

PRÉVENTION
des RISQUES



LES OUTILS DE LA PRÉVENTION

LES FICHES PRATIQUES

12

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES,
UN ENJEU POUR LE SECTEUR CULTUREL

MICHELINE TRIBBIA

LES FICHES PRATIQUES

12

L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
FEMMES-HOMMES,
UN ENJEU
POUR LE SECTEUR
CULTUREL

MICHELINE TRIBBIA

L'AUTEUR

MICHELINE TRIBBIA

Chargée de mission, ergonome, ARACT Grand Est

DE QUOI PARLE-T-ON ?

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sous-entend une égalité de traitement telle que décrite dans cette définition : « L'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes dans le travail et l'emploi concerne notamment l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité et la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération. »

Pour de nombreuses structures, tous secteurs confondus, le sujet n'est pas si évident à appréhender dans l'organisation du travail.

Pourtant, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est loin d'être un sujet accessoire. Agir en faveur de cette égalité représente un enjeu majeur car elle améliorera les conditions de travail, les parcours professionnels et la santé de chacun et chacune, et par voie de conséquence, la performance et la réalisation du travail.

ZOOM SUR LE SPECTACLE VIVANT

Les inégalités entre les femmes et les hommes dans le spectacle vivant s'observent à tous les niveaux et sur tout le spectre que recouvre la définition que nous avons vue en introduction.

Les constats diffèrent peu des autres secteurs d'activité mais peuvent paraître plus dissonants dans un secteur qui promeut beaucoup de valeurs sociales et sociétales.

ÉTAT DES LIEUX : CE QUE RÉVÈLENT LES ÉTUDES MENÉES DANS LE SECTEUR CULTUREL ET PLUS PARTICULIÈREMENT, DANS LE SPECTACLE VIVANT.

Le neuvième rapport de l'observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication du Ministère de la Culture en 2021¹ montre que des progrès restent encore à faire dans plusieurs domaines.

En mai 2020, l'enquête sur les femmes et les hommes dans le spectacle vivant, réalisée par la CPNEF : SV, l'Afdas et le Groupe Audiens² nous livre un état des lieux très intéressant et riche de pistes de réflexion.

Cette enquête analyse des données sur la période de 2008 à 2017, avant le début de la crise sanitaire.

¹ Retrouver le lien dans les ressources en fin de fiche

² Série : portraits statistiques n°3, les femmes et les hommes dans le spectacle vivant, Observatoire des métiers du spectacle vivant, mai 2020, réalisée par la CPNEF : SV, l'Afdas et le Groupe Audiens

Nous nous arrêterons ici sur quelques grandes tendances qui vont nous permettre de repérer quelques inégalités dans les situations de travail des femmes et des hommes.

- La part des femmes diminue après l'âge de 25 ans
- Les écarts de rémunération demeurent
- Les œuvres des femmes sont moins visibles et moins reconnues
- Il existe une répartition sexuée des métiers
- Les femmes arrivent de plus en plus dans le secteur et sur des métiers où elles sont encore peu présentes
- Le CDDU est la forme d'emploi la plus répandue et les hommes sont plus souvent en CDD ou en CDDU
- La part des femmes est la plus importante dans 3 métiers rares sur 5

Nous pouvons nous poser les questions suivantes :

- La part des femmes diminuant avec l'âge, quelles peuvent être les raisons de leur sortie du secteur ? Existe-t-il une corrélation entre le manque de visibilité de leurs œuvres et cette trajectoire plus courte que celle des hommes, pour le domaine artistique ? Leur surreprésentation sur des métiers rares n'est-elle pas un frein à leur maintien dans le secteur ?
- La répartition sexuée des métiers est-elle un frein à l'emploi des femmes dans le secteur ?
- La non mixité des métiers dans le domaine technique masque-t-elle des formes de pénibilité ?
- Les CDDU exposent-ils à une forme de précarité accrue ? Est-ce que cette forme d'emploi rend invisible des expositions à des risques professionnels avérés et freine ainsi la mise en œuvre d'une démarche pérenne et intégrée de la prévention des risques ?

La liste est non exhaustive mais démontre la richesse des données existantes et la nécessité de les mettre en relation avec la réalité du terrain.

COMPRENDRE ET AGIR

« La discrimination est une action négative injustifiée qui nie l'égalité de traitement d'individus sur la base de leur appartenance à un groupe social spécifique. » Tisserant & Bourguignon

Effectivement, les formes de discrimination, conscientes ou inconscientes, vont modifier notre façon d'agir et créer des conditions de travail inégales et inéquitables entre les femmes et les hommes.

Malheureusement, les stéréotypes et les préjugés sont encore très présents dans les organisations. Ce sont les sources principales des inégalités, rendant invisibles les conditions réelles de travail et de vie professionnelle des femmes et des hommes.

Dans cette partie, nous clarifierons quelques définitions, nous verrons comment les travaux du réseau Anact-Aract nous aident à comprendre les écarts entre les femmes et les hommes dans le travail et nous aborderons des pistes d'actions pouvant aider à progresser sur le sujet de la mixité et de l'égalité professionnelles.

QUELQUES DÉFINITIONS :

Mixité On considère qu'un groupe est mixte quand il est composé d'au moins 30% de femmes ou d'au moins 30 % d'hommes.

Parité C'est la présence numérique égale de femmes et d'hommes dans une entreprise. La parité ne dit rien de la répartition des emplois et/ou des tâches pour ces 2 populations. Ainsi, une entreprise peut avoir une parité de sa population salariée et avoir une répartition sexuée des métiers.

Nous avons donné au début de cette fiche la définition de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Précisons : **l'égalité se base sur le principe de l'équité c'est-à-dire que les actions mises en œuvre tiendront compte, répondront et s'adapteront aux besoins, aux capacités et aux attentes de chacun et chacune.**

HYPOTHÈSES DE TRAVAIL DU RÉSEAU ANACT-ARACT

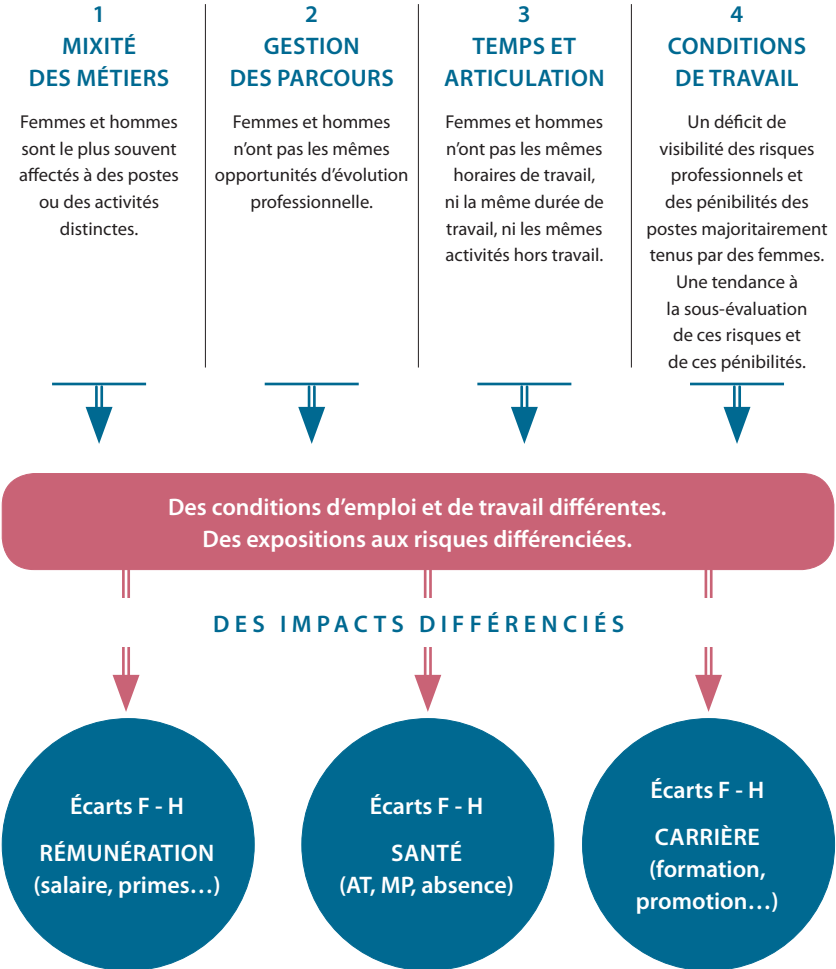
En 2008, le réseau Anact-Aract a commencé à travailler sur une approche dite « genrée » des actions développées pour l'amélioration des conditions de travail. Les premiers travaux portant sur les indicateurs sexués en santé et sécurité au travail ont appuyé l'hypothèse que « dans le travail, les femmes et les hommes étaient dans des situations professionnelles inégales, car elles et ils n'étaient pas dans les mêmes métiers, pas dans les mêmes conditions de travail, pas dans les mêmes parcours et pas dans les mêmes conditions de conciliation des temps » nous explique Florence Chappert, de l'Anact³.

Si les indicateurs de l'entreprise ne sont pas sexués, ils masquent non seulement les conditions réelles d'exposition des femmes et des hommes au risque professionnel, mais surtout, ils maintiennent le travail d'analyse à un niveau global, voire normatif, qui ne permet pas la mise en place de solutions pérennes et équitables pour la préservation de la santé et de fait, pour la performance des entreprises.

Partant de là, les membres du réseau travaillant sur ce sujet, ont repéré 4 grandes causes d'inégalité entre les femmes et les hommes, qui expliquent les écarts de santé, de salaire et de parcours : 4 champs à interroger et 4 sources d'actions potentielles.

³ Genre, conditions de travail et santé. Qu'est-ce qui a changé ? Sous la direction de Christelle Casse et Marianne De Troyer, Rapport 143, ETUI, 2020 – L'expérience du réseau Anact-Aract en France : mobiliser des données sexuées en santé au travail pour améliorer l'organisation du travail pour toutes et tous, Florence Chappert, Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) France

STÉRÉOTYPES ORGANISATION DU TRAVAIL



Elles montrent entre autres que la répartition sexuée des emplois et des tâches résulte en partie des représentations de métiers et des stéréotypes de sexe et de genre que nous véhiculons de façon plus ou moins consciente.

Les travaux menés par le réseau Anact/Aract démontrent que la **mixité professionnelle** est un atout pour agir sur l'égalité professionnelle pour toute entreprise, puisqu'elle va permettre d'optimiser l'organisation du travail, mieux prévenir les formes de pénibilité, développer des parcours professionnels plus équitables et donc, améliorer la réalisation du travail.

Pour agir en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle, plusieurs écueils peuvent être évités :

- réduire l'autre sexe à ses qualités dites naturelles. Par exemple : les femmes sont minutieuses et les hommes sont forts
- faire l'impasse sur l'analyse des conditions de travail, souvent facteur d'exclusion notamment des femmes
- faire également l'impasse sur la construction des parcours professionnels (développement des compétences, mobilité, évolution...)
- faire de l'autre sexe la variable d'ajustement. Par exemple, ce serait recruter des hommes sur une tâche qu'on estime demander de la force physique
- ne pas mettre en place une période d'intégration et d'accompagnement des collectifs, surtout quand on cherche à introduire des hommes dans un métier dit féminin, et vice versa.

Il est vrai que dans toute organisation du travail, il y a plusieurs freins : des **freins structurels** et des **freins culturels** qui interagissent. Les structurels sont ceux directement liés aux conditions de réalisation du travail, les moyens alloués voire nos habitudes de travail. Les culturels sont très imprégnés de nos représentations et de notre culture.

Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aura plusieurs bénéfices pour les organisations du spectacle vivant et pour celles et ceux qui réalisent le travail :

- une amélioration des parcours professionnels facilitée par un travail sur la mixité des métiers permettant à toutes et à tous un accès aux activités
- une démarche de prévention des risques efficaces car tenant compte de la réalité des conditions de travail de toutes et tous
- des collectifs de travail durables facilitant l'anticipation des problèmes et leur traitement rapide, par exemple
- la prise en compte des femmes et des hommes dans tous les projets et au cœur même de l'organisation
- une meilleure adéquation entre les attentes de chacun et chacune et celles de l'organisation
- un équilibre vie professionnelle et vie privée retrouvé pour tout le monde

FOCUS SUR LE SEXISME AU TRAVAIL

Nous ne pouvons pas parler de l'égalité professionnelle sans évoquer le sexisme au travail. Les violences sexistes et sexuelles au travail, quel que soit leur niveau de gravité, sont regroupées sous le terme de sexisme au travail.

Le Code du travail (Art. L. 1142-2-1) est très clair : « *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* »

Ainsi, le sexisme au travail renvoie à l'ensemble des comportements, conscients ou inconscients, fondés sur des stéréotypes de sexe et de genre qui se traduisent par des actes allant des plus anodins en apparence (sexisme « ordinaire » du quotidien) par exemple les blagues, les remarques sur la moindre compétence des femmes ou sur la parentalité des hommes ; aux plus graves comme la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle.

La prévention du sexisme au travail est une obligation réglementaire. La démarche passe par l'identification et l'évaluation des situations d'exposition existantes dans le travail qui seront ensuite intégrées dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. Elle relève également d'un travail sur les stéréotypes et les représentations qui peuvent engendrer des situations de sexisme. Elle nécessite un véritable engagement de l'employeur.

Pour agir, le Code du travail demande la désignation d'un référent ou d'une référente harcèlement sexuel CSE.

L'ensemble des équipes sera formé sur la prévention de ces risques.

COMMENT AGIR ?

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes repose sur plusieurs leviers :

- **La réglementation** : La loi pose le cadre de l'égalité professionnelle et impose aux entreprises de plus de 50 salarié.e.s d'écrire un accord interne, c'est-à-dire un ensemble d'actions à mettre en œuvre pour favoriser l'égalité professionnelle. Neuf domaines d'actions sont proposés et permettent aux entreprises, d'après un diagnostic interne basé sur des indicateurs sexués, de cibler des actions pérennes.

Si les entreprises de moins de 50 salarié.e.s n'ont pas à mettre en place un accord, elles doivent néanmoins respecter la loi en termes d'égalité professionnelle.

- **La mixité professionnelle** est un des premiers leviers d'action, il facilite l'égalité professionnelle.
- **La lutte contre les stéréotypes et les représentations** : nos préjugés sont autant de freins à un traitement égal et équitable des populations dans l'entreprise. En prendre conscience va permettre de progresser sur l'égalité professionnelle.
- **La prévention du sexisme au travail** est aussi un levier important.

VOTRE DÉMARCHE :

- 1** Faites un diagnostic à partir de vos données et repérez comment le travail est découpé puis réparti entre les femmes et les hommes dans vos équipes.
- 2** Observez le travail pour en repérer l'organisation, la réalisation et les coopérations.
- 3** Soyez attentif aux expositions aux risques et demandez-vous si les mesures de prévention sont adaptées aux femmes et aux hommes.
- 4** Construisez votre plan d'actions pour agir en faveur de l'égalité professionnelle (pensez à faire un planning et à définir les personnes en charge de la mise en œuvre des actions).
- 5** Évaluez les actions mises en œuvre au fur et à mesure et ajustez-les si nécessaire.
- 6** Suivez votre démarche lors d'étapes régulières et définies à l'avance.
- 7** N'oubliez pas de communiquer auprès de l'ensemble de votre population quel que soit le niveau et le statut d'emploi.

Agir en faveur de l'égalité professionnelle, comme nous l'avons vu, c'est aussi agir sur les stéréotypes et les préjugés. Pour cela, interrogez-vous :

- La répartition des tâches, sur un même poste, est-elle différente pour les femmes et les hommes ?
- Avons-nous l'habitude d'adapter nos propos en fonction de ce que nous pensons possible pour une femme ou pour un homme ?
- Nos décisions sont-elles guidées par nos préjugés ?
- Dans notre façon de communiquer (écrite et orale), nos écrits sont-ils globalement au masculin ? Les images utilisées (site internet par exemple) montrent-elles que l'activité est mixte ? Nos propos à l'oral intègrent-ils l'ensemble de la population ?
- Permettons-nous certains propos inappropriés et pouvant blesser nos collègues ?

Cette liste est non exhaustive.

POUR ALLER PLUS LOIN :

Portail de veille de l'Anact [lien](#)

Site de l'Aract Grand Est : Guide et outils [lien](#)

Les outils de la diversité en entreprise, Cynthia Marroccu, fiche pratique n°11 [lien](#)

Protocole : proposition d'accompagnement des acteurs du secteur musical dans la lutte contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles, 2020 [lien](#)

Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, ministère de la Culture, 2021 [lien](#)

Les femmes et les hommes dans le spectacle vivant. Observatoire des métiers du spectacle vivant. Mai 2020, CPNEF : SV, l'Afdas et le Groupe Audiens. Série : Portraits statistiques. [lien](#)

Genre, conditions de travail et santé. Qu'est-ce qui a changé ? Sous la direction de Christelle Casse et Marianne De Troyer. Rapport 143. ETUI. 2020 [lien](#)

Précarisation du travail et de l'emploi : quelles résonances dans la construction des expériences sociales ? Valentine Hélaridot.. Empan. 2005. P. 30 à 37. [lien](#)

DIRECTEUR DE PUBLICATION

Dominique Delorme – Directeur, Les Nuits de Fourvière

RÉDACTION EN CHEF

Équipe des Nuits de Fourvière

Équipe d'Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant

Cette fiche pratique a été réalisée dans le cadre des rencontres professionnelles « Prévention des risques dans le spectacle vivant ». Ces rencontres sont organisées annuellement par le festival Les Nuits de Fourvière avec la collaboration d'Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant. L'ensemble des fiches pratiques est accessible sur : www.prevention-spectacle.fr

Ce document ne peut être considéré comme constituant une prise de position de la part des organisateurs de la rencontre et n'engage en aucune façon la responsabilité de ces derniers. La réutilisation et la reproduction du contenu de ces fiches est autorisées moyennant mention de la source et nom des auteurs.

les **nuits**
de fourvière

GRANDLYON
la métropole

CMB
Santé au travail

ast
Grand Lyon
Opérateur de Travail

e
pôle emploi

Auvergne-Rhône-Alpes
SPECTACLE
VIVANT

LES Nuits de Fourvière
Festival International
PRÉFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES

Observatoire de la Prévention
ÉPIVANT & FRANCAISE
Culture

Afdas.
OPÉRATEUR DE VOS COMPÉTENCES

fact
Fonds d'Accompagnement
des Compétences et du Travail
Auvergne-Rhône-Alpes

Anact
L'AGENCE NATIONALE
POUR L'AMÉLIORATION
DES CONDITIONS DE TRAVAIL

PRÉFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES
Liberal
Egalité
Prévention

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités