

**FONDATION MARCEL HICTER
POUR LA DEMOCRATIE CULTURELLE ASBL**

**CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES
DANS LE SECTEUR CULTUREL : UN TRAVAIL DE LONGUE
HALEINE**

une analyse de François Xavier Lefebvre

**SEPTEMBRE
2008**

CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES DANS LE SECTEUR CULTUREL :

UN TRAVAIL DE LONGUE HALEINE

Par François Xavier Lefebvre, Fondation Hicter

COURANT 2007, LA FONDATION A LANCÉ, AVEC LE SOUTIEN DU PROGRAMME FONDS SOCIAL EUROPÉEN ET DE LA COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE (COCOF), LE PROJET ARTÉMIS : REGARD SUR L'ACCÈS DES FEMMES À DES POSTES DE DÉCISION DANS LE SECTEUR CULTUREL EN COMMUNAUTÉ FRANÇAISE. ARTÉMIS FUT MIS EN ŒUVRE À TRAVERS UN PARTENARIAT AVEC LE CENTRE CULTUREL DE WATERMAEL-BOITSFORT LA VÉNERIE ET LE CESEP. IL A BÉNÉFICIÉ DE L'EXPERTISE DE FLORA ASBL — AXE GENDER CONSULTING&TRAINING¹.

UNE ÉTUDE, DISPONIBLE SUR LE SITE DE LA FONDATION HICTER², RETRACE L'ENSEMBLE DE LA DÉMARCHE MISE EN PLACE POUR LA RÉALISATION DE CE PROJET, SES RÉSULTATS ET SES CONCLUSIONS. CES CONCLUSIONS ONT PERMIS D'IDENTIFIER DIFFÉRENTES PISTES QUI DEVRAIENT TROUVER UN PROLONGEMENT AFIN DE POSER LES BASES D'UNE POLITIQUE GENRE DANS LE SECTEUR. CE SONT CES PERSPECTIVES D' ACTIONS, RECONTEXTUALISÉES, QUE NOUS VOUS PRÉSENTONS DANS CE PAPIER. ELLES ONT SERVI DE BASE DE PROLONGATION AU PROJET ARTÉMIS DANS LE CADRE DE L'APPEL À CANDIDATURE DU PROGRAMME COMPÉTITIVITÉ DU FONDS SOCIAL EUROPÉEN .

IDENTIFICATION DE LA PROBLÉMATIQUE

Le secteur culturel est majoritairement féminisé et connaît un large essor en termes d'emploi et de production de croissance. Les femmes ont constitué la force la plus grande d'accroissement du marché du travail ces dernières années. Mais cette entrée s'est faite plus souvent que pour les hommes à temps partiel ou était entrecoupée par des pauses carrières (notamment liées à la prise en charge de l'éducation des enfants).

Le secteur culturel est peu sensibilisé à une prise en compte active de la question de genre. Cette attitude dite « aveugle » (gender blind) vis-à-vis de la question est reproduite à tous les niveaux de la carrière, depuis la formation jusqu'à l'accession à des postes de haute fonction en passant par la

prise de responsabilité dans les structures dans lesquelles les femmes travaillent. Cela entraîne des comportements directement ou indirectement discriminants. Il est donc important d'y concevoir une politique et des outils éliminant les facteurs d'inégalité entre hommes et femmes .

Bref, il est souvent plus difficile aux femmes de se positionner comme agents innovants sur le marché de l'emploi culturel. Cette réalité est renforcée par l'absence d'outils d'analyse tels que des recueils statistiques spécifiques pour l'emploi culturel, tant pour le milieu associatif que pour les industries culturelles. Un premier jalon a été posé avec l'analyse qualitative et quantitative du secteur associatif réalisée par le Centre d'Economie Sociale de l'Université de Liège et par le Hoger Instituut voor Arbeid de la Katholiek Universiteit van Leuven en décembre 2005 . Cette analyse souligne les difficultés à saisir la réalité du monde associatif auquel appartiennent de nombreux acteurs du secteur culturel : évolution rapide des métiers et des structures ; perméabilité et redéfinition constante des frontières entre culture, économie et social (la production et la distribution de supports culturels - CD, films, DVD, jeux vidéo - sont-elles des activités culturelles ou appartiennent-elles à la sphère économique ?) etc.

Ce « flou artistique » influence la définition du poids du secteur en termes économique et d'emploi. Ainsi, l'étude préci-

tée inclut sous la rubrique « emploi culturel » des catégories d'emploi différentes de celles de l'Observatoire Bruxellois des Métiers et des Qualifications (ce dernier prend en compte des catégories telles les « jeux de hasard et d'argent », l'exploitation de salles de billard ou encore celles de centres fitness, mais délaisse les activités d'édition). Cela s'accompagne d'une non-identification des connaissances et compétences nécessaires pour remplir des fonctions (elles-mêmes souvent peu délimitées). Ceci n'est pas sans conséquence sur la question de genre, l'accèsion à des postes relevant les plus souvent de critères peu clairs et pouvant être sources d'inégalité hommes-femmes. La remarque vaut également pour l'acquisition de nouvelles compétences nécessaires à l'accèsion à de nouveaux postes ou à des postes à plus hautes responsabilités.

IDENTIFICATION DE BESOINS

La question de genre dans Artémis est abordée afin de favoriser l'émancipation et l'autonomisation des opérateurs et opératrices de ce secteur. La formation – et l'accès à la formation – tout au long de la vie jouent dans ce cadre un rôle majeur.

Nous identifions trois types de besoins répondant à une professionnalisation accrue du secteur :

Besoin 1 : une meilleure prise en compte de la question de genre dans le secteur culturel

À travers la réalisation d'une analyse en profondeur des rapports hommes-femmes dans le secteur culturel, il est important de sensibiliser à et de professionnaliser l'approche genre du secteur. Ce projet permettrait de tester des pratiques innovantes de formation et d'approche globale du secteur vis-à-vis du genre (transférabilité des connaissances et compétences au niveau des pratiques individuelles et institutionnelles) et d'appliquer de nouvelles pratiques tant dans les comportements des travailleurs que des gestionnaires du secteur.

Besoin 2 : un outil statistique permettant une analyse qualitative du secteur culturel non marchand

L'absence de ces données affaiblit la capacité à identifier les publics-cibles qui doivent faire l'objet d'actions particulières afin de leur permettre d'être compétitifs par rapport au marché de l'emploi.

Cet outil accompagnera les pouvoirs publics entre autres dans :

- la mise en place d'un système de récolte systématique des données dans le secteur culturel ;
- une lecture désagrégée par sexe des métiers de la culture non marchande ;

- une évaluation quantitative des résultats des politiques mises en place afin de lutter contre les discriminations liées au genre ;
- une identification des pôles de croissance au sein du secteur culturel et le lancement de politiques d'incubation à leur propos.

Notons que la création de cet outil s'inscrit dans la lignée des engagements pris par les pouvoirs publics à l'échelle internationale et régionale dans le cadre de la Convention des Nations Unies.

Besoin 3 : une amélioration des outils pour aborder la question de genre dans le secteur de la formation culturelle professionnalisante

Le secteur doit bénéficier d'outils pour aborder la question de genre en termes :

- de transfert des savoirs et savoir-faire, tant au niveau individuel qu'institutionnel ;
- de formation : les formateurs du secteur ne sont pas armés pour aborder la question de genre de façon pertinente. Une série d'outils pédagogiques est donc nécessaire pour enclencher chez eux une dynamique positive qui pourra être démultipliée par les participants à travers leurs projets et le positionnement de leurs institutions vis-à-vis de cette question.

ACTIONS PROPOSÉES POUR PROLONGER L'ACTION DE RECHERCHE ARTÉMIS

Une recherche-action sur une approche individuelle et institutionnelle de la question de genre

En ciblant certains moments clés du processus de formation (initiative de participation à la formation ; mise en place du projet soutenu à différents moments de la formation et par la suite ; évaluation en cours, en fin et à la suite de la formation), ce procédé permet d'analyser les processus d'entrée dans la formation (choix, support, freins et aide...), la formation en elle-même et les outils qui y sont développés mais aussi l'impact de celle-ci sur l'individu, l'institution dans laquelle il est actif, et les projets qu'il y mène.

Deux panels de participants et de formateurs seront constitués. Les participants devront être suivis tout au long de leur formation et dans les premiers mois suivant la fin afin de saisir les effets que cette formation engendre, tant au niveau personnel qu'institutionnel, en termes de positionnement par rapport à leur structure.

Les professionnels de la formation (organisateur et formateurs) devront être impliqués dans un processus de sensibilisation et de professionnalisation, dans la définition et le

test des outils pédagogiques nécessaires pour intégrer la question de genre dans la formation du secteur et dans la diffusion des outils auprès de leurs collègues.

La mobilisation de données quantitatives relatives au secteur culturel

Cette action demande le développement d'une série d'étapes préalables parmi lesquelles nous identifions :

- une analyse de la classification des fonctions dans le secteur culturel ;
- une transposition de cette analyse dans une grille permettant de visualiser clairement les disparités hommes/femmes, les écarts de salaire, les fonctions intermédiaires et de décision, les différences de traitement par secteur, sous-secteur et entreprise, etc. ;
- une proposition d'évolution professionnelle dans une grille structurée via une réflexion sur la validation des compétences acquises en milieu professionnel.

La réalisation d'outils pédagogiques à destination des formateurs via:

- un travail d'échange avec des professionnels de la formation via des tables rondes et un séminaire de travail. Les partenaires veilleront à intégrer des représentants des différents types de formations professionnalisantes en CfWB (dispensées en haute école ou à l'université ; continues, reconnues ou non, de type court ou long) ;
- la mise en place d'outils pédagogiques, de tests et d'évaluation critique avec les participants aux formations. Afin d'évaluer leurs impacts, ces techniques seront testées dans un premier temps, dans un échantillon restreint ;
- une production finale d'outils diffusés auprès des acteurs de la formation. Ceux-ci serviront à intégrer de façon transversale la question de genre dans la formation et se présenteront comme une série de recommandations tant au niveau des contenus que des supports de formation.

Le panel de formateur intégrera une représentation des différents types de formations professionnalisantes à l'œuvre dans le secteur (initiales universitaire et post-universitaire, continues de type court et long, reconnues ou non).

La réalisation de tables rondes et séminaires, par l'ensemble des partenaires, intégrant l'expertise des acteurs du secteur concerné dans un processus participatif de recherche et de diffusion des résultats du projet.

La pertinence d'un examen approfondi de la question de genre pour le secteur culturel ne fait donc pas de doutes, de même que l'importance de l'inscrire dans le temps.

À travers une analyse genre du secteur culturel, nous sou-

haitons améliorer la situation des femmes dans ce secteur en abordant les questions de l'employabilité et de la transférabilité des savoirs et savoir-faire. Il s'agit donc d'initier une démarche à la fois démocratique, citoyenne et émancipatrice (évolution dans les pratiques sociales, positionnement face aux rapports sociaux liés au sexe, réflexion sur la formation et l'apprentissage).

Il est important d'initier une approche globale et transversale de la question qui permette d'insérer la question auprès de l'ensemble des acteurs du secteur (pouvoirs publics, opérateurs, formateurs, employeurs, organisateurs et commanditaires de formations) et de bénéficier d'effets multiplicateurs importants. Il s'agira donc de toucher l'ensemble des acteurs du secteur culturel (les travailleurs, les employeurs, les pouvoirs publics).

Le projet entend ainsi construire une démarche qui aborde :

- les freins à une meilleure intégration des femmes dans le secteur culturel, notamment en termes d'emploi ;
- la création de moyens innovants pour améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et une hausse de l'employabilité (meilleure gestion du temps de l'individu, plus grand accès aux formations et plus grande attention apportée à la question de genre constituent 3 niveaux interdépendants qui influencent grandement l'employabilité) ;
- trois composantes dans l'efficacité des systèmes d'innovation : capacité d'absorption (transmission des connaissances), capacité de transfert (transferts des connaissances) et capacité créatrice (production de connaissance).

De même, il entend mettre en avant certaines lacunes concernant la mise en place :

- d'outils pédagogiques pour aborder de façon transversale la question de genre : il s'agit de donner aux formateurs les outils (tool box, outil interactif, mise en réseau, suivi personnalisé à la demande...) pour les aider dans la mise en place de projet de formation ;
- de formations de formateurs : ceux-ci sont des agents de premier rang qui doivent être formés à la question afin d'y sensibiliser leurs publics ;
- d'échange de pratiques multisectorielles : le positionnement en partie « aveugle » du secteur culturel face à la question de genre l'amène peu à s'interroger sur les pratiques développées par d'autres secteurs (social, économique, politique...).

Notes

1 - Devenu depuis lors, *Gender at work*, bureau-conseil soutenant des projets visant à renouveler en permanence le contenu du *gender-mainstreaming* en tant que stratégie. <http://www.genderatwork.be/fr>

—
2 - <http://www.fondation-hicter.org/fr/publi/Etudes/Etudes.html>

—
3 - Qui intègre les projets anciennement repris, entre autres, sous *Equal*.

—
4 - Pour plus d'informations concernant les évolutions de la culture et de son impact comme acteur de développement économique et social :

Pierre-Michel Menger, Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme, Paris, 2003

Richard Florida, The Rise of the Creative Class, New York, Basic Books, 2002

Charles Landry, The Creative City, London, Earthscan, 2000

—
5 - *Le secteur associatif en Belgique, une analyse quantitative et qualitative, décembre 2005, avec le soutien de la Fondation Roi Baudouin, Arco-par SCRL et Dexia Banque Belgique SA.*