



MINISTÈRE  
DE LA CULTURE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# FEUILLE DE ROUTE ÉGALITÉ

2018-2022

BILAN ET ACTUALISATION

# SOMMAIRE

- 04 INTRODUCTION**
- 10 I – LA DÉMARCHE D'ÉGALITÉ AU SEIN DU MINISTÈRE DE LA CULTURE**
- 18 II – LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LA CULTURE**
- 30 III – L'ÉGALITÉ DANS L'ÉDUCATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE**
- 38 IV – ENQUÊTES ET ÉTUDES SUR LA PLACE DES FEMMES DANS LA CULTURE**
- 46 V – L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES CULTURELLES**

# Introduction

## CONTEXTE ET ENJEUX

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée, pour la deuxième fois consécutive, « grande cause nationale » par le Président de la République pour toute la durée de ce nouveau quinquennat. Ainsi, le ministère de la Culture se doit d'être exemplaire dans ses politiques d'égalité entre les femmes et les hommes, qui figure au cœur de ses préoccupations, à l'image de celles partagées par l'ensemble de notre société. De même, les objectifs annoncés dans le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 réaffirment le rôle central que joue la culture, par les représentations qu'elle véhicule et par son pouvoir de modélisation de nos imaginaires collectifs, et a fortiori sa responsabilité en matière de déconstruction des stéréotypes genrés et de diffusion d'une culture de l'égalité.

Depuis la publication de la première Feuille de route égalité en 2018, qui est venue structurer les actions menées par le ministère de la Culture en faveur de l'égalité, le ministère et les secteurs culturels et artistiques, sous son impulsion, ont engagé une démarche ambitieuse et volontariste en matière de promotion de l'égalité femmes-hommes, ayant ainsi permis de réelles avancées.

Au-delà d'une prise de conscience généralisée des enjeux d'égalité par l'ensemble du champ, des mesures très concrètes ont été mises en œuvre ces cinq dernières années et ont ainsi donné lieu à des résultats significatifs.

Des progrès indéniables ont en effet été réalisés au niveau de la part des femmes à la tête des établissements culturels : en 2022, la parité a été quasiment atteinte à la direction des opérateurs nationaux du ministère de la Culture et dans l'audiovisuel public, une nette progression a eu lieu dans les établissements de la création artistique soutenus par le ministère, et la parité a été atteinte parmi les commissaires des plus grandes expositions d'arts plastiques.

En termes de lutte contre les violences et les harcèlements sexuels et sexistes, le ministère a également mené une politique forte axée sur le principe de « tolérance zéro », qui a porté ses fruits sur plusieurs plans.

Un plan de formation à la prévention et à la lutte contre les violences et harcèlements sexuels et sexistes a été lancé fin 2019 pour la totalité des agents et agentes du ministère et des étudiants et étudiantes de ses écoles, et une cellule d'accompagnement psychologique et juridique a été créée en juin 2020 à l'initiative de la Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (Fesac) et avec le soutien du ministère, au bénéfice des salariés et salariées, intermittents et intermittentes du spectacle vivant et enregistré. Par ailleurs, une mesure phare a été adoptée au niveau des politiques culturelles : depuis 2021, les aides publiques sont en effet conditionnées à la lutte contre les VHSS dans les secteurs du cinéma, de la musique et du spectacle vivant, et depuis 2022 dans les arts visuels et le livre.

Malgré ces progrès notables, les efforts doivent être poursuivis car de nombreux freins et stéréotypes demeurent pour les femmes dans les domaines culturels et artistiques.

L'enjeu pour la période qui s'ouvre sera à la fois de poursuivre et de développer les chantiers déjà menés en faveur de l'égalité durant les années précédentes – progression du nombre de femmes à la tête des structures, résorption progressive des disparités salariales entre les femmes et les hommes, visibilité des femmes artistes, renforcement de la prévention et de la lutte contre des violences sexistes et sexuelles... –, mais également d'en ouvrir de nouveaux dans tous les secteurs de l'art et la culture.

## CULTURE DE L'ÉGALITÉ

Promouvoir une culture de l'égalité, c'est participer à la construction d'un avenir plus juste pour celles et ceux qui composent notre société. Si l'art et la culture sont des outils d'émancipation collective, ils se doivent aussi d'être les vecteurs de l'émancipation des femmes et de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, le ministère de la Culture s'engage à combattre les inégalités, le sexisme et les stéréotypes de genre dans et par la culture.

Avec ses partenaires sur le terrain, et en lien étroit avec le ministère délégué à l'Égalité entre les femmes et les hommes, à la Diversité et à l'Égalité des chances, le ministère de la Culture recherche ainsi des solutions pour développer auprès d'un public large la sensibilisation et la prise de conscience aux questions d'égalité femmes-hommes et de déconstruction des stéréotypes, en encourageant la production de diagnostics statistiques, en mobilisant les acteurs concernés, en facilitant les échanges de bonnes pratiques ou encore en participant aux événements organisés sur le territoire (festivals, salons, bien-nales, etc.).

Celui-ci s'emploie en ce sens à irriguer les valeurs d'égalité dans l'ensemble de la chaîne éducative et dans l'enseignement supérieur artistique et culturel, afin que les jeunes puissent aborder et appréhender les arts d'un point de vue égalitaire dès leur plus jeune âge. La démarche d'égalité engage également les établissements culturels de toute nature et de tous statuts, les structures labellisées de la création et le domaine patrimonial, pour améliorer la visibilité et la représentation des femmes dans les enseignements, les médias, les programmations culturelles et dans les parcours et discours de médiation.

Dans ce cadre, le ministère de la Culture approfondit son action avec les collectivités territoriales afin que les enjeux d'égalité soient déclinés à l'échelle locale. Il accompagne l'élaboration de plans d'action dans chaque DRAC et DAC pour mettre en œuvre les principes d'égalité sur l'ensemble du territoire, et soutient des conventions bilatérales entre les collectivités territoriales volontaires et les DRAC (Direction régionale des affaires culturelles) et les DAC (Direction des affaires culturelles, en outremer) qui précisent les engagements spécifiques au territoire. Par ailleurs, le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) intègre depuis 2019 des recommandations en matière d'égalité au sein des conventions qui le lient à des collectivités territoriales.

Au-delà et en parallèle de la diffusion de sa politique Égalité au niveau national, le ministère de la Culture travaille de concert avec les gouvernements des autres pays afin de mettre en place des mesures communes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et les arts, avec une dimension européenne et internationale. A l'échelle européenne, dans le cadre de la PFUE et de la Saison France-Portugal 2022, se sont tenues deux rencontres portant sur les enjeux d'égalité, qui ont eu pour objet de mettre en valeur les initiatives et bonnes pratiques portées par la France et le Portugal ainsi que de réaffirmer l'engagement partagé des deux pays en faveur de l'égalité de genre dans la culture.

Par ailleurs, un groupe d'experts de la méthode ouverte de coordination (MOC), au sein duquel le ministère de la Culture s'est particulièrement impliqué, a préparé des Conclusions du Conseil en matière d'égalité de genre dans les secteurs culturels, adoptées sous présidence allemande en décembre 2020. Afin de prolonger les travaux menés durant la MOC 2020, le ministère de la Culture a organisé les 9 et 10 novembre 2023 un séminaire de travail réunissant une vingtaine d'expertes et d'experts européens venus de 14 pays et de la Commission européenne afin d'échanger sur la promotion de l'égalité de genre dans les secteurs culturels et créatifs. Pensé comme un moment de dialogue et d'échange de bonnes pratiques, ce séminaire a permis aux participants et participantes d'assister à la présentation de différents projets lors de six ateliers thématiques avant d'entamer des discussions pour dégager de nouvelles recommandations à partager entre pays européens et avec la Commission européenne.

Au niveau international également, le ministère a en outre impulsé la création d'une Charte d'engagement des Industries culturelles et créatives (ICC) ayant pour objectif de lutter contre les représentations sexistes et de participer à la prévention des VHSS dans les ICC, qui a constitué l'un des points forts du Forum Génération Égalité 2021 et qui continue d'être suivie et signée par de nouveaux pays volontaires.

Enfin, **en interne**, le ministère de la Culture poursuit le déploiement de son plan d'action en s'appuyant notamment sur le Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé en novembre 2018 par l'ensemble des organisations syndicales, et sur le Plan d'action égalité professionnelle, produit en mai 2021. Ces documents permettent de structurer l'action en faveur de l'égalité en matière de rémunération et de parcours professionnel, d'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres, grade et emplois du ministère de la Culture, d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, et de prévention et de traitement des discriminations, violences et harcèlements dans le cadre professionnel.

### CADRE DE DÉPLOIEMENT DE LA POLITIQUE ÉGALITÉ

La conception et la mise en œuvre de la politique du ministère de la Culture sur ces chantiers sont assurées par une mission pilotée par la haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations. Cette action transversale et intégrée irrigue l'ensemble des services, établissements et institutions relevant du Ministère et s'étend à tous les champs des politiques culturelles, en s'appuyant sur ses nombreux partenaires (associations, collectivités locales, entreprises privées...) et sur un réseau des Responsables de la prévention des discriminations, désormais également désignées référentes et référents égalité en application de la circulaire du Premier ministre du 30 novembre 2019.

### La labellisation par l'Afnor

Le ministère de la Culture a été, en 2017, le premier ministère à obtenir les labels « Égalité professionnelle » et « Diversité » de l'Agence française de normalisation (Afnor), qui pourvoient un cadre méthodologique permettant de structurer, de professionnaliser, de rendre visible et d'évaluer sa démarche. En mai 2022, le ministère a obtenu le renouvellement de sa double labellisation pour quatre nouvelles années, preuve de son engagement manifeste et pérenne sur ces principes.

Avec l'aide du cabinet de conseil Altidem, les procédures et outils élaborés à la faveur de ses candidatures aux labels, sans cesse perfectionnés, permettent de donner un cadre à l'action du ministère et de confirmer les efforts et les succès des différents services en matière d'égalité. Des efforts ont notamment été soulignés en termes de formalisation des engagements en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, de communication et sensibilisation interne, de politiques de ressources humaines, d'achats et des relations avec les fournisseurs ou encore de mesures et de partenariats en matière d'égalité dans les politiques culturelles.

Néanmoins, l'audit a également pointé certaines insuffisances et pistes d'amélioration en matière de diffusion des processus au sein des équipes territoriales (DAC, DRAC, SCN), de formalisation de la politique diversité, qui fera l'objet d'une Feuille de route distincte actuellement en cours d'élaboration, de suivi de la formation des cadres à la lutte contre les discriminations, mais également de diffusion des bilans sur les politiques égalité et diversité. Ces points de vigilance seront traités en priorité dans les années à venir afin que le ministère demeure exemplaire et constant dans son engagement en matière de responsabilité sociale et sociétale.

Par ailleurs, le ministère accompagne les établissements publics (EP), services à compétence nationale (SCN) et institutions culturelles, en collaboration avec Altidem, lorsqu'ils souhaitent bénéficier de son expérience pour élaborer leurs propres plans d'action en matière d'égalité et lorsqu'ils souhaitent entreprendre une démarche de labellisation par l'Afnor. Grâce à cet accompagnement, une première vague de 13 EP dépendant du ministère ont obtenu le label Égalité professionnelle au moment de la première labellisation du ministère. A la mi-avril 2023, 13 EP ont obtenu le renouvellement de leur label Diversité pour quatre nouvelles années, 14 pour le label Égalité professionnelle, et trois d'entre eux sont en cours de démarche pour obtenir le renouvellement de leurs labels.

De plus, on compte 5 premières labellisations Égalité professionnelle pour des EP sur la période 2022-2023. Enfin, une dizaine de nouveaux EP sont actuellement en cours de préparation de leur candidature, ce qui représente au total une trentaine d'établissements publics engagés dans cette démarche volontariste.

### L'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication

L'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, dont la onzième édition est parue le 8 mars 2023, permet chaque année depuis 2013 d'objectiver les progrès en matière de parité au sein des secteurs culturels et créatifs, mais aussi les inégalités qui perdurent. Il s'agit d'un outil d'observation indispensable pour identifier les priorités d'action à mener afin que les femmes accèdent aux mêmes opportunités, responsabilités, rémunérations et reconnaissance que les hommes. L'Observatoire est par ailleurs corroboré par le rapport social unique, élaboré annuellement par le ministère de la Culture pour son périmètre interne.

### LA FEUILLE DE ROUTE ÉGALITÉ 2023-2027 : PRÉSENTATION

La feuille de route Égalité du ministère de la Culture vient s'ajouter à un arsenal législatif conséquent. Les axes retenus pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes de manière décisive sur la période de ce nouveau quinquennat ont été annoncés par la ministre lors du Comité ministériel Égalité du 1<sup>er</sup> décembre 2023 et validés par ce Comité.

La mise en œuvre de la feuille de route Égalité, en interne et dans les relations avec les partenaires, constitue depuis 2020 l'un des objectifs annuels des directeurs et directrices des affaires culturelles et de la plupart des responsables d'établissements publics, ainsi que l'un des critères d'évaluation dans le cadre de leur entretien professionnel annuel.

Ainsi, la feuille de route 2023-2027, qui a été présentée lors du Comité ministériel du 1<sup>er</sup> décembre 2023 et qui fera chaque année l'objet d'une actualisation, dresse un bilan des mesures lancées lors du précédent quinquennat et esquisse des perspectives d'actions structurantes à venir pour la période qui s'ouvre, qui va consolider et approfondir la politique Égalité du ministère en lien avec l'ensemble de ses partenaires. Le combat pour l'égalité doit nécessairement s'inscrire dans un temps long, et il doit continuer à être porté politiquement pour se pérenniser sur la durée et atteindre des résultats significatifs, à la hauteur des enjeux qu'il sous-tend. Cette ambition correspond à une aspiration démocratique à la justice, qui ouvre la voie à l'expression de compétences et de talents dont les secteurs culturels et créatifs doivent se saisir comme d'une formidable opportunité de renouveau, d'émergence de regards et d'imaginaires trop longtemps invisibilisés.

# Partie I -

## LA DÉMARCHE D'ÉGALITÉ AU SEIN DU MINISTÈRE DE LA CULTURE

### A. Parvenir à l'égalité professionnelle

1. *Politique interne  
de recrutement  
et de nomination*
2. *Genre et salaires*
3. *Genre et carrières*

### B. Diffuser une culture de l'égalité



# I – LA DÉMARCHE D'ÉGALITÉ AU SEIN DU MINISTÈRE DE LA CULTURE

## A. PARVENIR À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Parvenir à l'égalité professionnelle, c'est, tant en interne que dans l'ensemble du secteur culturel : améliorer la mixité des métiers, l'accès aux responsabilités et la prise en compte de la parentalité ; viser l'égalité en termes de rémunération ; et progresser dans la conciliation des temps professionnel et personnel. Ce dernier sujet est particulièrement prégnant dans le domaine culturel, et concerne plus particulièrement les femmes, compte tenu des inégalités persistantes à l'échelle nationale mesurées par l'INSEE de prise en charge des tâches domestiques et familiales qui pèsent davantage sur les femmes.

Sur le plan interne, tous ces éléments sont abordés par le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle signé en novembre 2018 par le ministre de la Culture et la totalité des organisations syndicales représentatives. Il est mis en œuvre par un comité de suivi spécifique qui réunit l'administration et les représentantes et représentants du personnel.

Depuis mai 2021, le plan d'action ministériel égalité professionnelle, élaboré au titre de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, précise les engagements et mesures sur ce thème en leur apposant des indicateurs précis ; il est suivi par le même comité.

Ce plan d'action est élaboré pour une durée de 4 ans, soit de 2021 à 2024, avec une progressivité des actions à mettre en œuvre. La gouvernance du plan implique plusieurs entités, dont l'instance de représentation des personnels compétente (comité technique ministériel ; CHSCT ; puis, à compter de leur installation à l'issue des élections professionnelles de 2022, comité social ministériel et la formation spécialisée de ce comité). Le comité technique ministériel est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites dans le plan d'action.

Il concerne l'ensemble des départements ministériels et chaque établissement public administratif. Les établissements publics administratifs sous la tutelle du ministère de la Culture ont élaboré leurs propres plans d'action d'égalité professionnelle sur la base du plan ministériel. Le nouveau plan pour la période 2024-2027 sera bientôt négocié.

Par ailleurs, le ministère de la Culture appliquera l'index d'Égalité professionnelle à partir de 2023. Cet index, initialement créé pour le secteur privé en 2019, est étendu à la fonction publique cette année. Il est composé de cinq grands critères qui évaluent les inégalités entre femmes et hommes sous la forme d'une note sur 100 :

- Les écarts de rémunération ;
- Les écarts de répartition des augmentations individuelles ;
- Les écarts de répartition des promotions ;
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité ;
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Il concernera ainsi non seulement non seulement les ministères mais également les établissements publics sous tutelle dont les effectifs sont supérieurs à 50 salariés. Les modalités précises de mise en œuvre de cet index sont à ce jour en cours d'élaboration au niveau interministériel et en lien avec les autres fonctions publiques (territoriale et hospitalière).

En terme d'évaluation et d'observation de l'égalité professionnelle au sein du ministère de la Culture, le plan d'action ministériel d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour 2021 a fait l'objet d'un bilan d'étape en octobre 2022. Sur les 80 indicateurs de suivi et d'évaluation du plan d'action égalité entre les femmes et les hommes, 60% sont réalisés, 28% sont en cours de réalisation, 5% sont à mener et 8% sont à venir car dans une phase ultérieure de mise en œuvre (fin 2022 à 2024).

Le suivi de la situation des femmes au sein du ministère est également assuré par la production régulière de bilans : bilan social annuel, rapport de situation comparée, bilan de gestion... En application du décret du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales, un rapport social unique a intégré en 2022 un volet sur la promotion de l'égalité des genres, qui dresse l'état de la situation comparée des femmes et des hommes au sein du ministère en termes d'effectifs, de part aux postes d'encadrement et de direction ainsi qu'au niveau des rémunérations.

Enfin, une enquête de perception des discriminations est réalisée régulièrement auprès des personnels du ministère. La dernière enquête a eu lieu fin 2020 et a été étendue à l'intégralité des 29 000 agentes et agents du ministère, de ses services et de ses établissements.

« *Le ministère de la Culture appliquera l'index d'Égalité professionnelle à partir de 2023.* »

Malgré un faible taux de réponse (environ 1 200), elle a permis de rendre compte des effets des engagements ministériels : alors que la moitié des personnes ayant répondu considérait avoir vécu une discrimination dans le milieu professionnel en 2016, elles n'étaient plus qu'un tiers en 2020 ; et dans l'ensemble, les déclarations de comportements ou discours sexistes sont en nette diminution. La moitié des agents et agentes affirme connaître à présent le cadre juridique de la discrimination et de l'égalité professionnelle, contre seulement un tiers 4 ans plus tôt, et les actions et outils ministériels sont mieux connus. 95% des personnels considèrent que le ministère se doit d'être exemplaire en matière d'engagement concret en faveur de l'égalité. Toutefois, pour plus de la moitié, le fait d'être une femme continue à représenter le frein majeur à l'évolution d'une carrière, et la discrimination professionnelle la plus fréquente. Une nouvelle édition de cette enquête sera partagée à l'ensemble des agentes et agents du ministère en 2023, et sera adaptée par certains établissements publics.

### 1. Politique interne de recrutement et de nomination

Le ministère est particulièrement vigilant à l'égard de la **nomination de femmes aux postes de responsabilité**, en administration centrale et déconcentrée, dans les services à compétence nationale, dans les établissements publics placés sous sa tutelle, y compris dans les établissements dont il partage la tutelle avec d'autres ministères, et dans l'ensemble des structures labellisées.

La démarche de candidature aux labels de l'Afnor en 2017 a été l'occasion, pour le ministère de la Culture et pour ses directions et services, **d'objectiver ses processus de recrutement et de mobilité dans leur ensemble**, en généralisant l'usage de grilles de critères de sélection et en imposant la présence d'au moins deux personnes à chaque entretien.

De plus, pour faciliter l'accès des femmes aux postes de responsabilité et sécuriser ensuite le déroulement de leur parcours, des formations de valorisation du parcours et d'accompagnement du projet de carrière, spécifiquement destinées aux femmes, ont intégré le programme ministériel de formation en 2021 et ont déjà bénéficié à plusieurs dizaines d'agentes. La répartition genrée de certains corps de fonctionnaires gérés par le ministère met en relief un certain nombre de disparités. Selon les chiffres 2021, le ministère de la Culture emploie directement environ 7 400 agentes et agents titulaires, dont 60% sont des femmes. Parmi les titulaires, elles sont plus présentes au sein des catégories A et B (66%) que dans les catégories A+ (52%) et C (57%). Certains corps sont très majoritairement féminins : les adjointes administratives d'Etat, les secrétaires administratives, les bibliothécaires et les chargées d'études documentaires représentent plus de 75% des effectifs de leurs corps. Au contraire, sept adjoints d'Etat sur huit sont des hommes.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, on recense au sein de l'administration centrale du ministère plus de femmes que d'hommes aux postes de chefferie de bureau (56%) et de département (58%). Cependant, au niveau de la sous-direction, la part des femmes est de 36% ; et elle est de 22% parmi les postes de chefferie de service. Enfin, quatre postes de direction sur les dix que compte l'administration centrale sont occupés par des femmes, contre trois sur dix au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Dans l'ensemble, les femmes occupent 49% des postes d'encadrement de l'administration centrale.

#### D'autres corps se féminisent :

- La part des femmes s'établit à 44% aux postes de direction générale des affaires culturelles au 1<sup>er</sup> janvier 2023, contre 25% en 2020. Elles sont le plus souvent secrétaires générales (77%), et sont dans l'ensemble majoritaires aux postes les plus élevés des DRAC (53%).
- La parité est parfaite aux postes de direction des services à compétence nationale, contre 32% en 2020.
- La part des femmes aux postes de direction les plus élevés des établissements publics se stabilise : alors que l'on y comptait 30% de femmes au 1<sup>er</sup> janvier 2017, elles sont désormais 41%, contre 38% au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et 43% au 1<sup>er</sup> janvier 2023. L'hétérogénéité entre domaines est malgré tout forte, le spectacle vivant ne comptant qu'une femme pour dix hommes au 1<sup>er</sup> janvier 2023 à la direction de ses établissements publics.

Du côté des écoles, les femmes représentent 35% des effectifs des professeurs dans les établissements nationaux supérieurs d'art. En 2023, elles sont 42% à la direction des 99 établissements de l'enseignement supérieur Culture, avec un équilibre atteint dans toutes les disciplines, sauf dans l'architecture où elles ne sont que 33% de directrices. Au-delà de la question des carrières, cette répartition impacte l'image renvoyée aux étudiantes et étudiants. Ces taux sont en légère progression depuis 2019.

## 2. Genre et salaires

Le ministère s'attache à la résorption progressive des disparités salariales qui existent en son sein. En 2020, le service des ressources humaines a adapté aux métiers et statuts de la Culture les indicateurs des disparités salariales mis au point en 2019 par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) afin d'identifier les causes des inégalités. L'écart moyen de rémunération entre agentes et agents de la Culture a ainsi pu être calculé à 287 € en 2022 (soit 7% du salaire moyen masculin). Les principaux facteurs pesant dans cet écart entre les salaires sont l'effet « démographique » (à un âge identique, les femmes se trouvent statistiquement dans des grades et échelons inférieurs à ceux des hommes) et la ségrégation des corps (les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérés).

L'objectivation de ces écarts de rémunération et le constat de telles inégalités entre les agentes et les agents titulaires et contractuels ont permis au ministère d'obtenir une enveloppe de 500 000 € (100 000 € par an) sur la période 2018-2022 en vue de commencer à résorber ces disparités. Dans un premier temps, 263 000 € ont été consacrés à l'attribution, en 2020, d'une indemnité exceptionnelle de revalorisation décernée aux agentes et agents à temps partiel. Cette mesure dite « temps partiel » a touché 729 agentes et agents, dont 85% de femmes, pour un montant moyen de 361 € par agente et agent.

Cette mesure a été reconduite pour le même périmètre et pour un montant équivalent en 2021, puis en 2022 (mesure autofinancée). Toutefois, les principaux leviers de résorptions des inégalités salariales résident dans des changements de plus long terme, afin de corriger les effets liés à la carrière, notamment par l'attention aux processus et habitudes de recrutement, l'encouragement des femmes à passer les concours internes, la formation des femmes nommées et promues.

En outre, depuis 2018, les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) ont demandé et obtenu du ministère de l'Action et des Comptes publics qu'une enveloppe spécifique leur soit allouée au moment des négociations annuelles obligatoires (NAO), au-delà du cadrage d'évolution de leur masse salariale, en vue de compenser les inégalités constatées dans les rémunérations versées aux femmes et aux hommes. Ce surcadrage, évalué chaque année, a permis de résorber très significativement les inégalités dans les établissements concernés (notamment à l'Opéra national de Paris, à la Réunion des musées nationaux - Grand Palais, et à Universcience).

## 3. Genre et carrières

Le ministère de la Culture a mis en place plusieurs dispositifs d'organisation du travail visant à une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Pour accompagner la parentalité des agentes et des agents, des facilités d'aménagements d'horaires et des autorisations d'absence sont accordées pour la rentrée scolaire, le soin et la garde des enfants et les examens médicaux. Les agentes et agents du ministère en recherche de places de crèches sont orientés vers les Sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS), qui ont bénéficié de 550 places de crèches sur l'ensemble du territoire national en 2021 et d'une centaine de places supplémentaires en 2022.

Le ministère de la Culture a engagé une réflexion sur la possibilité de déployer son offre de prestation en matière de garde d'enfant et notamment la possibilité de réserver des berceaux propres au ministère. Cette mesure permettrait ainsi d'élargir l'offre de place de crèches disponibles en complément de celle offerte par les SRIAS. Aussi, le service des ressources humaines a réalisé une enquête au dernier trimestre 2022 auprès des Responsables de ressources humaines des différents services du ministère (AC, DRAC, SCN et EPA) pour identifier le besoin en mode de garde d'enfants, incluant notamment le volet horaires atypiques. Cette enquête, en cours d'analyse, permettra d'identifier et de calibrer les besoins pour le dispositif à venir. Du côté des promotions, on observe un strict équilibre entre le ratio femmes/hommes des personnes promouvables et le ratio des personnes promues : en 2022, sur 838 promotions, l'équi-répartition a été respectée à une unité près.

Le temps partiel ne constitue pas un frein à la promotion : en 2022, ce sont 12% de femmes et 3% d'hommes à temps partiels qui ont été promus, ce qui correspond aux pourcentages genrés des personnes à temps partiel dans l'ensemble du ministère.

Trois quarts des personnels du ministère de la Culture ayant recours au télétravail avant 2019 étaient des femmes. Mais les confinements successifs et le recours massif au travail à distance en raison de la crise sanitaire ont conduit à mettre en place des modalités spécifiques et évolutives de télétravail. L'arrêté du 12 février 2021 a conduit à compléter les fiches de poste par la mention des activités pouvant être exercées en télétravail, à simplifier la procédure de demande de télétravail, et à rappeler le principe du respect des règles en matière de temps de travail, de temps de repos et de congé.

Cet arrêté a par la suite été modifié en février 2022 : la nouvelle version intègre des mesures relatives aux proches aidants et aux femmes enceintes, pour ces dernières sans dépendre de l'avis de la médecine du travail, permettant de demander un nombre de jours en télétravail au-delà des 3 jours hebdomadaires prévus dans le décret de 2016.

Elle apporte également d'autres précisions, notamment sur la prise en charge des équipements et le droit à la déconnexion.

## B. DIFFUSER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ

La mise en œuvre de ces principes n'est possible que si elle implique l'ensemble des personnels et des services du ministère pour leur permettre de s'approprier les démarches. Les enjeux d'inclusion concernent l'ensemble des activités de l'administration : l'action de la mission Diversité-Egalité-Prévention des discriminations est donc amenée à croiser celle de l'ensemble des directions et des services, et elle travaille en étroite collaboration avec la mission de la Communication interne afin d'informer régulièrement les agentes et agents des actions en cours et des succès encourus. Les personnels sont par exemple conviés périodiquement à des événements de découverte et d'échanges sur les sujets égalité-diversité dans le cadre des « Midis de la Culture ». Les différentes études menées sur la place des femmes sur les écrans et à la radio ont fait l'objet le 15 septembre 2022 d'un Midi de la Culture réunissant les chercheuses et chercheur Sarah Lécossais, Maxime Cervulle, Géraldine Poels, et Karine Beccarelli.

Le réseau Cultur'Elles a été créé à l'automne 2017 : c'est un réseau de femmes interne au ministère de la Culture, qui permet à la mission Diversité-Egalité de communiquer efficacement sur les actualités de l'égalité entre les femmes et les hommes, et de fédérer de nombreuses agentes autour d'évènements remarquables organisés avec la mission de la Communication interne.

Ce réseau se positionne sur trois thématiques : il favorise la sensibilisation et les échanges autour des questions d'égalité au travail, organise des événements de mise en réseau, met à disposition des outils de communication et de partage de pratiques, mène des actions concrètes en faveur du développement des viviers au féminin et relaie, en lien avec les autres réseaux féminins du secteur public, les attentes des femmes. Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, le réseau rassemble plus de 200 membres, et des antennes du réseau sont créées dans les établissements publics, comme Univers'Elles à Universcience créé en juin 2019. Cultur'Elles est également un des membres fondateurs d'Administration moderne, association interministérielle des femmes hautes fonctionnaires qui préside la branche française du collectif 2GAP (Gender and Governance Action Platform), qui conjugue les énergies de 75 réseaux professionnels féminins et mixtes des secteurs public et privé, et comptant plus d'1,5 millions de membres dans le monde. 2GAP a déjà publié 2 Livres Blancs, présentés respectivement lors des Assises 2022 et 2023 du réseau français. Le Livre Blanc 2023, remis à la ministre déléguée Isabelle Rome, comporte notamment un set de huit propositions visant à accélérer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la décision et la gouvernance.

Au-delà de la communication interne, chaque 8 mars, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le ministère de la Culture et ses établissements célèbrent les femmes créatrices, artistes ou chercheuses.

Le 8 mars 2023, une campagne réseaux sociaux a été montée en partenariat avec l'association Cartooning for Peace, pour mettre en valeur le travail de dessinatrices et dessinateurs de presse portant sur le droit des femmes à l'international.

C'est également à l'occasion du 8 mars que le département des Études, de la Prospective, des Statistiques et de la Documentation (DEPSD) du ministère de la Culture publie chaque année l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, devenu, depuis 2013, un outil de référence en matière de mesure des inégalités dans tous les secteurs de la culture et de la communication. La mise en commun de méthodes et de bonnes pratiques en matière d'égalité ne s'arrête pas aux frontières du ministère. La mission Diversité-Egalité-Prévention des discriminations présente fréquemment ses chantiers et méthodes aux personnes externes qui en expriment l'intérêt, qui proviennent de structures, associations et réseaux culturels sans lien direct avec le ministère de la Culture, mais aussi d'industries culturelles et créatives privées, de collectivités territoriales, d'établissements, de réseaux d'enseignement, de réseaux et collectifs d'étudiantes et d'étudiants...ainsi que lors de tables rondes et de conférences adressées aux secteurs culturels, tel le Forum Entreprendre dans la culture.

En 2023, la mission Diversité-Egalité a notamment collaboré avec la mission Achats du ministère de la Culture pour sensibiliser et mobiliser les fournisseurs de l'administration centrale et déconcentrée, des services à compétence nationale et des établissements publics. Ainsi, le ministère de la Culture met désormais à disposition des agents en charge des achats un dispositif incitatif, qui consiste à demander à ses fournisseurs une photographie de leur politique générale en matière d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations.

La clause sociale incitative a principalement 2 objectifs :

- La réalisation par le ministère de statistiques relatives à l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations dans les achats, notamment par types d'entreprises, secteurs d'activité et segments d'achats ;
- L'incitation indirecte des fournisseurs à faire leur propre bilan sur leur politique générale de lutte contre les discriminations à l'occasion de la réponse au questionnaire.

*« En 2022, ce sont 12% de femmes et 3% d'hommes à temps partiel qui ont été promus, ce qui correspond aux pourcentages genrés des personnes à temps partiel dans l'ensemble du ministère. »*

# Partie II -

## LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LA CULTURE

### A. Dans les services et établissements relevant du ministère de la culture

1. Cellules d'écoutes externes et gestion des signalements
2. Plan de formation
3. Relais de prévention

### B. Dans l'enseignement supérieur culturel et artistique

1. Enquête de perception dans les écoles
2. Prévention dans les écoles

### C. Dans l'enseignement supérieur culturel et artistique

1. La cellule d'écoute Audiens
2. Conditionnement des aides publiques à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
3. Formations des acteurs de la culture
4. Autres initiatives dans les secteurs culturels

# II – LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LA CULTURE

Les violences et harcèlements sexuels et sexistes apparaissent de façon systémique et généralisée dans l'ensemble de la société et n'épargnent ni le secteur culturel, ni les administrations. La prévention et la lutte contre toute forme de violence, et en particulier contre les violences sexuelles ou discriminatoires, est une priorité interministérielle autant qu'une obligation des employeurs.

Le ministère de la Culture, avec le partenariat des associations de terrain, agit contre l'impunité dont bénéficient encore trop souvent les auteurs et autrices de comportements répréhensibles, et encourage celles et ceux qui en sont les victimes à sortir du silence et à refuser toute forme de harcèlement ou d'irrespect.

La période 2017-2022 a été marquée par un engagement fortement volontariste du ministère, autant dans ses fonctionnements internes que dans l'ensemble des politiques sectorielles, poursuivant l'objectif de « tolérance zéro » et donnant à ses structures et partenaires les outils pour sensibiliser, prévenir et accompagner.

## A. DANS LES SERVICES ET ÉTABLISSEMENTS RELEVANT DU MINISTÈRE DE LA CULTURE

La négociation du Protocole d'accord sur l'égalité avec les organisations syndicales, l'élaboration du Plan d'action égalité professionnelle ainsi que l'obtention des labels de l'Afnor ont permis de structurer la stratégie interne et externe de lutte contre les violences et le harcèlement sexuels et sexiste autour d'une plus forte connaissance des risques et des situations pour lutter contre le déni et libérer la parole. Des actions de formation et de communication sont développées, ainsi que l'accompagnement des victimes de violences.

### 1. Cellules d'écoute externes et gestion des signalements

Dès janvier 2017, le ministère s'est doté d'une double cellule externe d'écoute et d'aide juridique et psychologique.

La cellule de signalement externe s'intègre à un dispositif de signalement rénové dans le cadre de l'arrêté relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au sein du ministère de la Culture, publié le 13 juin 2022, tel que prévu par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020. Cet arrêté détaille la procédure ministérielle de recueil et de traitement des signalements transmis par un des canaux de signalement internes ou externes par les autorités compétentes en administration centrale, dans les services déconcentrés, ou dans les établissements publics.

De 2017 à octobre 2022, cette cellule externe était gérée par le cabinet AlloDiscrim, et a traité plus 500 saisines de signalement de discrimination, de harcèlement sexuel, d'agissement sexiste, de viol et d'agression sexuelle. Une nouvelle cellule de signalement externe a été mise en service le 8 octobre 2022, suite au renouvellement du marché ministériel. Elle est gérée par le prestataire externe Concept RSE.

À la faveur de ce nouveau marché, le dispositif a évolué et les champs de compétences de la cellule de recueil et de traitement ont été élargis. Outre les faits de discrimination, de harcèlement sexuel, d'agissement sexiste, de viol et d'agression sexuelle, les faits suivants pourront faire l'objet d'un signalement et être traités par la cellule :

- Le harcèlement moral, comme le prévoit le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 ;
- Les menaces et tout autre acte d'intimidation, au sens des articles 433-3 et 433-3-1 du code pénal, conformément aux dispositions de la loi du 24 août 2021, confortant le respect des principes de la République.

Par ailleurs, les victimes de violences conjugales et intrafamiliales détectées sur le lieu de travail, mais subies hors de la sphère professionnelle, pourront continuer à contacter la cellule externe et à bénéficier de conseils et d'orientation vers les services d'aides et de protection mis en place par les institutions spécialisées dans la lutte contre les violences, mais également vers les travailleuses sociales et travailleurs sociaux du ministère de la Culture qui pourront les accompagner et mobiliser leurs réseaux.

Enfin, le recours à la cellule externe de recueil et de traitement est ouvert, sans limite temporelle au droit de recours.

Dans tous les cas, la cellule de recueil et de traitement des signalements renseigne et oriente les personnes qui y ont recours vers le dispositif de soutien psychologique mis en place par le ministère de la Culture, pour un accompagnement de premier niveau par des psychologues cliniciens. Ce soutien est étendu à l'ensemble des personnes formulant un signalement, quel que soit le type de fait (VHSS, discrimination, harcèlement moral...). Il est également ouvert aux référentes et référents de prévention des discriminations, ainsi qu'aux différents canaux internes qui en éprouvent le besoin.

Par ailleurs, une prestation d'accompagnement à la gestion des situations individuelles a été ajoutée. Elle est au bénéfice des encadrants, des bureaux des ressources humaines des directions de l'administration centrale, et des référents et référentes diversité et violences et harcèlements sexuels et sexistes des structures bénéficiaires du dispositif.

Institué en juin 2021, le comité interdisciplinaire de suivi du traitement des cas de signalements de violences et de harcèlements sexuels et sexistes est placé sous l'autorité du secrétaire général.

« Le recours à la cellule externe de recueil et de traitement est ouvert, sans limite temporelle au droit de recours. »

Ce comité, présidé par le secrétaire général du ministère ou son adjointe, s'assure que chaque signalement donne lieu à un traitement, dans un délai raisonnable, dans le respect des principes d'égalité de traitement et de confidentialité. Le comité interdisciplinaire de suivi du traitement des cas de signalements de violences et de harcèlements sexuels et sexistes s'est réuni pour la troisième fois le 5 décembre 2022.

Les témoignages et accusations de violences, de harcèlements ou de discriminations enclenchent un processus de remédiation. L'autorité hiérarchique de la structure concernée évalue la situation et, en cas de mise en danger, prend immédiatement toutes mesures conservatoires à même de faire cesser les agissements dénoncés, de rétablir le fonctionnement normal du service et d'assurer la protection de la personne s'estimant victime et des témoins. Une enquête interne est réalisée afin de qualifier les faits, de sorte qu'une réponse adéquate, le cas échéant une sanction disciplinaire et pénale, puisse être apportée au signalement.

Depuis 2019, le nombre de ces sanctions augmente significativement, à mesure que les processus de repérage gagnent en efficacité ; elles sont suivies, anonymisées, dans l'Observatoire de l'égalité. En 2022, les cellules ont été saisies 21 fois pour des faits de VHSS ou de discrimination liée au sexe, représentant une forte augmentation par rapport aux années précédentes (11 saisines en 2021). Les bilans des saisines de la cellule externe et des canaux interne de signalement, ainsi que leurs traitements seront présentés annuellement par l'administration à la formation spécialisée du comité social d'administration ministériel et seront intégrés au rapport social unique.

Enfin, selon l'article 40 du Code de procédure pénale, tout agent ou agente acquérant connaissance de tels faits doit les signaler immédiatement au procureur ou à la procureure de la République pour déclencher une procédure judiciaire ; cette démarche est indépendante de l'enquête administrative. Depuis 2020, les ministres de la Culture successives ont elles-mêmes lancé plusieurs fois cette procédure pour signaler des situations aux procureurs de la République compétents, suivie en cela par nombre de responsables d'établissements publics. Cette procédure est désormais systématique lorsque des cas de VHSS sont portés à la connaissance de la ministre.

## 2. Plan de formation

Aux formations déjà proposées par le Ministère sur les thèmes de l'égalité et de la lutte contre les discriminations s'est ajouté en 2019 un plan de formation spécifique à la lutte et à la prévention contre les violences et harcèlements sexuels et sexistes, après que le ministère de la Culture s'est rattaché à un marché interministériel de formation piloté par les ministères sociaux. Les formations ont commencé en octobre 2019 et sont dispensées par le groupe Egaé, agence de conseil, de formation et de communication experte du sujet. Ces formations sont obligatoires pour l'ensemble des personnels des directions, services et établissements publics nationaux, ainsi que l'a annoncé le ministre de la culture en septembre 2019. Divers formats sont proposés pour correspondre aux besoins des différents publics (encadrement, personnel enseignant, ressources humaines, responsables de la prévention des discriminations). Les sessions sont organisées directement par les structures, dans leurs locaux, ou en classes virtuelles, et peuvent être mutualisées, y compris avec les sept autres ministères adhérents du même marché. Depuis octobre 2019, 8 220 personnes ont été formées.

Ces formations sont pour l'instant confiées au groupe Egaé. Un nouveau marché interministériel de formations à destination des agentes et agents du ministère est cependant en cours. Il comprend quatre lots, dont celui des formations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Les auditions relatives à ce marché sont en cours et les attributions seront notifiées à la mi-2023.

## 3. Relais de la prévention

Depuis 2017, le réseau des responsables de la prévention des discriminations (RPD) est présent dans chaque service et établissement public national du ministère de la Culture. Il compte aujourd'hui plus de 140 membres et est réuni régulièrement pour partager les bonnes pratiques entre structures et présenter les nouveaux chantiers et dispositifs. Depuis 2020, les RPD ont à charge des missions concernant la prise en charge des violences et harcèlements sexuels et sexistes, en vertu de la circulaire du Premier ministre du

30 novembre 2019. Dans le cadre de ces nouvelles fonctions, les RPD bénéficient d'un droit à un accompagnement psychologique.

En vertu de la même circulaire de novembre 2019, les organisations syndicales représentatives des personnels du Ministère ont désigné au sein du CHSCT ministériel, à la fin 2019, un référent en matière de lutte contre ces violences.

En matière de communication sur le sujet, le ministère diffuse aux personnels, services et établissements des fiches pratiques juridiques et disciplinaires afin de les accompagner dans les démarches qui leur incombent lors des situations difficiles. Le service des ressources humaines a notamment produit un corpus de 7 « fiches Réflexe » qui constituent un appui méthodologique, permettant d'accompagner les personnes encadrantes dans la conduite de procédures administratives et, le cas échéant, pénales.

L'enquête de perception des discriminations adressée régulièrement à l'ensemble des personnels du ministère a incorporé en 2020 quelques questions sur la perception des VHSS, qui sont conservées dans le nouveau questionnaire de 2023. Elles permettront de dresser un bilan de l'évolution de la perception des agentes et des agents en matière de VHSS sur une période de 3 ans, et d'apprécier l'efficacité des mesures préventives et correctrices prises par le ministère pour lutter contre les VHSS, dans l'optique de contribuer à l'amélioration de ces dispositifs.

## B. DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR CULTUREL ET ARTISTIQUE

Comme les personnels du ministère, l'ensemble des populations des écoles sous sa tutelle est accompagné dans la lutte et la prévention contre les violences sexistes et sexuelles grâce à des formations spécifiques pour tous les publics, à un accès gratuit à une cellule externe d'écoute et d'alerte juridique et psychologique, à des documents de sensibilisation, à des sessions d'intervention et de remédiation sur place par des prestataires de conseil spécialisés, à une campagne de prévention et de sensibilisation à destination des étudiants...

### 1. Enquête de perception dans les écoles

Début 2020, l'ensemble des personnels et de la population étudiante des 99 établissements sous sa tutelle a été interrogé par une enquête interne sur leur perception des violences et harcèlements sexuels et sexistes au sein des écoles, réalisée avec le groupe Egaé. Les 10 000 réponses collectées ont permis de dresser un état des lieux général ainsi que de comparer les situations. Si les réponses à une enquête déclarative ne permettent pas de donner lieu à des signalements ni d'enclencher des procédures disciplinaires, elles ont néanmoins mis au jour des situations préoccupantes, et confronté cette perception des violences sexuelles aux engagements ministériels et aux responsabilités des employeurs et des autorités pédagogiques.

*« Depuis 2019, le nombre de ces sanctions augmente significativement, à mesure que les processus de repérage gagnent en efficacité ; elles sont suivies, anonymisées, dans l'Observatoire de l'égalité. »*

Ces résultats ont accompagné le déploiement de plans de formation dans les écoles, notamment en facilitant la prise de conscience de toutes les populations. Ils ont été annoncés à la direction des écoles, puis aux représentantes et représentants des personnels administratifs et enseignants et de la population étudiante. Les directions de tutelle des écoles, le service des ressources humaines et la mission Diversité-Égalité accompagnent l'ensemble des établissements dans la réponse à apporter aux situations déclarées.

À partir de la rentrée 2023 et suite à une décision de la ministre en avril 2023, l'ensemble des personnels (enseignants comme administratifs) des écoles d'architecture sera obligatoirement formé à la lutte contre les violences et harcèlements à caractère sexuel et sexiste.

En complément, un ensemble d'outils et de ressources a été mis à disposition des communautés étudiantes et enseignantes.

Un guide de prévention et de lutte contre les VHSS à destination des étudiants a été diffusé en septembre 2021 et réactualisé en mars 2023. Les objectifs du guide sont d'identifier les situations répréhensibles et de savoir quelles ressources mobiliser en première instance. Il s'agit de permettre aux étudiants qui sont confrontés à ces situations d'être mieux armés.

Les personnels des écoles nationales et les étudiants de l'ensemble de l'enseignement supérieur culture continuent de bénéficier de la cellule externe de recueil et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes au ministère de la Culture. En octobre 2022, à l'occasion du renouvellement du marché consacré à la cellule de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discriminations, de harcèlement sexuel et des agissements sexistes, la plateforme de signalement s'est enrichi d'un nouveau volet.

Désormais elle prend également en charge les situations relevant du harcèlement moral. Tous les étudiants de l'enseignement supérieur culture bénéficient d'un accès à la cellule. Cette plateforme propose un traitement des signalements par des juristes ainsi qu'une écoute par des psychologues si nécessaires. Un kit de communication a été mis à disposition des écoles pour faire connaître l'existence et le fonctionnement de cette cellule.

Début 2022, le réseau des responsables de la prévention des discriminations des écoles a été réuni pour échanger sur les difficultés communes en matière de gestion et de prévention des violences sexuelles et sexistes, de communication et de sensibilisation auprès des populations étudiantes, et de mise en place de procédures de signalements. Un groupe de travail sur le bien-être et la santé des étudiantes et étudiants des écoles nationales supérieures d'architecture et de paysage a été réuni en 2020-2021 afin d'élaborer un plan d'action pluriannuel, dans la continuité de la loi du 18 mars 2018 relative à l'orientation et à la réussite étudiante. Cette démarche nationale vise à résoudre les problèmes identifiés en matière de sexisme et de violences mais aussi de santé en général (stress, fatigue et problèmes de santé liés notamment au rythme des études et à la culture de la « charrette ») et à amplifier les mesures déjà engagées dans les écoles.

Ces travaux ont donné lieu au plan Améliorer le bien-être et la santé des étudiants des écoles nationales supérieures d'architecture et de paysage publié en 2022. Ce plan d'action est en cours de déploiement sur cinq ans dans les ENSAP (2022-2027) en complément des orientations en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Il entend améliorer l'accès à la prévention et aux soins, améliorer l'accueil des étudiantes et étudiants en situation de handicap, favoriser la réussite des étudiantes et étudiants, et leur insertion professionnelle.

Le ministère établira en juin 2023 un premier bilan annuel national de la mise en œuvre des mesures du plan santé. Le plan sera élargi pour bénéficier à l'ensemble des populations étudiantes de l'enseignement supérieur Culture en 2023.

Enfin, le Ministère a soutenu le documentaire *Briser le silence des amphes*, réalisé par Lysa Heurtier-Manzanares, qui donne la parole aux victimes de violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur. Il vise à encourager la prise de parole sur ces questions et à accompagner les institutions et les associations dans leurs efforts de lutte contre les violences sexuelles à l'université. Il a été mis en ligne sur un site internet dédié en octobre 2022, afin d'être à la disposition des établissements et associations qui souhaiteraient organiser des événements de prévention à destination des étudiantes et étudiants, personnels ou autres publics.

Le site comporte le film principal, ainsi que des capsules complémentaires laissant la place à la parole d'expertes et experts (président CPED, sociologue, journaliste, représentante du CLASCHES, représentante de l'observatoire étudiant des VSS). Le film remporte déjà un solide succès auprès des universités et établissements du supérieur.

Il a été présenté dans une cinquantaine d'établissements, en très grande majorité dans des établissements d'enseignement supérieur (organisées par des missions égalité, des UFR/départements, des associations étudiantes ou syndicats) mais également ponctuellement hors cadre universitaire. Les demandes de projections continuent. La mise en ligne du site internet a également été communiquée aux personnes qui assurent la tutelle, en administration centrale, des établissements d'enseignement supérieur Culture, ainsi qu'aux membres du réseau des responsables de la prévention des discriminations, dont une cinquantaine sont affectés dans les écoles de l'ESC. Enfin, le Ministère a soutenu le documentaire *Briser le silence des amphes*, réalisé par Lysa Heurtier-Manzanares, qui donne la parole aux victimes de violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur. Il vise à encourager la prise de parole sur ces questions et à accompagner les institutions et les associations dans leurs efforts de lutte contre les violences sexuelles à l'université.

Il a été mis en ligne sur un site internet dédié en octobre 2022, afin d'être à la disposition des établissements et associations qui souhaiteraient organiser des événements de prévention à destination des étudiantes et étudiants, personnels ou autres publics. Le site comporte le film principal, ainsi que des capsules complémentaires laissant la place à la parole d'expertes et experts (président CPED, sociologue, journaliste, représentante du CLASCHES, représentante de l'observatoire étudiant des VSS). Le film remporte déjà un solide succès auprès des universités et établissements du supérieur.

Il a été présenté dans une cinquantaine d'établissements, en très grande majorité dans des établissements d'enseignement supérieur (organisées par des missions égalité, des UFR/départements, des associations étudiantes ou syndicats) mais également ponctuellement hors cadre universitaire. Les demandes de projections continuent. La mise en ligne du site internet a également été communiquée aux personnes qui assurent la tutelle, en administration centrale, des établissements d'enseignement supérieur Culture, ainsi qu'aux membres du réseau des responsables de la prévention des discriminations, dont une cinquantaine sont affectés dans les écoles de l'ESC.

## C. LUTTE ET PRÉVENTION DANS LES POLITIQUES CULTURELLES

### 1. La cellule d'écoute Audiens

Les services du ministère de la Culture accompagnent le plan d'action pour l'égalité et contre les violences, signé le 8 juin 2020 par la Fédération des employeurs du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC) et par les organisations de représentation des salariées et salariés de ces secteurs.

Le ministère de la Culture a financé en 2020, à hauteur de 250 000 € qui ont couvert le coût de ses premières années de fonctionnement, le lancement de la mesure-phare de ce plan d'action : la création d'une cellule d'écoute et d'alerte proposant un soutien psychologique et une orientation juridique, compétente pour traiter des violences et harcèlements sexuels et sexistes, à destination des salariés permanents et intermittents de ces secteurs. Le lancement de cette cellule a eu lieu le 15 juin 2020. La cellule est confidentielle et gratuite et accessible par téléphone et à l'adresse [violences-culture@audiens.org](mailto:violences-culture@audiens.org).

Des actions de communication en continu informent les personnes concernées de l'existence du dispositif. Elles se déclinent sur différents canaux de diffusion : emailings ciblés, forte présence sur les réseaux, publications d'encarts sur de nombreux médias culturels, participations aux événements professionnels phares etc. Un kit media reprenant les différents supports de communication (dépliants, affiches, bannières etc.), déclinés par secteur, ainsi que les coordonnées de la cellule, est disponible pour les entreprises, les associations et les professionnels sur le site internet créé spécifiquement [violences-sexuelles-culture.org](http://violences-sexuelles-culture.org), afin de leur permettre de participer en toute autonomie à la diffusion maximum de l'information sur le soutien proposé aux victimes, aux témoins et aux référents. Le site internet met également à leur disposition un ensemble de témoignages et de ressources permettant d'identifier l'ensemble des outils et des interlocuteurs de la lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes, dont ils pourraient avoir besoin.

Depuis 2021, la cellule bénéficie également aux salariées et salariés du jeu vidéo, et elle a été étendue en 2022 à celles et ceux des arts visuels (artistes-auteurs, salariées et salariés des FRAC, des centres d'art, des galeries d'art, des fondations, organisateurs d'événements, etc.), ainsi qu'aux auteurs et autrices y compris du secteur du livre. En 2023, la SACEM et la SACD rejoindront les partenaires de la cellule.

Au 31 décembre 2022, sur les 942 appels enregistrés depuis le lancement de la cellule, 429 sont intervenus pendant les périodes d'accueil et 187 concernaient directement le périmètre de la cellule, c'est-à-dire des violences sexuelles et sexistes dans le champ professionnel de la culture. Parmi ces 187 personnes, 150 accompagnements ont été réalisés : les psychologues ont accompagné 72 personnes et 78 ont été mises en relation avec la cellule juridique. En 2022 la tendance observée en 2021 s'est confirmée, quant à l'augmentation du nombre d'orientations vers le conseil juridique. Cela témoigne d'une volonté d'agir de plus en plus marquée chez les personnes appelantes et 14 actions ont été engagées à fin 2022.

En parallèle, Audiens propose une consultation médicale dédiée à ses sujets au sein du Pôle Santé Bergère, son centre de santé spécialisé dans les métiers de la culture à Paris.

Par les spécificités de ses structures et ses métiers, la culture est concernée en particulier par des comportements liés à des situations de domination et d'influence. La cellule d'écoute et le Pôle Santé Bergère forment spécialement leurs médecins, généralistes comme spécialistes, sur ce sujet de l'« *prise* ».

### 2. Conditionnement des aides publiques à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 est mise en place la conditionnalité des aides versées par le CNC au respect, par les employeurs du cinéma, de l'audiovisuel, du jeu vidéo et de la création numérique, de leurs obligations légales en matière de prévention des violences et du harcèlement sexuel et sexiste.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, l'accès à l'ensemble des dispositifs d'aides financières du CNM est conditionné au respect d'un protocole de lutte contre les violences et harcèlement sexistes et sexuels. Le CNM a accompagné les structures porteuses de projets dans la mise en conformité à ce protocole de lutte contre les VHSS et a entamé une phase de vérification de cet engagement en renforçant le caractère obligatoire du protocole. Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, les porteuses et porteurs de projets ne peuvent plus valider le renouvellement de leur affiliation, première étape permettant l'accès aux services de l'établissement, et notamment aux aides financières, sans fournir l'attestation de formation de la personne représentante légale de la structure démontrant le respect du protocole de lutte contre les VHSS.

En janvier 2021, la ministre a annoncé l'extension de ce plan de lutte contre les VHSS dans trois secteurs prioritaires : le spectacle vivant, le livre et les arts visuels. En 2022, la conditionnalité du versement des subventions a été mise en place progressivement à compter de mi-2022 à toutes les aides relevant du champ du spectacle vivant et des arts visuels.

Il s'agit à chaque fois d'inciter les entreprises de la culture à se conformer à la loi en matière de prévention contre les violences ; de mettre à disposition des outils de signalement (y compris la cellule d'écoute Audiens) et de traiter tous les signalements ; de former la direction, les personnes encadrantes, les personnes référentes et les ressources humaines ; et de sensibiliser l'ensemble des équipes. À ce jour, plus de 4 000 structures du spectacle vivant et des arts visuels se sont ainsi engagées à mettre en place un plan d'action visant à prévenir et traiter les VHSS au sein de leurs structures. Dans le domaine du livre, le CNL, en synergie avec le ministère de la Culture et les professionnels du secteur, a publié une Charte des valeurs en mai 2022 qui inclut la lutte contre les violences et les harcèlements sexistes et sexuels ainsi que la lutte contre les discriminations. Concernant la lutte contre les VHSS, la charte comporte 3 volets : des engagements concernant l'information et la sensibilisation de chacune et chacun, la mise à disposition de toutes et tous d'une procédure de signalement et de traitement ainsi que de relais d'écoute, et la réalisation régulière d'états des lieux.

« *En 2022, la conditionnalité du versement des subventions a été mise en place progressivement à compter de mi-2022 à toutes les aides relevant du champ du spectacle vivant et des arts visuels.* »

Chaque demande d'aide au CNL doit s'engager à respecter ladite charte pour tout dépôt de dossier depuis juin 2022. Le CNL se réserve par ailleurs la possibilité de réaliser des contrôles aléatoires du respect des engagements pris.

### 3. Formation des acteurs de la culture

Pour accompagner les entreprises des différents secteurs dans la mise en place de ces obligations, des formations sont mises à leur disposition. Depuis décembre 2021, une offre de formation en matière de prévention et de lutte contre les VHSS est également accessible aux salariées et salariés des entreprises de la culture et du sport bénéficiaires de l'Assurance formation des activités du spectacle (Afdas). Différents parcours et niveaux de spécialisation permettent le développement des compétences sur ces sujets et pourront garantir une certaine homogénéisation des connaissances. Début 2022, Uniformation, opérateur de compétences notamment dans les métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale (musées privés et associatifs, écoles de musique, de cirque, de théâtre, MJC, FRAC et centres d'art...), a étendu cette offre de formation à son champ de compétences.

Le CNC organise dans ses locaux et en région des formations à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, dont le suivi fait partie des conditions de versement des aides publiques. Les sessions de formation par l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) sont spécifiques à la filière et se font en deux temps : un volet en présentiel, et un volet en ligne qui est structuré autour d'un échange de questions / réponses, dont la réussite conditionne la délivrance d'une validation des connaissances acquises. Ces formations ont commencé en octobre 2020 et ont pour objectif d'accompagner les professionnelles et professionnels des secteurs du champ couvert par le CNC. Depuis mars 2022, un nouveau cycle de formation a débuté pour le secteur de l'exploitation, avec une obligation qui s'applique depuis 2023. 64 sessions ont été organisées entre octobre 2023 et décembre 2022, qui ont permis de former plus de 5 000 professionnelles et professionnels.

*« Pour accompagner les entreprises des différents secteurs dans la mise en place de ces obligations, des formations sont mises à leur disposition. »*

Le CNM travaille en étroite concertation avec le secteur de la musique pour accompagner les transformations en matière de formation et de sensibilisation sur les enjeux de prévention en matière des VHSS – notamment en termes de sécurisation des lieux, de formation des équipes et de dispositifs d'information du public. A travers sa commission d'aides aux projets en faveur de l'égalité femmes-hommes, le CNM soutient des initiatives visant à sensibiliser et à former les actrices et acteurs de la filière musicale aux enjeux de l'égalité, telles Ici c'est cool, La Petite ou Consentis, ou encore Safer et Rider.e. Ces expériences de terrain sont précieuses, et constituent des ressources pour les structures organisatrices d'événements musicaux qui pourraient se généraliser pour le bénéfice du plus grand nombre.

### 4. Autres initiatives dans les secteurs culturels

De manière générale, le sujet incontournable des violences sexistes et sexuelles est inscrit nommément dans l'ensemble des guides, chartes et autres documents d'engagement à l'écriture desquels le ministère contribue, et il est inclus à chaque étape des initiatives et manifestations auxquelles il prend part, dans tous les secteurs et toutes les structures de la culture.

Les secteurs professionnels sont par ailleurs très engagés dans la production d'outils régulateurs ou de guide pour lutter efficacement contre les VHSS à tous les niveaux. En mars 2022, les CCHSCT de l'Audiovisuel et du Cinéma, ont publié en collaboration avec le Collectif 50/50 le Kit de prévention contre le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes qui a été intégré dans les ressources de ce secteur. Il regroupe les outils opérationnels de sensibilisation et d'actions.

La charte « Harcèlements sexuels et agissements sexistes, les entreprises media s'engagent », élaborée par l'association Pour les femmes dans les médias (PFDM), a été signée en 2019-2020 par 66 grandes entreprises des médias (audiovisuel, presse, industrie phonographique...) qui ont ainsi marqué leur engagement au sein de leurs entreprises et de leurs productions. La charte prévoit un suivi annuel des engagements de chaque signataire, et a vocation à être élargie à d'autres aspects de l'égalité entre les genres.

Par ailleurs, la charte de PFDM contre le harcèlement sexuel et les attitudes sexistes au travail, qui fut signée en 2018 par plus de 80 télévisions et sociétés de production audiovisuelle au Ministère de la Culture, va être présentée courant 2023 aux chaînes publiques européennes pour une potentielle diffusion élargie.

Dans le secteur de l'audiovisuel et du cinéma également, la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de l'Audiovisuel (CPNEF-AV) lance en 2023, soutenue par la mission Diversité – Egalité – Prévention des Discriminations, un état des lieux de l'activité de coordination d'intimité dans la production audiovisuelle et cinéma. L'objectif est ainsi de pouvoir créer un référentiel de compétences pour la profession, et par ce biais de la légitimer et de la répandre. Les coordinatrices et coordinateurs d'intimité participent activement de la sécurité des tournages, en s'assurant notamment du consentement de chacune et chacun, en renforçant le dialogue entre les parties prenantes et en participant à la planification et la chorégraphie des scènes d'intimité.

Le ministère de la Culture soutient les initiatives de mise en lumière des violences trop souvent passées sous silence, telles l'exposition « Archéo-Sexisme », réalisée par l'association Archéo-Éthique, et le cycle de lectures et de tables-rondes sur les violences organisé par l'association Le Fil. L'association Archéo-Éthique et l'initiative Paye ta truelle ont également mis au point une Charte Chantier éthique, qui comprend des engagements de lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles. La direction générale des patrimoines et de l'architecture (DGPA) contribue à la diffusion de cette charte en faisant figurer sur la liste des chantiers de fouilles archéologiques, depuis 2021, son adoption ou non par les chantiers. 12 opérations archéologiques ont ainsi adhéré à la charte Chantier-Ethique en 2022, en France et au-delà, et 13 sont déjà labellisées pour 2023.

Enfin, en septembre 2022, la branche professionnelle des entreprises artistiques et culturelles (spectacle vivant public) a conclu un accord pour une meilleure prévention et une lutte plus efficace contre les violences sexuelles et les agissements sexistes dans les entreprises du secteur. Ils y ont associé une boîte à outils de méthodes concrètes pour accompagner les entreprises concernées dans leur mise en place de politique interne contre les VHSS, mais aussi les salariées et salariés, des professions administratives, techniques ou artistiques, confrontés à ces problématiques.

# Partie III -

## L'ÉGALITÉ DANS L'ÉDUCATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE

### A. L'enseignement supérieur culture

### B. Chartes d'engagement éthique

1. *Dans l'enseignement supérieur Culture*
2. *Dans les autres établissements supérieurs d'éducation artistique et culturelle*

### C. Offres de formations et contenus d'enseignements

1. *Dans l'enseignement supérieur Culture*
2. *Dans les filières scientifiques et numériques*
3. *Dans l'éducation initiale*

### D. Pratiques culturelles



# III – L'ÉGALITÉ DANS L'ÉDUCATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE

Les jurys de recrutement et de sortie de l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur doivent respecter la parité parmi leurs membres. Leur présidence est assurée alternativement par une femme et par un homme.

Avec l'appui du ministère de la Culture, chaque école, au même titre que chaque établissement public relevant de sa tutelle, est incitée à préparer sa candidature à la double labellisation Égalité professionnelle et Diversité décernée par l'Afnor. Sont d'ores et déjà doublement labellisés Égalité professionnelle et Diversité le Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris (CNSMDP) et l'ENS d'arts de Paris-Cergy, une première fois en 2018-2019 et une nouvelle fois en 2022-2023, le Conservatoire national supérieur d'art dramatique (CNSAD) a obtenu une première double labellisation en 2023, l'ENS d'architecture de Saint-Étienne a également été doublement labellisée en 2018-2019 et prépare le renouvellement de ses labels, et l'ENS d'architecture de Versailles a été labellisée Diversité fin 2019 et prépare son renouvellement. L'École nationale supérieure des Beaux-Arts (ENSBA) et la Villa Arson sont également engagées dans cette démarche, à travers leurs candidatures respectives aux deux labels Égalité professionnelle et Diversité, qui seront examinées en 2023.

## A. L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR CULTURE

Le ministère de la Culture détient la tutelle totale ou partagée de 99 écoles dites de « l'enseignement supérieur culture », qui forment les futures professionnelles et professionnels de la culture. Les étudiantes et étudiants de ces écoles sont la cible privilégiée des politiques d'inclusion et de lutte contre les discriminations.

Les compétences du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche artistiques et culturels (Cneserac) lui permettent de vérifier chaque année le respect des principes relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles dans le monde de l'enseignement supérieur. Ces principes doivent être intégrés dans les différents documents contractuels conduisant à leur habilitation à délivrer les diplômes (contrats d'objectifs, règlements intérieurs des établissements, maquettes pédagogiques).

*« Les compétences du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche artistiques et culturels (Cneserac) lui permettent de vérifier chaque année le respect des principes relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles dans le monde de l'enseignement supérieur. »*

## B. CHARTES D'ENGAGEMENT ÉTHIQUE

### 1. Dans l'enseignement supérieur Culture

Depuis novembre 2017, à l'initiative du Ministère, l'ensemble des écoles de l'enseignement supérieur Culture est fortement mobilisé à travers l'élaboration de chartes éthiques. Le Ministère assiste les écoles dans l'élaboration de ces chartes, notamment en leur fournissant un tronc commun qu'elles sont libres d'adopter tel quel ou d'adapter à leurs besoins spécifiques. La rédaction de ces chartes doit s'inscrire dans le cadre d'un large dialogue entre direction, personnel enseignant, population étudiante, et représentantes et représentants du personnel.

Ces chartes ont vocation à définir un plan d'action visant à favoriser la transmission d'une culture de l'égalité aux étudiants et étudiantes pour changer les représentations. Il s'agit d'assurer le respect de la parité au sein des équipes pédagogiques (enseignantes et enseignants autant qu'intervenantes et intervenants) et des commissions pédagogiques.

Il s'agit aussi de veiller à l'élargissement des « modèles » donnés, de fournir une information diversifiée sur les métiers pour ouvrir le champ des possibles aux étudiantes et étudiants et leur permettre de se projeter dans des carrières plus diverses, y compris à rebours des stéréotypes genrés. En particulier, les écoles doivent être en mesure de sensibiliser spécifiquement les jeunes femmes à la gestion de leur carrière, et de les préparer à surmonter les obstacles discriminatoires qui les attendent. Changer les représentations passe également par le développement de la présence d'œuvres d'autrices et d'artistes femmes dans les corpus d'enseignement et les répertoires travaillés, en s'appuyant sur les travaux de recherche qui mettent en évidence la richesse de viviers méconnus.

La démarche se traduit également par le développement des données genrées, la recherche de l'équité et de la transparence dans les processus de recrutement des jeunes, notamment par l'objectivation des critères de sélection et par la mise en place de modules de formation sur l'égalité. Enfin, les chartes éthiques abordent de façon concrète la prévention et la lutte contre toute forme de violence, et en particulier contre les violences sexuelles ou discriminatoires.

À ce jour, 45 écoles se sont dotées d'une charte, ce qui correspond à environ la moitié de l'enseignement supérieur Culture. Le suivi des chartes déjà en place est assuré en continu par le Ministère et le Cneserac qui encourage les écoles restantes à s'engager dans la démarche.

### 2. Dans les autres établissements supérieurs d'éducation artistique et culturelle

Ces chartes d'engagement éthique ont été diffusées au-delà de l'enseignement supérieur Culture, dans des écoles ne relevant pas directement de la tutelle du ministère de la Culture.

Le ministère de la Culture est associé depuis 2018 aux rencontres annuelles de la Conférence nationale des écoles de journalisme (CEJ) sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les médias. Dans le cadre du groupe de travail sur l'égalité de la CEJ, piloté et animé par Pascale Colisson et Sandy Montañola, ont émergé plusieurs mesures, dont l'élaboration d'une charte à l'intention des 14 grandes écoles publiques de journalisme qui constituent la CEJ, qui reprend le tronc commun des chartes égalité de l'ESC.

De même, un groupe de travail sur l'égalité dans le jeu vidéo et les expériences numériques, piloté par le CNC depuis en 2019, a adapté ce tronc commun aux écoles du secteur : l'ont adoptée plusieurs écoles privées (Rubika, 42) et une école publique (l'École nationale du jeu et des médias interactifs numériques (CNAM-Enjmin)).

### C. OFFRES DE FORMATIONS ET CONTENUS D'ENSEIGNEMENTS

#### 1. Dans l'enseignement supérieur culture

Dans l'enseignement supérieur culture, plusieurs modules portant sur l'inclusion et la lutte contre les discriminations sont en place ou en cours d'élaboration. Ils offrent une réflexion sur les stéréotypes, une analyse des représentations des femmes développées dans les répertoires, ainsi que des éléments de compréhension des comportements, pour que les étudiantes et étudiants soient en mesure de les décrypter et, si nécessaire, de s'y opposer.

Outre ces unités d'enseignement spécialisées sur la question, la mission Diversité-Egalité-Prévention des discriminations engage des réflexions avec des professionnelles et professionnels de l'enseignement et de chaque discipline pour faciliter l'inclusion des problématiques du genre et des discriminations dans toutes les matières et à tous les niveaux de l'enseignement supérieur Culture (« gender mainstreaming »). Nombre d'associations et collectifs partenaires du ministère de la Culture – La Part des femmes pour la photographie, Prenons la Une pour le journalisme... – rapportent auprès des étudiantes et étudiants de la culture leur expérience professionnelle en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations.

Le ministère et l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé) font en sorte que les jeunes qui effectuent un service civique dans le secteur culturel soient spécifiquement formés et mobilisés sur les enjeux de l'égalité de genre et sur la lecture des stéréotypes. La formation des jeunes en service civique qu'accueillent les services et établissements sous la tutelle du ministère dans la région Île-de-France est pilotée par le service des ressources humaines du ministère, qui s'assure que ce volet sur l'égalité soit bien mis en œuvre. Pour les services civiques en région ou au sein des réseaux culturels externes, les formations s'organisent en lien avec des prestataires identifiés par l'Acsé.

#### 2. Dans les filières scientifiques et numériques

Le ministère de la Culture s'engage également aux côtés d'associations luttant pour l'égalité dans le domaine de l'accès au numérique et de la création numérique : Femmes@Numérique et Femmes & Sciences. Le ministère et la fondation d'entreprises Femmes@numérique, qui vise à développer et promouvoir les carrières de femmes dans les métiers du numérique, travaillent ensemble pour étudier et réduire les freins à l'accès au numérique, et lier les initiatives locales sur le sujet. Nombre de métiers de la culture nécessitent, et nécessiteront de plus en plus, des compétences numériques, dont les femmes se retrouveront exclues si les occupations, matières et carrières numériques ne leur sont pas présentées comme attractives et accessibles au cours de leur enseignement et de leurs années formatrices.

La construction d'outils permettant de sensibiliser les jeunes et leurs familles sur les stéréotypes est encouragée, à l'instar de ceux développés par Universcience pour favoriser l'accès des filles à la science. Dans le cadre du projet européen Hypatia financé par l'Union européenne, Universcience a en effet réalisé une boîte à outils numérique d'activités inclusives à destination d'élèves pour leur faire connaître la diversité et la richesse des filières et carrières scientifiques et technologiques, ainsi que d'enseignantes et d'enseignants et de responsables de communication scientifique pour les sensibiliser à l'égalité.

Le ministère soutient l'association Lecture jeunesse dans différentes actions de terrain et de recherche, parmi lesquelles figure une enquête sur l'influence des pratiques et objets culturels sur l'orientation des filles dans les filières scientifiques et le rapport des filles aux sciences. Le ministère soutient et accompagne la valorisation de cette étude, dont les résultats sont parus début 2023, afin de mettre en lumière la prégnance et la persistance des inégalités d'accès aux filières scientifiques en fonction du genre, ainsi que la sous-représentation des femmes dans les études et les carrières liées aux sciences.

La diffusion de cette étude au sein de différents réseaux, lors d'événements et de temps forts nationaux, ainsi qu'à travers des documents de vulgarisation, permettra de rendre ses enseignements et les pistes de réflexions qu'elle ouvre accessibles aux professionnels de la lecture, médiateurs (bibliothécaires, enseignants, animateurs...) et décideurs (DRAC, académies...). Cela permettra d'envisager des actions prioritaires à mener pour remédier à ces inégalités dans tout l'écosystème scientifique et notamment dans les représentations des femmes scientifiques dans les productions culturelles, afin d'instaurer une culture scientifique plus égalitaire dès le plus jeune âge, en lien avec les efforts poursuivis en ce sens par le ministère de l'Éducation nationale.

#### 3. Dans l'éducation initiale

Le ministère mène une action déterminée sur la réduction des stéréotypes dans la formation artistique des jeunes enfants. Les inégalités constatées dans les pratiques artistiques amateur et dans l'accès aux métiers du domaine artistique sont en effet généralement construites dès l'enfance. Dans la musique par exemple, certains instruments, certaines esthétiques, certains métiers sont très genrés : la direction d'orchestre, la composition musicale, les techniques du spectacle ainsi que le jazz et les musiques actuelles dans leur ensemble comportent bien davantage d'hommes, et si les femmes sont présentes, c'est surtout dans la danse ou le chant.

Une action très en amont contre les stéréotypes dans l'enseignement artistique initial, notamment musical (dans les conservatoires, les écoles de musique...), est donc indispensable. Elle s'appuie notamment sur les initiatives du Mouvement HF. Plus en aval, le ministère fait partie de groupes de travail réunissant les associations, les syndicats et les institutions culturelles de l'univers de la musique sur ces questions, à l'initiative de la DGCA et du CNM.

Le ministère de la Culture a contribué en 2018 à la rédaction et à l'alimentation de la Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2019-2024, et fait partie des ministères signataires. Cette convention poursuit plusieurs objectifs : piloter la politique d'égalité au plus près des élèves et de la population étudiante ; former l'ensemble du personnel à l'égalité ; transmettre aux jeunes une culture de l'égalité et du respect mutuel ; lutter contre les violences sexistes et sexuelles ; et s'orienter vers une plus grande mixité des filières de formation. La convention est régulièrement suivie et évaluée par un comité de pilotage associant les représentantes et les représentants des ministères signataires, dont le ministère de la Culture ; le premier comité de pilotage de la Convention a eu lieu le 15 février dernier et a été l'occasion de dresser un bilan des mesures déjà prises et des priorités d'action pour les mois qui viennent, parmi lesquels figurent notamment l'éducation à l'image et le travail sur les manuels scolaires.

En effet, la lutte contre les stéréotypes dans les manuels scolaires est une mesure de la Convention interministérielle mais aussi du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027. Le ministère travaille en ce sens avec l'association Les Éditeurs d'Éducation, qui regroupe les grandes maisons d'édition scolaire. Depuis décembre 2021, en partenariat avec la DILCRAH, des séances de sensibilisation sont organisées à destination des auteurs et autrices de manuels scolaires et des salariées et salariés des entreprises d'édition, pour éveiller à la conscience des stéréotypes et comprendre les moyens de les éviter lors de la rédaction des textes et des exemples dans les manuels. Le ministère de la Culture est également à l'initiative d'un groupe de travail sur les manuels scolaires avec le ministère de l'Éducation nationale et l'association Les Éditeurs d'éducation, les maisons d'édition manifestant un intérêt vif et constant pour les enjeux d'égalité et de diversité. En parallèle, un lien a été établi avec la Commission du Syndicat national de l'édition (SNE) en charge des éditions Jeunesse, pour envisager des actions concrètes à mener dans ce secteur.

Les manuels scolaires constituent un formidable levier pour bâtir une culture de l'égalité, en déconstruisant les stéréotypes et en valorisant l'apport des femmes ayant participé à construire l'histoire culturelle et artistique dans les programmes et les manuels scolaires.

Le ministère est aussi partenaire de l'association Lire et faire lire, dont les 20 000 bénévoles partagent chaque année leur plaisir de la lecture auprès de 600 000 enfants de quelques mois à douze ans dans 10 000 structures éducatives de tous les départements français – écoles maternelles et élémentaires, crèches et collèges, mais aussi bibliothèques, centres de loisirs, maternités, centres pénitentiaires, hôpitaux... Depuis 2020, à l'initiative de la mission Diversité-Egalité-Prévention des discriminations, une session de formation des bénévoles est dédiée à une sensibilisation à l'égalité de genre et à la lutte contre les discriminations, et délivre des clefs de dépistage des stéréotypes pour informer leurs choix de lectures.

Le ministère compte également parmi les partenaires de Femmes et Cinéma, qui mène des actions pédagogiques à destination des scolaires en lien avec le cinéma. Depuis six années, l'association mène un projet intitulé « Séquences Femmes » : il s'agit d'un appel à scénarios auquel toute classe de lycée en France peut participer, lancé au mois de septembre chaque année, et qui a pour vocation de sensibiliser à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations.

Grâce à leurs outils pédagogiques, les professeurs et professeuses peuvent accompagner leurs élèves à l'écriture d'un scénario sur ces thématiques, et les classes lauréates bénéficient d'un accompagnement pour réaliser leurs films, qui sont ensuite diffusés sur France 3. En octobre 2021, l'association a également lancé un concours intitulé « Phénoménales », qui consiste en un appel à films sur une thématique définie chaque année autour de la place des femmes dans un domaine où elles sont invisibilisées ou discriminées. La première édition portait sur les femmes dans les métiers des sciences et des technologies, avec pour objectif de donner envie aux jeunes filles de s'orienter vers ces professions.

La deuxième édition de ce concours, actuellement en préparation, portera quant à elle sur la place des filles et des femmes dans le milieu du sport, en vue des prochains Jeux Olympiques de 2024 ; le projet s'inscrit ainsi dans le cadre de l'Olympiade culturelle. Avec cette thématique, l'association souhaite participer à la représentation plus juste des sportives, et plus largement renforcer la visibilité du sport féminin, dénoncer les discriminations et les violences que les sportives subissent et donner envie aux jeunes filles de faire du sport, voire de s'y investir plus professionnellement.

#### D. PRATIQUES CULTURELLES

En ce qui concerne les pratiques culturelles, les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à lire, à fréquenter les bibliothèques, les musées, les concerts et les salles de théâtre, et à pratiquer une activité artistique en amateur. Elles doivent néanmoins être accompagnées lorsqu'elles rencontrent des freins dans leur accès à la culture : isolement géographique, éloignement de l'offre culturelle, partage inégal des charges domestiques, parentales et mentales, difficultés financières des familles monoparentales qui se composent à 82% (chiffre INSEE) d'une femme seule avec un ou plusieurs enfants. La féminisation des pratiques peut elle-même constituer une forme d'obstacle ; la poursuite de l'égalité entre les femmes et les hommes inclut également un effort de masculinisation de certains publics (livre, etc.). L'éviction ou le risque d'éviction des hommes d'un domaine est corrélé à des effets de dépréciation, de marginalisation et de baisse d'attrait symbolique et économique – déjà à l'œuvre dans certains secteurs professionnels particulièrement féminisés, comme la médiation culturelle.

Les nombreuses associations qui conduisent des actions pour lever ces freins spécifiques à l'accès égalitaire aux pratiques culturelles doivent être encouragées. Par ailleurs, la délégation générale à la transmission, aux territoires et à la démocratie culturelle (DG2TDC) a pour principale mission de permettre la participation de toutes et tous à la vie culturelle. Elle conduit notamment une action délibérée en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et veille en particulier à :

- Utiliser l'éveil et l'éducation artistiques et culturels pour faire de la politique culturelle un outil pour lutter, dès l'enfance, contre tous les stéréotypes liés au genre, en montrant l'égalité des talents et en rendant plus visible la vitalité de la création féminine et de la place des femmes dans l'histoire de l'art. L'intervention d'artistes femmes dans les actions d'EAC est encouragée dans les disciplines où elles sont sous-représentées. Cette attention est poursuivie dans l'offre culturelle du Pass Culture, étendu aux jeunes de 15 ans depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 ;

- Développer l'offre de pratiques artistiques amateurs tout en encourageant les plans de lutte contre les violences sexistes et sexuelles mis en place par les associations fédératrices du secteur, ainsi que les actions visant à lutter contre les stéréotypes de genre : valorisation des femmes au sein des pratiques orchestrales en amateur, soutien aux initiatives visant à la pratique du chant choral par les hommes, conditionnement des aides à la recherche de mixité des groupes au sein des stages et ateliers de pratique artistiques proposées aux jeunes par les opérateurs ;
- Développer l'offre de pratiques amateurs dont le rôle inclusif permet à certaines femmes de sortir de leur isolement et de développer leur estime de soi par l'expression de leur créativité ;
- Encourager les partenariats avec les fédérations et associations de l'éducation populaire et de l'économie sociale et solidaire pour développer des accompagnements spécifiques aux situations d'éloignement ou de précarité rencontrées par certaines femmes. Les pratiques artistiques collectives favorisent en effet les liens sociaux et l'estime de soi et contribuent à lutter contre l'isolement.

*« La féminisation des pratiques peut elle-même constituer une forme d'obstacle ; la poursuite de l'égalité entre les femmes et les hommes inclut également un effort de masculinisation de certains publics »*

Les DRAC et les DAC sont également invitées, lors de leur contractualisation avec les collectivités territoriales dans le domaine de l'action culturelle et de l'EAC, à mettre en œuvre une politique volontariste d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les stéréotypes dans leurs différentes actions partenariales. En ce sens, une convention d'objectifs qui lie la DRAC Bretagne, la Ville de Rennes et Rennes Métropole a été élaborée pour 2022-2026 autour de l'ambition commune de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans le champ des arts et de la culture, notamment dans l'éducation artistique et culturelle, les établissements d'enseignement supérieur du champ artistique et au niveau de l'action culturelle, pour garantir un égal accès aux pratiques culturelles pour toutes et tous.

# Partie IV -

## ENQUÊTES ET ÉTUDES SUR LA PLACE DES FEMMES DANS LA CULTURE

### A. Dans le cinéma et l'audiovisuel

1. Dans le cinéma
2. Dans l'audiovisuel et les médias

### B. Dans le spectacle vivant

### C. Dans la musique

### D. Dans les arts visuels

### E. Dans le numérique

### F. Dans les patrimoines et l'architecture

### G. Dans l'édition et la lecture



# IV – ENQUÊTES ET ÉTUDES SUR LA PLACE DES FEMMES DANS LA CULTURE

Conscient de la nécessité d'identifier objectivement la place des femmes pour objectiver les ressentis, circonscrire les inégalités et cibler les priorités d'action, le ministère de la Culture publie chaque année l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication. Au travers de la mission Diversité-Egalité et parfois en partenariat avec les autres directions ministérielles, il encourage et soutient les initiatives d'enquêtes spécifiques sur le sujet dans les différents secteurs. Les opérateurs du Ministère poursuivent par ailleurs leur production de données, d'études et de statistiques genrées.

## A. DANS LE CINÉMA ET L'AUDIOVISUEL

### 1. Dans le cinéma

Lors des premières Assises pour l'égalité, la parité et la diversité dans le cinéma, en 2018, le CNC s'est engagé à genrer systématiquement les données statistiques relatives aux équipes techniques et à la masse salariale dans les dossiers d'agrément des films pour mieux informer sur la place des femmes ; aux deuxièmes Assises, en 2019, il s'est engagé à appliquer le même dispositif à la production audiovisuelle. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, tous les producteurs d'œuvres audiovisuelles aidés financièrement par le CNC devront fournir le nombre d'hommes et de femmes occupant des postes clés de la production de l'œuvre.

L'étude 2022 du CNC consacrée aux films d'initiative française réalisés par des femmes en 2021 fournit des données précises quant aux équipes artistiques dans le cinéma. Sur l'ensemble des longs métrages d'initiative française agréés en 2021, 30,6% ont été réalisés ou coréalisés par des femmes : c'est le plus haut niveau jamais atteint. En 2021, la réalisation de films documentaires tend vers la parité, avec 47,7% de documentaires réalisés ou coréalisés par des femmes, contre 31,3% en 2020. Pour la première fois, une majorité de premiers films, 55,5%, est réalisée ou coréalisée par des femmes. Les films réalisés par des femmes en 2021 coûtent par ailleurs en moyenne 48,2% de moins que pour les hommes, tendance allant en s'accroissant : à partir de 2009, le devis moyen des films réalisés par des femmes observe une baisse continue.

En termes d'emploi, le bilan parité du CNC montre que la salaire moyen des femmes reste inférieur à ceux des hommes, et elles sont moins nombreuses à occuper des postes à haute responsabilité.

Enfin, l'étude du CNC portant sur l'emploi des femmes dans la production de films de fiction, datant de mars 2022, montre que les effectifs demeurent polarisés selon les types de métiers. En 2020, sept professions sont occupées en grande majorité par des femmes, dont l'exemple le plus marquant est celui des scriptes, à 97,4% féminin. A l'inverse, la part de femmes dans les professions dites « techniques » est extrêmement faible, malgré une augmentation tendancielle de la part des femmes dans leurs effectifs dans la dernière décennie. Seules deux professions tendent vers la parité : les assistants réalisateur (hors premiers assistants) et les monteurs. Une étude spécifique sur la revalorisation du métier de scripte est soutenue en 2023 par la mission Diversité – Égalité – Prévention des Discriminations, menée par l'association Les Scriptes Associés et la CST

- Commission Supérieure Technique de l'image et du son.

En ce qui concerne les contenus, l'étude Cinégalités, soutenue par le Ministère, est parue début 2022 pour dresser un état des lieux de l'égalité et de la diversité dans la production cinématographique française.

Elle vise à objectiver les écarts en termes de visibilité et identifier les stéréotypes dans les 100 films les plus soutenus et les 100 films les plus vus en 2019, en prenant en compte les données sur le genre, l'origine perçue, la catégorie socioprofessionnelle, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, etc.

Elle démontre notamment la corrélation positive entre présence de femmes dans les équipes de création et part de personnages féminins à l'écran. Les femmes restent globalement sous-représentées et sont quasi-inexistantes après 50 ans. Enfin, la caractérisation des femmes diffère de celle des personnages masculins, puisqu'elles sont plus souvent représentées dans leur foyer que dans leur environnement professionnel, dans l'accomplissement de tâches domestiques, et plus souvent caractérisées par leur situation amoureuse que les hommes.

Le collectif 50/50, soutenu par la mission Diversité-Egalité et le CNC, prévoit au premier semestre 2023 de renouveler, consolider et pérenniser ses études publiées entre 2018 et 2020, afin notamment de quantifier les effets des actions menées par le collectif, et de générer des indicateurs réguliers afin de sensibiliser la profession, les institutions et les pouvoirs publics sur la situation préoccupante au sein du secteur. Les études visées porteront sur la parité derrière la caméra, les nominations et récompenses aux Césars et les sélections des festivals de Cannes, Berlin et Venise, avec l'objectif de créer une brochure « chiffres clés » dans une logique d'Observatoire des études publiées par les autres organisations du secteur.

*« Le recours à la cellule externe de recueil et de traitement est ouvert, sans limite temporelle au droit de recours. »*

### 2. Dans l'audiovisuel et les médias

Chaque année, sur le fondement de l'article 20-1 A de la loi du 30 septembre 1986, l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (Arcom) fait état dans un rapport de la représentation des femmes sur les ondes et les écrans.

Le dernier rapport en date, portant sur l'exercice 2022, a souligné les progrès réalisés par les éditeurs, qui s'illustrent notamment par un taux record de femmes présentes dans les programmes télévisés et radio-phoniques (44% toutes catégories d'intervenants confondus). L'autre motif majeur de satisfaction concerne les expertes qui sont désormais représentées à hauteur de 45%, soit une hausse de 15 points par rapport à 2016.

Pour autant, des disparités subsistent, illustrant la marge de progression qui demeure dans de nombreux domaines. Ainsi, la présence des femmes est globalement plus importante à la télévision (46%) qu'à la radio (42%), ou encore sur le service public que sur les services privés (écart de 2 points). Par ailleurs, tandis que la parité est atteinte dans les magazines (51% de femmes), les programmes sportifs restent largement inégaux (21%). Les femmes sont également inégalement représentées selon le rôle occupé à l'antenne : alors que la parité est respectée parmi les présentateurs (50%), la part des invitées politiques demeure très basse (32%). Enfin, même si une nette progression a été constatée en ce qui concerne les expertes (cf. supra), les thématiques sur lesquelles celles-ci sont invitées à s'exprimer à l'antenne illustrent des inégalités persistantes : 62% de femmes expertes sur les sujets judiciaires, 52% pour les sujets éducatifs, mais à peine 38% pour l'international (thématique la plus traitée par les experts en 2022), 31% pour le sport et 25% sur les sujets ayant trait à la technologie.

L'étude du CNC portant sur les œuvres audiovisuelles aidées entre 2016 et 2020 réalisées et écrites par des femmes, publiée en juin 2022, permet de porter un regard plus précis sur la production des œuvres audiovisuelles. Le coût horaire moyen des œuvres strictement réalisées par des femmes est moindre que celui des œuvres strictement réalisées par des hommes quel que soit le genre. Une heure de documentaire strictement réalisée par une femme coûte ainsi en moyenne 7,8% de moins qu'une heure réalisée par un homme. Ces écarts se constatent plus particulièrement au sein des œuvres les plus onéreuses, majoritairement réalisées par des hommes, qu'elles soient des fictions, de l'animation ou des documentaires.

Par ailleurs, concomitamment à la publication de son rapport au titre de l'exercice 2022, l'Arcom a publié une étude portant sur la représentation des femmes dans les publicités télévisées. Cette étude, 2<sup>ème</sup> du genre après une première réalisée en 2017, est la traduction concrète de la compétence que l'Arcom tire de l'article 14 de la loi du 30 septembre 1986. Les évolutions observées sont globalement positives, puisque la part des femmes dans les messages publicitaires atteint désormais 51% et que la part des expertes (c'est-à-dire les personnes occupant la position du « sachant » ou apportant des connaissances sur le produit ou le service dont il est fait la promotion) a fortement progressé (34% en 2022 contre seulement 18% en 2017). Néanmoins, cette évolution positive ne doit pas occulter la représentation, toujours faible, des femmes dans ce rôle.

De même, si l'on constate moins de nudité en 2022 qu'en 2017, les personnages concernés demeurent très majoritairement des femmes. Par ailleurs, si les écarts tendent globalement à se réduire, les proportions d'hommes et de femmes restent souvent inégales lorsqu'on les observe au sein d'une catégorie de produits ou de services. Ainsi, les hommes représentent 70% des personnages figurant dans des publicités pour des jeux d'argent. A l'inverse, les femmes sont représentées à hauteur de 76% dans les publicités relevant de la catégorie « Entretien du corps ».

Les activités des personnages renforcent généralement les stéréotypes de genre, de même que les champs lexicaux employés (les mots les plus prononcés par les femmes visent davantage à décrire l'apparence, alors que les hommes ont plus recours à des verbes, qui évoquent donc des actions).

Parallèlement, l'Institut National de l'Audiovisuel (INA) va lancer en 2023 une étude sur la place des femmes dans le documentaire, dont les résultats seront présentés au Festival International du Documentaire (FIPADOC) en 2024.

## B. DANS LE SPECTACLE VIVANT

Depuis 2018, les aides aux équipes du spectacle vivant font l'objet d'une observation annuelle qui comprend, entre autres données, une vigilance sur la question de la parité. Ce suivi précis de l'attribution des aides selon le genre de la direction artistique permet d'objectiver la situation, de travailler à son amélioration avec les conseillères et les conseillers en DRAC et les commissions d'expertes et d'experts et d'alimenter le dialogue avec les organisations et associations professionnelles.

En 4 ans (entre 2018 et 2021), on observe un rééquilibrage en faveur des femmes à l'échelle des trois disciplines du spectacle vivant (danse, musique, théâtre et arts associés) : + 5 points pour le nombre d'équipes dirigées par des femmes soutenues (de 31 à 36%), - 6 points pour les équipes dirigées par des hommes (de 59 à 53%). Ainsi, le déséquilibre de genre entre le nombre d'équipes aidées se réduit progressivement.

Néanmoins cette progression varie fortement selon les disciplines et selon les types d'aide. Ainsi, si les aides au projet sont paritaires en danse et en théâtre et arts associés, des progrès sont à accentuer dans le secteur musical pour amplifier la progression entamée (28% à 30%).

Pour les trois disciplines, un effort supplémentaire doit prioritairement être mené pour assurer un égal accès au conventionnement, notamment à 3 ans, et assurer ainsi des moyens de production plus conséquents aux femmes, ainsi qu'une reconnaissance et une visibilité accrues au sein du secteur et auprès des publics. En effet en 2021, 28% des équipes conventionnées sont dirigées par des femmes, contre 58 % par des hommes. L'objectif d'accentuer davantage la part des conventionnements d'équipes féminines est le principal levier pour qu'un rééquilibrage paritaire des moyens soit à l'œuvre. En effet, si la progression est assez marquée en nombre d'équipes aidées, l'écart au niveau des crédits alloués se réduit de manière plus timide (+2 points pour les équipes dirigées par des femmes entre 2018 et 2021, de 25% à 27%). L'accès au conventionnement et à des moyens d'accompagnement et de structuration plus conséquent est aussi un des leviers pour favoriser l'accession des femmes aux postes de direction de lieux labellisés.

Aux études menées ou soutenues par le ministère de la Culture s'ajoutent de très nombreuses initiatives tierces. Dans le secteur du spectacle vivant, le Syndicat Des Entreprises Artistiques et Culturelles (Syndec) a effectué un travail pionnier et structurant, en comptant et analysant annuellement la part des metteuses en scène, autrices et artistes au plateau dans la programmation de l'ensemble des scènes labellisées par l'Etat, de certains festivals d'ampleur et de tous leurs adhérents.

L'étude publiée en 2022 concernant la saison 2020-2021 souligne des écarts importants. Seuls 38% des spectacles sont mis en scène par des femmes, avec un écart disciplinaire important, puisque l'écart est plus important dans le cirque (environ 70% de metteurs en scène), mais une parité atteinte pour les spectacles de marionnette ou jeune public. 33% des auteurs programmés sont des autrices, et 42% des personnes au plateau sont des actrices.

## C. DANS LA MUSIQUE

En février 2023, à l'occasion des Assises de l'égalité Femmes-Hommes dans la musique 2023 le Centre National de la Musique a dévoilé la première édition d'un nouveau baromètre, dont l'objectif est d'observer la place des femmes au sein de la filière musicale, à l'échelle artistique, technique et administrative, dans le spectacle vivant aussi bien que la musique enregistrée. Cet état des lieux de la présence des femmes dans la filière musicale met notamment en évidence que les femmes artistes sont deux fois moins visibles que leurs pairs masculins, tandis que dans les entreprises, bien que les effectifs soient davantage paritaires notamment sur les postes permanents, les écarts de salaire sont toujours présents et s'intensifient avec l'âge.

*« La présence des femmes est globalement plus importante à la télévision (46%) qu'à la radio (42%), ou encore sur le service public que sur les services privés (écart de 2 points). »*

Par ailleurs, le groupe de travail sur les musiques actuelles (GTMA) coordonné par la DGCA lance une Observation Participative et Partagée (OPP) avec les réseaux et fédérations d'acteurs de la filière musicale sur la représentation genrée dans les différentes structures de musique (festivals, lieux, équipes artistiques, enseignements artistiques...). Elle permettra d'établir un état des lieux de la place des femmes aux différents échelons de la gouvernance et parmi les artistes programmées dans l'ensemble du secteur en 2022, grâce à des données comparables. Un questionnaire commun sera diffusé, à partir d'avril 2023 aux adhérents des réseaux et fédérations participant à l'OPP. Les premiers résultats seront disponibles en début d'année 2024.

La vingtaine de questions qui compose le questionnaire a vocation à être enrichie dans les prochaines éditions.

Du côté des esthétiques classiques, l'Association française des Orchestres réalise régulièrement, depuis 2018, des enquêtes statistiques sur la place des femmes : au sein des personnels artistiques, des équipes administratives et techniques des orchestres ; dans la programmation des orchestres ; dans la gouvernance des orchestres... Depuis 2018, onze enquêtes ont ainsi été publiées.

La multiplicité des études dans le secteur permet donc désormais non seulement de faire un état des lieux de l'égalité dans les filières professionnelles mais aussi d'évaluer de la manière la plus précise possible les bonnes pratiques.

#### D. DANS LES ARTS VISUELS

Projet d'envergure, la plateforme Elles font la culture a été impulsé par le ministère en 2022. Elle comprend notamment des pages d'infographie regroupant les données des inégalités de genre la photographie. La plateforme propose également un index parité : un outil basé sur les données collectées par le ministère de la Culture mais également participatif mettant en évidence la part des femmes dans les espaces d'expositions et festival de photos. Pour chaque structure exposante, il est donc possible de consulter la part de femmes dans les équipes dirigeantes et la part de femmes photographes exposées.

Par ailleurs, des recherches de recensement sont également en cours de préparation, avec la publication toujours soutenue par la mission Diversité - Egalité - Prévention des discriminations de l'anthologie de l'association SOME OF US, qui effectue un travail conséquent de recherches iconographiques afin de concrétiser un ouvrage sous la forme d'une anthologie des œuvres et des expositions (monographies et rétrospectives) de plus de 400 artistes contemporaines en France entre 2000 et 2020 - à paraître en 2023 avec Manuella Éditions.

Enfin, des recherches qualitatives s'ajoutent à ces recueils de données. L'étude qualitative et quantitative « [Re]production, penser la maternité dans l'art contemporain » lancée en 2020 par les plasticiennes Emilie McDermott et Nour Awada est également soutenue par la mission Diversité - Égalité - Prévention des discriminations. Elle interroge l'impact de la maternité sur les carrières artistiques, au moment clef où l'interruption est souvent la période de l'émergence. Aux côtés de la Délégation aux Arts Visuels de la DGCA, la mission Diversité - Egalité - Prévention des discriminations soutient également la FRAAP, la Fédération des Réseaux et Associations d'Artistes Plasticiennes et plasticiens. La FRAAP réalisera à l'automne une étude sur les rapports de genre qui peuvent, ou non, se jouer autour de l'accès aux machines-outils et aux moyens de production techniques dans les collectifs d'artistes plasticiennes et plasticiens.

#### E. DANS LE NUMÉRIQUE

Le rapport Numérique : Le sexisme en liberté, publié en septembre 2021 par la Fondation des femmes en partenariat avec Sciences Po, actualise une étude du CSA de 2018 pour étudier à nouveau la représentation des femmes dans les vidéos les plus regardées en France sur la plateforme YouTube. Il en ressort une présence écrasante des premiers rôles masculins, et une dégradation de la représentation des femmes entre 2019 et 2020, avec des contenus stéréotypés en hausse (75% en 2020 contre 62% en 2019).

Un partenariat avec Sciences Po et le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes a également permis la réalisation de l'étude « La représentation des femmes dans le numérique », dont les résultats ont été partagés en avril 2023. En analysant les contenus les plus visionnés sur TikTok, YouTube et Instagram en 2022, on découvre un environnement encore très genré. La proportion de créatrices reste faible ; les créateurs s'adressent à un public neutre ou à d'autres hommes, tandis que les créatrices de ces contenus les plus visionnés ne s'adressent jamais explicitement aux femmes mais bien à un public neutre également.

#### F. DANS LES PATRIMOINES ET L'ARCHITECTURE

Dans le prolongement du colloque sur le même thème organisé en 2021, une étude quantitative sur les dynamiques de genre dans l'architecture, les pratiques professionnelles et les inégalités est lancée en 2023 à l'initiative du laboratoire Espaces Travail (LET) en partenariat avec le conseil régional de l'Ordre des architectes d'Île-de-France (CROAIF). Réalisée avec le concours financier du Département des études, de la prospective, des statistiques et de la documentation (DEPSD), de la Mission Diversité-Egalité-Prévention des discriminations, ainsi que du Service de l'architecture, cette étude est menée dans le cadre des travaux de l'Observatoire de l'économie de l'architecture et fait appel aux données issues de ses différents partenaires. L'objectif de cette recherche est d'élaborer un état des lieux exhaustif des données disponibles pour comprendre les phénomènes à l'œuvre, d'évaluer les explorations réalisées ces dernières années et de produire de nouvelles données, en vue d'envisager des actions visant à réduire les différences identifiées.

L'étude Archigraphie, publiée tous les deux ans par l'Ordre des architectes, a montré en 2022 que la parité a été atteinte chez les jeunes architectes, puisque 49,7% des inscrits à l'Ordre de moins de 35 ans sont des femmes en 2021 - parité pas encore atteinte pour l'ensemble de la profession. L'écart entre le revenu moyen des hommes et des femmes reste très important malgré une tendance vers plus d'égalité : en 2020, l'écart est de 39 points, s'élevant même à 66 points pour la tranche d'âge des 45-54 ans.

#### G. DANS L'ÉDITION ET LA LECTURE

En collaboration avec le Ministère de la Culture, la FILL - Fédération Interrégionale du Livre et de la Lecture a publié le dossier numérique « L'égalité femmes-hommes dans la filière du livre : en route ! ». Regroupant des témoignages, des documents de comptage et des entretiens avec des personnalités qualifiées, ce dossier est un point de départ pour une meilleure observation, et une observation plus partagée, du monde du livre. La FILL s'est par engagée à l'occasion de la publication de ce dossier à intégrer des indicateurs sur l'égalité entre les femmes et les hommes pour chaque chiffre-clé qu'elle publiera.

*« En analysant les contenus les plus visionnés sur TikTok, YouTube et Instagram en 2022, on découvre un environnement encore très genré. La proportion de créatrices reste faible ; les créateurs s'adressent à un public neutre ou à d'autres hommes, tandis que les créatrices de ces contenus les plus visionnés ne s'adressent jamais explicitement aux femmes mais bien à un public neutre également. »*

Du côté associatif, la mission Diversité - Egalité - Prévention des Discriminations, en collaboration avec la DG2TDC, soutient en 2023 Lecture Jeunesse, pour la valorisation de leur étude « L'influence des objets et pratiques culturelles sur l'orientation des filles dans des filières scientifiques ». La vulgarisation de cette étude aura notamment pour objet d'organiser des événements autour de la lecture et des vocations scientifiques chez les filles.

# Partie V -

## L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES CULTURELLES

### A. Améliorer la part et la place des femmes dans les professions de la culture

1. *Politique externe de recrutement et de nomination*
2. *Actions de mentorat*
3. *États généraux et assises de la culture et de la création*
4. *Prise en compte des situations personnelles et de la parentalité*

### B. Améliorer la part et la place des femmes dans les contenus artistiques et culturels

1. *Mise en valeur du matrimoine*
2. *Visibilité des professionnelles de la culture et des femmes artistes*
  - a. *Une visibilité en progrès*
  - b. *Annuaire des femmes de la culture et de la création*
  - c. *Consécration culturelle et artistique*
  - d. *Accès aux programmes d'aide et aux moyens de création*
3. *Éducation à l'image*
4. *Lutte contre les stéréotypes*

### C. Conditionnement des aides publiques à la progression de la place et de la part des femmes

1. *Dans le cinéma*
2. *Dans le spectacle vivant*
3. *Dans la musique*
4. *Dans les arts visuels*

### D. Engagement à l'international



# V – L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES CULTURELLES

Le ministère de la Culture continue à soutenir les nombreuses initiatives qui prennent des mesures pour promouvoir la place des femmes dans leurs filières spécifiques, éveiller les consciences, faciliter les carrières en dépit des obstacles discriminatoires, et lutter contre les stéréotypes de genre dans les contenus.

Ainsi, le ministère peut notamment compter sur le soutien de nombreuses associations et réseaux professionnels dans l'ensemble du secteur : Les femmes s'animent dans le secteur de l'animation ; Women in Games dans le jeu vidéo ; Astrea dans le spectacle vivant ; Femmes engagées des métiers de la musique, Futurs composés et Les femmes s'en mêlent dans la musique ; le Conseil national de l'ordre des architectes et le Mouvement pour l'équité dans la maîtrise d'ouvrage dans l'architecture ; l'Association française de développement des centres d'art contemporain (d.c.a), les Commissaires d'exposition associés (CÉA) et Platform (association qui regroupe le réseau des FRAC) dans l'art contemporain ; le Collectif 50/50, Femmes & Cinéma, Pour les femmes dans les médias et Le Lab femmes de cinéma dans le cinéma et l'audiovisuel ; la Guilde des vidéastes et Les Internettes dans la création numérique ; Les Filles de la Photo, La Part des femmes et GAZE dans la photographie ; La Charte des auteurs et illustrateurs jeunesse dans la lecture ; le Mouvement HF ; etc.

Dans chaque discipline de la culture, le ministère s'appuie sur l'expertise des personnes concernées – professionnelles et professionnels, opérateurs, syndicats – pour développer des programmes de sensibilisation et identifier les priorités d'action.

## A. AMÉLIORER LA PART ET LA PLACE DES FEMMES DANS LES PROFESSIONS DE LA CULTURE

### 1. Politique externe de recrutement et de nomination

Depuis 2018, une proportion minimale de 40% de chaque genre doit être présente dans la composition des commissions placées auprès des DAC, des DRAC ou des établissements publics pour se prononcer sur l'attribution de subventions ou d'aides financières, ainsi que sur la sélection, l'acquisition ou la commande d'œuvres. Si les recherches récentes tendent à montrer que les comités paritaires n'avantagent pas nécessairement davantage les femmes dans leurs choix que les comités à majorité masculine, la parité au sein des commissions demeure une volonté et un objectif en soi. Une sensibilisation sur les discriminations est en outre proposée aux membres de ces commissions.

Pour permettre un égal accès de tous et toutes aux carrières et projets, les jurys – chargés de la sélection des concours des projets, des prix, et de ceux d'entrée et de sortie dans les écoles, les programmes d'aides, les ordres, etc. – doivent respecter la parité et la mixité afin de garantir une pluralité des regards, et être sensibilisés aux questions des discriminations afin d'éviter les mécanismes de cooptation. La loi de transformation de la fonction publique de 2019 impose une alternance tous les quatre ans entre hommes et femmes de la présidence des jurys de concours et des comités de sélection ; elle est prévue tous les deux ans dans les jurys et comités du ministère de la Culture.

Les établissements et services du ministère de la Culture s'emploient à systématiquement féminiser les termes employés dans l'ensemble des formulaires, dossiers de demande d'aide, guides et chartes, afin de permettre aux femmes de se projeter dans les missions et les projets ainsi que dans la vie des établissements. Sur les fiches de postes et les offres d'emploi, c'est une obligation légale.

En matière de recrutement et de nomination, l'engagement ministériel assigne une responsabilité particulière aux orchestres qui ont initié, aux côtés de l'Association française des Orchestres (AFO) et du syndicat Les Forces musicales, une réflexion autour de ces enjeux. Les membres de ces structures ont signé, en 2018, une charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les orchestres et les opéras, qui a conduit notamment à la mise en œuvre d'enquêtes sur la place des femmes dans le secteur, à l'organisation de débats publics sur le sujet, à la formation et à la sensibilisation des membres et des jeunes professionnelles et professionnels, et plus généralement à des efforts visant à assurer une meilleure représentation des femmes, tant dans la programmation que dans le fonctionnement courant des orchestres. Quatre ans plus tard, les orchestres et les opéras continuent d'agir pour l'égalité femmes-hommes avec une nouvelle charte, qui a été signée en février 2023 et qui comporte de nouvelles perspectives : la Réunion des Opéras de France (ROF), qui compte 30 institutions lyriques, a rejoint

l'initiative et contribué à faire évoluer ce texte, élargi désormais aux problématiques spécifiques des métiers de l'opéra, en particulier le ballet ou le chœur.

Cet engagement a permis une évolution rapide dans le secteur : pour la saison 2020-2021, l'AFO recense 7% de directrices musicales, contre aucune en 2016-2017, et constate une augmentation de 10% du nombre de cheffes depuis quatre ans. Si ces chiffres peuvent sembler encore faibles, ils témoignent néanmoins d'un réel progrès accompli grâce à des actions volontaristes menées depuis la signature de la charte et démontrent que ce mouvement a vocation à continuer et s'amplifier dans les années à venir.

En ce qui concerne les musiques actuelles, seules 17% de femmes dirigent des Scènes de Musiques Actuelles (SMAC) ; un travail est donc à réaliser en priorité sur ce secteur qui progresse lentement, même si deux nouvelles directrices ont été nommées en 2022. Par ailleurs, des progrès ont été réalisés dans le champ théâtral et des arts associés (arts de la rue, art du cirque, marionnette). Depuis 2018, 11 nouvelles directrices de Centres dramatiques nationaux ont été nommées, ainsi que 2 nouveaux binôme mixtes.

Entre 2018 et 2023, la part des 38 CDN dirigés par des femmes a ainsi progressé de 22 % à 42 %, soit de 20 points. En ce qui concerne les Pôles Nationaux du Cirque et les Centres Nationaux des Arts de la Rue et de l'Espace Public, les proportions de femmes sont respectivement de 42% et 38%. En 2022, une nouvelle directrice de Théâtre national a été nommée à Strasbourg, Caroline Guiela Nguyen. Elle prendra ses fonctions le 1<sup>er</sup> septembre 2023.

Concernant la danse, notamment les Centres chorégraphiques nationaux (CCN), une nouvelle direction a été recrutée au CCN de Grenoble en 2022, Aina Allegre et Yannick Hugron, co-directeurs, poursuivant la pratique de codirection mixte déjà très connue dans ce réseau et celle de codirection collective qui s'est accentuée depuis le recrutement des directions de CCN de Rennes (6 co-directeurs.rices) et Marseille (3 codirecteurs.rice) et constitue une expérience de gouvernance innovante, tant sur la relation des artistes au pouvoir de direction que sur l'accroissement de la place des femmes.

L'enjeu de la parité dans les directions des CCN a été saisi par l'Association des Centres chorégraphiques nationaux (ACCN) de manière concrète en 2021 suite à deux faits et constats : l'érosion de la place des femmes à la direction des CCN en 15 ans (en 2006, 43 % des CCN étaient dirigés par des femmes, selon le rapport Reine Prat de 2009 contre seulement 16 % en 2021 (même proportion en 2023)), ainsi que la publication d'une shortlist non-paritaire lors d'un processus de renouvellement de direction.

À la suite de cela, l'ACCN a décidé de lancer un chantier sur l'égalité femmes-hommes dans les Centres chorégraphiques nationaux, qui s'est construit autour de plusieurs actions : la mise en place d'un comité de réflexion composé de partenaires institutionnels, d'artistes et de militants, des entretiens avec des directrices et directeurs de CCN, des questionnaires adressés à des artistes cooptés par les CCN ainsi qu'un séminaire professionnel réunissant plusieurs personnalités du secteur chorégraphique. Ces différentes ressources ont permis à l'ACCN de rédiger une étude qui a été présentée publiquement en avril, et qui permet d'objectiver et de nommer les faits, et de comprendre les facteurs entraînant les chiffres. Ainsi, l'ACCN formule plusieurs préconisations pour agir en faveur d'un meilleur équilibre entre femmes et hommes à la direction des CCN, parmi lesquelles : la constitution d'un « Matrimoine de la danse », la mise en œuvre de l'éga-conditionnalité des financements dans les scènes labellisées et l'application stricte des textes réglementaires, en particulier sur la composition paritaire des jurys de sélection et de présélection, ainsi que la constitution de shortlists paritaires.

Parmi les labels du spectacle vivant, le réseau des Centres de développement chorégraphiques nationaux (CDCN) sont ceux qui ont la part de femmes directrices la plus importante, et ce sont les seules structures du spectacle vivant labellisées par l'État à avoir une majorité de femmes à leur tête (8 sur 13 directions en 2023, soit 62 %). En terme d'activité, parmi les 14 artistes associés, sont présents 7 femmes, 6 hommes et 1 collectif mixte.

## 2. Actions de mentorat

Le ministère de la Culture soutient les actions de mentorat, identifié comme levier puissant de lutte contre le plafond de verre et contre le sentiment d'illégitimité.

Dans la filière musicale, le LABA et la Fédération nationale des labels indépendants (FELIN) ont lancé en 2018 le programme MEWEM (Mentoring Program for Women Entrepreneurs in the Music Industry), premier programme de mentorat pour les femmes entrepreneures dans le secteur en France, soutenu par la DGMIC, le CNM et la mission Diversité-Egalité-Prévention des discriminations.

Ce programme permet à des promotions annuelles de dix à quinze femmes entrepreneures de bénéficier de l'accompagnement et de l'expérience de mentores. Selon le même modèle, le LABA dirige également le programme SE WEM, qui consiste en des rencontres et du mentorat pour favoriser la montée en compétences des femmes françaises, européennes et chinoises dans le secteur de la musique.

D'autres programmes similaires existent dans la musique, tels que les programmes Wah ! et What's Up imaginés et portés par la Fédération des lieux de musiques actuelles (FEDELIMA). Wah ! est un dispositif national de développement de carrière pour les femmes et les personnes discriminées sur la base de leur identité de genre, et What's Up vise à accompagner les femmes arrivant sur leur premier poste de direction, de coordination, ou de coordination générale dans les lieux musiques actuelles.

*« Parmi les labels du spectacle vivant, le réseau des Centres de développement chorégraphiques nationaux (CDCN) sont ceux qui ont la part de femmes directrices la plus importante »*

Un autre dispositif important est le programme de mentorat All Access lancé en 2020 par le Syndicat national de l'édition phonographique (SNEP), qui organise des masterclass (classes-maîtres) mensuelles fondées sur la dynamique des modèles, avec l'intervention de femmes qui viennent décrypter un parcours professionnel inspirant mais aussi partager les questionnements de la vie personnelle qui s'y rattache, et qui offre depuis 2022 un séminaire annuel de deux jours à l'ensemble des mentorées pour les faire bénéficier d'un coaching de groupe « sur mesure », développer encore davantage leur leadership et leur réseau professionnel. Enfin, l'AFO lancera en 2023-2024 un programme de mentorat paritaire dans le cadre de son projet « Unanimes ! », durant lequel de jeunes compositrices et compositeurs seront accueillis dans diverses formations musicales sur le territoire pour découvrir le milieu de l'orchestre et son écosystème de l'intérieur.

Dans la photographie, suite à la première édition de leur Observatoire de la mixité qui a mis en exergue les disparités entre les femmes et les hommes photographes sur leur parcours de reconnaissance, Les Filles de la Photo ont lancé en 2020 un programme de mentorat biennal dédié aux femmes photographes, afin de les accompagner dans la réalisation de leurs projets et le développement de leur parcours. La Cité internationale des arts, centre de résidence artistique accueillant des artistes de toutes générations, lance également en 2023, en partenariat avec la DGCA, un programme de résidences de recherche et de création dédié spécifiquement aux femmes photographes en milieu de carrière. A travers un accompagnement artistique et professionnel individuel et collectif par des mentores, choisies spécifiquement en fonction du parcours des lauréates, ce programme permettra de leur offrir un nouveau tremplin professionnel en favorisant leur visibilité et en les aidant à structurer leur réseau.

En 2020, le Collectif 50/50, l'association Mille Visages et la Fondation Culture et Diversité ont lancé un programme de mentorat pour encourager la parité et l'égalité des chances dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle, afin d'enseigner les codes du secteur aux personnes mentorées.

## 3. États généraux et assises de la culture et de la création

Enfin la question de l'accompagnement des femmes dans les professions des secteurs culturels les moins féminisés, constitue un enjeu clef des politiques d'Egalité à mener. Pour tendre à la parité dans les équipes de sonorisation, l'association Bi-Pôle a ainsi imaginé en 2023 un dispositif d'accompagnement de carrière intitulé EX AEQUO. Cette accélérateur d'intégration au secteur des musiques actuelles et d'accession au statut d'intermittente est destiné à des sonorisatrices issues des secteurs de la danse et du théâtre ou encore des musiques actuelles et occupant des postes de technicienne plateau ou de sonorisatrice studio.

De telles actions sont efficaces pour cibler les métiers et individus ayant besoin d'accompagnement mais ne peuvent concerner qu'une poignée de personnes chaque année ; à plus large échelle, elles doivent être accompagnées de production de ressources et d'un partage des expériences et bonnes pratiques. Le réseau Les Internettes a ainsi développé une plateforme sur laquelle les créatrices de contenu numérique peuvent se former, se rencontrer et partager pratiques et matériel.

Le ministère de la Culture encourage la mise en place d'événements réunissant les différents acteurs et actrices d'un secteur, d'une discipline, d'une industrie, dans un but de mise en commun des problèmes identifiés et des moyens de les régler pour parvenir à l'égalité dans les professions de l'art et de la création.

Dans le secteur de la presse et du journalisme, le ministère de la Culture a soutenu l'association Prenons la Une dans l'organisation des États généraux des femmes journalistes, et le ministère a intégré dans la convention-cadre qui le lie avec les principaux groupes de presse des objectifs en matière d'égalité professionnelle afin d'inciter les éditeurs de presse à prendre des mesures volontaristes en la matière et d'entamer une démarche d'amélioration continue.

Depuis 2021, le ministère de la Culture participe à l'organisation des Assises de l'égalité femmes-hommes dans la musique, portées par le Centre National de la Musique (CNM) aux côtés des institutions et organisations syndicales du secteur.

Ces rencontres biennuelles sont l'occasion de présenter un état des lieux statistique des professions des musiques actuelles, d'engager une réflexion sur la formation, le mentorat et l'accompagnement économique, ainsi que de partager des bonnes pratiques en matière de prise en compte de l'égalité et de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans les structures de toutes tailles. En février 2023, à l'occasion des Assises de l'égalité Femmes-Hommes dans la musique 2023, le CNM a dévoilé la première édition d'un nouveau baromètre, dont l'objectif est d'observer la place des femmes au sein de la filière musicale, à l'échelle artistique, technique et administrative, dans le spectacle vivant aussi bien que la musique enregistrée. Cet état des lieux de la présence des femmes dans la filière musicale met en évidence que les femmes artistes sont deux fois moins visibles que leurs pairs masculins, tandis que dans les entreprises, bien que les effectifs soient davantage paritaires notamment sur les postes permanents, les écarts de salaire sont toujours présents et s'intensifient avec l'âge.

Lors des états généraux de la Charte des auteurs et illustrateurs jeunesse en 2020, les professionnelles et professionnels de la chaîne du livre ont témoigné sur les mécanismes d'inégalités de genre observés dans l'exercice de leur métier, et sur la façon dont les femmes peuvent les contourner et les contrer. L'égalité y est apparue comme une nécessité à la fois économique et écologique, très liée aux conditions de production du livre.

Depuis ces états généraux, la mission Diversité-Egalité-Prévention des discriminations soutient la Charte dans la mise à disposition, pour ses membres, d'ateliers d'autodéfense verbale et émotionnelle qui permettent de déconstruire les stéréotypes intégrés et de s'améliorer dans la présentation de son travail et dans la négociation des contrats. En 2022, la Charte a mis en place de nouveaux projets, tels qu'un programme annuel de formation sur les enjeux des inégalités de genre dans le monde de la littérature jeunesse à destinations de 80 bénéficiaires qui sont des auteurs, illustrateurs et traducteurs, éditeurs, libraires, personnels des bibliothèques et de l'enseignement, organisateurs de salons ou encore lecteurs. La publication d'un livret dressant un état des lieux de l'égalité interprofessionnelle au sein du livre, entre les auteurs, autrices, illustrateurs et illustratrices jeunesse de la Charte est également prévue.

Dans le secteur du cinéma, quatre Assises pour l'égalité ainsi que des États généraux de lutte et de prévention contre les VSS dans le cinéma et l'audiovisuel ont été organisés en 2018, 2019, 2020 et 2021 par le CNC et le Collectif 50/50, réunissant les professionnelles et professionnels du secteur, les syndicats et organismes représentatifs.

Ces rencontres ont permis de fédérer la profession autour de la signature de deux chartes d'engagement élaborées par le Collectif 50/50 : la Charte pour l'inclusion dans le cinéma et l'audiovisuel, et la Charte pour la parité et la diversité dans les sociétés d'édition-distribution de films et d'exploitation cinématographique. La signature de ces Chartes a marqué la prise de conscience des inégalités par l'ensemble des entreprises du secteur, et leur engagement à faire évoluer leurs pratiques en se saisissant des outils à disposition en faveur de la parité et de l'inclusion.

Elles ont également incité le ministère à s'engager sur plusieurs mesures en faveur de l'égalité dans le cinéma : la mise en valeur des films du matrimoine, la systématisation des données genrées, la majoration du soutien financier mobilisé pour les films dont les principaux postes artistiques et techniques respectent la parité, etc. Ces Assises ont aussi constitué le moment de parution par le Collectif 50/50 de différents outils de référence : un « Livre blanc » regroupant des bonnes pratiques pour les secteurs du cinéma et de l'audiovisuel en matière de lutte et de prévention contre les violences et harcèlements sexuels et sexistes, ainsi que la « Bible 50/50 », répertoire recensant les talents féminins de l'industrie audiovisuelle et cinématographique à disposition des recruteurs et recruteuses désireux de constituer des équipes plus paritaires et inclusives.

Grâce au soutien du Syndicat national du jeu vidéo (SNJV), du Syndicat des éditeurs de logiciels de loisir (SELL) et des studios parmi ses membres, une charte d'engagement pour les entreprises du jeu vidéo et de la création numérique a été adoptée, dont la signature est requise pour l'inscription au SNJV depuis 2020. L'un des engagements a trait à la collecte de données statistiques genrées, à agréger dans le baromètre annuel du SNJV. Les entreprises signataires sont également invitées à s'engager sur l'égalité salariale et de traitement entre femmes et hommes, sur la prévention des violences et des discriminations, et sur des efforts de diversité dans la représentation.

Par ailleurs, lors de l'assemblée générale de l'Association des Centres dramatiques nationaux (ACDN) de décembre 2021, les directrices et directeurs des Centres dramatiques nationaux (CDN) ont décidé la mise en œuvre d'une charte de la Parité. Celle-ci affirme un engagement collectif clair pour la mise en œuvre concrète de la parité entre les femmes et les hommes dans les programmations ainsi que dans les moyens alloués aux équipes artistiques produites ou coproduites (hors productions des directeurs et directrices, la parité devant s'appliquer au moment des nominations), visant l'accès des femmes aux grands plateaux et une égale visibilité des femmes et des hommes dans la jauge offerte au public.

Ainsi, dès la saison 2022-2023, les programmes mettront à l'affiche au moins 50% de spectacles « mis en scène », « écrits et mis en scène » ou « conçus » par des femmes, et les moyens de production des CDN seront répartis à égalité entre des compagnies, collectifs et troupes dirigés par des femmes et ceux dirigés par des hommes. L'ACDN souhaite effectuer un suivi chiffré de ces engagements à travers la mise en place d'indicateurs dans les Contrats Pluriannuels d'Objectifs de chaque CDN, avec des objectifs planchers de 50% pour les femmes. La parité sera évaluée par saison en termes de programmation et pour la production, l'évaluation s'effectuera sur des périodes de trois années. Au terme de chaque mandat, l'objectif de parité des jauges offertes et d'accès des femmes au déploiement d'œuvres sur les grands plateaux sera observé. Des premiers chiffres devraient pouvoir être présentés par l'ACDN à l'été 2023, étant entendu qu'il s'agira d'une première évaluation de certains indicateurs (puisque, par exemple, ceux concernant la production ne peuvent être évalués que sur une période de 3 années au sein des CDN).

De même, la mission Diversité-Egalité-Prévention des discriminations participe régulièrement à des événements ponctuels (rencontres, colloques, conférences, etc.) entre professionnels et/ou avec le public portant sur les questions de la place des femmes dans différents domaines artistiques, permettant ainsi de faire le point sur les actions du ministère en faveur de l'égalité.

*« Lors de l'assemblée générale de l'Association des Centres dramatiques nationaux (ACDN) de décembre 2021, les directrices et directeurs des Centres dramatiques nationaux (CDN) ont décidé la mise en œuvre d'une charte de la Parité. »*

Entre autres, la haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations est intervenue lors de l'Assemblée européenne des centres d'art contemporain sur les inégalités de genre en novembre 2022, à la rencontre du Syndéac sur les inégalités dans le domaine du spectacle vivant en janvier 2023 intitulée « Les scènes françaises : des inégalités spectaculaires » avec des universitaires, des institutionnels et des acteurs culturels, qui abordé la question paritaire femmes-hommes sur les plateaux et dans les institutions, ou encore à une rencontre à la Médiathèque Musicale de Paris sur la place des femmes dans le jazz en février 2023. Ces rencontres sont l'occasion de partages d'idées, d'expériences et d'initiatives structurantes et inspirantes, rendant ainsi visibles les enjeux d'inégalités et les spécificités et priorités d'actions dans chaque secteur, à la fois pour le public et pour la profession.

#### 4. *Prise en compte des situations personnelles et de la parentalité*

L'objectif de l'égalité professionnelle est présent dans l'accompagnement apporté à la structuration des professions : contraintes médicales des métiers, difficultés d'accès à l'indemnisation et de l'organisation des congés, ou encore questions liées à l'inégalité des droits à la retraite.

Le ministère de la Culture a mis en place en 2019 le Conseil national des professions des arts visuels (CNPAV), au sein duquel s'est notamment constitué un groupe de travail « Parité, égalité et diversité dans l'économie des arts visuels » regroupant des représentantes et représentants des professions du secteur. Il a dégagé des préconisations concernant la garantie de statuts de protection, et l'amélioration de la prise en charge de la parentalité pour les différentes professions.

Avec le Comité paritaire du régime de prévoyance et de santé des journalistes rémunérés à la pige, le ministère de la Culture s'est également penché sur les insuffisances de l'accès aux prestations sociales des journalistes rémunérés à la pige, et en particulier pour ce qui concerne les congés maternité. Les différents services du ministère des Solidarités et de la Santé ont été interpellés.

En octobre 2020 est paru un arrêté convertissant la rémunération des journalistes pigistes en heures travaillées en la divisant par le SMIC horaire, ce qui permet de vérifier les conditions d'ouverture de droits aux indemnités journalières exprimées en heures de travail – plus favorables que celles exprimées en niveau de rémunération.

L'Aide à la garde d'enfant des artistes et techniciens intermittents (AGEDATI) prévue par le Fonds national pour l'emploi pérenne dans le spectacle (FONPEPS) est effective depuis 2018 et gérée par l'opérateur Audiens. Cette aide rembourse jusqu'à la moitié des frais de garde (à domicile, en crèche, chez une assistante maternelle...) pour un montant maximal de 3 000 € par an et par foyer pour une même prestation. Depuis le 1er juillet 2021, l'AGEDATI a été élargie à la prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement quand la personne qui garde l'enfant du ou de la professionnelle l'accompagne en tournée. La prise en charge est possible jusqu'à 50 % des frais de déplacement et d'hébergement de la garde d'enfants lors d'une tournée, jusqu'à un montant annuel maximum de 1 000 € par foyer.

Le ministère de la Culture travaille aussi avec les centres de résidence artistique et avec les festivals pour faciliter l'accueil des familles des artistes au cours de ces périodes importantes pour la carrière mais qui supposent une organisation particulière.

Suite à une réflexion menée par le ministère en lien avec l'opérateur Audiens et les associations du secteur, notamment le collectif Les Tenaces, sur la question des régimes indemnitaires des artistes du spectacle vivant, il a été conclu qu'une plus ample communication sur le dispositif dérogatoire prénatal était nécessaire. En effet, ce dispositif permettant de partir notablement plus tôt en congé maternité pour les artistes à haute intensité, est très peu connu par la profession et par conséquent encore très peu utilisé. Le ministère travaille également avec [Re] production, un projet porté par deux plasticiennes qui interroge l'impact de la maternité sur les carrières artistiques, au moment clef où l'interruption est souvent la période de l'émergence, afin de sensibiliser le secteur à cette problématique.

Les questions liées à la parentalité et à la maternité, sujet majeur dans les secteurs culturels et artistiques en tant que de nombreux freins peuvent être identifiés à la progression des carrières des femmes et par extension à l'égalité professionnelle suite à l'arrivée d'un enfant, mérite d'être traitées avec une attention particulière. Elles feront ainsi l'objet d'une action prioritaire pour la période 2023-2027, en outre à travers l'expérimentation de plusieurs mesures dans certains établissements pour améliorer la prise en compte et l'accompagnement des situations de grossesse et de parentalité, avec la possibilité de les étendre ensuite si les résultats s'avéraient positifs.

## B. AMÉLIORER LA PART ET LA PLACE DES FEMMES DANS LES CONTENUS ARTISTIQUES ET CULTURELS

### 1. *Mise en valeur du patrimoine*

La place de l'artiste femme et la place des femmes dans l'art constituent des problèmes d'écriture de l'histoire, de genre, de classe sociale et de territoire. Dans le domaine des arts visuels, le ministère soutient l'association AWARE: Archives of Women Artists, Research and Exhibitions qui a pour objet la création, l'indexation et la diffusion de l'information sur les artistes femmes plasticiennes des XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles. AWARE présente plus de 800 profils détaillés de femmes artistes sur son site internet, organise des tables rondes et colloques, publie des ouvrages de recherche, organise des parcours thématiques en ligne à destination des écoles, et célèbre deux femmes artistes par an avec les prix AWARE soutenus par le ministère. Convaincu du rôle d'utilité publique de l'association et de la mission d'intérêt général qu'elle exerce pour rendre visible les artistes femmes et rééquilibrer leur présence par la diffusion large de ressources, le ministère a passé avec celle-ci, début 2023, une convention pour une durée de trois ans. Ce conventionnement va permettre à l'association de pérenniser ses équipes et de développer ses activités, notamment en enrichissant son centre de documentation, son site internet et ses contenus mais également ses réseaux internationaux académiques, muséaux et inter-associatifs.

Par ailleurs, un accès thématique sur les artistes femmes est ouvert depuis 2019 sur la Plateforme ouverte du patrimoine, qui regroupe les diverses bases de données patrimoniales (musées de France, patrimoine mobilier et immobilier, et fonds photographiques, soit 3,5 millions de notices). Cet accès thématique, pour l'instant réservé aux peintres, sera enrichi et développé de façon à mettre en valeur, outre les femmes peintres (plus de 20 000 œuvres décrites), les femmes photographes (plusieurs centaines de milliers d'images) et les femmes architectes signalées dans ces bases.

Dans le même sens, les établissements publics muséaux du ministère, à Paris en région, tels que l'Établissement public des musées d'Orsay et de l'Orange - Valéry Giscard d'Estaing, le Musée national d'art moderne - Centre Pompidou et le Centre Pompidou-Metz, le musée des Beaux-Arts de Bordeaux, le musée d'Art moderne et d'Art contemporain de Nice (MAMAC) ou encore la Réunion des musées nationaux - Grand Palais (Rmn-GP) sont engagés dans une démarche de valorisation des artistes femmes, qui se reflète dans leur programmation culturelle qui met à l'honneur ces artistes à travers différentes expositions emblématiques (expositions Rosa Bonheur, Elles font l'abstraction, Georgia O'Keeffe, Alice Neel, Germaine Richier, Suzanne Valadon, Peintres femmes, 1780-1830. Naissance d'un combat, Pionnières...).

Ces expositions sont l'occasion d'organiser des conférences et journées d'études sur le sujet, notamment dans le cadre de l'exposition « Germaine Richier » où un colloque intitulé « Sculpture ». Une femme peut donc créer » Parcours, pratiques, visibilité et réception des sculptrices, XIX<sup>e</sup>-XXI<sup>e</sup> siècles. » a eu lieu en avril 2023, afin de proposer une réflexion sur les trajectoires artistiques des sculptrices du XIX<sup>e</sup> siècle à aujourd'hui.

Au-delà de ces événements temporaires, des démarches et réflexions structurantes ont été menées pour questionner en profondeur le rapport des institutions muséales à la question de l'égalité des genres et les actions mises en place pour rendre réellement visibles les artistes femmes. Ainsi, en 2021, un groupe de travail sur l'égalité dans les musées a réuni les musées nationaux et territoriaux volontaires, la direction générale des patrimoines et de l'architecture, l'association AWARE et la mission Diversité-Egalité-Prévention des discriminations pour étudier l'inclusion des femmes et des problématiques de l'égalité dans les collections permanentes, dans les politiques d'acquisition, dans les expositions temporaires et dans les dispositifs de médiation (femmes de l'art et dans l'art, visibilité et déconstruction des stéréotypes...).

« Il faut également souligner le travail des archives départementales, qui fournissent un impressionnant travail de mise en visibilité des femmes à travers leur programmation culturelle. »

Des résultats de ces travaux a été élaborée une « muséofiche », publiée en mai 2022, faisant office de « boîte à outils » dans laquelle les musées peuvent puiser librement selon leur projet scientifique et culturel, la nature de leurs collections, la taille de leurs établissements et les moyens disponibles. Cette fiche de synthèse a été élaborée dans une logique incitative et non contraignante, c'est pourquoi elle restitue les travaux du groupe sous la forme de questions auxquelles les institutions muséales sont libres de répondre. Elle indique toutefois que la réalisation d'un diagnostic à plusieurs niveaux est un prérequis à la mise en place de mesures adaptées à chaque musée en faveur de l'égalité : d'une part une analyse du contexte national et local qui entoure le musée, et d'autre part un état des lieux de la présence des femmes dans la collection, les acquisitions, la programmation et la recherche. Après avoir dressé ces constats, les musées peuvent réorienter leurs politiques et se fixer des axes d'amélioration en reprenant les questions soulevées dans la boîte à outils, afin d'instaurer une plus grande égalité dans toutes les composantes de leur institution.

Afin de poursuivre ce groupe de travail égalité, des pistes et élargissements sont envisagés, notamment en termes de suivi de la prise en main de cette muséofiche et de son appropriation par les musées, ainsi que de prolongement du groupe de travail en le réunissant une ou deux fois par an pour identifier d'éventuels points de blocage, des pistes de perfectionnement et de nouveaux axes de réflexion.

Les Archives nationales développent quant à elles depuis 2013 une action forte en faveur de la mémoire des femmes. Elles conservent les fonds de tous les cabinets en charge des droits des femmes depuis 1981, les fonds emblématiques de Simone Veil, Françoise Héritier, Michelle Perrot ou Françoise Dolto, des archives de femmes résistantes (dont Geneviève Anthonioz de Gaulle), ainsi que de nombreux autres fonds qui éclairent l'histoire des femmes. Elles ont également acquis, en don, les archives de Gisèle Halimi. Ces archives, qui continuent de s'enrichir, sont mises à la disposition des chercheurs et chercheuses. A Paris, de septembre à décembre, les Archives nationales ont exposé l'ordonnance de 1944 qui accorde le droit de vote aux femmes, dans le cadre du cycle « Les Essentiels » engagé en 2021 avec la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789. L'ordonnance de 1944 a été plébiscitée par les publics qui ont été appelés à se prononcer sur une liste de 11 documents majeurs de notre histoire.

De février à juin 2023, les Archives nationales présentent une exposition intitulée « Déportées à Ravensbrück, 1942-1945 » à Pierrefitte-sur-Seine, qui retrace le parcours de 16 femmes, arrêtées puis déportées pour faits de résistance au camp de Ravensbrück, en Allemagne.

De plus, les Archives nationales du travail (ANMT) organisent à l'occasion de leurs 30 ans, l'événement « Les reines du fil » en décembre 2023, lecture musicale écrite à partir de témoignages de femmes du bassin minier qui ont travaillé à l'usine La Lainière de Roubaix et qui ont fait quotidiennement le trajet de leur domicile à l'usine, pour se plonger dans leur quotidien de « filles d'usine » (retordeuses, pelotonneuses ou bobineuses).

Il faut également souligner le travail des archives départementales, qui fournissent un impressionnant travail de mise en visibilité des femmes à travers leur programmation culturelle. Nombreuses sont celles qui s'efforcent de révéler des personnalités féminines parfois méconnues, dans les secteurs des arts et des lettres, mais aussi de la politique, des sciences, des industries ou encore des actes d'engagement et de résistance durant les guerres. De par leur implantation et leur champ d'action localisé, les archives départementales sont un formidable réseau de mise en valeur de femmes jusqu'ici méconnues, pouvant amener à des actions actuelles de reconnaissance par exemple en donnant des noms de résistantes à des noms de lieux et rues.

En dehors du périmètre ministériel, puisque les archives départementales et municipales relèvent des collectivités territoriales, ces initiatives sont néanmoins inspirantes à l'échelle nationale. C'est ainsi que la mission Diversité-Egalité-Prévention des discriminations a animé en mars 2023, en partenariat avec le service des archives de la DGPA, un webinaire sur les enjeux de la diversité et de l'égalité à destination des archivistes départementaux pour contribuer à leur mise en réseau et le partage de bonnes pratiques.

Dans le domaine du cinéma, le CNC s'est engagé en 2018, lors des premières Assises pour l'égalité, la parité et la diversité dans le cinéma, à mettre en valeur des films de matrimoine, en portant une attention particulière à leur restauration et leur numérisation. En 2022, 5 films réalisés par des femmes se sont ajoutés aux 100 films réalisés par des femmes restaurés par le CNC, parmi lesquels figurent notamment les films de Musidora, Agnès Varda, Nelly Kaplan, Jaqueline Audry, Claire Simon, Catherine Corsini ou encore Juliet Berto. Chaque année, le CNC met par ailleurs le matrimoine à l'honneur lors des Journées européennes du patrimoine. En ce qui concerne le soutien à la restauration et la numérisation d'œuvres du matrimoine, ainsi que l'accessibilité de copies sous-titrées, le Collectif 50/50 préconise que le soutien à la recherche des copies, la restauration et la numérisation des œuvres des cinéastes femmes soit accentué afin de pallier aux difficultés rencontrées par les comités pour ajouter des films aux dispositifs en raison du manque d'accessibilité des films des réalisatrices.

Enfin, le 8 mars 2023, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le ministère s'est attaché à commémorer trois femmes, personnalités phares ayant marqué l'histoire de l'art et porté la création au sommet : la pionnière du cinéma Alice Guy, l'écrivaine Colette et la comédienne Sarah Bernhardt. Même si c'est une démarche qui reste appelée encore à être généralisée et à devenir un réflexe pour toutes les institutions, la valorisation du matrimoine et la célébration des artistes femmes au même titre que leurs homologues masculins commence à être appréhendée à tous les niveaux et connaît une réception particulièrement positive de la part des publics, qui perçoivent son caractère essentiel. C'est dans ce sens que l'exposition « Parisiennes citoyennes », organisée entre septembre 2022 et janvier 2023 au musée Carnavalet, qui retraçait les engagements des femmes pour leur émancipation de 1789 à 2000, a connu un fort succès public et médiatique. L'écho qu'elle a reçu pave le chemin pour la mise en œuvre de l'un des projets phares de ces prochaines années en faveur de l'égalité dans le secteur du patrimoine, soutenu par le ministère : la création d'un musée des féminismes à Angers par l'Université d'Angers et l'Association pour un musée des féminismes, qui correspond à une réelle attente sociétale de mieux connaître l'histoire des femmes, de leurs luttes en matière culturelle et de leurs engagements, notamment à travers la création artistique.

## 2. Visibilité des professionnelles de la culture et des femmes artistes

### a. Une visibilité en progrès

Le manque de visibilité des professionnelles des métiers de la culture est un obstacle à leur invitation ou à leur sélection dans les programmations, les cycles de conférences, les nominations à la tête de structures, dans les médias, etc.

La programmation de plusieurs grands établissements musicaux et ensembles nationaux (Philharmonie de Paris et Orchestre de Paris, Opéra national de Paris, Opéra-Comique, Orchestre national du jazz, formations de Radio France) marque à cet égard un progrès sensible, chaque année plus proche de la parité. En outre, sur les 26 chefs et cheffes d'orchestre à l'affiche de la saison 2023-2024 de l'Opéra national de Paris, huit sont des cheffes, soit 31 % de femmes contre 0 en 2018.

Afin d'aller plus loin dans ce mouvement, l'Association française des orchestres (AFO) a créé le label « Unanimes ! » dans le cadre de son projet éponyme, pour mettre en lumière auprès des publics les noms et les œuvres des compositrices du passé, méconnues ou invisibilisées, tout en soulignant l'engagement des orchestres pour les rendre visibles. Durant la saison 2023-2024, toutes les représentations (concert symphonique, musique de chambre, opéra, concert jeune public) comprenant au moins une œuvre de compositrice sont ainsi marquées par le label « Unanimes ! ».

Ce même projet comprend également un troisième volet : l'AFO organise un concours européen de composition pour orchestre réservé aux compositrices, afin de soutenir ces dernières et leur offrir la visibilité nécessaire auprès des artistes, des professionnels et du grand public, et pour permettre à leurs œuvres de faire partie intégrante du paysage musical. Ce travail sur la présence des compositrices dans les programmations est également mené par l'Orchestre des Pays de Savoie, qui lance en 2023 le projet « Programmation-Compositrices » avec le Centre Présence Compositrices. Cette opération a pour objectif de faire participer le public à la programmation musicale en votant parmi une sélection de 10 compositrices, tout en lui faisant découvrir le répertoire des compositrices de différents styles et époques.

De plus, les travaux conduits dans le cadre des Etats généraux des festivals, qui se sont tenus à l'initiative du ministère de la culture en 2020-2021, ont donné lieu à la communication d'une « Charte des festivals » réaffirmant la volonté de soutenir les festivals exemplaires en matière notamment de responsabilité sociale et sociétale, avec une attention portée à la place des femmes dans la programmation et dans les équipes.

Les festivals de photographie, qui marquaient aussi un retard considérable en termes de parité, ont montré récemment des améliorations notoires. Alors que 20% de femmes artistes étaient représentées sur la foire Paris Photo en 2018, elles étaient près d'un tiers en 2022 – grâce notamment au parcours Elles x Paris Photo, initié en 2018 par le ministère de la Culture pour encourager une meilleure représentation et reconnaissance des femmes photographes sur la scène française et internationale, et pour inciter les galeries présentes sur la foire à valoriser davantage le travail des artistes femmes auprès des collectionneurs et des institutions. À l'occasion de cette 5<sup>e</sup> édition, un projet de livre est en préparation pour valoriser le chemin parcouru ces dernières années en matière de parité dans le secteur de la photographie.

Sous la direction de Christoph Wiesner, les Rencontres d'Arles ont également porté une attention particulière à la programmation d'artistes femmes, et l'édition 2022 accordait une belle place aux questions liées au genre et au féminisme. Le ministère soutient aussi Les Femmes s'exposent, festival entièrement consacré aux femmes photographes de toutes les catégories.

Par ailleurs, une démarche volontariste est aujourd'hui menée dans les établissements muséaux et d'arts visuels. Dans le cadre de la responsabilité sociale des organisations du musée de l'Orangerie par exemple, la programmation des expositions temporaires et des contrepoints contemporains permet de rééquilibrer la place des femmes, et le musée continue sa collaboration avec les artistes femmes contemporaines.

Dès février 2017, une note a été adressée en ce sens par le directeur général des patrimoines et de l'architecture aux directeurs et directrices des affaires culturelles pour les enjoindre de veiller à la part des femmes dans les commissariats d'expositions et dans les choix de programmation des artistes exposés dans les musées. Cette note reste en vigueur et a produit des effets sur les nominations.

Dans l'architecture et la construction, les femmes se heurtent à un « plafond de béton » : dans cet univers qui se féminise progressivement mais qui demeure très masculin, moins d'un dixième des agences sont dirigées par des femmes, et elles doivent aussi faire face à des rémunérations plus faibles, à peu d'accès aux commandes même publiques... Depuis 2019, la mission Diversité-Egalité-Prévention des discriminations et la direction générale des patrimoines et de l'architecture travaillent avec le secteur de l'architecture, et notamment avec le Conseil national de l'Ordre des architectes, afin de définir des leviers d'amélioration de la place des femmes dans le secteur. Visant justement à promouvoir les initiatives prises par les agences d'architecture pour valoriser la parité femme-homme et la diversité au sein de leurs structures, le Conseil national de l'Ordre des architectes a lancé en mars 2023 les Trophées de la parité.

Le ministère travaille avec le Mouvement pour l'équité dans la maîtrise d'ouvrage (MéMo), association qui a pour buts de promouvoir l'égalité de genre dans les métiers liés à la conception et à la maîtrise d'œuvre des lieux et des territoires, d'observer la répartition genrée dans ces métiers, de repérer les inégalités et de décrypter les mécanismes de formation. Elle contribue à organiser la mobilisation contre les discriminations observées, à sensibiliser les populations professionnelles et étudiantes de la maîtrise d'œuvre, et à promouvoir les femmes conceptrices (architectes, urbanistes, paysagistes...) en leur donnant une visibilité et en les encourageant dans leur ambition. Elle soutient également les bénéfices d'une conception de la ville, des lieux, des espaces et des territoires, par tous et toutes.

Des progrès sont également à noter dans le secteur du spectacle vivant. En effet, les deux établissements publics nationaux consacrés à la danse (Théâtre national de Chaillot et Centre national de la danse) sont pleinement investis dans une démarche en faveur de l'égalité dans leur programmation. Parmi les 9 artistes associés pour la saison 2022/2023 à Chaillot – Théâtre national de la danse, sont présents 5 femmes, 3 hommes et un collectif, et la programmation de mars 2023 est uniquement dédiée à des femmes chorégraphes.

Au Centre national de la danse (CND), dirigé par Catherine Tsekenis depuis 2019, la part des femmes représentées au sein de la programmation (conférences, colloque, rencontres, ouvertures de laboratoires, spectacle, performances, expositions) dépasse le seuil de 60% en 2022, et le respect de la parité est également observé dans le choix des artistes associés.

Au niveau régional, la parité est également atteinte pour les programmations de spectacles dans le réseau des 13 CDCN : ainsi sur 364 spectacles programmés, 161 spectacles affichent une direction artistique majoritairement féminine, 146 spectacles avec une direction majoritairement masculine et 57 spectacles avec une direction mixte (duo, collectif paritaire).

De leur côté, les entreprises de l'audiovisuel public s'engagent aussi pour atteindre la parité à l'écran et à l'antenne. Selon les rapports de l'Arcom, les chaînes publiques de l'audiovisuel sont celles sur lesquelles est la plus importante la progression de la part de femmes journalistes, de présentatrices et d'expertes invitées. L'égalité femmes-hommes sera de plus abordée dans le cadre des discussions des prochains contrats d'objectifs et de moyens (COM) 2024-2028, actuellement en cours de négociation. Depuis 2020, France Télévisions, qui détient les labels Égalité professionnelle et Diversité de l'Afnor, met en place des quotas de réalisatrices sur ses écrans, avant de les étendre aux autres métiers de la création ; le groupe s'est également fixé des objectifs chiffrés concernant la représentation des expertes.

Chaque année, Radio France, qui détient aussi les labels Égalité professionnelle et Diversité de l'Afnor, diffuse près de 500 programmes sur les questions d'égalité, et la programmation musicale fait l'objet d'une attention particulièrement portée sur la place des femmes (dans les orchestres, les concerts de rap...).

Par ailleurs, dans le cadre de son Programme égalité 360° lancé en 2021, Radio France a mis en place un index diversité 360° pour assurer un suivi régulier des actions menées sur la base de plusieurs critères, parmi lesquels figure la parité. Ainsi, au niveau des contenus, la part des femmes parmi les présentateurs et présentatrices et/ou animateurs et animatrices, le pourcentage de femmes expertes sur les antennes ainsi que la part des programmes sportifs consacrés au sport féminin, doivent être mesurés. Le groupe France Médias Monde, quant à lui, compte les femmes présentes sur ses antennes tous les jours de l'année et se fixe, sur la base du volontariat, des objectifs de progression annuels (7 objectifs sur 10 sont atteints concernant les différentes catégories d'intervenantes). Il propose également chaque année plus de 500 programmes consacrés à la défense du statut et des droits des femmes. En ce qui concerne Arte, les femmes présentent et conçoivent les principales émissions de la chaîne, qui s'est fixé depuis 2020 l'objectif d'une présence d'expertes intervenantes dans le Journal et dans 28 minutes supérieure ou égale à 45%.

De plus, des outils de suivi ont été mis en place sur la part de réalisatrices, d'autrices et de productrices dans les programmes coproduits par Arte France, tous genres confondus, afin de disposer d'une vision précise du respect de la parité sur les projets, et de faire évoluer le cas échéant ces engagements pour rééquilibrer la parité à tous les niveaux de la programmation de la chaîne. En janvier 2023, Arte France a par ailleurs obtenu le label Égalité Professionnelle pour une durée de 4 ans, preuve de son engagement sur le sujet. Le secteur de la presse dans son ensemble est également incité, comme l'a fait l'AFP, à prendre des initiatives en matière de présence des femmes dans les rédactions et proposer aux équipes des formations sur les thèmes de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion. L'AFP travaille actuellement sur la construction d'un outil de mesure de la représentation des femmes dans ses contenus dans l'objectif d'atteindre au minimum 30 % d'ici 2024.

Le décret du 12 avril 2012, modifié par le décret du 9 décembre 2020, indique que les conventions-cadres passées par l'État avec les principaux bénéficiaires des aides à la presse doivent prévoir des engagements des entreprises « en matière de respect de la parité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises de presse ».

#### b. *Annuaire des femmes de la culture et de la création*

De plus en plus d'initiatives fleurissent pour lutter contre l'invisibilisation des professionnelles, à travers la création d'outils de référencement de profils de femmes qui sont trop souvent hors des radars. Avec cette ouverture et la mise à disposition de ces informations, l'objectif est de créer des effets de recommandations et des réseaux d'information dont les filières artistiques peuvent s'emparer pour aller vers plus de parité.

Depuis 2015, l'annuaire en ligne Les Expertes recense ainsi des femmes chercheuses, cheffes d'entreprises, présidentes d'associations ou responsables d'institutions pour rendre indéniable leur expertise et faciliter leur présence dans les médias.

Soutenu par le ministère de la Culture et par 12 grands médias publics et privés, le site est en libre accès et maintenu par le groupe Egaé. Le répertoire, qui compte plus de 6 300 expertes et qu'utilisent plus de 10 000 journalistes selon les chiffres de mars 2023, a été pour bonne partie responsable de l'augmentation de la part de femmes parmi les personnes expertes invitées à la radio ou à la télévision ces dernières années. Depuis 2021, Egaé pourvoit également aux expertes du site des formations à l'expression devant les médias, afin de lutter contre le sentiment d'illégitimité qui frappe même les expertes.

Le site expertes.fr s'est développé à l'international en créant plusieurs plateformes telles que Expertes Algérie, Expertes Tunisie, Expertes Sénégal et récemment Expertes Suisse, et des plateformes thématiques avec Expertes Genre (en français et en anglais) et Expertes francophones. Le site des Expertes rencontre un véritable succès depuis son lancement, avec une augmentation des fréquentations et des inscriptions sur le site en 2022.

Afin de renforcer la place des femmes dans les contenus artistiques et culturels, le ministère de la Culture accompagne plusieurs projets de plateformes et d'annuaires d'artistes musiciennes et compositrices. En outre, le ministère soutient depuis 2020 l'annuaire Demandez à Clara, dédié à la promotion des compositrices de toutes époques et de toutes nationalités, ainsi que la plateforme MODAL qui proposera un annuaire d'artistes musiciennes de musiques traditionnelles. Le ministère et le CNM soutiennent également shesaid.so, le réseau international des femmes et minorités de genre travaillant dans l'industrie musicale, dans son élaboration d'un annuaire des femmes professionnelles de la musique intitulé majeur.e.s, avec le partenariat de Spotify. La plateforme Wah ! de la FEDELIMA recense aussi les différentes bases de données existantes de femmes et de minorités de genre dans les métiers de la musique.

Dans le cinéma, la Bible 50/50 du Collectif éponyme recense et rend visible plus de 800 talents féminins et/ou issus d'une diversité sociale, ethnique et culturelle afin de permettre aux structures recruteuses d'accéder facilement à des équipes artistiques et techniques mixtes.

Enfin, depuis 2018, la plateforme curatoriale Some of Us pose la question de la sous-représentation des femmes dans les arts et la culture depuis le début des années 2000 et présente les œuvres de 300 femmes artistes du XXI<sup>ème</sup> siècle.

#### c. *Consécration culturelle et artistique*

En matière de consécration également, le chemin est encore long dans la plupart des secteurs, comme le soulignent les nombreux chiffres de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication qui se penchent sur la question. C'est pourquoi différentes initiatives voient le jour pour mettre à l'honneur les créations des artistes femmes dans diverses esthétiques.

Dans le secteur du cinéma, où les Festivals récompensent encore trop peu de femmes et en particulier de réalisatrices, la Charte 5050x2020 pour la parité et la diversité dans les festivals de cinéma, d'audiovisuel et d'image animée, à laquelle plus de 150 Festivals ont adhéré, dont la moitié en France, vise à remédier à ces inégalités.

Lancée lors du Festival de Cannes 2018, la Charte 5050x2020 a rassemblé les Festivals signataires autour de plusieurs engagements, notamment ceux d'instaurer la parité dans les instances dirigeantes des festivals et de rendre transparente la liste des membres des comités de sélection et programmeurs, afin d'arriver à terme à des sélections plus paritaires dans leurs palmarès. Ainsi, en 2023, 7 réalisatrices qui concourent pour la Palme d'Or, un nombre record dans l'histoire du Festival qui témoigne d'une réelle prise de conscience et d'une volonté de faire bouger les lignes.

Dans le même sens, plusieurs prix soutenus par le ministère de la Culture récompensent spécifiquement les œuvres et parcours des femmes artistes afin de leur garantir visibilité et reconnaissance sur la scène culturelle. Parmi ceux-ci, le Prix Alice Guy récompense ainsi depuis 2018 la réalisatrice française de l'année, et le Prix AWARE pour les artistes femmes récompense chaque année à la fois des parcours d'artistes femmes établies et des artistes françaises émergentes.

Ces prix réservés aux femmes sont indispensables pour donner aux artistes actuelles la reconnaissance qu'elles méritent, lorsque les prix « traditionnels » et historiques ne mettent pas assez en lumière leur travail. À terme, il serait en revanche souhaitable que tous les prix artistiques récompensent de manière équilibrée les femmes et les hommes afin que celles-ci ne soient pas traitées comme des exceptions, mais comme faisant partie intégrante de la création d'aujourd'hui.

« Depuis 2018, la plateforme curatoriale Some of Us pose la question de la sous-représentation des femmes dans les arts et la culture depuis le début des années 2000 et présente les œuvres de 300 femmes artistes du XXI<sup>ème</sup> siècle. »

#### b. *Accès aux programmes d'aide et aux moyens de création*

Les artistes femmes accèdent globalement plus difficilement aux programmes d'aides et aux moyens de production que leurs homologues masculins, et on leur accorde de surcroît un montant moyen d'aides souvent plus faibles qu'à ces derniers.

Afin de remédier à ces inégalités, la circulaire du 8 juin 2016 relative aux résidences comporte un objectif de parité dans l'accueil et l'accompagnement des artistes en résidence dont le bilan doit être dressé par la DGCA, puis diffusé. Le respect de cette circulaire nécessite un examen strict et constant des processus de sélection des artistes et une veille attentive des démarches d'accueil. Cela est d'autant plus vrai lorsque des artistes du monde entier sont en compétition, puisque les femmes artistes font face à des obstacles spécifiques dans certains pays et régions, et leurs dossiers peuvent tendre à être présentés de façon moins académique.

Au-delà des résidences, des concours et des fonds spécifiques ont été créés pour soutenir financièrement les artistes femmes dans leur processus de création et leur permettre d'accéder à davantage de moyens et de reconnaissance. Par exemple, depuis 2020, le concours La Maestra, organisé par la Philharmonie de Paris et le Paris Mozart Orchestra, donne un coup de projecteur sur douze cheffes d'orchestre professionnelles de tous âges sélectionnées dans le monde entier. La dotation du concours comprend plusieurs prix, des engagements professionnels ainsi qu'un accompagnement de carrière. Après une première édition emblématique en 2020, le Concours La Maestra s'est installé, dès sa 2<sup>e</sup> édition en 2022, comme un événement incontournable du paysage musical classique international, et la prochaine édition aura lieu du 14 au 17 mars 2024. La Philharmonie de Paris est également à l'initiative de la création, en 2020, du Fonds Kassia « pour une juste place des femmes dans le monde de la musique », qui réunit des entreprises mécènes et des partenaires sensibles à la question de la parité. Le Fonds permet à la Philharmonie d'encourager la création des compositrices (commandes d'œuvres) ; de revaloriser la place des femmes dans l'histoire de la musique (cycles de conférences) ; et de programmer des cheffes, des compositrices, des solistes.

### « La Philharmonie de Paris est également à l'initiative de la création, en 2020, du Fonds Kassia « pour une juste place des femmes dans le monde de la musique » »

Fort du constat que les femmes représentent seulement 11% des « reporters-photographes » d'après les statistiques 2022 de la Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels, le festival international Visa pour l'image propose depuis 2020, avec le soutien du ministère, une bourse à destination de femmes photojournalistes pour les accompagner dans la réalisation de leur projet.

En novembre 2021, le ministère de la Culture et son incubateur l'Atelier numérique, membre du réseau beta.gouv.fr, ont lancé la première version de la plateforme numérique Ellesfontlaculture. Elle met à disposition des femmes photographes des aides financières et des ressources pratiques pour les outiller et les maintenir dans la profession. Ce service a pour vocation de rendre les dispositifs de soutien plus accessibles aux femmes et, à terme, de faciliter les recrutements et les programmations des femmes de tous les champs de la photographie. Le projet évolue constamment selon les retours et les besoins des utilisatrices, et intègre progressivement de nouveaux services.

Après une première phase expérimentale de deux ans, le devenir de cette base de ressources, de plus en plus riche et appréciée de ses bénéficiaires, est en cours de préparation. En effet, le volet sur la photographie était le premier d'un projet plus large ayant vocation à être déployé dans d'autres secteurs culturels et artistiques, afin d'apporter une aide pratique à toutes les artistes femmes désireuses de développer leurs activités et leur réseau et d'accéder aux mêmes moyens de création que les hommes. Le transfert de la plateforme pourrait notamment être développé en partenariat avec d'autres institutions dans les différents champs de la création afin d'être adapté au mieux aux besoins et spécificités de chaque discipline.

### 3. Education à l'image

Dans une société où l'image est omniprésente et où l'environnement visuel est foisonnant, y compris à l'école, il est essentiel que les enfants, qui sont les premiers exposés à cette surabondance, soient aidés et accompagnés pour distinguer les différents types d'images, les décrypter et en analyser les impacts, notamment en termes de stéréotypes de genre. Ainsi, l'éducation à l'image, au cinéma et à l'audiovisuel est nécessaire pour instaurer une culture de l'égalité dès le plus jeune âge, en permettant aux élèves d'éveiller leur regard, de développer leurs aptitudes d'observation et un certain sens critique à travers une démarche pédagogique tout au long de leur parcours.

Dans cette optique, des actions de sensibilisation intégrant la réflexion sur les stéréotypes et l'analyse des représentations des femmes sont développées dans différents dispositifs nationaux.

Les actions « École et cinéma », « Collège et cinéma » et « Lycéens et apprentis au cinéma », pilotées par l'association Passeurs d'images, abordent cette thématique lors des formations du personnel enseignant, dans la sélection des films, et lors des débats proposés. La part des films réalisés par des femmes parmi ceux étudiés augmente sensiblement, et l'engagement d'intégrer au moins 5 films de femmes chaque année dans l'ensemble des catalogues a largement été dépassé en 2022, avec 12 longs métrages réalisés ou coréalisés par des femmes sélectionnés (soit 50% de la sélection) pour intégrer les 3 catalogues des dispositifs précités à la rentrée scolaire 2023. 62 longs métrages réalisés ou coréalisés par des femmes sont présents dans l'ensemble des catalogues des dispositifs scolaires : Ecole, Collège, Lycéens et apprentis au cinéma (18.6% de ces catalogues), chiffres encore faibles qui devront progresser dans les années qui viennent. Par ailleurs, en 2020-2021 et 2021-2022, le CNC a mené un important travail sur la parité dans les contenus des ressources pédagogiques et pour chaque film, le CNC s'interroge systématiquement sur l'opportunité d'aborder la question de la parité. 80% de la documentation pédagogique développe ainsi cette thématique et près de la moitié des vidéos pédagogiques tiennent compte de la question de la parité.

Pour aller plus loin dans ce sens, le Collectif 50/50 préconise d'inclure l'analyse des représentations dans les outils pédagogiques en incluant un module « étude/décryptage de stéréotypes », avec un angle d'analyse portant sur tous les stéréotypes, notamment de genre. Afin d'outiller les enseignants et enseignantes, le Collectif pense qu'il serait également pertinent d'élaborer des outils clés en main pour aborder les questions de représentation et de stéréotypes avec les élèves (document transversal, kit d'éducation à l'image, ateliers types, etc). Aussi, pour préparer et sensibiliser les enseignants et enseignants des dispositifs et des classes « option cinéma » à aborder la question des représentations de genre dans le cinéma avec les élèves, des formations pourraient leur être délivrées, et les réunions annuelles des coordinations régionales d'éducation au cinéma pourraient également prévoir un temps spécifique pour évoquer cet angle d'analyse dans les différents dispositifs.

Le ministère soutient aussi l'association Femmes & Cinéma, qui a créé le projet « Séquences Femmes », dispositif d'éducation à l'image pour sensibiliser les lycéennes et lycéens aux discriminations et violences faites aux femmes à travers un concours de court-métrages organisé chaque année autour de ces sujets, ouvert à toutes et tous.

### 4. Lutte contre les stéréotypes

Le ministère de la Culture souhaite contribuer fortement à la lutte contre les stéréotypes et les préjugés sexistes, au sein des productions artistiques et culturelles, de l'éducation artistique et culturelle et de l'enseignement artistique initial. Ces efforts de déconstruction s'étendent aux médias et à la publicité, qui ont un impact important sur l'ensemble de nos concitoyens et concitoyennes.

Pour ce faire, la mission Diversité-Égalité-Prévention des discriminations du ministère de la Culture travaille en bonne intelligence avec le Haut Conseil à l'égalité, et est en particulier associé à sa commission « Lutte contre les stéréotypes ».

Les entreprises de presse se sensibilisent et s'engagent déjà sur le sujet. On peut citer par exemple Mediapart qui, à la suite du New York Times, a créé en son sein un poste de responsable éditorial aux questions de genre (ou gender editor) afin d'assurer un traitement éditorial et un fonctionnement interne inclusifs et de garantir que les sujets traités dans le journal ne véhiculent pas de stéréotypes de genre.

Le ministère de la Culture mène par ailleurs son action dans le secteur des médias et de la publicité en lien avec l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (Arcom) et le ministère délégué à l'Égalité entre les femmes et les hommes, à la Diversité et à l'Égalité des chances.

En 2018, à l'initiative du CSA (aujourd'hui Arcom), a été signée une Charte d'engagements volontaires pour la lutte contre les stéréotypes sexuels, sexistes et sexuels dans la publicité entre l'Union des marques (anciennement Union des annonceurs), l'Association des agences conseil en communication, et l'Autorité de régulation professionnelle de la publicité. Cette action a des résultats visibles et mesurables dans les contenus proposés par les chaînes de l'audiovisuel public en matière de lutte contre les stéréotypes : en effet, en 2022, les cinq chaînes du groupe France Télévisions réunies ont proposé plus de 800 diffusions de programmes contribuant à la lutte contre les préjugés sexistes et les violences faites aux femmes et plus de 3 000 heures de programmes de fiction pouvant se prévaloir d'un caractère non stéréotypé ; les 7 radios du groupe Radio France ont proposé réunies plus de 900 diffusions de programmes contribuant à la lutte contre les préjugés sexistes et les violences faites aux femmes ; enfin, la même année, RFI et France 24 ont proposé plus de 800 diffusions contribuant à la lutte contre les préjugés sexistes et les violences faites aux femmes.

De plus, le ministère de la Culture travaille étroitement avec l'Union des marques (UDM), qui collabore au niveau international avec la plateforme Unstereotype Alliance initiée par l'ONU Femmes, et qui a lancé en janvier 2018 son programme de communication responsable, FAIRE, qui cherche notamment à emmener collectivement les marques dans la lutte contre la récurrence des stéréotypes dans les communications. Dans ce but, la communauté FAIRE a conçu des outils de diagnostic et de recommandations pour mieux identifier les stéréotypes récurrents et veiller à les écarter des campagnes futures. Ces outils sont désormais utilisés de façon globale dans la construction des campagnes de communication, par les signataires du programme mais aussi au-delà. Dans le cadre du programme FAIRE, l'UDM a également lancé le Challenge REPRESENTe, qui a pour but de pour mettre en lumière les initiatives inspirantes en matière de communication ou de processus internes visant à lutter contre les stéréotypes. Le jury, dont fait partie la haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations du ministère de la Culture, décerne des prix chaque année à des campagnes exemplaires en la matière, et ce depuis 2019.

*« En 2022, les cinq chaînes du groupe France Télévisions réunies ont proposé plus de 800 diffusions de programmes contribuant à la lutte contre les préjugés sexistes et les violences faites aux femmes »*

### C. CONDITIONNEMENT DES AIDES PUBLIQUES À LA PROGRESSION DE LA PLACE ET DE LA PART DES FEMMES

Dans un souci de cohérence et d'efficacité des politiques publiques, l'argent investi dans toutes les sphères d'action publique doit être également un moyen de l'égalité femmes-hommes et des droits des femmes.

En 2019, le ministère de la Culture a été l'un des ministères expérimentant, aux côtés notamment du ministère de l'Agriculture et de l'alimentation, du ministère des Solidarités et de la Santé, et du ministère de la Cohésion des territoires, la mise en place d'un budget intégrant l'égalité dans les administrations publiques. Le terme de « budget intégrant l'égalité », ou « budgétisation sensible au genre » (gender sensitive budgeting) suppose l'application systématique d'outils et de procédures d'analyse des effets du genre, en tant qu'étape ordinaire du processus budgétaire.

L'objectif est de comprendre en quoi la collecte et la distribution des crédits publics renforcent, ou diminuent, les inégalités entre les sexes ; et de proposer, au regard des résultats, des ajustements et des modifications budgétaires pour garantir l'égalité réelle. Après l'expérimentation conduite en 2019 à laquelle le ministère de la Culture a participé, la mission d'information de la Délégation aux droits des femmes sur les budgets intégrant l'égalité, menée par les députées Céline Calvez et Sandrine Josso, prépare un rapport à l'Assemblée nationale afin d'effectuer un bilan des actions qui ont déjà été prises et celles qu'il est projeté de prendre pour intégrer l'enjeu de l'égalité au processus budgétaire. En faisant le point sur les bonnes pratiques et les freins existants à l'éventuelle mise en œuvre d'une budgétisation intégrant l'égalité dans les ministères, la mission interrogera la pertinence d'étendre des leviers budgétaires pour améliorer l'égalité à l'échelle du budget de l'état, et elle fera émerger le cas échéant des propositions permettant de définir les modalités que pourrait prendre une telle mise en œuvre.

Par ailleurs, dans ce souci d'attention à l'égalité dans l'utilisation de l'argent public, les appels à projets et appels à manifestation d'intérêt lancés par le ministère de la Culture depuis 2021 dans le cadre du 4<sup>ème</sup> Programme d'investissements d'avenir intègrent des critères de jugement qui prennent en compte les engagements des entreprises en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre Etats généraux des festivals cités plus haut, un document-cadre valant « Principes d'engagement de l'État en faveur des festivals » a été élaboré pour 2022 et reconduit en 2023. Celui-ci fixe dans son article 2 comme conditions d'éligibilité nécessaires pour prétendre au soutien financier de l'Etat les objectifs suivants : favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux programmations artistiques ainsi qu'aux moyens de soutien à la création ; avoir engagé une démarche de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles conformément aux plans développés par le Ministère de la Culture et ses opérateurs ; promouvoir la diversité, l'égalité et la lutte contre les discriminations.

#### 1. Dans le cinéma

Le CNC applique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 un bonus de 15% au soutien financier mobilisé pour les films dont les principaux postes artistiques et techniques respectent la parité, c'est-à-dire qui comptent au moins autant de femmes que d'hommes dans les postes clés de la production et de la création d'un film. Un quart des films agréés ont bénéficié de ce bonus en 2019, et un tiers en 2020 et 2021.

En octobre 2022, le CNC a apporté plusieurs aménagements à ce bonus, entrés en vigueur dès le 1<sup>er</sup> décembre 2022 : le poste de compositrice a été intégré dans le barème de calcul du bonus parité ; les postes de post-production son (monteuse son et mixeuse) font désormais parties également du barème de calcul ; le terme de producteur est accolé à celui de représentant légal afin de prendre en compte le rôle du producteur qui incarne la société de production, développe les projets et cherche les financements ; et deux barèmes distincts pour le secteur de l'animation ont été créés, un pour la 2D et un autre pour la 3D.

En 2022, la part des films éligibles au bonus parité était de 32% pour les films de fiction, 35% pour les films documentaires et 25 % pour les films d'animation, soit 32,5 % des films d'initiative française agréés en 2022. De plus, le conseil d'administration du CNC a voté le 8 décembre 2022 une mesure pionnière en matière de conditionnement des aides à l'égalité : en effet, les aides sélectives ou automatiques à la production d'œuvres audiovisuelles sont désormais conditionnées au dépôt, par les demandeurs d'aides, de données relatives au nombre d'hommes et de femmes occupant des postes clés dans la production de l'œuvre. Ainsi, depuis du 1<sup>er</sup> janvier 2023, un formulaire spécifique précisant l'identité et le genre des personnes occupant ces fonctions est systématiquement intégré dans les dossiers de demande d'autorisation préalable, d'autorisation définitive et de demandes d'aide à la préparation.

La Société civile des auteurs multimédia (Scam) s'engage par ailleurs à poursuivre sa politique d'encouragement à la parité en conditionnant ses aides financières aux partenaires culturels (festivals, manifestation...) à un respect de la parité dans les rencontres, les jurys et les sélections.

## 2. Dans le spectacle vivant

Un indicateur composite a été créé en 2019 afin de mesurer la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur de la création artistique : dans les structures labellisées, mais aussi dans les opérateurs sous la tutelle du programme (théâtres nationaux, Opéra national de Paris, Opéra-comique, Cité de la musique-Philharmonie de Paris, Orchestre de Paris, Ensemble intercontemporain, EPPGHV, Cité de la céramique). Il s'agissait de mesurer les avancées à la fois en matière de soutien à la création et à la diffusion/programmation. Son élaboration a fait l'objet d'une large concertation avec les services métiers concernés, mais aussi avec les syndicats et les associations professionnelles. Intégrées en novembre 2019 aux enquêtes statistiques de la DGCA, les données récoltées devaient permettre de constituer une année zéro à partir de laquelle demander une progression appréciée sur quelques années, à l'horizon des contrats et des conventions.

La progression envisagée dans la feuille de route Égalité 2018-2022 était la suivante : +10 points pour les structures dans lesquelles les femmes représentent moins de 25% de la programmation au cours de la première saison comptabilisée, et +5 points pour les structures dans lesquelles elles représentent 25 à 40% de la programmation.

Toutefois, l'arrêt prolongé et quasi-total de l'activité artistique pendant la crise sanitaire rend difficilement exploitables les chiffres sur la période 2020-2021. Selon les résultats de l'enquête qui sera lancée en 2023 pour les données 2022, des objectifs de progression ajustés pourront être déterminés pour 2023-2027.

Par ailleurs, le Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles (Syndeac) procède chaque année depuis 2021 à un comptage des artistes femmes dans les programmations des structures de spectacle vivant public, qui confirme la sous-représentation de celles-ci. Ainsi, le Syndeac a demandé en 2021 à ses structures adhérentes de faire progresser la parité dans la programmation de +20 % par an pour les lieux et festivals ayant un chiffre inférieur ou égal à 25 %, et +10 % par an pour les lieux et festivals ayant un chiffre situé entre 25 et 40 %.

La réforme des aides de l'Association pour le soutien du théâtre privé (ASTP) a renforcé en ce sens ses aides à la création de manière ambitieuse pour porter l'émergence de nouvelles œuvres et de nouveaux auteurs, notamment des femmes : un « bonus RSE » a ainsi été intégré à ces aides, qui sera accordé dès lors que l'auteur de la pièce est une femme, francophone et/ou issu(e) de la diversité. Cette mesure a été votée lors du conseil d'administration suivi de l'assemblée générale de l'association en février 2023, et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2023.

Enfin, des initiatives portées dans certaines régions pour faire progresser l'égalité s'avèrent inspirantes et pourraient être répliquées ailleurs, à l'instar de la politique d'éga-conditionnalité instaurée en région Occitanie dans le cadre de son dispositif d'aide aux festivals des arts de la scène. A partir de 2023, la région met en effet en place deux conditions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes pour les festivals demandeurs de financements auprès d'elle : pour le renouvellement d'une aide de la région, les festivals dont la programmation est actuellement en dessous de la parité femmes-hommes doivent réaliser une progression d'au moins 10% par an par rapport à l'exercice précédent, jusqu'aux 50%, pour être à nouveau éligibles à cette aide ; et les festivals demandeurs d'un premier financement se doivent d'afficher au moins 50% de spectacles portés par une directrice artistique ou un collectif à majorité féminine, et/ou basés sur l'œuvre d'une femme ou d'un collectif à majorité féminine.

## 3. Dans la musique

La loi du 30 octobre 2019 ayant constitué le Centre national de la musique (CNM) a inscrit parmi ses missions celle « de favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux professions musicales ». Le CNM travaille en ce sens en étroite concertation avec les entreprises privées et publiques de la filière musicale sur les sujets de la mise en valeur du patrimoine musical, sur la sensibilisation des acteurs et actrices du secteur à la prévention du harcèlement et des violences sexuelles ou discriminatoires, ainsi que sur les moyens de progresser vers la parité dans les programmations et les équipes. Depuis 2020, il met en œuvre un programme d'aide dédié à l'égalité femmes-hommes. Au total, en 3 ans, ce sont ainsi 229 structures qui ont pu obtenir une aide du CNM, pour un montant total de plus de 3 390 000 €, avec une augmentation du nombre de projets aidés et des montants alloués d'année en année. Cette commission permet de soutenir des projets de sensibilisation, d'accompagnement professionnel, de formation, d'observation, de mise en visibilité et de soutien aux structures œuvrant spécifiquement pour l'égalité femmes-hommes dans le secteur musical.

De plus, dès janvier 2022, le CNM a annoncé travailler à la mise en place d'un dispositif d'incitation financière, complémentaire du soutien aux projets en faveur de l'égalité femmes-hommes, visant à encourager les acteurs à prendre en compte la question de la représentativité des femmes dans les métiers de la musique.

Le mécanisme consiste à attribuer une aide supplémentaire allant jusqu'à 20% du montant de l'aide obtenue, en fonction du nombre de femmes aux postes de direction et du pourcentage de femmes dans les équipes techniques et artistiques. Ce dispositif en test a été ouvert sur les commissions « Aide à la production phonographique » pour les musiques actuelles et pour les musiques classiques et contemporaines en juillet 2022. Le test est en cours de réalisation et pourra, en fonction du résultat, être étendu à d'autres dispositifs du CNM.

Avec l'aide et le soutien du ministère, la Maison de la Musique Contemporaine (MMC) a décidé quant à elle de conditionner l'ensemble de ses aides, à partir de 2023, à la justification par les porteurs de projets de la mise en place d'une démarche en faveur l'égalité des genres. Cette décision s'inscrit dans une volonté d'accompagner la transformation du secteur contemporain vers davantage d'égalité, en invitant les acteurs à se questionner sur leur positionnement en la matière.

*« Le Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles (Syndeac) procède chaque année depuis 2021 à un comptage des artistes femmes dans les programmations des structures de spectacle vivant public »*

La MMC évalue ainsi l'éligibilité des projets relative à leur représentativité des femmes sur la base d'une grille d'analyse composée de différents critères, tels que l'intégration d'une culture de l'égalité dans la structure demandeuse d'aide, la mise en place d'une politique de salaires égaux à postes égaux, l'équilibre de la gouvernance ou des modalités de prises de décision en termes de genres, la prévention des violences sexistes et sexuelles, ou encore la présence de femmes au plateau artistique et/ou dans l'équipe technique et/ou dans la programmation.

## D. ENGAGEMENT À L'INTERNATIONAL

Le ministère de la Culture participe au rayonnement de l'égalité dans les manifestations culturelles sur le territoire français, mais aussi à l'échelle européenne et internationale dans une optique de diplomatie culturelle féministe.

Ainsi, à l'occasion du Forum Génération Égalité, rassemblement mondial multipartite de célébration de l'égalité entre les femmes et les hommes qui a eu lieu à Paris et à Mexico en 2021, le ministère de la Culture a créé, avec le concours du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères et du Ministère délégué chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, l'initiative de la Charte pour les industries culturelles et créatives (ICC) en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par la prise de 10 engagements concrets, cette Charte a pour objectif de lutter contre les représentations sexistes et participer à la prévention des violences sexuelles et sexistes dans les industries culturelles et créatives. C'est un texte fédérateur, qui a pour objectif de rallier tous les acteurs des ICC, qu'ils soient issus des sphères publiques ou privées autour de la même cause.

Depuis le printemps 2020, de nombreuses organisations françaises et étrangères représentantes des secteurs du cinéma, de la musique, de l'audiovisuel, de la publicité, du jeu vidéo et de l'édition ont ainsi adhéré à cette démarche et ont contribué à la diffuser auprès de leurs homologues.

Au total, on compte actuellement 80 signataires de la charte issus de 24 pays, parmi lesquels figurent les ministères de la Culture français, autrichien et espagnol, le ministère de l'Information libanais, mais également des institutions telles que Pen America pour le livre, la Berlinale pour le cinéma, Barclay et Mercury France pour la musique, ou Unilever pour la publicité. Afin de poursuivre et d'entretenir la dynamique lancée lors du Forum, un dispositif de suivi interministériel sous la forme de fiches-bilans et de webinaires a été mis en place dès l'automne 2021, permettant d'une part la vérification des engagements pris par les signataires, et d'autre part l'animation de la communauté de partenaires signataires de la charte. Ainsi, le 17 novembre 2022, soit un an après la signature de la Charte et conformément à l'échéance fixée lors du Forum Génération Égalité, un webinaire a été organisé pour effectuer un premier bilan des réalisations des signataires.

Lors de ce webinaire, certains membres ont été invités à présenter les avancées de leurs engagements et les actions concrètes mises en œuvre pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs structures et pays respectifs. Cet événement a vocation à être renouvelé chaque année pour fédérer un réseau d'acteurs vertueux autour d'échanges de bonnes pratiques et de leçons à tirer de la mise en œuvre de la Charte.

De plus, la mission Diversité-Egalité-Prévention des discriminations a représenté le ministère de la Culture à un groupe de travail européen sur l'égalité de genre dans les industries culturelles et créatives, organisé par la Commission européenne. Un rapport de la MOC a été publié en juin 2021 : ses conclusions avaient été intégrées aux recommandations de la présidence allemande du Conseil de l'Union européenne, et forment depuis une base solide sur laquelle élaborer des mesures.

Dans le prolongement des travaux menés au niveau de l'UE dans le cadre du plan de travail 2019-2022 pour la culture, et notamment du rapport de la MOC sur l'égalité et de l'état des lieux réalisé pendant la présidence française de l'UE, le ministère de la Culture organise à l'automne 2023 un séminaire européen sur les enjeux d'égalité en coopération avec la Présidence espagnole du Conseil de l'Union européenne. Ce programme d'accueil et de formation a pour objectif de partager des politiques publiques, de constituer des réseaux d'échanges entre professionnels, de permettre à chaque état-membre d'exposer les mesures et les avancées au sein de son pays et de favoriser une discussion entre pairs pour identifier

les problématiques actuelles sur l'égalité liées aux évolutions contextuelles. En plus de rappeler à chacun la nécessité de poursuivre et de renforcer l'engagement sur ces sujets, ce temps d'échanges permettra de dresser des actions prioritaires à mener dans les prochaines années pour parvenir à l'égalité réelle dans la culture à l'échelle européenne.

Le ministère de la Culture s'engage également à porter les enjeux d'égalité de manière bilatérale avec certains pays lorsque le contexte s'y prête particulièrement. Les liens entre le Portugal et la France ayant été renforcés dans le cadre de la présidence française de l'Union européenne et de la Saison croisée France-Portugal 2022, en soulignant la proximité historique et sociale entre les deux pays, les discussions, partages et actions autour des questions de l'égalité ont été largement facilités.

En ce sens, les ministères de la Culture français et portugais ainsi que l'Institut français ont organisé ensemble un Forum sur l'égalité à Angers les 9 et 10 mars 2022, durant lequel des intervenantes et intervenants provenant de plusieurs pays membres de l'Union européenne ont échangé sur ces problématiques au cours de différentes tables-rondes. Une 2<sup>ème</sup> rencontre a eu lieu à Guimarães les 18, 19 et 20 octobre 2022 dans le cadre de ce Forum, afin de réunir des féministes françaises et portugaises à l'occasion de la célébration du 50<sup>ème</sup> anniversaire de la publication de « Novas Cartas Portuguesas », livre emblématique du féminisme au Portugal.

*« Le ministère de la Culture s'engage également à porter les enjeux d'égalité de manière bilatérale avec certains pays lorsque le contexte s'y prête particulièrement. »*

Ces deux moments ont constitué un moment fort de cette saison, en rassemblant des personnalités de tous horizons engagées sur ce thème, et ils ont été l'occasion de réaffirmer la nécessité d'un engagement déterminé partagé par les deux pays pour défendre et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et l'éducation.

Cela s'est traduit par la signature conjointe d'une tribune par les ministres français et portugais chargés de l'éducation, de la culture et de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'issue du Forum, marquant ainsi leur souhait de poursuivre avec détermination les chantiers ouverts en matière d'égalité de genre dans leurs pays respectifs. Cette tribune avait aussi vocation à inviter les pays européens volontaires à avancer avec eux sur la voie de l'égalité réelle et de l'inclusion dans le champ culturel.

Enfin, l'Institut français, opérateur pour l'action culturelle extérieure de la France, mène une politique d'égalité femmes-hommes depuis plusieurs années en promouvant ces enjeux dans les actions qu'il mène avec ses partenaires français et internationaux, et en s'engageant à faire progresser l'égalité en interne et au sein de son réseau de coopération. Ainsi, l'Institut Français est en cours de démarche pour l'obtention du label Égalité professionnelle de l'Afnor courant 2023, et a formalisé en 2022 sa propre Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes afin formaliser sa politique et de se positionner en tant qu'acteur exemplaire et visible en matière d'égalité sur la scène internationale, dans une perspective de diplomatie féministe. Par ailleurs, le projet d'établissement tel que présenté par la Présidente de l'Institut français le 17 janvier 2022 a clairement fait de l'égalité une priorité, de même que le Comité de gouvernance de la RSE créé le 14 février 2022 au sein de l'Institut français, qui supervise la mise en œuvre de la feuille de route sous l'autorité de la Présidente.



**MINISTÈRE  
DE LA CULTURE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*