

FICHE PRATIQUE N°2/3

# AMÉLIORER L'ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE / VIE PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR CULTUREL

Fiche 1 : Créer une culture de l'égalité en entreprise

Fiche 2 : Les ressources humaines

Fiche 3 : Promouvoir l'égalité des genres dans la programmation artistique

episcène

ACTIVATEUR D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
DANS LES INDUSTRIES CRÉATIVES ET  
CULTURELLES

egalite@ma-sphere.eu | 06 60 15 85 78 | www.ma-sphere.eu

## POURQUOI AGIR ?

Toutes les études portant sur ce sujet montrent une inégalité des genres dans le secteur culturel en termes de rémunération, d'évolution professionnelle, d'accès à des postes de direction et d'accès à la programmation artistique.

Dans le secteur culturel, comme dans la plupart des petites entreprises, les pratiques en matière de ressources humaines sont souvent intuitives, empiriques et surtout non formalisées. Le secteur culturel professionnel présente par ailleurs des caractéristiques susceptibles de porter atteinte à la qualité de vie au travail (horaires atypiques, salaires bas, absence de formation des managers...).

Ainsi la hiérarchie, l'organisation des équipes et la mise en œuvre des temps formels de la vie salariée (embauche, entretiens, formations...) sont souvent illisibles, voire inexistantes, soumises aux représentations, à la plus ou moins bonne volonté et de celles et ceux qui en ont la responsabilité.

Un tel contexte favorise les inégalités, et peut plus largement affecter la qualité de vie au travail de toutes et de tous.

Pourtant, toutes les entreprises doivent respecter l'égalité professionnelle des genres. Le code du travail précise qu'il incombe à tous les employeurs « de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle » et de « prendre les mesures permettant de les atteindre ». Ces mesures ont pour fondement des dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail.

## COMMENT AGIR ?

Il est possible d'agir sur l'ensemble des temps formels, depuis le recrutement jusqu'au départ des salarié-es : intitulés des postes, accès à la formation, entretiens réguliers, accès à l'information et respect des droits.

Quelques pistes pour agir :

- Rester vigilant-e sur les risques de discrimination lors des recrutements, de la formation et du développement de carrière de l'ensemble des salarié-es
- Former les dirigeant-es à l'encadrement d'équipes, de projets, au respect des règlements et à l'animation d'équipes
- Se doter d'outils de contrôle du temps de travail afin de favoriser une articulation harmonieuse des temps de vie professionnelle et personnelle
- Faire évoluer le management : améliorer l'écoute, respecter le temps de parole, bannir les propos et comportements sexistes.
- Proposer des cadres clairs. Les ressources humaines ne peuvent pas être organisées de façon intuitive. Il s'agit par exemple de clarifier l'organigramme : qui dirige, à quel moment, dans quelles conditions ? Il convient de procéder par étapes, de s'appuyer sur des référent-es égalité et de créer une dynamique collective au sein de l'organisation.

Un exemple pour agir : le recrutement

- Rédiger les offres d'emploi en utilisant systématiquement l'écriture inclusive ou des intitulés non discriminants
- Rédiger les intitulés de missions avec la même vigilance : par exemple « mission : accompagner les dirigeant-es »
- S'assurer que les acteur-ices du recrutement externes (Pôle Emploi) ou internes ne filtrent pas, plus ou moins consciemment, en fonction de stéréotypes de genre.
- Veiller à conserver la même proportion d'hommes et de femmes dans la pré-sélection que dans les candidatures
- Informer, communiquer dans les écoles et centres de formation
- Agir dès le recours à des stagiaires

## « Témoignage

*Nonsequam, conetur? Denit fugiaerum lignimo totates  
repernatetus eum eiciis eos quam facculp archillabor »*

Olivia Serre, directrice du GE OPEP

## VERS QUI SE TOURNER ?

Le cluster MA Sphère accompagne les structures qui souhaitent faire évoluer leurs pratiques RH par un dispositif personnalisé et adapté au contexte.

L'Aract Occitanie accompagne des organisations employeuses dans l'amélioration des conditions de travail de leurs salarié-es. Elle agit notamment sur l'organisation du travail et les relations professionnelles.  
[occitanie.aract.fr](http://occitanie.aract.fr)

La Petite propose un accompagnement vers l'égalité professionnelle construit en fonction des besoins de la structure commanditaire.  
[girlsdontcry.fr](http://girlsdontcry.fr)

Le Groupement d'Employeurs OPEP mutualise des postes à temps partiel dans le secteur culturel, sécurisant ainsi les parcours professionnels des salarié-es et les pratiques RH des employeurs.  
[ge-opep.org](http://ge-opep.org)

Retrouvez l'ensemble des outils et ressources sur la page Episcène de MA Sphère : [ma-sphere.eu/episcene](http://ma-sphere.eu/episcene)

- L'autodiagnostic partagé (entre l'équipe dirigeante et les salarié-es)
- La fiche Episcène sur l'articulation des temps de vie



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national «Emploi et Inclusion» 2014-2020