

— LÂCHER DE TOILE —

LES ASSISES DES FEMMES DE LA MUSIQUE ET DU SPECTACLE

TRANSFORMER LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES... PAS SEULEMENT LES CONVICTIONS !

LE PRODISS PLACE DEPUIS TOUJOURS LA DIVERSITÉ AU CŒUR DE SES VALEURS, ET VEILLE À EN FAIRE UNE RÉALITÉ : DIVERSITÉ DES ENTREPRISES MEMBRES, DIVERSITÉ DE CRÉATION ET DE PROJETS ARTISTIQUES, DIVERSITÉ DES MÉTIERS, DIVERSITÉ DES PERSONNES.

Diversité mon amour... Égalité pas toujours !

Pour autant, la diversité n'est pas toujours synonyme d'égalité, et en ce qui concerne les femmes du secteur de la musique, elle semble loin d'être acquise, voire envisagée... Et pourtant, qu'elles soient artistes, entrepreneuses, porteuses de projets ou dirigeantes, on ne compte plus les noms de ces femmes qui soufflent un véritable vent de renouveau dans l'univers de la musique et du spectacle. Ce dernier en est-il pour autant devenu plus féminin ?

« Au rythme actuel, il faudrait attendre 150 ans pour que nos filles et nos petites-filles puissent atteindre l'égalité en termes de salaires »

Fanny Guinochet, journaliste et modératrice des assises.

On constate que les femmes sont sous-représentées dans les effectifs et la masse salariale du secteur. Chez les intermittentes, les femmes sont beaucoup moins nombreuses que les hommes avec 34 % d'artistes femmes et 27 % de techniciennes. Chez les



1

permanentes, la différence de rémunération est frappante avec un salaire inférieur de 21 % et des inégalités qui persistent, et ce, quel que soit leur âge ou leur niveau de responsabilité, quand elles ne disparaissent pas tout simplement du marché du travail après 30 ans...

Ces constats, et la volonté d'agir ont amené 13 organisations¹, dont le PRODISS, à se rassembler autour d'un acte fondateur : les premières Assises des femmes de la musique et du spectacle, le 19 juin 2019. Sous le parrainage du ministère de la Culture, cet acte 1 est une démarche d'engagement sur le long terme pour enfin changer la donne !

« L'État doit prendre sa part pour instaurer l'égalité et l'inscrire dans les faits, et pas seulement dans des discours pétris de bonnes intentions, mais finalement très inopérants »

Agnès Saal, haut fonctionnaire à l'égalité, à la diversité et à la prévention des discriminations, auprès du secrétaire général du ministère de la Culture.

Élargir l'horizon des femmes de la musique et du spectacle, encourager leur leadership, insuffler une véritable dynamique de soutien pour les entrepreneuses et les porteuses de projets, et instaurer, à long terme une parité dans le secteur, tels sont les principes fondateurs de cette action.

S'engager avec des pistes d'action concrètes

Avec plus d'une centaine de participantes et participants, la première journée des assises a permis de tracer des pistes d'action concrètes, grâce au soutien d'Agnès Saal, haut fonctionnaire à l'égalité, à la diversité et à la prévention des discriminations, auprès du secrétaire général du ministère de la Culture et à l'accompagnement de Altidem, cabinet de conseil en diversité et égalité professionnelle.

ENSEMBLE, NOUS AVONS AVANCÉ SUR DES PISTES

- 1 | Formation :** Sensibilisation autour des métiers auprès des jeunes avec un tour de France des collèges et lycées - Améliorer les axes de communication de l'Afdas - Faire évoluer la position des dirigeants
- 2 | Entrepreneuriat :** Proposer d'inclure des modules sur l'entrepreneuriat dans les formations en portant une note à l'attention des écoles culturelles - Réaliser un glossaire du vocabulaire de nos métiers en intégrant la féminisation des termes
- 3 | Mentorat :** Réfléchir à un centre de ressources regroupant les informations pour lancer son programme de mentorat - Développer des actions de mentorat avec les structures de la filière musicale

1 — Le groupe Audiens, l'Adami (Société civile pour l'administration des droits des artistes et musiciens interprètes), l'Afdas (Opérateur de compétences), le CNV (Centre national des variétés), la CSDEM (Chambre syndicale de l'édition musicale), la fédération Scènes (Syndicat national du théâtre privé), la GAM (Guilde des artistes de la musique), le PRODISS (Syndicat national du spectacle musical et de variété), la Sacem (Société des auteurs, compositeurs et éditeurs de la musique), la SCPP (Société civile des producteurs phonographiques), le SNEP (Syndicat national de l'édition phonographique), la SPFF (Société civile des producteurs de phonogrammes en France) et l'UPFI (Union des producteurs phonographiques français indépendants).



Focus sur les intermittentes

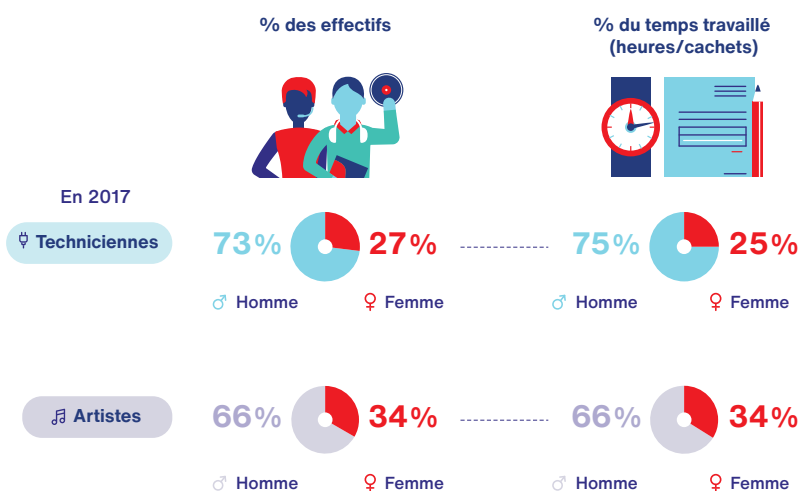
— La place des femmes dans la musique et le spectacle —

CE PREMIER BILAN* FAIT ÉTAT DE LA PLACE DES FEMMES INTERMITTENTES, AU SEIN DES ENTREPRISES DU SECTEUR DE LA MUSIQUE ET DU SPECTACLE VIVANT PRIVÉ.

— LES INTERMITTENTES —

Des intermittentes fortement **sous-représentées**, particulièrement les techniciennes

Des intermittentes qui sont également **moins bien rémunérées**



Le salaire d'une femme exerçant un métier de...



... **technicienne** est en moyenne **inférieur de 6 %** à celui d'un homme



... **artiste** est en moyenne **inférieur de 9 %** à celui d'un homme

Un constat : les inégalités entre les femmes et les hommes du secteur ont des causes nombreuses

Les rapports de domination de genres, le poids de l'histoire, les discriminations directes et indirectes, les représentations sociales, la socialisation, l'organisation du travail en France, les pratiques musicales de loisirs, les méthodes de sélection des écoles, les mécanismes d'autocensure des femmes, le manque de modèle d'identification positive, etc., autant de facteurs qui viennent aussi bien de l'organisation de la société en France (et dans le monde) que des spécificités de la filière.



Quand la méthode est plus qu'un discours, mais un moyen incontournable pour instaurer la parité

POUR ÊTRE EFFICACE, L'ACTION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DOIT PASSER PAR PLUSIEURS ÉTAPES :

- 1 | Établir et partager un état des lieux
- 2 | Se fixer des objectifs réalistes dans sa zone de « choix »
- 3 | Agir sur l'ensemble des causes d'inégalités sans moraliser ou accuser
- 4 | Transformer les pratiques professionnelles (et pas seulement les convictions)
- 5 | Augmenter la connaissance et l'expertise sur le sujet au moyen de la formation, de l'observation ou de la recherche
- 6 | Communiquer son engagement de manière large
- 7 | Évaluer les résultats de manière régulière



3



4 5



6

Formation, mentorat, accompagnement économique : trois champs d'action prioritaires

Sans épuiser l'ensemble des sujets, ces thématiques ont été retenues comme axes prioritaires d'action.

FORMATION : UN OUTIL POUR LE RENFORCEMENT DU LEADERSHIP FÉMININ

La formation des décideurs et décideuses est un moyen indispensable pour faire évoluer les pratiques. À côté d'une meilleure communication au sein des écoles pour agir en amont sur l'orientation des filles, l'évolution, l'enrichissement et le renforcement de la formation continue sont des leviers puissants.

La liste des cibles à adresser en priorité, et/ou sur le long terme est large et variée :

1 | Les employeurs, dirigeants et recruteurs (qui sont parfois les mêmes personnes dans les TPE-PME qui représentent 91 % du secteur), en s'appuyant notamment sur les prestations d'appui-conseil RH et d'appui-conseil RSE, notamment aux TPE-PME proposées dans le cadre de l'EDEC Culture, Création et Communication, initié par l'Afdas en octobre 2018.

2 | Les femmes, dans leur trajectoire d'artistes, de salariées ou d'entrepreneuses. Pour les intermittentes, les formations techniques ou métiers doivent être particulièrement considérées car essentiellement suivies par des hommes. Les formations leur permettant de mieux appréhender la gestion de leurs carrières, comme le retour à l'emploi après la maternité, doivent également devenir une priorité et être facilitées.

3 | Les étudiants et les jeunes, du secondaire au postbac. Les modules de sensibilisation au sujet de l'égalité femme-homme doivent devenir des passages obligatoires. Et pour déconstruire les stéréotypes, rien de mieux que la preuve par l'exemple : les représentations féminines doivent aller à la rencontre de plus jeunes pour leur montrer que toutes les voies sont possibles et devenir source d'inspiration !

4 | Les dirigeants et les enseignants des grandes écoles, des écoles d'art et des conservatoires doivent enfin être parmi les premiers à être sensibilisés et formés au sujet de l'égalité. Dans un secteur essentiellement constitué de petites structures, la gratuité de la formation n'est pas un axe suffisant d'engagement. La force publique doit donc s'impliquer et, au-delà du rappel des réglementations et des obligations, inciter les entreprises afin qu'elles soient plus enclines à s'engager dans des plans de formations.

La conformité ne doit cependant pas être la seule porte d'entrée : la question de la performance d'entreprise est ainsi un argument de poids à valoriser

- ① Malika Séguineau, directrice générale du PRODISS
- ② Vue d'ensemble de l'auditorium durant la restitution
- ③ Agnès Saal, haut fonctionnaire à l'égalité, à la diversité et à la prévention des discriminations, auprès du secrétaire général du ministère de la Culture
- ④ Ariane Raynaud, directrice de Big Drama
- ⑤ Une participante en train de consulter le bilan chiffré
- ⑥ Fanny Guinochet et Antoine Pecqueur, les journalistes modérateurs des assises
- ⑦ L'ensemble des participantes et des participants aux groupes de travail des assises
- ⑧ Participantes et participants à l'événement
- ⑨ Cécile Denis, directrice de la communication à l'Afdas



7



8



9



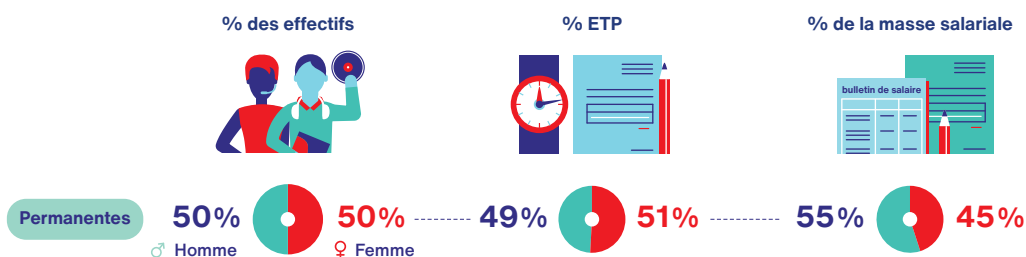
Focus sur l'emploi permanent des femmes

— La place des femmes dans la musique et le spectacle —

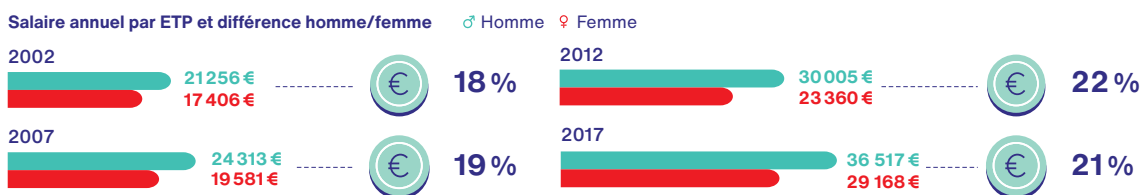
CE PREMIER BILAN* FAIT ÉTAT DE LA PLACE DES FEMMES PERMANENTES, AU SEIN DES ENTREPRISES DU SECTEUR DE LA MUSIQUE ET DU SPECTACLE VIVANT PRIVÉ.

— LES PERMANENTES —

Les permanentes sont aussi nombreuses et travaillent autant que les permanents, mais pour une **rémunération moindre**



Le salaire d'une permanente est en moyenne **inférieur de 21 % à celui d'un homme**



LE MENTORAT, UN RENFORCEMENT DE LA CAPACITÉ D'AGIR DES FEMMES

Les femmes ne manquent pas de talent pour occuper l'ensemble des fonctions de la musique et du spectacle. Alors que les hommes développent implicitement des pratiques sociales d'entraide et de cooptation, les femmes doivent pouvoir également développer un réseau pour se rendre visibles et voir leurs compétences plus facilement reconnues.

Le mentorat est une réponse, parmi d'autres, pour contribuer à une meilleure insertion professionnelle des femmes. Il se définit comme une relation interpersonnelle de soutien, d'aide, d'échange et d'apprentissage dans laquelle une personne d'expérience, le mentor, offre sa sagesse acquise

et son expertise, dans le but de contribuer au développement d'une autre personne, le mentoré, qui a des compétences à acquérir et des objectifs à atteindre.



Le succès du mentorat au féminin tient essentiellement aux recrutements des mentors et des mentorées

Pour les mentors, l'approche doit être directe, pour expliquer ce qu'elles ou ils peuvent apporter, les convaincre de leur légitimité et les rassurer sur le temps nécessaire.

Pour les mentorées, il s'agit d'être informées et claires sur ses objectifs. Tout tient ensuite à la qualité des associations, qui se font aujourd'hui essentiellement au cas par cas, sur la connaissance des particularismes des mentors et des mentorées. Un passage à

l'échelle nécessiterait sans doute l'intervention d'une intelligence artificielle, sans toutefois négliger l'importance du facteur humain pour mettre en avant la valeur de la transmission.

Le mentorat peut toutefois poser question : accepter que les mentorées quittent leur poste à la fin du programme est aussi un indice de succès ! Il faut également assumer, en particulier pour les artistes, d'ouvrir ses bonnes pratiques quand la concurrence est féroce.

Un appel clair a été lancé à l'Afdas : le mentorat permet somme toute la montée en compétences de chacun, et pourrait à ce titre être un élément à part entière de sa mission, permettant ainsi de sortir de systèmes encore trop restreints et parfois payants, toute en concernant une large part du secteur culturel.

