



Égalité de genre dans les pratiques professionnelles



En moyenne, d'après [l'étude du CNM de 2023](#), la place des femmes sur les plateaux artistiques dans les festivals de musique classique et de musiques actuelles français est de 18%. Si, dans les effectifs globaux du spectacle vivant (permanent.e.s et intermittent.e.s), elles représentent 40% des équipes, l'écart salarial peut aller jusqu'à + 32% pour les hommes. Les femmes sont également sous-représentées dans les instances de gouvernance des structures musicales où elles constituent environ 16% des effectifs (sauf pour les orchestres où elles représentent 43%).

Mise au point sémantique

- La mixité implique une représentativité des deux genres mais pas une égalité de nombre dans cette représentativité. Dans ce cas, on parlerait de parité.
- L'équité désigne le fait que tous les individus sont traités de la même manière et bénéficient des mêmes chances sur le plan social ou individuel. Là où l'égalité, comme principe sociologique, assure l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles, etc.

Enjeux et réglementations

Le phénomène d'évaporation

D'après le [rapport du Haut Conseil à l'égalité](#), les femmes *"sont aujourd'hui plus nombreuses parmi les étudiant.e.s puis progressivement, à l'image d'un processus d'évaporation, elles deviennent moins actives, moins payées, moins aidées, moins programmées, moins récompensées, et enfin moins en situation de responsabilité que leurs homologues"*.

Parmi les causes identifiées :

- Difficile articulation des temps de vie professionnels et personnels
- Sexisme, préjugés et stéréotypes
- Manque de confiance en soi
- Sentiments d'illégitimité et mécanismes d'autocensure
- Logiques de réseaux et de cooptation au masculin
- Peu de modèles de réussites ou modèles "inatteignables"

Les [réglementations et législations](#) en cours imposent :

- L'interdiction des discriminations en matière d'embauche.
- L'interdiction de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière.
- Une protection contre les discriminations des salariées en état de grossesse.
- L'interdiction de refuser l'embauche d'une personne en fonction de sa situation de famille ou de sa grossesse.
- L'obligation de mettre en place des mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.
- Aux entreprises de plus de 50 salariés, l'obligation de publier un index sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise et de mettre en place des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération.

L'Accord de branche du spectacle vivant ["Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le spectacle vivant"](#) instaure en plus du respect du cadre réglementaire :

- La non-discrimination en raison des contraintes physiques liées au poste et l'adaptation du poste de travail.
- L'articulation entre vie professionnelle et vie privée en intégrant entre autres les contraintes familiales ou parentales dans l'organisation du travail.
- L'égalité de traitement entre les salarié.e.s travaillant à temps complet et à temps partiel en termes de qualifications, rémunérations, du développement de carrière et de la formation professionnelle.

Enjeux financiers : parmi les critères d'appréciation des [aides du CNM](#) aux festivals se trouve *"la mise en place de dispositions spécifiques en faveur de la place des femmes dans son organisation et projet"*.

CONDUITE DU CHANGEMENT

- Veiller à ce qu'une personne du comité de direction pilote les questions entourant l'égalité de genre et la diversité, et s'assurer qu'elle reçoive une formation appropriée.
- Rédiger un règlement intérieur sur la discrimination sexuelle en milieu de travail prônant la tolérance zéro. Y faire figurer des procédures très claires du traitement des discriminations et de leurs conséquences. S'assurer que tous les salarié.e.s et artistes invité.e.s en ont pris connaissance.
- Lors des réunions internes, des rencontres professionnelles ou actions de médiation, s'assurer de la mixité et veiller à une bonne répartition des temps et des prises de paroles.
- Prévenir et corriger tous risques de VHSS ([voir nos ressources](#)).
- Accompagner les femmes à lever les freins à leur progression professionnelle comme le sexisme, les préjugés et stéréotypes, le manque de confiance en soi ou encore le sentiment d'illégitimité et mécanismes d'autocensure.
- Être très attentif aux vocabulaires utilisés et aux risques des différenciations dans les descriptions des artistes féminines et celles des artistes masculins. Par exemple, il s'entend plus d'une artiste talentueuse qu'elle est « une jeune femme », alors qu'un homme sera décrit comme « jeune talent ».

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Revoir sa politique de recrutement pour s'assurer que tous les postes pourront être reconnus et identifiés comme non genrés.
- Mettre en place un groupe de travail 'égalité professionnelle' avec la direction, les instances représentatives du personnel et les salarié.e.s.
- Favoriser la création de réseaux consacrés à l'emploi et à la formation des femmes.
- Mettre en place des ateliers pour aider les femmes à gérer leur environnement de travail.
- Veiller à ce que les hommes et les femmes soient rémunéré.e.s de façon égale à tous les niveaux de l'organisation et faire preuve de transparence au sujet des salaires.
- Dans les instances de direction, instaurer une short-list paritaire et relancer la procédure si la parité n'est pas atteinte.
- S'interroger sur le montant des cachets des artistes, vérifier les éventuels écarts et imposer une grille commune de cachets quel que soit le genre.
- Favoriser l'accès aux femmes à des formations métiers habituellement considérés comme masculins, voire les y inciter.

FAVORISER L'ÉMERGENCE DES TALENTS

- Demander aux directeur.ice.s artistiques de faire l'effort d'écouter ou de regarder le travail des femmes autant que celui des hommes.
- Favoriser les auditions et les CV 'à l'aveugle' ou anonymes.
- Veiller à un accès égal aux moyens de création et de production pour toutes les équipes artistiques qu'elles soient portées par des femmes ou par des hommes.
- Ne pas renforcer les assignations genrées dans les textes que l'on produit, édite, commande... et/ou dans l'attribution des rôles.
- Animer les présentations métiers par un binôme mixte afin d'inciter les jeunes femmes à choisir cette voie.

CONDITIONS DE TRAVAIL

- S'assurer de la souplesse de l'organisation concernant l'allaitement, la garde des enfants, etc.
- Permettre aux enfants des salarié.e.s d'entrer sur le lieu de travail de leurs parents, créer des espaces sécurisés et réservés pour eux ainsi que pour l'allaitement.
- Encourager le dialogue social sur la façon d'aborder ces questions de grossesse, de soins aux enfants, d'allaitement et de parentalité.
- Instaurer une planification des horaires, réunions, déplacements, formations prenant le plus possible en compte les problématiques privées des salarié.e.s.
- Mettre en place des services de proximité : conciergeries d'entreprise ou interentreprises, développer un réseau pour la garde partagée d'enfants..

COLLABORER

- Se réunir avec d'autres structures pour concevoir des politiques et des actions communes encourageant l'égalité de genre dans leurs programmations et organisations.
- Favoriser auprès des tutelles et financeurs la mise en place d'incitations ou bonus aux organisations qui améliorent leurs quotas d'artistes et de personnels féminins.

Méthodologie

01 ÉTABLIR UN DIAGNOSTIC PRÉCIS

- Mesurer ses activités au regard de l'égalité (nombre d'œuvres portées par des hommes ou par des femmes, distribution...).
- Mettre en place des indicateurs genrés dans le bilan d'activités annuel (nombre d'œuvres portées par des hommes ou par des femmes, composition des équipes artistiques et techniques...).
- Missionner une association spécialisée afin d'élaborer une enquête anonyme auprès des équipes et artistes sur les actions mises en place.

02 SE DONNER DES OBJECTIFS ET SE DOTER D'OUTILS

- Désigner et former des référent.e.s.
- Après un diagnostic, se fixer des objectifs à long terme et élaborer un plan d'actions clair et progressif pour améliorer la situation de l'égalité des genres.
- Veiller à ce que ce plan soit respecté et suivi à long terme même en cas de changement dans les directions, quitte à intégrer une obligation contractuelle pour les et nouveaux/nouvelles directeur.ice.s.
- Envisager de considérer les quotas sans perdre de vue que le fondement des recrutements se base sur la qualité des candidatures et non le genre du/de la postulant.e.

Exemples d'outils

- Élaborer une charte pour l'égalité à destination des acteur.rice.s internes (équipes, artistes...) rédigée en collaboration avec eux.
- Inclure une clause dédiée dans tous les contrats externes.
- Inclure des clauses dans le règlement intérieur.
- Inclure le thème dans tous les documents officiels.
- Rédiger avec ses pairs un manifeste pour l'égalité.
- Définir un protocole de signalement.

03 TRAVAILLER AVEC LES PARTIES PRENANTES

- Mettre le sujet de l'égalité de genre à l'ordre du jour de tous les comités de direction.
- Mettre en place un groupe de travail mixte, animé par une personne du comité de direction.
- Créer des ateliers d'échanges avec les femmes sur les questions de parentalité, d'égalité des salaires ou fonctions.
- Faire appel à des structures ou des dispositifs spécialisés pour se faire accompagner.

04 RENDRE VISIBLE SES ACTIONS

- La réussite de ces actions réside dans une bonne communication des dispositifs mis en place. Cela permettra également de valoriser l'organisation auprès des publics. Mais surtout de rassurer les futur.e.s salarié.e.s ou artistes du cadre professionnel dans lequel ils/elles seront amené.e.s à travailler.
- Il est également important d'informer tous.tes les acteur.rice.s internes et externes des outils, actions et procédures, voire sanctions mises en place.

05 FAIRE UN BILAN ET DÉFINIR LES AXES D'AMÉLIORATION

Organiser des rendez-vous réguliers avec les personnes concernées pour évaluer de façon continue le processus engagé et en tirer les conclusions pour s'améliorer.

06 COMMUNIQUER

Communiquer sur vos résultats auprès des parties prenantes concernées : équipes, artistes, financeurs, partenaires, prestataires, collectivités, publics, etc.

Inspirations et sources : [Association La Petite](#) , [Spectacles au féminin](#) , [Futurs Composés](#) , [Women Opera Makers](#)

*Pour plus d'informations, consultez notre site web cofees.fr
et retrouvez nos autres Fiches Pratiques dans la rubrique 'Ressources':
Pour nous joindre : contact@cofees.fr*

