

UN MONDE EN PLEINE MUTATION

Les femmes dans les professions des arts et des médias: le Royaume Uni (RU)¹

Gillian Swanson avec Andy Feist et Trevor Jones.²

1. Une esquisse des professions de l'art et des médias

Les mutations récentes, en développant de nouvelles conditions d'ensemble, nous permettent d'aborder les professions des arts et des médias dans un cadre commun, celui des *industries culturelles*. Cette stratégie nous permet d'inclure à la gamme des beaux-arts, de l'artisanat et des arts décoratifs, de nouvelles industries telles que la publicité, la création et la mode ainsi que des secteurs qui, traditionnellement, sont considérés comme des industries, tels que la musique, les médias et l'édition. Ce qui semble particulièrement raisonnable vu le passage aux nouvelles technologies de l'information. Car il est peu de domaines dans les professions des arts et des médias qui ne se soient pas adaptés d'une manière ou d'une autre aux technologies numériques - en termes de compétences requises, de conditions de travail et de moyens de production et de diffusion - et qui ne soient influencés par leur interaction avec les nouvelles industries médiatiques émergentes.

Le gouvernement britannique a choisi le terme global 'd'industries créatrices' pour désigner ce secteur. Il a été défini dans le *Document de Fonction des Industries Créatrices* du ministère de la Culture, des Médias et des Sports et se rapporte aux activités qui ont leurs sources dans « la créativité individuelle, la compétence et le talent et qui offrent une possibilité de création de ressources et d'emplois à travers la production et l'exploitation de la propriété intellectuelle » (DCMS 1998b : 3). Les industries créatrices emploient plus de 1,4 million de personnes au RU, mais ce chiffre inclut de nombreuses personnes ayant des métiers non créatifs, et l'on compte aussi 450 000 créateurs employés dans d'autres industries. En tout, la population active *créatrice* totale - au sein et à l'extérieur des industries créatrices - est évaluée à environ 1,4 million, ce qui représente 5% de la population active totale employée (DCMS 1998b : 8). Ce chiffre augmenterait nettement si l'on y incluait les personnes qui travaillent de manière ponctuelle/ indépendante ou ont un contrat de courte durée. (Casey 1999 : 42). Étant donné que les industries créatrices génèrent 60 milliards de livres de revenus, ce secteur est devenu un secteur important en termes d'emploi et d'industrie au RU. Cependant, le Groupe de travail des industries créatrices (Creative Industries Task Force) constate qu'une approche coordonnée dans le but de promouvoir leur développement devra être encore formulée (DCMS 1998b : 3).

Ainsi que nous pouvons le constater dans le *Document de Fonction des Industries Créatrices* du groupe de travail des industries créatrices, les données disponibles relatives au revenu et l'emploi

¹ Langue originale de ce texte est anglais.

² Gillian Swanson est maître de conférence en études culturelles à l'université de l'Ouest de l'Angleterre, Trevor Jones est assistant à l'École des sciences sociales près l'université de Cardiff et Andy Feist est chercheur honoraire à l'université de Londres. L'Assistance en Recherches a été dirigée par Jo Haynes et Rhianon Bayliss. Nous sommes reconnaissants pour le soutien supplémentaire que nous a accordé le Conseil des Arts de l'Angleterre.

différent de par les industries comprises dans le secteur, ce qui prouve le manque de protocoles de rapport cohérents, une entrave à une analyse sectorielle coordonnée. De la même façon, les classifications statistiques ne sont actuellement pas sensibles au flux de l'emploi entre les entreprises et activités privées et publiques, et entre les catégories d'employés et d'indépendants intérimaires.

Plus particulièrement, on constate un manque persistant et global de statistiques sur l'emploi ventilées selon le genre dans tous les domaines à l'exception des industries de diffusion médiatique. Le rafistolage du profil de genre couvert par le *Document de Fonction des Industries Créatrices* est un signe du manque général ou conséquent des protocoles de rapport et de suivi, ce qui rend impossible la comparaison de l'emploi des femmes et de leur progression professionnelle entre les différentes industries et de circonscrire nettement les domaines où il conviendra de mettre en œuvre des politiques d'équité. Un des exemples de l'écart qui existe entre données et rapport concernant les femmes dans les professions culturelles est l'absence d'analyse de genre du personnel bibliothécaire au niveau national. Cela est encore plus surprenant, non seulement parce que les trois quarts des bibliothécaires sont des femmes, mais aussi parce que cet écart se maintient en dépit d'un programme subventionné de recherche solide et intéressant concernant les nouvelles compétences et profils professionnels, les modèles de gestion et l'avenir de ces industries auprès des organismes nationaux². Ce qui donne à penser que l'on doit encore prendre conscience de la valeur de tels profils et recherches statistiques sur les caractéristiques de l'emploi en fonction du genre comme partie des processus d'établissement du profil et de la planification de cette industrie. Des protocoles appropriés concernant le rapport sur les caractéristiques d'emploi sont essentiels pour que les mécanismes politiques soient efficaces, y compris ceux qui font partie des cadres de la diversité culturelle et de l'intégration sociale.

2. L'emploi des femmes dans le monde artistique et culturel

Il est évident que les femmes sont sous-représentées dans le secteur dans son ensemble, alors que ces industries sont hétérogènes dans leurs pratiques et caractéristiques de travail. La croissance de l'emploi féminin dans le secteur culturel a, en revanche, été importante ces dernières années et au cours des années 1981-1991, les femmes ont accru leur présence dans tous les corps de métiers principaux, exception faite de celui des musiciens. Dans certains métiers - comme celui de musicien et de photographe - les femmes sont encore mal représentées, totalisant moins d'un quart du personnel employé, et bien qu'elles représentent une majorité dans les industries 'féminisées', p. ex. les bibliothèques, à plus de 70%, elles ont toujours du mal à accéder à des postes supérieurs (Poland, Curran et Owens, 1995).

Dans le présent document, nous allons donner un profil plus détaillé des structures d'emploi des femmes, de leur revenu, de leurs qualifications et formations ainsi que de leur progression et accès à des catégories de postes supérieurs, de classifications de production et direction supérieure et de leur participation à la gestion, dans tout le secteur culturel. Pour ce faire, nous avons consulté les sources officielles les plus importantes des statistiques sur l'emploi³, des syndicats et

² Sont compris dans les corps nationaux des personnes qui représentent le secteur bibliothécaire, qui font des recherches ou qui détiennent des données sur les bibliothèques, la Commission de Bibliothèque et d'Information ainsi qu'une Unité d'Information Statistique et Bibliothécaire basée à l'Université de Loughborough.

³ L'étude sur la population active (Labour Force Survey, LFS), conduite depuis 1973, est la source principale d'information sur les structures d'emploi en Angleterre. L'étude a été menée tous les deux ans jusqu'en 1983, avant de devenir une étude annuelle (couvrant environ 150 000 personnes). Depuis 1992, l'étude est trimestrielle, et ce document comprend désormais des résultats sur les données disponibles les plus récentes, celles de l'hiver 1998/99. Le Recensement sur l'emploi (Census of employment) est une troisième source d'information sur les structures d'emploi tout comme son successeur, l'Étude annuelle sur l'emploi (Annual Employment Survey, AES). Cette étude couvre l'emploi dans des lieux de travail et compte seulement les employés (les indépendants

des corps sectoriels (p. ex. les organisations professionnelles) et un certain nombre d'études actuelles. Cependant, ces sources présentent leurs données dans des catégories et définitions différentes. C'est pourquoi un compte-rendu unifié comme nous le définissons est difficile à obtenir : nous présentons dans les informations disponibles selon les modèles utilisés par les sources.

Les femmes dans les métiers culturels

Les données du Recensement de l'emploi et de l'étude de la population active confirment qu'en gros, les femmes sont sous-représentées dans les métiers culturels, quoiqu'elles démontrent aussi les variations considérables entre les sous-secteurs. Le *Tableau 1* illustre le pourcentage de femmes dans les différents métiers culturels, ainsi que celui relevé dans le recensement de 1991.

Tableau 1 : Personnes occupant des métiers culturels, 1991

Professions culturelles	femmes (%)
Bibliothécaires	70
Archivistes et conservateurs	50
Auteurs, écrivains et journalistes	43
Artistes, créateurs publicitaire et graphistes	38
Créateurs industriels	39
Créateurs de mode	83
Comédiens, artistes, régisseurs théâtre, Producteurs et réalisateurs	40
Musiciens	23
Photographes, opérateurs de caméra, son et vidéo	18
Créateurs d'instruments de musique, accordeurs de piano	12
Toutes professions culturelles confondues	39

Source : Recensement de 1991. tiré de : O'Brien et Feist (1995).

Au début des années 90, les femmes étaient particulièrement sous-représentées dans trois corps de métier : les musiciens, les opérateurs caméra et son, et les créateurs d'instruments de musique/accordeurs de piano. Dans tous ces secteurs, plus de trois quarts des personnes étaient des hommes. Les secteurs relativement féminisés englobaient les bibliothécaires (70% de femmes) et les

étant exclus). Bien que cette source identifie le nombre d'employés à plein et à temps partiel par sexe pour chaque CIS, sont uniquement considérés les employés omis, c'est-à-dire qu'une part importante de l'emploi total dans le secteur culturel (voir ci-dessous) est négligée. L'étude sur les nouveaux salaires (New Earnings Survey, NES) est une autre source statistique officielle. Il s'agit d'une étude annuelle sur le niveau, la répartition et les composants des salaires, ainsi que du nombre d'heures de travail. Cette étude se base sur un sondage effectué chaque année au mois d'avril auprès d'un pour cent des employés, sélectionné au hasard du système Paie en fonction du travail (Pay As You Earn). Les résultats tiennent compte des groupes industriels et professionnels, bien que, en raison du petit nombre de personnes étudiées, il soit difficile d'obtenir une analyse détaillée par sexe pour les industries/métiers artistiques et culturelles. Ces données sont d'autant plus limitées que, comme pour l'Etude annuelle sur l'Emploi, elles ne couvrent que les employés. Néanmoins, étant donné le manque relatif de données sur les revenus et les salaires, nous ferons état de certains résultats de la NES dans les sections ultérieures. Les organisations professionnelles et les syndicats détiennent aussi des données utiles, ainsi que les données recueillies par le Conseil des Arts d'Angleterre à travers des études régulières d'organisations subventionnées (bien qu'il soit évident que cela ne couvre qu'une partie du secteur). Finalement, il existe plusieurs études - aussi bien du point de vue de la qualité que de la quantité - de secteurs individuels au sein des industries artistiques et culturelles qui fournissent une vue plus détaillée de la position des femmes à l'intérieur de certains sous-secteurs.

Les femmes dans les profession des arts e t des médias

créatrices de modes (dont 83% étaient des femmes). Les proportions de femmes et d'hommes dans la catégorie d'archivistes et de conservateurs étaient égales.

Bien qu'il soit impossible d'effectuer une comparaison directe de ces données, il semble que la conclusion soit similaire à celle de la fin des années 90. Les données fournies par l'Etude sur la population active pour 1998/99 (cf. *Tableau 2*) suggèrent qu'en gros, l'équilibre entre les sexes dans les métiers culturels est similaire à celui retenu dans le recensement de 1991, soit 39% environ de femmes employées dans ces métiers. En ce qui concerne les secteurs particuliers, il restait une relative sur-représentation des hommes, en particulier parmi les musiciens, les photographes et les opérateurs de caméra. Comme au début de la décennie, la grande majorité des bibliothécaires étaient des femmes.

Tableau 2 : L'emploi au sein des métiers culturels, 1998/99 +

Métiers Culturels, 1999	N=	femmes (%)
Bibliothécaires/ archivistes	29 889	78
Auteurs	108 805	37
Artistes	112 631	38
Créateurs industriels/ de mode	31 663	49
Comédiens	72 658	42
Musiciens	30 758	26
Photographes, opérateurs de caméra, son et vidéo	46 024	15
Créateurs d'instruments de Musique, accordeurs de piano	4 236	18
Toutes professions culturelles confondues	436 664	39

Source : LFS Hiver 1998/99

+ Travail principal uniquement

*Comme ces éléments sont basés sur des évaluations sur un total inférieur à 10 000, on ne peut se fier à ces chiffres, si ceux-ci sont considérés isolément.

Les femmes au sein des industries culturelles

Les industries culturelles comprennent un éventail plus large de professions en plus de celles directement associées aux activités culturelles ou artistiques. Il existe un plus grand équilibre des sexes parmi les personnes employées dans les industries culturelles, les femmes occupant 54% des postes.

Tableau 3 : L'équilibre des sexes dans les différentes industries culturelles, 1998/99

Industrie culturelle	N=	femmes (%)
Edition de livres/revues et reproduction de médias enregistrés	95 257	50
(Edition de livres)	39 252	56
(Edition de revues)	44 049	51
Activités photographique	38 119	29
TV, vidéo et cinéma	123 744	36
(Radio et télévision)	81 090	35
Artistique et créatif	130 418	41
Bibliothèque, archives, musées	90 384	70
(Bibliothèque et archives)	51 639	80
(Musées etc.)	38 744	57
Toutes autre industrie culturelle	482 845	54

Source : LFS Hiver 1998/99

Le secteur bibliothécaire est, ce qui est loin de surprendre, caractérisé par des niveaux d'emploi très élevés de femmes et l'industrie de l'édition indique employer un pourcentage plutôt égal d'hommes et de femmes. Les femmes sont relativement sous-représentées dans le secteur de la télévision, de la vidéo et du cinéma, ainsi que dans les activités photographiques.

L'évolution dans le temps

Entre 1981 et 1991, il existait quelques domaines dans lesquels un changement évident s'était produit au niveau de la participation des femmes dans le secteur culturel. Les femmes ont augmenté leur représentation dans tous les principaux corps de métiers, à l'exception de celui des musiciens. La catégorie des « musiciens » est la seule à indiquer une baisse dans le pourcentage des femmes actives. Toutefois, des changements étaient beaucoup plus évidents dans certains corps de métiers que dans d'autres. Les catégories de métiers des photographes et des opérateurs de caméra et de son/ vidéo ont changé mais restent largement dominés par les hommes. Les femmes ont continué d'augmenter leur représentation dans d'autres catégories de métiers et ont fait des progrès particulièrement importants dans le secteur artiste/ créatrice publicitaire, et auteur/ écrivain, etc.

Par rapport aux chiffres globaux, la plus grande augmentation des femmes s'est effectuée dans deux métiers : celui des « artistes/ créatrices publicitaires etc. » et celui des « créatrices de mode ». Seul un groupe a connu une baisse importante, celui des « étalagistes », ce qui est lié à une baisse générale des personnes employées dans cette profession.

La situation de l'emploi : par métiers culturels

Dans le secteur culturel ainsi que dans la population active totale, les femmes ont plus tendance à travailler à temps partiel que les hommes (*Tableau 4*). Cette tendance se maintient au niveau des cinq corps de métiers principaux sélectionnés pour cette analyse. Toutefois, cette tendance est considérablement moins prononcée dans le secteur culturel que dans toute la population active car on trouve un taux d'emploi à temps partiel bien inférieur parmi les femmes dans les métiers culturels.

Les femmes dans les profession des arts e t des médias

Le niveau du contraste varie à travers les cinq corps de métiers principaux et il est le plus élevé parmi les photographes et les opérateurs de caméra, de son et de vidéo, où seulement deux pour cent des hommes travaillent à temps partiel par rapport à 17% pour les femmes. Les musiciennes ont trois fois plus de chances de travailler à temps partiel que les musiciens, avec environ un tiers dans cette catégorie. Il semble que l'inégalité du travail à temps partiel entre les hommes et les femmes est plus grande dans les corps de métiers où les femmes sont encore relativement sous-représentées. Ainsi, parmi les musiciens, les photographes, les opérateurs de caméra, son et vidéo, etc., il existe encore des taux considérablement plus élevés de femmes travaillant à temps partiel. Il est possible de formuler l'hypothèse selon laquelle, parmi les métiers où les femmes sont considérablement sous-représentées, il existe une plus forte chance que les femmes qui y sont employées soient reléguées à des postes moins assurés et secondaires, dont le travail à temps partiel.

Le travail à temps partiel a augmenté dans la plupart des métiers culturels, mais pas autant que dans la population active entière. Dans ces augmentations, il existe des variations entre les professions, mais les plus grandes hausses des chiffres de travailleurs à temps partiel étaient identifiées parmi les « acteurs, artistes, etc. », les « artistes/ créatrices publicitaires » ainsi que les auteurs et écrivains. Il y a eu une baisse évidente du travail à temps partiel parmi les musiciennes.

Tableau 4 : La situation de l'emploi des hommes et des femmes ayant des métiers culturels (Recensement 1991)

Métier Culturel	Employé à plein temps	Employé à temps partiel	Indépendant (avec employés)	Indépendant (sans employés)	Sans emploi	Total
Auteurs, écrivains, journalistes						
Hommes	61	3	3	28	5	100
Femmes	55	10	1	30	3	100
Artistes, graphistes, etc.						
Hommes	46	2	7	36	9	100
Femmes	43	10	4	36	7	100
Comédiens, artistes,						
Hommes	37	4	5	37	15	100
Femmes	40	8	3	31	16	100
Musiciens						
Hommes	10	9	4	64	12	100
Femmes	10	30	2	52	6	100
Photographe Son et vidéo.						
Hommes	49	2	7	33	9	100
Femmes	49	17	3	25	7	100
Totals						
Hommes	51	3	8	30	8	100
Femmes	50	12	4	27	7	100

Source : O'Brien et Feist, 1995

Une autre caractéristique du secteur culturel se trouve dans le niveau plus élevé d'indépendants par rapport à la population active entière (*Tableau 5*). La tendance la plus frappante de la période 1981-1991 est la croissance considérable du nombre d'indépendantes dans certains corps de métiers. La croissance des indépendants est particulièrement évidente chez les « artistes/créatrices publicitaires etc. et les créatrices de mode ». Des hausses relativement faibles du nombre d'indépendantes se trouvaient chez les musiciennes, et les actrices et artistes.

Tableau 5 : La variation du pourcentage du profil d'emploi des femmes dans les professions culturelles 1981-91

Groupe professionnel	Employées à plein temps	Employées à temps partiel	Indépendantes	Total
Auteurs, écrivains, journalistes	+74	+73	+117	+86
Artistes, créatrices publicitaires	+79	+79	+249	+135
Créatrices industrielles	+23	-	+101	+43
Créatrices de mode	+60	+27	+295	+118
Etalagistes	-46	-31	+117	-38
Comédiennes, artistes etc.	+79	+89	+59	+71
Musiciennes	-15	-24	+22	-1
Photographes, opér. caméra	+11	+24	+91	+35
Opératrices de son et vidéo	19	+17	+100	+22

Source : O'Brien et Feist (1995) Recensement 1991.

La grande majorité des indépendants dans les métiers culturels est représentée par ceux/ celles qui travaillent en free-lance sans employés. Plus d'un tiers de ceux qui ont des métiers culturels sont indépendants, par rapport à environ 14% des personnes dans la totalité de la population active. Encore une fois, les contrastes entre les hommes et les femmes dans les métiers culturels sont beaucoup moins remarquables que dans la population active globale. Bien que les hommes dans les métiers culturels aient deux fois plus de chance d'être indépendants avec des employés, cela n'est vrai que pour une minorité d'indépendants. Les hommes et les femmes ont autant de chance d'être des intérimaires indépendants, ce qui, à 27-30 pour cent, est considérablement plus élevé que leurs homologues dans la population active entière. Le contraste est particulièrement remarquable pour les femmes, dont seulement 4% travaillent en tant qu'intérimaires dans la population active en général.

L'équivalence d'un taux inférieur d'indépendantes parmi les femmes dans le secteur comparé à la population active en général ainsi qu'une augmentation des indépendantes sans employés (c'est-à-dire les intérimaires) parmi les femmes ayant des métiers culturels, suggère que le travail à titre indépendant fonctionne à un certain degré comme le travail à temps partiel dans d'autres secteurs : *en tant qu'option de travail pour les femmes ayant des responsabilités domestiques*. Une recherche spécifique du secteur serait indispensable pour l'établir et pour déterminer les effets d'une fréquence plus élevée de travail ponctuel parmi les femmes dans ce secteur, étant donné la croissance importante dans les chiffres d'indépendantes au sein de certains corps de métiers et particulièrement parmi celui des artistes/ créatrices publicitaires, etc. comme dans celui des créatrices de mode, mais seulement de petites hausses parmi les musiciennes et les actrices/ artistes (cf. *Tableau 4*). Les intérimaires femmes pourraient devenir une cible clé ainsi que les employées indépendantes à temps partiel pour le développement et l'évaluation de mesures ayant pour but d'assurer que les femmes ne soient pas perdantes sur le marché de l'emploi du fait qu'elles doivent conjuguer travail et autres responsabilités.

La situation de l'emploi : par industries culturelles

L'emploi indépendant atteint un niveau plus élevé dans les industries par rapport aux métiers. On remarque plus particulièrement des niveaux plus élevés d'indépendants parmi les hommes et les femmes au sein de l'industrie de production et de distribution cinématographiques, où pratiquement la moitié de toutes les femmes et plus de la moitié des hommes sont indépendants. Le taux d'indépendants le plus élevé se trouve dans le groupe des auteurs, des compositeurs et des artistes, où plus des quatre cinquièmes des hommes et de femmes sont indépendants.

La durée du travail

Dans l'ensemble des métiers culturels au début des années 90, on ne constate pas d'énormes différences dans la structure de la durée du travail hebdomadaire entre les hommes et les femmes (recensement, 1991). Les différences entre hommes et femmes sont plus particulièrement marquées au niveau des heures de travail hebdomadaires très élevées ou très basses.

Toutefois, ces structures générales varient dans certains métiers culturels. Le contraste entre les hommes et les femmes est le plus visible dans trois catégories : celles des « artistes, créateurs publicitaires, graphistes », des « musiciens » et des « photographes, opérateurs de caméra de son et vidéo ». Parmi le groupe des artistes et des graphistes, les hommes ont huit fois moins de chance de travailler moins de 15 heures par semaine et ont presque deux fois plus de chance de travailler plus de 41 heures. Parmi les musiciens, une plus grande partie des hommes ont un temps de travail plus court, 12% travaillant moins de 15 heures par semaine. Toutefois, presque un tiers de musiciennes se trouvent dans cette catégorie. 17% des musiciens travaillaient plus de 41 heures par semaine en 1991, ce qui représentait le double de la proportion des femmes dans cette catégorie. Les femmes dans la catégorie des photographes, opérateurs de caméra, son et vidéo, avaient cinq fois moins de chance de travailler moins de 15 heures par semaine et pratiquement moins de la moitié de chance que les hommes de travailler plus de 41 heures. A cela, il faut ajouter que parmi le groupe des acteurs et artistes, les hommes avaient bien plus de chance d'avoir un temps de travail plus long que les femmes, ce qui rejoint les conclusions d'autres études (p.e. Thomas 1992) et l'offre d'emploi pour les acteurs est plus élevée que pour les actrices. Peu de différences ont été déterminées en termes du temps de travail en ce qui concerne les bibliothécaires hommes et femmes et le temps de travail des créateurs et créatrices d'instruments/accordeurs est plutôt similaire (quoique ce groupe soit très petit).

Les revenus

Un obstacle considérable quand on étudie le niveau des revenus dans le secteur culturel est l'absence de données sur le revenu des indépendants dans les statistiques officielles. Cependant, bien que le degré d'inégalité diffère à travers les secteurs, il est évident qu'en général, les revenus des femmes dans les industries artistiques et culturelles sont considérablement inférieurs à ceux des hommes bien que les femmes aient des niveaux de qualification supérieurs et en particulier, des niveaux de qualification artistiques supérieurs dans tous les corps de métiers (O'Brien et Feist, 1995 : 82). Toutefois, l'écart des salaires entre les sexes paraît être bien supérieur dans le secteur non manuel de la population active générale que dans le secteur culturel.

La moyenne du salaire hebdomadaire brut des employés de sexe masculin selon notre définition des *industries culturelles* était d'environ 26 pour cent supérieure à celle des employés de sexe féminin. La disparité était moins évidente en prenant comme base les *métiers culturels*, mais les hommes percevaient en moyenne 17 pour cent de plus par semaine (1998/99 Winter LFS). En

comparant la moyenne de salaires *horaires*, la disparité est toujours évidente : les hommes employés dans les industries culturelles perçoivent 21% de plus que les femmes. En outre, les salaires des hommes paraissent avoir augmenté à un taux plus rapide (10 pour cent en 1997-98 par rapport à sept pour cent pour les femmes) (Source : NES, 1998).⁴

Le fait que les femmes soient groupées dans les postes subalternes influe nettement sur le niveau des salaires. C'est là une caractéristique constante des industries médiatiques, mais même dans le cas différent du secteur des bibliothèques, qui est doté d'une hiérarchie de carrière formalisée et qui compte une majorité d'employés femmes, une étude effectuée en 1995 a montré que les femmes avaient seulement moins de la moitié de chances que les hommes de travailler à des postes à haut salaire (Baehr, 1996 : 53; Poland, Curran et Owens 1995 : ii)⁵. La capacité des femmes à obtenir autant de travail que les hommes et à demander autant pour leur travail (dans les industries artisanales, par exemple) a également été mise en question (Throsby, 1992 ; Towse, 1993 ; Thomas, 1992 ; DCMS, 1998 : 32).

Le niveau inférieur des salaires féminins a aussi été attribué au fait qu'elles sont plus engagées dans le travail à temps partiel, à leur profil d'âge, à un niveau d'expérience inférieur ou à leur agglomération dans les différents types de travail. Cependant et malgré toutes ces influences, il existe un problème plus constant, à savoir que les études concernant ces facteurs ont fait ressortir qu'après l'ajustement, les niveaux de salaire des femmes sont toujours et régulièrement inférieurs à ceux des hommes (British Film Institute, 1999 : 21 ; Gallagher, 1998 : 37 ; Woolf et Holly, 1995 : 45). Dans le secteur des médias, les différences sont encore plus prononcées au haut et au bas de l'échelle des revenus : il existe beaucoup plus de femmes touchant les salaires les plus bas et seulement quelques-unes qui perçoivent les salaires les plus élevés (British Film Institute, 1999 : 20 ; Woolf and Helly, 1995 : 45). D'une manière encore plus alarmante, compte tenu de ces caractéristiques d'inégalité, les salaires masculins ont augmenté dans une plus grande mesure que ceux des femmes dans l'industrie de la télévision de 1994 à 1998 (British Film Institute, 1999 : 20). En revanche, cette dernière caractéristique n'est pas uniforme dans tous les secteurs. Dans les industries artisanales, par exemple, où les femmes dans le passé gagnaient beaucoup moins que les hommes, les salaires des femmes augmentent beaucoup plus vite que ceux des hommes (DCMS, 1998 : 32).

On devra encore analyser le niveau des salaires de manière à permettre une évaluation de l'impact d'un champ de facteurs agissant sur les différentiels de salaires et le degré de fluctuation dans les différents secteurs. Une dimension importante des différences de salaires est la disparité des salaires entre les domaines professionnels traditionnellement occupés par les hommes et traditionnellement occupés par les femmes : dans le secteur des médias par exemple, on a constaté que les domaines professionnels où les femmes constituaient la majorité des effectifs sont ceux qui sont le moins payés : d'où le besoin d'une étude des niveaux relatifs de salaire à travers les catégories professionnelles (Woolf, Holly et Varlaam, 1994 : iv; Gallagher, 1998 : 37). Cela est particulièrement important compte tenu de la féminisation croissante du secteur artistique et culturel : une vérification systématique des niveaux de compétences requises par les différentes

⁴ Les sections publiées de l'Etude sur les nouveaux salaires (New Earnings Survey/NES) fournissent des informations sur les différentiels de salaire des employés dans les divisions industrielles à trois chiffres près. L'étude NES publiée en 1998 rapporte que les salaires par semaine des hommes étaient en moyenne 35% plus élevés que ceux des femmes (426,80 £ par rapport à 327,40 £) alors que les salaires horaires étaient 21% plus élevés (10,65 £ par rapport à 8,79 £). L'étude NES contient un nombre de restrictions quant à l'approche de l'analyse sectorielle détaillée des salaires : la comparaison entre les hommes et les femmes est difficile parce que les données sont présentées dans de différentes tranches. Malgré tout, étant donné le manque de données disponibles sur les salaires dans le secteur artistiques, cela vaut la peine d'inclure des informations de l'étude NES.

⁵ Seulement 9% des femmes, mais 20% des hommes, avaient des postes avec un salaire de plus de 27 000 £ (Poland, Curran et Owens, 1995 : ii).

catégories professionnelles, renvoyée aux niveaux des salaires, formerait un tableau utile à travers lequel l'inégalité des femmes pourrait être identifiée, contrôlée et abordée avec plus de précision et une série de mesures d'amélioration pourrait être identifiée. Une élaboration supplémentaire de ces nouvelles caractéristiques d'inégalité demanderait une approche plus minutieuse, concentrée et détaillée afin d'évaluer les caractéristiques des disparités entre les sexes dans la pratique de l'emploi : Gallagher suggère, par exemple, qu'un des facteurs de différentiels de salaires pourrait être le genre de mission attribué aux hommes et aux femmes dans la même catégorie professionnelle et l'évaluation économique et professionnelle relative par rapport à cela (Gallagher, 1998 : 37).

Un autre facteur clé est l'impact du congé de maternité, du fait d'avoir des enfants ou d'autres responsabilités familiales sur la trajectoire de la carrière. Alors que la situation des travailleurs intérimaires est particulièrement remarquable à ce point de vue (voir ci-dessous) même dans les secteurs qui sont caractérisés par des « échelles de progression » plus nettement identifiables, l'impact des responsabilités familiales sur les femmes qui travaillent est bien révélateur. Dans le secteur bibliothécaire 35% des femmes mais aucun homme n'a été obligé d'arrêter de travailler pour garder ses enfants ; les femmes étaient davantage prêtes à envisager des heures s'accordant avec leurs responsabilités domestiques en tant que critère principal pour planifier leur future carrière même si les femmes qui ont travaillé à temps partiel ou qui ont des enfants sont moins susceptibles d'obtenir des salaires plus élevés que les hommes ; les femmes ont signalé que le fait d'avoir des enfants leur avait imposé des restrictions de carrière dans des proportions trois fois plus élevées que les hommes (Poland, Curran et Owens 1995 : ii-iii).

3 Des caractéristiques changeantes, des conditions changeantes : les questions relatives à l'évolution et au déroulements de la carrière des femmes

Le travail indépendant et ponctuel dans le secteur, qui a toujours été élevé au sein des arts visuels et de performance, augmente et le pourcentage des femmes exerçant une activité indépendante/ponctuelle est particulièrement élevé par rapport à la population active en général. L'augmentation de la part des petites sociétés et des petites et moyennes entreprises (PME), et par là de l'externalisation et de l'emploi indépendant/ intérimaire ou du travail à contrat limité, connaît un développement particulièrement marqué dans le secteur de la télédiffusion et s'est déjà établi comme l'une des caractéristiques clés des nouvelles industries médiatiques (Baehr, 1996 : I; Swanson et Wise, 1999 : 52-3).

La prolifération des petites unités d'entreprise est particulièrement importante dans le contexte de :

- l'expansion des industries croissantes de l'artisanat et du design,
- la consolidation de l'industrie musicale sur les marchés intérieurs et extérieurs avec comme noyau des sociétés indépendantes,
- le profil « industrie artisanale » de l'industrie cinématographique au Royaume Uni (DCMS, 1998),
- l'augmentation de l'externalisation de la production radio et télévisée par les télé diffuseurs, en l'occurrence à de petites entreprises indépendantes (Gallagher, 1998: 9),
- la diversification vers l'édition électronique à bon marché, et
- le développement de nouvelles industries médiatiques, caractérisées par des unités d'entreprises comptant moins de 12 employés, la pratique de l'externalisation et l'utilisation de personnel à emploi contractuel (DCMS, 1998b : 7).

Quelques secteurs, par exemple les bibliothèques, sont actuellement protégés de cette évolution du fait de la participation élevée du secteur public : environ 97% des bibliothécaires sont employés de façon permanente.

Toutefois, la tendance croissante à l'emploi indépendant/ ponctuel et contractuel en tant que caractéristique du travail, plus particulièrement en remplacement du travail à temps partiel, constituera une caractéristique importante de l'emploi au siècle prochain. La personne ayant un travail ponctuel ou en entreprise unipersonnelle est déjà bien caractéristique autre part du secteur artistique et culturel. De la même façon, la prolifération de la petite unité d'entreprise - très répandue dans les industries culturelles - qui bénéficie de l'externalisation des grosses entreprises et du « dégraissage » du secteur public, est en train de devenir un type d'industrie plus fréquent et plus important.

Quels sont les effets de la fréquence de l'emploi indépendant et des petites entreprises sur les caractéristiques du travail dans le secteur culturel ?

Plusieurs difficultés se dégagent pour les employés d'un secteur culturel composé de petites entreprises, qui sont basées sur de petits investissements et des financements à court terme, ce qui provoque une instabilité structurelle (Casey, 1998 : 45). Le fait d'adopter un emploi indépendant/ ponctuel favorise la variété et la faculté d'adaptation, ce qui permet aux femmes de travailler dans des contextes d'emploi nouveaux et leur offre une flexibilité qui peut être utilisée pour créer un meilleur équilibre entre le travail et la vie domestique. Mais il est probable que ce type de travail se base sur les petites entreprises, ce qui veut dire que l'instabilité structurelle des petites entreprises et des PME s'exprime par un contexte d'emploi peu solide pour ceux qui travaillent en intérimaire ou en contractuel et par des conditions de travail telles que ceux que des travailleurs à temps partiel ou des intérimaires, à savoir l'absence de retraite, de congé de maladie, d'assurance maladie et d'assurance individuelle, etc.

En général, les employés des industries artistiques et culturelles sont hautement qualifiés, très mobiles mais ont un taux d'abandon élevé (O'Brien et Feist, 1997 : ii). Cela suggère que l'industrie n'est pas en mesure de fournir le niveau d'emploi ou de revenu qui retiendrait un effectif compétent et que les personnes ne peuvent pas exploiter les situations de travail qui leur permettraient de poursuivre leur carrière au sein du secteur artistique et culturel.

Il est évident que la fréquence de ce phénomène suggère qu'une réponse sectorielle doive lui être donnée. Des améliorations auraient un impact sur les femmes en tant que partie importante de la population active artistique et culturelle. L'industrie culturelle devrait concevoir des mesures destinées à répondre à ces nouvelles caractéristiques sous forme d'un catalogue destiné à :

- créer de la mobilité pour les employés individuels, y compris des mesures telles les programmes de fourniture d'information et de travail de réseaux d'affaires adaptés aux besoins et aux caractéristiques des femmes, une formation continue pour s'adapter et identifier les nouvelles opportunités d'emploi et le soutien au développement d'entreprise afin de permettre aux personnes de passer de l'emploi ponctuel à l'emploi indépendant ainsi que d'autres mesures destinées au développement de la « flexibilité équitable » comme le développement de modèles de retraites adaptés et de droits de sécurité sociale (Hewitt, 1995 : 46) ;

- encourager la production de richesses, leur pérennité et la capacité d'identification et d'accroissement de nouveaux marchés pour les petites entreprises au sein des industries culturelles, y compris les partenariats, les consortiums de Recherche et Développement (R&D) ainsi que les réseaux d'entreprises afin d'augmenter l'investissement et de maximiser la concurrence en mettant en commun les ressources.

Ces mesures permettraient de développer une plus grande sécurité, permettant ainsi au secteur de fournir de meilleures opportunités et de réduire la vulnérabilité des employés - surtout ceux qui travaillent en intérimaire. Au lieu que la flexibilité devienne synonyme de population active peu payée et contractuelle, dont le travail dépend des caprices des besoins et du hasard de l'industrie, une solide culture de mobilité et de pérennité dans le secteur permettrait aux femmes de se baser sur leurs préférences évidentes pour le travail flexible par des moyens qui offriraient des trajectoires et des opportunités de carrière viables sans pour autant sacrifier leur revenu.

L'équilibre entre le travail et les responsabilités domestiques est une considération clé pour les femmes pour gérer leur carrière artistique/ culturelle, ce qui les pousse souvent à choisir de travailler en tant qu'indépendantes/ ponctuelles. Les femmes dans les industries artistiques et culturelles présentent toutes les qualités d'adaptabilité qui conviennent à l'emploi indépendant, elles montrent une « disposition à la pérennité », et des recherches ont démontré qu'elles seraient davantage disposées à créer une entreprise dans le secteur artistique et culturel que d'avoir recours à des subventions artistiques (Swanson et Wise, 1998 : 76-81). Toutefois, on se demande à quel point les femmes sont aptes à gérer des carrières *viables* aux niveaux de revenu durables et une flexibilité qui leur convient au lieu d'aller à l'encontre de leurs intérêts familiaux.

Les médias de télédiffusion, le cinéma et la vidéo : une étude de cas de la situation des femmes travaillant en intérimaire

Le développement et les implications qu'entraîne la tendance au passage à un modèle de « maison d'édition » et donc la dépendance du travail ponctuel et contractuel à court terme qui l'accompagne, ont été le sujet de recherches pendant une période d'au moins cinq ans dans le secteur des médias où soixante pour cent des personnes travaillent en ponctuel (Woolf, Holly et Varlaam, 1994, v ; Caple et Melbourne, 1997 : 11). Ainsi que l'indique Willis et Dex, l'industrie de la télévision « a fait une expérience extrême par rapport aux autres industries britanniques dont l'expérience atteint un degré moins élevé » : la « majorité des employés dans tous les cadres organisationnels sont des contractuels de moins d'un an et des intérimaires » (Willis et Dex, 1999 : 3, 6). Une population active de contractuels a supprimé « les échelons du déroulement de carrière » et la plupart des contrats sont basés dans des unités plus petites avec une structure organisationnelle plus plate : alors que l'entrée en carrière est probablement plus facile de nos jours, gérer sa carrière et réaliser la sécurité de l'emploi relève d'un défi, surtout pour les mères qui retournent au travail (Willis et Dex, 1999 : 7-9, 26). Le lieu de travail devient moins réglementé et la plupart des travailleurs ne sont pas représentés, en même temps les petites sociétés indépendantes ont tendances à orienter peu de ressources vers la gestion du personnel/ des ressources humaines et peu d'entre elles ont des politiques définies sur l'égalité des chances (Willis et Dex, 1999 : 7; Baehr 1996 : I, v). Ainsi que d'après la conclusion de Willis et Dex, les modes de production et les conditions de travail actuels ne sont pas aptes à encourager les femmes qui ont des enfants à rester. Il est fort probable que la perte de talents et de compétences en ce qui concerne les femmes de plus de 40 ans se poursuit (Willis et Dex, 1999 : 27). Dans le contexte de la baisse générale de compétences qui est associée à la tendance à l'externalisation, au travail ponctuel et contractuel dans le secteur des médias (voir ci-dessous), l'impact de ces facteurs sur les femmes employées est un problème d'envergure industrielle autant que le problème de l'égalité.

Il existe une plus grande majorité de femmes au travail ponctuel dans le domaine de la télévision par rapport aux hommes (British Film Institute, 1999 : 18), donc les industries des médias fournissent un cas d'étude utile dans lequel on peut observer les problèmes et les opportunités que ces nouveaux environnements de travail procurent aux femmes dans les industries artistiques et culturelles. Les mesures prises dans le but d'améliorer les revenus et la situation des femmes dans les industries des médias seraient pertinentes pour - et pourraient probablement avoir un caractère pilote pour des mesures ultérieures visant - les femmes travaillant ailleurs dans le secteur artistique et culturel en tant qu'indépendantes/ ponctuelles.

Les raisons de la tendance à passer à un emploi intérimaire

Quelles sont les raisons pour lesquelles les femmes ont tendance à choisir de travailler de manière ponctuelle ? Etant donné que les femmes qui travaillent en ponctuel dans les médias de la télédiffusion, le cinéma et la vidéo identifient une plus grande liberté et la possibilité de pouvoir partir comme leur principale raison d'opter pour le travail intérimaire, elles ont aussi tendance - beaucoup plus que les hommes - à indiquer la promotion et des raisons domestiques/ personnelles (Woolf et Holly, 1995 : vi). En revanche et paradoxalement, les femmes avaient moins de chance de travailler à temps partiel que les hommes (Woolf et Holly, 1995 : vi), ce qui indique que faire carrière comme ponctuel peut requérir des horaires de travail analogues à un plein temps. Est-ce que cette caractéristique peut conduire à des revenus viables pour les femmes ?

Les niveaux de revenus et l'âge

Dans une étude de Skillset effectuée en 1993-94, les femmes travaillant en ponctuel étaient plus susceptibles de percevoir un salaire moins élevé que les hommes (Woolf et Holly, 1995 : VII). Cela est probablement dû au profil de leur âge : soixante-dix pour cent des femmes travaillant en ponctuel ont moins de quarante ans et ce chiffre augmente à plus de quatre-vingt pour cent des productrices/ réalisatrices travaillant en ponctuel (Caple et Melbourne, 1997 : 11). Mais le profil d'âge plus jeune des femmes dans les industries des médias peut *en lui-même* être un symptôme des problèmes que les femmes ont pour développer et maintenir des carrières qui durent en tant que ponctuelles dans le contexte d'un lieu de travail non réglementé, de structures organisationnelles plates et de petites unités d'entreprises sans les échelons de roulement qui existent par tradition dans les contextes de travail plus établis, de la multiplication de points d'entrée de carrière, et de l'augmentation de l'offre d'emploi faite par des jeunes personnes qui sont disposées à travailler à des salaires moins élevés afin de prendre pied sur le marché (Willis et Dex, 1999 : 7-8).

Les contrats à courte durée

Les contrats à courte durée qui sont une des caractéristique de l'emploi ponctuel engendrent aussi bien des opportunités que des problèmes. Dans le profil de l'industrie de la télévision le plus récent recueilli par le British Film Institute, une majorité de personnes ayant l'expérience des contrats intérimaires ou à court terme ont indiqué qu'en plus d'offrir la possibilité de prendre des congés entre les différents emplois qu'on accepte, la mobilité qu'offrent les contrats à court terme permet de varier les expériences et favorise le développement de compétences ; ces contrats donnent également la possibilité de développer un réseau professionnel qui engendre d'autres opportunités de travail ponctuel. Mais une majorité d'entre elles a également confirmé que les contrats à court terme rendaient le salaire imprévisible et irrégulier, empêchant toute planification de carrière et de recherche de nouveaux emplois, qu'ils ne pourvoient pas adéquatement à des

congés pour maladie ou de maternité et que la nécessité de conserver un emploi continu obligeait souvent à accepter des salaires inférieurs. Effectivement, plus de la moitié des intérimaires préféreraient ne pas travailler en ponctuel (British Film Institute, 1999 : 28-29). Il est évident que les intérimaires obtiennent la flexibilité et le développement de compétences et d'une carrière au prix de la sécurité et du contrôle de l'emploi et d'une perte de revenu, et qu'au sein de l'industrie de la télévision, cela ne représente pas, en général, le choix de carrière privilégié.

Ce tableau éclaire sous un nouveau jour le nombre élevé de femmes qui travaillent en tant que ponctuelles. Il se peut que le plus grand nombre de femmes travaillant en ponctuel soit un signe de désavantage et de manque de choix de carrière dans l'industrie de la télévision. Il est évident qu'elles sont considérablement touchées par les désavantages énumérés ci-dessus - dans des proportions beaucoup plus importantes que pour les hommes qui travaillent à la télévision. En tant que majorité des intérimaires, elles seraient bénéficiaires de mesures établies pour améliorer l'impact négatif de la dépendance de l'industrie des contrats à court terme, qui apparemment est prise en charge par le travailleur ponctuel individuel.

De plus, les femmes ayant un emploi ponctuel forment un secteur particulièrement vulnérable de la population active des femmes ; comme les réseaux d'affaires et les contacts sont les moyens les plus importants d'obtenir du travail, les femmes qui rompent la continuité de leur emploi à cause de la maternité ou d'autres responsabilités familiales font face à des risques particuliers (Willis et Dex, 1999 : 9). De plus, Willis et Dex notent que les ponctuelles forment un groupe particulièrement vulnérable car elles n'ont pas accès aux avantages des congés de maternité offerts par un travail protégé, ce qui est un facteur crucial pour minimiser l'effet que peut avoir le fait d'avoir une famille sur le salaire et la progression de carrière, ainsi que le montrent les niveaux élevés de postes atteints. De même, les difficultés que les femmes rencontrent pour faire garder leurs enfants résultent du fait qu'elles ne peuvent prévoir à l'avance les dispositions de travail ou de salaire – particulièrement du fait des nombreuses heures de travail imprévisibles et des heures supplémentaires qui caractérisent ce secteur (Willis et Dex, 1999 : 12-13). Les conditions des intérimaires et le développement de formes alternatives de soutien de carrière, doivent donc représenter une préoccupation particulière dans la formation de politiques de l'emploi favorables aux familles.

Comme l'a indiqué Baehr (1996 : i-ii), une grande proportion d'entreprises indépendantes n'a pas de ressources spécifiques dédiées au personnel et à la gestion des ressources humaines, et de ce fait, a peu de chances de prendre l'initiative d'effectuer des changements aux conditions de leurs contrats. La recommandation de Baehr d'un partenariat entre les organisations de diffusion et leurs fournisseurs de programmes indépendants pourrait dans ce cas être adaptée afin de développer la bonne pratique qui consisterait à fournir de meilleures conditions aux intérimaires. Les standards en matière de contrat de la Commission européenne, en tant que partie intégrante des politiques gouvernant les organisations de diffusion européennes les encourageraient à concevoir des modèles de bonne pratique menant à un partenariat avec les entreprises de production indépendantes.

Le travail indépendant : possibilités de pérennité

Alors que quelques aspects du travail ponctuel correspondent aux désavantages expérimentés par les travailleurs à temps partiel, les femmes identifient aussi des avantages dans les caractéristiques du travail ponctuel et Baehr conseille que la Commission européenne encourage l'esprit d'entreprise des productrices indépendantes (Baehr, 1996 : ii). Une autre recherche, dans les nouvelles industries des médias, a indiqué que les femmes sont plus susceptibles de gérer des

carrières durables et des niveaux de rémunération plus élevés si elles sont capables de passer du stade de l'emploi ponctuel à celui de la fondation de leurs propres entreprises (Swanson et Wise, 1998 : 58-9), en revanche les femmes travaillant dans les médias sont à moitié moins susceptibles d'être propriétaires de leurs propres entreprises, et à un tiers moins susceptibles de travailler seulement pour leur propre société (Woolf et Holly, 1995 : vi ; British Film Institute, 1999 : 7). Des plates-formes favorisant la fondation d'entreprises, telles que la formation à la gestion et au financement des petites entreprises et les aides au démarrage, ainsi que des actions de fourniture d'information et d'édification de réseaux d'affaires, sont indispensables pour aider les femmes qui souhaiteraient faire cette transition. Cela se baserait sur la compétence que tirent les femmes du travail contractuel et qui leur permettent parfois d'assumer des responsabilités élevées (Gallagher, 1998 : 9). Étant donné l'observation de Baehr que les femmes sont plus susceptibles d'avancer à des postes supérieurs dans des sociétés dirigées par des femmes (1996 : IV), on peut estimer que ces mesures bénéficient aux femmes qui ont obtenu du travail dans des sociétés gérées par des femmes, offrent à plus de femmes des opportunités de travail et leur fournissent des modèles à émuler.

4. Le développement, le maintien et le déroulement des carrières

Comme nous avons pu le constater, les femmes dans le secteur culturel sont groupées dans certains types d'industrie - elles sont plus nombreuses dans les bibliothèques et moins nombreuses dans la musique, par exemple - et dans des types de travail précis - elles sont plus susceptibles de se trouver dans des postes de secrétariat ou d'administration que les hommes, et moins susceptibles de se trouver dans des postes créatifs ou techniques, même si le parcours du secrétariat s'est avéré être particulièrement mauvais en termes d'options de carrière (Milestone et Richards, 2000 ; Gallagher 1998 : 12, 17). Les domaines dans lesquels les femmes sont prédominantes, comme les costumes et le maquillage, les recherches et les supports de production sont les domaines les moins bien rémunérés et les femmes ne sont en général pas représentées dans des postes de gestion (Woolf, Holly et Varlaam, 1994 : vii, Gallagher, 1998 : 26).

Quelques trajectoires de carrière sont en déclin. La croissance des petites entreprises de production indépendante et l'impact de budgets de production moins élevés avec, en plus les mutations technologiques, implique que les moyens traditionnels de formation de compétences par la méthode « apprendre en regardant » - ce qui aide à développer des plans de carrière - sont en déclin : par exemple, les assistants au montage sont de nos jours rarement employés et les chercheurs sont rarement maintenus pendant les périodes de production et de post-production, ce qui élimine l'accès au poste de réalisateur (Kumari-Dass, 1997 : 2). L'impact de ces changements dans la structure de l'industrie sur la capacité des femmes à développer des plans de carrières vers des postes supérieurs doit être suivi et analysé.

Le plan de carrière entre les postes administratifs et les postes créatifs ou exécutifs est d'importance majeure : les femmes dans les postes administratifs dans les industries artistiques et culturelles sont susceptibles d'avoir eu des qualifications avancées et de la formation créatrice et de continuer leurs pratiques créatrices à travers du travail ponctuel (Swanson et Wise, 1998 : 47, 123-29). Toutefois, en tant que plan de carrière plutôt qu'exemple de diversification de profil, le parcours des postes administratifs vers les postes créatifs et exécutifs semble être faible et même dans le domaine administratif, les femmes représentent un nombre très faible dans la moitié supérieure de « l'échelon » de carrière (Gallagher, 1998 : 15).

De plus, on a constaté qu'alors que les nouvelles pratiques de lieu de travail de type multi-compétence et de travail d'équipe correspondent à la perception des femmes de leurs compéten-

ces majeures (Milestone et Richards, 1999a ; Swanson et Wise, 1999 : 60-1), il existe un risque que le profil complet de compétences des employés ne soit pas reconnu et récompensé par des trajectoires de carrière dans des situations de travail aux trajectoires de carrière moins précises. Dans ce contexte, les corps professionnels avec leurs capacités d'accréditation pourraient jouer un rôle particulièrement important pour assurer que les employés aux plans de carrière rompus - ou que des femmes qui, pour la gamme des raisons exposées, ne réussissent pas à endosser leur compétence par un rapport de progrès vers des catégories d'emploi supérieures - en déterminant une évaluation reconnue de leurs compétences et de leur profil professionnel.

Les femmes dans les domaines techniques

Les femmes sont représentées en nombre particulièrement bas dans les domaines techniques (British Film Institute, 1999 : 16). Alors que les domaines techniques permettent à ceux qui travaillent dans l'industrie d'avoir une base solide pour maintenir une trajectoire de carrière et une bonne base de revenu - les ingénieurs de diffusion, par exemple, sont « blancs, de sexe masculin, ont une bonne éducation, sont relativement bien payés et employés de façon permanente » - les industries des médias continuent d'avoir des difficultés à recruter des femmes pour leur personnel technique (Woolf, Holly et Connor, 1996 : vii, 81).

La formation et l'emploi techniques sont une bonne base pour permettre aux femmes impliquées dans ce domaine de travail de maintenir et de développer une carrière dans le secteur culturel, plus particulièrement dans le contexte de l'externalisation : les femmes au travail technique ponctuel étaient non seulement plus susceptibles d'être employées que les ponctuelles dans d'autres domaines et d'être employées avec des contrats à long terme, mais presque un quart de femmes ayant un travail technique ponctuel avaient leur propre entreprise, une proportion plus élevée que pour les ponctuelles dans tous les autres groupes de compétences mis à part les producteurs/ réalisateurs (Woolf et Holly, 1995 : 62). En outre, les domaines techniques offrent des possibilités de promotion à des postes techniques supérieurs, et permettant aussi des opportunités d'entrer dans la production (Gallagher, 1998 : 24). Les femmes sont particulièrement mal représentées parmi les monteurs, à 17% du total des employés dans ce domaine, cependant les monteurs sont considérés comme occupant un poste de prestige et perçoivent des niveaux de salaires élevés au Royaume Uni (Gallagher, 1998 : 27). Toutefois, il semble que le chevauchement entre le travail technique et le travail de production dans la radio offre de plus grandes opportunités aux femmes pour qu'elles accèdent à ces domaines et à des postes créatifs (Gallagher, 1998 : 24). Bien que les femmes soient peu nombreuses dans ces domaines, cela leur offre de bonnes opportunités. L'entrée des femmes et le développement de carrières professionnelles féminines dans les domaines techniques devraient constituer un groupe cible pour les changements futures et la focalisation politique dans l'avenir.

En ce qui concerne les jeunes femmes, on constate un changement de certaines des caractéristiques mentionnées ci-dessus : elles commencent à passer dans les domaines traditionnellement dominés par les hommes comme la musique et à travailler dans la technologie créatrice de l'industrie de la musique et elles développent des profils de compétences techniques plus importants dans le multimédia (Milestone et Richards, 1999b ; Swanson et Wise, 1999 : 60)⁶. Cela peut être le reflet de l'attitude changeante envers la ségrégation des sexes dans l'industrie puisque les femmes au travail technique ponctuel dans le secteur médias sont particulièrement susceptibles

⁶ Alors que les femmes sont affiliées dans une proportion plus élevée au syndicat des musiciens dans les tranches d'âge jeunes, il reste à voir si cela est dû à une diminution lorsqu'elles sont dans les tranches d'âge 20 ans et 30 ans, ou à une transformation qui sera maintenue quand ce groupe progressera à travers sa carrière.

d'entrer plus tard dans l'industrie (Woolf et Holly, 1995 : vi). Toutefois, étant donné que les femmes semblent quitter les industries des médias après l'âge de 40 ans (Woolf et Holly, 1995 : 62, v), il est nécessaire de s'assurer que les premières caractéristiques de participation seront maintenues à travers les carrières, malgré les responsabilités changeantes qui suivent la naissance d'un enfant par exemple, ou en conséquence de la disponibilité de meilleures options de carrières en dehors du secteur culturel. Celles-ci pourraient inclure des postes de gestion ou des postes exécutifs, qui sont moins difficiles à maintenir que les contraintes du travail en extérieur par exemple. Elles pourraient fournir une option plus attrayante pour les femmes professionnelles à mi-carrière et éviter la perte de compétences qui se passe actuellement dans plusieurs industries culturelles. Ainsi que l'indiquent les recherches dans les industries du multimédia, les compétences multiples exigées par le travail d'équipe, et les opportunités de développement de compétences d'une gamme variée de situations et de mesures⁷ de travail ponctuel, permettent à plus de femmes de devenir compétentes techniquement à un certain niveau, mais il existe encore des difficultés à développer les profils de compétences techniques spécialisées qui leur permettent de construire des orientations de carrières techniquement spécialisées (Swanson et Wise, 1999 : 61).

Les femmes dans la hiérarchie des carrières : les productrices/réalisatrices dans les industries des médias

En général, les hommes occupaient les postes supérieurs dans les domaines de production et de réalisation. En 1995, une étude de compétence (Skillset) a indiqué que deux tiers ou plus des producteurs/ réalisateurs et ce dans la post-production dans le secteur des médias étaient des hommes, alors que presque deux tiers de ceux dans les supports de production étaient des femmes (Woolf et Holly, 1995 : v). Les recherches de Baehr dans le secteur indépendant confirment que les femmes sont groupées dans les niveaux inférieurs de la hiérarchie de production avec les hommes occupant les postes de décision les plus importants - 88% des emplois de support de production de niveau inférieur étaient remplis par des femmes⁸. Toutefois, les télé diffuseurs réputés et établis emploient plus de femmes dans des postes de production exécutifs que les nouvelles entreprises indépendantes, mais cela peut aussi être dû au fait qu'il y a de meilleures opportunités de trajectoire interne de carrière dans les plus grosses entreprises (Gallagher, 1998 : 23 ; Kumari-Dass, 1997 : 24).

Cependant, d'après une étude de suivi de l'industrie de la télévision (British Film Institute, 1999 : 16 ; Baehr, 1996 : i, III, 53) des proportions plus élevées de femmes travaillent actuellement en tant que productrices et réalisatrices de télévision que les hommes. Baehr a aussi constaté que les femmes s'en sortaient mieux en tant que productrices que réalisatrices - alors que 52% des producteurs étaient des femmes, 75% des réalisateurs étaient des hommes, ce qui reflète les différents accès à ces postes et le manque de femmes dans des positions techniques (Baehr, 1996 : iii).

Le pourcentage des femmes travaillant à des postes de support/ recherche/ de bureau de production est bien plus élevé que celui des hommes et un nombre moins important de femmes travaillent dans des postes de gestion de production et de production exécutive. Alors qu'il semble que durant les quatre dernières années, la proportion de femmes employées dans des postes supérieurs de gestion de production et de production exécutive aurait augmenté, la proportion des hommes a augmenté de manière plus importante. En même temps et en revanche, la proportion

⁷ « Les ensembles de travail intérimaires » indiquent que la personne rassemble un « ensemble » de types de travail différents, soit fait simultanément, soit fait successivement, ce qui donne de l'expérience dans différents genres de travail et qui développe une gamme plus variée de compétences.

⁸ Les postes de support de production inférieurs sont définis par Baehr comme Coordinateur de Production, Directeur de Production, Assistant de Production et Secrétaire de Production (1996 : 53).

des hommes *et* des femmes aux niveaux inférieurs de support de production a diminué (British Film Institute, 1999 : 17). Cela suggère que, bien que des proportions plus élevées de femmes soient affectées à des niveaux ou à des postes supérieurs, le pouvoir de ces positions au sein de la hiérarchie change en lui-même.

Kumari-Dass indique qu'une pratique de « saut d'échelon » - promotion à une position supérieure pour « apprendre sur le tas » - a commencé à remplacer la fourniture de la formation avant d'obtenir des postes plus avancés dans la hiérarchie de la production. Par un effet de réaction en chaîne, cela a conduit vers une perte de compétence et de spécialisation de compétences à travers les échelons, à partir de l'assistant de production jusqu'aux producteurs et réalisateurs. En conséquence, c'est devenu une pratique courante pour ceux qui détiennent des postes supérieurs d'absorber les responsabilités du personnel non formé occupant des postes sous eux, et donc, un déficit important de compétences en émerge. Kumari-Dass dépeint un tableau dans lequel les producteurs, en particulier, ont moins d'expérience et sont même considérés comme non qualifiés et moins capables : dans ce contexte, le producteur a moins de discrétion ou de contrôle sur le contenu, et les postes de Chef de Production et Chef de Développement deviennent de plus en plus importants (Kumari-Dass, 1997 : 6). Au vu de ces observations, le nombre élevé de femmes qui obtiennent le rôle de producteur est probablement un signe de déqualification de ce niveau dans la hiérarchie de la production et nous devrions avoir plus de soucis concernant l'insuccès des femmes à atteindre des positions exécutives ou de gestion. Cette constatation, tirée des entrevues que Kumari-Dass utilise comme base de son rapport, indique l'importance de recherches qualitatives pour fournir une structure avec laquelle on peut interpréter les données quantitatives et les indicateurs statistiques.

Cette situation crée une polarisation de la hiérarchie de carrière, englobant une stabilisation des échelons d'équipe de production, les postes exécutifs les plus élevés monopolisant davantage de pouvoir. Un tel « manque au milieu » dans la hiérarchie de la production suggère que la performance améliorée des femmes employées en tant que productrices réserve, au bout du compte, une mauvaise surprise : cela peut non seulement être un reflet d'une position inférieure et du pouvoir donné aux producteurs, mais sans plans trajectoire définie, il sera plus difficile pour les femmes d'avancer à un niveau supérieur à celui de la producteur vers celui des postes supérieurs qui ont remplacé beaucoup des rôles et beaucoup du pouvoir du producteur.

Les femmes aux postes très élevés

En général, les femmes sur le marché du travail restent limitées à une gamme de catégories de travail plus limitée, et elles sont proportionnellement moins nombreuses dans les catégories de postes très élevés⁹. Les femmes restent remarquablement sous-représentées dans les postes très élevés au sein des industries et professions culturelles par rapport aux hommes (LFS Hiver 1998-9). Dans les industries culturelles, les hommes employés sont deux fois plus susceptibles d'occuper des postes professionnels ou de gestion que les femmes. En particulier, la disparité entre les hommes et les femmes semble être soulignée dans le secteur de l'édition et des médias d'enregistrement, où 62% des hommes occupent des postes professionnels/ de gestion par rapport à tout juste 28% des femmes. En observant les métiers culturels, la disparité dans les niveaux de travail est moins soulignée, mais reste encore très évidente, les employés hommes dans les métiers

⁹ Cette analyse se rapporte aux employés seulement et est limitée à un ensemble plus large de niveaux de travail non manuel, prenant seulement en considération la proportion des employés existant dans le groupe socio-économique supérieur, employeurs, gestionnaires et professionnels. Cela est dû au fait que les dimensions des sondages au sein de l'étude LFS empêchent une analyse plus détaillée.

culturels étant 33% plus susceptibles d'occuper des postes professionnels/ de gestion que les femmes. Source : LFS Hiver 1998/99 Royaume Uni.

Les femmes aux postes de décision

Le Conseil des Arts conduit des études annuelles de ses organisations subventionnées et contrôle une gamme d'indicateurs de performance, dont certains tiennent compte des problèmes d'égalité des chances (Conseils pour les Arts de l'Angleterre - Arts Council of England, 1998). Ces dernières années, le Conseil des Arts a recueilli des informations sur la composition ventilée par sexes des personnels permanents et des comités de direction/ de gestion de ces organisations. Bien que ces organisations ne représentent qu'une petite partie du secteur total, elles représentent une partie significative du secteur subventionné total¹⁰.

En termes de niveaux de postes, les femmes restent considérablement sous-représentées dans les comités de gestion de plusieurs organisations subventionnées. En 1997/98, seulement 39% des membres des comités de gestion des organisations subventionnées par le Conseil des Arts étaient des femmes. Encore une fois, les variations étaient très grandes dans ces secteurs. Dans les ballets, un peu plus de la moitié des membres de comité étaient des femmes, avec les proportions inférieures se trouvant encore une fois dans les organisations de musique, un quart de leur comité de gestion étant constitué de femmes (Conseil des Arts de l'Angleterre, 1998).

Les données sur la constitution selon le genre des groupes consultatifs principaux du Conseil des Arts de l'Angleterre, du Conseil des Arts Ecossais, du Comité des Arts des West Midlands et du Comité des Arts de Londres indiquent que bien que les hommes soient en grande partie majoritaires, la différence n'était pas si grande et dans les West Midlands et à Londres les femmes étaient plus nombreuses que les hommes dans les comités consultatifs. (Source : Rapports annuels 1998/99).

De manière plus générale, le genre des présidents et des vice-présidents des différents comités/ conseils des arts nationaux et régionaux, ainsi que pour un nombre de compagnies d'opéra, de ballet, de théâtre et de cinéma, indique une prédominance assez frappante d'hommes à la présidence des comités/ conseils des arts et autres organisations artistiques. Parmi les organisations contactées, seulement une femme présidente a été identifiée sur un total de 19. Les femmes comptaient pour moins d'un tiers de la totalité des membres.

L'étude de Baehr (1996) a examiné la position des femmes du côté de la production du secteur de la télévision indépendante en Grande Bretagne et aux Pays Bas. Les femmes sont plus susceptibles d'être directrices de compagnies d'entreprises plus petites (en terme de chiffres). Bien que la recherche ait démontré que les femmes employées avaient tendance à mieux réussir dans les entreprises où les femmes représentaient un nombre plus élevé de postes supérieurs de direction, le sexe du directeur de compagnie avait peu d'influence sur les arrangements flexibles de travail ou autres avantages d'aide à la famille. La plupart des compagnies ont déclaré mettre en pratique la politique d'égalité des chances mais ont admis que celles-ci n'étaient pas écrites et restaient informelles.

Les postes de gestion

Le fait que les femmes continuent à se heurter à des difficultés pour accéder aux postes de gestion supérieurs ou à des postes professionnels élevés dans les industries artistiques et culturelles

¹⁰ Les personnes interrogées représentent le personnel permanent totalisant 8 571 personnes.

représente un souci important et encore plus dans les domaines de travail qui dépendent de processus de recrutement et de promotion moins formels. Les niveaux et les quantités de travail qui attirent les femmes qui travaillent en contractuelles et ponctuelles, dépendent de manière critique des personnes qui travaillent dans des postes de gestion supérieurs et comme conservateurs et directeurs artistiques etc., de manière similaire aux « chiens de garde » identifiés dans l'industrie de la musique. Baehr indique que les femmes au travail ponctuel/ indépendant étaient plus avantagées dans les entreprises dirigées par des femmes (1996 : iv).

Généralement, dans la population active, les femmes deviennent beaucoup plus engagées dans les catégories supérieures mais ces catégories consistent en emplois professionnels (avocats, comptables, médecins, etc.) ainsi que des gestionnaires supérieurs. Il semble que le gros de l'amélioration générale des femmes dans la catégorie supérieure découle de la croissance due au premier point (les femmes dans les emplois professionnels) plutôt qu'au dernier (les femmes dans les emplois supérieurs de gestion) et les femmes sont encore moins susceptibles d'avancer à des postes supérieurs de gestion (Thair et Risdon, 1999) .

Cette tendance se reproduit dans les industries culturelles : les femmes sont beaucoup moins susceptibles d'occuper des postes supérieurs que les hommes et trouvent difficile l'accès à de véritables programmes d'apprentissage de compétences relatifs à la gestion (Gallagher, 1998 : 43 ; Poland, Curran et Owens, 1995 : ii-iv). Alors que les femmes assument souvent des niveaux de responsabilité d'échelon supérieur, ceux-ci sont souvent intégrés à un poste qui est payé et catégorisé à un niveau inférieur et elles ne sont souvent pas récompensées par une trajectoire de carrière continu, surtout si elles occupent des postes contractuels (Milestone et Richards, 2000 ; Willis et Dex, 1999 : 9 ; Gallagher, 1998 : 8).

On constate des variations et des signes de progrès : Gallagher a constaté que les diffuseurs réputés, tels que Granada, Channel 4, et la BBC, qui offrent des échelons de carrière internes et des politiques d'égalité des chances, tendent beaucoup plus à nommer des femmes à des postes supérieurs de décision ainsi qu'à des postes à salaires très élevés (Gallagher, 1998 : 23). LWT a récemment reçu un prix de l'Egalité 2000 pour son travail en rapport avec les femmes dans la gestion et la proportion des femmes à la BBC occupant des postes supérieurs de gestion est en train d'augmenter : les femmes détiennent 31% des postes de cadres exécutifs et 33% des postes supérieurs de gestion (Commission de la télévision indépendante, 1998 : 100 ; Département de la culture, des médias et des sports, 1998b : 105 ; BBC, 1999:1).

Toutefois, le tableau ne décrit pas une amélioration générale et l'impact des femmes sur la prise de décision centrale donne moins de raisons d'optimisme. La Commission de la télévision indépendante reconnaît que le nombre de femmes au niveau des comités directeurs et de gestion supérieurs est inférieur en général et, dans certains cas, a baissé (Commission de la télévision indépendante, 1998 : 100 ; Anderson, 1998 : 27). Alors que Baehr a constaté que les femmes avaient plus souvent accès à des postes supérieurs de décision dans le secteur de la production de la télévision indépendante par rapport aux organisations de diffusion, seulement trois sur 17 personnes travaillant au niveau des comités, et seulement une sur sept personnes « directeurs de gestion » des entreprises qu'elle a sondées étaient des femmes (Baehr, 1996 : iv, vi). Bien que le nombre de femmes augmente comme membres des comités de gestion internes dans les organisations de diffusion, elles n'atteignent ce chiffre que sur une base très faible - et elles ont quand même tendance à faire meilleure figure dans leur représentation au niveau des comités de direction *externes* qu'internes, dans des capacités *basées sur l'emploi* - et plus importantes - de prise de décision (Gallagher, 1998 : 43).

Les « chiens de garde » et la promotion

Quelques études ont indiqué la position de force des « chiens de garde » dans la sélection des produits au sein des industries culturelles. L'évaluation de Negus (1992) pour l'industrie de musique pop anglaise a identifié le rôle important des « chiens de garde » dans la sélection des artistes qui sont signés en premier et qui sont promus par la suite. Son étude a souligné le rôle influent que jouent les directeurs « d'Artiste et Répertoire » (A&R) dans la formation de la production de la musique pop, et en particulier, le fait que ce groupe d'individus soit largement constitué d'hommes blancs. Negus suggère que les artistes ayant du succès dans le domaine du rock et du pop anglais reflète le milieu socioculturel de ces directeurs « A & R ». Par la suite, il a été suggéré que cela avait causé un déséquilibre des sexes dans la sélection et la promotion des artistes.

Distinctions et prix

Une source importante de publicité et d'influence dans certains domaines du secteur culturel sont les distinctions et les prix prestigieux. Bien que peu de données soient disponibles, il semble que les hommes surpassent les femmes de loin en nombre parmi les lauréats de certains prix. Par exemple, les prix du livre Whitbread ont, depuis 1971, décerné 93 prix à des écrivains hommes et 41 à des femmes. Le prix Booker a été décerné à 21 écrivains mâles et à 11 écrivains femmes.

5. Qualifications, Formation et Développement Professionnel

Qualifications

Dans toutes les catégories professionnelles, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de détenir des qualifications artistiques plus élevées. Toutefois, il y a peu de différence dans ces proportions entre les hommes et les femmes dans les arts plastiques et dans la création publicitaire, etc. La différence est plus évidente parmi les créateurs industriels et les groupes de musiciens. Dans ce dernier groupe, les femmes sont doublement plus susceptibles de détenir des qualifications artistiques plus élevées. (Source : Recensement 1991).

Le *tableau 6* indique la répartition des étudiants d'éducation supérieure domiciliés au Royaume Uni pour les sujets bibliothécaires ou des arts créatifs et de la création.

Tableau 6 : Les étudiants domiciliés au Royaume Uni dans les institutions d'enseignement supérieur des arts créatifs et de la création ou des disciplines de bibliothéconomie /de communication

Sujet	Total	Femmes (% entre parenthèses)
Arts créatifs et création	84 050	47 769 (57)
Beaux-arts	13 833	8 120 (59)
Etudes de création	38 117	20 792 (55)
Musique	11 803	6 223 (53)
Théâtre	10 239	6 968 (68)
Arts Cinématographique	3 724	1 526 (41)
Artisanats	313	271 (87)
Beauté et Coiffure	71	67 (94)
Autres arts et création	4 906	3 149 (64)
Combinaisons des arts ci-dessus	1 044	653 (63)

Bibliothéconomie informatique	18 168	11 075 (61)
Bibliothéconomie	961	660 (69)
Informatique	3 794	2 384 (63)
Etudes de communication	4 389	2 916 (66)
Etudes des médias	6 014	3 371 (56)
Edition	310	196 (63)
Journalisme	2 270	1 237 (54)
Combinaisons des secteurs ci-dessus	430	311 (72)

Source : Agence de subvention de l'éducation supérieure 1997/98.

Traditionnellement, les étudiantes de l'enseignement supérieur étaient relativement sur-représentées dans le domaine des arts créatifs. Les chiffres les plus récents suggèrent que cela continue à être le cas, bien qu'il y ait une variation importante entre les disciplines spécifiques (*Tableau 6*). Les femmes surpassent les hommes en nombre dans les disciplines des arts créatifs et de la création, comptant 57 pour cent des étudiants dans ce secteur. Cette tendance est plus prononcée dans le secteur bibliothécaire et informatique, où 61 pour cent des étudiants de l'enseignement supérieur sont des femmes. Les arts dramatiques, l'artisanat, la beauté et la coiffure, les études bibliothécaires et informatiques ressortent en tant que disciplines particulièrement 'féminines' en termes de nombres d'étudiantes : au moins deux tiers du nombre total d'étudiants dans ces sujets sont des femmes, et celui-ci s'élève à respectivement 87 et 94 pour cent dans les artisanats et la beauté et coiffure. L'équilibre des genres est plus grand dans la musique et le journalisme, alors que la seule discipline au sein de ces catégories en général où les hommes sont en majorité se trouvent être les arts cinématographiques, où seulement 41 pour cent des étudiants sont des femmes.

La formation continue

Alors que les femmes travaillant dans les industries culturelles sont en général plus hautement qualifiées et formées que leurs homologues masculins, elles sont aussi plus susceptibles d'avoir reçu une formation récente - des tendances qui suggèrent une disposition parmi les femmes à adopter des trajectoires de formation dans un but de développement et de trajectoire de carrière (Woolf, Holly et Varlaam, 1995 : vii). Plusieurs des problèmes indiqués dans ce rapport relatifs

au cheminement et à la trajectoire de carrière dans les industries culturelles pourraient être résolus en dispensant une éducation juste et adaptée, par des mesures de formation et de développement professionnel, par une formation mieux ciblée.

L'adoption de nouvelles technologies dans tout le secteur culturel crée le besoin d'actualiser et d'adapter les compétences actuelles de manière continue, surtout le graphisme, mais l'importance d'assurer que les profils de compétences et de maîtrises sont sensibles aux pratiques de l'industrie aussi bien qu'aux changements sociaux et culturels est plus générale et doit être abordée plus tôt. Il a été constaté que la décision de s'engager dans une carrière dans les arts plastiques commence à l'adolescence et que les caractéristiques qui engageront les filles à abandonner la musique se développent aussi à ce stade là (Honey, Heron et Jackson, 1997 : 22) . Le développement de l'aptitude créatrice et de nouvelles formes de l'éducation littéraire et le développement d'attitudes positives vis-à-vis des carrières de femmes dans les industries culturelles, doivent être abordés dès l'école et exigent une révision importante de l'enseignement scolaire afin d'y incorporer l'éducation créatrice et culturelle, et de créer de nouveaux partenariats entre écoles et organisations et individus travaillant dans les industries artistiques et culturelles, comme dans le dernier rapport *Tous nos avenir : créativité, culture et éducation* (Comité de Conseil National sur l'Education Créatrice et Culturelle, 1999 : 6-15 ; Milestone et Richards, 1999a). Par conséquent, les questions d'éducation, de formation et de développement professionnel exigent des stratégies étudiées et des engagements de politique dans tout l'éventail de l'éducation, de la formation et de l'emploi.

Le *Document de la Définition de l'Industrie Culturelle* prescrite par le gouvernement a souligné l'importance de formations pertinente et adaptée pour la croissance dans toutes les gammes des industries créatrices (ministère de la Culture, des Médias et des Sports, 1998). Toutefois, on constate encore un manque en ce qui concerne les fournisseurs d'éducation supérieure et ce qui correspond aux besoins de l'industrie, un manque persistant d'investissement continu par l'industrie elle-même et un manque de progrès dans le développement efficace de partenariats pour développer le contenu correct de formation et la dispenser (Kumari-Dass, 1997 : 3-4 ; Caple et Melbourne, 1997 : 7).

Les déficits de compétences et l'investissement dans la formation

Les commentateurs ont particulièrement identifié le problème croissant du déficit de compétences dans le secteur des médias qui apparaît comme suite à l'externalisation auprès des petites entreprises de production indépendantes dans le domaine de la production, à la *ponctualité*¹¹ de la population active, et à un effritement de la fourniture de formation, ce qui a un impact sur les caractéristiques de développement de carrière individuelle (Woolf, Holly et Varlaam, 1994 : iii-iv ; Kumari-Dass, 1997 : 17 ; Caple et Melbourne, 1997 : 11) . Certains de ces déficits de compétences apparaissent dans des domaines d'emploi traditionnellement occupés par les femmes, telle la direction de production (Kumari-Dass, 1997 : 2), ce qui met en risque la capacité des femmes d'avancer à des postes plus élevés au cas où cette tendance de baisse de fourniture de la formation et des compétences se maintient. Une collaboration entre les diffuseurs et les entreprises indépendantes sera indispensable pour fournir une approche coordonnée de l'investissement en formation, ce qui pourrait entraîner l'intégration obligatoire de la formation des stagiaires dans les budgets (Kumari-Dass, 1997 : 26). Cela pourrait améliorer les chances des femmes travaillant

¹¹ La tendance à employer du personnel contractuel de courte durée (souvent payé à l'heure selon la quantité de travail), ce qui veut dire qu'il ne reçoit aucun avantage par rapport aux employés permanents et qu'il n'y a pas de risques d'avoir des employés sur le registre des salaires si l'entreprise n'a pas assez de travail à leur fournir, ce qui réduit les coûts d'emploi. Ils sont souvent nommés « intérimaires » ou « personnel ponctuel ».

Les femmes dans les profession des arts e t des médias

en ponctuel d'accéder à des formations, si les organismes de télédiffusion faisaient en sorte d'assurer que les politiques d'égalité des chances soient adoptées pour le recrutement des stagiaires.

On constate aussi un clair manque de compétences dans les nouvelles industries des médias, tel le développement de logiciels, ce qui suggère que le développement de formations adéquates, de haute qualité et accessibles doit être considéré comme une priorité pour que « l'énorme potentiel » de croissance et la possibilité d'emploi durable ne se perde pas (ministère de la Culture, des Médias et des Sports, 1998 : 97 ; Digital Media Alliance Steering Group, 1998 : 22). A ce jour, le gouvernement et l'industrie ont collaboré pour formuler des « prévisions » et les corps d'industrie qui caractérisent ce secteur de croissance rapide n'ont pas encore commencé à accumuler de données détaillées sur les entreprises et les individus qui forment ce secteur à croissance rapide. En revanche, il a été estimé en 1998 qu'il existait 2 750 entreprises dans les médias numériques et 2 000 intérimaires et entreprises unipersonnelles dans ce secteur, ce qui indique un besoin de fourniture de formation concertée qui s'intersecte avec les objectifs du développement de l'industrie (Digital Media Alliance Steering Group, 1998 : 21).

En outre, de nouvelles formes de développement de contenu exigées par les technologies digitales indiquent que des besoins de compétence se feront dans les plus récents domaines des professions culturelles déjà existantes, à mesure qu'ils s'adaptent au poste de travail numérique. La bibliothéconomie a indiqué un intérêt particulier pour la planification stratégique en ce qui concerne l'usage de compétences en informatique qui sera utilisé dans de nouveaux contextes pour la gestion des connaissances (TFPL, 1999). Toutefois, le manque de profil et d'analyses détaillées de la structure, des caractéristiques et des besoins de l'industrie des nouveaux médias est un souci particulier compte tenu du besoin urgent de planifier l'adaptation aux nouveaux médias et technologies de communication dans le secteur culturel (Swanson et Wise, 1999 : 65). Jusqu'à ce jour, la formation professionnelle se développe de manière improvisée avec peu d'évidence de participation de l'industrie ou du conseil de l'industrie sur le développement de programmes ou de contrôle de standards (Placca et Smith, 1996 : 12-12).

Les multi-compétences

Comme la multi-compétence est requise par la tendance à de plus petites unités aux processus de production basés sur l'équipe et qu'elle résulte de la mobilité d'une population active au travail ponctuel, il a été indiqué que ce point n'a pas encore été étudié et qu'il nécessite une attention plus concertée dans le but de trouver des moyens pour que l'évaluation des niveaux de compétences soit adéquate (Caple et Melbourne, 1997 : 11). De plus, on constate encore un fort besoin en compétences spécialisées – dans toutes les catégories techniques, créatrices et productives – pour assurer la fourniture de personnel de haute qualité et garantir la qualité et l'efficacité du contenu. La disponibilité et l'accessibilité de paquets bien définis qui incorporent des modèles de bonne pratique de multi-compétence, de formation de spécialiste de haut niveau et la mise en place de cheminement de carrière qui permettent l'accumulation d'expérience adéquate est évidemment cruciale pour les femmes cherchant à développer des carrières dans le secteur culturel. Cela nécessite une évaluation continue de la fourniture de formation en fonction des secteurs, ainsi que les besoins de compétences.

La fourniture de programmes de formation efficaces et accessibles, ainsi que la provision à échelle industrielle, est en partie une mesure faite pour mettre en valeur les positions atteintes par les femmes travaillant dans les industries artistiques et culturelles, mais aussi une mesure qui se rapporte à la capacité des employés de conserver des chances de succès, d'adaptabilité et de mobilité professionnelles, surtout dans un secteur qui compte de plus en plus sur

l'approvisionnement à l'extérieur et donc qui a de moins en moins de programmes de formation interne. Pour assurer que la compétence répond aux besoins de l'industrie est un facteur crucial pour créer du travail flexible *pour* les femmes au lieu que ce soit vu – comme dans les autres industries - comme un facteur incapacitant.

Mais au sein du secteur culturel, la formation formelle n'est qu'une partie de l'équation : la recommandation personnelle, l'évaluation des collègues et la capacité de dresser un « portfolio » de profil d'expérience et de témoignage est du moins aussi important pour évaluer le travail et le cheminement pour obtenir des postes plus élevés. Il est particulièrement difficile de démontrer et d'évaluer les niveaux de compétence, de maîtrise et de performance à succès dans les professions artistiques par référence à l'achèvement de la formation formelle et aux qualifications. Le développement de modèles innovateurs pour évaluer, contrôler, et accréditer les niveaux de compétence et d'expérience et permettre la « transmissibilité » entre les positions et les secteurs est important pour pouvoir permettre la mobilité et assurer que l'expérience acquise par les femmes est rendue perceptible, spécialement si elles ont des caractéristiques de carrières non traditionnelles (Poland, Curran et Owens, 1995 : v) .

Les nouveaux environnements et compétences entrepreneuriales dans les arts

Des changements sur le lieu du travail culturel ont fait surgir des compétences d'entrepreneur, alors que quelques domaines, comme les arts plastiques, ont toujours été caractérisés par un marché du travail fragmenté, et donc il a été suggéré que le succès de carrière de certains artistes indique un besoin général de compétences en travail de réseaux d'affaires, de gestion d'affaire, de compétences en présentation et de connaissance du marché/ lieu de travail, etc. Celles ci ont été sous-estimées dans le secteur artistique, car elles ont été considérées comme compétences pour fonctionner dans un environnement commercial et sont donc associées avec des pratiques qui étouffent l'innovation (Honey, Heron, et Jackson, 1997 : 100-2). Une étude récente a trouvé que « un large nombre d'artistes ont un niveau inférieur d'intérêt et peu de conscience en ce qui concerne le côté commercial de leur profession » même s'ils ont un bas niveau de revenu généré par leur travail : « Beaucoup d'artistes travaillent pour très peu, pour rien, et même à perte afin de pouvoir présenter leur travail ». Cela sous-entend renforcer une situation manquante parmi les artistes et saper leur position de force sur un marché concurrentiel, et en plus d'un nombre de recommandations pour provoquer les standards professionnels et un code de pratique concernant les contrats et les paiements des artistes. Les chercheurs recommandent que les « collègues et autres fournisseurs de formation devraient augmenter la conscience et les compétences des artistes en ce qui concerne le côté affaire de leur profession » (Shaw et Allen, 1997 : 35-7).

Aujourd'hui, on est d'accord, de manière générale, que ce genre de compétences fasse partie du répertoire des travailleurs artistiques et culturels et que « l'équilibre adéquat de compétences et de maîtrises... dicte, en général, les opportunités d'emploi disponibles aux étudiants » (Birch, Jackson et Towse, 1998 : 62). Le flot de travail entre les secteurs commerciaux et à but non lucratif indique que beaucoup d'artistes, ainsi que ceux dans les autres professions culturelles, développent ces compétences à travers l'expérience, mais elles ne sont toujours pas incluses de manière générale dans les formations d'éducation supérieure dans les arts ni en tant que plateforme professionnelle de développement pour ceux qui travaillent dans des contextes des arts professionnels. Des recherches récentes ont mené à une approche plus stratégique et plus globale de la formation avec un des rapports recommandant que :

les fournisseurs de formation, les organisations représentatives, les conseils de subvention d'étude, les corps d'accréditation et les NTO de-

Les femmes dans les profession des arts e t des médias

vraient considérer la formation au sein d'une structure plus générale de provision de formation pré- et post-professionnelle, de développement de carrière et d'opportunités de maintien de compétences, avec le but d'assurer une accessibilité maximale, une harmonie et des trajectoires de formation adéquates pour la progression (Birch, Jackson et Towse, 1998 : 77).

Ainsi que des recherches à l'étranger l'indiquent, les femmes travaillant dans les industries artistiques et culturelles identifient activement les types de formation orientée, à l'industrie comme faisant part de leurs besoins de développement de carrière, avec le besoin de la provision plus systématique d'information de l'industrie pour leur permettre d'accéder aux connaissances de l'industrie (Swanson et Wise, 1999 : 61) . Toutefois, elles doivent être mises à disposition des femmes et ces connaissances doivent convenir à leur différents travaux en même temps qu'à leur vie de famille : les cours concis, concentrés, reliés à l'industrie paraissent plus propices pour les femmes que les programmes d'éducation supérieure certifiés, au courant de leurs stades de carrière, avec des programmes d'éducation supérieure pour celles qui ciblent du travail dans un contexte d'emploi continu (Swanson et Wise, 1999 : 61).

Les partenariats sont considérés comme un volet nécessaire du développement de l'industrie des médias et des nouveaux médias, identifiant clairement les besoins de formation concentrée au lieu de seulement élargir l'éventail des personnes formées. Mais ils sont aussi nécessaires pour assurer que ceux qui travaillent dans les arts ont l'égalité des chances – pas seulement pour accéder à la formation spécialisée des arts mais aussi pour développer leurs profils et leurs réseaux, pour commercialiser leur produit, pour planifier et avancer leur carrière, pour identifier de nouvelles opportunités de travail et pour gérer leur travail ponctuel ou de leur propre entreprise.

Les partenariats et la coordination

Plusieurs personnes ont signalé le besoin de partenariats entre l'industrie, les syndicats et les fournisseurs de formation, afin d'assurer que la formation soit adéquate et conforme aux besoins de l'industrie et de nouveaux développements, aussi bien que pour augmenter le niveau d'investissement dans la formation, qui de nos jours est assez faible (Caple et Melbourne, 1997 : 15-19). Le journalisme de diffusion, qui ne semble pas avoir de problèmes de manque de compétence, peut être utilisé comme modèle de bonne pratique ici, spécialement parce qu'il offre un contexte dans lequel il existe une distribution plus équitable d'hommes et de femmes que dans d'autres domaines professionnels dans les industries des médias. Il existe une caractéristique générale d'emploi bien payé et permanent dans le journalisme de diffusion, et « un échelon de progression de l'éducation supérieure, spécifiquement concentrée vers l'entrée dans l'industrie, est clairement distingué et est apparemment efficace ». Il existe aussi une culture d'investissement continu dans la formation et le renouvellement des compétences pour les journalistes de diffusion qui groupe des cours fournis et financés par les employeurs, bien qu'il y ait encore des indications que le faible nombre d'intérimaires ne reçoivent pas les mêmes niveaux de soutien (Woolf, Holly et Connor, 1996 : vi) . Il a été suggéré que l'existence de corps d'accréditation de l'industrie qui coordonnent les partenariats entre les employeurs, les syndicats et l'éducation supérieure et qui fournissent « un dialogue, une compréhension et un maintien de standards est un facteur critique dans cette articulation réussie entre les besoins de l'industrie et la provision de formation » (Woolf, Holly et Connor, 1996 : iii). L'existence de corps spécifiques à l'industrie conçus pour gérer de tels partenariats aiderait à mettre en place des standards de formation et d'expérience afin d'assurer que la formation des compétences et les grades d'emploi soient bien assortis (Kumari-Dass, 1997 : 27) et que la fourniture soit faite pour le per-

sonnel ayant des besoins particuliers, par exemple afin que l'on offre à ceux qui sont employés à court terme ou sur une base ponctuelle des opportunités de formation sur le tas ainsi que pour financer des cours de formation, ce qui est l'option préférée des intérimaires (Caple et Melbourne, 1997 : 25-6)¹².

6. Les Stratégies professionnelles et politiques

Une lacune de la politique

Le Rapport de travail de la Commission Européenne intitulé « *La Culture, les Industries Culturelles et l'Emploi* » souligne le renforcement des politiques d'égalité des chances aspirant à équilibrer le travail et la vie de famille et une augmentation des taux d'emploi pour les femmes considérés comme des constituantes « dominantes » de sa stratégie pour obtenir de la compétitivité économique et assurer l'inclusion sociale au sein de la Communauté Européenne. Au sein du contexte du Royaume Uni, en revanche, il est moins facile de voir un intérêt concerté dans les problèmes d'égalité ou d'aborder les femmes au sein du secteur culturel à un niveau national. A titre indicatif, le *Document de Fonction des Industries Créatrices* (DCMS, 1998b) n'identifie aucun problème en ce qui concerne la participation des femmes comme faisant partie de sa stratégie pour travailler pour la mise en valeur de la croissance ou de la qualité et n'a que des observations gestuelles concernant l'emploi et les caractéristiques des femmes, alors que le seul groupe social adressé dans le rapport annuel de DCMS 1998 est celui des jeunes. Des recherches effectuées par le Conseil des Arts de la Grande Bretagne en 1993, qui étaient spécifiquement concentrées sur les stratégies pour la promotion de la participation des femmes dans le secteur artistique, n'ont été ni effectuées ni reproduites par d'autres corps d'envergure nationale. Alors que la priorité stratégique de « diversité et d'inclusion » du Conseil des Arts de l'Angleterre a pour but d'inclure les femmes, il n'existe plus de nos jours un domaine de responsabilité désigné par « les femmes » dans l'art et les documents publiés les plus récents désignent sous la rubrique diversité culturelle les arts noirs et asiatiques seulement.

Le rapport de « l'Equipe 10 de Politique d'Action » (Policy Action Team 10) pour l'Unité d'Exclusion Sociale (Social Exclusion Unit) (1999) - qui se concentre sur la maximisation de l'impact des dépenses et des politiques sur les arts, le sport et le loisir dans les quartiers démunis ainsi que pour les groupes qui sont exclus socialement quel que soit le lieu géographique - identifie les « groupes ethniques minoritaires et les handicapés » comme groupes cibles pour les arts et n'inclut les femmes comme groupe cible que pour le sport. Même dans les politiques d'éducation, les besoins des filles ne sont pas identifiés comme faisant part du processus d'adaptation de soutien à des manières qui reconnaissent la diversité par rapport au genre. Le rapport récent *Tous Nos Avenirs : Créativité, Culture et Education* (Comité National de Consultation sur l'Education Créatrice et Culturelle, 1999), définit le contexte pour un partenariat entre le Ministère de l'Emploi et l'Education et le Ministère de la Culture, des Médias et des Sports en intégrant les principes d'une éducation créatrice (« des modèles d'éducation qui développe les capacités des jeunes de former des idées et des actions originales ») et une éducation culturelle (« des modèles d'éducation qui leur permettent de s'engager de manière positive avec la complexité croissante et la diversité des valeurs sociales et de modes de vie ») dans l'enseignement scolaire. Toutefois, il n'y a pas d'attention spéciale pour améliorer les performances des filles (qui ont une meilleure performance que les garçons jusqu'à l'âge de l'abandon à l'adolescence)

¹² En plus de Skillset, qui a par exemple un Fond de Formation pour les Intérimaires, il semble que les corps d'accréditation de l'industrie comme ceux qui fonctionnent au sein du journalisme de diffusion pourraient avoir des impacts plus concrets et plus ciblés.

ou de l'impact particulièrement imposant que la différence sociale peut avoir sur les filles ou de l'importance de les équiper pour la participation dans les industries qui sont si évidemment peu accueillant pour leur participation créatrice, comme celui de la musique.

Il semble que les femmes et les filles ne font pas partie des politiques globales parmi les initiatives de politiques culturelles qui adoptent la diversité comme point fort. Pareillement, alors que les domaines critiques identifiés par le dossier interministériel général du « gardien » d'intégration, l'Unité des Femmes – comme l'éducation, l'économie, l'emploi et les femmes en position de décision – connectent avec les industries culturelles, dans un monde de ressources limitées, les priorités de l'Unité sont données au problème plus « grave » des femmes et de la violence, de la pauvreté, de la santé, etc. (cf. le résumé des mesures gouvernementales pour « l'aide des femmes » www.womens-unit.gov.uk). En même temps que l'intégration - et l'alignement de l'égalité pour les femmes avec d'autres groupes par des modèles de diversité – empêche le groupement « ghetto » des politiques des « femmes » - il semble que les problèmes des femmes doivent être réintégrés dans le domaine des politiques culturelles au Royaume Uni. Un lien doit être exprimé entre les politiques d'égalité, de diversité et d'exclusion sociale de manière à informer ces nouvelles formes d'attention données aux industries créatrices, au planning culturel de communauté et aux plates-formes d'emploi et d'éducation.

Les facteurs économiques et Industriels comme Constituants Importants des plates-formes de l'égalité

Eu égard au paysage changeant des politiques et des développements industriels, il semble qu'une restructuration des approches d'égalité soit désirée, en évaluant l'impact des anciens modèles et en considérant les nouvelles structures qui devraient être utilisées pour aborder les problèmes de genre. Alors que les plates-formes d'égalité qui s'adressent aux femmes sont orientées sur les besoins sociaux et culturels d'inclusion, elles sont aussi poussées par des facteurs économiques et industriels. Les femmes forment une partie importante de ces ressources qui peuvent être rassemblées afin de satisfaire aux changements technologiques et industriels globaux et elles sont essentielles, en tant que proportion croissante de la population active, pour favoriser l'adaptation aux changements dans les caractéristiques de travail.

Les tendances soulignées dans ce rapport indiquent exactement à quel point l'environnement du travail est en train de changer et comment nous devons développer des stratégies professionnelles et de politiques qui répondent à ces changements. Une croissance se fera dans les postes traditionnellement occupés par les femmes (y inclus les professions non manuelles, le secteur des services et le travail à temps partiel) et il y aura une augmentation particulière de la participation des femmes avec enfants dans la population active (Thair et Risdon, 1999 ; Payne, 1995 : Ministère de l'Education et de l'Emploi, 1997). Ces tendances indiquent une féminisation à la hausse de l'emploi dans les secteurs qui connaissent une croissance, ce qui inclut le secteur des industries artistiques et culturelles. Elles indiquent aussi le besoin de créer des environnements tenant compte de la famille et des caractéristiques de travail qui permettent un plus grand équilibre entre le travail et les responsabilités de famille.

Cela fournit une raison importante afin d'assurer qu'il y ait

- (i) des connaissances adéquates sur les caractéristiques des femmes travaillant dans le secteur ; et
- (ii) un groupe cohérent d'objectifs de politiques et de mesures visées à assurer que les femmes réalisent pleinement leurs aptitudes en contribuant à ce secteur et que les

conditions soient accueillantes pour la participation des femmes, leur permettant un accès à des méthodes adéquates de formation, d'emploi et de revenu.

Un facteur important pour une telle restructuration est de considérer les femmes comme *ressources pour obtenir plus de compétitivité*, étant donné que l'usage efficace de leur participation, de leurs compétences et de leurs connaissances peut aider à créer des industries plus efficaces. *Les facteurs économiques et industriels* offrent une dimension critique pour la structuration de la politique d'égalité avec les *droits sociaux* des femmes pour la considération d'égalité dans le lieu du travail et pour développer des carrières à succès et bien rémunérées et la dimension culturelle de créer l'inclusion et la diversité.

En général, alors qu'il y aura des accentuations différentes pour les différents secteurs et types de travail, les mesures de politique et les besoins de recherches identifiés pour aborder les carrières des femmes doivent être formulés en termes de :

- (i) l'entrée dans et le développement de cheminements entre, les contextes d'emploi professionnel dans le secteur des arts et de la culture ;
- (ii) la trajectoire de carrière et la possibilité de monter dans les hiérarchies de carrière ;
- (iii) le maintien des carrières, en prenant en considération le profil d'âge des types d'emploi et des femmes retournant après une naissance d'enfant ou un arrêt de carrière.

Le développement de l'industrie et l'emploi et la formation des femmes dans le secteur culturel

Il existe un manque de liaison entre les politiques d'emploi et de formation et les politiques relatives au secteur culturel, mais en général les objectifs du développement de l'industrie culturelle reste quand même synergiques avec des objectifs concernant la mise en valeur des opportunités des femmes pour le maintien des carrières dans le secteur culturel.

La provision de formation appropriée et sensible, le déploiement efficace de leurs ressources humaines, et le soutien de cheminements et de stratégies de développement de carrière pour celles qui travaillent dans les professions créatrices amélioreront aussi bien la qualité que l'efficacité des industries créatrices et les plates-formes d'opportunités et d'emploi disponibles aux individus. La situation des femmes dans ces industries peut être en partie créée par des problèmes d'attitude, mais elle est aussi créée par un manque de mécanismes formels pour le recrutement, pour l'acquisition d'expérience, pour la trajectoire de carrière, etc. Les procédures conçues pour systématiser les opérations et les pratiques relatives à ces genres d'emploi – faciliter l'entrée et la progression, développer les compétences de manière continue, créer des opportunités pour acquérir de l'expérience gestionnaire ou créatrice supérieure ou de production, contrôler les niveaux de compétences et d'expérience, etc. – fourniront une plate-forme dans laquelle les femmes sont capables d'accéder à un choix plus étendu de mesures pour soutenir le développement de carrière et pour rendre leurs compétences et expérience plus perceptibles. Le fait d'assurer que la formation de haute qualité soit disponible pour maintenir et développer une base de compétences des industries culturelles dans un environnement changeant, sera un élément critique pour atteindre la croissance et, puisque les femmes sont plus susceptibles d'avoir une formation supérieure que les hommes, cela aura un impact sur la qualité de leurs compétences et de leur connaissances et fournira de meilleurs portfolios pour soutenir leur entrée et leur progression. Des mesures de formation et d'emploi devront être adaptées et ajustées aux caractéristiques et pratiques des industries culturelles en contexte de travail.

Des politiques favorables à la famille devraient être intégrées dans le secteur culturel

Il existe plusieurs domaines qui nécessitent une attention particulière pour développer des mécanismes qui aideraient les femmes à obtenir des postes supérieurs dans la gestion ainsi que de progresser à des niveaux d'emploi et de revenus supérieurs. La régularité des reculs de carrière dont souffrent les femmes avec des responsabilités familiales ou qui prennent des congés de travail pour un accouchement est considérable (voir particulièrement Willis et Dex, 1999 ; Poland, Curran et Owens, 1995 : i-v). Cela indique un échec remarquable des politiques et des programmes d'égalité des chances étendue sur une longue période : l'échec de la promotion d'une culture d'entreprise qui reconnaît et s'adapte aux contraintes les plus élémentaires et les plus répandues des employées et de leur besoin éventuel de développer un cycle de carrière significatif. Il est évident que le besoin existe pour que « des politiques d'aide à la famille » soient intégrées dans le secteur culturel, même dans les domaines qui sont caractérisés par des niveaux élevés d'emploi de femmes et par conséquent qu'on pense être plus accueillants vis à vis de leur progression de carrière et qui offrent des niveaux d'emploi et de revenu plus assurés. Alors que les femmes pourraient faire mieux dans ces contextes d'emploi que dans les industries dominées par les hommes, comme celle de la musique, il semblerait qu'un large nombre de femmes employées dans un secteur ne veut pas nécessairement dire qu'une féminisation existe au sens le plus positif du mot.

Il existe un besoin évident d'identifier des politiques et des mécanismes qui reconnaissent l'impact des responsabilités de famille sur les carrières des femmes et leur permettent de retourner après un arrêt de carrière ou de pouvoir travailler à temps partiel sans souffrir de recul permanent à leurs plans de carrières et de créer, dans quelques cas, une culture de travail qui n'est pas activement hostile aux rôles de famille des femmes. Cela nécessite des programmes particuliers relatifs au lieu de travail qui ciblent les caractéristiques, les contraintes et les besoins de travail des parents, offrant des programmes de réintroduction d'emploi et des plates-formes conçues pour maintenir le développement de compétences, ainsi qu'une caractéristique variée d'expérience, et la capacité d'accélérer le développement de carrière en travaillant à temps partiel.

Il existe aussi des mécanismes moins visibles de désavantages pour les parents qui travaillent. Les réunions de première heure et les activités de travail imprévisibles ou après les heures de travail paraissent poser des obstacles importants pour que les femmes mères de famille puissent accéder à des postes exécutifs ou de gestion supérieure (Poland, Curran et Owens, 1995 : ii, iv ; Willis et Dex, 1999 : 10 ; Milestone, 1999). C'est clair que des pratiques de réunions et de travail de réseaux d'affaires doivent être formalisées de sorte à permettre aux femmes avec des responsabilités familiales un temps suffisant pour planifier de manière efficace et de ce, leur permettre de maintenir une participation entière dans toute la gamme des activités du lieu de travail qui sont associées avec la promotion à des postes plus élevés.

L'inflexibilité des heures et des conditions de travail est un facteur clé dans ce contexte (Willis et Dex, 1999 ; Poland, Curran et Owens, 1995 : i-v), et le secteur culturel pourrait rechercher des modèles pour l'incitation de pratiques de travail plus flexibles dans les autres types d'industrie. Dans leur étude sur les obstacles des femmes à atteindre des positions supérieures dans la gestion au sein du secteur bibliothécaire, Poland, Curran et Owens conseillent vivement des mesures pour « encourager des conditions de travail plus flexibles comme le partage de travail ; le travail à terme, les horaires flexibles et autres moyens de *travailler qui facilitent le développement de carrière à côté des responsabilités de famille* sans avoir d'effet adverse sur les services » (1995 : iv, notre accentuation). La liaison qu'ils établissent entre la capacité des femmes à poursuivre

des parcours de carrière de niveau supérieure et l'adaptation de ces mesures pour permettre aux femmes de progresser est importante : il ne suffit pas seulement de fournir de la flexibilité pour que les femmes puissent accéder à un emploi et le maintenir, des mesures doivent au contraire être fournies afin de pouvoir permettre aux femmes de travailler à fond et d'atteindre leurs buts de carrière. La capacité d'un champ plus large de femmes à atteindre des postes supérieurs dans la gestion et de prise de décision est cruciale pour changer la culture du lieu de travail et pour influencer les perspectives d'emploi et les chances de succès pour les femmes employées dans toutes les industries culturelles.

Les niveaux inférieurs de revenu des femmes devraient être adressés pour assurer que les femmes qualifiées et avec de l'expérience ne quittent pas le secteur culturel

Il est évident que les niveaux de revenu sont un problème prioritaire de l'égalité pour les femmes dans les industries artistiques et culturelles, pourtant ils sont définis avec inégalité dans le DCMS récent, le *Document de Fonction des Industries Créatrices*, et ils ne paraissent pas du tout parmi les problèmes identifiés du développement du secteur puisqu'ils ne présument pas avoir un impact sur la croissance de l'industrie : cependant, les niveaux inférieurs de revenu indiquent une sous-exploitation de la population active des femmes dans ces secteurs. Si cela est le cas, le fait d'ajuster les pratiques de l'industrie et du travail pour mettre en valeur la participation des femmes mènerait à plus d'efficacité et conduirait à un potentiel de croissance ultérieure. Des recherches supplémentaires sont nécessaires concernant les caractéristiques des niveaux de revenu des femmes et de croissance dans tous les secteurs, les raisons pour les niveaux de disparité et les effets de ces caractéristiques sur la retenue des femmes comme constituantes de la population active compétente de l'industrie. La difficulté de déduire un état précis des niveaux de revenu, de croissance et de disparité des sexes du secteur – particulièrement avec un état qui inclut les indépendants – peut aussi suggérer un besoin de concevoir des types différents de classification statistique qui sont en corrélation avec les particularités d'emploi et de carrière.

Les programmes pédagogiques et d'exclusion sociale devraient être informés par les caractéristiques de participation des sexes dans les industries culturelles et adaptés aux problèmes que rencontrent les filles

Les programmes d'éducation visant l'amélioration de l'aspect créatif et culturel de l'enseignement scolaire devraient considérer des méthodes de mise en valeur de la performance des filles et des femmes dans les domaines traditionnellement occupés par les hommes dans les industries culturelles, étant donné que ces caractéristiques s'établissent pendant la scolarité et ce, afin d'améliorer la participation des femmes dans tous les types de travail et d'industrie dans le secteur culturel.

De plus, certains problèmes d'exclusion sociale concernant les filles peuvent être abordés à travers des programmes qui exploitent une plus grande participation et une meilleure performance des filles dans les domaines artistiques et culturels, pour augmenter leur respect de soi, pour leur permettre de démontrer leur compétences, leur capacités et leur potentiel créatif, pour identifier leurs aspirations et leurs buts et pour les aider à atteindre toutes leurs mesures.

Les politiques et les modèles de gestion de diversité devraient inclure les genres.

Les politiques d'égalité et de diversité ne devraient pas être considérées comme des alternatives. Effectivement, les modèles de gestion de diversité incluent la gestion de diversité des genres, bien que les mesures adoptées soient différentes pour les femmes que pour les groupes ethniques et les handicapés. Toutefois, les recherches suggèrent un manque continu de diversité concernant

les genres dans les structurations de gestion des organisations culturelles et médiatiques, ce qui a des implications pour l'accessibilité, la pertinence et la qualité.

Le modèle de « gestion de la diversité » identifie un besoin de tirer d'un réservoir plus diversifié de talent gestionnaire, reflétant ainsi la diversité de la population. Cela a des résultats créatifs concernant les processus de production et la création de contenu, étant donné que les produits bénéficient d'un ensemble plus riche de qualité et de contributions, et donc l'adoption d'un tel modèle a des implications économiques et des résultats de contenu de qualité, ainsi que des résultats d'égalité sociale. Les avantages de diversité sociale et culturelle pour le développement de l'industrie culturelle sont aussi une plate-forme centrale du Rapport de la Commission Mondiale sur le Développement Culturel, *Notre Diversité Créatrice* (1995). Toutefois, le secteur culturel doit toujours agir sur ce principe universellement accepté de l'efficacité industrielle moderne et construire sur l'ensemble des connaissances dont disposent les femmes.

Le secteur artistique et culturel bénéficie d'un haut niveau de participation des femmes, et donc ne doit pas nécessairement augmenter la participation des femmes pour atteindre une répartition généralement convenable des sexes, mais il existe d'autres questions concernant la participation des femmes qui doivent être adressées, puisque notre étude indique que même le fait qu'elles aient été identifiées depuis plusieurs années, elles n'ont pas encore été résolues. Celles-ci comprennent des questions relatives à la proportion des femmes qui sont capable de participer ; aux niveaux inférieurs des revenus des femmes dans toutes les industries culturelles, au profil d'âge plus jeune des femmes travaillant dans les professions culturelles et les difficultés qu'ont les femmes à maintenir une carrière à cause des arrêts de travail ou des responsabilités familiales ; aux difficultés que les femmes ont à obtenir des postes supérieurs dans la gestion, dans la création et dans la production ; aux niveaux inférieurs de salaires et de sécurité subis par les ponctuelles, au profil différencié par sexe de certains types de travail, surtout le manque de femmes dans des postes à paye plus élevée, y inclus les professionnelles techniques.

Avec des nombres considérables de professionnelles à mi-carrière qui trouvent des chemine-ments venant des autres industries, le nouveau secteur des médias en particulier pourrait devenir un secteur leader dans le développement de programmes et des styles innovateurs de gestion adaptés aux nouvelles caractéristiques de travail et aux besoins spécifiques des femmes dans le développement de carrière, leur permettant ainsi de construire sur la capacité des femmes à accomplir un niveau de participation plus élevé au planning de prise de décision et au planning stratégique. Par exemple, diriger des programmes et des stages pour les femmes avançant vers des postes supérieurs pourrait offrir une opportunité de dépeindre leurs compétences et leurs qualités à ceux qui détiennent des positions d'autorité en plus de fournir un programme adapté de développement de carrière et d'apprentissage. Les leçons retenues de telles initiatives – et les avantages que les programmes pilotes démontreraient – pourraient être adaptées à tout le secteur culturel, de manière appropriée à la gamme de types d'industrie et de besoins de gestion.

Les initiatives d'emploi et d'égalité concernant les femmes ne devraient pas négliger leur participation dans les industries culturelles

La représentation des femmes dans les médias est un des domaines de souci qui a été identifié par la *Plate-forme Universelle pour l'Action*, 1995, des Nations Unies, ainsi que par le programme « Procurer aux Femmes » du gouvernement du Royaume Uni. Toutefois, les problèmes concernant les femmes ne peuvent pas être adressés sans aussi prendre en considération les dynamiques des industries qui engendrent de telles représentations, et particulièrement la position des femmes dans des postes supérieurs de prise de décision. Il est également important d'inclure

plus que les médias : outre le fait de développer le point d'intérêt des représentations pour y inclure l'envergure des formes qui contribuent à notre répertoire culturel d'images, le rôle crucial des bibliothèques dans l'informatique et le rôle joué par les musées dans le soutien du secteur éducatif font d'eux des acteurs importants dans la formation des connaissances des genres. Les plate-formes de politiques culturelles s'adressant à la représentation des femmes dans la vie publique devraient reconnaître le rôle plus global du secteur culturel pour aider à former l'opinion publique et pour façonner notre conception « du public », en élargissant leur cause pour inclure la représentation des femmes dans les institutions culturelles importantes. Cela a été fait petit à petit – par exemple, la Commission Nationale des Femmes a inclus le Comité Régional des Arts dans son guide des femmes avec des emplois publics (Women's National Commission), a examiné les représentations des sexes dans toute la gamme de formes culturelles, y inclus la publicité, les revues, les jeux vidéo, etc., et a aussi considéré le manque de femmes travaillant à des niveaux de prise de décision dans les industries des médias (Women's National Commission, 1997 : 41-53). Mais les problèmes restent encore à être bien étudiés de manière à pouvoir intégrer les domaines appropriés du secteur artistique, médiatique et culturel en un programme général pour un changement dans une direction positive, cherchant à identifier des moyens de permettre aux femmes d'utiliser les industries culturelles et médiatiques de manière à refléter leurs propres intérêts et d'agir comme moyens pour leur propre expression culturelle et de contribuer au « progrès des femmes » (Women's National Commission, 1997 : 41).

Les politiques d'emploi, les programmes d'égalité et d'exclusion sociale ne devraient pas être restreints à assurer des niveaux de base pour les plates-formes d'égalité

Une approche de « gestion de crise » qui n'aborde que les disparités les plus urgentes entre les hommes et les femmes ou les problèmes les plus urgents des femmes, ne présente pas une approche coordonnée et holistique qui permette de résoudre l'envergure des inégalités concernant les femmes. Dans plusieurs domaines où les femmes sont impliquées à des proportions raisonnables, il y a une tendance au « laisser faire » en termes de procuration d'égalité, de cette façon évitant la constatation de domaines de désavantages et négligeant l'identification d'obstacles importants. Alors que les femmes participent à nombre égal aux hommes dans les arts, leurs salaires inférieurs, leur participation inférieure à des postes supérieurs de prise de décision, etc., par exemple, signalent un manque d'égalité en récompense, un ensemble d'obstacles à la progression, et un manque d'égalité en terme d'impact sur la nature de ces industries et de leur capacité de refléter le profil des genres de la population. Les caractéristiques de la participation et du désavantage des femmes et les différents obstacles qu'elles rencontrent dans tous les types de participation, même en tant que consommatrices culturelles, devraient être plus rigoureusement recherchées et plus profondément étudiées.

Bibliographie

Anderson, Janet (1998) 'Putting Women in the Picture', *Carlton Women in Film and Television Awards*, London: Carlton Television.

Birch, Edward, Jackson, Charles et Towse, Ruth (1998) *Dance, Drama and Stage Management Training: An Examination of Industry Needs and the Relationship with the Current Provision of Training*, London: Arts Council of England.

British Film Institute (1999) *Television Industry Tracking Study: Third Report*, London: British Film Institute.

Caple, Tom and Melbourne, Fiona (1997) *An Occupational Map of the Broadcast, film and Video Industry*, London: Skillset.

Casey, Bernard (1999) 'Employment and Skills in the cultural Sector: some reflections on the European Commission paper "Culture, Culture Industries and Employment"', *Cultural Competence: New Technologies, Culture and Employment*, Vienna: Österreichische Kulturdokumentation.

Department of Culture, Media and Sport 1998a *Annual Report*, London: Department of Culture, Media and Sport.

Department of Culture, Media and Sport 1998b *Creative Industries Mapping Document*, London: Department of Culture, Media and Sport.

Digital Media Alliance Steering Group (1998) *Recommendations for Growth: UK Digital Media*, London: Digital Media Alliance.

European Commission (1998) *Culture, the Cultural Industries and Employment* (SEC [98] 837 of 14-5-98) Brussels.

Gallagher, Margaret (1998) *Employment Patterns in European Broadcasting: Prospects for Equality in the 1990s*, Brussels: European Commission.

Hewitt, Patricia (1995) 'Whose flexibility? Policies for Changing times', *Demos Quarterly*, No 5.

Honey, Sheila, Heron, Paul and Jackson, Charles (1997) *Career Paths of Visual Artists: ACE Research Report No 11*, London: Arts Council of England.

Kumari-Dass, Sabita (1997) *Production Training: A Report for Skillset*, London: Skillset.

Milestone, Katie and Richards, Nicola (1999a) CIREN (Cultural Industries Research Employment NOW) European Social Fund Employment Now Project, Interim Report.

Milestone, Katie and Richards, Nicola (1999b) 'Potential draws and barriers to the field', paper presented at the New Media: Working Practices in the Electronic Arts conference, London School of Economics, November.

Milestone, Katie (1999) "'Your name's not down": Access issues and the cultural industries' *Cultural Industries and the City*, <http://www.mmu.ac.uk/h-ss/sis.index.htm>.

Milestone, Katie and Richards, Nicola (2000) 'What difference does it make? Women's pop cultural production and consumption in Manchester', *Sociological Research On-Line*.

National Advisory Committee on Creative and Cultural Education (1999), *All Our Futures: Creativity, Culture and Education*, London: Department for Education and Employment.

Placca, Jane and Smith, Phil (1996) *Survey of Education and Training in Multimedia in the United Kingdom*, London: Centre for International Technology and Education and ARTEC.

Poland, Fiona, Curran, Monica and Owens, Glyn (1995) *Women and Senior Management: A Research Study of Career Barriers and Progression in the Library and Information Sector*, London: The Library Association.

Policy Action Team 10 (1999) *A Report to the Social Exclusion Unit*, London: Department of Culture, Media and Sport.

Swanson, Gillian and Wise, Patricia (1998) *Digital Futures: Women's Employment in the Multimedia Industries*, Brisbane: Australian Key Centre for Cultural and Media Policy.

Swanson, Gillian and Wise, Patricia (1999) 'Profiling Diversity: Managing Multimedia Industry Development', *International Journal of Cultural Policy*, Vol 6 No 1, Autumn.

TFPL (1999) *Skills for Knowledge Management, A Briefing Paper on behalf of the Library and Information Commission*, London: Library and Information Commission, July.

Willis, Janet and Dex, Shirley (1999) *Mothers Returning to TV Production Work: Equal Opportunities in a Flexible Labour Market*, WP 8/99, Cambridge: The Judge Institute of Management Studies.

Women's National Commission (nd) *Stepping Out in Public: A Woman's Guide to Public Appointments*, London: Women's National Commission.

Women's National Commission (1997) *Growing Up Female in the UK*, London: Women's National Commission.

Woolf, Myra and Holly, Sara (1995) *Employment Patterns and Training Needs 1994/5: Women Freelancers*, London: Skillset.

Woolf, Myra, Holly, Sara and Connor, Helen (1996) *Engineers in Broadcasting 1995-6*, London: Skillset.

Woolf, Myra, Holly, Sara and Varlaam, Carol (1994) *Employment Patterns and Training Needs 1993/4: Freelance and Set Crafts Research*, London: Skillset.

Department for Education and Employment (1997) *Labour Market and Skill Trends*. London: Department for Education and Employment.

Les femmes dans les profession des arts e t des médias

Negus, K (1992) *Producing Pop*. London: Edward Arnold.

New Earnings Survey (1998) London: HMSO Volumes A and C.

O'Brien, J. and Feist, A. (1995) *Employment in the Arts and Cultural Industries: An Analysis of the 1991 Census*. ACE Research Report No. 2. London: The Arts Council of England.

O'Brien, J and Feist, A (1997) *Employment in the Arts and Cultural Industries: An Analysis of the Labour Force Survey and Other Sources*. ACE Research Report No 9. London: Arts Council of England.

Payne, J. (1995) *Routes Beyond Compulsory Schooling*. Youth Cohort Report No 31. Sheffield: Employment Department.

Peacock, A. and Rizzo, I. (eds) *Cultural Economics and Cultural Policies*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.

Thair, T. and Risdon, A. (1999) Women in the Labour Market: Results from the Spring 1998 Labour Force Survey. *Labour Market Trends* 107: 3. pp. 103-128.

Thomas, H. (1992) *Equal Opportunities in the Mechanical Media*. London: Equity/Goldsmiths College.

Throsby, D. (1994) A work preference model of artists labour supply. In Peacock, A. and Rizzo, I. (eds) *Cultural Economics and Cultural Policies*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers