

L'AFFÛT

L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
HOMME /
FEMME

DOSSIER

JAN. / FÉV. / MARS 2014



AVANT-PROPOS

Ces derniers mois, les nominations de femmes à la tête de grands établissements culturels (Marie-José Malis au Théâtre de la Commune d'Aubervilliers, Irina Brook au Théâtre national de Nice, Claire Lasne-Darcueil au Conservatoire national supérieur d'art dramatique, pour ne citer qu'elles) se sont succédé. Cette évolution, également rendue possible par la parité désormais imposée par la ministre de la Culture, Aurélie Filippetti, lors de la procédure de désignation des candidats, ne saurait masquer une inégalité professionnelle flagrante entre les hommes et les femmes dans le secteur de la culture, pointée dès 2006 dans un rapport rédigé par Reine Prat¹ ; une inégalité qui ne concerne pas uniquement les postes de direction, mais affecte aussi l'ensemble du processus de création et de diffusion. Les données chiffrées (voir p. 3) attestent en effet du fait que les compagnies (notamment celles conventionnées par les DRAC et les Régions) sont majoritairement dirigées par des hommes, que ceux-ci bénéficient de moyens de production supérieurs pour monter leurs projets, et qu'enfin la programmation des théâtres accorde une plus large place aux auteurs et metteurs en scène masculins.

À l'appui de ce constat, la Région Poitou-Charentes, qui œuvre depuis 2004 déjà en faveur des femmes, a décidé de s'engager, aux côtés de huit autres Régions, dans la démarche « Territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle » initiée voici un an par le ministère des Droits des femmes. Dans le domaine spécifique de la culture, la Région souhaite favoriser la promotion des femmes à la direction des structures de diffusion et faire en sorte, en révisant ses dispositifs de soutien, de réduire l'inégalité des moyens de production et de diffusion des œuvres. Elle mettra par ailleurs en place des outils permettant conjointement de sensibiliser les porteurs de projets et d'évaluer les effets produits par les nouvelles mesures prises.

L'ampleur de la tâche restant à accomplir est toutefois telle qu'il nous est apparu nécessaire, voire urgent, de dresser un état des lieux de l'égalité professionnelle homme/femme en France. Afin d'en appréhender les ressorts, nous avons interrogé Sourabad Saïd-Mohamed, consultant sur cette question, qui reprecise les grands principes régissant l'égalité au sein des entreprises en même temps qu'il nous éclaire sur les écarts subsistant encore entre les lois en vigueur et leur application effective. Témoins de cette réalité, plusieurs professionnels de la culture (responsables de lieux et de compagnies, coordinatrice de projets au sein d'un Conseil général) nous livrent leurs points de vue sur les causes des inégalités entre les hommes et les femmes. Enfin, tandis que la députée Catherine Coutelle dessine des pistes pour tenter de rattraper le retard qu'accuse la culture en matière d'égalité, l'économiste Hélène Périvier porte un regard sans concessions sur l'organisation sociale et économique, ferment des disparités entre les hommes et les femmes, dans laquelle nous évoluons. En soulignant le fait que la question de l'égalité touche à la structure même de nos sociétés, elle nous rappelle ainsi que les progrès possibles ne sauraient être l'apanage des dirigeant(e)s d'entreprises ou des politiques, mais engagent notre propre responsabilité d'hommes et de femmes citoyens.

1. Pour une plus grande et une meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur du spectacle vivant, mai 2006. Rapport téléchargeable à l'adresse www.culturecommunication.gouv.fr

dossier réalisé par Marie-Agnès Joubert

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, QU'EST-CE QUE C'EST ? P.3

QUE DISENT LES LOIS ? P.4

INTERVIEW SOURABAD SAÏD-MOHAMED P.5

CLICHÉS ET RÉALITÉS : LE VRAI FAUX / PAROLES DE PROS P.6, 7 & 8

INTERVIEW CATHERINE COUTELLE P.9

INTERVIEW HÉLÈNE PÉRIVIER P.10

PARCOURS DE FEMME : CLAIRE LASNE-DARCEUIL P.11

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, QU'EST-CE QUE C'EST ?

QUELQUES DÉFINITIONS

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'égalité professionnelle se définit comme l'égalité des droits entre les hommes et les femmes concernant notamment l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération.

PARITÉ HOMMES/FEMMES

La parité consiste à avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. En politique, par exemple, la loi du 6 juin 2000 a imposé l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électo-

raux et fonctions électives et modulé l'aide publique aux partis politiques en fonction de leur respect de l'application de la parité pour la présentation des candidats aux élections.

DISCRIMINATION POSITIVE

La discrimination positive tend à favoriser certains groupes de personnes victimes de discriminations systématiques liées à leur sexe, leur origine ethnique ou sociale ou encore leur religion, afin de rétablir une égalité des chances compromise par ces discriminations.

LES QUOTAS

L'exercice de la discrimination positive peut conduire à la mise en place de

quotas. En 1999 ainsi est adoptée une réforme constitutionnelle permettant l'établissement de quotas en politique, avant que soit promulguée, le 6 juin 2000, une loi destinée à favoriser l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux et fonctions électives. La loi Sauvadet du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi et à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, fixe, quant à elle, à 40% la proportion minimale de nomination de femmes aux emplois d'encadrement supérieur et dirigeant à l'horizon 2018 ainsi qu'au sein de tous les conseils d'administration des établissements publics administratifs.

REPÈRES

1946 Le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines est inscrit dans le préambule de la Constitution.

1972 La loi du 22 décembre institue le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

1975 Il est désormais interdit de rédiger une offre d'emploi réservée à un sexe, de refuser une embauche ou de licencier un salarié en fonction de son sexe ou de sa situation de famille sauf motif légitime.

1976 Introduisant la notion d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, une directive européenne du 9 février enjoint les États à prendre des mesures pour supprimer toutes les dispositions discriminatoires envers les femmes et contraires au principe d'égalité de traitement.

1983 Promulgation de la loi Roudy sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes travaillant en entreprise (lire p. 4).

INDICATEURS CLÉS EN POITOU-CHARENTES

Données de contexte

	Femme	Homme
Part dans la population (au 1 ^{er} janvier 2012)	52 %	48 %
Taux d'activité de la population (au 1 ^{er} janvier 2010)*	69 %	75 %
Salaire net horaire moyen (au 1 ^{er} janvier 2010)	11 €	12,80 €

* Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante. Source : Insee

Emploi dans le secteur culturel et le spectacle

culture	Femme	Homme
Effectifs salariés du secteur culturel (2010)	51 %	49 %
spectacle vivant et audiovisuel		
Directeurs(trices) d'équipements labellisés / conventionnés / agréés par l'État (2012)	23 %	77 %
Salarié(e)s permanents du spectacle en CDI (2009)	37 %	63 %
Intermittent(e)s du spectacle indemnisés (2011)	25 %	75 %
Salaire net horaire moyen dans le spectacle (2009)	14 €	15,20 €

Sources : Insee, Pôle emploi, LA.

Responsabilités et emploi au sein des collectivités publiques

Région, Départements, Villes de plus de 10 000 habitants et leur Communauté d'agglomération

	Femme	Homme
Responsables élus (maires ou président(e)s)	10 %	90 %
Élu(e)s responsables de la « commission Culture »	41 %	59 %
Directeurs(trices) des services culturels*	59 %	41 %
Personnel des services culturels*	71 %	29 %

* La DRAC, dont la personne dirigeante n'est pas élue, est incluse dans cet indicateur. Source : LA. (2013)

QUE DISENT LES LOIS ?

Depuis 30 ans, plusieurs lois, directives ou accords de branche destinés à instituer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein des entreprises ont été adoptés.

LOI DU 13 JUILLET 1983 DITE LOI « ROUDY »

Portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la loi présentée par Yvette Roudy, alors ministre des Droits de la femme, réaffirme le principe de l'égalité dans tout le champ professionnel (recrutement, rémunération, promotion ou formation). Elle précise et modifie en outre les dispositions de 1972 et de 1975 en supprimant la notion de motif légitime d'une quelconque discrimination et en définissant la notion de valeur égale. Sont considérés comme ayant une valeur égale (donc méritant un salaire égal) des travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. Enfin, la loi de 1983 exige que les entreprises de plus de 50 salariés publient chaque année un rapport de situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise afin de quantifier les inégalités professionnelles. Cet outil de diagnostic doit permettre ensuite de définir les actions à mener pour supprimer les écarts de situation.

LOI DU 23 MARS 2006

Cette loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes met en place des dispositions permettant la réalisation de trois grands objectifs. Il s'agit tout d'abord d'aboutir, dans les cinq ans qui suivent, à la suppression des écarts de rémunération en inscrivant cette mesure dans les négociations au niveau des branches ou des entreprises. La loi met ensuite l'accent sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale via un renforcement des droits des femmes en congé de maternité, la majoration de l'allocation de formation pour les salariés qui engagent des frais de garde d'enfants afin de suivre une formation en dehors du temps de travail, et une aide aux petites entreprises pour le remplacement de salariés en congé de maternité ou d'adoption. Enfin, elle prévoit d'accélérer l'accès des femmes, en particulier les jeunes, à la formation professionnelle et à l'apprentissage en promouvant la mixité.

Le 29 octobre 2013, le projet de loi pour l'égalité homme / femme a été adopté en première lecture à l'Assemblée nationale.

Ce projet de loi, qui vise à combattre les inégalités entre les hommes et les femmes dans les sphères privée, professionnelle et publique, a été adopté en première lecture par le Sénat le 17 septembre 2013. Il inclut un volet consacré à la culture.

L'article 18 A stipule notamment : « L'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements

RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN DU 10 MARS 2009 SUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET D'ACCÈS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LES ARTS DU SPECTACLE

Votée à l'unanimité par les 27 États membres de l'Union européenne, cette résolution incite chaque État à mettre en place des mesures et / ou à faire appliquer les textes existants sur l'égalité homme / femme afin de permettre à un plus grand nombre de femmes artistes d'exercer leur art et d'accéder à des responsabilités.

LOI DU 9 NOVEMBRE 2010 SUR LA RÉFORME DES RETRAITES

L'article 99 insiste sur l'obligation, pour les entreprises, d'établir un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Après évaluation des objectifs fixés et des mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action doit déterminer les objectifs de progression en termes d'égalité pour l'année à venir, définir sur un plan tant quantitatif que qualitatif les actions permettant de les atteindre et évaluer leur coût. Aussi et surtout, cet article de loi indique que les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini. Le montant de cette pénalité s'élève au maximum à 1% des rémunérations versées aux salariés durant les périodes où l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action.

ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 3 JUILLET 2012 SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LE SPECTACLE VIVANT

Cet accord de branche signé entre des syndicats d'employeurs et des organisations syndicales représentatives de salariés comprend des mesures et incitations à négocier dans les entreprises afin de : favoriser la mixité en matière de recrutement ; établir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et définir éventuellement les mesures à prendre dans le cadre de la Négociation annuelle obligatoire (NAO) pour supprimer les écarts ; articuler la vie professionnelle et la vie privée des salariés en prenant en compte la parentalité ; inciter à un égal accès aux dispositifs de formation professionnelle et favoriser les évolutions de carrière suite à une prise de congé liée à la maternité ou l'adoption.

publics, favorisent l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et la production culturelle, artistique, intellectuelle et patrimoniale ainsi qu'à leur diffusion.»

INTERVIEW

SOURABAD SAID-MOHAMED

consultant sur les questions d'égalité professionnelle, l'innovation sociale et la lutte contre les discriminations



L'Affût : Quels sont les grands principes qui régissent l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ?

À l'embauche, un principe de non discrimination,

constitutionnel, veut que nul individu ne peut être écarté d'une fonction en raison de son âge, de son sexe ou de son origine. L'absence d'écart sur les plans de la rémunération et du déroulement de carrière est également établie. En 2006 enfin, a été introduite dans la mise en pratique de l'égalité professionnelle une autre question qui concerne ce que l'on nomme « l'articulation des temps de vie ». Dans la vie de tout salarié coexistent le temps de la responsabilité professionnelle et celui de la responsabilité familiale, privée. Or, si l'entreprise ne permet pas leur articulation et incite donc le salarié à privilégier l'un des deux temps, les femmes par exemple opteront majoritairement pour un travail à temps partiel ou un congé parental, ce qui influera sur leur carrière et, plus tard, sur le montant de leur retraite.

L'Affût : Comment expliquer qu'en dépit de ces principes des disparités subsistent entre les hommes et les femmes, notamment en termes de rémunération et d'évolution de carrière ?

L'inégalité entre les hommes et les femmes relevant de facteurs structurels et systémiques, l'entreprise n'en porte pas l'entière responsabilité. Certains cursus universitaires comptent ainsi moins de femmes et ceci a une

« L'entreprise ne porte pas l'entière responsabilité de l'inégalité professionnelle, mais y prend une grande part. »

incidence réelle sur les postes occupés. On observe en particulier une disparité entre les « métiers supports » (secrétaire, responsable de la communication ou responsable RH) exercés majoritairement par des femmes, et les métiers de production ; lesquels sont occupés par des hommes mais surtout davantage valorisés. Par ailleurs, on constate que dès lors qu'une profession est massivement investie par des femmes, elle est dévalorisée. Mécaniquement, toute dévalorisation entraîne une sous-rémunération.

S'agissant de la rémunération, lors de leur entrée dans l'entreprise, un homme et une femme perçoivent, à qualification égale, sensiblement le même salaire. Le problème qui se pose ensuite concerne le déroulement de carrière, où des disparités apparaissent du fait de l'articulation des temps de vie, des congés maternité... Toutefois, le « plafond de verre » ne s'explique pas uniquement par ce motif. Il tient aussi au fait que les femmes ne possèdent pas de réseau professionnel. Or, un pourcentage important des postes à responsabilités pourvus le sont dans le cadre d'un réseau restreint.

L'Affût : De quels moyens dispose-t-on pour faire respecter l'égalité professionnelle ?

En 13 ans, la question de l'égalité professionnelle s'est dotée d'un corpus législatif, en mesure d'être mobilisé pour agir contre les inégalités homme / femme. Outre ce corpus, il existe différentes aides que peuvent mobiliser les TPE / PME¹ pour agir très concrètement. Ainsi les entreprises de moins de 200 salariés peuvent solliciter un soutien de la DIRECCTE² et bénéficier d'un conseil

pour mettre en place l'égalité professionnelle. Des actions d'accompagnement, financées par des dispositifs de l'État et de l'Union européenne sont également proposées.

Enfin, les entreprises disposent d'un outil opérationnel et légal, « le rapport de situation comparée » qui permet d'établir un diagnostic et d'analyser le positionnement des femmes selon leur catégorie socio-professionnelle, leur rémunération, leur évolution de carrière. Tous ces moyens sont, généralement, très peu utilisés. Depuis la loi sur la réforme des retraites de 2010, les entreprises doivent se doter d'un accord et d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle homme / femme, et choisir 3 ou 4 domaines d'actions dont l'un, obligatoire, concerne la rémunération. Le manquement à cette obligation d'action pour les entreprises de plus de 50 salariés entraîne une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale.

Plus récemment, des conventions État-Région établies avec neuf territoires sur toute la France, dont le Poitou-Charentes, définissent des territoires d'excellence et se donnent pour objectif d'accompagner les TPE-PME, notamment sur cette question. C'est ce que propose l'AGEFOS – PME³ de Poitou-Charentes, qui soutient les entreprises dans l'établissement de diagnostics, l'analyse de leur plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle et les orientations à lui donner.

1. Les très petites entreprises / petites et moyennes entreprises.

2. Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

3. Association de gestion des fonds de formation des salariés des petites et moyennes entreprises.

CLICHÉS ET RÉALITÉS

LE VRAI FAUX

Les femmes représentent plus de 40% de la population active.

VRAI. En 2010, elles représentaient 48% de la population active.

Les salaires des femmes rejoignent progressivement ceux des hommes.

FAUX. L'écart des salaires nets annuels moyens se maintient depuis 10 ans. Il est notamment dû au développement depuis les années quatre-vingt du temps partiel pour les populations de femmes non cadres, à un écart de

rémunération entre les femmes et les hommes plus important pour les cadres que pour les autres catégories professionnelles et à une progression des salaires plus faible dans les secteurs traditionnellement féminins.

Les hommes ont en moyenne un salaire de plus de 25% supérieur à celui des femmes.

VRAI. Tout temps de travail confondu, la moyenne des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

s'élève à 27%. Ces écarts résultent de plusieurs facteurs : le premier est sans justification (écart de salaire à poste égal), le deuxième relève de l'inégalité des postes et secteurs d'activité (les postes et secteurs à prédominance féminine sont souvent moins valorisés) et le troisième de l'inégalité sur les temps de travail (les femmes travaillent plus à temps partiel que les hommes, sans que cela soit d'ailleurs un choix).

PAROLES DE PROS

Davantage d'hommes que de femmes (auteurs, interprètes, metteurs en scène...) sont programmés dans les lieux. Pensez-vous que cela soit dû uniquement à leur talent ? Et que les hommes soient plus créatifs que les femmes ?

FRANÇOISE BOBIN

coordinatrice de projets culturels
au Conseil général des Deux-Sèvres



« La créativité et le talent n'ont pas de genre, ce sont des singularités propres à chaque individu, et il existe certainement davantage de points communs entre un homme et une femme de sensibilité proche et formés aux mêmes écoles qu'entre deux femmes aux tempéraments et expériences opposés.

La disparité réside plutôt, selon moi, dans l'opportunité qui est donnée aux femmes de développer et mettre en œuvre leur talent. Car je pense profondément que le talent se nourrit du travail. Or, les femmes ont été un peu exclues de la pratique professionnelle d'un certain nombre d'arts parce qu'elles étaient assignées aux tâches ménagères et à la famille. Elles ne jouissaient pas de conditions favorables ni du temps nécessaire pour pouvoir créer. S'ajoute peut-être à cela ce cliché selon lequel une femme serait moins créative, moins apte à produire une œuvre. Il est difficile de s'extraire de stéréotypes, alors qu'une femme autant qu'un homme a des choses à transmettre et à partager et possède cette même capacité à nous entraîner dans un imaginaire et vers une réflexion. Aujourd'hui, les femmes osent plus exprimer ce qu'elles ressentent, ce qu'elles ont envie de dire, et c'est en cela que la place des femmes artistes dans la société est importante. Je ne perçois pas de censure chez elles, je sens un combat. Ce n'est pas toujours aisé, car on se heurte à un problème d'identification. La féminisation des noms, l'emploi des termes « auteure » et « metteuse en scène », par exemple, sont des phénomènes assez récents, qui expriment bien le souhait de revendiquer une identité. »

JACQUES PATAROZZI

directeur de L'Avant-Scène à Cognac



« Se demander si les hommes sont plus créatifs que les femmes ne m'intéresse pas vraiment, car cela revient à évoquer des clichés. La chorégraphe Pina Bausch sous la direction de laquelle j'ai dansé était une immense artiste. Pourquoi la comparer à un homme, ou un homme à une femme ? Quand

je programme un spectacle, je ne me demande pas s'il est porté par un homme ou une femme, et lorsque je rencontre des danseurs, des chorégraphes, des metteurs en scène, je regarde la pertinence de leur projet artistique et ce qu'ils peuvent donner d'eux-mêmes.

Il est vrai qu'il existe, par exemple, davantage de metteurs en scène hommes que de femmes. Que cette situation soit révélatrice est une bonne chose, car c'est à partir d'un constat que l'on fait évoluer les mentalités. Je pense que l'égalité est une illusion. En revanche, on peut se dire qu'il y a de l'espace pour tout le monde. Il appartient aux personnes elles-mêmes de permettre que l'on progresse, et ceci est valable dans les deux camps. Par le passé, dans le secteur de la danse, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes. Ceux-ci ont mis beaucoup de temps à prendre une place, mais l'ont acquise, de leur propre volonté.

On peut souhaiter que plus de femmes soient de grandes artistes, mais on ne peut le décréter. Le changement repose sur le désir que chacun énonce. C'est ainsi que l'on réussira à avancer. »

Le temps partiel concerne autant les hommes que les femmes.

FAUX. Les hommes ne représentent que 20% des emplois à temps partiel (80% pour les femmes). Entre 1980 et 2010, la proportion d'actifs en emploi à temps partiel est passée de 16% à 30% pour les femmes contre de 3% à 7% pour les hommes.

En France, 80% des personnes rémunérées au salaire minimum (SMIC) sont des femmes.

VRAI.

Les hommes sont les plus exposés à des conditions de travail pénibles.

FAUX. Les femmes sont tout autant exposées à des conditions de travail pénibles (physiques ou mentales) que les hommes. Cette exposition est simplement moins visible.

PAROLES DE PROS

Comment expliquez-vous la faible proportion, jusqu'ici, de femmes à la tête de grandes structures ?

DOMINIQUE SARAH

directrice du Gallia Théâtre à Saintes



« C'est une addition de plusieurs facteurs. Tout d'abord, même si ces dernières décennies, le ministère de la Culture a souvent été représenté par des femmes et que des efforts ont été entrepris, le schéma des politiques publiques est pensé par des hommes.

Les femmes ont intégré de manière inconsciente ce fait, puisque dans le domaine de la production du spectacle vivant, les compagnies conventionnées par les DRAC sont majoritairement dirigées par des hommes et que nous retrouvons ce phénomène dans les programmations de théâtre où les artistes masculins prédominent ; même si on constate que ce sont les femmes qui suivent majoritairement les enseignements artistiques.

Si les femmes ne s'autorisent pas à être candidates à la direction de grandes institutions culturelles, c'est peut-être faute de modèle et parce que pèse sur elles, comme sur les hommes, le poids d'un héritage culturel. Aujourd'hui, en région Poitou-Charentes, par exemple, aucune des grandes institutions artistiques et culturelles labellisées par le ministère de la Culture (CDN, CCN, scènes nationales, CNAR...) n'est dirigée par une femme ! C'est aussi le cas sur le plan national où 85% des institutions sont dirigées par des hommes. Depuis quelques années, on observe une attitude un peu plus volontariste pour bousculer les manières de penser, mais cela prendra du temps car nous subissons des schémas anciens. Il appartient autant aux politiques, à quelque échelon que ce soit, qu'à toutes les strates de notre société, de prendre conscience de la nécessité d'équilibrer la représentation des hommes et des femmes à la tête des grandes institutions. C'est aussi notre culture profonde qu'il faut réinterroger en commençant par les différences d'éducation entre les filles et les garçons dès le plus jeune âge. En cela, nous avons tous, hommes et femmes, notre part de responsabilité pour que les choses changent. »

JÉRÔME LECARDEUR

directeur du TAP, scène nationale de Poitiers



« Les hommes ont toujours occupé tous les secteurs clés, et celui de la culture n'y échappe pas ; même si dans le secteur culturel nous avons tiré fierté, et à juste titre, de notre bienveillance à l'égard des étrangers ou des minorités sexuelles, par exemple. S'agissant des nominations à la tête de grands établissements, la proportion d'hommes reste considérable. C'est un fait structurel, ce que l'on pourrait nommer du favoritisme organisé, que les femmes ont intégré. Ayant compris qu'elles avaient moins de chances d'accéder à un poste à responsabilité, elles candidatent moins souvent ; sauf si elles ont un esprit combatif, ce qui est heureusement le cas de certaines qui ont réussi à s'imposer.

La discrimination positive qu'est en train d'opérer le ministre de la Culture va dans le bon sens. Bien que ce concept ne soit pas philosophiquement satisfaisant, nous n'avons d'autre choix si nous voulons que les choses avancent. Et même s'il devait me pénaliser un jour, j'estime que sur le fond, la ministre a raison. Lorsque nous disposerons de 50% de femmes à la tête de structures importantes, rien ne sera plus pareil et nous ne pourrons revenir en arrière.

Désormais, les femmes savent qu'elles ont le vent en poupe et ont raison de postuler. Toutes n'étant pas prêtes, il y aura sans doute peu de candidates et certains choix seront peut-être un peu faibles. Mais cela enclenchera une évolution pour les années à venir. »

CLICHÉS ET RÉALITÉS

LE VRAI FAUX

Le montant des retraites des femmes en France représente en moyenne 75% de celui des hommes.

FAUX. En 2008, le montant des retraites des femmes en droit direct (c'est-à-dire hors avantages de réversion, bonifications ou majorations diverses) représentait 53% de celui des hommes. Les

hommes touchaient ainsi en moyenne 1 657 € par mois contre 879 € pour les femmes.

Les hommes sont moins exposés que les femmes à la tension liée au cumul vie professionnelle / vie familiale.

VRAI. En 2010, les femmes consacraient

en moyenne 4h par jour aux tâches domestiques, contre 2h en moyenne pour les hommes. Entre 1986 et 2010, les femmes accordent en moyenne 1h de moins aux tâches ménagères, alors que les hommes restent à 2h.

PAROLES DE PROS

Pensez-vous que les femmes bénéficient des mêmes moyens de production (moyens de financements, matériels...) que les hommes ?

CHLOÉ MARTIN

directrice artistique de La D'âme de Compagnie (Niort)



« Non, et cette question de l'écart des moyens doit, selon moi, être perçue sous deux angles : ne pas hésiter à demander des financements en ayant une juste valeur de soi, et être reconnue par ses pairs (qui sont en majorité des hommes). Le fait est qu'on accorde moins à une femme, parce qu'elle demande moins

par méconnaissance de ce qu'un homme demande. Elle est alors moins aidée et son travail moins valorisé. C'est un tout. Probablement en raison d'un stéréotype de genre, une femme est habituée à ne pas trop demander en se disant qu'il est déjà bien qu'on lui attribue une subvention. Cette autocensure va de paire avec la notion de reconnaissance. Aujourd'hui, les femmes ne sont pas considérées en fonction de leurs compétences, mais réduites à leur sexe, comme si elles constituaient une minorité nécessitant d'être inscrite dans un événement spécial d'une saison. La question centrale est celle de la place qui est laissée aux femmes et celle qu'elles osent prendre. Dans une société dominée depuis des siècles par des hommes, le réflexe inconscient est d'accorder une confiance moindre à une femme. Par exemple, ce sont surtout des hommes qui sont artistes associés, ce qui influe directement sur les moyens de production. La notion de reconnaissance fonctionne alors en vase clos : on l'acquiert parce que les autres nous l'accordent, et inversement. Quand on affirme qu'il est nécessaire d'équilibrer la représentation homme/femme, on nous répond soit qu'il y a peu de femmes, soit qu'elles sont incompetentes. Mais on ne se pose jamais la question de savoir si les 80% d'hommes en poste sont réellement compétents. C'est pourquoi les femmes doivent oser solliciter des moyens et rencontrer des personnes, et ces mêmes personnes, de leur côté, leur faire confiance. »

NICOLAS BONNEAU

directeur de la Compagnie La Volige



« Je ne le pense pas. On constate, par exemple, que les compagnies conventionnées sont plus souvent dirigées par des hommes que par des femmes. C'est dû à un phénomène culturel qui veut que davantage d'hommes osent demander des moyens financiers parce que nous vivons encore dans une société où

l'homme domine et peut laisser libre cours à ses ambitions, alors que la femme se l'autorise moins parce qu'elle a intégré l'idée qu'elle n'était pas prête à sacrifier sa vie personnelle à son travail. Nous avons tous accepté inconsciemment le fait que l'ambition professionnelle est un trait masculin. Les femmes se montrent alors plus modestes dans leur demande de moyens de production et d'un conventionnement. À talent égal, et même en ayant moins de talent, un homme saura mieux « se vendre » qu'une femme. Non seulement il a plus confiance en lui, mais la société, elle aussi, lui fait davantage confiance, tandis que la femme se met moins en position d'être valorisée, et donc de percevoir de l'argent. Certaines peuvent même penser, à tort bien entendu, qu'elles ne méritent pas d'obtenir un soutien. C'est un cercle vicieux, la question de la légitimité étant liée à celle des moyens. Sur le plan de la diffusion, même s'il ne faut pas généraliser, les femmes ambitionnent moins d'être programmées par des scènes de premier cercle.

De manière plus générale, les femmes ont peut-être moins tendance à créer leur compagnie, à franchir le pas de la professionnalisation. On observe ainsi qu'elles sont beaucoup plus nombreuses dans le milieu amateur, et que la tendance s'inverse dans le secteur professionnel. »

INTERVIEW

CATHERINE COUTELLE

députée PS de la Vienne, présidente de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes



L'Affût : Quel constat dresserez-vous sur la place réservée aux femmes au sein des grandes institutions culturelles ?

On constate, ce que personne

n'imaginait parce qu'on ne l'avait pas identifié comme tel, que le secteur culturel est très peu paritaire et accuse un retard colossal par rapport à l'armée et même au monde politique, par exemple. Des statistiques, ô combien importantes pour révéler ce phénomène, montrent qu'en 2012, 80% des postes à responsabilités dans la culture étaient détenus par des hommes. 75% des théâtres nationaux, 85% des centres dramatiques nationaux et 95% des Opéras sont dirigés par des hommes. Y règne donc manifestement une crispation très forte de la part de ceux qui détiennent le pouvoir, ce qui pose d'ailleurs question sur le rôle de la culture. Alors que l'on pourrait penser que celle-ci a une fonction subversive, d'interrogation de la société, on s'aperçoit qu'elle reproduit fortement les stéréotypes qui nourrissent les inégalités entre les hommes et les femmes.

L'Affût : Vous semblez attribuer la responsabilité de cette faible place au fait que les nominations relèvent des prérogatives du Chef de l'État. En quoi ?

Ces nominations sont en effet effectuées à partir de listes proposées au ministre de la Culture et au Chef de l'État. Dans un secteur culturel quasi exclusivement masculin, qui pratique la reproduction des élites et l'entre-soi,

« Le secteur culturel accuse un retard colossal en termes d'égalité entre les hommes et les femmes. »

on n'avait pas jusqu'ici conscience du fait que l'on désignait uniquement des hommes. Les réseaux et la coopération jouent également un rôle important. Or, les femmes sont beaucoup moins présentes dans ces réseaux, développent moins de stratégies et de plans de carrière que les hommes.

L'Affût : La parité désormais imposée dans les « short-lists » de candidats à la direction de grands établissements est-elle suffisante ?

C'est une avancée positive à double titre. Elle permet non seulement, à capacités égales, de choisir une femme, mais contribue aussi, lors de l'établissement des listes, à élargir le regard vers de nouveaux talents et à constituer peu à peu un vivier autre qu'uniquement masculin. Cette parité va par ailleurs inciter les femmes à proposer des projets, à les affirmer, ce qu'elles hésitaient à faire par le passé sachant que ceux-ci avaient peu de chances d'être retenus. Bien souvent aussi, lorsque des femmes se portent candidates face à des hommes, elles se retirent trop rapidement de la compétition. Or, si elles souhaitent obtenir des postes, elles doivent oser les réclamer.

L'Affût : Quelles autres préconisations avancez-vous pour améliorer le processus de recrutement ?

Outre la proposition de résolution que nous avons déposée avec d'autres députés afin d'attirer l'attention de la ministre de la Culture¹, je pense que l'on pourrait envisager des sanctions en matière de subventionnement pour les grands établissements culturels ne respectant pas la parité, à l'image de celles appliquées aux partis politiques lorsqu'ils comptent peu de femmes

dans leurs rangs ou comme candidates à des élections. Surtout, on peut et doit exiger que des institutions culturelles dirigées par des femmes soient financées à la même hauteur que celles portées par des hommes, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

L'Affût : Malgré l'existence de nombreuses lois sur l'égalité professionnelle, les pratiques évoluent lentement. Comment faire en sorte que les lois soient appliquées ?

Il faut sanctionner les entreprises qui ne les respectent pas. Nous disposons depuis 1983 d'un outil, « le rapport de situation comparée », obligatoire pour les entreprises comptant au minimum 50 salariés. Si à partir de ce rapport rien n'évolue, par exemple, en matière de rattrapage des salaires, une sanction financière est appliquée. 400 entreprises ont ainsi été sanctionnées l'an passé. Désormais, ce rapport n'est plus demandé par l'Inspection du travail mais doit être envoyé par les entreprises elles-mêmes, ce qui permettra de déceler facilement celles qui l'ont ou non établi. Cependant, les mentalités évoluent lentement et ne peuvent être modifiées uniquement par des lois.

1. Cette « proposition de résolution aux fins d'améliorer le processus de recrutement à la tête des grandes institutions culturelles » a été votée le 5 juin 2013 par l'Assemblée nationale.

INTERVIEW

HÉLÈNE PÉRIVIER

économiste - Programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre (PRESAGE) / Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE)

L'Affût : Quels sont les principaux freins à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui subsistent aujourd'hui ?

La question n'est pas tant celle des freins qui subsisteraient et qu'il suffirait de lever, mais plutôt celle de l'organisation du travail au sens large du terme, qui demande à être profondément renouvelée. Nous vivons dans un système qui repose sur une division sexuée du travail. Les femmes prennent toujours en charge l'essentiel des tâches domestiques et occupent des espaces du marché du travail (l'éducation, le social, le sanitaire et social...) en lien avec ces tâches-là, moins bien rémunérées et avec de moindres possibilités d'émancipation. Des verrous juridiques ont certes été levés : les femmes peuvent désormais s'éduquer comme les hommes et avoir accès à toutes les professions. L'État social a également permis l'externalisation d'une partie des tâches familiales (crèches, écoles pré-élémentaires). Les femmes ont pu de fait investir le marché du travail, mais un déséquilibre persiste entre un investissement des femmes dans leur carrière et une faible part prise par les hommes aux tâches domestiques et familiales. D'où le fort développement du temps partiel chez les femmes, qui est parfois avancé comme porteur d'égalité mais consiste davantage à aménager les inégalités, en conservant cette division sexuée du travail.

L'Affût : Toutes les dispositions prises en faveur de cette égalité peuvent-elles, à elles seules, faire tomber des stéréotypes qui perdurent depuis des siècles ?

Ces stéréotypes ont été façonnés par les politiques publiques, par des

normes sociales extrêmement fortes qui visent à assujettir les femmes. Même si nous ne vivons plus dans une société patriarcale, il en reste des stigmates. Nous avons des images de ce que doivent être le rôle de la femme et celui de l'homme dans nos sociétés. Il se trouve que celles-ci sont calées sur un ordre sexué où ce que font les hommes est plus valorisé que ce que font les femmes. Et le système économique ne fait que les reproduire. Je ne dis pas que les lois sur l'égalité professionnelle sont inutiles, bien au contraire. Cependant, une loi qui n'a pas de caractère coercitif et qui n'est pas assortie de sanctions est inopérante. L'égalité doit être entendue comme le partage à égalité du pouvoir (au sens large) et l'Histoire nous montre que c'est à force de combats que nous pouvons avancer sur ce terrain.

L'Affût : Quels grands enjeux, mais aussi quels points de vigilance, voyez-vous autour de cette question de l'égalité professionnelle, et estimez-vous que parvenir à cette égalité sera, un jour, possible ?

Nous vivons aujourd'hui dans une situation de statu quo inégalitaire. Je ne suis pas certaine que ce constat soit partagé et qu'il soit perçu comme injuste. Beaucoup disent encore que les femmes « choisissent » de s'occuper de leur famille. À vouloir toujours replacer cette question sur le terrain individuel on en oublie sa dimension collective. Ce qui est gênant, ce n'est pas que des femmes s'arrêtent de travailler pour s'occuper de leurs jeunes enfants, mais qu'aucun homme ne le fasse. Il faut donc continuer, insister en envoyant des signaux forts qui visent l'égalité. Si une mesure concernant l'égalité provoque

« L'organisation économique et sociale doit être profondément modifiée. »

des réactions épidermiques, c'est bon signe, car cela signifie qu'elle contraint l'ordre sexué et qu'elle permet d'ouvrir le débat en mettant au jour les réticences. On l'a vu récemment avec les décisions prises au ministère de la Culture pour promouvoir les femmes à des postes où elles étaient quasi absentes. On le voit aussi dans les débats qu'a suscités l'introduction dans les manuels scolaires des savoirs sur le genre. Le principal point de vigilance est d'avoir constamment à l'esprit qu'on ne doit pas se contenter d'une « quasi-égalité » ou de « moindre inégalité ». Notre boussole doit être l'égalité elle-même. Et il ne faut pas oublier que des retours en arrière sont toujours possibles. Après des avancées majeures réalisées dans les décennies 60, 70 et 80 en faveur de l'émancipation des femmes, nous sommes dans une situation de stagnation. Nous peinons à avancer, sans doute parce que nous atteignons ce qui touche à la structure même de nos sociétés, et qui est donc beaucoup plus complexe et difficile à changer.

PARCOURS DE FEMME : CLAIRE LASNE-DARCUEIL

Comédienne, metteuse en scène, directrice de compagnie, du Centre dramatique Poitou-Charentes puis de la Maison du comédien Maria Casarès, Claire Lasne-Darcueil vient de succéder à Daniel Mesguich à la tête du Conservatoire national supérieur d'art dramatique à Paris.

Lors de ses premiers pas de metteuse en scène et directrice de compagnie – elle fonde en 1993 avec Mohamed Rouabhi la Compagnie Les Acharnés – Claire Lasne-Darcueil n'a pas vécu le fait d'être une femme comme une difficulté. Si ce début de parcours sans encombres s'explique, à ses yeux, par une solide formation reçue durant cinq ans à l'École nationale supérieure des arts et techniques du théâtre (Ensatt) puis au Conservatoire national supérieur d'art dramatique qui lui a permis d'acquiescer « *une force, une assurance et la maîtrise du langage du plateau* », elle reconnaît le devoir aussi à la confiance que lui ont d'emblée accordée plusieurs metteurs en scène et directeurs de lieux : Stuart Seide (qui fut l'un de ses professeurs au Conservatoire) et Jean-Paul Wenzel, coproducteurs du premier texte de Mohamed Rouabhi, *Les Acharnés*, Denis Garnier¹ qui en programma la première lecture à Poitiers, et le directeur du Théâtre Paris-Villette, Patrick Gufflet, l'accueillant dans ses murs dès 1994 pour *Les Fragments de Kaposi*. « *Ces hommes progressistes étaient très habitués par l'idée de donner la parole aux femmes et m'ont énormément encouragée à écrire ou à mettre en scène* », souligne Claire Lasne-Darcueil, qui voit là un bon exemple de la démarche à adopter pour favoriser l'égalité : soutenir les ambitions artistiques des femmes en amont, dès la formation puis l'entrée dans la profession.

Appelée en 1998 avec Laurent Darcueil à la direction du Centre dramatique Poitou-Charentes, Claire Lasne-Darcueil se heurte pour la première fois à une réalité qu'elle n'avait pas imaginée quand elle sollicite un premier congé maternité, puis un second. Celui-ci lui vaut en effet, dans un rapport d'inspection (heureusement rectifié par la suite), une remarque de l'une des tutelles laissant clairement entendre que fonder une famille nuisait à la bonne marche de la structure. « *J'ai alors pris conscience qu'être la première femme nommée à 32 ans à la tête d'un centre dramatique n'était pas simple* », précise Claire Lasne-Darcueil. Elle expérimente, par ailleurs, à ses dépens cette prédisposition qu'ont souvent les femmes à minorer leurs prétentions salariales en décidant d'elle-même de s'octroyer un traitement bien inférieur à celui perçu par ses collègues. « *À l'époque, se souvient-elle, je pensais agir ainsi uniquement afin de rééquilibrer l'échelle des rémunérations par rapport aux autres salariés. Mais s'y ajoutait aussi, en tant que femme, l'intériorisation de certains stéréotypes, l'impression d'être dans une forme*

d'imposture. » Au fil des réunions de directeurs de centres dramatiques (sur les 40 alors en poste, deux seulement sont des femmes) auxquelles elle assiste, Claire Lasne-Darcueil comprend également qu'elle ne peut partager ses questionnements ou revendications sur les conditions de travail ou encore l'égalité des salaires. Le sentiment de devenir « *spectatrice de la rivalité que se livraient des hommes au pouvoir et qui entendaient bien y rester* », ne sera ainsi pas étranger à la décision d'abandonner son poste en 2010.



Voici quelques mois, forte de son expérience et de sa maturité et confortée par la perspective d'une procédure de désignation loyale et de surcroît paritaire, Claire Lasne-Darcueil n'a que très peu hésité à se porter candidate à la direction du Conservatoire national supérieur d'art dramatique.

Aujourd'hui, elle souhaite mettre à profit sa nomination, inédite (jamais une femme ne s'est vu confier les rênes de cette école supérieure), notamment pour agir sur les inégalités, c'est-à-dire, « *cesser de considérer les jeunes femmes comme des objets de désir passagers, ce qui est souvent le cas des actrices* ». « *Si certaines aspirent à exercer autrement leur talent, elles doivent s'armer pour leur vie entière, ajoute-t-elle, et c'est à l'école que l'on peut leur donner des outils, y compris des diplômes.* » À ceux qui critiquent les récentes nominations successives de femmes à des postes à responsabilités, Claire Lasne-Darcueil oppose l'argument irréfutable des chiffres, qui montrent que « *malgré le mouvement créé par Aurélie Filippetti, nous sommes encore loin d'atteindre l'égalité* ». Sans pessimisme excessif, mais avec réalisme, celle qui confie transmettre à ses deux filles l'obligation de l'excellence pour conquérir leur autonomie, en appelle aussi à la vigilance. « *La disparition de l'ambition artistique ou professionnelle de la femme, conclut-elle, peut à tout moment intervenir, surtout en temps de crise économique.* »

1. Ancien directeur de la scène nationale de Poitiers.

L'AFFÛT

L'A. Agence culturelle du Poitou-Charentes

Présidente

Françoise Billot

91 boulevard du Grand Cerf

86000 Poitiers

Tél. : 05 49 55 33 19 | Fax : 05 49 55 39 89

accueil@culture-poitoucharentes.fr

Dossier de L'Affût

Directrice de la publication

Anne Gérard

Rédactrice en chef

Sylvie Caqué-Menneguerre

Comité de rédaction

Anne Gérard | Sylvie Caqué-Menneguerre |

Maud Régnier | Adeline Mégevand |

Catherine Muller | Aline Felaco |

Philippe Mangin | Thomas Vriet.

Rédaction

Marie-Agnès Joubert

N°ISSN 1165 - 9416

Dépôt légal à parution

Conception / réalisation

www.benoitpelletier-diabolus.fr

Impression

Sipap Oudin, tirage 2 000 exemplaires

L'A. Agence culturelle du Poitou-Charentes est subventionnée par le ministère de la Culture et de la Communication (Direction régionale des affaires culturelles) et le Conseil Régional Poitou-Charentes.

CRÉDITS PHOTOS photos DR _ p.7 photo Arthur Péquin _ p.11 photo Anna Darcueil.