



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



Feuille de route Égalité 2019-2022

Actualisation au 17 juin 2019

Sommaire

INTRODUCTION.....	3
A - LA DÉCLINAISON PAR LE MINISTÈRE DE LA CULTURE DES GRANDES PRIORITÉS INTERMINISTÉRIELLES.....	4
I – Promouvoir une culture de l'égalité.....	4
II – Parvenir à l'égalité professionnelle	5
III – Lutter contre les violences sexistes et sexuelles	7
B - LES GRANDS AXES DE L'ACTION 2018-2022 EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES CULTURELLES.....	8
I - Lutter contre les stéréotypes auprès des plus jeunes.....	9
II - Développer la visibilité des femmes dans le patrimoine et dans l'histoire	12
III - Faire progresser la part des femmes à la tête et dans la programmation des institutions de la création artistique	14
IV - Mobiliser pleinement sur l'égalité les établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel (architecture et paysage, patrimoine, cinéma et audiovisuel, arts plastiques, musique, danse, théâtre, cirque, marionnettes, photographie, jeu vidéo, design)	17
V - Lutter contre les stéréotypes dans les médias et la publicité.....	18
VI - Améliorer la place des femmes dans la production cinématographique et audiovisuelle.....	20
Annexe : Liste des membres du Comité ministériel pour l'Égalité dans la culture et la communication au 3 avril 2019.....	22

INTRODUCTION

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « grande cause nationale » par le président de la République pour toute la durée du quinquennat.

Il s'agit de s'attacher à faire progresser l'égalité dans les faits, avec une obligation de résultats.

Pour atteindre cet objectif, le gouvernement a lancé le 4 octobre 2017 un **tour de France de l'égalité**, pour recueillir les témoignages et les besoins des femmes et identifier les bonnes pratiques ; et le 25 novembre 2017, à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le président de la République a annoncé plusieurs mesures permettant de renforcer la prévention de toute violence sexiste ou sexuelle. Les axes retenus pour faire progresser de manière décisive sur la période 2018-2022 l'égalité entre les femmes et les hommes ont été annoncés lors du Comité ministériel Égalité du 7 février 2018, validés en Comité interministériel Égalité Femmes-Hommes présidé par le Premier Ministre le 8 mars 2018, et sont renouvelés cette année lors du Comité ministériel Égalité du 3 avril 2019.

Le ministère de la Culture poursuit et amplifie dans ce cadre son action en faveur de l'égalité, en lien étroit avec le secrétariat d'État à l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Les éditions successives depuis 2013 de *l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication* dressent un constat encore sévère des inégalités, confirmé par le **Rapport de situation comparée** élaboré annuellement par le ministère de la Culture pour son périmètre interne. La mobilisation de tous et toutes doit impérativement connaître de nouveaux développements pour que le secteur culturel progresse de manière décisive vers l'égalité, renforçant la dynamique engagée depuis la première feuille de route Égalité du ministère en 2017 ainsi que par l'obtention, pionnière parmi les ministères, de la double labellisation Égalité et Diversité par l'AFNOR en octobre de la même année.

L'ensemble des mesures de la feuille de route 2018-2022 adoptées par le Comité ministériel pour l'Égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication, lors de sa séance du 7 février 2018, sont en cours de réalisation et ont vocation à s'amplifier.

L'amélioration des processus internes du ministère est poursuivie et la prise en compte des enjeux de l'égalité dans la conduite des politiques culturelles auxquelles il participe est renforcée.

À cette fin, le ministère s'appuie notamment sur les procédures et outils élaborés à la faveur de sa candidature aux **labels Égalité et Diversité de l'AFNOR**. Il accompagne tous les établissements publics et les services à compétence nationale dans leur démarche de labellisation et soutient toutes les institutions culturelles qui souhaitent bénéficier de son expérience en matière de candidature aux labels Égalité et Diversité. Au 17 juin 2019, 17 établissements publics dépendant du ministère ont obtenu le label Diversité, et 12 d'entre eux se sont également dotés du label Égalité professionnelle. De nouveaux établissements publics déposeront leur dossier de candidature au double label dans le courant de l'année 2019. C'est également cette année que le ministère de la Culture sera visité par l'AFNOR dans le cadre de son audit de mi-parcours, deux ans après l'obtention des labels décernés pour quatre ans. Cette démarche, qui concerne également les écoles territoriales d'enseignement supérieur artistique, les structures labellisées du spectacle vivant et les musées territoriaux, est actuellement en cours d'approfondissement avec les collectivités territoriales dans le cadre du conseil des collectivités territoriales pour le développement culturel. En permanence, un lien étroit est tissé

entre les chantiers visant à la prévention des discriminations au sein des structures concernées, et les politiques culturelles qu'elles portent et qui rayonnent à l'extérieur, vecteurs puissants de promotion de la diversité et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En interne, le ministère de la Culture poursuit le déploiement de son plan d'action en s'appuyant notamment sur le **protocole d'accord sur l'égalité professionnelle signé en novembre 2018** par l'ensemble des organisations syndicales. Celui-ci permet de structurer l'action en faveur de l'égalité en matière de rémunération et de parcours professionnel, d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, de prévention de toute violence faite aux agentes et agents sur leur lieu de travail, et de lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral – ces trois derniers enjeux concernant d'ailleurs tout autant les femmes que les hommes.

La présente feuille de route Égalité du ministère de la Culture, qui couvre la période 2019-2022, a été présentée et débattue à l'occasion du Comité ministériel pour l'Égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication du 3 avril 2019.

Elle s'inscrit dans le cadre des priorités fixées au plan interministériel en matière d'égalité, rappelées dans une première partie, et se déploie sur les axes d'amélioration de l'égalité dans les politiques culturelles établis par les précédentes feuilles de route.

A - LA DÉCLINAISON PAR LE MINISTÈRE DE LA CULTURE DES GRANDES PRIORITÉS INTERMINISTÉRIELLES

I – Promouvoir une culture de l'égalité

Promouvoir une culture de l'égalité, notamment auprès des plus jeunes, c'est préparer un avenir plus naturellement égalitaire. Le secteur culturel joue un rôle majeur en la matière, par les représentations qu'il véhicule.

Le ministère de la Culture souhaite contribuer fortement à la **lutte contre les stéréotypes auprès des plus jeunes, dans l'éducation artistique et culturelle** – notamment dans l'éducation à l'image – et dans l'enseignement artistique initial, dans lequel se dégagent déjà des inégalités qui influent ensuite sur les pratiques culturelles et les carrières.

Il s'attache à faire en sorte que les écoles supérieures qui peuplent les professions des arts et de la culture permettent aux jeunes d'aborder leur carrière avec une plus forte culture égalitaire.

Il travaille à l'amélioration de la **visibilité des femmes** dans la programmation culturelle et à l'écran, contribue à une meilleure représentation de leurs travaux dans le patrimoine et dans l'histoire.

Il continue à lutter contre les **stéréotypes dans les médias et la publicité**, qui ont un impact important sur l'ensemble de nos concitoyennes et concitoyens.

Il recherche avec ses partenaires, notamment avec les collectivités territoriales, des solutions pour développer pour le plus large public la sensibilisation, la prise de conscience et la déconstruction des stéréotypes, en mobilisant les structures labellisées, les établissements culturels de toute nature et de tous statuts – notamment les bibliothèques et les médiathèques municipales, les archives

départementales et municipales, les établissements de l'enseignement supérieur Culture et les écoles du champ artistique et culturel relevant de la collectivité, dont les conservatoires – et en participant aux événements organisés sur le territoire (festivals, salons, biennales, etc.).

Le ministère poursuivra en 2019 ses efforts en vue d'élaborer une **Charte d'engagement pour une mobilisation sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes avec la Fédération nationale des collectivités territoriales pour la culture (FNCC) et l'association France Urbaine**, élargie ensuite à d'autres collectivités territoriales.

Le **Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)** a été sollicité sur la conception d'une **offre de formation continue** à destination des directrices et directeurs et des enseignantes et enseignants de conservatoires sur ces mêmes sujets, et en a résulté en décembre 2018 **une semaine thématique** sous la forme d'un forum en ligne portant sur l'égalité dans la culture. Cette action a vocation à être renouvelée annuellement.

Le **Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)** est le premier opérateur de formation professionnelle d'adultes et d'enseignement par l'apprentissage. 60 000 auditeurs et auditrices suivent les enseignements qui y sont dispensés, dans plus de 200 centres d'enseignement à Paris et en région. L'offre de formation du Cnam couvre de nombreux domaines professionnels, notamment dans le champ culturel (urbanisme, jeux vidéo, etc.). Par ailleurs, quelle que soit la spécialité (RH, communication, gestion de projet...), les professionnelles et professionnels formés par le Cnam ont vocation à exercer dans le secteur privé mais aussi dans la fonction publique : elles et ils constituent donc potentiellement de futurs relais des politiques publiques dans les institutions et dans les collectivités. C'est pourquoi des intérêts communs au ministère de la Culture et au Cnam se sont dégagés. Une **unité d'enseignement « Genre et travail »** est en cours de création au Cnam et sera proposée à toutes les étudiantes et tous les étudiants dès la rentrée 2019, tous cursus confondus. Cette unité d'enseignement viendra compléter l'offre de formation du ministère de la Culture à destination de tous les personnels. Un **certificat de spécialisation « Égalité professionnelle et mixité au travail »** devrait également y être mis en place courant 2020. Ces deux dispositifs ont vocation à être déployés au-delà du Cnam et du ministère de la Culture.

Enfin, s'agissant des pratiques culturelles, si la tendance de fond observée est toujours celle d'une féminisation, il demeure que toutes les femmes, notamment les femmes défavorisées, isolées, élevant seules leur(s) enfant(s), vivant dans un quartier populaire, n'y ont pas facilement accès. Les bonnes pratiques repérées en région au travers des actions en DRAC et DAC feront l'objet d'une communication adaptée. Ces objectifs ont vocation à être inscrits dans les cahiers des charges des appels à projet mis en place par les DRAC dans le champ de l'action culturelle et de l'éducation artistique.

II – 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, sujet particulièrement prégnant dans le domaine culturel, pour les femmes comme pour les hommes. Tous ces éléments sont abordés sur le plan interne par le **protocole d'accord signé en novembre 2018**.

En interne, le ministère est particulièrement vigilant à l'égard de la **nomination de femmes aux postes de responsabilité**, en administration centrale, déconcentrée, dans les services à compétence nationale, dans les établissements publics placés sous sa tutelle, et dans l'ensemble des structures labellisées, y compris dans les établissements dont il partage la tutelle avec d'autres ministères. D'ambitieux objectifs chiffrés ont été fixés à l'échéance de 2022 : d'ici là, à la faveur des fins de mandats, la moitié des postes de direction exécutive des établissements publics placés sous sa tutelle (soit 37 sur 76) seront occupés par des femmes. Au 3 avril 2019, c'est le cas pour 24 établissements publics.

La mise en œuvre de la feuille de route ministérielle en faveur de l'égalité femme/homme, en interne et dans les relations avec les partenaires, a été officiellement ajoutée aux **objectifs annuels des directeurs et directrices régionaux des affaires culturelles** (DRAC). C'est désormais l'un des 4 critères de leur évaluation, celui-ci étant clairement indiqué dans la trame du document à compléter dans le cadre de l'entretien professionnel.

Le ministère s'attache à la **résorption progressive des disparités salariales**. En 2017, les indicateurs du *Rapport de situation comparée* (RSC) révèlent que, parmi les agentes et agents titulaires, la rémunération nette médiane des femmes est légèrement supérieure à celle des hommes en catégorie A (+ 1 %) et C (+ 0,5 %), mais que les écarts sont nettement en défaveur des femmes pour les personnels A+ (– 16 %) et B (– 4 %). Aux postes contractuels, la rémunération des femmes est supérieure de 2 % à celle des hommes en catégorie B mais l'écart est défavorable aux femmes dans toutes les autres catégories (– 1 % en A+, – 11 % en A, – 2 % en C). Les écarts de salaire entre femmes et hommes s'observent aussi dans les établissements publics du ministère et dans les entreprises de l'audiovisuel public (respectivement – 8 % et – 11 %). Ces écarts augmentent avec l'âge et concernent principalement les cadres. Face au constat des inégalités salariales entre femmes et hommes parmi ses agentes et agents titulaires et contractuels, le ministère a décidé de **dégager une enveloppe de 500k€ sur la période 2018-2022 en vue d'engager la nécessaire résorption de ces disparités**.

Le ministère de la Culture a souhaité qu'une **étude sur le plafond de verre et les parcours féminins en administration centrale** (DG, SG, IGAC, DRAC) soit menée. Le projet de recherche, encadré par Alban Jacquemart (Université Paris-Dauphine) avec le concours de Catherine Marry (CNRS) et d'une post-doctorante, s'engagera au printemps 2019. Cette enquête vise notamment à décrire et interpréter les processus conduisant à l'éviction des femmes des postes à forte responsabilité du ministère de la Culture.

Dans le secteur de la photographie, l'association **Les Filles de la Photo** a créé et coordonne un réseau de femmes issues d'une vingtaine de métiers de l'écosystème de la photographie – mais non photographes elles-mêmes – dont les connections à travers le réseau permettent d'affronter l'invisibilisation et le plafond de verre. *Les Filles de la Photo* sont également en cours de constitution d'un observatoire en diffusant un questionnaire, co-construit avec les acteurs du secteur et différencié selon les structures et les catégories interrogées, qui cherche à **mesurer le taux d'audace au féminin**. Les analyses sociologiques des données obtenues devraient être diffusées à l'automne 2019. La collecte et l'analyse statistiques, la mise en valeur des résultats, ainsi que les mesures qui en résulteront seront accompagnées par le ministère de la Culture.

Le ministère a d'autre part été retenu comme expérimentateur (avec le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, le ministère des Affaires sociales et le ministère de la Cohésion des territoires) pour tester la mise en place d'un **budget intégrant l'égalité**, objectif qui figure parmi les mesures adoptées en Comité interministériel Égalité du 8 mars 2018, pour une généralisation envisagée dès le projet de

loi de finances 2021. Les deux programmes 131 (Création) et 224 (Transmission des savoirs et démocratisation de la Culture) ont été retenus pour expérimenter cette méthode d'analyse des dépenses et des recettes des budgets publics.

Cultur'Elles, réseau de femmes interne au ministère de la Culture créé à l'automne 2017, se positionne sur trois thématiques. Il favorise la sensibilisation et les échanges autour des questions d'égalité au travail, 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.

Sera réalisée en 2019 une série de portraits, sous la forme de vidéos et de podcasts, d'agentes du ministère et de ses établissements qui, bien que peu connues, ont été des sources d'inspiration autour d'elles et ont joué un rôle de modèle dans leurs métiers respectifs.

L'objectif de l'égalité professionnelle sera décliné dans les écoles supérieures par une attention renforcée à la mixité des métiers. Il sera présent dans l'accompagnement apporté à la structuration des professions : poursuite de l'attention portée à la situation des intermittentes par exemple, ou questions liées à l'inégalité des droits à la retraite. 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 le 1^{er} janvier 2018. Elle prend la forme d'un remboursement mensuel jusqu'à 50% des frais de garde (à domicile, en crèche, chez une assistante maternelle...), pour un montant maximal de 3000€ par an et par foyer pour une même prestation. 143 dossiers de demandes d'aide de professionnels ont été réceptionnés depuis la création de l'AGEDATI. 73 accords d'éligibilité du demandeur ont été notifiés, parmi lesquels 48 ont bénéficié d'un premier remboursement de prestation de garde pour un montant de 28 246 €, sur un plafond maximal annuel mobilisable de 219 000 €. 57 étaient en cours d'instruction au moment du bilan. Les premiers remboursements ont débuté le 15 décembre 2018.

La question du **congé maternité** et de ses conséquences dans l'ensemble des professions de la culture et de la communication fera l'objet d'un chantier spécifique.

Un atelier spécifiquement consacré à l'entrepreneuriat au féminin a été introduit dans le forum **Entreprendre dans la culture** en 2017, reconduit en 2018. Les panels des tables rondes ont respecté le principe de mixité. Au programme du prochain forum *Entreprendre dans la culture* (22-24 mai 2019 aux Beaux-Arts de Paris) sera également abordée la question de l'entrepreneuriat au féminin, en partenariat avec plusieurs associations (**Women in Games, She Said So, Les Filles de la Photo, AWARE, La Félin, Pour les femmes dans les médias...**).

III – Lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Le secteur culturel est concerné par des comportements liés à des situations de domination et d'influence.

La négociation du protocole égalité avec les organisations syndicales et l'obtention des labels Égalité et Diversité ont permis de structurer la stratégie interne et externe de lutte contre le harcèlement

sexuel autour d'une plus forte connaissance des risques ou des situations de harcèlement pour lutter contre le déni et libérer la parole.

Des actions de formation et de communication sont développées, de même que l'accompagnement des victimes de violences. Un **vadémécum sur le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes** a été mis à disposition de tous les services et opérateurs du ministère, déclinant à l'échelle de ces derniers les dispositions des outils interministériels d'information.

Outre les formations déjà proposées par le ministère, celui-ci est partie prenante **d'un marché interministériel de formation**, piloté par les ministères sociaux, au titre de la formation à la prévention et à la lutte contre les violences et le harcèlement. La procédure est en cours et au regard du calendrier prévisionnel, les sessions de formation devraient débuter au printemps 2019.

En matière de communication, deux actions ont été menées à destination de l'enseignement supérieur en 2018. Au premier semestre, tout d'abord, une campagne d'affichage à destination des étudiantes et étudiants de l'enseignement supérieur artistique et culturel a été diffusée dans les écoles. Le ministère de la Culture a également travaillé, en partenariat avec le ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) et dans le cadre d'un groupe de travail avec la *Conférence Permanente Égalité Diversité des Universités* (CPED) et l'*Association nationale des études féministes* (ANEF), à la conception d'une campagne de communication qui cible tant la population étudiante que les personnels administratifs et enseignants. Cette campagne a été diffusée à l'occasion du 25 novembre 2018, Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

Le ministère s'est aussi doté de la **cellule externe d'écoute et d'aide juridique et psychologique AlloDiscrim** dès janvier 2017. En août 2018, la renégociation du marché a étendu son périmètre afin de couvrir spécifiquement les cas de violences et de harcèlements sexuels et sexistes, avec une seconde cellule identifiée sous le nom d'**Allosexism**. La double cellule est opérationnelle et gratuite pour l'ensemble des 30 000 membres du personnel du ministère et de ses services rattachés depuis son ouverture, et son accès a été étendu aux 37 000 étudiantes et étudiants de l'enseignement supérieur Culture. Entre son installation, début 2017, et mars 2019, *AlloDiscrim/AlloSexism* a eu à connaître de 190 cas.

Le Ministère de la Culture a échangé avec le MESRI, l'ANEF et l'*Institut national d'études démographiques* (INED) concernant l'enquête « **Conditions de vie des étudiants** » de l'**Observatoire de la vie étudiante (OVE)**. La prochaine édition de l'enquête, prévue en 2020, intégrera deux questions supplémentaires relatives aux violences sexuelles. Les établissements de l'enseignement supérieur Culture entrent bien dans le périmètre de l'enquête.

En outre, une attention particulière sera portée à la **prévention et à la répression des actes de harcèlement commis au cours des manifestations culturelles** (festivals de musique notamment, en particulier de musiques actuelles) en sensibilisant les responsables afin qu'ils mettent en place les dispositifs d'information du public et de sécurisation nécessaires.

B - LES GRANDS AXES DE L'ACTION 2018-2022 EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES CULTURELLES

I - Lutter contre les stéréotypes auprès des plus jeunes

Une réflexion est en cours avec le ministère de l'Éducation nationale et ses partenaires éducatifs, parmi lesquels **Canopé**, pour donner une plus large place aux femmes dans l'éducation artistique et culturelle. Le ministère de la Culture souhaite contribuer plus largement à toute réflexion sur la progression de la place des femmes dans les programmes de l'enseignement général (littérature, histoire, culture scientifique et technique...). Le comité d'orientation et de programmation du réseau **Canopé** prendra en compte la prévention des stéréotypes et élaborera une grille de lecture commune avec la Mission égalité-diversité. La démarche de candidature aux labels entreprise par **Canopé** pourra être accompagnée par la Mission avec des conseils et des outils spécifiques.

C'est à ce titre que le ministère a entamé une collaboration avec les **éditeurs de manuels scolaires** regroupés dans l'**association Savoir livre**. Une réflexion est en cours sur la manière de valoriser les éditeurs qui promeuvent la place des femmes dans les sciences et les arts. Le ministère assiste ainsi les maisons d'édition de manuels dans des démarches inclusives et non stéréotypées dans le choix des thèmes, des exemples, des illustrations et des profils.

Des actions de sensibilisation intégrant la réflexion sur les stéréotypes et l'analyse des représentations des femmes seront développées dans différents dispositifs nationaux. Les actions « *École et cinéma* », « *Collège et cinéma* » et « *Lycéens et apprentis au cinéma* », pilotés par l'**association Passeurs d'images**, aborderont la thématique lors des formations du personnel enseignant dans la sélection des films et lors des débats proposés. L'association a également pour mission d'éduquer à l'image les habitantes et habitants des quartiers politiques de la ville et des zones rurales ainsi que les jeunes de la *Protection judiciaire de la jeunesse* (PJJ). Elle s'engage, en partenariat avec le CNC, le *Commissariat général à l'égalité du territoire* (CGET) et le ministère de la Justice, à mettre en œuvre une politique de l'égalité dans les actions culturelles.

Également soutenu par le ministère de la Culture et le CGET, le **concours « Le goût des autres »**, lancé en 2005 par **Gindou cinéma**, permet chaque année à des groupes de jeunes de 12 à 18 ans, en milieu scolaire ou extra-scolaire, en Occitanie et en Nouvelle-Aquitaine, d'écrire des scénarios de courts-métrages sur les thèmes de l'égalité, de la lutte contre le racisme et les discriminations, de l'ouverture aux autres et du vivre-ensemble. Accompagnés par des scénaristes professionnels, dix groupes de jeunes affrontent un jury de professionnels du cinéma et du monde associatif : les deux scénarios lauréats font l'objet d'un tournage puis sont diffusés dans les établissements scolaires, dans le milieu associatif, en salles de cinéma et dans des festivals, mais aussi dans les médias TV et sur internet. L'extension territoriale de ce dispositif, hautement souhaitable, est à l'étude en 2019.

Le **Prix Jean Renoir des lycéens** est organisé par le ministère de l'Éducation nationale, en partenariat avec le CNC et la *Fédération nationale des cinémas français*, et avec le soutien des *Centres d'entraînement aux méthodes d'éducation active* (CEMEA), du réseau **Canopé**, des *Cahiers du cinéma* et de la revue *Positif*. Ce prix met l'accent sur l'engagement des élèves de lycée en tant qu'acteurs et actrices et en tant que membres de jury. Dans ce cadre, une sélection de ces films est regroupée sous l'intitulé « *Regards de femmes* ». La prochaine remise du prix aura lieu en juin 2019.

Avec l'aide du *Syndicat national de l'édition* (SNE), le ministère a engagé une réflexion sur les stéréotypes présents dans la littérature pour la jeunesse.

La **Charte des auteurs et illustrateurs jeunesse** fédère plus de 1 400 auteurs, autrices, illustrateurs et illustratrices jeunesse. Un projet de pacte pour l'égalité, s'inscrivant dans le cadre du « *Plan d'action Égalité* » de l'association et soutenu par le ministère, appelle à une véritable prise de conscience par le secteur du livre jeunesse de l'importance de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les stéréotypes de genre. Le pacte intègre des engagements relatifs à la non-segmentation des livres, à la diversification des représentations dans les ouvrages et à la place des stéréotypes, mais aussi à une réflexion sur les pratiques du secteur en matière de rémunération, de droit d'auteur, de comportement...

Le ministère a également décidé de s'associer, à compter de 2019, à l'**association Lire et faire lire** afin de mettre en place un plan de sensibilisation des coordinations départementales, des 20 000 bénévoles, comprenant diverses actions relatives à la lutte contre toutes les formes de discriminations en vue de fournir des clefs de lecture inclusives aux 600 000 enfants rencontrés par l'association.

Le ministère fera en sorte que les jeunes qui effectuent un **service civique** dans le secteur culturel soient spécifiquement formés et mobilisés sur ces enjeux.

Il 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. 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 indispensable. Elle s'appuie sur les initiatives du **Mouvement HF**. Plus en aval, le ministère fait partie de groupes de travail réunissant les associations (*Syndicat national du spectacle musical et de variété* (PRODISS), *Fédération des lieux de musiques actuelles* (FEDELIMA), *Association française des orchestres* (AFO), *Forces musicales*, *Grands formats*...) et les institutions culturelles de l'univers de la musique, à l'initiative du *Centre national de la chanson, des variétés et du jazz* (CNV) et de la Direction générale de la création artistique.

Le ministère de la Culture soutient dans ce cadre, les actions de mentorat menées d'une part par la **FELIN (Fédération nationale des Labels Indépendants)** sur l'**entrepreneuriat féminin**, et d'autre part par la **FEDELIMA** sur le **développement de carrière des femmes**. Le mentorat a en effet été identifié comme un levier puissant de lutte contre le plafond de verre. Depuis 2016, la FELIN travaille sur la mise en place de MEWEM (*Mentoring for Women Entrepreneurs in Music Industry*) à destination de jeunes entrepreneuses de la musique, sur le modèle de leurs homologues allemandes. En 2019, le programme se déroule sur 4 mois et concerne 12 binômes de femmes, constitués d'une femme expérimentée et d'une jeune porteuse de projet, toutes deux issues des métiers de labels, management, édition, événementiel etc. Ces binômes se retrouvent régulièrement en tête-à-tête, et pour des formations collectives une fois par mois. MEWEM s'inscrit plus globalement dans une dynamique européenne, et se déclinera dans les prochaines années en échange permanent avec d'autres réseaux internationaux qui organisent du mentorat (le VUT en Allemagne, *Mujeres de la Musica* en Espagne). La FEDELIMA, quant à elle, organise sur un an à partir de septembre 2019, l'animation de 12 binômes féminins répartis sur 4 principales fonctions : direction, programmation, métiers techniques, musiciennes). La FEDELIMA prévoit également différents temps de sensibilisation et de formation mais aussi la

production de ressources sur l'égalité femmes-hommes dans les musiques actuelles, et notamment d'une plateforme en ligne.

Le ministère soutient également **l'action conjointe de la Fédération nationale des écoles d'influence jazz et des musiques actuelles (FENEIJA), de l'association Jazz Croisé et de la fédération Grands Formats** de constitution d'une enquête par questionnaires visant à établir un état des lieux de l'égalité femmes-hommes dans tous les publics du jazz : le personnel enseignant, la population étudiante, les artistes et les organismes de diffusion. Les données seront disponibles au printemps 2019, et après leur analyse sociologique, elles seront restituées et mises en valeur par le ministère en septembre 2019, puis en région, à l'automne et au-delà.

Une remontée des **données des conservatoires** sera organisée afin de connaître la répartition filles-garçons des effectifs en formation par instrument / spécialité / esthétique, la répartition femmes-hommes dans le corps enseignant par instrument / spécialité / esthétique, et la répartition femmes-hommes dans les postes de direction – cette dernière donnée étant à ce jour la seule suivie par la DGCA. Ces données pourraient être complétées par un questionnaire annuel administré par le DEPS ou la DGCA portant spécifiquement sur les conservatoires, dispositif qui existait par le passé et que la DGCA souhaite désormais réactiver en y intégrant ces questions.

Les **référentiels des diplômes** menant à l'enseignement en conservatoire ou à la direction de ces établissements (diplômes d'État d'enseignement, certificats d'aptitude d'enseignement ou de direction) doivent être modifiés pour intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris pour ce qui concerne les œuvres étudiées. La lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles sera également traitée dans ce cadre. Dans la dynamique d'établissement de chartes éthiques, les écoles d'enseignement supérieur Culture, y compris dans les établissements du patrimoine, adaptent leurs cursus pour y accueillir davantage d'intervenantes et de thématiques liées à l'égalité et à la diversité.

La construction d'outils permettant de sensibiliser les jeunes et leurs familles sur les stéréotypes sera encouragée, à l'instar de ceux qui ont été développés par Universcience pour favoriser l'accès des filles à la science : un engagement à promouvoir les carrières scientifiques des jeunes filles dans le cadre du **programme européen Hypatia** et la mise à disposition d'une boîte à outils numérique.

Le ministère de la Culture a contribué en 2018 à la rédaction et à l'alimentation de la **Convention interministérielle 2019-2024 pour l'égalité dans le système éducatif**. Les ministres qui signeront la Convention en 2019 réaffirmeront leur détermination à mettre en œuvre une politique publique ambitieuse en faveur de l'égalité entre filles et garçons et entre femmes et hommes au sein du système éducatif, ainsi que la nécessité de l'inscrire au cœur de l'action du quinquennat. La 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 sera régulièrement suivie et évaluée par un comité de pilotage associant les représentantes et les représentants des ministères signataires, dont le ministère de la Culture.

Les directions régionales des affaires culturelles sont désormais invitées, lors de leur **contractualisation avec les collectivités territoriales dans le domaine de l'action culturelle et de l'éducation artistique et culturelle**, à mettre en œuvre une politique volontariste de l'égalité et de lutte contre les stéréotypes dans les différentes actions partenariales.

II - Développer la visibilité des femmes dans le patrimoine et dans l'histoire

Les Archives nationales développent depuis 2013 une action forte en faveur de la **mémoire des femmes**, qui doit être mieux connue et valorisée. Dotées de fonds de tous les cabinets en charge des droits des femmes depuis 1981, des fonds emblématiques de Simone Veil, Françoise Héritier, Michelle Perrot ou Françoise Dolto, de fonds d'archives privées, ainsi que d'archives de femmes résistantes, les Archives nationales mettent les femmes à l'honneur. Les expositions « **Présumées coupables** » en 2017 et « **Aux Archives, citoyennes !** » en 2017-2018 ont proposé des expositions, débats, rencontres et ateliers – en particulier des ateliers jeunes publics. Cette action a été complétée par la mise en place d'une grande collecte sur les archives de femmes au travail en juin 2018. L'exposition « **Marie Curie : une femme au Panthéon** » de début 2018 a été prolongée par une populaire exposition sur les grilles du Panthéon autour de la vie de Simone Veil, montée en 2018 par les Archives Nationales et le CMN, qui voyage depuis dans les régions françaises, et inspire la constitution d'une exposition sur Simone Veil qui sera montée par la ville de Paris avant fin 2019.

Le projet **Mots écrits, Archives de femmes, Histoire des femmes**, créé à l'initiative de l'association **La Minutieuse** et soutenu par le ministère de la Culture, se développe en Île-de-France, en lien avec les établissements scolaires et les collectivités locales. Il sera présenté en 2019 pendant les *Journées européennes du Patrimoine* et lors du festival *Paris en toutes lettres*. Son déploiement en région est envisagé, dès 2019.

Dès février 2017, une note a été adressée par le directeur général des patrimoines 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. Cette note reste en vigueur et a produit des effets sur les nominations.

Le ministère de la Culture assurera une veille de toutes les initiatives des établissements patrimoniaux, nationaux et territoriaux, sur la question de l'égalité et les accompagnera en tant que de besoin. Le travail engagé à ce titre par la **Réunion des musées de la métropole de Rouen-Normandie** autour d'une culture muséale de l'égalité est particulièrement suivi, car susceptible d'inspirer ensuite d'autres institutions patrimoniales nationales ou territoriales. L'initiative « *Bougeons sans bouger* » de l'Académie de Bordeaux mêle parcours citoyen et parcours égalité avec des visites guidées périscolaires dans des établissements culturels. Cette initiative menée par le MESRI et les musées territoriaux peut inspirer l'action du ministère de la Culture et se généraliser au sein du réseau des musées de France dès 2019.

Ainsi, **de nouveaux chantiers s'ouvrent en collaboration avec la direction générale des patrimoines**. Un panel de musées volontaires proposera au public des parcours à lecture genrée et cette expérimentation pourra être étendue par la suite. Des groupes de travail seront créés dans l'objectif de constituer des vadémécums, d'une part sur la rédaction de cartels et de documentation d'aides à la visite, en particulier sous la forme de fiches de salle, pour les œuvres potentiellement ambivalentes, et d'autre part sur l'inclusion des femmes artistes dans les expositions, pour comprendre les obstacles qui s'opposent à l'exposition des artistes femmes et proposer des leviers pour les surmonter. La recherche et la documentation des œuvres d'artistes femmes dans les collections seront soutenues par les institutions qui ont déjà engagé ce travail et qui disposent des moyens et des équipes nécessaires (le Fonds national d'art contemporain, le musée d'Orsay...).

L'accès au musée des femmes victimes de violences, des femmes isolées et des familles monoparentales sera facilité par une coopération avec des associations spécialisées.

Enfin, des modules de formation intégrant les thématiques de l'égalité et de la diversité seront proposés, voire rendus obligatoires, dans les écoles des métiers du patrimoine, tant pour la population étudiante que pour les équipes pédagogiques.

L'acquisition d'œuvres d'artistes femmes dans les collections publiques sera particulièrement soutenue.

Les femmes du patrimoine sont aussi mises à l'honneur sur et grâce à internet. L'exposition virtuelle **« Les femmes artistes sortent de leur réserve »**, réalisée par la direction générale du patrimoine, est accessible sur le site du ministère depuis mars 2019. La **Plateforme ouverte du patrimoine (POP)**, qui regroupe les diverses bases de données patrimoniales (musées de France, patrimoine mobilier et immobilier, fonds photographiques), comportera avant l'été 2019 une rubrique « Matrimoine », où seront référencées les œuvres réalisées par des femmes et par des ateliers comportant des femmes, tant dans les collections que dans l'espace public. Une base de données spécifique « Matrimoine », devrait être créée d'ici à l'automne 2019, là aussi pour les œuvres de l'espace public et des collections, et alimentée en circuit fermé par des acteurs externes identifiés et de confiance. À terme, le projet aurait vocation à ouvrir POP aux contributions du grand public pour enrichir les bases existantes du ministère ainsi que la nouvelle base « Matrimoine » distincte.

La question de la **place des femmes dans l'architecture** (qui se heurtent au « plafond de béton » : seules 8% d'entre elles dirigent une agence, rémunérations faibles, projets de moindres ampleur et visibilité, peu d'accès à la commande publique, univers masculin voire machiste...) fera l'objet d'une réflexion spécifique en 2019, incluant le lancement d'études de cohortes d'anciennes élèves d'écoles d'architecture, un rééquilibrage de l'accès aux postes d'architecte en chef des monuments historiques nationaux, à l'École de Chaillot, etc.

En matière de lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels dans le secteur de l'archéologie, l'**exposition Archéo-Sexisme** présente des témoignages anonymes d'archéologues et d'étudiantes en archéologie victimes de sexisme, principalement sur les terrains de fouilles. Une sélection de témoignages, recueillis par le projet **Paye ta Truelle** et l'association **Archéo-Éthique**, ont été illustrés par des artistes et seront présentés en 23 grands panneaux. L'exposition a vocation à être présentée dans plusieurs institutions, dont la Maison Archéologie et Ethnologie sur le campus de Nanterre (8 mars – 8 avril 2019) et l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne (automne 2019). L'INRAP accueillera l'exposition **Archéo-Sexisme** tout au long de l'édition 2019 de la semaine de l'Archéologie.

Archives of Women Artists, Research and Exhibitions (AWARE) a pour objet la création, l'indexation et la diffusion de l'information sur les artistes femmes plasticiennes du XX^e siècle à l'aide de quatre programmes pour lutter contre leur manque de visibilité. AWARE s'est doté d'un programme très complet avec un site internet, organise des tables rondes et colloques, publie des ouvrages et célèbre deux femmes artistes par an avec le prix AWARE soutenu par le Ministère.

Les directions régionales des affaires culturelles sont invitées à se rapprocher des associations et des chercheurs et chercheuses qui œuvrent à la valorisation de parcours de femmes. Il en sera de même pour les propositions qu'elles sont amenées à formuler quant à la labellisation de nouvelles Maisons des illustres.

III - Faire progresser la part des femmes à la tête et dans la programmation des institutions de la création artistique

L'Observatoire de l'égalité de 2019 a montré que les femmes restent encore largement minoritaires aux postes de direction des institutions de la création (34% de directrices pour les institutions labellisées du programme Création), et qu'elles sont généralement à la tête de structures dotées de budgets moins élevés.

L'objectif est que, sur la période 2019-2022, tout soit mis en œuvre pour faire évoluer radicalement les pratiques.

Le ministère de la Culture sera particulièrement attentif aux **nominations à la tête des établissements publics de la création** sur l'ensemble de la période 2019-2022 et assurera un suivi précis de la place des femmes dans les programmations et dans les équipes de ces établissements, notamment grâce à des indicateurs figurant aux contrats d'objectifs et de performance.

La circulaire du 8 mars 2017 a fixé un cadre de concertation à mettre en place dans chaque région pour engager un travail de suivi et de progression quantifiée sur l'accès des femmes aux responsabilités et aux moyens de production, de création et de recherche dans les institutions labellisées.

La circulaire ministérielle du 15 janvier 2018 relative aux modalités d'application du dispositif de labellisation et au conventionnement durable dans les domaines du spectacle vivant et des arts plastiques rappelle les grands axes de modernisation de la politique nationale de labellisation et la nécessité de promouvoir l'égalité, la parité et la diversité et la prise en compte des droits culturels. Elle réaffirme à ce titre que la politique de recrutement et de nomination du ministère de la Culture dans les structures labellisées doit permettre la mise en œuvre de ces principes, en lien étroit avec les collectivités territoriales.

En matière de nomination est fixé un **objectif national de progression** de 10 % par an de femmes pour les catégories de labels dans lesquelles elles représentent aujourd'hui moins de 25 % des dirigeantes et dirigeants, et de 5 % par an pour les catégories de labels dans lesquelles elles occupent 25 à 40 % des postes de direction actuels.

Les mêmes objectifs quantitatifs de progression seront appliqués aux programmations des structures labellisées, des opérateurs sous tutelle et des festivals subventionnés, enjeu majeur pour offrir une juste reconnaissance aux artistes actuelles mais aussi pour susciter les vocations de demain. Le dispositif de comptage élaboré par la DGCA sera soumis au Conseil national des professions du spectacle (CNPS) pour amendement et validation. Les DRAC utiliseront les outils de contractualisation (conventions pluriannuelles d'objectifs) pour sa mise en œuvre. Ce dispositif sera opérationnel avant l'été 2019, avec une prise en compte des programmations des saisons N-1 et N-2. Les résultats seront soumis au principe d'éga-conditionnalité¹ ainsi que le préconise le Haut Conseil à l'Égalité. Les mêmes objectifs de progression s'appliqueront à l'attribution des aides déconcentrées de l'État aux équipes artistiques dirigées par des femmes : + 10 % dans les DRAC où elles représentent moins de 25 % des montants attribués, + 5 % dans celles où elles représentent de 25 à 40 % des projets aidés.

¹ Éga-conditionnalité : conditionnement des financements publics à l'égalité femmes-hommes.

La DGCA s'engage en outre à attribuer aux équipes féminines qui dirigent des structures des **aides financières portées à la moyenne des montants de soutien accordés**.

Pour faciliter le primo-accès des femmes aux postes de responsabilité et sécuriser ensuite le déroulement de leur parcours, des actions **de formation et d'accompagnement** seront mises en place.

Le sujet de l'égalité fera en outre l'objet d'un groupe de travail spécifique associant les personnes élues, dans le cadre du *Conseil des collectivités territoriales pour le développement culturel* (CCTDC), avec le concours de la FNCC.

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.

La **loi égalité citoyenneté du 27 janvier 2017 a imposé, à compter du 1^{er} janvier 2018**, une proportion minimale de 40% de chaque genre dans la composition des commissions placées auprès des directions régionales des affaires culturelles ou des établissements publics pour se prononcer sur l'attribution de subventions ou d'aides financières, ainsi que la sélection, l'acquisition ou la commande d'œuvres. Une composition plus égalitaire de ces instances devrait avoir un effet sur les choix opérés. Une sensibilisation sur les discriminations est en outre proposée aux membres de ces commissions, notamment celles de grands établissements publics comme le CNC, le CNL, le CNV.

Un travail spécifique est mené sur les directions musicales d'orchestres, domaine où la situation est particulièrement préoccupante, puisqu'on ne trouve aucune femme cheffe d'orchestre sur les 12 formations labellisées. La programmation de plusieurs grands établissements nationaux (Philharmonie de Paris et Orchestre de Paris, Opéra national de Paris) est encore limitée mais marque à cet égard un progrès sensible.

Des données chiffrées complémentaires sont en cours de recueil, en mobilisant **l'Association française des orchestres** : le nombre de concerts dirigés par des femmes, et au sein de ce chiffre, le nombre de concerts dirigés par des femmes françaises ou formées en France ; le nombre de femmes dans les candidatures à la direction musicale des orchestres ; la composition des jurys des recrutements selon le genre. Le nombre de jeunes filles formées à la direction d'orchestre dans les conservatoires et les établissements d'enseignement supérieur est analysé sur 10 ans, de même que la répartition femmes-hommes des personnes qui enseignent et interviennent dans ces cursus. Une obligation spécifique d'invitation de cheffes d'orchestres doit être fixée aux orchestres labellisés en application des objectifs de progression chiffrée mentionnés ci-dessus.

À cet égard, l'AFO a signé en juillet 2018 une charte qui comporte des préconisations précises pour faire avancer l'égalité dans le métier. Dans le cadre de son travail en faveur de l'égalité entre femmes et hommes, l'association accompagne également le **projet Prodige** (*Projet de recherche sur les discriminations, les orchestres et le genre*), qui analyse les modalités de recrutement des artistes sous contrat à durée indéterminée au sein des orchestres. Ce projet renvoie aux préconisations figurant dans la charte et relatives, d'une part, à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des jurys de recrutement par la présence de « personnalités qualifiées » femmes et, d'autre part, à l'évaluation des modalités des concours de recrutement. Prodige est financé par l'ANR (*Agence nationale de la recherche*) et associe l'OFCE, *Observatoire français des conjonctures économiques* (Sciences Po-Paris), et l'IReMus, *Institut de Recherche en Musicologie* (CNRS, Sorbonne Université, ministère de la Culture, Bibliothèque nationale de France).

La part des femmes progresse dans les formations musicales de Radio France. Deux des quatre formations sont dirigées par des femmes. Un quart de l'*Orchestre national de France*, un tiers de

l'*Orchestre philharmonique de Radio France* et la moitié des pupitres du *Chœur de Radio France* sont des femmes. À l'*Orchestre national de France*, les postes prestigieux de premiers violons 1 et 2 sont systématiquement paritaires. Radio France continue d'inviter et de mettre à l'honneur des femmes solistes, cheffes d'orchestre et compositrices dans sa programmation.

Le secteur des **musiques actuelles**, dans lequel la parité est loin de prévaloir s'agissant des postes de direction et des programmations, a engagé un travail de prise de conscience qu'il convient d'accompagner et de soutenir en vue d'une amélioration de la situation. Un groupe de travail sur les musiques actuelles, auquel le ministère prend part au côté d'associations professionnelles et d'institutions culturelles, entreprend en 2019 de mettre en commun diverses bases de données de statistiques genrées afin de concevoir une marche à suivre commune pour une politique d'inclusion. Le *Centre national de la chanson, des variétés et du jazz* est impliqué sur ces thématiques, surveillant le critère du genre au sein de tous ses programmes d'aide et la place des femmes sur les plateaux artistiques et dans les métiers techniques.

Le futur **Centre national de la Musique**, en préfiguration, devra nécessairement intégrer, tant dans la composition de ses instances et commissions que dans la définition de ses critères d'attribution des aides publiques (crédits d'impôts, aides directes...), l'exigence d'égalité.

En matière de consécration également, le chemin est encore long dans la plupart des secteurs. Alors que, chaque année, 20 % des films sortis en salle sont réalisés par des femmes, aucune d'entre elles n'a reçu de *César* du meilleur film ou de la meilleure réalisatrice depuis 2010. Leurs films sont toutefois sélectionnés, mais dans une proportion moindre que celle des films sortant en salle (10 %). Le festival de Cannes constitue un autre exemple, international, de l'absence de réalisatrices primées : depuis 1970, seul un film réalisé par une femme y a obtenu la Palme d'or.

La **charte 5050x2020 pour la parité et la diversité dans les festivals de cinéma, d'audiovisuel et d'image animée**, signée le 14 mai 2018 par le directeur général du Festival de Cannes, le délégué général de la *Quinzaine des réalisateurs* et le délégué général de la *Semaine de la critique* est un signal fort d'une dynamique d'ores et déjà enclenchée. Une trentaine de festivals nationaux et internationaux y ont adhéré.

La situation est peu favorable dans la musique également : si l'on compte environ 25 % de femmes interprètes parmi les 50 plus grands succès musicaux de l'année 2016, 7 % d'artistes femmes seulement ont été primées aux *Victoires de la musique* du meilleur album depuis 1985. Malgré le nombre significatif de femmes dramaturges ou mettant en scène des pièces de théâtre, la part de femmes sélectionnées ou primées aux *Molières* est très faible, sans présenter d'amélioration réelle depuis les années 1990 (11 % de metteuses en scènes et 14 % d'autrices primées depuis 1987). Le livre est l'un des rares secteurs où les femmes reçoivent des grands prix. Si les jurys de prix littéraires demeurent majoritairement masculins, la parité y progresse, et on compte 40 % de lauréates de quelques grands prix prestigieux (*Goncourt*, *Renaudot*, *Femina*, *Interallié*, etc.) depuis 2010.

IV - Mobiliser pleinement sur l'égalité les établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel (architecture et paysage, patrimoine, cinéma et audiovisuel, arts plastiques, musique, danse, théâtre, cirque, marionnettes, photographie, jeu vidéo, design)

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.

Le séminaire des directeurs et directrices d'établissements supérieurs sur l'accès des femmes à tous les métiers culturels s'est tenu le 30 mars 2017. Près de 120 personnes y ont participé. Les actes rédigés à l'issue de ce séminaire (disponibles en ligne) et complétés par d'autres sources ont permis d'alimenter le tronc commun aux chartes éthiques proposé aux établissements de l'enseignement supérieur Culture à partir de novembre 2017. Un nouveau séminaire a eu lieu le 5 avril 2019. À cette occasion, une table ronde était consacrée aux thématiques de l'égalité et de la diversité par l'angle du retour d'expérience.

L'ensemble des écoles qui forment les futurs professionnelles et professionnels de la culture est désormais fortement mobilisé, notamment 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. À l'heure du Comité ministériel Égalité d'avril 2019, 38 écoles se sont dotées d'une charte, dont 27 établissements publics nationaux sur 40, 6 établissements publics de coopération culturelle sur 32 et 5 associations sur 24. 12 chartes supplémentaires devraient être finalisées très prochainement.

Ces chartes ont vocation à définir un plan d'action visant à favoriser la transmission d'une culture de l'égalité aux étudiants de tous les genres pour changer les représentations. Il s'agit d'assurer le respect de la parité au sein des équipes pédagogiques (dans le corps enseignant comme parmi les intervenantes et intervenants) et des commissions pédagogiques. Il s'agit aussi de veiller à l'élargissement des « modèles » que l'on donne aux étudiantes et étudiants, de fournir une information diversifiée sur les métiers pour ouvrir le champ des possibles aux étudiantes et leur permettre de se projeter dans des carrières plus diversifiées. Changer les représentations passe également par le développement de la présence d'œuvres d'autrices dans les corpus d'enseignement et les répertoires travaillés, en s'appuyant sur les travaux de recherche qui mettent en évidence les possibilités en la matière.

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 la mise en place de modules de formation sur l'égalité. Plusieurs de ces modules sont déjà 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.

Les chartes éthiques abordent aussi la prévention de toute forme de violence, afin d'agir contre l'impunité dont bénéficient souvent les auteurs de comportements répréhensibles, et d'encourager

celles et ceux qui en sont les victimes à sortir du silence et à refuser toute forme de harcèlement ou d'irrespect. Le ministère a fourni aux écoles plusieurs fiches pratiques juridiques afin de les accompagner dans les démarches qui leur incombent.

Les écoles doivent être en mesure de sensibiliser spécifiquement les jeunes femmes à la gestion de leur carrière, pour qu'elles connaissent leurs droits et qu'elles soient formées aux fonctions de direction générale ou au management des ressources humaines, afin de disposer de possibilités d'évolution de carrière diversifiées.

Il est essentiel que le corps enseignant ait à cœur de donner confiance aux jeunes femmes pour qu'elles n'hésitent pas à développer une approche singulière dans des voies où les femmes sont encore rares.

La constitution de réseaux professionnels dès la scolarité devra être systématisée pour soutenir la diversification et la consolidation des parcours féminins de même que la mise en place de parrainages et un suivi plus actif par les écoles du devenir des anciens étudiantes et étudiants.

Avec l'appui du ministère de la Culture, chaque école (nationale et territoriale), au même titre que chaque établissement public dépendant de sa tutelle, est incitée à préparer sa candidature à la double labellisation Égalité-Diversité décernée par l'AFNOR ; ce cadre méthodologique permettant de structurer, de professionnaliser, de rendre visible et d'évaluer sa démarche. La même démarche d'installation d'une politique effective et visible d'inclusion conduit chaque école à se doter d'une charte éthique, ou a minima d'un calendrier opérationnel de préparation d'une telle charte, d'ici la fin de l'année 2019.

V - Lutter contre les stéréotypes dans les médias et la publicité

Un bilan sera fait des résultats des engagements en matière d'égalité inscrits dans les **conventions cadres** passées par l'État avec les principaux bénéficiaires des aides à la presse. Sept ont d'ores et déjà été signées.

Le ministère de la Culture mène son action dans le secteur des médias et de la publicité en lien avec le secrétariat d'État aux droits des femmes et avec le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA).

Les deux départements ministériels ont été associés à la rencontre annuelle de la **Conférence nationale des écoles de journalisme** de janvier 2018 sur le thème de l'égalité femmes-hommes dans les médias.

Le ministère aide également l'association **Prenons la Une !** à organiser les **États généraux des femmes journalistes** le 13 avril 2019, accueillis par Universcience, qui offriront l'occasion de proposer des actions concrètes dans le domaine du journalisme, dans les rédactions et dans les écoles sur l'égalité femmes-hommes et sur toutes les formes de discrimination (comptage du nombre de femmes dans les rédactions, amélioration des congés maternité des pigistes, etc.).

Une réflexion est en cours de développement avec l'Assurance formation des activités du spectacle (AFDAS), les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA) sur les moyens de renforcer la prise en compte de l'égalité dans l'ensemble des écoles des secteurs du spectacle vivant, du cinéma, de l'audiovisuel, de la publicité, des loisirs, de la presse, des agences de presse et de l'édition. L'AFDAS, très impliquée dans ces évolutions, réserve

d'ores et déjà une part de la taxe d'apprentissage non affectée aux établissements qui déploient une politique volontariste en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le 6 mars 2018, à l'initiative du CSA, a été signée une **Charte contre les stéréotypes sexistes dans la publicité** avec l'*Union des annonceurs* (UDA), l'*Association des agences conseil en communication*, et l'*Autorité de régulation professionnelle de la publicité*.

Le secteur de la presse est également incité, comme l'a fait l'AFP, à prendre des initiatives en matière de présence des femmes dans les rédactions mais aussi de préconisations lexicales sur le traitement des sujets où elles apparaissent. Une action de sensibilisation a été menée en direction des écoles de journalisme. Un groupe de travail piloté et animé par Pascale Colisson et Sandy Montanola a été mis en place au sein de la **Conférence des écoles de journalisme**, dont ont déjà émergé plusieurs mesures, parmi lesquelles la création d'une charte pour permettre l'adhésion collective ; l'élaboration d'un livret commun à destination des étudiantes et étudiants, des personnels permanents et des vacataires ; la constitution d'un vivier d'intervenantes et d'intervenants ou encore la mise en place d'actions mutualisées sur l'éducation aux médias : systématisation de cours de sensibilisation au genre dans toutes les écoles, formation des équipes pédagogiques et féminisation de celles-ci...

Le CSA et le CNC, à l'initiative du ministère, ont conjointement réalisé une étude, parue en décembre 2018, sur la **place des femmes dans les vidéos YouTube françaises** les plus regardées, qui fournit des éléments de mesure statistique sur les représentations véhiculées par ce médium. Le **secteur des vidéo-musiques** à lui seul est vecteur d'un grand nombre de stéréotypes et d'images dégradantes. Ce constat met en avant la nécessité de lancer un nouveau chantier avec les industries musicales. Des rencontres sont prévues avec des grands groupes (Universal Music, Warner, Sony Music...), mais aussi avec les représentantes et représentants de la *Fédération nationale des labels indépendants* (FELIN) et de l'association *Tout pour la musique* (TPLM).

Un travail a été mené avec les entreprises de l'audiovisuel public (France Télévisions, Radio France) et privé (TF1), déjà détentrices du label Diversité. France Télévisions a obtenu le label Égalité à la fin de l'année 2018. Il s'étend actuellement aux autres entreprises de communication audiovisuelle afin de renforcer la prise en compte de l'égalité au sein de ces entités, mais aussi dans les programmes de stock et de flux qu'elles diffusent. Arte France et France Media Monde préparent leur candidature au double label Égalité-Diversité. France Media Monde a obtenu la note de 99 sur 100 au nouvel index légal sur l'égalité entre les femmes et les hommes. L'étude menée par INA Global indique également que RFI et France 24 s'illustrent en tête des médias français en matière de représentation des femmes à l'antenne, constat corroboré par le récent rapport du CSA sur la représentation des femmes à la TV et à la radio. Le ministère travaille avec Arte et France Télévisions sur les thématiques diversité de leurs plateformes d'éducation à l'image à l'intention des jeunes étudiantes et étudiants.

France Télévision s'engage à atteindre la parité en 2020, Radio France en 2022.

Le projet de loi audiovisuel qui sera soumis au Parlement à l'automne 2019 va permettre de démontrer l'importance de l'égalité femmes-hommes dans ce secteur.

VI - Améliorer la place des femmes dans la production cinématographique et audiovisuelle

Le travail mené par le CNC dans les domaines de la production de données, d'études et de statistiques genrées – observatoire, études thématiques sur les représentations des femmes, financements d'études thématiques conduites par des tiers – se poursuit et s'amplifie.

Une plus forte visibilité doit être accordée à la problématique des inégalités entre les femmes et les hommes en valorisant les réalisatrices, les actrices ou les techniciennes du cinéma.

En septembre 2018, les **Assises de l'égalité dans le cinéma**, en partenariat avec le CNC et le collectif 50/50, ont permis au ministère de s'engager sur six mesures :

- Genrer systématiquement les données statistiques relatives aux équipes techniques et à la masse salariale dans les dossiers d'agrément pour mieux informer sur la place des femmes ;
- Expérimenter en 2019 un bonus de 15% appliqué au soutien financier mobilisé pour les films dont les principaux postes respectent la parité : au 1^{er} avril 2019, 7 films en ont déjà bénéficié ;
- Proposer une charte des bonnes pratiques pour les entreprises du cinéma aux engagements forts dans tous les champs : accès aux responsabilités, salaires, lutte contre le harcèlement : le CNC s'engage à accompagner ce travail en vue de son aboutissement en 2019 ;
- Intégrer des mesures d'égalité femmes-hommes dans les conventions liant les collectivités territoriales au CNC dès 2019 ;
- Veiller à la mise en valeur des films de patrimoine réalisés par des femmes en portant une attention particulière à leur restauration et leur numérisation ;
- Accroître le nombre de films réalisés par des femmes dans les listes de films proposées dans le cadre des programmes d'éducation à l'image à destination des élèves du primaire, du collège et du lycée, et doter le personnel enseignant d'outils de lecture et de décryptage des stéréotypes.

Les *Assises du cinéma* ont également été l'occasion d'annoncer l'engagement de trois chantiers, qui correspondent à l'extension de ces mesures à la **distribution** (mesurer le montant des dépenses de sortie des films en fonction du genre du réalisateur ou de la réalisatrice) et à l'**exploitation** des films ; à la **production audiovisuelle** ; et à la prise en compte de la **diversité** dans toutes ses dimensions (dans les commissions, les castings, les résidences...).

Le CNC s'emploiera à **féminiser les termes** employés dans l'ensemble des formulaires et dossiers de demande d'aide.

Le 13 mars 2019, à l'initiative de l'association **Pour les femmes dans les médias**, une charte a été signée, en présence du Ministre de la Culture, par 18 représentantes et représentants de grandes entreprises de médias (radios, télévisions, maisons de production et agences audiovisuelles)². La charte engage les plus grands groupes de médias français à lutter contre les harcèlements sexistes et sexuels. À court terme, le nombre et la nature de ses signataires devraient être étendus pour couvrir

² Yves Bigot (TV5 Monde), Pierre-Antoine Capton (Mediawan), Véronique Cayla (ARTE), Delphine Ernotte (France Télévisions), Mercedes Erra (Havas Worldwide), Hélène Etzi (Disney Channel EMEA & Disney TV France), Bibiane Godfroid (Newen), Laurent Guimier (Europe 1), Serge Laroye (OCS), Gilles Pélisson (Groupe TF1), Maxime Saada (Groupe Canal+), Maryam Salehi (NRJ group), Marie-Christine Saragosse (France Médias Monde), Nicolas de Tavernost (Groupe M6), Christophe Thorat (Lagardère Active), Laurent Vallet (INA), Sibyle Veil (Radio France), Alain Weill (NextRadioTV).

tous les champs des médias (presse écrite, numérique etc.). Dans un deuxième temps, il sera également nécessaire de faire évoluer son contenu afin d'y intégrer tous les volets de l'égalité femmes-hommes, en ne se limitant pas à la prévention et la lutte contre les violences et le harcèlement sexuel et sexiste.

Le CNC continuera à soutenir les associations qui ont pris des initiatives pour promouvoir la place des femmes dans leurs filières spécifiques, éveiller les consciences et lutter contre les stéréotypes de genre dans les contenus, et faciliter leur carrière, notamment les associations **Les femmes s'animent** dans le secteur de l'animation et **Women in Games** dans le secteur du jeu vidéo. Le CNC s'appuie sur leur expertise pour développer des programmes de sensibilisation dans le cadre des festivals qu'il soutient.

Le CNC et la Mission égalité-diversité sont également à l'origine d'un groupe de travail sur la parité dans le jeu vidéo qui, depuis janvier 2019, met en commun les données sur l'exclusion des femmes dans ce secteur et, entre autres mesures envisagées, entame la rédaction d'une charte d'engagement volontaire au nom de l'égalité et de la diversité, qui sera proposée d'abord aux écoles puis aux entreprises du secteur.

Une aide sélective à l'écriture de jeux vidéo provenant essentiellement de la dotation annuelle du CNC au **Fonds d'aide aux jeux vidéo (FAJV)** existe déjà. La question qui se pose est celle de la conditionnalité de son accès aux responsables de projet qui respectent des engagements en faveur de l'égalité.

Le ministère apporte également son soutien aux **Internettes**, association qui valorise et encourage les créatrices de vidéos sur internet. Pour favoriser l'autonomisation (*empowerment*) féminine, l'association organise des formations, des classes de maître (*masterclass*), un concours vidéo et des rencontres entre créatrices francophones. Elle a également mené deux campagnes #YoutubeusesDay (pour améliorer la visibilité de la création vidéo féminine) et #moncorpssuryoutube (pour lutter contre la censure du corps des femmes sur la plateforme). L'association s'est fixé l'objectif d'améliorer l'accès des vidéastes femmes aux dotations du fonds CNC Talent.

Annexe : Liste des membres du Comité ministériel pour l'Égalité dans la culture et la communication au 3 avril 2019

Président

Franck Riester, ministre de la culture

Personnes élues et représentantes des collectivités

Annick Billon, sénatrice, présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au Sénat

Jean-Philippe Lefèvre, adjoint au maire de Dole (Jura), président de la Fédération nationale des collectivités territoriales pour la culture

Marie-Pierre Rixain, députée, présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes à l'Assemblée nationale

Institutions culturelles

Laurent Bayle, directeur général de la Cité de la Musique - Philharmonie de Paris

Camille Blondeau, directrice du théâtre « Grand T » à Nantes

Mercedes Erra, présidente du conseil d'administration du Palais de la Porte dorée

Bruno Maquart, président d'Universcience

Clarisse Mazoyer, présidente de l'Opérateur du patrimoine et des projets immobiliers de la culture

Caroline Sonrier, directrice de l'Opéra de Lille

Carole Thibault, autrice, metteuse en scène, directrice du Centre dramatique national de Montluçon

Établissements d'enseignement supérieur

David Cascaro, directeur de la Haute école des arts du Rhin

Pascale Colisson, responsable pédagogique et en charge de la mission Égalité des chances à l'Institut pratique du journalisme Paris-Dauphine

Nathalie Coste-Cerdan, directrice générale de la Fémis

Camille Froidevaux-Metterie, professeure de science politique et chargée de mission égalité et diversité à l'université de Reims Champagne-Ardenne

Claire Lasne-Darcueil, directrice du Conservatoire national supérieur d'art dramatique

Bruno Mantovani, directeur du Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris

Amina Sellali, directrice de l'Ecole nationale supérieure d'architecture de Marne-La-Vallée

Médias

Carole Bienaimé-Besse, membre du Conseil supérieur de l'audiovisuel, responsable du groupe Droits des femmes

Véronique Cayla, présidente d'Arte France

Delphine Ernotte-Cunci, présidente de France Télévisions

Marie-Christine Saragosse, présidente directrice générale de France Médias Monde

Sibyle Veil, présidente de Radio France

Personnalités qualifiées et organismes professionnels

Samantha Bailly, autrice, scénariste, vidéaste, vice-présidente auteurs de la Charte des auteurs et des illustrateurs jeunesse, présidente de la Ligue des auteurs professionnels

Angeline Barth, présidente de l'Assurance formation des activités du spectacle

Lauren Bastide, journaliste, fondatrice de l'association Prenons la une !

Julie Bertuccelli, réalisatrice, présidente de la Société civile des auteurs multimédia

Aline César, représentante Île-de-France du Mouvement H/F

Odile Decq, architecte, directrice de l'école Confluence Institute

Sophie Deschamps, présidente de la Société des auteurs et compositeurs dramatiques

Laurence Equilbey, cheffe d'orchestre

Anne-Marie Garat, écrivaine

Catherine Guyot, architecte, directrice de l'Association pour la recherche sur la ville et l'habitat

Laurence Lascary, productrice de cinéma et de télévisions, présidente de De l'autre côté du périph'

Marie-José Malis, metteuse en scène, présidente du Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles, directrice du Théâtre de la Commune, Aubervilliers

Brigitte Metra, architecte

Jean-Yves Mirski, président de la Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma

Camille Morineau, commissaire d'exposition, directrice des collections et des expositions à la Monnaie de Paris, fondatrice de Archives of Women Artists, Research and Exhibitions

Pascal Neveu, pianiste, compositeur, président de la Fédération des professionnels de l'art contemporain

Philippe Nicolas, directeur du Centre national de la chanson, des variétés et du jazz

Sophie Pène, professeure en sciences de l'information à l'Université Paris-Descartes, membre du Conseil national du numérique

Céline Sciamma, réalisatrice

Lucie Sorin, comédienne, metteuse en scène, Syndicat français des artistes-interprètes

Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

Brigitte Grésy, présidente

Service des droits des femmes et de l'égalité (secrétariat d'Etat aux droits des femmes)

Hélène Furnon-Petrescu, cheffe du service

Administration du ministère de la Culture

Martin Ajdari, directeur général des médias et des industries culturelles

Ann-José Arlot, cheffe de l'inspection générale des affaires culturelles

Hervé Barbaret, secrétaire général du ministère de la culture

Philippe Barbat, directeur général des patrimoines

Frédérique Bredin, présidente du Centre national du cinéma et de l'image animée

Laurent Roturier, directeur régional des affaires culturelles d'Occitanie

Agnès Saal, haute fonctionnaire à l'égalité, à la diversité et à la prévention des discriminations

Paul de Sinety, délégué général à la langue française et aux langues de France

Sylviane Tarsot-Gillery, directrice générale de la création artistique

Haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations
Mission Diversité-Égalité

Mars 2019