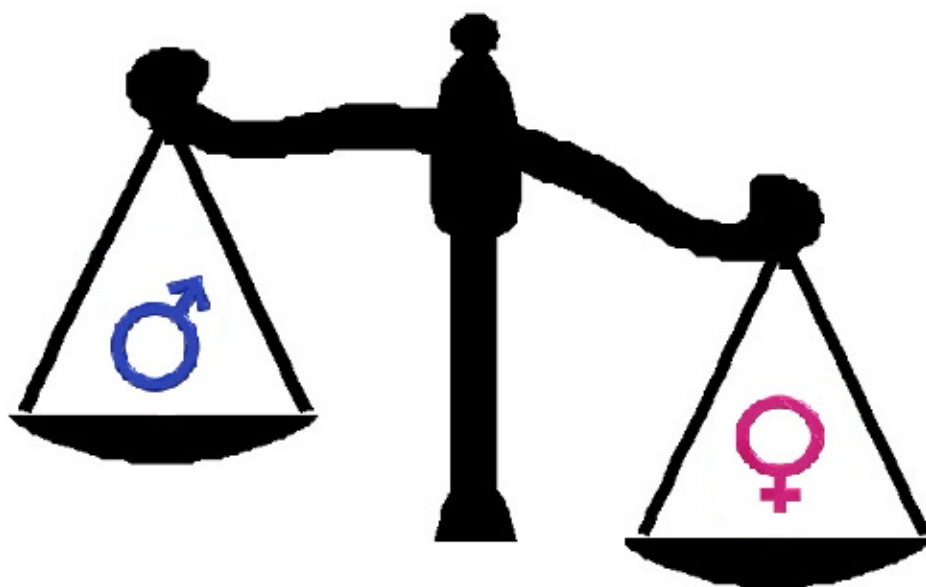


Licence 3 - Administration Publique

Parcours Management Public

Mémoire Professionnel

Les inégalités entre les hommes et les femmes dans le spectacle vivant



**Structure : Association Ecllosion 13, 128 Boulevard
de la Libération 13004 MARSEILLE**

Tuteur : Monsieur Dejelloul AREZKI

Remerciements

Ce mémoire de licence est le résultat d'un travail de deux mois. Je souhaite adresser tous mes remerciements aux personnes qui m'ont apporté leur soutien.

Avant tout chose, j'aimerais remercier mes tutrices de stage Madame Dominique BIANCHI et Madame Christine CUMBO, pour m'avoir donné la possibilité d'effectuer mon stage dans Ecllosion 13. Je pense également à l'équipe du Magasin Potentielles et aux créatrices qui ont été gentilles avec moi tout au long de mon stage.

Je tiens également à remercier Monsieur Djelloul AREZKI, tuteur de ce mémoire, pour son aide précieuse et pour le temps qu'il a pu me consacrer.

Je remercie également mes amis les plus proches qui ont été là pour me motiver.

Et sans oublier les artistes qui ont accepté de faire l'enquête.

Encore un grand merci à toute l'équipe d'Ecllosion 13 pour leur accueil chaleureux, leur bonne humeur et surtout pour leur disponibilité.

Ce stage en plus d'avoir été très enrichissant, a également été très intéressant et très agréable. C'est une expérience à refaire !

J'espère continuer dans cette la voie, qu'est culture.

Sommaire

Remerciements.....	1
Introduction.....	3
I. Entre égalité et inégalité.....	5
I. A. Les inégalités entre les hommes et les femme sur le marché du travail.....	6
I.A.1. Inégalité et discrimination.....	7
I.A.2. Plafond de verre», principale cause pour la carrière des femmes.....	11
I. B. Les inégalités dans le secteur culturel, notamment dans le spectacle vivant.....	13
I.B.1. La place des femmes dans le spectacle vivant.....	14
I.B.2. Les femmes et l'art contemporain.....	18
II. Mise en lumière ou pas ?.....	20
II. A. Méthodologie.....	23
II.A.1 Cas d'étude sur les inégalités entre les hommes et les femmes dans le spectacle vivant.....	24
II.A.2. Nos guides d'entretien et leur structure.....	26
II.A.3. Les difficultés rencontrées.....	27
II.B. Interprétation des résultats.....	27
II. B. 1. Les difficultés rencontrées.....	28
II. B.2. Les inégalités entre les hommes et les femmes dans le spectacle vivant.....	32
II. B.3. Les actions proposées afin de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes.....	34
II. B.4. L'état, un soutien de lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes dans le spectacle vivant ?.....	35
II. C. Préconisation managériales : réduire les inégalités entre les hommes et les femmes dans le spectacle vivant.....	38
Conclusion.....	40
Bibliographie.....	43
Table des annexes.....	47
Annexes.....	48

Introduction

Les inégalités entre les hommes et les femmes sont visibles à toutes les étapes de la vie et dans tous les domaines. En France, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes remonte à la Constitution de 1946 mais il faut attendre la loi de 1972 pour que soit fixée l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. C'est seulement depuis l'année 2000, que la parité entre les hommes et les femmes n'a cessé de progresser.¹

Il existe toujours dans notre société des inégalités qui persistent entre les hommes et les femmes, que ce soit dans le public ou dans le privé. Bien que de grandes avancées légales aient connues le jour, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le champ de la culture, plus précisément dans le spectacle vivant reste encore floue.

Dans le secteur culturel, les premières prises de positions datent de 2005, symbolisées par la mise en place de la Mission Égalité au Ministère de la culture et de la communication. C'est dans ce cadre-là que Reine Prat a réalisé deux rapports en 2006 puis en 2009. Ceux-ci ont révélé l'ampleur des déséquilibres dans ce secteur.

Le premier rapport de 2006 mesurait les inégalités entre les hommes et les femmes aux postes de direction et de l'administration des grandes institutions culturelles. Il mettait en lumière la persistance dans le secteur culturel du phénomène « plafond de verre ».

D'après le rapport en 2006, de Reine Prat commandé par le Ministère de la Culture sur l'égalité des hommes et des femmes dans le spectacle vivant, il soulignait que « les hommes pouvaient diriger jusqu'à 92 % des théâtres consacrés à la création dramatique, 97% des musiques entendues dans nos institutions étaient composées par des hommes. Parmi les spectacles créés en 2003 et 2004, 85% ont été écrits et 78% mis en scène par des hommes. Dans les centres dramatiques nationaux les femmes créent 15% des spectacles avec 8% des moyens de production. Le montant moyen des subventions attribuées aux scènes nationales est bien moindre. Il est de l'ordre de -30% quand elles sont dirigées par une femme ».¹

¹La place des femmes dans l'art et la culture : le temps est venu de passer aux actes : rapport d'information (2012-2013) de Brigitte GONTHIER - MAURIN, délégation aux droits des femmes du Sénat, juin 2013

¹ Rapport de Reine Prat 2006 sur l'égalité des hommes et des femmes dans le spectacle vivant

Face à l'absence d'évolution dans le fonctionnement et la composition du secteur, Reine Prat a écrit un second rapport en 2009², constatant que non seulement rien n'avait changé mais qu'en plus, la situation s'était dégradée.

Aujourd'hui encore, de nombreuses inégalités persistent dans les différents modes d'expression artistiques du spectacle vivant, que ce soit dans le théâtre, la danse, les arts du cirque, les arts de la rue, etc... Les femmes de nos jours ne sont pas égales aux hommes, que ce soit au niveau des postes de direction, des salaires mais aussi dans les programmations. Cela relève un réel problème pour leur développement de carrières professionnelles.

Les femmes ont des contraintes auxquelles elles doivent faire face, par exemple la pression de la société, renoncé à fonder une famille pour ne pas mettre en danger leurs carrières professionnelles. Ces inégalités perdurent dans ce secteur. Elles sont importantes car elles soulèvent aujourd'hui un vrai problème de démocratie.

Face au constat alarmant, chiffres à l'appui, des associations se sont engagées à défendre l'égalité des hommes et des femmes dans la culture, afin de susciter une prise de conscience de la réalité du problème, en interpellant notamment les pouvoirs publics ainsi que toutes les personnes du monde du spectacle, sur les actions concrètes à mettre en place pour instaurer, cette Égalité homme/femme, concernant le spectacle vivant et la Culture, qui est inscrite dans la Constitution et la Loi.

De ce fait, j'ai décidé d'effectuer un stage dans une association culturelle qui lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes. Elle soutient les projets des artistes féminines dans le spectacle vivant, afin de comprendre en profondeur le problème de ces inégalités des sexes, dans le spectacle vivant, afin notamment d'essayer de trouver des solutions permettant de les éviter.

La question de recherche qui se posera tout au long de ce mémoire, sera de savoir « dans quelles mesures une association peut-elle réduire les inégalités entre les hommes et les femmes, dans le spectacle vivant ? »

Pour confirmer ces questions, la méthodologie que nous allons adopter pour répondre à la problématique est la suivante :

² Reine Prat Mission pour l'égalité et contre les exclusions, Rapport d'étape n°2, « Arts du Spectacle» Mai 2009.

Ce rapport est consultable à l'adresse suivante www.culture.gouv.fr/culture/actualites/rapports

En premier lieu, nous allons étudier les inégalités H/F dans le monde du travail (A) pour ensuite évoquer les inégalités H/F dans le secteur culturel notamment dans le spectacle vivant (B).

Dans la seconde partie, nous allons expliciter la méthodologie mise en place pour répondre à l'hypothèse A puis nous allons ensuite interpréter les résultats de l'hypothèse B, et enfin nous allons proposer des préconisations managériales.

I. Entre égalité et inégalité

Durant les quarante dernières années, la place des femmes sur le marché du travail a connu un grand changement dans l'ensemble des pays développés avec un accès massif de l'emploi. Au milieu des années 60, l'essor de l'activité féminine a conduit à une féminisation des emplois et du salariat. En 2007, 47% des emplois en France étaient occupés par des femmes, soit une répartition quasi égale de ceux des hommes³. Cette intégration des femmes à la sphère marchande du travail leur a permis d'acquérir une indépendance financière et des droits sociaux propres⁴. Aujourd'hui les femmes ont un niveau de formation initial plus élevé que celui des hommes. Cela a permis aux femmes d'accéder à des emplois qualifiés et à des postes d'encadrement. Si l'emploi féminin a progressé de manière très significative, encore aujourd'hui de nombreuses inégalités continuent de caractériser la situation des femmes tant dans la sphère du travail salarié que dans celle du travail domestique et familial.

D'après la sociologue Margaret MARUANI, « *Travail et emploi des femmes que* « la situation des femmes sur le marché du travail est faite de paradoxes, de contrastes, de contradictions »⁵, l'emploi est marqué par les inégalités de genre. En effet ces inégalités prennent de nouvelles formes que ce soit par des conditions d'emplois et de rémunération ou des perspectives de carrière. Elles ont résisté aux nombreuses lois en faveur de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

En France, les femmes constituent 46% de la population active. Le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 49 ans et surtout des mères, est parmi les plus élevés en Europe⁶. Ainsi en France

³Marchand O, « 50 ans de mutations de l'emploi », Insee première, n°1312, Septembre 2010

⁴ Média D ; Le temps des femmes pour un nouveau partage des rôles, Paris, collection « Essais », Flammarion, 2008.

⁵ Maruani M, Travail et emploi des femmes, Paris, col. « Repères », La découverte, 2003.

⁶Eurostat – enquête sur les forces de travail, 1996, cité in M. Maruani, 2000, p16

comme dans plusieurs autres pays d'Europe, les femmes n'arrêtent plus de travailler pour élever leurs enfants, ce qui tend à rapprocher leurs carrières professionnelles de celles des hommes. Les femmes sont de mieux en mieux formées et de plus en plus diplômées. Depuis les années 60, la réussite scolaire des femmes a été déterminante pour le développement de leur activité professionnelle⁷. Pourtant de nombreuses inégalités continuent à caractériser la situation des femmes sur le marché du travail.

I. A. Les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail

D'après l'Observatoire des inégalités, *Les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes*, 2016 « le salaire mensuel net moyen des hommes, pour un poste à temps plein, est de 2410 euros en 2014, celui des femmes est de 1962 euros, soit un écart de 448 euros, presque un demi-smic. Les hommes perçoivent donc, en moyenne et en équivalent temps plein, un salaire supérieur de 22,8 % à celui des femmes ».⁸

L'écart de salaire peut être défini comme « la différence entre la moyenne des salaires perçus par les hommes et la moyenne des salaires perçus par les femmes »⁹

Les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail constituent un facteur de précarité pour les femmes. La précarité de l'emploi n'est certes pas spécifique aux femmes. Certains emplois masculins sont également précaires. Les femmes sur le marché du travail doivent concilier vie personnelle et vie professionnelle. Elles sont donc plus concernées par la précarité.

D'après l'état des inégalités en France en 2009, « Les garçons et les filles, dès leur plus jeune âge, sont socialisés différemment dans le but de les préparer aux rôles respectifs qui devront être aux yeux de la société. Aujourd'hui la vie professionnelle des femmes reste encore perçue comme secondaire par rapport à celle des hommes. Cela peut s'expliquer par une plus faible orientation vers des filières prestigieuses. En revanche, même si l'activité rémunérée

⁷ D'après Jacqueline Laufer, « Entre égalité et inégalité : les droits des femmes dans la sphère professionnelle », l'Année sociologique 2003/1 (Vol 53), p.143-173.

⁸ Site : www.inegalites.fr sur les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes : état des lieux

⁹ Thèse de Sarra Ben Yahmed sur les inégalités hommes et femmes sur le marché du travail rôle du commerce international et du secteur informel, présenté en 2013.

féminine a permis de gagner en autonomie, les femmes sont encore destinées à des postes précaires à temps partiel et à moindre responsabilités »¹⁰

Toutes les femmes ne sont pas en situation de précarité d'emploi. Certaines d'entre elles sont bien insérées dans le marché du travail car elles ont des emplois stables qu'elles peuvent choisir, et faire évoluer même si elles sont discriminées en termes de salaires, de progression de carrières etc.

I.A.1. Inégalité et discrimination

D'après Yves de Curraize, Réjane Hugounenq, dans inégalités de salaires entre femmes et hommes et discrimination, « En quelques décennies, la population active s'est féminisée, mais les femmes reçoivent toujours en moyenne un salaire inférieur à celui des hommes et le sexe reste un déterminant significatif de la position professionnelle »¹¹. Les inégalités de salaire reflètent la difficulté des femmes à s'insérer sur le marché de travail à l'égard des hommes.

D'après Antoine Bozio, « Aujourd'hui en France, le revenu salarial mensuel moyen des femmes est inférieur de 24,5% à celui des hommes. Cela s'explique par deux principales explications aux inégalités salariales : le temps de travail et la ségrégation professionnelle. En effet les femmes ont une durée mensuelle de travail plus courte et connaissent également plus de nombreuses interruptions de carrières liées à leur situation familiale. »¹²

D'après l'INSEE « les femmes touchent des revenus plus faibles que les hommes, qu'il s'agisse de leurs revenus d'activité ou de leurs pensions de retraite. En 2010, les salaires horaires à temps complets des femmes étaient en moyenne inférieurs de 16% à ceux des hommes. L'écart s'élève à 24% si l'on considère les revenus salariaux annuels, qui sont directement influencés par la durée de travail. »¹³

Les femmes ont un taux d'activité plus faibles que celui les hommes, ainsi elles travaillent plus souvent à temps partiel. Cela signifie d'une part il y a moins d'heures travaillées

¹⁰L'État des inégalités en France, Données et analyses, 2000, Observatoire des inégalités, Edition Belin p81.

¹¹ Yves de Curraize, Réjane Hugounenq, « Inégalités de salaires entre femmes et hommes et discrimination », Revue de l'OFCE 2004/3 (n°90), p194

¹²Antonio Bozio et al, « Réduire les inégalités de salaires entre femmes et hommes », Note de conseil d'analyse économique 2014/7 (n°17), p1-12.

¹³ INSEE, Enquête Emploi 2012 et DADS 2010 ; Regards sur la Parité, 2012 p16 -17

dans le mois ou l'année, d'autre part, chaque heure travaillée est moins bien payée pour un salarié à temps partiel que pour un travailleur à temps complet.

Pourtant, hommes et femmes consacrent à peu près le même temps chaque jour aux activités productives. La répartition, à la fois professionnelle et domestique est très différente entre les sexes. Les femmes consacrent 39% de leurs temps aux activités professionnelles, les hommes 60%. Cette différence s'explique d'abord à l'ampleur de leur travail domestique non rémunéré.¹⁴

Selon Yves de Curraize, Réjane Hugounenq, dans *Inégalités de salaire entre femmes et hommes et discrimination* « La discrimination sexuelle consiste à traiter différemment des hommes et des femmes se trouvant par ailleurs dans une situation comparable. Ajoutons que la discrimination est une action, ce qui suppose de pouvoir identifier les acteurs en jeu, notamment le ou les auteurs du comportement discriminatoire. Les femmes peuvent subir une discrimination sur le marché de l'emploi de la part des employeurs. Il peut s'agir d'attitudes qui consistent à restreindre l'accès à certains postes ou niveaux hiérarchiques (la discrimination à l'embauche par exemple) ou à rémunérer différemment des femmes dont les caractéristiques seraient par ailleurs identiques à celles des hommes. (La discrimination salariale) »¹⁵

Encore selon l'étude de Yves de Curraize et de Réjane Hugounenq, ceux-ci ont supposé que la sphère discriminatoire ne s'exerce pas seulement dans la sphère productive. Les femmes peuvent également subir des attitudes discriminatoires tout au long de leurs vies, que ce soit dans l'éducation, dans la politique etc

Suite aux travaux de Donain ,1985; Duru-Bellat et Mingat 1993, ceux-ci ont démontré que les professeurs n'encourageaient pas de la même façon les filles et les garçons. Pour les garçons, ils favorisent l'esprit de compétition alors que pour les filles, il s'agit plutôt du respect des règles. Ceci permet aux filles de développer une capacité à intérioriser les règles de l'institution En revanche, elles ont plus de mal à être dans l'esprit de compétition. Par exemple, au moment du choix de l'orientation, elles hésitent à demander des filières scientifiques. Alors que les, eux, ont été inculqués dès leurs plus jeunes âges à être dans la compétition, ce qui leur permet de surestimer leurs capacités Cela peut être donc un atout lors des vœux d'orientations.

¹⁴ INSEE Enquête Emploi 2012 et DADS 2010 ; Regards sur la Parité, 2012 p 17

¹⁵De Yves de Curraize, Réjane Hugounenq, « Inégalités de salaire entre femmes et hommes et discrimination », Revue de l'OFCE 2004/3 (n° 90), p195.

Ce type de comportement discriminatoire peut avoir que des effets à long terme sur l'emploi entre les hommes et les femmes et donc une conséquence sur les inégalités de salaires.

Gary Becker a évoqué en 1957, des théories fondées sur des préférences discriminatoires (un « goût » pour la discrimination) de la part des employeurs, des collègues de travail ou des consommateurs. Le constat de Becker est que les individus ont un goût pour la discrimination. En effet, il a identifié trois origines possibles : les employeurs, les salariés masculins ou les consommateurs. Un exemple pour illustrer ce propos : un consommateur va plus privilégier le produit vendu et fabriqué par un homme que par une femme.

D'après l'article de Nathalie Havet, Catherine Sofer, « *les nouvelles théories économiques de la discrimination* », Gary Becker suppose par hypothèse, que « les hommes et les femmes sont de parfaits substituts dans le processus de production. Il suppose qu'il y a une utilité négative à l'embauche des femmes. D'une façon générale, les employeurs hommes choisissent davantage leurs employés masculins que féminins ».¹⁷ Kenneth Arrow (1972,1973), lui, suppose que « les employeurs retirent une utilité positive de l'embauche d'un homme alors que pour l'embauche d'une femme, c'est plutôt une utilité négative. »

Gary Becker (1957) et Kenneth Arrow (1973) montrent que seule l'entreprise la moins discriminatrice va survivre à long terme.

Concernant la discrimination par les salariés masculins à travailler avec une femme. Gary Becker, suivi par d'autres auteurs, a évoqué les conséquences sur les pratiques discriminatoires provenant des employés ou des consommateurs. En effet, ils ont démontré que les collègues de travail supposaient que certains salariés masculins avaient des préjugés contre leurs collègues féminins et rechignaient à travailler avec elles. D'après Becker, celui-ci a supposé que les hommes demandaient une prime compensatrice dans le cas où on les oblige à travailler avec des femmes.

Une étude menée en Septembre 2010, auprès de 900 femmes salariées et de 166 directeurs des ressources humaines, a démontré que « près d'une femme sur quatre, estime avoir été victime de discrimination au travail en raison de son sexe. »¹⁶ Aujourd'hui, être une femme peut être considéré comme un premier facteur de discrimination au travail. Les femmes actives

¹⁷Nathalie Havet, Catherine Sofer, « les nouvelles théories économiques de la discrimination », Travail, genre et sociétés 2002 /1 p 88 -89.

¹⁶ Etude menée en Septembre 2010 auprès de 900 femmes salariées et de 166 directeurs des ressources humaines par le Cabinet de Conseil Cegos publiée le 27 Octobre.

ont été victimes de discrimination au travail et le genre est le premier critère de discrimination. Le pourcentage atteint 29% dans le public et 31% dans le privé, incluant la grossesse et la maternité selon l'Organisation Internationale du travail.

Dan Black en 1995, part de l'hypothèse que les hommes et les femmes ont une productivité identique. Il explique que seules les femmes doivent supporter des pratiques discriminatoires. En effet, ils existent sur le marché deux types d'employeurs : d'abord ceux qui ont des préjugés contre les femmes et de ce fait, n'embauchent que des salariés masculins. Ensuite, ceux qui n'ont pas réellement des préférences discriminatoires et embauchent des personnes, sexes confondus.

D'après une étude de Phelps (1972) les hypothèses sont les suivantes : « Lors de l'embauche des salariés, les employeurs basent leurs décisions sur un signal reflétant les compétences individuelles comme par exemple le résultat à un test d'embauche ou le niveau de diplôme ». ¹⁷ On évoque la discrimination fondée sur des erreurs.

Il est aussi supposé que le marché du travail soit concurrentiel. Il est constitué d'entreprises et de salariés neutres au risque. Les salaires offerts par les entreprises vont être égaux à la productivité espérée des salariés.

Les erreurs de mesures de productivité sont plus fréquentes chez les femmes que chez les hommes ; les employeurs tiennent moins compte du signal de productivité individuelle lors de la détermination des salaires féminins. En conséquence, les femmes et les hommes vont recevoir des rémunérations différentes. En effet les femmes seront moins payées que les hommes.

La maternité et la grossesse peut être également en lien avec la discrimination au travail. En effet, la grossesse demeure la principale cause de discrimination subie par les femmes. Selon le rapport annuel d'activité en 2012 du Défenseur des droits, indique que 4,6 % des saisines en 2012 ont été extrêmement liées à cet état. De plus, près de 11% des femmes qui ont présentés une réclamation, se sont plaintes d'avoir été victimes d'une discrimination dans le déroulement de leur carrière en raison de leur carrière ou de leur maternité. Les formes peuvent être différentes. Cela peut être des mesures défavorables à l'annonce de la grossesse, procédure de

¹⁷Nathalie Havet, Catherine Sofer, « les nouvelles théories économiques de la discrimination », Travail, genre et sociétés 2002 /1 p95.

licenciement ou réintégration défavorable au retour de congé maternité ou de congé parental, interruption ou ralentissement de la carrière et enfin harcèlement conduisant au licenciement.

La violence sexuelle et sexiste au travail constitue le second obstacle des discriminations qui peuvent conduire les femmes à s'éloigner de l'emploi pour pouvoir préserver leur santé physique ou mentale.

L'enquête Samotrace réalisée en 2009 (enquête sur la santé mentale au travail), évoque une exposition aux risques psychosociaux au travail supérieur chez les femmes par rapport aux hommes. Un pourcentage qui atteint pour les femmes 28,2% contre 19,6 % pour les hommes.

L'étude *Femme et précarité* publiée par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité, a démontré que 37% des femmes exprimaient un mal-être au travail contre 24% des hommes.¹⁸

I.A.2. Plafond de verre», principale cause pour la carrière des femmes

On appelle « plafond de verre », les barrières invisibles qui empêchent les femmes de progresser professionnellement. Le terme est apparu en 1986 dans un article de Wall Street Journal le 24 Mars. Ils l'ont défini comme « la terminologie imagée pour désigner le phénomène qui entrave la carrière des femmes et dont la conséquence est la rareté de leur présence au sommet des entreprises, des organisations et des institutions publiques. Il constitue un ensemble de barrières invisibles, créées à la fois par des préjugés et stéréotypes et par le mode de fonctionnement des organisations ».

D'après Catherine Halpern dans l'article, « Le corps sous contrôle » publié en 2008, « le plafond de verre est une expression pour désigner l'ensemble des obstacles que rencontrent les femmes pour accéder à des postes élevés dans les hiérarchies professionnelles. »

¹⁹

Laufer, en 1997 a évoqué l'hypothèse d'un « retard historique », concernant les femmes ayant eu un retard d'accès plus tardivement à l'éducation et aux diplômes par rapport aux hommes. Il est donc normal qu'elles soient plus rares aux hiérarchies professionnelles et organisations.

¹⁸ Femme et précarité. Etude rapportée par Evelyne Duhamel et Henri Joyeux. Conseil économique, social et environnemental – Mars 2013.

¹⁹Article issu du numéro *le corps sous contrôle* publié en Juillet 2008

D'après DUFLO, Esther, « *La femme et le plafond de verre* », Libération, 27 novembre 2006 « Les femmes sont de plus en plus diplômées mais aussi de plus en plus présentes dans les professions qualifiées. Néanmoins les statistiques mettent en évidence une forte prépondérance masculine aux postes de pouvoir et de décision ». ²⁰

Dans les entreprises : D'après le site actions des femmes, « En France, les chefs des moyennes et grandes entreprises sont à 93 % des hommes. Au début 2008, il n'y avait que 7,64 % de femmes dans les conseils d'administration des sociétés du Cac 40 ». ²¹

Dans le domaine de la recherche et enseignement supérieur Selon une étude de Armelle le Bras-Chopard entre 2001 et 2002, « l'université française compte environ 15 % de femmes parmi les professeurs de l'enseignement supérieur et 38 % parmi les maîtres de conférences, ce qui la place derrière le Portugal mais devant la Norvège, la Suède, le Royaume-Uni ou les Pays-Bas » ²²

Dans le domaine de politique et haute fonction publique : D'après l'Insee, *Regards sur la parité*, La Documentation française, 2008. « Fin 2005, les femmes ne représentaient en France que 7 % des préfets, 14 % des recteurs et 6 % des dirigeants de juridictions nationales (Cour de cassation, Conseil d'État, Cour des comptes) ».

D'après Marie-Jo Zimmermann, rapport « Élections municipales et cantonales 2008 » : les partis politiques résistent encore à la parité « Depuis 2007, l'Assemblée nationale compte 107 femmes pour 577 places. Bien que la loi sur la parité existe, en 2008, il y a 91,5 % d'hommes maires dans les villes de plus de 3 500 habitants..., et 86,9 % d'hommes conseillers généraux » ²³.

En 2007 un rapport de la Commission européenne (Women and men in decision-making Analysis of the situation and trends) a démontré que la proportion des femmes parmi les parlementaires nationaux a augmenté. « Elle est passée de 16 % en 1997 à 24 % en 2007. Mais aucune banque centrale des 27 pays membres de l'Union européenne n'est dirigée par une femme ».

²⁰DUFLO, Esther, « *La femme et le plafond de verre* », Libération, 27 novembre 2006

²¹Site www.actiondesfemmes.fr

²² Armelle Le Bras-Chopard, « *La politique d'égalité des chances femmes/hommes dans l'enseignement supérieur au ministère de l'Éducation nationale* », 2001 -2002

²³Marie-Jo Zimmermann rapport « *Elections municipales et cantonales* »,2008

D'après l'Insee, en 2005, « les femmes représentent 25,4 % des cadres dans le privé et semi-public et le salaire de leurs homologues masculins est en moyenne supérieur de 26,7 % ».

L'étude nous montre que les femmes cadres ont souvent moins de responsabilités, gèrent habituellement des équipes plus restreintes et sont cantonnées dans certains types de poste, comme par exemple les ressources humaines ou la communication qui sont considérées comme valorisante des compétences relationnelles plus féminines.

D'après l'article de Catherine Halpern paru dans Sciences Humaines publié en 2008 « le plafond de verre » peut s'expliquer aussi par des obstacles et des blocages liés à l'histoire et au fonctionnement des organisations et des mondes professionnels. En effet elle évoque la question de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle. En effet, celle-ci est cardinale pour appréhender le plafond de verre. Or le modèle du manager idéal reste encore largement masculin. Les entreprises valorisent la disponibilité, qui est plus difficile à conjuguer pour les femmes qui assurent encore l'essentiel des tâches domestiques. La maternité est un des facteurs, parce qu'elle induit des discontinuités dans la carrière des femmes, ce qui est donc préjudiciable. Il en est de même du temps partiel choisi ou contraint. En effet, il est occupé par 80 % des femmes ce qui explique donc un handicap pour la progression des carrières des femmes.

I. B. Les inégalités dans le secteur culturel, notamment dans le spectacle vivant

Encore aujourd'hui, les inégalités entre les femmes et les hommes sont encore bien présentes. Les femmes sont beaucoup moins nombreuses que les hommes que ce soit dans les lieux de création et de diffusion du spectacle vivant, notamment dans les scènes de musiques actuelles, les opéras ou les centres de chorégraphiques nationaux. Elles sont moins programmées dans la musique, la danse, le théâtre et enfin dans les expositions d'arts plastiques.

Le 30 Novembre 2012 s'est tenu le Comité interministériel aux droits des femmes. Ce comité a défini un plan d'action qui durerait de 2013 à 2017. Les droits des femmes sont mis au cœur de toutes les politiques publiques. Un budget concernant ces droits a été augmenté. En effet des lois ont été adoptées et des plans d'action ont été établis pour faire avancer l'égalité réelle entre les sexes.

Selon l'étude annuelle du forum économique mondial « De 2012 à 2016, la France est passée du 45^{ème} au 17^{ème} rang mondial en matière d'égalité femmes-hommes ».

Malgré ce résultat qui n'est pas suffisant, les droits des femmes restent une priorité pour l'Etat. En effet, le gouvernement s'est engagé sur tous les thèmes que peuvent rencontrer les femmes dans leurs carrières professionnelles que ce soit dans l'emploi, l'égalité professionnelle, ou la violence faite aux femmes, la parité dans les sphères politiques, économiques et sociale.

En effet, la loi du 4 Août 2014 porte sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. D'autres lois se sont ajoutées à l'ensemble de mesures destinées à promouvoir le respect des droits des femmes. La première loi, établie en 2012, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, François Hollande candidat à l'élection présidentielle a présenté ses engagements pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Il a regroupé 8 thématiques, telles que la création d'un ministère des droits des femmes, l'égalité professionnelle, la lutte contre la précarité, l'éducation, la sensibilisation contre le sexisme, le renforcement de la parité, la lutte contre les violences faites aux femmes puis l'accès à la contraception et à l'avortement.

Le gouvernement s'est donc engagé sur tous les thèmes que peut rencontrer les femmes dans leurs carrières professionnelles que ce soit dans l'emploi, l'égalité professionnelle, la violence faite aux femmes, parité dans les sphères politiques, économiques et sociale.

I.B.1. La place des femmes dans le spectacle vivant

Encore aujourd'hui, des inégalités persistent dans le secteur de la culture, bien que sept ans se soient écoulés après la publication du premier rapport de Reine Prat de 2006.

En effet en 2006, Reine Prat, chargée de mission au ministère de la Culture, publie un rapport sur l'égalité entre les hommes et femmes dans le spectacle vivant. La culture, qui ne s'est professionnalisée qu'à partir des années 80, se retrouve aussi soupçonnée d'entretenir les inégalités entre les hommes et les femmes dans la mesure où les hommes sont majoritaires dans les programmations artistiques et dans les postes à responsabilités des structures culturelles.

En 1803 Madame de Staël, écrivaine de littérature a été chassée de Paris et contrainte à l'exil par Napoléon en raison de l'influence qu'elle exerçait à travers ses idées sur l'éducation des femmes. Ceci était contradictoire au nouveau Code Civil, dans lequel les quelques droits acquis à la Révolution ont été balayés.

Dans de la littérature, elle écrit : « Il arrivera, je le crois, une époque quelconque, où des législateurs philosophes donneront une attention sérieuse à l'éducation que les femmes doivent recevoir, aux lois civiles qui les protègent, aux devoirs qu'il faut leurs imposer, au bonheur qui

peut leur être garanti, mais dans l'état actuel, elles ne sont pour la plupart, ni dans l'ordre de la nature, ni dans l'ordre de la société »²⁴

Certes, il n'est plus question d'interdit comme à l'époque de Madame Staël. Les femmes aujourd'hui ont le droit d'écrire, de composer, de mettre en scène, de jouer de n'importe quel instrument de musique, en somme de se consacrer à une vie d'artiste. Elles ont également le droit d'entrer à l'Académie Française et ce, depuis qu'il y a eu l'élection de Marguerite Yourcenar en 1980.

Pourtant les chiffres sont les mêmes. Les femmes sont les moins représentées dans la Culture. En effet « à la tête des théâtres subventionnés, comme les scènes nationales ou les centres dramatiques régionaux, ceux-ci sont dirigés par des femmes. On trouve 25% des femmes et 5% parmi les chefs d'orchestres. D'après Marie B « *Où sont les femmes au théâtre* » Muriel Mayette a ainsi été la seule femme de l'histoire du théâtre français à diriger la Comédie-Française, l'un des cinq théâtres nationaux.

Parmi les 100 plus grosses entreprises culturelles, seules 8% de femmes ont atteint le poste. Enfin parmi les réalisateurs ayant bénéficié de subventions pour leurs films, 20 % sont des réalisatrices »²⁵

Dans le rapport de Reine Prat, il a été montré que les femmes sont rarement à l'origine des spectacles mais elles sont aussi rares à la tête de ces structures.

D'après la SACD dans sa brochure « *Où sont les femmes* », il a également été démontré qu'il y avait 1% de compositrices, 27% de metteuse en scène et 37 % de chorégraphes féminins. Du côté de la direction, le bilan n'est guère plus concluant avec 11% de directrices de Maisons d'Opéras, 28% de directrices de scènes nationales et aucunes femmes à la tête de théâtres nationaux depuis 2014.

Le ministère de la Culture et de la communication a mis en place un observatoire sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans la culture et la communication. En effet le ministère souhaitait créer un dispositif d'observation. Cette étude a pour but de permettre de connaître l'évolution de la place des femmes au niveau de la programmation, de l'accès aux

²⁴Madame de Staël, de la littérature considérée dans ses rapports avec les institutions sociales, Chapitre IV, « Des femmes qui cultivent les lettres », 1800.

²⁵Source article *égalité hommes-femmes : La Culture toujours aussi sexiste*, 2015 sur le site www.leparisien.fr

moyens de production et aux aides publiques ; des rémunérations ou enfin, concernant les nominations aux postes de direction.

En Mars 2004, l'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication mesure la part des femmes dans les programmations mais également dans les postes de direction, les moyens de production, les rémunérations et formations. Cet observatoire a montré que seuls 26% des directeurs de structures labellisées sont des femmes. Cependant, les directrices se retrouvent plus à la tête de lieux conventionnés que de centres Dramatiques Nationaux.

Sur la saison de 2012 à 2013, 69% des chorégraphies et des mises en scènes dans ces lieux sont signées par des hommes contre 22% signatures par des femmes. D'après l'observatoire « 94% des spectacles musicaux sont composés et dirigés par des hommes, contre 6% par des femmes ». ²⁶

Selon le rapport de Brigitte Gonthier Maurin, présidente de la délégation aux droits des femmes et sénatrice, celle-ci constate la persistance des inégalités.²⁷

Dans tous les domaines du spectacle vivant quel que soit le type de structure, on observe un accès limité pour les femmes aux plus hautes responsabilités. D'après la mission sur l'égalité entre les femmes et les-hommes dans le spectacle vivant, en 2016 il a été montré « qu'il y a une inégalité d'accès des femmes aux postes de direction dans les institutions culturelles »²⁸. Il y a donc peu de présence de femmes au sein des directions En revanche, elles ont plus nombreuses dans certains domaines comme la communication, la presse notamment.

De plus, les rares structures dirigées par des femmes reçoivent en moyenne des subventions plus faibles que celles dirigées par des hommes. Enfin, dans la programmation artistique, les femmes restent largement minoritaires. Les spectacles présentés restent donc majoritairement des œuvres d'hommes.

²⁶ Rapport l'observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dont la culture et la communication. Ce rapport est consultable en ligne, sur le site du ministre de la Culture et de communication.

²⁷Gonthier – Maurin Brigitte(2013), « La place des femmes dans l'art et la culture : le temps est venu de passer aux actes », Rapport d'information n°704 au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

²⁸Rapport présenté à Mme Audrey Azoulay ministre de la culture et de la communication, version du 30 Juin 2016

La ministre de la Culture et de la Communication a rappelé qu'il était nécessaire d'inciter les femmes à postuler aux postes de directions auxquels elles n'auraient pas forcément pensé à postuler.

D'après l'étude que le ministère de la Culture et de Communication a voulu montrer « qu'il y a autant de jeunes filles qui choisissent de se professionnaliser dans les arts et la culture. Sur l'année scolaire de 2012-2013, les établissements d'enseignements supérieurs artistique et culturels, qui d'après le ministère de la Culture, comptent 60 % des filles. »²⁹

Il a été souligné également dans le rapport de mission sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le spectacle vivant, qu'il y a peu de mixité au sein des filières. Il a été soulevé le manque également de masculiniser des filières. Par exemple, la communication, la presse, la production est considérée comme des filières féminines. En revanche, la technique est réputée d'être masculine.

Même s'il a été démontré qu'il y avait de plus en plus de filles qui choisissaient de faire des études dans le spectacle vivant, d'après l'étude réalisée par Marion Indo de Septembre à Novembre 2014, « il y a 55% de filles dans les écoles du spectacle vivant. Par exemple, la promotion 2012-2015 de l'école du Théâtre National de Bretagne compte 53% de filles »³⁰. Mais également pour faire des études de masters dans l'administration culturelle. D'après Dubois Vincent dans, « La vocation culturelle », Raison d'agir, 2013, il a voulu montré que dans les métiers de l'administration culturelle les filles représentent en moyenne 80 % des inscrits aux masters d'administration culturelles »³¹

D'après le rapport « *mission sur l'égalité femmes-hommes dans le spectacle vivant* », les femmes artistes quel que soit leur statut, doivent faire face à la pression de la société. Par exemple, la culpabilité des femmes à mettre en danger la vie familiale. Par exemple, les intermittentes du spectacle, il s'agit d'artistes du spectacle vivant travaillant en alternant des périodes d'emplois et chômage. Les intermittentes du spectacle éprouvent des difficultés dans leurs métiers. En effet, lorsqu'elles décident de fonder une famille, elles ne peuvent pas le faire si facilement car cela entraînerait un risque de disparaître du paysage culturel

²⁹Site www.culturecommunication.gouv.fr

³⁰Rapport de HF Bretagne, étude réalisée par Marion Indo de Septembre à Novembre 2014.

³¹Dubois Vincent dans « La vocation culturelle », Raison d'agir, 2013

La maternité peut être une contrainte auquel les femmes doivent faire face. Cela peut impliquer le fait de renoncer à faire des enfants. Elle induit des discontinuités dans la carrière. Il en est de même du temps partiel, choisi ou contraint ! Le plus souvent il constitue un handicap dans la progression de carrière. Il y a une difficulté à conjuguer vie familiale et vie professionnelle quel que soit la profession. Ceci est également valable pour les directrices d'établissements.

Selon Caroline Sonrier, lors de son audition à la délégation³², celle-ci a affirmé qu'elle n'aurait pas pu arriver jusqu'à là en tant que directrice d'opéra en France si elle avait eu des enfants. Cela ne sera pas donc possible, explique-t-elle. En effet, celle-ci a dû consacrer tout son temps à son métier, le monde du spectacle.

I.B.2. Les femmes et l'art contemporain

Aujourd'hui, l'histoire de l'art laisse peu de place aux femmes artistes mais il n'en n'est pas mieux de l'art contemporain. En effet, le monde des arts et de la culture française est également touché par la discrimination des femmes dans leur progression professionnelle.

L'art contemporain peut être défini d'après l'Encyclopédie Universalis « comme ce qui est de notre temps sans aucune valeur que celle de sa coexistence avec le présent » Pour être plus précis, le monde contemporain « est celui où nous vivons »

En effet, selon un classement ART price en 2014, la première femme artiste apparaît en 24e position. The Art Newspaper, révélait qu'en 2014, « 73% des expositions organisées par des galeries aux Etats-Unis accrochaient les œuvres d'artistes masculins. »

Selon une étude en 1980, moins de 5% des artistes exposés dans les sections d'art moderne étaient des femmes, alors qu'elles faisaient l'objet de 85% des nus.

En 1985, à New-York un groupe d'artistes féministes « Guérilla *Girls* » a dénoncé le manque d'artistes féminines exposées dans des galeries d'arts.

Ce groupe d'artistes femmes s'est auto nommé « La conscience du monde de l'art ». Depuis 25 ans, elles créent des posters et des tracts pour interpeller le public sur les nombreuses discriminations qui sévissent dans les institutions artistiques.

³²PRAT, Reine, Mission Egalités : pour une plus grande et une meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur de spectacle vivant : 2_ pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décisions, à la maîtrise de la représentation. Mai 2006

D'après le Celsa Labs, (*Le lab des étudiants en journalisme du CELSA*) il y a peu d'artistes et plus de directrices dans les centres d'arts. Selon les statistiques du Ministère de la Culture et de la Communication, au 1er janvier 2015, il y avait 31% de femmes à la tête d'un établissement de type « musée » et 41% à la tête d'un musée national, tandis que dans les conseils d'administrations de musée et d'établissement de type « patrimoine », on ressent 50% de femmes.

Enfin, au 1er janvier 2015, il y a « 61% de femmes directrices de centres d'art en France. ».

A l'étranger, les femmes dans le monde de l'art contemporain sont assez reconnues et puissantes, et occupent des postes importants. En revanche, elles sont encore largement moins présentes que les hommes. Par exemple, Kathy Halbreich est directrice adjointe du MoMa (Museum Of Modern Art) à New-York depuis 2008, et Jennifer Flay est la nouvelle directrice de la FIAC (Foire Internationale d'Art Contemporain) depuis 2003.

Le Jeu de Paume a tenté le pari avec Helena Almeida, en choisissant une artiste dont la thématique artistique tourne autour du corps, d'où le nom de l'exposition « corpus »

C'est dans l'art contemporain que la plupart des femmes artistes reconnues dénoncent la condition féminine, le conditionnement, le rapport au corps et la sexualité. Par exemple Nikki de Saint-Phalle, la franco-américaine se positionne à travers ses sculptures et ses peintures pour le droit à l'avortement, tandis que la plasticienne taïwanaise Hsia-Fei Chang, illustre dans ses œuvres et ses performances l'hyper sexualisation des petites filles.

Aujourd'hui, Marlène Dumas est la femme artiste la plus chère au monde. Son tableau « *La maîtresse* », d'après une photo de classe, s'est vendu à 3,3 millions de dollars en 2005, chez Christie's à Londres. Ses toiles coûtent entre 2 et 6 millions de dollars.

Concernant d'autres métiers comme les femmes collectionneurs priseurs, selon l'étude d'Alain Quemin sur les femmes commissaires-priseurs, celui-ci démontre qu'à « la fin des années 1990, au niveau national, la profession de commissaire-priseur ne comptait que 15,7 % de femmes »³³En 1992, Raymonde Moulin présentait les différentes difficultés qui pénalisaient les femmes artistes. Il constatait qu'il n'existait pas de discrimination à l'entrée dans la carrière artistique pour les femmes, mais que leurs chances de réussir au plus haut niveau étaient beaucoup plus faibles que pour les hommes. Selon Raymonde Moulin, « les femmes artistes

³³ L'ouvrage de Cyril Mercier, l'évolution de la place des femmes dans le monde de l'art contemporain français, le cas des collectionneuses d'art contemporain, Edition press, 2016

représentaient 42% des artistes à très faible visibilité moyenne, et uniquement 4% des artistes à très forte visibilité ».

Dans son étude en 1967, Raymonde Moulin aborde le statut de la femme collectionneuse. Celui-ci évoquait, « Avoir du goût est un privilège statutaire de la femme. L'achat d'un tableau conçu comme un élément du décor quotidien demeure, dans les bourgeoisies, un attribut féminin (...). Depuis quarante ans, la place des femmes dans le monde des collectionneurs a beaucoup évolué bien qu'il existe encore un manque de visibilité pour les femmes.

Le monde de l'art contemporain s'articule autour de nombreux acteurs. D'abord il y a les artistes, les intermédiaires c'est-à-dire tout ce qui est (galeries, les maisons de vente aux enchères, les commissaires priseurs). Ensuite on retrouve les institutions culturelles comme les musées, les centres d'arts et enfin les collectionneurs.

II. Mise en lumière ou pas ?

Avant d'expliquer la méthodologie effectuée, nous allons présenter l'association Eclosion 13, qui a pour but de promouvoir la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le spectacle vivant.

Depuis 2012, Eclosion 13 est une association qui soutient les projets professionnels des femmes artistes et des techniciennes du spectacle vivant de la Région PACA, pour offrir plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur culturel et œuvre pour la promotion de l'égalité des hommes et des femmes dans tous ses champs d'activités. Ils sont partenaires et membres actifs du Collectif H/F PACA mais également signataires de la Charte Egalité Culture et de la Charte des acteurs de l'économie sociale et solidaire en PACA.

Leur moyen d'action est de mettre en place des ateliers pour sensibiliser et créer avec un public, en particulier avec ceux qui sont les plus éloignés de la création artistique et des scènes du spectacle.

Elle a également pour objectif de programmer des artistes et des techniciennes auprès des organisateurs, sexes confondus, de spectacles et de festivals via plusieurs outils : un annuaire en ligne pour les artistes féminines, la diffusion d'une lettre d'information, une page Facebook et un compte twitter.

Ensuite auprès des organisations d'événements, cela peut aller de festivals, de partenariats culturels et sociaux sur le long terme avec de réels échanges de compétences et de moyens.

Enfin, elle organise des manifestations ponctuelles, des conférences, des débats afin d’alerter et de sensibiliser le public. Les médias et financeurs sont aussi sensibilisés sur l’importance de l’égalité des chances dans le secteur culturel.

L’association a pour objectif de faire évoluer les mentalités et de démontrer que le talent n’est pas lié au sexe de la personne. Pour se faire, Ecllosion 13 conseille, oriente, forme et encourage les femmes artistes à se professionnaliser, tout en sensibilisant les médias, les institutions et tous les acteurs des secteurs culturels et socioculturels sur la nécessité d’alerter, de rééquilibrer les habitudes et les actions de la région PACA sur la question l’égalité des chances dans la Culture.

L’association se propose donc de répondre aux besoins des femmes ayant des difficultés à concrétiser leur projet professionnel artistique, par un accompagnement personnalisé, définit et rédigé à la suite d’un entretien.

Ecllosion 13 soutient également la production et la diffusion des œuvres des artistes féminines, que ce soit dans les montages de dossiers, de subventions, de recherche de financements et de partenaires pour développer le projet artistique de la personne. On y retrouve également de l’aide à la communication, à la formation, à la recherche de dates de spectacles, à la création d’évènements culturels.

Ecllosion 13 développe un réseau d’entraide, de collaborations et de soutien entre les acteurs concernés. De plus, l’association est en contact avec différentes structures partenaires pour élargir les possibilités à mettre en place des parrainages établissant une mutualisation des moyens techniques et humains, pour peu à peu, établir une communication autour des activités de l’association et des carrières d’artistes.

Par ailleurs, Ecllosion 13 met en place une vitrine dédiée à l’art vivant au féminin notamment en présentant les activités et les œuvres des femmes artistes de la région à l’aide d’un Site Web www.eclosion13.fr, d’une newsletter mensuelle et d’une page Facebook dédiée ainsi que d’un compte Twitter.

Enfin, l’association souhaite renforcer les échanges interculturels avec les voisins méditerranéens et européens, afin de toujours enrichir leurs réflexions et leurs pratiques, tant dans le domaine de la création artistique que dans la mise en place d’ateliers ou afin d’alimenter les connaissances sur la place des femmes dans le monde.

En fin 2014, les membres de l’association sont répartis entre 32 femmes, 12 hommes et 10 associations culturelles soit 54 adhérents.

Le 6 Décembre 2016, ce sont 74 femmes, 8 hommes et 15 structures culturelles qui ont adhéré, soit 97 adhérents.

Année	Hommes	Femmes	Structures	Total	%
2014	12	32	10	54	RAS
2015	11	51	13	75	+38%
2016	8	74	15	97	+29%

Tableau 1 – Prévisionnel d'activité 2017

En 2014, l'association a pu mettre en œuvre son projet en mettant un site internet (www.eclosion13.fr) sur lequel il a été mis en place des dossiers thématiques et fiches pratiques ainsi que l'actualité des informations, formations et publications de structures reconnues pour aider tous les professionnels du spectacle à gérer leurs activités, pour les créateurs/trices ou administrateurs/trices.

L'association a créé l'annuaire PACA des femmes artistes et techniciennes du spectacle vivant. Il s'agit d'un outil innovant puisque rien de tel n'existait pour rattraper les inégalités patentées, existantes entre les femmes et les hommes dans ce domaine. En trois mois, 26 artistes et techniciennes s'y sont inscrites.

En novembre 2016, les artistes étaient 99 et, Eclosion 13 compte en moyenne trois nouvelles inscrites par mois. L'association met tout en œuvre pour largement se développer afin que les artistes aient une vitrine de promotion pour la reconnaissance de leurs talents afin d'offrir aux organisateurs de spectacles et d'ateliers socioculturels, une vitrine du spectacle vivant au féminin où ils pourront proposer leur programmation.

Années	Théâtre	Musique/chanson	Spectacle de rue	Danse	Technique	Total	%
2015	17	40	7	5	14	51	
2016	26	58	13	7	23	99	+49%

Tableau 2 – Progression des inscriptions dans l'annuaire (création en septembre 2014)

Depuis fin 2014, suite à l'embauche d'une personne en contrat aidé, l'association a développé l'activité grâce à des outils de communication modernes comme un site internet, une page Facebook, un compte Twitter ainsi qu'une Info Lettre mensuelle diffusée à plus de 10 000 contacts.

Depuis septembre 2015, l'association a proposé un nouveau service de diffusion de spectacles aux adhérents. Elle a ensuite organisé deux festivals au féminin :

- Les Festives, au mois de Mai à Marseille
- Le Off du Festival de la Chanson Française du Pays d'Aix au mois d'octobre dans le pays d'Aix.

Depuis novembre 2016, l'association a initié une nouvelle activité qui se veut être un rendez-vous régulier de développement de réseau, de rencontre et d'information à destination des acteurs du secteur du spectacle vivant qui est le SPOT.

Enfin en 2016, l'association a organisé de nombreux ateliers avec un public de tout âge, représentant 1199 personnes.

II. A. Méthodologie

Après avoir fixé une problématique, nous nous sommes posé plusieurs questions d'hypothèses :

❖ La première est de savoir si une association peut être un **acteur majeur** dans le problème inégalitaire entre les hommes et les femmes dans le spectacle vivant. En effet, face aux chiffres alarmants de Reine Prat en 2006, commandé par le Ministère de la Culture sur l'égalité des hommes et des femmes dans le spectacle vivant et d'autres acteurs. L'association ou d'autres mouvements peuvent-ils être un acteur d'engagement au problème inégalitaire entre les hommes et les femmes ?

➤ Il s'agit d'une des premières hypothèses à laquelle nous allons tenter de répondre.

❖ La seconde hypothèse est de savoir si la **discrimination** a un impact dans la carrière des artistes féminines. Malheureusement, encore beaucoup de femmes manquent de visibilité dans le spectacle vivant, que ce soit dans d'autres domaines ou dans l'art contemporain.

La place des femmes dans le secteur culturel reste encore floue. La situation n'a guère évolué. Face à ce constat, les femmes artistes et sympathisantes sont décidées, comme le font d'autres femmes de culture et quelques hommes, de s'engager à défendre l'égalité des hommes et des femmes dans la culture.

Que ce soit la discrimination, le sexisme, des préjugés. La question est de savoir si cela peut nuire à la carrière professionnelle des femmes artistes ou quel que soit son domaine artistique et son statut.

➤ Il s'agit de la seconde hypothèse à laquelle nous allons tenter de répondre.

❖ La troisième est de savoir si **l'état** peut être un soutien pour lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes, que ce soit dans la culture ou dans d'autres domaines artistiques comme le spectacle vivant.

Le rapport Prat a été un déclencheur de la part du ministère de la Culture. Est-ce que l'état peut-il pallier les inégalités qui existent entre les hommes et les femmes, dans la Culture ou quel que soit le domaine professionnel. Comment peut-il s'y prendre face à ce problème. Quel peut être son rôle d'acteur dans l'engagement égalitaire entre les hommes et les femmes dans la Culture.

➤ Il s'agit de la troisième hypothèse à laquelle nous allons tenter de répondre.

❖ Enfin la quatrième hypothèse est de savoir s'il existe des **mesures** pour réduire les inégalités entre les hommes et les femmes, que ce soit dans la Culture ou d'autres domaines. Si oui, quels seraient les actions pour améliorer les conditions des femmes dans leurs vies professionnelles ?

➤ Il s'agit de la quatrième hypothèse à laquelle nous allons tenter de répondre.

II.A.1 Cas d'étude sur les inégalités entre les hommes et les femmes dans le spectacle vivant

Pour répondre à la problématique posée ci-dessus, différents entretiens ont été réalisés. En effet, ils permettront, tout au long de mon argumentation, de tenter d'apporter une réponse la plus correcte, concernant les inégalités entre les hommes et les femmes dans le spectacle du vivant. Ces entretiens pourront également permettre de connaître des avis divergents de personnes directement liées à la problématique. Une analyse qualitative pourra en découler.

Ces entretiens s'adressent aux membres bénévoles qui travaillent pour l'association Ecllosion 13 mais également aux femmes artistes qui de nos jours manquent de visibilité et de soutien dans la lutte contre ces inégalités qui perdurent entre les artistes de sexes confondus.

Cette démarche a pour but de confronter des avis divergents : celui des membres d'association ayant un point de vue général. et l'avis des artistes, qui eux, sont directement heurtés à ces inégalités.

Les personnes ayant eu l'amabilité de répondre à mes questions d'entretiens individuels sont les suivantes :

- Madame Dominique Bianchi : bénévole, chargée du développement des projets Ecllosion 13. Ce choix s'est fait car celle-ci a travaillé depuis 2012 dans l'association. Elle est également

artiste et est donc pleinement concernée. De plus, elle soutient les artistes féminines dans la Région PACA et lutte donc contre les inégalités dans le spectacle vivant.

- Madame Christine Cumbo : salariée, chargée du développement culturel. Celle-ci s'occupe de la communication de l'association.

- Monsieur Jean- François Fontaine, bénévole de l'association qui est entré récemment. Il est bibliothécaire de l'Alcazar à Marseille et, est directeur artistique. Il sera intéressant d'avoir un avis masculin.

- Madame Catherine Lecoq, actrice de télévision et artiste de musique. Il sera intéressant d'avoir également un avis d'une artiste féminine. Elle est engagée pour les droits des femmes.

- Madame Solange Baron, technicienne de son et musicienne, il sera intéressant d'avoir un autre avis d'une technicienne cette fois qui exerce ce métier.

Comme mentionné ci-dessus, l'échantillon utilisé pour cette étude est principalement composé de deux types de profil. D'une part, les membres de l'association qui seront globalement interrogés sur leur engagement auprès des femmes mais également sur les solutions afin de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes dans le spectacle vivant. Nous nous intéresserons également sur les possibilités qu'une association peut avoir afin de pallier ces problèmes d'inégalités.

L'entretien avec les femmes artistes, nous permettra de trouver chez elles les éléments déclencheurs qui ont permis de pouvoir répondre aux hypothèses. Nous pourrons également connaître les problèmes auxquels elles ont été confrontées dans leurs carrières artistiques. L'entretien adressé aux artistes a été réalisé dans le but de connaître leurs avis sur la question inégalitaires.

- **Public membre de l'association** : Il est composé de deux femmes et d'un homme exerçant un métier dans le secteur du spectacle. Ils ont été choisis sur des critères, tels que leur implication dans le droit des femmes mais aussi pour leur sérieux et leur engagement contre les inégalités auxquels les artistes peuvent-être confrontés, dans le spectacle vivant

Nous avons choisi un public qui été déjà auparavant engagé dans l'inégalité entre les hommes et les femmes. Le contact a été facile avec les membres de l'association Ceux-ci ils ont accepté d'être interviewés sur place, dans leur bureau. Nous n'avons pas eu trop de difficultés à mobiliser les membres de l'association, du fait que mes tutrices soient toujours présentes et à ma disposition : étant donné qu'elles sont engagées auprès des femmes, cela ne

leur a pas posé problème d'être interviewées. Notre bénévole masculin a également accepté de faire l'entretien.

- **Public femmes artistes** : Il est composé de deux femmes artistes. Elles ont été choisies d'une part par leurs engagements mais surtout par leurs professions.

En leur posant nos questions, l'objectif était d'avoir un avis d'une actrice qui fait cette profession depuis longtemps. Interroger également une personne appartenant à un autre domaine artistique : technicienne de son, était l'avantage d'avoir un autre avis. Nos mises en relation ont été faites par téléphone ou sur place. Contrairement aux bénévoles de l'association, des difficultés pour pouvoir interviewer l'actrice ont été présentes. Nous nous étions fixées un premier rendez-vous dans un bar pour avoir un entretien mais cela n'a pas abouti. Ensuite nous lui avons proposé de venir à l'association, mais elle ne pouvait pas. Suite à la difficulté de rencontre de l'artiste, nous avons proposé une autre alternative : celle de l'administrer au téléphone. Cela fut une idée avantageuse pour l'artiste puisque celle-ci est presque toujours en tournage.

II.A.2. Nos guides d'entretien et leur structure

Dans le guide d'entretien des bénévoles et salariés de l'association : il est évoqué des questions portant sur leurs engagement pour les femmes, sur l'impact de leur action que peut apporter pour améliorer les conditions de vie des femmes adhérentes de l'association, mais également de savoir quelles peuvent être pour eux les inégalités entre les hommes et les femmes dans le spectacle vivant, comment une association peut-elle pallier les inégalités entre les hommes et les femmes et quelles peuvent être leur actions pour lutter contre les inégalités. Des questions aussi sur leurs avis concernant l'état. Nous avons bien sûr procédé à une adaptation des questions selon que l'on soit en face du personnel.

Concernant *le guide d'entretien des femmes artistes* : Ils évoquent des questions qui portent sur leurs avis concernant les inégalités salariales entre les hommes et les femmes, des inégalités d'accès aux postes de direction pour les femmes sur leurs problèmes rencontrés déjà en tant qu'artiste ou technicienne de son mais aussi, quelle peuvent être selon elles, les inégalités H/F dans le spectacle vivant puis les solutions.

II.A.3. Les difficultés rencontrées

Nous n'avons pas eu beaucoup de difficultés, concernant les interviews faites aux membres d'Écllosion 13. En revanche, ce qui a été gênant est le lieu où se sont déroulés les entretiens. Ils étaient confrontés à des perturbations sonores relativement élevées rendant pénibles nos échanges. L'association Écllosion13 a intégré l'espace de coworking de l'association Potentielles

Le coworking est un espace où les entrepreneurs peuvent louer des bureaux De ce fait nous avons eu du mal à effectuer les entretiens. En revanche, pour les artistes, ici le souci a été de fixer des rendez-vous, comme nous l'évoquons ci-dessous.

La technicienne de son n'habitant sur Marseille, le jour de notre entretien, elle devait être au Théâtre de l'œuvre pour mettre au point les derniers préparatifs du festival féminin. Elle a eu l'amabilité de me recevoir pour notre entretien après sa réunion.

Concernant le second artiste, l'entretien a été fait par téléphone. Nous pensons que notre étude aurait pu être plus intéressante, si cet entretien avait été fait sous forme d'interview, comme nous avons pu faire avec la technicienne de son. L'autre difficulté était liée à l'enregistrement de nos échanges

Une partie des données a pu être enregistrée mais pas l'autre moitié : des notes ont été prises.

La dernière difficulté, était le temps malheureusement. Pour la technicienne, il n'a pas été un facteur déterminant puisqu'elle était libre Ce qui n'était pas le cas du second artiste

Bien qu'ayant obtenu plus au moins des réponses fiables concernant les artistes, nous aurions espéré obtenir des réponses plus détaillées traitant notre problématique, à savoir les inégalités existantes entre les hommes et les femmes dans le spectacle vivant ou encore les mesures permettant de d'atténuer ces inégalités persistantes

II.B. Interprétation des résultats

L'objectif de cette partie est de présenter les résultats des enquêtes que nous avons menés dans le but de trouver comment une association peut réduire les inégalités entre les hommes et les femmes dans le spectacle vivant, de déterminer comment les salariés de l'association essaient d'aider les femmes artistes dans leurs carrières professionnelles mais surtout avoir un aperçu de ce qu'une association peut proposer pour améliorer ces inégalités Cela nous a permis d'avoir leur avis concernant les difficultés que les artistes rencontrent dans l'association.

Quelles sont les points à améliorer au sein de l'association et pour quelles raisons ? Quelle peuvent être les solutions pour pallier ce problème ? L'Etat peut-il intervenir ?

Par définition, une association est un groupement de personnes volontaire, réunies autour d'un projet commun ou partageant des activités, mais sans chercher à réaliser de bénéfices c'est-à-dire but non lucratif.

Nos enquêtes menées auprès des bénévoles et des salariés dans l'association et les artistes nous ont permis d'une manière générale de savoir quelles pourraient être les inégalités existantes dans le spectacle vivant et surtout si une association peut être un acteur majeur dans la lutte contre ces inégalités. Les points abordés sont essentiellement, les difficultés que ces associations rencontrent Quelles peuvent être les inégalités entre les hommes et les femmes dans le spectacle vivant, les mesures pour améliorer et réduire les inégalités, et enfin l'état peut-il être un soutien dans la cause de l'égalité entre les artistes, sexes confondus ?

Le deuxième intérêt de cette partie est de mesurer ce qui différencie la vision des bénévoles à celles des artistes féminins sur certaine dimension comme la question traitant des inégalités entre les hommes et les femmes dans le spectacle vivant et quelles mesures pourrait-on mettre en place pour pallier ce problème.

II. B. 1. Les difficultés rencontrées

Pour l'association, la grande difficulté qui a pu être notée est le manque de moyens financiers.

Selon le dossier « *les associations entre mutations et crise économique* » de Viviane Tchernonog et Jean Pierre Vercamer, Octobre 2012, ils ont démontré dans une enquête réalisée que les grands domaines de difficultés du secteur associatif étaient la raréfaction et transformation de ressources, la maîtrise de la gestion, la gouvernance, l'environnement institutionnel, la concurrence, l'accès aux compétences bénévoles et recherche de dirigeants.

Les associations rencontrent des problèmes pour trouver des financements afin continuer les activités qu'elles proposent: On assiste donc à une baisse de subventions publiques, que ce soit aussi dans d'autres financements publics de toute formes. De plus, il peut y avoir aussi des difficultés à trouver des bénévoles pour l'association, une concurrence également de la part d'autres associations qui interviennent dans les mêmes domaines d'activités. On peut également observer une diminution des dons et des legs, des difficultés à trouver et conserver des salariés ayant les compétences nécessaires.

L'analyse qui a été faite par Viviane Tchernonog et Jean Pierre Vercamer, sur les difficultés rencontrées par les associations. Elles peuvent se classer en deux grands facteurs : d'une part, par des financements publics assez faibles avec la taille de l'association mais d'autre part par le nombre d'adhérents, lié à l'âge des associations

Les associations culturelles sont souvent composées de membres souvent actifs, elles sont généralement de petits employeurs et s'appuient fréquemment sur le bénévolat. Les associations de ce type peuvent rencontrer des problèmes fréquents, tels que la concurrence, les difficultés à recruter des salariés ayant les compétences nécessaires et surtout à des problèmes de trésorerie.

Aujourd'hui nous pouvons dire que les associations souffrent d'un manque de moyens pour pouvoir continuer leurs activités et développer d'autres fonctions.

Dans les interviews effectuées, les personnes constatent que le problème majeur est de trouver un financement et donc sans moyens financiers, ils ne peuvent pas développer leurs activités.

Interview n°1 : Nous retiendrons des dires de madame Christine Cumbo que les problèmes majeurs sont bien liés à un non investissement des pouvoirs publics, institutions qui ne s'intéressent pas ou très peu à la culture d'une manière générale. Il en est de même des questions liées aux droits des femmes. Comme celle-ci l'affirme, on est à la croisée de ces deux thématiques et qu'il est difficile d'avoir des financements. Sans financement, le bénévolat n'existe pas. Son regret est le manque de personnels impliqués pour la répartition des tâches afin d'améliorer l'efficacité au sein de l'association Ecllosion 13.

Interview n°2 : Nous retiendrons des dires de madame Dominique Bianchi, charmante dame, qu'« elle aurait aimé avoir des millions » (en rigolant) afin de pouvoir faire plus de choses. Le problème, selon elle, est que l'argent est nécessaire. Cependant, « bien ce manque de financement, d'autres façons de fonctionner seront mises à l'épreuve ». De plus, son regret est le « manque de salariés, notamment une personne qui s'occuperait de la communication afin de me soutenir ainsi qu'une autre personne » qui s'occuperait de la partie administrative. Il a également été évoqué une troisième personne qui se chargerait de l'annuaire. Son « souhait est de créer au minimum trois postes salariés dans cette association afin de pouvoir aider dans le fonctionnement d'Ecllosion 13 car, la sensibilisation ne rapporte pas assez d'argent ». L'espoir d'une reconnaissance et de moyens financiers restent à ses yeux deux atouts majeurs afin que l'association puisse continuer à avancer.

Interview n°3 : Jean François Fontaine nous rapporte que l'un de ses souhaits est « d'aller devant les entreprises, pour les faire réagir ». Il pense que cette intervention est un projet de l'association Ecllosion 13. Pour lui, « il est indispensable d'aller au contact des personnes afin de se faire connaître d'avoir un minimum de reconnaissance et pourquoi pas espérer un financement permettant à l'association de survivre. »

Interview n°4 : Solange Baron nous confronte à la dure réalité d'occuper un emploi d'artiste lorsque l'on est une femme. En effet, « il s'agit de difficultés liées à la fois au niveau physique mais surtout à la profession. En tant que femme technicienne de son, nous sommes discriminées parce nous ne n'avons pas les compétences pour travailler dans la technique, selon les hommes ».

Il faut savoir que le métier de technicien de son est très difficile pour les femmes, d'une part parce qu'elles doivent supporter les conditions physiques, mais en plus s'affirmer auprès des hommes. Le problème est que s'ils voient que la femme ne s'affirme pas, ils peuvent avoir un comportement déplacé vis-à-vis de celle-ci. Ceci est rapporté dans la seconde interview n°4 bis, présentée ci-dessous.

Interview 4 bis : « Les hommes me font des remarques sur ma façon de m'affirmer. Il n'y a pas très longtemps, l'un d'eux, plutôt macho s'est permis de me dire ce que je devais faire alors que je connais parfaitement mon métier ! Par exemple ce sont des remarques concernant ma taille (je suis petite de taille), alors ils me testent. Et forcément tu es obligé de répondre pour ne pas te laisser faire ».

Interview n°4 et n°5 : Solange Baron et Catherine Lecoq. Celles-ci expliquent que dans leur métier de comédienne et de technicienne de son, elles ne rencontrent pas d'écart de salaire, même si elles notent que les hommes sont mieux payés que les femmes. Cette différence peut être un frein pour la carrière professionnelle de ces femmes.

Interview n°4 : Solange Baron nous rapporte que : « personnellement, quand je fais des concerts je suis payée autant que les hommes, je ne le ressens pas forcément les inégalités auxquelles nous faisons face. A part cela, je sais qu'il y a beaucoup d'entreprises où les inégalités de salaires persistent. Je trouve cela t injuste. Il n'y a aucune raison justifiant qu'une femme soit moins payée qu'un homme.

Interview n°5 : Catherine Lecoq nous évoque qu'elle n'a « jamais rencontré d'écart de salaire, parce j'ai toujours travaillé dans des compagnies qui étaient plutôt équilibrées ». En revanche,

lors d'un tournage auquel elle a participé, elle a appris que les hommes étaient mieux payés que les femmes et ce, de façon aléatoire

Dans cette interview n°5, nous pouvons voir, que le problème existe aussi au niveau du harcèlement sexuel et du désir. Il existe donc des difficultés liées aux rapports entre les humains encore une fois. Catherine Lecoq explique dans son interview, que dans son métier elle a rencontré des problèmes plutôt inhumains, notamment comme un acharnement au harceler sexuellement.

Interview n°5 : Catherine Lecoq nous explique que « les problèmes des femmes dans le métier de mise en scène est de plusieurs natures ». D'un côté nous avons le phénomène de séduction et de harcèlement sexuel.

Interview n°5 : Catherine Lecoq nous rapporte qu'il existe des « des chantages au niveau physique ». Elle nous apprend qu'il « existe une pression masculine sur les femmes et encore plus les jeunes filles ; qui à leur âge manque de confiance en elle ».

Ici dans l'interview 5 nous apprenons que les femmes aujourd'hui sont tellement focalisées sur « ces canons de beauté ». De ce fait, la pression de la part des hommes est d'autant plus importante sans oublier celle de la société. Les victimes le plus touchées reste principalement les jeunes filles qui manquent de confiance en elles, et tentent de ressembler à ce que l'on appelle la « normalité ».

Selon l'étude réalisée par le Centre d'études et de recherche sur les qualifications (CEREQ), 32% des femmes, contre 10% des hommes, déclaraient que la naissance de leur premier enfant a eu une incidence sur leur emploi. Après leur première maternité, 17% des jeunes femmes passent à un travail à temps partiel et 11 % changent de poste, voire acceptent une mutation. 7 % d'entre elles démissionnent de leur emploi et 4% prennent un congé parental à temps complet.

La maternité peut avoir des conséquences négatives sur la carrière professionnelle des femmes, mais cela n'a pas d'impact sur le statut professionnel des hommes vivant en couple.

Interview n°1 : Christine Cumbo nous rapporte que « les difficultés rencontrées par les artistes, sont le fait qu'elles sont mères célibataires. Elles doivent gérer à la fois les enfants et leurs carrières. Les difficultés rencontrées sont aussi liées aux problèmes d'intermittence du statut ».

Interview n°4 : Solange Baron nous explique que bien son jeune âge (28 ans), cela ne l'empêche d'avoir une vie amoureuse épanouie. Cependant cette problématique de concevoir un

enfant tout en étant salariée dans le spectacle est inconcevable. C'est pour cela que les artistes travaillant en intermittence seront plus angoissés à l'idée d'avoir un enfant.

En conclusion de ces interviews effectuées chez Eclosion 13, le réel problème rencontré par les artistes est inévitablement l'aspect financier. En effet, un déficit économique peut avoir des conséquences très importantes et nuire à la situation financière mais également pour les bénévoles et les salariés, qui seront contraints d'arrêter leurs fonctions.

Pour les artistes, les problèmes rencontrés sont plutôt axés sur la conduite de l'homme mais aussi celui de la maternité. En effet, concevoir un enfant lorsque l'on travaille dans le monde du spectacle reste un problème pour la poursuite de carrières professionnelles. Malheureusement, la maternité constitue un frein pour l'évolution de carrière artistique, quel que soit le statut de l'artiste en question.

II. B.2. Les inégalités entre les hommes et les femmes dans le spectacle vivant

L'inégalité qui revient le plus souvent, que ce soit dans les interviews des bénévoles de l'association ou des artistes, est la maternité comme citée ci-dessus. Les femmes ont du mal à concilier vie personnelle et vie professionnelle. Elles doivent se poser de multiples questions avant d'être sûre d'avoir un enfant. Nous sommes dans une société, où la femme doit savoir si elle décide de privilégier sa carrière professionnelle au détriment de sa vie personnelle.

Interview n°4 : Solange Baron nous informe que la maternité est un frein pour la carrière des femmes. Comme cela a été mentionné ci-dessus, Solange confirme qu'il s'agit d'une position embêtante pour un intermittent du spectacle.

Interview n°5 : Catherine Lecoq nous rapporte que la question d'avoir un enfant reste en effet un peu taboue. Il faut choisir entre vie professionnelle et vie personnelle. Ceci ne laisse guère le temps d'y réfléchir lorsque l'on vit pour le spectacle. Pour Christine par exemple, elle a pris le choix de concevoir un enfant et a eu la chance d'avoir une équipe solidaire. Cependant, elle affirme qu'il est difficile pour les femmes, quel que soit leur profession, de combiner maternité et vie professionnelle.

Interview n°1 : Christine Cumbo nous explique que pour elle, la principale inégalité reste la maternité. En effet, devoir concilier vie professionnelle et vie personnelle, ce n'est absolument pas évident, quel que soit la profession. Dans le cas des intermittentes du spectacle, leur statut est particulier tout simplement parce qu'elles ne peuvent pas envisager d'arrêter leur carrière

dans l'optique de concevoir un enfant. Il est presque dangereux de disparaître du paysage du spectacle puisque trop d'absence équivaut à redevenir inconnue et tout recommencer

Une autre inégalité pourrait être la rupture de carrière pour les femmes. Comme Christine Cumbo l'explique dans l'interview 2, les femmes, lorsqu'elles décident de fonder une famille, ne peuvent pas prendre le risque de d'arrêter trop longtemps leur carrière car cela entraînerait un risque disparaître du devant de scène. Cela peut être pénalisant pour la carrière de l'artiste, comme il a précédemment été expliqué dans l'interview 1 de Christine Cumbo.

Interview n°2 : Dominique Bianchi mentionne l'existence de ruptures de carrières pouvant être pénalisantes pour les femmes artistes. Lorsqu'une femme décide de consacrer son temps à sa carrière et non à son métier, elle a de grandes chances de disparaître du devant de la scène. Le pire étant qu'elle doit tout recommencer pour pouvoir à nouveau exister : travail de communication, informer les organisateurs de spectacle que l'on existe bien, ... Si ce travail de ré information n'est pas fait d'ici un an, on peut considérer la carrière comme étant finie.

Ensuite, la question d'inégalité de salaire a toujours autant d'ampleur....

Interview n°3 : Jean-François Fontaine nous affirme que les artistes qui gagnent une bonne rémunération sont les hommes. L'inégalité des salaires est bien réelle.

Jean-François Fontaine évoque également une autre inégalité, celle de la programmation. En effet, les femmes ne sont pas assez programmées et cela nuit à leur visibilité.

Interview n°5 : Catherine Lecoq nous affirme que dans le spectacle vivant, les femmes artistes ne sont pas assez programmées et sont peu visibles. En effet, les programmeurs de spectacle ont peur d'engager une femme que ce soit pour la technique ou sur la scène. Très peu de chance est donnée aux femmes.

Interview n°1 : Christine Cumbo affirme que certaines professions comme celle de chef d'orchestre, restent encore quasiment réservées aux hommes. Cependant, certaines femmes comme Laurence Equilbey, Claire Gibaut ou encore Emmanuelle Haïm, ont créé leurs propres orchestres. Par cet exemple, on pourrait penser que finalement la programmation n'est pas un frein pour la réussite artistique, ici être chef d'orchestre. Cependant, elle aide tout simplement les artistes à aller de l'avant plus facilement.

Interview n° 2 : Dominique Bianchi évoque que les femmes ne sont pas assez représentées dans les festivals.

II. B.3. Les actions proposées afin de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes

Chacun propose une solution différente. Dans l'interview 4, Solange Baron explique qu'il faut parler des inégalités existantes, notamment la question d'écart de salaire, où elle propose une loi pour annuler les différences de salaires.

Interview n°4 : Solange Baron explique qu'au niveau politique, elle n'y connaît absolument rien. Même si les temps ont changé, il reste tout de même d'énormes progrès à faire, comme informer les personnes, se montrer, ... Concernant les différences de salaire, une loi suffirait à annuler tout ceci.

Dans l'interview 2 et 5, elles souhaiteraient avoir plus d'actions et surtout de sensibiliser le public en mettant en place des conférences.

Interview n°5 : Catherine Lecoq mentionne que comme Ecllosion¹³, il faut continuer à sensibiliser, à en parler en mettant en place des conférences sur les questions inégalitaires entre les hommes et les femmes dans la Culture et particulièrement dans le spectacle vivant.

Interview n°2 : Dominique Bianchi nous rapporte qu'il est essentiel d'avoir plus d'actions et de sensibiliser le public, afin de se rendre compte de la non égalité existante. Pour Dominique, la sensibilisation reste une démarche importante afin de modifier les choses. Une réunion a été faite pour l'évènement « le vivre ensemble » où elle a pu constater que les termes masculins étaient beaucoup présents que les termes féminins. Exemple, acteur et actrices....

Interview n°1 : Christine Cumbo s'insurge quant au fait que les financeurs pourraient exiger de la part des structures, de financer des événements culturels comme des festivals. Ces structures doivent montrer qu'elles peuvent mettre en place des actions pour réduire les inégalités

Christine Cumbo nous informe qu'il est obligatoire que certaines structures percevant de l'argent doivent participer à la lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes ;

Dans l'interview n°1 de Christine Cumbo, celle-ci évoque la troisième mesure qui permettrait de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes dans le spectacle vivant. Ce sont des partenaires financiers qui financeront des événements culturels, les festivals dans le sens des inégalités

Dans l'interview 1, elle explique que le fond social européen serait une bonne idée pour les structures. Le fond social européen est un levier financier de l'Union Européenne pour la promotion de l'emploi.

Interview n°3 : La solution proposée dans cette interview est de mettre plus d'hommes dans les métiers comme l'accueil, la billetterie au lieu de femmes qui sont souvent sollicités par ces travaux. Ensuite, Jean-François Fontaine souhaite proposer également de changer les mentalités afin de voir plus de femmes occuper des travaux « masculins » comme l'éclairage, le son,

De plus, il propose aussi de donner plus d'opportunités aux femmes, que les employeurs prennent plus de risques pour elles, notamment en les embauchant et de ne pas simplement privilégier les hommes et permettre aux femmes de montrer leurs compétences. Néanmoins, il existe beaucoup d'employeurs qui préfèrent choisir un homme qu'une femme.

Une autre solution a été proposée par Jean-François Fontaine, la mise en place de conférences pour parler, discuter des problèmes d'inégalités entre les hommes et les femmes et permettre de mettre en avant des ateliers comme des ateliers projets musical pour faire découvrir le domaine du spectacle vivant au public.

II. B.4. L'état, un soutien de lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes dans le spectacle vivant ?

La plupart des bénévoles et des artistes veulent une aide de la part de l'Etat, un soutien pour lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes mais également une aide pour l'association Ecllosion 13.

Dans l'interview 4, nous pouvons voir que Solange Baron souhaite particulièrement que l'on aide les femmes qui sont en congé maternité. Après ce congé, beaucoup de femmes doivent jongler entre vie professionnelle et vie personnelle. En effet, les jeunes mamans sont confrontées à un dilemme : elles doivent choisir entre élever leur enfant ou reprendre le travail.

Pour les mères, il s'agit d'un choix très difficile de choisir entre vie familiale et vie professionnelle. Aux Etats-Unis, les choix sont différents. En effet, une femme peut exercer à temps partiel et avoir des responsabilités importantes. En revanche, en France c'est plus difficile. Les femmes doivent choisir entre carrière et avoir des enfants. Dans le livre d'Isabelle Filliozat Anne-Marie : « *Maman je ne veux pas que tu travailles !* », l'auteur analyse et montre ce sentiment de culpabilité ressenti par les jeunes mères, comment concilier vie familiale à vie professionnelle. Dans son livre, elle propose des solutions renforcées par de nombreux témoignages qui permettent aux femmes, d'être une mère active et heureuse.

Interview n°4 : Solange Baron que : «Les mères ne sont pas bien prises en charge au niveau de leurs congés maternité et même la suite. Elles se retrouvent avec des enfants en bagages et

doivent courir partout. Le rôle de mère impose un rythme assez soutenu quant à l'éducation des enfants. De plus, le salaire ne suit pas forcément. Même en tant qu'intermittente avec différents emplois (musicienne, technicienne de son, ...), garder ce statut dans les premiers mois ou dans premières années est très délicat. Elle joue également de l'accordéon et ce n'est pas une situation stable. De plus, l'instrument pèse très lourd (au moins 100 kg). Elle n'en supporte plus le poids : « il est difficile de jouer et porter des charges lourdes ».

Dans l'interview 1 et 2, les personnes dénoncent les aides de la région PACA qui n'aident pas beaucoup les artistes féminins. Elles aimeraient plus de soutien de la part de la région, et du Ministère de la Culture pour les droits des femmes. Lorsque l'interview 1 a été réalisée, le nouveau gouvernement n'était pas encore nouveau, ce qui implique un ou une nouvelle ministre des droits des femmes...

Interview n° 2 : Dominique Bianchi nous apprend que « la région PACA, surtout la Direction Générales des Affaires Culturelles ne fait rien pour aider les structures culturelles ». On ressent de sa part un espoir concernant une aide de l'Etat qui pourraient les aider en ce qui concerne la Culture mais aussi, empêchant les diverses discriminations rencontrées par les femmes.

Interview n°1 : Christine Cumbo nous apprend que « l'égalité est le moins pris en compte dans les lignes budgétaires gouvernementales »

En effet, à part les aides publiques qu'Ecllosion 13 peut demander comme financement, les autres associations peuvent avoir d'autres financements. Elles peuvent faire une demande de dons ou de legs, qui peuvent s'avérer être source très efficace pour proposer de nouvelles activités. Les associations permettent une réduction d'impôt au donateur si l'association poursuit un but d'intérêt général. L'association va donc émettre des reçus fiscaux pour que le donateur obtienne une réduction d'impôt.

Autre financement qu'une association peut bénéficier : développer des activités économiques appelées activités lucratives. Il s'agit d'associations qui peuvent vendre des prestations de service ou des biens tels que des t-shirts, des billets pour un spectacle,

Un des financements que peut demander une association est le crowdfunding. Il s'agit d'un financement participatif qui est défini comme étant « un état de lieux des pratiques et des plateformes en France et à l'International »³⁴.

³⁴ Conférence sur le financement participatif qui a eu lieu à Arcade à Aix en Provence à la conférence.

Le crowdfunding est un levier qui permet au grand public de soutenir financièrement et collectivement une idée ou un projet.

Le mécénat et le sponsoring peuvent être également une aide de financement pour les associations. En effet, le mécénat est défini comme un « soutien matériel apporté sans contrepartie directe de la part du bénéficiaire, à une œuvre ou à une personne pour l'exercice d'activités présentant un intérêt général ». ³⁵

Le sponsoring est différent du mécénat, il se définit lui par contre comme « un soutien matériel apporté à une manifestation, à une personne, à un produit ou à une organisation en vue d'en retirer un bénéfice direct »³⁶

Ici on tient à mieux à privilégier les partenaires privés, aller à la rencontre des fondations, trouver d'autres moyens de soutien. Comme précédemment cité, beaucoup d'associations cherchent à se rapprocher d'autres financements, que des aides publiques, des collectivités. Dans l'interview 3, Jean-François Fontaine souhaite solliciter les entreprises privées et les institutions.

Interview n°3 : Jean-François Fontaine évoque le fait de solliciter les entreprises, fondations, ... privées qui pourraient être une bonne idée pour les artistes afin qu'ils puissent élargir leur réseaux. Le but étant d'aller voir des institutions telles que l'institution de la maison de l'empereur, par exemple ;

Depuis qu'a été mis en place un ministre afin de gérer les Familles, l'Enfance et des Droits des femmes, beaucoup d'associations qui luttent contre les inégalités entre les hommes et les femmes, souhaitent avoir un Ministère des Droits des Femmes et non un ministère qui s'occupe de trois domaines en même temps : Famille, Enfance et droit des femmes.

Interview n°5 : Catherine Lecoq, confirme ce qui a été précédemment évoqué : « elle espère avoir un Ministre des droits des femmes en 2017 ».

Les résultats nous indiquent que beaucoup de personnes restent encore insatisfaites par rapport à la question d'égalité entre les hommes et les femmes Bien que les inégalités et les difficultés rencontrées par les personnes du spectacle vivant, elles continuent leurs combats et souhaitent impérativement être entendue sur le problème de ces inégalités

³⁵ Définitions donné en cours de Culture par Monsieur Arezki

³⁶ Définitions donné en cours de Culture par Monsieur Arezki

II. C. Préconisation managériales : réduire les inégalités entre les hommes et les femmes dans le spectacle vivant

Au vu des résultats que nous avons obtenus, il nous semble pertinent de proposer des solutions concernant la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes dans le spectacle vivant.

Les associations peuvent être acteur majeur de sensibilisation pour l'égalité entre les hommes et les femmes, que ce soit dans la Culture ou dans d'autres professions, comme s'interroger sur l'élaboration du Laboratoire de l'égalité.

Ils ont notamment proposé une série de mesures permettant d'instaurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce pacte d'égalité a été construit autour de quatre enjeux comme : la parité, l'accès aux femmes aux responsabilités, l'égalité salariale et enfin, la lutte contre la précarité.

Dans l'enjeu de la parité et l'accès des femmes aux responsabilités, que ce soit en politique, dans les entreprises, la fonction publique et les associations, elles accèdent de façon minoritaire aux postes de responsabilités, de décision et de pouvoir.

La première solution qu'une association peut faire est de diffuser des chiffres statistiques alarmants, généralement sur la place des femmes dans la Culture afin de susciter une prise de conscience de la réalité du problème. Elles peuvent par exemple distribuer des tracts, rendre visible le constat et alerter sur l'égalité des chances dans le secteur culturel, à chaque occasion possible, auprès de tous les acteurs du secteur culturel pour rattraper le décalage entre les hommes et les femmes, où les femmes sont très peu représentées et peu soutenues.

Les pouvoirs publics sont interpellés afin d'établir les actions concrètes à mettre en place pour instaurer dans le spectacle vivant et la Culture, cette égalité entre les hommes et les femmes inscrite dans la Constitution et la Loi.

En mettant des actions concrètes à destination du public, c'est-à-dire en organisant des conférences, des débats, des ateliers, des rencontres, des temps de partage sur le sujet sensible de l'égalité entre les hommes et les femmes, dans des lieux culturels ou auprès d'entreprises de toutes sortes pour éveiller les consciences et rendre publics les chiffres alarmants.

Ensuite, l'association peut également soutenir des projets artistiques féminins comme le fait Ecllosion 13, qui a mis en place des ateliers de sensibilisation et de création avec le public,

en particulier avec les personnes qui sont les plus éloignées de la création artistique et des scènes de spectacle.

L'association Écllosion 13 a organisé des ateliers nommés « Empowerment » pour les femmes. Ce projet avait pour finalité d'amener les femmes de tout âge, toutes origines sociales et culturelles à prendre conscience de la pratique artistique, accessible à toutes et qui peut être un vecteur d'expression de soi, de positionnement personnel et d'inclusion sociale.

Ces actions s'adressent aux femmes afin de tenter de corriger les difficultés évidentes et reconnues des femmes, en particulier de celles vivant dans les quartiers dits défavorisés, à savoir avec une reconnaissance de leurs qualités et compétences et à accéder aux champs sociaux et économiques de la société.

Une association peut également inciter les organisateurs de spectacle à programmer plus de femmes artistes sur leurs lieux ou leurs festivals, Pour cela, en mettant en place un annuaire qui permettrait, d'une part, aux organisateurs de spectacle de pouvoir visiter les profils des artistes mais également des techniciennes de son et, d'autre part pour les femmes d'être visibles et reconnues pour le spectacle vivant. Développer cet outil « annuaire », permettrait aux artistes d'être reconnus plus facilement par les organisateurs de spectacle

La conception de cet annuaire artistique peut paraître un fastidieux mais il permettra de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes dans le spectacle vivant, lorsqu'ils seront contactés par les organisateurs de spectacles Cela devrait permettre de soutenir l'égalité des chances inscrite dans la législation.

De plus, l'utilisation de réseaux sociaux par Écllosion 13, peut s'avérer utile afin de sensibiliser les personnes au spectacle du vivant et d'évoquer cette problématique que sont les inégalités des hommes et des femmes dans le spectacle vivant. Cela permettra également à l'association d'affirmer ses engagements.

Concernant l'égalité salariale, une quelconque association peut obliger les structures culturelles, quel que soit leur domaine d'activité artistique, à proposer un emploi à temps complet aux personnes à temps partiel, ce après six mois de travail sauf aux cas particuliers.

L'association peut également demander à ce que les financements européens, le Fond Social Européen, de concourir aux objectifs d'égalité dans l'emploi, la parité entre les hommes et les femmes dans les entreprises.

Une association peut également inciter l'Etat à créer un ministère de l'égalité des femmes et des hommes, de lancer un plan global pour leur égalité en France. Pour cela, il est essentiel de créer un centre de ressources nationales pour produire des statistiques et des analyses, promouvoir le label d'égalité auprès des entreprises, des collectivités, des administrations de développement à l'échelle Européenne.

De plus une association peut inciter le conseil des communes et des régions, afin de promouvoir la charte d'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale. Cela permettra notamment de réduire les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes :

Conclusion

Tout au long de cette étude, nous avons traité la question d'égalité entre les hommes et les femmes dans le spectacle vivant. La question traitée était de savoir dans quelles mesures, une association peut-elle réduire ces inégalités.

Pour résoudre cette problématique, il a été déterminé, dans un premier temps, quels peuvent être les facteurs d'inégalités entre les hommes et les femmes de manière générales mais aussi dans le spectacle vivant. Pour cela, il a été identifié le problème le plus susceptible d'avoir un impact pour la vie professionnelle des artistes

Le but a été de proposer des alternatives afin de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes mais aussi de rendre les artistes féminines plus visibles dans le champ culturel.

Pour arriver à cette conclusion, nous avons procédé à une étude qualitative. Pour ce faire, notre panel était composé de deux types de personnes. Des entretiens d'au moins d'une demie heure ont été effectués aux bénévoles de l'association et aux artistes.

Pour les bénévoles, nous voulions connaître leurs difficultés, notamment dans l'association, ainsi que de connaître leurs avis sur les inégalités entre les hommes et les femmes dans le spectacle vivant, et enfin les mesures que l'association pouvait proposer pour lutter contre ces inégalités, et enfin savoir s'ils veulent plus de soutien de la part de l'Etat.

Concernant les artistes, nous avons la curiosité de connaître leurs avis sur les inégalités entre les hommes et les femmes dans le spectacle vivant, les difficultés qu'elles peuvent

rencontrer dans leur carrière professionnelle, leurs avis également sur les inégalités entre les hommes et les femmes, les solutions proposées pour pallier ce problème inégalitaire, et enfin sur l'état.

De notre travail, il en ressort les principaux facteurs qui peuvent avoir un impact pour la carrière des femmes et la maternité, notamment comme concilier la vie familiale à la vie professionnelle. Il s'agit d'un problème majeur pour les femmes. Pour Ecllosion 13, la difficulté rencontrée est un manque de moyens financier. Comme nous l'avons évoqué, cette association manque de moyen, ce qui entraîne leurs problèmes financiers. Pour les artistes, il s'agit plutôt d'harcèlement sexuel, sexisme, machiste, ...

Que ce soit les bénévoles tous confondus de l'association ou les femmes artistes, ces personnes aimeraient avoir plus de soutien de l'Etat, des collectivités, mais surtout d'un ministre des droits des femmes.

Enfin, cette étude a été parsemée de certains obstacles, comme nous l'avons précisé auparavant. Certains entretiens auraient été meilleurs s'ils avaient été réalisés sous forme d'entretien et non par téléphone.

Pour répondre de manière succincte à notre problématique, nous allons retenir qu'une association peut apporter beaucoup de choses pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes. En effet, elles peuvent être un acteur majeur pour lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes et donner plus de visibilité et de soutien, notamment aux femmes artistes et techniciennes de son. Par ailleurs, Ecllosion 13 met en place des conférences, des débats, des ateliers, autour de ces inégalités afin d'améliorer les conditions de vie des femmes artistes.

L'association peut également inciter les pouvoirs publics pour apporter un soutien à la cause égalitaire entre les hommes et les femmes. Cependant, l'Etat n'apporte pas vraiment d'aide -pour l'instant-, pour cette lutte contre les inégalités, cela engendre un non solution face au problème.

Durant le mandat de François Hollande, la ministre de l'époque des droits des femmes, Najat Vallaud Belkacem avait proposé, une aide pour les femmes afin qu'elles puissent progresser dans leurs carrières en mettant en place une application nommée « *Leadership pour elles* ». L'utilisation cette application était de prodiguer de nombreux conseils pour les femmes dans leurs carrières. La ministre avait pour objectif de lutter contre les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes. Cependant, certaines femmes dénoncent que ce n'est pas assez efficace pour traiter les inégalités de salaire.

A présent, nous allons nous interroger sur l'avenir des femmes artistes dans la Culture ou de manière générale. Les problématiques liées à ces métiers font suite des problèmes inégalitaires entre les hommes et les femmes. La solution serait donc d'améliorer les conditions des droits des femmes dans l'avenir.

Bibliographie

ALTERNATIVES ECONOMIQUES (2013), Femmes-hommes l'égalité en action, Edition Hubertine, p128.

ARMELLE LEBRAS Chopard (2001-2002), « La politique d'égalité des chances femmes/hommes dans l'enseignement supérieur au ministère de l'éducation nationale.

AUPHIN Sandrine (2010), l'Etat et les droits des femmes, Edition presses, universitaires de rennes, p 134.

BOZIO Antoine et al (2014), « Réduire les inégalités de salaire entre femmes et hommes », Note de Conseil d'analyse économique 2014/7 (n°17), p 1-12.

CAHUC Pierre (2001), « Pourquoi y a-t-il des différences de salaires ? », Reflets et perspectives de la vie économique 2001/1 (Tome XL), p13-24.

CURRAIZE Yves, HUGOUNEQ Réjane (2004), « Inégalités de salaires entre femmes et hommes et discrimination », Revue de l'OFCE 2004/3 (n°90), p194-224.

DAUPHIN Sandrine et SENAC REJANE (2012), Femmes- Hommes penser l'égalité, la Documentation française, p 198.

DUFLO Esther(2006), « La femme et le plafond de verre », libération.

E. KOWAL Fanny (2014), Etre une chance ! Edition l'Harmattan 116.

GONTHIER MAURIN Brigitte (2013), « La place des femmes dans l'art et la culture le temps est venu de passer aux actes », rapport d'information n°704 au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

H/F- BRETAGNE 2014-2015), Etude portant sur la présence des femmes dans la programmation et les organigrammes de 77 structures de diffusion bretonnes, p68.

HALPEN Catherine (2008), « Le corps sous contrôle », Sciences humaines, libération

HAVET Nathalie, SOFER Catherine (2012), « Les nouvelles théories économiques de la discrimination, travail genre et sociétés », 2012/1 (n°7), p 83-115.

INSEE (2008), « Regard sur la parité », la documentation française.

LAUFER Jacqueline (2013), Entre égalité et inégalité : les droits dans la sphère professionnelle, l'année sociologique vol 53, p 173.

LEBRAS CHOPARD Armelle (2008), La politique d'égalité des chances femmes/hommes dans l'enseignement supérieur au ministère de l'Education Nationale et cantonales.

MARUANI M (2000), Travail et emplois des femmes, Paris, collection repères, la découverte.

MARUANI M (2000), Enquête sur les forces de travail, Eurostat, p20.

MARCHAND O (2010), 50 ans de mutations de l'emploi, INSEE première n°1312.

MEDIA D (2008), Le temps des femmes pour un nouveau partage des rôles, Paris, collection Essais, Edition Flammarion.

MEURS Dominique et al (2010), « Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes », Revue de l'OFCE (n°114), p 113-133.

MEURS Dominique, PONTHEUX Sophie (2000), « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaires entre hommes et femmes », In Economie et statistique, n°337-338, p 135-158.

MILEWSKI Françoise (2007), « Combattre les inégalités entre les femmes et les hommes », Revue de l'OFCE, p18.

OBSERVATOIRE (2012), rapport de l'égalité entre femmes et hommes dont la culture et la communication, ministre de la Culture et de la communication.

OBSERVATOIRE DES INEGALITES (2000), l'état des inégalités en France, Données et analyses, Edition Belin, p 81.

OBSERVATOIRE Métiers du spectacle vivant (2013), Hommes et femmes dans le spectacle vivant Regard sur la parité et l'emploi, AFDAS, p 4.

OBSERVATOIRE de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication (2017), Ministres de la Culture et de la Communication, Département des études, de la prospective et des statistiques, p52.

OCDE (2012), Inégalité hommes-femmes il est temps d'agir, Editions OCDE, p370.

QUEMIN Alain, VILLA BOAS Glauca(2016), « Art et société » : Recherches récentes et regards croisés, Brésil/France, Open Edition Press.

RAPPORT de H/F Bretagne, étude réalisée par Marion Indo de Septembre à Novembre 2014.

REINE PRATT (2005), Mission pour l'égalité et contre les exclusions, Rapport d'étape n°2, « Arts du spectacle », p98.

REINE PRATT (2009), Mission pour l'égalité de l'interdit à l'empêchement, Rapport d'étape n°2, p98.

SACD (2012-2017), Où sont les femmes? Toujours pas là ! p 6.

SYNDEAC (2017), Egalité Femmes-Hommes dans le spectacle vivant : Quel engagement de la part de l'état ? p3.

SYNDEAC (2016), Egalité Femmes-Hommes dans le spectacle vivant : et maintenant ? p3.

TCHERNONOG Viviane et VERCAMER Jean pierre (2012), Les associations entre mutations et crise économique Etat des difficultés, Deloitte, p30

Site internet :

www.actiondesfemmes.fr

www.celsalab.fr Article sur art contemporain « Où sont les femmes ? »

www.encyclopedia-universalis.fr

www.inegalites.fr sur les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes : états des lieux

Table des matières

Remerciements.....	1
Introduction.....	3
I. Entre égalité et inégalité.....	5
I A Les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail.....	6
I A1 Inégalité et discrimination.....	7
I A2 « Le plafond de verre » principal cause pour la carrière des femmes.....	11
I B Les inégalités dans le secteur culturel, notamment dans le spectacle vivant.....	13
I B1 La place des femmes dans le spectacle vivant.....	14
I B2 Les femmes et l'art contemporain.....	18
II. Mise en lumière ou pas ?.....	20
II A Méthodologie.....	23
II A1 Présentation du cas : étude sur les inégalités H/F dans le spectacle vivant.....	24
II A2 Nos guides d'entretiens et leurs structures.....	26
II A3 Les difficultés rencontrées.....	27
II B Interprétation des résultats.....	27
II B1 Les difficultés rencontrées.....	28
II B2 Les inégalités H/F dans le spectacle vivant.....	32
II B3 Les actions proposées pour réduire les inégalités H/F.....	34
II B4 L'Etat un soutien nécessaire ou pas ?.....	35
II C Préconisation managériales : Réduire les inégalités H/F dans le spectacle vivant.....	38
Conclusion.....	40
Bibliographie.....	43
Table des matières.....	46
Annexes.....	48

Table des annexes

Annexe 1 : Guide d'entretien avec les bénévoles/salariés de l'association

Annexe 2 : Guide d'entretien avec les artistes

Annexes

Annexe 1 : Guide d'entretien des membres bénévoles et des salariées qui forment l'équipe en action d'Eclosion 13

Je me présente Christelle PANTOJA, je suis étudiante à l'Institut de Management Public Gouvernance territoriale d'Aix-en-Provence. Je réalise cet entretien dans le cadre de ma licence d'Administration Publique. Mon projet est de travailler dans des organisations de spectacles.

Pour cela, j'ai fait un stage à Eclosion 13 qui lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes et soutient les projets d'artistes féminins dans le spectacle vivant afin de comprendre en profondeur le phénomène du problème des inégalités entre les hommes et les femmes dans le spectacle vivant dont il est question mais essayer de trouver des solutions pour pallier ce problème

Connaissant l'existence du problème des inégalités entre les hommes et les femmes dans le monde du travail, j'ai trouvé intéressant de faire un mémoire sur ces inégalités

Face à ce constat, des associations se sont engagées à défendre l'égalité des hommes et des femmes dans la Culture afin de susciter une prise de conscience de la réalité du problème puis en interpellant les pouvoirs publics sur les actions concrètes à mettre en place pour instaurer dans le spectacle vivant et la culture. Cette égalité des hommes et des femmes est inscrite dans la Constitution et la loi.

Cet entretien va durer environ une demie- heure et vos propos seront totalement anonymes, ne seront en aucun cas transmis à d'autres structures culturelles. Me permettez-vous de vous enregistrer ? Cela facilitera le traitement des données et mon écoute

Tout ce qui sera dit lors de l'entretien restera anonyme et ne sera divulgué à qui que ce soit.

Avant de commencer, avez-vous des questions ?

1. Quel est votre parcours ?

Relance : Quel est votre profession ?

2. Décrivez-vous-en quelques lignes votre engagement auprès des femmes ?

3. Quel impact a votre action sur l'amélioration des conditions de vie des femmes dans l'association ?
4. Que voulez-vous améliorer dans votre association ?
5. Pensez que votre action peut aider des artistes féminins ?
6. Pourquoi votre action est-elle différente par rapport aux autres associations ?

Relance : Qu'est-ce qui différencie votre action de celles des autres associations ?

7. Quelles sont les perspectives de développement pour l'association ?
8. Quelles ont les difficultés rencontrées dans l'association ?
9. D'après vous, comment une association peut-elle réduire les inégalités H/F dans le spectacle vivant ?
10. Quelles peuvent être les inégalités H/F dans le spectacle vivant ?
11. Quelles mesures/actions pourrait-on mettre en place afin de réduire les inégalités H/F dans le spectacle vivant ?
12. Aimerez-vous avoir plus de soutien de la part de l'Etat pour lutter contre les inégalités H/F dans le spectacle vivant ?
13. Que pourriez-vous ajouter à tout cela ? Quelque chose d'autre vous vient-il en tête ?

Annexes 2 : Guide d'entretien des femmes artistes

Je me présente Christelle PANTOJA, je suis étudiante à l'Institut de Management Public Gouvernance territoriale d'Aix-en-Provence. Je réalise cet entretien dans le cadre de ma licence d'Administration Publique. Mon projet est de travailler dans des organisations de spectacles.

Pour cela, j'ai fait un stage à Ecllosion 13 qui lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes et soutient les projets d'artistes féminins dans le spectacle vivant afin de comprendre en profondeur le phénomène du problème des inégalités entre les hommes et les femmes dans le spectacle vivant dont il est question mais essayer de trouver des solutions pour pallier ce problème

Connaissant l'existence du problème des inégalités entre les hommes et les femmes dans le monde du travail, j'ai trouvé intéressant de faire un mémoire sur ces inégalités

Face à ce constat, des associations se sont engagées à défendre l'égalité des hommes et des femmes dans la Culture afin de susciter une prise de conscience de la réalité du problème puis en interpellant les pouvoirs publics sur les actions concrètes à mettre en place pour instaurer dans le spectacle vivant et la culture. Cette égalité des hommes et des femmes est inscrite dans la Constitution et la loi.

Cet entretien va durer environ une demie-heure et vos propos seront totalement anonymes, ne seront en aucun cas transmis à d'autres structures culturelles. Me permettez-vous de vous enregistrer ? Cela facilitera le traitement des données et mon écoute

Tout ce qui sera dit lors de l'entretien restera anonyme et ne sera divulgué à qui que ce soit.

Avant de commencer, avez-vous des questions ?

1. Quel est votre profession ?
2. Selon vous pour quelles raisons existe-t-il des inégalités d'accès aux postes de direction pour les femmes dans les institutions culturelles ?
3. Trouvez-vous normal que les femmes gagnent moins de revenus que les hommes dans le secteur ?
4. Quels peuvent être les problèmes que peuvent rencontrer les femmes artistes et techniciennes dans le spectacle vivant ?

5. Pensez-vous que la maternité soit un frein pour l'évolution de carrières d'artiste ?
Qu'en pensez-vous ?
6. Avez rencontré des préjugés sexistes dans des festivals ou autres organisations de spectacle ? Pourquoi ?
7. Quelles peuvent être les inégalités H/F dans le spectacle vivant ?
8. Quelles mesures pourrait-on mettre en place pour réduire les inégalités H/F dans le spectacle vivant ?
9. Aimerez-vous avoir plus de soutien de la part de l'état pour lutter contre les inégalités H/F dans le spectacle vivant ?
10. Désirez-vous travailler avec d'autres associations qui luttent contre les inégalités H/F tout en proposant des spectacles féminins ?
11. Comment envisagez-vous votre avenir professionnel ?
12. Que pourriez-vous ajouter à tout cela ? Quelque chose d'autre vous vient-il en tête ?