



ERICarts

Institut européen pour la
recherche culturelle comparative

Culture-Biz

Sommaire exécutif des principaux résultats du projet¹

Mies päättää, nainen säätää²

Titre dans le journal de Helsinki
ILTA-SANOMAT, July 2, 2004

Culture-Biz: Jeter un pont sur les priorités de la stratégie de Lisbonne et de l'ordre du jour social de l'Union Européenne

Culture-Biz est le troisième dans une série d'études de recherches préparées par l'institut européen pour la recherche culturelle comparative (ERICarts) et ses associés. Chacune des trois études a étudié comment la diversité pourrait être réalisée par l'égalité sur les marchés du travail culturels européens.

Le premier rapport, "pyramide ou piliers" d'ERICarts a été édité dans la dernière moitié des années 90 quand les égalités de chance entre les hommes et les femmes sont devenues un principe de fondation du Traité d'Amsterdam de l'union européenne (articles 2, 3, 13 et 141) et d'un des quatre piliers principaux de la stratégie européenne d'emploi (EES). Le deuxième rapport, des "Culture-Gates" a été édité en 2003, quand les nouvelles directives européennes d'emploi (EEG) ont été établies par le Conseil européen comme un outil pour mettre en application les buts qui visait à la stratégie de Lisbonne. Le concept du "genre mainstreaming" a été présenté dans les directives en tant qu'un de ses principes principaux invitant les États membres pour tenir compte de l'égalité de genre dans tous les secteurs de priorité décrits dans l'EEG. Depuis l'EEG n'a pas identifié les instruments et les outils nécessaires qui assureraient l'exécution de l'approche mainstreaming de genre comme partie intégrale des plans d'action nationaux d'emploi des Etats membres, des questions ont été soulevées si les directives d'EES pourraient vraiment être considérées comme un succès pour le principe de l'égalité de genre comme présentées dans le Traité d'Amsterdam. Le troisième rapport, "Culture-Biz", a été édité dans le contexte des révisions en attente aux directives concernant "les égalités de chance" et le "temps de travail" et en conformité avec la "stratégie de Lisbonne" remplacée par l'EU.

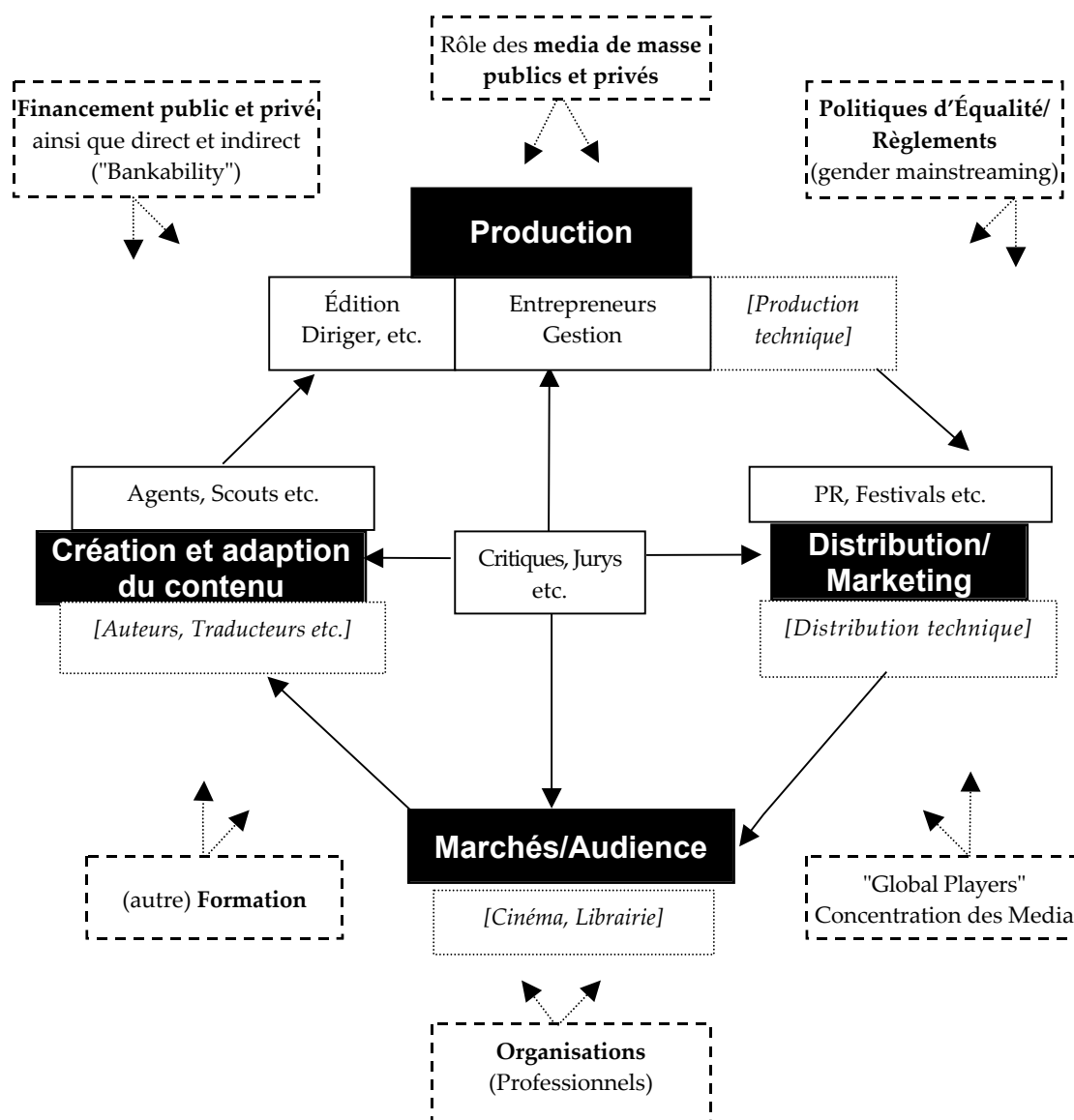
Les résultats de "Culture-Biz" aide a jeter un pont sur le centre économique de la stratégie de Lisbonne (industries de culture) avec l'ordre du jour social de la Commission (pour favoriser l'égalité de genre) en examinant le potentiel pour que les femmes réalisent des positions de prise de décision à différentes étapes de la séquence de valeurs d'industries de culture et en comparant leur statut à de grandes, moyennes et petites compagnies classées faisant vers le haut de la production de films et des secteurs d'édition de livres

¹ Ce texte récapitule les résultats de l'étude de Culture-Biz qui a commencé en janvier 2004 et a été menée à bonne fin au printemps 2005. L'étude a été coordonnée par European Institute for Comparative Cultural Research (ERICarts) en association avec Finn-Ekvit (Helsinki), Mediacult (Vienna), Observatorio das Actividades Culturais (Lisbon) et le Zentrum für Kulturforschung (Bonn). Il a été placé dans le cadre du programme 2001-2005 d'égalité de genre d'EU. L'édition de livre a été éditée par ARCUlt Media, Bonn 2005 (ISBN 3-930395-70-3) et est disponible pour le téléchargement de <http://www.gender-research.net>.

² "les hommes décident, les femmes commandent..."

Cadre Méthodologique

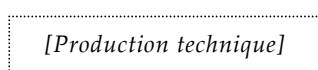
Le schéma 1 ci-dessous fournit une vue d'ensemble des acteurs principaux impliqués et des influences effectuant le développement des industries de culture en Europe, non seulement sur le niveau national mais également sur le niveau international/global. Des indicateurs quantitatifs et qualitatifs ont été développés sur la base de cet arrangement pour l'étude de Culture-Biz.



Legend:



Positions étudiées en détail



Positions qui sont pas au centre de l'étude



Les influences intervenantes ont été étudiées

Les équipes de Culture-Biz

Des équipes de recherche d'Autriche, de Finlande, d'Allemagne et du Portugal ont rassemblé des informations d'études existantes de secteur, ont principalement rassemblé des données par genre et ont conduit des entrevues avec les acteurs appropriés composant ce paysage complexe afin de déterminer :

- des changements structurels ou des développements dans la production de film et d'édition de livres et comment ils peuvent ou ne peuvent pas effectuer la position des femmes travaillant sur ces marchés;
- le chemin professionnels de carrière des hommes et des femmes travaillant dans ces deux branches;
- ce que le « succès » signifie pour les professionnels de la production de film et des secteurs d'édition de livres;
- les différents personnes clés (« gatekeepers ») et les effets de leurs décisions sur l'identification des femmes comme dréent professionnels;
- l'endroit des barrières (« glass-ceilings ») empêchant l'avancement des femmes dans des positions supérieures; ainsi que
- la part des femmes qui ont passer ces barrières et tiennent des positions exécutives dans différentes entreprises privées.

Les résultats de ces investigations nationales sont complétés avec des informations générales sur la propriété et la structure de grandes, moyennes et petites entreprises classées dans la production de films et du sécteurs d'édition de livres dans chaque pays. Les développements et tendances principaux dans les deux industries sont examinés nationalement sur une période de dix ans. Des études de cas avec des exemples actuels de « bonne et mauvaise pratique » sont trouvé dans tous les différents chapitres du livre Culture-Biz.

Les données et l'information comparatives européennes complètent les résultats nationaux et place ces résultats dans un cadre plus large qui prennent des développements de considération dans l'ensemble de l'Europe. Une évaluation est présentée d'une part des femmes participant aux programmes larges appropriés de l'Europe, tenant des positions exécutives dans les entreprises dominant le paysage européen, aussi bien que dans les plateformes qui servent de réunion principales pour des éditeurs de livre et des fabricants de films en Europe comme la foire aux livre de Francfort ou le festival du film de Cannes.

Une prévision des résultats

L'étude Culture-Biz présente plusieurs observations et recommandations spécifiques au secteur et pays qui sont appropriées pour les entreprises privées, les entreprises de radiodiffusion nationales, les professionnels travaillant sur le plan gestif et créatif de ces industries, les associations professionnelles ainsi que les professeurs d'université et leurs étudiants. Ici nous fournissons une prévision de certains des messages généraux résultant du projet pour les plus curieux.

Les chiffre de EUROSTAT prouvent que les femmes composent plus que 45% du marché du travail culturel. Sont-ils aussi bien représentés dans l'édition de livre et les secteurs de film?

Oui. Accordant aux données NACE compilées et comparées par EUROSTAT, la part des femmes travaillant dans le film cinématographique et les activités video (921) est de 40% et dans les activités d'édition (221) de 48%. Cependant, les données rassemblées par les équipes de Culture-Biz montrent que la part des femmes dans différentes professions dans ces deux secteurs peut changer considérablement par rapport à ces moyennes globales.

Les femmes tiennent-elles des positions de prise de décision aux compagnies de la production de film et des secteurs d'édition de livres?

Oui. Il y a un nombre croissant de femmes avec un savoir d'affaires et de vente qui accèdent au marché du travail culturel et qui monte plus vite l'échelle de corporation d'une position de gestion inférieure vers une position de gestion moyenne.

Les femmes néanmoins font-elles face à des barrières à leur poursuite d'une carrière à de plus grandes entreprises?

Oui. Il y a plus de femmes travaillant en positions de gestion moyenne, elles font face à des barrières sur leurs chemin jusqu'au niveau exécutif et, particulièrement, aux cercles de puissance des cadres supérieurs dus en partie au népotisme dans beaucoup de conglomerats de médias possédés par des familles. Dans les cas où les femmes ont avec succès traversé ces obstacles, elles font face à des murs qui divisent les hommes et les femmes dans la gestion supérieure de grandes entreprises ; beaucoup d'entre elles sont des entreprises possédées par famille. Ceci signifie que les femmes occupent plus souvent les positions exécutives liées au marketing, à la communication, aux ventes, aux ressources humaines, à l'administration, au financement, alors que les hommes restent dans les positions exécutives les plus puissantes et les plus prestigieuses comme celle du PDG. Certains d'entre eux ont été motivés de partir de ces entreprises structurer d'une manière traditionnelle pour installer leurs propres entreprises.

Y a-t-il plus d'occasions pour des femmes dans les entreprises classées petites à moyennes?

Oui. Il y a de plus en plus de femmes entrepreneurs qui installent leurs propres entreprises comme réponse à un chemin de carrière stagnant à de plus grandes sociétés et pour se donner l'occasion d'avancer leurs propres idées et projets, d'avoir des programmes de travail plus flexibles et d'essayer de réaliser une balance de travail et de vie. En dépit des avancements faits dans les documents politiques pour identifier la nécessité de développer des mesures permettant un équilibre de travail et de vie, il y a beaucoup plus d'hommes que de femmes en positions exécutives avec des familles et des enfants. Quelques exemples de la bonne pratique ont été trouvés dans l'étude de Culture-Biz, telle que des jardins d'enfants internes ou des programmes de fonctionnement flexibles, cependant, ils sont plus l'exception que la règle. Les femmes qui dirigent leurs propres entreprises tendent à employer plus de femmes que les entreprises possédées par des hommes.

Les technologies numériques fournissent-elles de nouvelles occasions?

Oui. Les nouvelles technologies permettent à un plus grand nombre de personnes – particulièrement aux femmes – de devenir des entrepreneurs et d'installer des entreprises de basse investissement et risque qui comptent moins sur des intermédiaires. Les avancements en technologies, par exemple, permettent à différents auteurs d'éditer leurs propres livres ou au fabricants de produire et d'éditer leurs propres films (principalement documentaires) aux coûts inférieurs.

Y a-t-il plus de femmes « portières » et ouvrent-elles des portes pour d'autres femmes?

Oui et non. Les « portières » sont ceux qui fixent des normes professionnelles et ont la puissance de déterminer ou définir « un travail réussi »; le dernier a des implications pour quel contenu par exemple un livre ou un film est édité, financé ou produit. Tandis que le nombre de femmes parmi les exemples, des comités de choix de concession donnant des corps a augmenté, les résultats prouvent que ceci ne mène pas nécessairement à une augmentation du nombre de femmes recevant des concessions, de même pour des jurys de récompense donnant des grand prix , par exemple, des festivals de film.

Les femmes ont-elles l'égalité d'accès au financement public pour leurs projets?

Oui, mais... Vu le fait que les concours ne limitent pas les femmes de l'application il y a pourtant une part inférieure de femmes soumettant leurs projets au financement public que d'hommes. Quand elles le font, elles reçoivent moins d'argent que leurs collègues masculins. Figures des établissements les plus prestigieux avec les budgets les plus importants montrent le plus bas taux de femmes entre les recevants de financement – les établissements de soutien avec les plus bas budgets montrent un taux plus élevée de femmes parmi les destinataires de financement public.

Les femmes occupent-elles des positions en tant que "facilitantes de carrières"?

Pas nécessairement. Les professeurs et autre mentorats ou rôle modèle qui normalement fournissent à leurs étudiants des contacts avec des entreprises, des réseaux ou des institutions de financement public sont une matière prédominante des hommes. Il y a très peu d'exemples de programmes tutelles dans l'industrie qui sont conçues spécifiquement pour encourager des femmes au début ou au milieu de leurs carrières. Les professeurs masculins peuvent aider à changer cette situation en faisant leurs propres efforts en faisant participer plus de collègues féminins comme conférenciers invités ou de montrer leurs travaux en tant qu'élément d'une conscience soulevant la stratégie.

Y a-t-il des « réseaux de garçons » qui présente des obstacles à l'avancement des carrières des femmes?

Oui. En effets les positions supérieures des sociétés principales de médias sont surtout commandées par des "réseaux de garçons". Ils engagent de plus en plus de personnels de gestion supérieure d'autres secteurs de l'économie dont l'intérêt est surtout la performance financière et non pas le développement du contenu culturel. Les cartels masculins se trouvent également parmi les cercles de critique pour la littérature et le film ainsi que dans certaines organisations professionnelles, comme celle des directeurs et producteurs de film, dans des sociétés littéraires etc. ce qui peut démotiver les femmes à devenir membres de celles-ci. Il y a, cependant, un nombre croissant de femmes qui installent leurs propres réseaux professionnels (e.g. femmes dans l'édition) ou réseaux personnels avec d'autres femmes.

Les stéréotypes de genre persistent-ils?

Oui, spécialement dans certain champs de l'étude (e.g. littérature) et champs professionnels (producteurs de film d'enfant). Un des obstacles principal à parvenir est l'image perpétuante de la perception masculine d'un artiste (côté film), d'un intellectuel (book publishing) ou d'un cadre supérieur. Cela continu à être une barrière impénétrable pour beaucoup de femmes.

* * *

Les résultats de Culture-Biz prouvent que le travail commencé par l'institut ERICarts et ses partenaires dans les années 90 sur le status des femmes dans le marché du travail culturel en Europe doit être poursuivi. Tandis qu'un progrès est présenté dans différent champs professionnels, l'équilibre de genre dans l'ensemble du secteur n'a pas été réalisé et il y a des processus de féminisation forts dans certain métiers avec un status et un salaire bas. Une plus grande transparence est nécessaire par la surveillance constante des développements pour combattre les stéréotypes et un manque de conscience au sujet des contributions des professionnels féminins pour le côté affaires « biz » et spécialement pour le côté « créatif » de l'industrie culturelle. L'institut européen d'égalité de genre de l'EU nouvellement annoncé a également besoin de se rappeler du secteur culturel en concevant son programme pour rassembler régulièrement des données et des informations et par conséquent pour surveiller l'égalité de genre en Europe.