

Fiche pratique n° 4 :

Quand la vie professionnelle guide la vie privée au sein du secteur culturel

Par le bureau d'études Artemisia

De quoi parle-t-on ?

Même si les comportements des jeunes pères commencent à se modifier, les femmes assument encore en grande partie le travail domestique et parental. 70% de ces tâches sont encore exercées par les femmes selon la dernière enquête de l'INSEE.

Ménage, courses, cuisine, soins aux enfants, etc. sont des tâches occupées majoritairement par les femmes encore aujourd'hui. En moyenne, elles y consacrent 3h26 par jour contre 2 h pour les hommes (données INSEE, 2010). A cela, on peut ajouter la charge mentale qui pèse sur les femmes comme établir la liste des courses, prendre rendez-vous chez le pédiatre pour le petit dernier ou encore commander le panier de légumes. C'est bien connu, « les femmes savent faire 10 000 choses à la fois » ! Pourtant, cette élasticité cérébrale est le fruit d'un apprentissage social précoce qui contraint les femmes à gérer la grande majorité des tâches de la vie quotidienne.

Pour en savoir plus : La BD d'Emma « Fallait demander »

<https://emmacit.com/2017/05/09/repartition-des-taches-hommes-femmes/>

Où en est-on au sein de la culture ?

Souvent associé à un lieu de dévouement, les tensions que subissent les femmes dans cette articulation des différents temps de vie sont renforcées au sein de la culture comme le stipule cette enquêtée :
« *C'est la vie professionnelle qui guide la vie privée.* »
(propos d'une chargée de communication)

Assister aux événements ayant lieu le soir et le week-end comme les concerts, les festivals, les vernissages ou encore les réunions d'instances de décision des structures associatives (Conseil d'Administration, Assemblée Générale, réunions diverses, etc.) a un impact indéniable sur la vie personnelle des professionnel.le.s de la culture. A cela s'ajoute l'interpénétration des réseaux personnels et des réseaux professionnels.

Les exigences du travail s'accompagnent de fortes contraintes de rythmes, d'horaires décalés, des exigences de disponibilité ou de déplacements difficilement conciliables avec la vie familiale ou d'autres activités professionnelles, syndicales, politiques, militantes, etc. Les cultures du présentéisme et de l'irremplaçabilité sévissent et sont intégrées dans les collectifs de travail. 56% des hommes et 61% des femmes déclarent travailler entre 36 et 42 heures par semaine selon notre enquête. Les semaines de travail hebdomadaire peuvent même dépasser les 43 heures par semaine pour 42% des hommes contre 17% des femmes.

« Je fais 47 heures par semaine. Ça ne me dérange pas. On peut m'appeler à 22h et je peux me mettre au travail. (...) On travaille dans l'événementiel donc il y a des moments où il faut répondre présent. Si on t'appelle à 2 h du mat, c'est que c'est certainement grave donc il faut répondre.»

(propos d'un directeur)

Les tensions liées à cette culture organisationnelle pèsent davantage chez les femmes et jouent sur leur niveau de stress, leur organisation de travail, leur parcours professionnels, etc.

« Je travaille pour deux compagnies dirigées par des femmes et une dirigée par un homme. En période de création ou de gros rush, les femmes vont se poser la question de la gestion de leur temps de travail par rapport à leur famille, au temps passé ou non avec leurs enfants, des tâches ménagères qui seront réalisées/réalisables. Le directeur artistique, lui, fait son travail et déplorera éventuellement de ne pas souvent être à la maison ces derniers temps. »

(propos d'une chargée de diffusion)

... ainsi que sur leur choix de vie personnelle.

Conscientes du poids des barrières à soulever, de nombreuses femmes retardent l'âge de la maternité ou quittent le secteur culturel pour avoir des enfants. Les premiers pas de bébé se font rares dans les coulisses des lieux culturels avec 62% des hommes et 58% des femmes sans enfant. Or, selon la moyenne française, 20% des hommes et 8,5% des femmes de plus de 50 ans n'ont pas d'enfants (INSEE, 2015)

Toutefois, notre enquête a dévoilé que les pères oeuvrant au sein de la culture s'investissent plus que les pères des autres secteurs d'activité. Près d'un homme sur quatre a réduit son temps de travail suite à l'arrivée de l'enfant contre un homme sur neuf en moyenne (INSEE Première n°1454, 2013). Ils sont également sept fois plus nombreux à recourir à un congé parental.¹

Pourquoi agir ?

Surcharge d'activité, fuite des cerveaux vers d'autres secteurs professionnels, risques psycho-sociaux, stress et tensions au travail... les raisons ne manquent pas pour agir en faveur d'une meilleure articulation des temps de vie au sein de la culture.

Améliorer les conditions de travail et les relations sociales de toutes et tous passe indéniablement par une prise en compte de cette question. Cela vous permettra de :

- Fidéliser votre équipe,
- Améliorer la qualité de vie au travail de votre structure
- Développer des pratiques innovantes pour œuvrer en faveur d'un changement sociétal

1 - 7% des pères (enquête Episcène) contre 1% selon la moyenne nationale (CNAF, 2013)

> Gestion de la parentalité et des tâches domestiques

« Maintenant que j'y pense, c'est vrai que c'est plus les filles qui vont faire la vaisselle, le ménage, s'occuper des tâches collectives dans l'asso. »
propos d'un chargé de diffusion

Rendre visible l'invisible

Insidieux, inconscients et inculqués dès la prime enfance, nous avons souvent des difficultés à rendre visible un non-partage des tâches ménagères à la maison mais aussi sur le lieu de travail. Pour comptabiliser et objectiver le non-partage des tâches ménagères dans vos pratiques professionnelles, nous vous invitons à :

1. Lister ensemble les tâches ménagères inhérentes à l'exercice de votre métier (ex : nettoyer les sanitaires, faire la vaisselle, etc.)
2. Chronométrer le temps passé à chaque tâche durant au minimum deux semaines (gardez les résultats de votre chronométrage secret jusqu'à la fin de l'expérience)
3. Comparer les résultats entre chaque membre de votre équipe
4. Détecter les écarts
5. Corriger les éventuels écarts à travers la mise en place de plannings de répartition des tâches

Encourager l'implication des pères

Malgré les contraintes temporelles citées ci-dessus, les professionnel.le.s de la culture bénéficient d'une flexibilité dans leur organisation de travail qui encourage notamment l'implication des pères. Il nous semble opportun de valoriser cette situation pour accroître cet investissement paternel. Afin d'atteindre une égalité réelle entre les femmes et les hommes, il est indispensable de partager équitablement les tâches parentales et domestiques.

L'exemple de la Suède :

La Suède a instauré en 1974 un congé parental ouvert aux deux parents. Indemnisé à 80 % du salaire pour le parent bénéficiaire, il s'étend sur 16 mois, qui peuvent être utilisés par l'un ou l'autre parent avant les huit ans de l'enfant. Les pères suédois sont obligés de prendre deux mois de congé parental, le reste étant à l'appréciation de chaque couple.

Accompagner et sécuriser les congés maternité, paternité et parentaux

- Adopter un système d'entretiens avant le départ et au retour des congés de maternité et parentaux afin de déculpabiliser ces nouveaux parents, et leur permettre de poursuivre leurs plans de carrière à leur guise.
- Prise en charge à 100% du congé de paternité (déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale)

Questionner la culture du présentéisme et de l'irremplaçabilité

« Rester scotché à sa chaise de bureau » durant des heures et « disponibilité totale » ne riment pas forcément avec efficacité, performance et intensité. Pourquoi ne pas passer d'une culture du présentéisme à une culture du résultat ?

Proposer des services à votre équipe

> **Les Chèques Emploi Service Universel (CESU) préfinancé**

Il s'agit d'un titre de paiement à montant prédéfini, financé en tout ou partie par l'entreprise. Il sert à rémunérer un.e salarié.e à domicile, un.e assistant.e maternel.le, un.e prestataire de service ou encore une structure d'accueil collectif de jeunes enfants.

Avantage pour l'entreprise	Avantage pour les salarié.e.s
<ul style="list-style-type: none"> • La part du chèque financée par l'entreprise n'est pas soumise à cotisations sociales dans la limite d'un plafond de 1830€/an/bénéficiaire. • Les aides versées par l'entreprise sont déductibles de l'impôt sur les sociétés : crédit d'impôt sur les bénéfices de 25% des aides versées, plafonné à 500 000 €/an. 	<ul style="list-style-type: none"> • Droit à une réduction d'impôt sur le revenu de 50% des sommes versées au titre des emplois de service à domicile. • Droit à un crédit d'impôt sur le revenu pour la garde d'enfants de moins de 6 ans à l'extérieur du domicile.

Pour plus d'information : <http://www.entreprises.gouv.fr/services-a-la-personne/cesu/cesu-prefinance-quels-avantages>, Données 2017

> **Le dispositif Pop In**

Gérée par l'association l'Enfanfare, cette solution associative de service public a pour mission de proposer un mode de garde à domicile pour les enfants des familles concernées par les horaires de travail décalés ou atypiques. La garde à domicile permet de s'adapter - sur mesure - à l'horaire atypique tout en respectant le cadre de vie de l'enfant pendant la nuit. Accessible à tous les parents situés sur le territoire toulousain, ce dispositif propose des tarifs avantageux grâce à un partenariat avec la Ville de Toulouse, l'association l'Enfanfare, le Caf, le service social de l'Etat (SRIAS) et le PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi).

Pour plus d'information : Enfanfare. Tel : 05 34 63 93 08. Email : lenfanfare@hotmail.fr

> **Point relais d'une AMAP (Association pour le Maintien d'une Agriculture Paysanne)**

Vous pouvez envisager de faciliter le quotidien de toute l'équipe en étant point relais de vente de panier de légumes, fruits, pains, œufs, fromages, viandes, etc. Quoi de mieux pour manger plus sainement et s'éviter la corvée des courses dans une grande surface ? *N'hésitez pas à vous renseigner sur les diverses possibilités accessibles sur votre territoire.*

> Le SEL (Système d'Echange Local)

Échanger des services entre particulier, c'est possible. Pourquoi ne pas informer votre équipe sur ce système économique parallèle ?

Pour plus d'information : SEL Cocagne : <http://www.selcocagne.org/spip/index.php>

N'hésitez pas à vous renseigner sur les diverses possibilités accessibles sur votre territoire

Bientôt disponible

En partenariat avec Simplon Occitanie¹, le cluster MA Sphère co-construit actuellement une application web et mobile de mutualisation des modes de garde pour les publics et professionnel.le.s du secteur culturel.

Cette application géolocalisée « Épiscène » a pour objet de proposer un service inédit aux publics et aux professionnel.le.s de la culture, par un **dispositif de garde d'enfants mutualisé et solidaire**.

Ce dispositif aura pour caractéristiques :

- *Des coûts de garde modérés*
- *Une proximité soit avec les habitations, soit avec les lieux d'évènements culturels*
- *Une flexibilité horaire pour correspondre aux horaires des évènements culturels et aux horaires atypiques de nombreux.se.s professionnel.le.s des filières culturelles*
- *Des partenariats avec les évènements et des lieux culturels qui souhaiteront, par ce biais, montrer leur engagement en direction de leurs salarié.e.s et/ou artistes programmé.e.s (articulation des temps de vie), et des publics de la culture (accessibilité aux parents).*

RESTEZ CONNECTÉ.E.S

1 - Simplon.co, organisme de formation, Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale (SAS ESUS), labellisée French Tech, La France S'Engage et Grande École du Numérique, est le premier réseau de fabriques du numérique de France.

> Gestion de l'organisation du travail

- Développer le travail en binôme,
- Proposer du télétravail en installant des outils spécifiques : vidéo-conférence, audio-conférence, Wiki (chacun.e est libre d'écrire sur un document partagé), bureaux virtuels (pour retrouver n'importe où les données et programmes dont on a besoin pour travailler), etc.
- Clarifier les rôles de chacun.e en désignant notamment un.e gestionnaire des ressources humaines au sein de votre structure quelle que soit sa taille
- Délimiter collectivement le contenu du travail de chaque membre de l'équipe (par exemple, est-ce que nous comptabilisons systématiquement notre présence à l'ensemble des événements culturels (y compris ceux ayant lieu le soir et le week-end) dans nos fiches temps ? Ou seulement certains événements ? Si oui, lesquels ? Est-ce que nous récupérons ces heures de travail comptabilisées ? Si oui, comment et à quel moment ? etc.)
- Réaliser des entretiens professionnels réguliers pour prévoir les évolutions de carrière, les montées en compétences et le plan de formation de chaque membre de l'équipe
- Limiter l'envoi d'e-mails en dehors des heures de travail ainsi que les réunions tardives
- Proposer aux artistes d'intégrer une garde d'enfant dans les rider
- Faciliter l'organisation du temps de travail en prenant en compte le cumul avec d'autres activités (charge familiale, autre emploi, engagement militant, syndical et politique, etc.)

> Outiller votre organisation du travail

- Saisir les dispositifs existants comme le DLA (Dispositif Local d'Accompagnement) qui permet aux structures d'utilité sociale employeuses (associations, structures d'insertion par l'activité économique, coopérative à finalité sociale) de bénéficier d'accompagnements dans leurs démarches de création, de consolidation et de développement de l'emploi. Le DLA peut apporter des outils et des méthodes pour permettre aux salarié.e.s de mieux articuler leurs différents temps de vie via, notamment, la formalisation et l'outillage de l'organisation de travail de l'équipe.
Pour plus d'information : <http://www.info-dla.fr/>
- Mettre en place des outils de gestion de travail (fiche-temps, gouvernance partagée, outil de suivi des congés et de récupération du temps de travail)
- Proposer une ligne téléphonique professionnelle à votre équipe afin de consolider la cloison entre la vie professionnelle et personnelle

Diverses solutions existent pour faciliter la gestion de l'organisation du travail. N'hésitez pas à expérimenter et à adopter les méthodes adaptées à votre organisation.