

De la prise de conscience des freins aux carrières des femmes à l'action pour l'égalité de traitement au travail : comment développer le pouvoir d'agir des femmes dans la culture ?

Le constat, attesté par de multiples rapports, est accablant : le sexisme ne recule pas en France et n'épargne pas les milieux culturels. Depuis les premiers chiffres de l'inégalité femmes / hommes dans les milieux de la culture recensés par Reine Prat en 2006, certains progrès ont pu être constatés dans les nominations à la tête des institutions, mais ils sont fragiles et réversibles.

Quels sont les freins à l'égalité femmes / hommes dans la culture et quelles initiatives permettent de lutter contre les discriminations persistantes ? Ce fut l'objet d'une table ronde lors du Forum Entreprendre dans la Culture, illustrative du problème car le nombre de participantes (une cinquantaine) y écrasait celui des participants masculins au nombre de trois.

Les constats

État des lieux en quelques chiffres

Stella Morin donne quelques exemples parlants d'un panorama chiffré : les femmes restent au cœur d'inégalités professionnelles. Cela se traduit

par une disparité dans les aides distribuées aux compagnies de spectacle vivant : les équipes dirigées par des femmes représentaient 16% des structures subventionnées par la DRAC en 2019, 35% de celles subventionnées par la Région. Dans le secteur du livre, le montant des aides est

Intervenantes :

- Hélène Harvent – Chargée de mission-ARACT Nouvelle-Aquitaine
- Mathy Mendy – Coordinatrice de la bible 50/50 et du programme de mentorat – Collectif 50/50
- Hélène Larouturrou – Directrice générale du Programme MEWEM
- Reine Prat – Haute fonctionnaire honoraire du ministère de la Culture, autrice de l'ouvrage *Exploser le plafond. Précis de féminisme à l'usage du monde de la culture*, (éd. Rue de l'échiquier, 2021.), agrégée de lettres et autrice de deux rapports ministériels sur l'égalité femmes / hommes dans la culture.

Animatrices :

- Mathilde Barron – Responsable du Pôle Accompagnement – L'A.
- Stella Morin – Chargée d'études – L'A.



inférieur d'environ 15% pour les autrices.

À la direction des institutions labellisées, on compte 33% de femmes en Nouvelle-Aquitaine. Les statistiques de l'emploi dans le secteur culturel ne sont pas le seul indicateur du sexisme. 131 victimes de viols ont été recensées dans les établissements d'enseignement supérieur Culture, dont 93% de femmes².

À ces chiffres, Reine Prat en ajoute d'autres, qui montrent qu'au niveau national, des embellies peuvent être très vite suivies de régression. Si on compte aujourd'hui 42% de directrices à la tête des centres dramatiques nationaux, les centres

chorégraphiques ont vu leurs directrices disparaître : elles ne sont plus que 8%.

Au-delà des chiffres

Ces seuls pourcentages, précise Reine Prat, ne prennent pas la dimension qualitative des postes occupés. Les femmes sont souvent nommées à la tête d'institutions aux plateaux et aux moyens plus modestes. Là où souvent les directeurs d'institutions ont des adjointes, elles assurent leurs missions seules, pour des salaires inférieurs, et souvent ne vont pas au bout de leur mandat. Reine Prat fait un autre constat accablant : sur les directrices de CDN sortantes, aucune n'a été reconduite à la tête d'une institution. L'ancienne directrice du CNSAD (Conservatoire National supérieur d'art dramatique) est désormais au chômage, et celle du TNBA (Théâtre National Bordeaux-Aquitaine) a estimé à la fin de son mandat qu'elle n'avait plus les moyens d'assurer ses missions de service public. Les chiffres sont utiles, mais posent aussi la question de qui les élabore et qui les institutionnalise, conclut Reine Prat, qui dénonce une politique trop souvent réduite à l'affichage en matière d'égalité femmes / hommes. Le plus souvent, ce sont les associations et organisations qui effectuent bénévolement ce travail de statistiques qui relève de la responsabilité des collectivités publiques, déplore-t-elle. Elle cite le récent rapport de la Cour des comptes³ sur la politique de lutte contre les inégalités qui dénonce un manque de moyens et de volonté politique. De plus, estime Reine Prat, les chiffres sur les inégalités femmes / hommes sont parfois mis en avant pour ne pas comptabiliser d'autres formes de discriminations sur les minorités et poser la question de la représentation sur les scènes théâtrales et cinématographiques, la loi française interdisant les statistiques ethniques.

Les freins aux carrières des femmes

La discrimination invisible

Hélène Harvent emboîte le pas

à Reine Prat sur la nécessité de compléter les statistiques : l'exigence de parité ne prend pas en compte la discrimination indirecte, inconsciente et invisible. Elle doit être complétée par l'égalité des possibilités d'exercer un même poste dans des conditions égales au cours de l'ensemble de sa vie, et donc par la prise en compte de l'inégalité des vies au travail. Cela suppose d'interroger les comportements, depuis les procédures de recrutement jusqu'au mentorat dans les entreprises. Et l'intégration par les femmes elles-mêmes de méta stéréotypes (« ce que nous pensons que l'autre pense de nous ») qui incitent nombre de femmes à minimiser leurs capacités, et de ce fait, à perdre en performances. C'est ce que l'on nomme l'effet Golem : répondre aux attentes négatives qui sont projetées sur soi. On cite souvent l'expression « plafond de verre » pour décrire les difficultés des femmes à accéder aux plus hautes responsabilités. Il faut aussi compter le « plancher de verre », indicatif de la tendance à une mobilité professionnelle horizontale et sans progression ; les « parois de verre » qui enferment les femmes dans des services moins stratégiques ; la « falaise de verre » qui met en danger les dirigeantes. Ajoutons à ces exemples le « plancher collant » empêchant les carrières de décoller et le « labyrinthe » qui complexifie l'accès aux informations.

Les processus à l'œuvre

Qui rédige les fiches de postes ? Quelle est la composition des directions de ressources humaines ? Selon quels critères, et par qui, sont menés les entretiens de recrutement ? Comment se déroulent les processus d'intégration ? Poser ces questions met déjà en lumière les processus de discrimination à l'œuvre. Le critère de disponibilité, par exemple, pénalise les femmes en raison de leur potentielle maternité en France, où le présentisme, limité dans d'autres pays, est encore considéré comme preuve de performance professionnelle. Beaucoup de femmes qui réussissent leur carrière optent pour les normes masculines, note Hélène Harvent, et sacrifient leur vie personnelle.

Et, comme le précisent des intervenantes et des participantes, être une femme dirigeante n'induit pas un comportement différent de ceux des hommes aux postes de direction.

Les leviers

La responsabilité des employeur-euses

Hélène Harvent part d'un constat qui devrait relever de l'évidence : il est de la responsabilité de l'employeur-euse d'assurer les moyens de faire du bon travail, et pour cela, d'adapter le travail aux individus. Déconstruire les processus de discrimination exige de revoir les processus de prises de décision et les critères de promotion des salarié-es. Cela passe par une formation en amont des manager-euses et dirigeant-es. C'est la condition, insiste-t-elle, pour obtenir des conditions de travail qui renforcent le pouvoir d'agir, et par là la qualité du travail. Et c'est aussi une exigence de santé publique : on constate plus d'usure professionnelle et de soucis de santé mentale chez les femmes, qui de ce fait sont plus souvent placardisées. Il faut rappeler à cet égard que le code du travail prévoit des outils pour lutter contre les outrages sexistes et sexuels.

Le Collectif 50/50 : l'égalité sur le terrain

Mathy Mendy présente l'action du Collectif 50/50, « action tank » basé à Paris, et qui a pour objectif l'égalité, la parité, et la diversité dans le cinéma et l'audiovisuel. Elle-même est chargée de projet pour la Bible 50/50 et responsable du programme de mentorat. Sa mission est d'accompagner de nouvelles générations dans l'audiovisuel, où le constat ne diffère pas de celui d'autres secteurs : un déficit général de parité et de diversité, chez les professionnel-les et dans les représentations. C'est un milieu où il y a peu d'élues, où la cooptation passent souvent par l'appartenance à des réseaux déjà reconnus et l'adoption de codes. De nouvelles écoles ont émergé ces dernières années, mais des structures associatives telles que Mille Visages, créée par Houda Benyamina, réalisatrices du film

Divines sont aujourd'hui précarisées. Mathy Mendy rappelle que 52% de jeunes femmes sortent des écoles de cinéma, mais que seules 25% d'entre elles réalisent des films. Pour quelles raisons ?

Selon Mathy Mendy, il s'agit de « trappes où elles tombent » en raison de leur appartenance sociogéographique, voire de leur apparence.

Le mentorat proposé par le Collectif 50/50 vise à accompagner de jeunes porteur-euses de projets par des professionnel-les chevronné-es qui leurs dispensent des conseils personnalisés : un accompagnement pratique et une compréhension de chaque métier. Le programme s'adresse à des jeunes de 18 à 35 ans, réparti-es sur tout le territoire national, et pour 40% d'entre eux et elles, habitant-es de quartiers prioritaires.

« Il nous reste du travail à faire sur le biais de l'information, pour attirer d'autres profils qui ne viennent pas à nous spontanément », note Mathy Mendy. Mais en 2023, le Collectif 50/50 a pu accompagner des jeunes dans la connaissance de dix-neuf métiers différents. 90% des jeunes concerné-es par cet accompagnement poursuivent leur parcours dans la profession cinématographique et audiovisuelle.

MEWEM : un réseau d'entraide dans la musique

Dirigé par Hélène Larrourou, Mewem mène un travail comparable à celui du Collectif 50/50 dans le milieu de la musique. Ce réseau fondé en 2018 par la FÉLIN (Fédération nationale des labels et distributeurs indépendants), est le premier programme de mentorat destiné aux entrepreneur-euses de l'industrie musicale en France et veut encourager les femmes et minorités de genre à s'affirmer dans ce secteur.

Les chiffres de l'emploi féminin s'effondrent aux postes à responsabilité dans le secteur musical : en 2018, elles étaient moins de 12% à la tête d'un établissement ! MEWEM s'est adressé aux entrepreneuses parce qu'elles font face à des freins systématiques : le manque d'accès aux réseaux, le sous-financement – qui va de pair avec une sous-demande – et un manque de role models (représentations inspirantes).

Le mentorat proposé par MEWEM fonctionne en binôme : une mentore accompagne pendant six mois une mentorée. L'organisation met aussi en place des workshops sur les projets, autour de questions telles que « Comment je négocie un contrat ? Combien je demande ? » En tout, MEWEM a constitué en France un réseau d'entraide de 150 professionnelles à la disposition les unes des autres, et qui proposent également des séminaires ou ateliers à l'intention des anciennes mentorées.

Deux autres leviers à activer

Il est des leviers pratiques, rapidement opérationnels et d'autres symboliques, mais pas moins efficaces pour autant. Reine Prat propose d'en activer deux : la réécriture de l'histoire et le réveil de la langue française. La langue, rappelle-t-elle, est une arme de domination, au point que les forces conservatrices en sont à vouloir une loi pour interdire sa démasculinisation ! Ce qui nous apparaît aujourd'hui comme des règles immuables, comme l'accord au masculin, ne sont que des conventions relativement récentes et fixées par l'Académie au XVI^{ème} siècle. Se réapproprié une langue qui risque de devenir morte en se figeant, c'est aussi libérer le quotidien. C'est aussi braver un interdit à une époque où les attaques contre les institutions culturelles se multiplient, et où la loi de 2016 sur la liberté de création et de diffusion ne protège plus les artistes et programmeur-ices contre les velléités de censure de certain-es élu-es. Réécrire l'histoire, c'est tout simplement mettre en lumière des siècles de créations féminines occultées par le mythe du « génie », et opposer au patrimoine dominant des journées du Matrimoine partout !

notes

1. Étude globale sur l'égalité des femmes et des hommes dans la culture en Nouvelle-Aquitaine
2. Retrouvez l'intégralité des chiffres clés rassemblés par L.A.
3. La politique d'égalité entre les femmes et les hommes menée par l'État – ccomptes.fr

