² entre 1990-1991 et 2011-2012, la part des étudiantes dans les établissements d'enseignement artistique et culturel (écoles d'architecture, écoles supérieures artistiques et culturelles) est passée ainsi de 50 % à 59 % (source : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, DGeSIP-DGRI SIES).

6. Marie Gouyon et Frédérique Patureau, Vingt ans d'évolution de l'emploi dans les professions culturelles, Paris, Ministère de la Culture et de la Communication, DePS, coll. « Culture chiffres », n° 2014-

d'un choix des femmes à contribuer à ce cadre d'entreprendre, à la fois sur le sens du projet ainsi que sur la souplesse associative permettant des organisations internes moins normées. Les valeurs du care (le soin) et de l'engagement, généralement plus attribués à la dimension féminine peuvent peut-être être un des éléments d'explication.

1.4.4. De la précarité du secteur

Toutefois, le secteur associatif et culturel souffre aussi de sa précarité. Les salarié.e.s du monde associatif culturel sont fortement marqués par la précarité, c'est-à-dire un revenu carencé face à une quantité de travail très élevé et dans le champ culturel une surqualification. Il aussi est d'avantage marqué par de fortes disparités en termes de conditions de travail.

Il semble apparaitre un lien entre la forte présence féminine dans les instances décisionnaires et la taille du réseau.

« ...un réseau très féminin, cela est en partie expliqué par la précarité du réseau, les salaires pas élevés et que les femmes en général sont prêtes à se remonter les manches dans les situations compliquées. » LL

Encart : quel portrait sociodémographique des femmes exerçant une profession culturelle ?

« La lente féminisation des professions culturelles »

[Marie Gouyon](#), [Frédérique Patureau](#) et [Gwendoline Volat](#), [Culture études 2016/2 \(n° 2\)](#)

En 2013, les femmes exerçant une profession culturelle sont en moyenne légèrement plus jeunes que les hommes de ces métiers (42 ans contre 43 ans) et du même âge en moyenne que l'ensemble des actives. Les plus jeunes (37 ans en moyenne) travaillent en tant que techniciennes des spectacles et les plus âgées sont artistes plasticiennes (50 ans en moyenne).

Elles sont plus diplômées que l'ensemble des femmes actives et des hommes exerçant les mêmes professions qu'elles : 52 % sont titulaires d'un diplôme égal ou supérieur à bac + 3 contre 40 % des hommes des mêmes métiers culturels et 22 % des actives en général.

Plus d'une femme exerçant une profession culturelle sur deux a un père cadre (53 %, contre 51 % des hommes des mêmes professions et 27 % des femmes actives en général). Caractéristique au sein des professions culturelles, elles habitent plus souvent en Île-de-France (40 % contre 21 % seulement de l'ensemble des femmes actives).

Le fait de vivre en couple est moins fréquent pour les femmes des professions culturelles que pour les actives en général (65 % d'entre elles vivent en couple contre 72 % de l'ensemble des actives). Six actives des professions culturelles sur dix n'ont pas d'enfants de moins de 18 ans dans leur ménage contre une active sur deux dans l'ensemble de la population.

1.4.5. Des postes genrés et des inégalités réelles

A travers les différents entretiens, le sujet des postes genrés est ressorti de manière systématique.

Ils sont pointés du doigt comme une reproduction du schéma sociétal promouvant la présence féminine sur des postes de type communication, action culturelle, coordination où il y aurait davantage une approche du « care » et de la prise en considération du côté humain et social.

« ...Il faut que les frontières du genre s'amoindrissent ! »

La FEDELIMA parle aussi de *fonctions à haute symbolique sociale* qui sont la plupart du temps occupées par des hommes que cela soit : la programmation, la représentation de l'objet politique de la structure, la régie, les métiers techniques ainsi de suite...

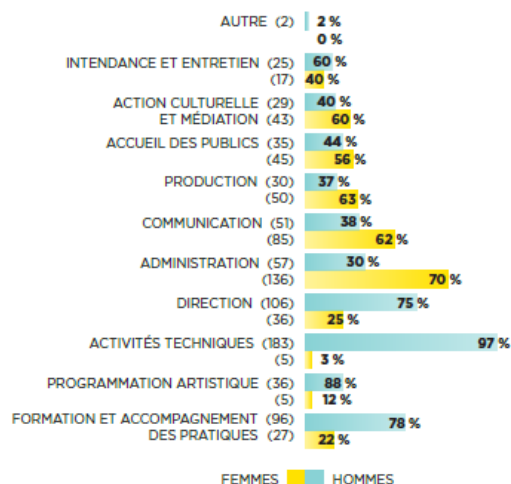
Encart : focus sur les métiers genrés dans les musiques actuelles

Ce ressenti est corroboré par les enquêtes menées dans des premiers réseaux tels ceux des musiques actuelles (Fedelima, Rif) qui montre dans leur étude sur l'emploi permanent ici : https://www.fedelima.org/IMG/pdf/etude_fedelima_emploi_permanent_2018.pdf

Tableau 6
Répartition des salariés permanents selon la famille de métiers, le sexe et l'âge

FAMILLE DE MÉTIERS	PERMANENTS MUSIQUES ACTUELLES			ÂGE MÉDIAN		
	EFFECTIF	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES
FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES PRATIQUES	123	78 %	22 %	38 ANS	40 ANS	34 ANS
PROGRAMMATION ARTISTIQUE	41	88 %	12 %	42 ANS	42 ANS	43 ANS
ACTIVITÉS TECHNIQUES	188	97 %	3 %	38 ANS	39 ANS	30 ANS
DIRECTION	142	75 %	25 %	43 ANS	45 ANS	40 ANS
ADMINISTRATION	193	30 %	70 %	36 ANS	36 ANS	36 ANS
COMMUNICATION	136	38 %	62 %	32 ANS	33 ANS	31 ANS
PRODUCTION	80	37 %	63 %	33 ANS	36 ANS	32 ANS
ACCUEIL DES PUBLICS	80	44 %	56 %	36 ANS	38 ANS	35 ANS
ACTION CULTURELLE ET MÉDIATION	72	40 %	60 %	33 ANS	35 ANS	31 ANS
INTENDANCE ET ENTRETIEN	42	60 %	40 %	51 ANS	47 ANS	52 ANS
AUTRE	2	100 %	0 %	30 ANS	30 ANS	-
ENSEMBLE	1 099	59 %	41 %	37 ANS	39 ANS	34 ANS

Graphique 8
Répartition des salariés permanents par sexe et par famille de métiers



On observe que la plupart des familles de métiers sont fortement genrées. Le plus fort écart entre femmes et hommes se situe au sein des métiers techniques avec 97 % de salariés permanents hommes. Si on examine les familles de métiers dans le champ artistique que sont « programmation », « formation et accompagnement des pratiques », la part des salariés hommes reste très forte par rapport à celle des femmes. A contrario, si on étudie la famille de métiers « administration » et « production », on constate une part plus forte des femmes. Il en va de même concernant les familles de métiers « communication », « accueil des publics » et « action culturelle » qui sont très féminisées.

Le réseau de la Fedelima constate également que la part de femmes occupant des postes de direction n'a pas évolué en 15 ans au sein de ce réseau de structures musicales actuelles, bien que le nombre de salariés aient sensiblement augmenté durant cette période. Est notamment relevé le manque de candidature féminine sur des postes de direction et de la difficulté de changer en ce sens les situations rapidement. Un travail doit être fait sur l'imaginaire commun et la représentation de la place de la femme dans les différents métiers artistiques et culturels.

Tableau 7 Synthèse de données sur la parité hommes-femmes en France

INDICATEURS INSEE	DONNÉES SUR LA PARITÉ		
	HOMMES	FEMMES	MIXTES
POPULATION FRANÇAISE EN 2015 (INSEE)	48 %	52 %	
TAUX D'ACTIVITÉ DES 15 ANS À 64 ANS EN FRANCE EN 2015 (INSEE)	76 %	68 %	
TAUX D'EMPLOI DES 15 ANS À 64 ANS EN FRANCE EN 2015 (INSEE)	68 %	61 %	
TAUX DE CHÔMAGE DES 15 ANS ET PLUS EN FRANCE EN 2015 (INSEE)	11 %	10 %	
ACTIFS VES À TEMPS PARTIELS EN FRANCE EN 2015 (INSEE)	8 %	30 %	
SALARIÉS DU SPECTACLE VIVANT EN 2016 (CPNEF-SV)	62 %	38 %	
SALARIÉS ARTISTES DU SPECTACLE VIVANT EN 2016 (CPNEF-SV)	65 %	35 %	
SALARIÉS CADRES DU SPECTACLE VIVANT EN 2016 (CPNEF-SV)	60 %	40 %	
SALARIÉS NON CADRES DU SPECTACLE VIVANT EN 2016 (CPNEF-SV)	60 %	40 %	
SALARIÉS DU SPECTACLE VIVANT EN CDI EN 2016 (CPNEF-SV)	47 %	54 %	
SALARIÉS DU SPECTACLE VIVANT EN CDD EN 2016 (CPNEF-SV)	51 %	49 %	
SALARIÉS DU SPECTACLE VIVANT EN CDDU EN 2016 (CPNEF-SV)	67 %	33 %	
SALARIÉS INTERMITTENTS DU SPECTACLE VIVANT EN 2015 (CPNEF-SV)	67 %	33 %	
COMPOSITION DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS EN 2017 (MC)	45 %	55 %	
CENTRE CHORÉGRAPHIQUE NATIONAL EN 2017 (MC)	79 %	16 %	5 %
CENTRE D'ART EN 2017 (MC)	32 %	64 %	5 %
CENTRE DÉVELOPPEMENT CHORÉGRAPHIQUE EN 2017 (MC)	33 %	67 %	0 %
CENTRES DRAMATIQUES NATIONAUX ET RÉGIONAUX EN 2017 (MC)	70 %	22 %	8 %
CENTRES NATIONAUX DE CRÉATION MUSICALE EN 2017 (MC)	100 %	0 %	0 %
CENTRES NATIONAUX DES ARTS DE LA RUE ET ASSIMILÉS EN 2017 (MC)	57 %	29 %	14 %
FONDS RÉGIONAUX D'ART CONTEMPORAIN EN 2017 (MC)	35 %	65 %	0 %
OPÉRAS EN 2017 (MC)	60 %	40 %	0 %
ORCHESTRES EN 2017 (MC)	68 %	32 %	0 %
PÔLES NATIONAUX DES ARTS DU CIRQUE EN 2017 (MC)	58 %	33 %	8 %
SCÈNES DE MUSIQUES ACTUELLES EN 2017 (MC)	84 %	12 %	2 %
SCÈNES NATIONALES EN 2017 (MC)	70 %	30 %	0 %
ENSEMBLE EN 2017 (MC)	66 %	31 %	3 %
SALARIÉS PERMANENTS DES LIEUX DE MUSIQUES ACTUELLES EN 2014 (FEDELIMA ET RIF)	59 %	41 %	
SALARIÉS PERMANENTS DE LA FEDELIMA EN 2002 (FEDELIMA)	66 %	34 %	
SALARIÉS PERMANENTS DE LA FEDELIMA EN 2016 (FEDELIMA)	58 %	42 %	
DIRECTION DES STRUCTURES DE LA FEDELIMA EN 2002 (FEDELIMA)	91 %	9 %	
DIRECTION DES STRUCTURES DE LA FEDELIMA EN 2014 (FEDELIMA)	90 %	10 %	

Les réseaux insistent par ailleurs sur la disparité des conditions professionnelles tant dans l'accès aux moyens de production (budget des équipements dirigés, accès aux aides publiques en tant qu'équipe artistique etc.) que dans les parcours des individus (inégalités salariales, maintien dans le métier...).

Ces éléments commencent à être identifiés dans les enquêtes menées dans les réseaux, comme par la CPNEF-SV ou l'observatoire du ministère de la culture.

1.5. 3 axes clés pour travailler l'égalité femme/homme dans les réseaux

Cette grille d'entretien a également permis d'identifier plusieurs enjeux quant à l'égalité femmes hommes dans les réseaux. A partir de cette analyse, trois axes clés de travail ont particulièrement été mis en exergue lors des entretiens :

1.5.1. Un travail doit être fait sur l'insertion professionnelle des femmes

Même si la présence féminine dans les cursus techniques augmente considérablement, leur insertion professionnelle dans ces domaines semble plus difficile.

Un des moyens d'y remédier pourrait être d'aller à l'encontre des postes genrés et d'encourager plus les femmes à s'orienter vers des métiers techniques et de régies, notamment en promouvant la mixité des équipes et en reconnaissant le degré de professionnalisme des femmes qui est le même que les hommes.

« ...A la régie générale, ou à la direction technique... on travaille souvent avec des intermittents, qui sont toujours des hommes ... je crois que c'est une question d'habitude. Ce serait bien de s'orienter plus vers des femmes apprendre à travailler avec une équipe mixte et voir que cela se passe tout aussi bien... »

1.5.2. Travailler sur la valorisation des femmes dans les secteurs dits masculins

Il faut absolument mettre en avant les femmes qui évoluent dans les secteurs dits masculins, que cela soit dans l'affichage et les supports de communication en général ou dans les formations universitaires.

« ... il faut absolument montrer que cela peut arriver et que cela marche plutôt bien ! »

1.5.3. Installer une réelle parité, par le chiffre et aussi par le qualitatif !

Si la parité est relevée comme un objectif nécessaire, il faut aussi dépasser l'aspect purement statistique et fantasmé des chiffres et mieux donner lecture des situations vécues, conter le réel. En effet la parité en termes de chiffres ne veut pas toujours dire que les rapports entretenus entre les femmes et les hommes sont équilibrés et ouverts sur de la coopération et du support mutuel.

« ...Proposer de l'outillage est très important ce n'est pas parce qu'on est sur du 50/50 que ça se passe bien .. Sur des réunions par exemple de quatre femmes et deux hommes...le temps de parole n'est pas toujours équitable ! »

5. Des pratiques inspirantes et des perspectives de chantiers collectifs

L'intérêt croissant des réseaux pour les questions d'égalité femmes – hommes font émerger des réflexions, des besoins d'étude ainsi que de nombreuses pratiques innovantes et inspirantes qui ont été mises en place.

Il est intéressant d'en présenter quelques-unes ici et sur le long terme constituer en coopération une boîte à outils et un recueil d'initiatives qui puissent servir au plus grand nombre.

5.1. Un usage croissant de l'écriture inclusive

On perçoit que, de façon générale, il existe une réelle volonté de la part des différents répondant-e-s au questionnaire d'utiliser plus souvent l'écriture inclusive dans leur communication interne et externe.

Les réseaux considèrent qu'avoir un discours non genré contribue largement à la conscientisation et le changement des mœurs. Après tout Michel Foucault n'avait-il pas déclaré à son entrée au collège de France que : « *Le discours n'est pas simplement ce qui traduit les luttes ou les systèmes de domination, mais ce pour quoi, ce par quoi on lutte, le pouvoir dont on cherche à s'emparer* ». Pour faire véritablement changer les mentalités, il faut donc agir sur ce par quoi elles se structurent : le langage.

Mais malheureusement ce n'est pas systématique et cela reste compliqué à appliquer dans tous les supports de communication de manière récurrente et rigoureuse.

« ... Nous sommes très vigilants là-dessus ! ».
« Nous voulons travailler sur la transversalité, et organiser aussi des temps de rencontre entre les chargé-e-s de communication et faire un atelier sur l'écriture inclusive »

5.2. Production d'études et d'enquêtes collectives

La production de ressources collectives se fait de manière continue au sein des réseaux que cela soit par le biais de l'observation participative et partagée ou de recueil de données et études.

Il faudrait compléter le travail de production de données par un aspect qualitatif et donner à voir les histoires des différents parcours de femmes et d'hommes pour comprendre plus en profondeur la source même des problématiques rencontrées par celles-ci et ceux-ci. Il faut regarder de plus près, aller chercher du côté des entretiens qualitatifs pour constituer une base d'interprétation des données chiffrées publiées.

« Par exemple, la FEDELIMA a relevé un questionnaire sur le fait que les femmes ne restent pas au-delà des 35 ans dans certains postes dans le secteur des musiques actuelles sans que cela soit apparemment une unique question de construction familiale. »

5.3. Participer à des observatoires

Les observatoires sur l'égalité F/H dans la culture et l'ESS se développent au niveau national comme à un niveau territorial. Les structures, à travers leurs réseaux, ont à y jouer un rôle tant pour leur apport en étude et en analyse que pour leur capacité à prendre en main les résultats relevés, informer et sensibiliser, et à inventer les modes d'accompagnement nécessaires pour faire évoluer les situations.

Ainsi, l'UFISC contribue pour le Mouvement pour l'Economie Solidaire à la commission égalité F/H du CSESS et participe à l'observatoire national de l'ESS coordonné par le CNCRES. De même, la FEDELIMA et la FAMDT participent à un groupe de travail sur l'égalité F/H dans les musiques actuelles au sein du GTMA.

5.4. Organisation de rencontres thématiques

Que cela soit lors de RAFFUT ! à la Fedelima, des rencontres à l'Université buissonnière, lors des festivals d'Aurillac ou de Chalon proposées par la Fédération des arts de la rue ou encore lors des journées professionnelles Popmind organisées par l'UFISC et ses membres, les ateliers permettent les expressions d'une diversité de personnes, des échanges et des partages d'analyses, de la mise en débat et du témoignages d'expérience. Ils permettent de révéler des situations collectives, parfois difficiles voire de violence. Souvent, ils traitent cet enjeu de manière large, épousant aussi les questions de la diversité et des droits culturels des personnes.

« Ainsi, lors du dernier RAFFUT !, un atelier a été nommé : Égalité, diversité, lutte contre les discriminations... Quelles convergences ? Intersectionnalité, de quoi parle-t-on ? Il a permis d'engager la discussion sur des questions d'intersectionnalité entre les différentes luttes et sur les moyens à saisir. »

5.5. Mettre en place des annuaires et des ressources

Les réseaux ont investi des actions de recueil et de diffusion de ressources en lien avec des partenaires institutionnels (Opale, CNV, CRESS...). Ils ont également un rôle de récolte de perceptions, signaux faibles et pratiques pour en faire des ressources échangeables. Du fait de leur croisement de différentes dimensions (pluri-disciplines artistiques, organisations professionnelles, économie solidaire, réseaux féministes, mouvements pour les droits etc.), ils peuvent articuler différents espaces d'information et de construction de ressources. Il y a un besoin important signifié par les réseaux de mieux connaître des intervenant.e.s sur ce sujet, des actions mises en œuvre, etc.

« La plateforme WAH³ qui vient d'être lancée par la FEDELIMA avec plusieurs autres organisations vise à partager des ressources, des données quantitatives et qualitatives, des bonnes pratiques, des expériences inspirantes, des contacts qui peuvent accompagner les personnes et les structures dans une démarche d'égalité. Wah ! est également ressource pour lutter contre le sexisme et les formes de discriminations. »

« Opale CRDLA Culture travaille à sensibiliser les DLA sur l'entrée F/H et a recueilli sur son site des ressources diverses qui donnent à voir pour ces acteurs généralistes que sont les

DLA les spécificités de travail du champ culturel sur cette question. »

« On peut également citer le site de l'association Adéquations⁴ qui a pour but l'information, la formation, la réflexion, le plaidoyer et la facilitation de projets et d'actions autour des thèmes du développement humain durable, de la solidarité internationale, des droits humains et de l'égalité femmes-hommes, de l'éthique et de la diversité culturelle. »

5.6. Mettre en place des pratiques innovantes pour trouver des solutions à des problématiques spécifiques

A l'exemple du Mouvement HF⁵, qui se mobilise depuis plus de dix ans sur la question de l'égalité F/H dans la culture, il s'agit de lier information, sensibilisation et mise en place d'actions. Citons par exemple les actions de Matrimoine développé dans plusieurs régions par le Mouvement HF.

Les réseaux engagent des réflexions pour favoriser des pratiques dans les entreprises par la prise en compte des inégalités de représentations, de gouvernance ou dans les modalités d'emploi.

« Par exemple au sein du RIF un groupe de travail d'une dizaine de personnes s'est constitué pour traiter de l'égalité femmes – hommes dans les musiques actuelles, pour que cela tienne sur le long terme les adhérents doivent absolument inviter une personne de leur direction pour garantir le fait que le travail se fera en totale coopération avec l'implication de différentes parties prenantes. Par ailleurs, le lancement cet été d'un projet de « Marche exploratoire des lieux » a emprunté aux pratiques en urbanisme. Le Rif a par ailleurs constitué des binômes paritaires dans toutes les instances de gouvernance dans le RIF. Même si parfois des difficultés se profilent dans la constitution des collèges d'activité notamment où il y'a très peu de femmes. »

« Trouver des femmes dans les studios d'enregistrement est assez compliqué ! Si tu laisses spontanément émerger des candidatures, tu as très peu de femmes de toute façon. Mais il ne faut surtout pas renoncer, il ne faut pas laisser l'exception s'installer ! »

5.7. Sensibiliser et s'interroger pour une démarche de progrès

Le renforcement de l'égalité de dignité entre les femmes et les hommes, et plus largement entre toutes les personnes, est un processus au long cours, qui engage dans des démarches de progrès car elles font bouger les lignes à plusieurs endroits et créent des dynamiques positives. L'égalité F/H ne peut être saisie de manière unique sans s'articuler avec d'autres luttes contre les discriminations et les inégalités.

En ce sens, des démarches de questionnement pluriels, coconstruits au sein d'une structure, peuvent être un moyen de s'interroger, de faire un diagnostic et de créer les conditions d'amélioration continue dans ses pratiques.

Les démarches de progrès promues par le Collectif pour une démarche de progrès par les droits culturels, par le Mouvement pour l'Economie Solidaire et ses membres ou encore à travers le guide d'amélioration continue des pratiques des entreprises de l'ESS, peuvent être des points d'entrée pour les structures.

5.8. Travailler sur un accompagnement direct

Les réseaux ont engagé une réflexion sur les programmes d'accompagnement des personnes et des structures. Cela peut se faire à travers des dispositifs existants tels le DLA ou l'appui conseil SV développé par l'AFDAS

³ <http://www.wah-egalite.org/>

⁴ <http://www.adequations.org/spip.php?rubrique220>

⁵ <https://www.mouvement-hf.org/>

dans le cadre de l'EDEC auprès des structures. Des actions sont mises en place dans les réseaux à travers des groupes de travail voire des expérimentations plus abouties comme le Labo du Rif. Les réseaux s'interrogent par exemple sur les dispositifs tremplins des réseaux et de la part faite aux femmes comme l'accueil en résidence ou en compagnonnage dans les structures artistiques. Ce peut aussi être des dispositifs plus spécifiques mises en œuvre par les réseaux pour la création de réseaux de femmes, les transferts de savoir-faire etc.

Nous pouvons prendre l'exemple du programme de mentorat de la FEDELIMA : Wah ! – mentorat » qui est une expérimentation qui a été initié en 2019 par la FEDELIMA, en coopération avec différents réseaux régionaux d'acteurs des musiques actuelles (le RIF et la FRACAMA) et le SMA (Syndicat des Musiques Actuelles). La constitution de 12 binômes féminins non mixtes (femme-femme) « mentore –mentorée » qui vont pouvoir échanger sur une période d'environ 10 mois (septembre 2019 – mai 2020) sur leurs expériences, de prendre conscience et échanger sur les évolutions de leurs métiers tout en proposant des temps de formation et de sensibilisation technique. L'exemple du programme mentorat de la Felin est aussi à souligner dans le champ de la production phonographique et des petits labels de l'ESS.

5.9. Participer à la coconstruction des cadres politiques et professionnels

Les réseaux et organisations membres et partenaires de l'Ufisc travaillent dans des espaces de réflexion et d'élaboration des politiques publiques. Ainsi plusieurs d'entre eux ont été amenés à réfléchir et à discuter avec le ministère de la culture autour de la feuille de route de celui-ci sur l'égalité F/H. De plus, participant à la négociation des cadres professionnels, les syndicats d'employeurs sont directement en prise avec les accords professionnels. Au niveau territorial, bien qu'une réflexion ait débutée dans le cadre de l'étude menée par la CRESS IDF avec les réseaux franciliens culturels, il reste à envisager un vrai travail d'analyse et d'accompagnement de l'égalité F/H au niveau francilien que ce soit dans le cadre de la formation professionnelle, de l'accompagnement de l'entreprendre ou encore à travers les politiques d'éducation et de culture.

Les organisations ont été sollicités dans le cadre de la feuille de route sur l'égalité F/H⁶ mise en œuvre sous la coordination d'Agnès Saal, directement lors de rendez-vous, à travers le Conseil national des professions du spectacle dans le bureau duquel siège l'Ufisc ou le Conseil national des professions des arts visuels où siège la FRAAP.

6. ... Perspectives

L'égalité Femmes-Hommes a été traité de manière différente par les réseaux de l'UFISC, mais tous s'accordent sur certaines conclusions. Celles-ci seront donc une des bases de réflexion pour des perspectives de travail à traiter notamment lors d'un séminaire.

Ces quatre points nous paraissent pertinents à mettre en lumière :

- Féminisation et précarité : Féminisation des réseaux et des professions mais... pas à des postes avec des salaires précaires !
- Changement des rapports culturels : moins de hiérarchie et plus de coopération Les femmes évolueraient-elles mieux dans un esprit d'horizontalité et de coopération ?
- Contexte et condition d'une évolution : quel processus enclencher pour mieux travailler sur la question de l'égalité femmes hommes ?
- La question des femmes est aussi celles des hommes et de la diversité. Il est nécessaire d'ouvrir le débat sur les questions de la diversité et de l'articuler avec les droits culturels.

⁶ <https://www.culture.gouv.fr/Presse/Communiques-de-presse/Feuille-de-route-Egalite-2018-2022>

« De toute façon cette question est plus facile à aborder quand on est en refonte globale de l'organisation ! »

« La question de l'égalité femmes hommes est imbriquée sur plusieurs niveaux et faisceaux qui feront avancer le débat. En tout cas en ce qui concerne la Fédé c'est au Cœur de l'écosystème de nos actions, on parle beaucoup de transversalité qui doit imprégner toutes les autres. »

« Ne pas se couper des hommes et travailler plus sur la mutualisation des luttes, choisir des discussions avec une seule entrée ! Nous ne sommes pas encore arrivés à trouver la bonne formule ce qui empêche une réelle progression on s'enferme dans du communautaire alors que ce sujet devrait être plus universel »

« La construction d'une réflexion partagée est nécessaire ! Pour déverrouiller les consciences et mieux vivre ensemble »

« Travailler sur une échelle du quotidien au sein des structures pour déclencher une conscientisation et un niveau d'appropriation plus élevé me semble primordial »

Il s'agit donc de travailler à des perspectives d'intégration des questionnements dans les démarche sur non seulement l'égalité mais de façon plus large sur la diversité et la différence des parcours. L'égalité F/H apparait comme une opportunité de réfléchir à l'égale dignité des personnes dans nos entreprises culturelles de l'ESS et comment les parcours proposés aux personnes et accompagnés par l'entité collective peuvent être une source d'enrichissement et développement personnel.



AVEC LE SOUTIEN DE



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

