



MINISTÈRE
DE LA CULTURE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Feuille de route égalité

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Mars 2022

Sommaire

06 INTRODUCTION

07 La promotion d'une culture de l'égalité

08 La labellisation par l'Afnor

09 La feuille de route Égalité

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

10 Parvenir à l'égalité professionnelle

11 Politique interne de recrutement et de nomination

12 Genre et salaires

13 Genre et carrières

14 Diffuser une culture de l'égalité

16 LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LA CULTURE

17 Dans les services et établissements
relevant du ministère de la Culture

17 Cellules d'écoute externes
et gestion des signalements

18 Plan de formation

18 Relais de la prévention

19 Dans l'enseignement supérieur culturel
et artistique

19 Enquête de perception dans les écoles

20 Prévention dans les écoles

21 Lutte et prévention dans les politiques
culturelles

- 21 La cellule d'écoute Audiens
- 21 Conditionnement des aides publiques
à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- 22 Formation des acteurs de la culture
- 22 Autres initiatives dans les secteurs culturels

23 L'ÉGALITÉ DANS L'ÉDUCATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE

23 L'enseignement supérieur Culture

24 Chartes d'engagement éthique

- 24 Dans l'enseignement supérieur Culture
- 25 Dans les autres établissements supérieurs
d'éducation artistique et culturelle

26 Offres de formations et contenus d'enseignement

- 26 Dans l'enseignement supérieur Culture
- 26 Dans les filières scientifiques et numériques
- 27 Dans l'éducation initiale

28 Réseaux de l'enseignement

28 Pratiques culturelles

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

30 Dans le cinéma et l'audiovisuel

31 Dans le spectacle vivant

32 Dans la musique

33 Dans les arts visuels

33 Dans les arts numériques

33 Dans les médias

34 Dans les patrimoines et l'architecture

35 L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES CULTURELLES

36 Améliorer la part et la place des femmes dans les professions de la culture

36	Politique externe de recrutement et de nomination
36	Actions de mentorat
37	États généraux et assises de la culture et de la création
38	Prise en compte des situations personnelles et de la parentalité
40	Améliorer la part et la place des femmes dans les contenus artistiques et culturels
40	Mise en valeur du patrimoine
41	Visibilité des professionnelles de la culture et des femmes artistes
44	Éducation à l'image
44	Lutte contre les stéréotypes
47	Conditionnement des aides publiques à la progression de la place et de la part des femmes
48	Dans le cinéma
48	Dans le spectacle vivant
48	Dans la musique
49	Engagement à l'international
51	SYNTHÈSE DES MÉTHODES
53	CONCLUSION
54	Annexe 1: Repères juridiques
58	Annexe 2: Glossaire
60	Annexe 3: Labellisation Afnor des établissements publics
62	Annexe 4: Détails sur les cellules d'écoute et d'alerte
66	Annexe 5: Détails sur l'Observatoire de l'égalité
68	Annexe 6: Liste des membres du Comité ministériel pour l'Égalité dans la culture et la communication réuni le 14 février 2022

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.

Le 8 mars 2022 paraîtra la dixième édition de l'*Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication*. Il dresse chaque année un constat sévère des inégalités, corroboré 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 administrations, de la double labellisation Égalité professionnelle et Diversité par l'Agence française de normalisation (Afnor), la même année.

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 la responsabilité sociale des organisations. Cette action transversale et intégrée irrigue les 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...).

LA PROMOTION D'UNE 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. Par les représentations qu'il véhicule, le secteur culturel joue un rôle majeur en la matière.

Le ministère de la Culture s'attache à faire en sorte que les **établissements d'enseignement** qui préparent aux professions artistiques, culturelles et des médias permettent aux jeunes d'aborder leur carrière et d'appréhender les arts avec une plus forte culture égalitaire. La démarche d'égalité engage également les **structures labellisées de la création** et le **domaine patrimonial**, notamment muséographique.

En permanence, un lien étroit est tissé entre les chantiers visant à la prévention des discriminations au sein des structures 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.

Le Ministère travaille à l'amélioration de la **visibilité des femmes** dans les enseignements, dans les programmations culturelles et dans les médias. Il contribue à une meilleure représentation du patrimoine*, autant pour rétablir la place des femmes dans l'histoire que pour inclure leurs discours dans la médiation culturelle.

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 des solutions pour développer pour le plus large public la sensibilisation, la prise de conscience et la déconstruction des stéréotypes, en encourageant la production de diagnostics statistiques ; en mobilisant les structures labellisées, les établissements culturels de toute nature et de tous statuts – notamment les bibliothèques et médiathèques municipales, les archives départementales et municipales, les musées et centres d'art, les établissements de l'enseignement supérieur Culture et les autres écoles du champ artistique et culturel relevant des collectivités, dont les conservatoires – ; en

facilitant les échanges de bonnes pratiques ; et en participant aux événements organisés sur le territoire (festivals, salons, biennales, etc.).

Dans ce cadre, le ministère de la Culture approfondit son action avec les **collectivités territoriales**. Un plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture a été élaboré avec les fédérations de collectivités territoriales réunies dans le **Conseil des territoires pour la culture (CTC)**, et sera signé en 2022, ainsi que l'a prononcé le CTC du 14 décembre 2021. Le plan d'action général intègre des engagements réciproques entre les fédérations de collectivités signataires et le ministère de la Culture, et a vocation à se décliner par la suite en 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) concernées, qui préciseront les engagements spécifiques au territoire. Le plan d'action permettra aux initiatives locales en faveur de l'égalité, par exemple dans les bibliothèques et les médiathèques, les musées ou les archives... d'être développées et relayées. Plusieurs collectivités ont déjà exprimé leur volonté de s'engager en ce sens : le département de la Seine-Saint-Denis, la région Bretagne, la ville de Montpellier... 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.

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 – ces trois derniers enjeux concernant d'ailleurs tout autant les femmes que les hommes.

LA LABELLISATION PAR L'AFNOR

À ces fins, le Ministère s'appuie notamment sur les procédures et outils élaborés à la faveur de sa candidature aux **labels Égalité professionnelle et Diversité** de l'Afnor, en 2017, et perfectionnés régulièrement depuis.

Ces labels étant décernés pour 4 ans, le Ministère a candidaté à leur **renouvellement** en octobre 2021. Le verdict sera rendu par les commissions de l'Afnor au début de l'année 2022, mais l'audit a en tous les cas été l'occasion de confirmer les efforts et les succès des différents services en matière :

- de diagnostic des risques de discrimination en administration centrale ;
- de formalisation des engagements en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les violences sexuelles ;
- de communication et sensibilisation interne ;
- de politiques de ressources humaines (recrutement, gestion des carrières, suivi des promotions...) ;
- de politique des achats et des relations avec les fournisseurs ;
- de mise à disposition d'une cellule d'écoute ;
- de mise en place d'un réseau de personnes référentes dans l'ensemble des services et directions ;
- d'association des organisations syndicales ;
- de mesures et de partenariats en matière d'égalité dans les politiques culturelles.

Néanmoins, l'audit a également pointé certaines pistes d'amélioration en matière :

- de diffusion des processus au sein des équipes territoriales (DAC, DRAC, SCN). Le cabinet de conseil **Altidem** accompagne à nouveau le ministère de la Culture en 2021-2025 dans les démarches de labellisation après avoir remporté un second marché public : avec son aide, la cartographie des risques, la formation des personnels et l'élaboration de plans d'action seront poursuivis dans chaque service et direction en 2022 pour mettre en œuvre les principes d'égalité sur l'ensemble du territoire ;
- de formalisation de la politique diversité (c'est-à-dire la lutte contre les discriminations autre que le sexe et le genre). Une Feuille de route Diversité sera publiée en 2022 ;

- de suivi de la formation des cadres à la lutte contre les discriminations ;
- de formalisation et de diffusion des bilans sur les politiques égalité et diversité.

Au premier trimestre 2022, le ministère de la Culture sera auditionné par les commissions Égalité professionnelle et Diversité de l'Afnor, qui décideront du renouvellement de ses deux labels à partir des résultats de l'audit et des mesures annoncées pour répondre aux insuffisances.

Le cabinet Altidem complète également l'accompagnement proposé par le Ministère aux établissements publics, services à compétence nationale et institutions culturelles qui souhaitent bénéficier de son expérience dans l'élaboration de leurs plans d'action en matière d'égalité et dans leur démarche de labellisation par l'Afnor. Au 1^{er} janvier 2022, 17 établissements publics dépendant du Ministère ont obtenu le label Diversité, et 13 d'entre eux se sont également dotés du label Égalité professionnelle (voir une liste en Annexe 2). Une dizaine de nouveaux établissements publics sont actuellement engagés dans la préparation de leur dossier de candidature aux deux labels.

LA FEUILLE DE ROUTE ÉGALITÉ

La **feuille de route Égalité** du ministère de la Culture vient s'ajouter à un arsenal législatif conséquent (voir l'Annexe 1). Les axes retenus pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes de manière décisive sur la période du quinquennat ont été annoncés lors du Comité ministériel Égalité du 7 février 2018 et validés en Comité interministériel Égalité Femmes-Hommes présidé par le Premier ministre le 8 mars 2018.

En 2022, comme le présente cette nouvelle édition de la feuille de route, l'amélioration des processus internes du Ministère se poursuit et la prise en compte des enjeux de l'égalité dans la conduite des politiques culturelles est renforcée. Chaque mise à jour de la feuille de route réitère également l'engagement du Ministère en matière de lutte contre les violences et les harcèlements sexuels et sexistes (VHSS), assorti de mesures précises.

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.

La présente feuille de route Égalité du ministère de la Culture fait le bilan des mesures lancées lors du quinquennat et esquisse des perspectives d'avenir. Elle s'inscrit dans le cadre des priorités fixées au plan interministériel en matière d'égalité et se déploie sur les axes d'amélioration de l'égalité établis par les précédentes feuilles de route. Elle a été présentée pour avis et amendement aux membres du Comité ministériel pour l'Égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication en février 2021.

La démarche d'égalité au sein du ministère de la Culture

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, et qui 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.

Le plan d'action est élaboré pour une durée de 3 ans, soit de 2021 à 2024, ce qui implique une progressivité des actions à mettre en œuvre. La gouvernance du plan d'action implique la mobilisation de 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), qui est informée chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites dans le plan d'action. **Cette obligation 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 suivi de la situation des femmes au sein du Ministère est 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** intégrera en 2022 l'état de la situation comparée des femmes et des hommes.

POLITIQUE INTERNE DE RECRUTEMENT ET DE NOMINATION

La répartition genrée de certains corps de fonctionnaires gérés par le ministère met en relief un certain nombre de disparités. Selon les chiffres 2020, les femmes représentent 56 % des effectifs totaux du ministère de la Culture. Certaines filières sont très féminisées (en particulier la filière administrative, et les corps documentaires de la filière scientifique, où elles représentent trois quarts des effectifs) tandis que les hommes restent majoritaires dans d'autres (telles que les filières techniques et de l'enseignement). Dans les corps de professorat d'art et d'architecture, les femmes représentent respectivement 36 % et 33 % des effectifs : au-delà de la question de leur propre carrière, cette répartition impacte l'image renvoyée aux étudiantes et étudiants. Ces taux sont néanmoins en légère progression par rapport à 2019.

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.

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.

Le service des ressources humaines du Ministère s'était engagé en 2018 à atteindre au moins 50 % de femmes au sein des jurys qu'il organise. C'est le cas depuis 2020 pour les catégories A, B et C. La part des femmes membres du jury (dont présidence) était de 56 % en 2020. Les formations des membres de jurys incorporent par ailleurs une sensibilisation à la non-discrimination et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

La première Feuille de route Égalité, en 2018, annonçait que la moitié des postes de **direction exécutive des établissements publics** placés sous sa tutelle seraient occupés par des femmes à l'échéance de 2022, à la faveur des renouvellements de mandats. Ce pari est presque remporté : au 1^{er} janvier 2022, les femmes occupent 43 % des postes de direction exécutive les plus élevés des EP (hors situations d'intérim), contre 30 % au début du mandat. Le ministère de la Culture assure 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.

D'autres corps se féminisent :

- Concernant les recrutements ou renouvellements des emplois de direction de l'administration territoriale (DRAC et DAC, et leurs adjointes et

adjoints), le secrétariat général s'engage au renforcement de l'équilibre de genre, ayant conduit à ce qu'en 2020, sur 12 personnes recrutées, 6 soient des femmes (5 primo-recrutées) et 6 des hommes (3 primo-recrutés). Début 2022, 41 % des directions des affaires culturelles sont dirigées par des femmes – dont 46 % en France métropolitaine, dans les DRAC, et 29 % en outremer, dans les DAC et les missions des affaires culturelles (MAC) – contre 24 % en 2017 ;

- 54 % des services à compétence nationale sont dirigés par des femmes, contre 30 % en 2017 ;
- 73 % des musées nationaux sont dirigés par des femmes, contre 41 % en 2016 ;
- et l'Inspection générale des affaires culturelles (IGAC), qui ne comprenait que 25 % de femmes en 2012, est paritaire depuis 2019.

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.

Cette attention à la lutte contre les stéréotypes de genre s'applique également au sein des **dispositifs d'insertion et de formation des jeunes** recrutés dans le cadre de l'apprentissage, des stages et des services civiques. À ce titre, le service des ressources humaines a engagé en 2021 une campagne de communication sur les réseaux sociaux du Ministère à destination des jeunes en recherche d'apprentissage, afin de valoriser la diversité des métiers de la culture tout en déconstruisant les stéréotypes.

Depuis 2017, les établissements, directions et services du ministère de la Culture insèrent dans leurs **marchés publics** une clause « diversité-égalité » qui sensibilise les prestataires en leur demandant de remplir un questionnaire indiquant la part des femmes aux différents niveaux de leur entreprise et la prise en compte du genre et des discriminations dans leurs activités internes et externes. Au-delà de cette sensibilisation, il s'est toutefois avéré difficile de dresser des conclusions opérationnelles des questionnaires reçus. Dans l'objectif de faire entrer la politique égalité-diversité des fournisseurs parmi

les critères de leur notation dans le cadre des marchés publics, le ministère de la Culture participe depuis 2021 à un groupe de travail interministériel sur le sujet piloté par le ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance.

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 290 € en 2021 (soit 8 % 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 et 2021, d'une indemnité exceptionnelle de revalorisation décernée aux agentes et agents à temps partiel. Cette mesure a concerné l'ensemble des personnels payés par le Ministère et a touché 85 % de femmes.

À compter de 2022, sur présentation par le SRH des états comparatifs des rémunérations attribuées aux femmes et aux hommes, les membres de l'encadrement pourront puiser dans cette même enveloppe pour réduire, par voie indemnitaire, les inégalités constatées. Toutefois, les principaux leviers de résorptions des inégalités salariales résident dans des changements de plus long terme, permettant de corriger les effets liés à la carrière : attention aux processus et habitudes de recrutement, encouragement des femmes à passer les concours internes, 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).

GENRE ET CARRIÈRES

Le ministère de la Culture a souhaité qu'une **étude sur les trajectoires de carrière** soit menée en son sein, visant à appréhender la dimension dynamique des inégalités professionnelles et à interpréter les processus conduisant à l'éviction des femmes des postes à forte responsabilité du ministère de la Culture. L'étude a bénéficié du soutien du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle de la DGAFP en 2019. Conduite par Alban Jacquemart (Université Paris-Dauphine), Marion Charpenel (Université de Rouen Normandie), Marion Demonteil (Université Paris-Dauphine), Reguina Hatzipetrou-Andronikou (IEP Paris) et Catherine Marry (CNRS), elle a été menée auprès de 65 cadres de l'administration centrale et des DAC et DRAC en 2019-2020, et sera publiée en mars 2022.

Quatre principaux résultats se dégagent de cette étude : s'il soutient les carrières de quelques cadres ayant débuté en son sein à condition qu'ils aient su saisir des opportunités de mobilité, le ministère de la Culture valorise surtout les trajectoires masculines extérieures à l'administration culturelle, un rebond qui n'est offert qu'aux hommes. À l'inverse, l'ancienneté dans l'administration culturelle, essentiellement féminine, est pénalisante en termes de dynamique de carrière. Ensuite, la conjugalité et la parentalité agissent, comme ailleurs, variablement sur les carrières des femmes et des hommes : les hommes bénéficient de davantage de soutien conjugal, qui leur permet de présenter des concours, de travailler tard ou de briguer des mutations géographiques. Enfin, la progression de carrière reste le privilège des fonctionnaires titulaires, ce qui pénalise là encore les femmes,

qui entrent plus souvent dans leur carrière par un statut précaire tandis que les hommes sont plus nombreux à y entrer par la voie d'un concours.

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 personnelle. 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 étude 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. Par ailleurs, le service des ressources humaines souhaite lancer, courant 2022, un marché spécifique en offre de titres de paiement visant notamment à couvrir plus largement les besoins en terme de garde des enfants (CESU 6-12 ans et CESU horaires atypiques).

Un **suivi des promotions** sur les trois exercices 2019, 2020 et 2021 conduit à un strict équilibre entre le ratio femmes/hommes des personnes promouvables et le ratio des personnes promues. Le temps partiel ne constitue pas un frein à la promotion : en 2021, parmi les 338 femmes promues, 39 étaient à temps partiel (soit 12 %, et 12 % des femmes du Ministère travaillent à temps partiel) et 5 hommes sur 243 (soit 2 %, et 3 % des hommes du Ministère travaillent à temps partiel).

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

DIFFUSER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ

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 sera en outre modifié pour que les femmes enceintes aient la possibilité de demander un ou deux jours supplémentaires en télétravail, sans pour autant dépendre de l'avis préalable de la médecine du travail.

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, 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^{er} janvier 2022, le réseau rassemble plus de 200 membres, et des antennes du réseau sont créées dans les établissements publics, comme Univers'Elles à Universcience en juin 2019.

Administration moderne, association interministérielle des femmes hautes fonctionnaires, préside la branche française du collectif **2GAP** (*Gender and Governance Action Platform*), qui conjugue les énergies de 40 réseaux professionnels féminins et mixtes des secteurs public et privé. Cultur'Elles en est un membre fondateur ; le réseau a ainsi joué un rôle actif auprès de Marie-Pierre Rixain, députée de l'Essonne et présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances de l'Assemblée nationale, et des parlementaires ayant contribué à la rédaction et à l'adoption de la loi du 14 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.

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 Responsabilité sociale des organisations 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.

De plus, les personnels sont conviés périodiquement à des événements de découverte et d'échanges sur les sujets égalité-diversité dans le cadre des « **Midis de la Culture** ». L'étude sur l'influence du genre dans les carrières du Ministère leur a ainsi été présentée en mars 2021 ; en avril, Ghada Hatem-Gantzer, gynécologue-obstétricienne et fondatrice de la maison des femmes à Saint-Denis, a présenté son parcours et son expérience ; et en septembre, l'historien Ivan Jablonka est venu échanger sur sa vision des masculinités contemporaines.

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. C'est également à cette occasion 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.

Grâce à l'appui du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle de la DGAFP, le Ministère a présenté au début de l'année 2020 une série de podcasts intitulée « **Mots d'Elles** », dans lequel des agentes inspirantes du Ministère et de ses établissements racontent leur parcours et leur carrière. Une exposition de photographies des 12 femmes du podcast a eu lieu sur le site des Bons-Enfants du Ministère au mois de mars 2020.

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. Malgré un faible taux de réponse, 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 affirment 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.

Des **documents de sensibilisation** (guides, brochures, fiches-réflexe...) sont également produits et diffusés pour sensibiliser les personnels à certains aspects spécifiques de la discrimination et pour leur donner les outils nécessaires à leur prévention et leur prise en charge. Deux guides élaborés en 2018 s'adressent ainsi aux personnels encadrants : *Accueillons sans étiquette* et *Recrutons sans étiquette* ; ce dernier a été actualisé avec le guide *Recruter au ministère de la Culture*, paru en juillet 2021. La mission Responsabilité sociale des organisations diffuse des guides de bonnes pratiques, tels *Accompagner le changement de genre et Lutter et agir contre le racisme et l'antisémitisme* en 2020.

La mise en commun de méthodes et de bonnes pratiques en matière d'égalité ne s'arrête pas aux frontières du Ministère. La mission Responsabilité sociale des organisations 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 de la création, tel le Forum Entreprendre dans la culture.

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.

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.

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**. **AlloDiscrim** traite des cas de discrimination depuis l'origine et **AlloSexism**, depuis 2018, des cas de violences et de harcèlements sexuels et sexistes. La double cellule est, depuis son ouverture, opérationnelle et gratuite pour l'ensemble des 29 000 membres du personnel du Ministère et de ses services rattachés, et son accès a été étendu en 2018 aux 36 000 étudiantes et étudiants de l'enseignement supérieur Culture. La saisine de la cellule est également proposée aux personnes dont les candidatures à des postes du Ministère ne sont pas retenues. Les bilans des saisines et de leurs traitements sont présentés annuellement en comité paritaire et intégreront le rapport social unique.

De début 2017 à fin 2021, AlloDiscrim a reçu 452 saisines et traité 403 cas : la cellule reste très active comparativement à ses équivalentes dans d'autres entités publiques ou privées. La variété des structures dont émanent les personnes qui la sollicitent témoigne d'une diffusion homogène d'informations sur le sujet, même si les situations rapportées ont plus souvent trait au harcèlement et à l'inégalité de traitement qu'à la discrimination proprement dite. Les motifs d'atteinte à la carrière et aux conditions de travail dominent les saisines où les traitements défavorables sont suspectés d'être en lien avec un ou plusieurs critères de discrimination.

AlloSexism a traité 55 affaires depuis son installation en août 2018. Cette cellule plus spécialisée traite moins de cas, là encore provenant d'origines variées, la plupart concernant des femmes.

En 2020, le ministère de la Culture s'est engagé, aux côtés du ministère délégué à l'Égalité et du Haut conseil à l'égalité, envers la recrudescence des **violences conjugales et intrafamiliales** aggravées par les confinements. Un avenant au marché avec AlloDiscrim-AlloSexism a ainsi permis l'extension de sa prestation de conseil et d'accompagnement juridique et psychologique à ces violences, lorsqu'elles sont perçues dans l'environnement professionnel.

Outre cette cellule externe, les agentes et agents du Ministère peuvent également signaler toutes situations dont ils s'estimeraient victime ou témoin auprès des canaux de signalements internes tels que définis dans l'annexe 1 de l'arrêté relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes au ministère de la culture, en cours de discussion avec les représentants du personnel.

D'autre part, le service des ressources humaines a mis en place un marché afin de proposer un soutien psychologique d'urgence, individuel ou collectif, en présentiel ou par téléphone, adapté aux diverses situations traumatiques qui peuvent être rencontrées par l'ensemble des personnels. Ce dispositif a notamment été mobilisé afin d'accompagner les agentes et agents tout au long de la crise sanitaire.

Une mission sur les procédures de prévention, d'identification et de traitement des situations liées aux agissements sexistes et aux violences sexuelles au ministère de la Culture a été confiée à l'IGAC en 2019 : ses conclusions, rendues en 2020, ont préconisé une clarification des rôles et fonctionnements respectifs des différents canaux de signalement, dont la diversité est néanmoins précieuse pour les victimes et témoins ; et ont appelé à la convergence des signalements afin de garantir un traitement coordonné des situations.

Un **arrêté sur le recueil et le traitement des signalements** des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes est en préparation depuis fin 2021. Il détaillera la procédure ministérielle de prise en charge des signalements transmis par un des canaux de signalement internes ou externes, qu'ils soient listés ou opérés par tout agent ou agente s'estimant victime ou témoin, ou par les autorités compétentes en administration centrale, dans les services déconcentrés, ou dans les établissements publics.

Institué en juin 2021, le **comité interdisciplinaire de suivi du traitement des cas de signalements de violences et de harcèlements sexuels et sexistes** s'assure que l'ensemble des signalements donnent lieu à un traitement, dans un délai approprié et dans le respect des principes d'égalité de traitement et de confidentialité.

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*.

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 enclencher une **procédure judiciaire** ; cette démarche est indépendante de l'enquête administrative. Depuis 2020, la ministre de la Culture a elle-même 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.

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. Entre octobre 2019 et la fin 2021, 6360 personnes ont été formées, dont 4492 membres du personnel et 1 808 étudiantes et étudiants.

Ce plan de formation est également **accessible aux personnels et aux étudiantes et étudiants des 98 écoles sous la tutelle pédagogique du Ministère**, hors du marché interministériel : les sessions sont financièrement prises en charge par les DRAC et DAC jusqu'à un plafond de 3000 € par an et par école. Une note signée par la ministre a été envoyée en septembre 2020 aux 59 établissements dont le Ministère partage la tutelle (EPCC, associations) pour les inciter à former leurs populations.

RELAIS DE LA PRÉVENTION

Depuis 2017, le réseau des **responsables de la prévention des discriminations (RPD)** est présent depuis 2017 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

DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR CULTUREL ET ARTISTIQUE

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, qui prend la forme de quatre sessions par an assurées par les psychologues de la plateforme AlloDiscrim-AlloSexism. Depuis 2021, les RPD peuvent faire valoir ces sessions pour recevoir une formation à la conduite d'un entretien sensible.

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. De plus, des cartes de visite indiquant les modalités de saisine des cellules d'écoute sont distribuées régulièrement à l'ensemble des personnels et des populations étudiantes, et en particulier aux nouveaux et nouvelles arrivantes.

L'enquête de perception des discriminations adressée tous les deux ans à l'ensemble des personnels du Ministère a incorporé en 2020 quelques questions sur la perception des VHSS.

À destination de l'enseignement supérieur, deux **campagnes** ont été menées en 2018, dont l'une en partenariat avec le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, et une en 2020, qui a diffusé les affiches du collectif d'étudiantes **Les Mots de trop**.

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...

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. Le ministère de la Culture a reçu, pour son organisation, un soutien financier à hauteur de 9 600 € de la part du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle de la DGAFF. 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 un aperçu des situations alarmantes, et confronté cette perception des violences sexuelles aux engagements ministériels et aux responsabilités des employeurs et des autorités pédagogiques.

Ces résultats ont accompagné le déploiement des formations 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.

En 2022, à la demande des organisations de représentation des populations étudiantes, les écoles répondront à une seconde enquête, interrogeant cette fois-ci leur perception des discriminations dans leur ensemble.

PRÉVENTION DANS LES ÉCOLES

Début 2021, 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. Ce plan d'action va être déployé sur cinq ans dans les ENSAP (2022-2027) ; il pourra être adapté dans le cadre des travaux de la commission « Vie étudiante » du Cneserac pour bénéficier à l'ensemble des populations étudiantes de l'enseignement supérieur Culture.

En septembre 2021, un **guide à destination de la communauté étudiante** sur la prévention et l'action contre les violences sexuelles et sexistes a été diffusé dans l'enseignement supérieur artistique et culturel par la délégation générale à la transmission, aux territoires et à la démocratie culturelle (DG2TDC) du Ministère.

Au-delà des écoles sous sa tutelle, le ministère échange avec l'ensemble des milieux éducatifs pour partager les bonnes pratiques. Les personnes référentes sont périodiquement mises en relation avec celles des écoles du MESRI. La mission Responsabilité sociale des organisations a participé au cycle de conférences sur les violences sexistes organisé par l'**IEP de Paris** dont la première séance, le 25 novembre 2021, a porté sur le cybersexisme.

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 doit paraître en ligne en janvier 2022 et sera mis à la disposition des établissements et associations qui souhaiteraient organiser des événements de prévention à destination des étudiantes et étudiants, personnels ou autres publics. 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.

LUTTE ET PRÉVENTION DANS LES POLITIQUES CULTURELLES

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 à l'adresse violences-sexuelles-culture@audiens.org. Une campagne de communication continue informe les personnes concernées de l'existence du dispositif.

Depuis 2021, la cellule bénéficie également aux salariées et salariés du jeu vidéo, et à celles et ceux des arts visuels ; à partir de 2022, elle sera étendue aux auteurs et autrices, ainsi qu'au secteur du livre. 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'«**emprise**».

CONDITIONNEMENT DES AIDES PUBLIQUES À LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

Depuis le 1^{er} 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. Parmi les obligations des employeurs, on compte aussi la mise en place de procédures de signalement. Sur les tournages et pendant les promotions des films, cela devra se traduire par la désignation de référentes et **référénts en matière de prévention et de détection des risques** liés au harcèlement sexuel et aux violences sexuelles et sexistes.

Depuis le 1^{er} janvier 2021 également est à l'œuvre, **dans le secteur musical, la conditionnalité des aides versées par le CNM**. Un groupe de travail mené par le CNM et regroupant les structures publiques et privées représentatives du secteur a élaboré, en 2020, un protocole à destination des entreprises de toutes tailles et de tous statuts, qui détaille les obligations légales en matière de lutte contre les violences et les harcèlements sexuels et sexistes. En 2022 est mis en place un système de vérification des engagements du protocole.

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. Depuis le 1^{er} janvier 2022 a donc été généralisée **la conditionnalité du versement des subventions à toutes les structures subventionnées du spectacle vivant**.

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.

Des plans d'actions similaires sont mis en place début 2022 dans les secteurs des **arts visuels** et du livre, élaborés par les directions et les opérateurs du Ministère en concertation avec les associations et les organisations syndicales des métiers concernés. Dans le domaine du livre, le CNL modifiera en avril 2022 son règlement général des aides, en vue de mettre en place un conditionnement des aides attribuées à compter de l'été 2022, et il adoptera une charte partagée avec l'ensemble du secteur. Dans les arts visuels, la mise en œuvre du plan de lutte contre les VHSS et son corollaire, le conditionnement des aides, sera effective au 1^{er} mars 2022. La

démarche se poursuit dans les autres secteurs : son extension au secteur de l'**architecture** est à l'étude. De son côté, le **Conseil national de l'Ordre des architectes** envisage de conditionner l'inscription à l'Ordre à des mesures effectives prises par les agences et les architectes en la matière.

FORMATION DES ACTEURS DE LA CULTURE

Pour accompagner les entreprises des différents secteurs dans la mise en place de ces obligations et engagements, des formations sont mises à leur disposition. Le CNC organise dans ses locaux des formations à la lutte et à la prévention contre les violences sexuelles et contre l'emprise, 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) donnent lieu à l'attribution d'une validation des connaissances acquises ; elles ont commencé en octobre 2020 et ont pour objectif d'accompagner, en trois ans, 9 000 producteurs et productrices de ces secteurs. À partir de mars 2022, un nouveau cycle de formation débutera pour le secteur de l'exploitation, avec une obligation qui s'appliquera à compter de 2023.

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.

Des échanges sont en cours avec 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 privées et associatifs, écoles de musique, de cirque, de théâtre, MJC, FRAC et centres d'art...), afin d'étendre cette offre de formation à l'ensemble des industries culturelles et créatives.

Le CNM travaille en étroite concertation avec les **festivals de musique** pour définir des critères d'éga-responsabilité au sein des festivals – notamment en termes de sécurisation des lieux, de formation des équipes et de dispositif d'information du

public. Ces projets s'inspirent des initiatives existantes dans les territoires, telles **Ici c'est cool**, **La Petite** ou **Consentis**, dont les expériences de terrain sont précieuses pour constituer des politiques efficaces, qui ont vocation à se coordonner et à se généraliser. Le CNM et la mission Responsabilité sociale des organisations du ministère de la Culture soutiennent également l'application **Safer**, à la fois centre de ressources pour les structures organisatrices de festivals et dispositif de signalement de violences.

AUTRES INITIATIVES DANS LES SECTEURS CULTURELS

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. 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. 17 nouvelles opérations archéologiques ont ainsi adhéré à la charte Chantier-Ethique en 2021, en France et au-delà.

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.

De manière générale, ce sujet crucial 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.

L'égalité dans l'éducation artistique et culturelle

L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR CULTURE

Le ministère de la Culture détient la tutelle totale ou partagée de 98 écoles dites de « **l'enseignement supérieur Culture** » (ESC), 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). Dans le cadre de la commission « Vie étudiante » du Cneserac, une réflexion est également en cours sur l'élaboration d'un label « Bien-Être » attribué aux écoles, parmi les critères duquel figurent la prévention et la lutte contre les discriminations et les violences et sexuelles et discriminatoires.

CHARTES D'ENGAGEMENT ÉTHIQUE

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'intervenante 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 diversifiées, 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.

Les jurys de recrutement et de sortie de l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur concourent à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les conditions prévues à l'article 55 de la loi du 12 mars 2012.

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 – ce cadre méthodologique permettant de structurer, de professionnaliser, de rendre visible et d'évaluer sa démarche. À la fin 2021, l'ENS d'architecture de Versailles est labellisée Diversité ; et sont labellisés Égalité professionnelle ainsi que Diversité : le Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris, l'ENS d'architecture de Saint-Étienne et l'ENS d'arts de Paris-Cergy.

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.

Au 1^{er} janvier 2022, **45 écoles se sont dotées d'une charte**, dont 73 % des 40 établissements publics nationaux, 31 % des établissements publics de coopération culturelle et 25 % des associations. Les écoles du patrimoine ainsi que celles du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia ont toutes finalisé leurs chartes éthiques. Dans le secteur de l'architecture et du paysage, 14 établissements ont rédigé une charte, soit les deux tiers ; et 27 écoles de la création artistique sur 74 ont mené à bien cette mission, soit 36 %.

La finalisation des chartes dans la moitié restante de l'enseignement supérieur Culture, ainsi que le suivi des chartes déjà en place, sont des chantiers suivis en continu par le Ministère et le Cneserac.

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. La **Conférence des écoles de journalisme** (CEJ) a ainsi été mis en place un groupe de travail sur l'égalité, piloté et animé par Pascale Colisson et Sandy Montañola, qui a notamment adapté, à l'intention des 14 grandes écoles publiques de journalisme qui constituent la CEJ, 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)).

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, le groupe de travail a également adapté la charte pour **les entreprises du jeu vidéo et de la création numérique**. 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. Depuis 2020, l'inscription au SNJV requiert la signature de cette charte d'engagement.

OFFRES DE FORMATIONS ET CONTENUS D'ENSEIGNEMENT

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 dans l'enseignement supérieur Culture. 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 Responsabilité sociale des organisations 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.

Les thématiques de l'égalité et de la diversité sont abordées lors de chaque **séminaire annuel des directeurs et directrices d'établissements supérieurs** : accès des femmes aux métiers culturels en 2017, retour d'expérience sur la mise en place de plans d'action en 2019...

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. Le service des ressources humaines du Ministère pilote l'organisation de la formation des jeunes en service civique qu'accueillent les services et établissements sous la tutelle du Ministère dans la région Île-de-France. Les enjeux relatifs à l'égalité

de genre et à la lecture des stéréotypes sont intégrés à cette formation obligatoire. 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.

DANS LES FILIÈRES SCIENTIFIQUES ET NUMÉRIQUES

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 réalisé **une boîte à outils numérique d'activités inclusives**, qui a fait connaître à plus de 3000 élèves de 13 à 18 ans la diversité et la richesse des filières et carrières scientifiques et technologiques, et a sensibilisé près de 800 enseignantes et enseignants et responsables de communication scientifique.

Le Ministère soutient l'association **Lecture jeunesse** dans différentes actions de terrain et d'enquête, parmi lesquelles une enquête sur l'influence des pratiques et objets culturels sur l'orientation des filles dans les filières scientifiques, dont les résultats sont attendus pour 2022.

Le Ministère compte parmi les partenaires de « Femmes Actives », appel à scénarios de courts-métrages sur la thématique des femmes dans le monde du travail ouvert par l'association **Femmes et Cinéma** aux professionnelles et professionnels du cinéma et de l'audiovisuel, dont la deuxième édition porte sur la place des femmes dans les sciences et les technologies.

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 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, 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 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.

Le Ministère est partenaire de l'association **Lire et faire lire**, dont les 20 000 bénévoles partagent chaque année leur plaisir de la lecture auprès de 760 000 enfants de quelques mois à douze ans dans 13 000 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 Responsabilité sociale des organisations, 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.

Depuis plusieurs années, le Ministère soutient l'**Association de la fondation étudiante pour la ville** (Afev) dans le cadre de ses actions de mentorat autour du développement de la lecture. Cette association nationale d'intérêt général mobilise chaque année des milliers d'étudiantes et d'étudiants pour accompagner des jeunes en difficulté scolaire et créer du lien dans les quartiers populaires. En 2022, le Ministère et l'Afev étudient la possibilité d'étendre cette mobilisation aux populations étudiantes de l'enseignement supérieur Culture.

RÉSEAUX DE L'ENSEIGNEMENT

Le Ministère étend ses efforts de formation au-delà de l'enseignement supérieur Culture, en sollicitant les organismes de formation spécialisés et de terrain. Sont ainsi organisées régulièrement des semaines portant sur le thème de l'égalité dans la culture sur la communauté en ligne « Culture et territoires » du **Centre national de la fonction publique territoriale** (CNFPT).

Le Ministère travaille 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 dans la rédaction des textes et exemples des manuels.

La constitution de réseaux professionnels dès la scolarité doit 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 anciennes étudiantes et anciens étudiants. Dans le cadre du Cneserac, le ministère de la Culture échange régulièrement avec les organisations de représentation des populations étudiantes. Le groupe de travail sur l'égalité de genre dans l'architecture piloté par le Ministère préconise également l'investissement des écoles d'architecture dans l'encouragement des **réseaux d'anciennes et anciens élèves**, afin d'aviver la fierté d'appartenance à un établissement, de faciliter son rayonnement, et d'opposer un réseau d'entraide collégiale à l'atmosphère de compétition des sphères professionnelles.

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.

Et 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 aux femmes doivent être encouragées. 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. Cette attention est poursuivie dans l'offre culturelle du Pass Culture, étendu aux jeunes de 15 ans depuis le 1^{er} janvier 2022 ;
- 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 DAC et les DRAC sont également 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.

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*, et il encourage et soutient les initiatives d'enquêtes spécifiques sur le sujet dans les différents secteurs. Les opérateurs du Ministère (CNC, CNL, CNM) poursuivent leur production de données, d'études et de statistiques genrées.

Le rapport *L'Auteur et l'Acte de création*, confié en 2020 par le ministre de la Culture au conseiller maître à la Cour des comptes Bruno Racine, avait aussi montré combien les métiers de la création, déjà peu rémunérateurs en moyenne, exposaient bien plus les femmes que les hommes aux difficultés socio-économiques.

DANS LE CINÉMA ET L'AUDIOVISUEL

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.

L'étude **Cinégalités**, soutenue par le CNC et le Ministère, paraîtra début 2022 pour dresser un état des lieux de l'égalité et de la diversité dans la production cinématographique française. Elle entend 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.

Ses premiers résultats montrent que les hommes cisgenres représentent la majorité des personnages (60 %) et des personnages principaux (62 %) du cinéma français. Cette majorité est encore plus criante sur deux tranches d'âge : au-dessous de 15 ans (63 % des personnages et 83 % des personnages principaux) et entre 50 et 64 ans (74 % et 88 %). Un personnage principal féminin sur deux apparaît dénudé au cours du film, contre 39 % des personnages principaux masculins.

Derrière la caméra, les hommes sont également plus présents : les femmes réalisent 20 % des films de l'échantillon et en produisent 35 % ; les scénarios sont écrits à 88 % par au moins un homme, et à 42 % par au moins une femme. Les 7 films les plus financés de 2019 ont été intégralement écrits, réalisés et produits par des hommes. Cette répartition des équipes a des effets sur le produit culturel : lorsque les femmes sont engagées dans la création d'un film, la part des personnages féminins augmente sensiblement.

Chaque année, les rapports de l'**Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique** (ARCOM), anciennement Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA), font l'état des lieux de la représentation des femmes et de la diversité sur les ondes, les écrans et dans la publicité.

La Société civile des auteurs multimedia (Scam) compte 49 000 auteurs et autrices d'œuvres journalistiques, audiovisuelles, photographiques et radiophoniques (public et privé) et veille à la parité des jurys, commissions, groupes de travail, ainsi qu'à l'équilibre dans les attributions de bourses d'aide à l'écriture. Son conseil d'administration compte 17 femmes sur 23 membres. La Scam s'engage à publier chaque année son étude sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui mesure la part des femmes dans la création et les médias, et documente les inégalités de façon très précise (tranches horaires des diffuseurs TV et radio, écart de rémunérations, etc.). Elle s'engage aussi à diffuser à grande échelle cette étude annuelle dans les festivals partenaires de la Scam, dans les écoles de journalisme, les écoles de cinéma et centres de formation (FEMIS, Louis Lumière, BTS, CinéFabrique, École Documentaire de Lussas).

DANS LE SPECTACLE VIVANT

En 2021, 24 % des 542 équipes artistiques conventionnées par le Ministère (DGCA, DAC ou DRAC) sont dirigées exclusivement par une ou plusieurs femmes, ce qui représente 23 % des crédits alloués au titre du conventionnement. Ces chiffres, qui ne doivent pas faire oublier une part significative de duos ou de collectifs mixtes (15 % des équipes et 12 % des crédits), sont sensiblement différents selon les disciplines : 30 % des équipes chorégraphiques (pour 33 % des crédits alloués), 27 % des compagnies de théâtre et arts associés (pour 23 % des crédits), et 13 % des ensembles musicaux (pour 17 % des crédits). Ce suivi précis de l'attribution des aides selon le genre de la direction artistique permet d'objectiver la situation et de travailler à son amélioration avec les conseillères et les conseillers territoriaux et avec les commissions d'expertes et d'experts. Avec 24 % d'équipes conventionnées dirigées par des femmes (contre 21 % en 2020), 2021 marque une sensible progression (3 points) qu'il sera nécessaire de poursuivre et d'amplifier.

En 2021, la mission Responsabilité sociale des organisations a accompagné les écoles de cirque dans la conduite d'une enquête de perception des discriminations et des violences sexuelles et sexistes. En 2022, cette enquête sera étendue à l'ensemble du secteur du cirque.

DANS LA MUSIQUE

Le groupe de travail sur les musiques actuelles coordonné par la DGCA a élaboré en 2019 un questionnaire sur la représentation genrée dans les différentes structures des musiques actuelles (festivals, lieux, équipes artistiques, enseignements artistiques...). Il permettra d'établir un état des lieux de la place des femmes aux différents échelons de la gouvernance, des équipes administratives et techniques, et parmi les artistes dans l'ensemble du secteur, grâce à des données comparables. Le questionnaire a été distribué aux structures en 2020 et 2021, et les premiers résultats seront disponibles début 2022. La vingtaine de questions qui compose le questionnaire a vocation à être enrichie dans les prochaines éditions.

La délégation à la musique du ministère de la Culture a introduit en 2020 des critères de genre à sa collecte régulière des données des **conservatoires**, afin de connaître la répartition genrée des effectifs en formation et du corps enseignant par instrument, par spécialité et par esthétique. La répartition genrée des nominations aux postes de direction est également mesurée dans tous les secteurs.

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...

En 2020, le Ministère et le CNM ont subventionné une étude encadrée par Joëlle Farchy (Université Paris I – Sorbonne) sur la **visibilité des femmes dans la programmation des festivals** de musique classique et actuelle en 2018 et 2019. Cette recherche a montré que les femmes étaient encore bien peu présentes dans la programmation des festivals, avec de fortes disparités constatées, en fonction notamment des politiques plus ou moins volontaristes menées par chacun d'entre eux : entre 3 % et 46 % de présence féminine sur les plateaux des festivals de musiques actuelles, entre 14 % et 48 % hors direction pour les musiques classiques.

Cette étude avait par ailleurs vocation à poser les bases d'un outil de mesure régulier de la répartition genrée dans le secteur musical par le CNM. Lors des Assises de l'égalité dans la musique de juin 2021, le CNM a présenté son **nouveau protocole d'observation** du secteur, qui se destine à suivre régulièrement le référencement, l'exposition des projets musicaux, et l'emploi et la rémunération, ainsi que l'évolution de ces données.

DANS LES ARTS VISUELS

Avec la docteure en sciences de l'éducation Véra Léon, qui a présenté en 2020 sa thèse *On ne naît pas photographe, on le devient. Contribution à une histoire sociale et genrée des formations artistiques et techniques en France (1945-1982)*, le Ministère prévoit en 2022-2023 un partenariat dans le cadre de son programme artistique et scientifique sur « **Images et genre dans l'enseignement supérieur du XIX^e siècle à nos jours** ». Des politiques visuelles inégalitaires aux pratiques transformatrices de l'image ».

En 2021-2022, le ministère de la Culture est partenaire du séminaire « **Les Arts à l'épreuve des violences de genre** », organisé sous la responsabilité de Marie Buscatto (IDHE.S, Paris 1 Panthéon Sorbonne – CNRS) et de Mathilde Provansal (IRIS, EHESS-CNRS, CEET, IDHE.S). Le séminaire sera clôturé le 14 mars 2022 par une table ronde hébergée par le Ministère.

La mission RSO soutiendra également en 2022 le projet de recherche « **[Re]production, penser la maternité dans l'art contemporain** » lancé par les plasticiennes Emilie McDermott et Nour Awada au sein de l'association L'Ahah.

DANS LES ARTS NUMÉRIQUES

Les professions du numérique en général témoignent d'un manque de statistiques. La mission RSO a rencontré **Femmes@Numérique** et la **Guilde des Vidéastes** qu'elle souhaite accompagner dans leur réflexion sur la constitution d'études permanentes.

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).

DANS LES MÉDIAS

En 2020, la **mission sur la place des femmes dans les médias au cours de la crise sanitaire de 2020** confié à la députée Céline Calvez a constaté la baisse significative du nombre de femmes expertes dans les médias entre mars et juin 2020, au début de la crise sanitaire, alors même qu'étaient mis en avant les sujets des femmes « sur le front » (infirmières et caissières) et l'augmentation des cas de violences conjugales due au confinement. La situation d'urgence qui a bousculé les pratiques des médias et fait reculer leur vigilance sur la présence des femmes dans les contenus a mis en lumière des inégalités déjà présentes en temps normal dans les médias, tout en les accentuant.

Ce rapport a formulé **26 préconisations visant à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les médias**. Parmi celles-ci figurent la mise en place de nouveaux indicateurs pour évaluer la présence des femmes dans les médias publics et privés, l'engagement des structures à travers des chartes ou encore la formation de l'ensemble des salariées et salariés aux questions relatives à l'égalité de genre. 24 de ces préconisations sont reprises par le Gouvernement et constituent son plan d'action pour renforcer la place des femmes dans les médias. Trois d'entre elles sont d'ores et déjà mises en œuvre (inscription dans toutes les conventions d'objectifs et de moyens des objectifs chiffrés de progression de la présence des femmes sur les antennes et de la part des programmes concourant à lutter contre les préjugés sexistes et les violences faites aux femmes ; ajout du respect de la parité entre les femmes et les hommes dans les conventions cadres passées entre l'État et les entreprises de presse ; soutenir l'initiative du site Les Expertes.fr). Les autres sont en cours de déploiement.

Le collectif **La Part des femmes** a analysé un millier de portraits parus entre 2017 et 2020 dans deux rubriques qui comptent dans la photo de presse. Les portraits de la « der de Libé » ont été confiés pour 85 % à des hommes et une seule femme fait partie des dix photographes qui ont réalisé plus de la moitié des portraits. Pour la rubrique « L'invité » de *Télérama*, 93 % des portraits sont faits par des hommes ; c'est pire en 2019 et 2020 où

deux portraits seulement ont été réalisés par des femmes, à l'étranger. Le 14 décembre 2021, à titre d'exemple, 97 % des photos publiées par *Le Monde*, *Libération* et *Le Figaro* étaient faites par des hommes et 74 % des personnalités représentées étaient des hommes.

En 2022, le ministère de la Culture et le Haut Conseil à l'égalité travaillent à l'élaboration de dispositifs de **mesure de la place des femmes dans la presse écrite**, en collaboration avec l'association PFDM.

En 2022, la mission RSO soutient le sociologue Gilles Bastin dans son projet de recherche sur la **mesure des biais genrés dans les médias** qui travaille notamment à l'automatisation de la mesure du taux de masculinité des mentions.

DANS LES PATRIMOINES ET L'ARCHITECTURE

Début 2021, le colloque **Dynamiques de genre et métiers de l'architecture, de l'urbanisme et du paysage** a appelé à la mise en commun de recherches sur la place des femmes parmi ces professions, recherches jusqu'ici peu visibles en France.

L'étude **Archigraphie**, publiée tous les deux ans par l'**Ordre des architectes**, a montré en 2020 que la part des femmes dans la profession était passée de 16,6 % à 30,7 % en 20 ans – cette augmentation touchant surtout les moins de 35 ans. Il existe encore un fort écart de revenu entre les hommes et les femmes travaillant en libéral dans le domaine de l'architecture, même s'il a tendance à diminuer au cours du temps, à mesure que le revenu moyen de ces femmes croît plus vite que celui des hommes depuis 2010.

L'égalité dans les politiques culturelles

Le ministère de la Culture continue à soutenir les nombreuses associations qui prennent des initiatives 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 des associations et réseaux : **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** et **Pour les femmes dans les médias** dans le cinéma et l'audiovisuel ; la **Guilde des vidéastes** et **Les Internettes** dans la création numérique ; **Les Filles de la Photo** et **La Part des femmes** dans la photographie ; **La Charte des auteurs et illustrateurs jeunesse** ; 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.

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

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 compositions 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.

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.

Depuis 2018, trois nouvelles directrices musicales des orchestres et opéras ont été nommées : Debora Waldman à l'Orchestre national Avignon-Provence, Johanna Malangré à l'Orchestre national de Picardie, et Marta Gardolinska à l'Orchestre de l'Opéra national de Lorraine. L'AFO recense une augmentation des musiciennes permanentes dans les orchestres et opéras de 5% en 10 ans, et de 4% pour les directrices générales.

ACTIONS DE MENTORAT

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

Dans la musique, la **Fédération nationale des labels indépendants** (FELIN) a lancé le programme MEWEM (*Mentoring Program for Women Entrepreneurs in the Music Industry*) en 2018, soutenu par la DGMIC et le CNM, et permettant à des promotions annuelles de dix à quinze femmes entrepreneures de bénéficier de l'accompagnement et de l'expérience de mentores. La **Fédération des lieux de musiques actuelles** (FEDELIMA) a initié le programme Wah! sur le développement de carrière des professionnelles de la musique, en 2019.

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.

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.

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.

À la suite des premières Assises des femmes dans la musique et le spectacle, en juin 2019, le **Syndicat national de l'édition phonographique** (SNEP) a lancé en 2020 le programme de mentorat « All Access », 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. Aujourd'hui, All Access mentorat fait partie des activités fondatrices de l'association All Access Musique, créée par le SNEP pour structurer toutes les initiatives des producteurs de musique en faveur de l'égalité professionnelle, de l'égalité des chances, de l'inclusion et de l'éthique. 2022 marque le début de la troisième saison du programme qui rassemble une quarantaine de jeunes professionnelles. Les mentorées bénéficient par ailleurs, pour celles qui le souhaitent, de séances de coaching individuel et d'ateliers pratiques. Elles sont salariées des entreprises membres du SNEP mais le programme s'ouvre à partir de 2022 aux professionnelles d'autres entreprises de la musique qui souhaiteront adhérer à l'association All Access.

ÉTATS GÉNÉRAUX ET ASSISES DE LA CULTURE ET DE LA CRÉATION

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.

En 2019, le ministère de la Culture a soutenu l'association **Prenons la Une** dans l'organisation des **États généraux des femmes journalistes**, accueillis par Universcience, à l'issue desquels des préconisations ont été adressées aux différentes institutions régulatrices dans le but de réduire les inégalités au sein du secteur. Parmi les méthodes proposées : comptage du nombre de femmes dans les rédactions, conditionnement des aides à la presse au respect de la parité, réévaluation des rémunérations et des modalités de mobilité interne, prise en compte de la parentalité, mise en place de réseaux et de personnes référentes, mise en place d'audits de la parité et de la diversité dans les rédactions... En 2022, le ministère de la Culture intégrera dans la nouvelle génération de conventions-cadres – liant le ministère et 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.

Le ministère de la Culture a participé à l'organisation des premières **Assises des femmes dans la musique et le spectacle**, en juin 2019, aux côtés d'un collectif de treize organisations syndicales du secteur. Elles ont permis 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, et de préfigurer la cellule d'écoute dans le spectacle ensuite élargie à d'autres secteurs.

Les secondes **Assises de l'égalité dans la musique** ont été organisées en juin 2021 par le CNM. Elles ont été l'occasion de présenter et 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, ainsi que d'annoncer le déploiement par le CNM de nouveaux dispositifs d'observation du secteur musical dans les années à venir.

Les commissions « Autrices » et « Autrices racisées » des **États généraux des écrivains et écrivaines de théâtre** et les **Écrivains associés de théâtre** ont mis au point en 2021, avec l'accompagnement de la délégation au théâtre et de la mission RSO une charte « Égalité des Autrices de Théâtre » visant à rétablir la parité entre les dramaturges.

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 RSO 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.

Les états généraux sont l'occasion pour un secteur de s'entendre sur un ensemble de mesures prioritaires réunies dans une charte d'engagement. Ainsi, les **Assises pour l'égalité dans le cinéma**, organisées en 2018 en partenariat par le CNC et le **Collectif 50/50 pour 2020** (aujourd'hui Collectif 50/50), ont permis au Ministère de s'engager sur plusieurs mesures : mise en valeur des films du matrimoine ; systématisation des données genrées ; majoration du soutien financier mobilisé pour les films dont les principaux postes artistiques et techniques respectent la parité...

En 2019, le deuxième volet de ces **Assises a été renommé Assises pour l'égalité, la parité et la diversité dans le cinéma et l'audiovisuel**. Les professionnelles et professionnels du secteur y ont signé deux chartes 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**.

Les **troisièmes Assises**, en 2020, ont notamment porté sur la parution d'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. Au cours de l'événement, le CNC et le Collectif 50/50 ont annoncé le lancement d'une mission d'étude qui a permis de définir début 2021 les modalités d'une couverture assurantielle du risque d'interruption d'un tournage face à l'impact possible d'une situation de violence sexuelle ou sexuelle. De plus, le Collectif 50/50 a dévoilé sa

« Bible », annuaire de talents féminins et/ou issus d'une diversité sociale.

Lors des **quatrièmes Assises**, en 2021, ont notamment été présentés les premiers résultats de l'étude Cinégalités, qui fait l'état des lieux de l'égalité et de la diversité dans la production cinématographique française. Les échanges ont également porté sur la diversité au sein du métier de scénariste et sur la question de la réalisation de scènes de sexe au cinéma post-#MeToo.

Les **Actrices et acteurs de France associés** ont également organisé en 2020 des états généraux dans plusieurs régions, au cours desquels a été finalisée une **Charte de conduite sur la prévention des intimidations, harcèlements et agressions sexuelles**. Toujours dans le secteur du cinéma, l'association Le **Deuxième regard** a elle aussi élaboré, avec le soutien du ministère de la Culture et du ministère délégué à l'Égalité entre les femmes et les hommes, à la Diversité et à l'Égalité des chances, une charte pour l'égalité dont l'objectif est de viser à un plus grand rayonnement des femmes dans le cinéma.

En décembre 2021, l'**Association des Centres chorégraphiques nationaux** a organisé une journée professionnelle intitulée « Explorer le plafond : dans les Centres chorégraphiques nationaux, des questions pour agir ! » pour échanger sur la réalité des processus de recrutement dans les CCN et sur les obstacles aux parcours des femmes chorégraphes et artistes en général.

En 2022, la mission Responsabilité sociale des organisations interviendra sur les questions d'égalité dans le secteur des bibliothèques au Congrès de l'**Association des bibliothécaires de France**, qui se déroulera du 9 au 12 juin à Metz. Avec le **Comité français international bibliothèques et documentation** est également prévue l'organisation commune d'une journée d'études et de partage de bonnes pratiques sur le sujet de l'inclusion.

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.

Avec **Prenons la Une** et le **Comité paritaire du régime de prévoyance et de santé des journalistes rémunérés à la pigne**, le ministère de la Culture s'est penché sur les insuffisances de l'accès aux prestations sociales des journalistes rémunérés à la pigne, 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 3000 € par an et par foyer pour une même prestation. En 2018 et 2019, 635 accords d'éligibilité ont été notifiés (à 365 techniciennes et techniciens et 272 artistes). Ce dispositif a connu en 2020 un réel dynamisme malgré une activité réduite : plus de 510 professionnelles et professionnels en ont bénéficié.

Depuis le 1^{er} 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 1000 € par foyer.

Le ministère de la Culture travaille également 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.

Au cours de la **crise sanitaire**, et en particulier à cause des confinements, les artistes et artistes rencontrent des difficultés économiques importantes.

Le **Centre national des arts plastiques** a mis en place au printemps 2020 un dispositif d'aide aux artistes-auteurs et artistes-autrices, dans le cadre des mesures de soutien exceptionnel et du plan de continuité d'activité. Le ministère de la Culture travaille avec les associations de professionnelles et professionnels comme les **Commissaires d'exposition associés** (C-E-A) afin de rendre ces aides accessibles aux personnes les plus fragiles et précaires au sein des professions aidées, et notamment des femmes, majoritaires parmi les artistes-auteurs et artistes-autrices en difficulté.

En 2021, le ministère de la Culture, l'opérateur Audiens et les associations du secteur, notamment le collectif **Les Tenaces**, ont échangé sur la question des régimes indemnitaires des artistes du spectacle vivant afin de réfléchir à la possibilité de l'allongement du **congé maternité pour les artistes à haute intensité physique** pour la période post-natale, dans la mesure où ces artistes demeurent incapables de travailler plus longtemps que les femmes des autres métiers. Après vérification avec le ministère des Solidarités et de la Santé, le dispositif dérogatoire prénatal déjà existant aujourd'hui, permettant de partir notablement plus tôt en congé maternité, n'est que très peu utilisé par la profession car il est peu connu. La prochaine étape consiste donc à communiquer davantage sur ce dispositif existant afin d'éprouver son efficacité, avant d'envisager son extension.

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

MISE EN VALEUR DU MATRIMOINE

La place de la femme artiste et la place de la femme dans l'art constituent des problèmes d'écriture de l'histoire, de genre, de classe sociale et de territoire. 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^e et XX^e 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.

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.

L'Établissement public des musées d'Orsay et de l'Orangerie – Valéry Giscard d'Estaing s'engage dans une démarche de responsabilité sociale des organisations ambitieuse qui s'inscrit dans le cœur de ses missions de service public; l'égalité entre femmes et hommes, la lutte contre les discriminations, l'égalité d'accès aux collections et la solidarité sont au cœur de cette démarche. Les musées poursuivent ainsi leur engagement sur la valorisation des femmes artistes. L'établissement mène une réflexion sur la place des femmes dans l'art au XIX^e siècle. Cette ambition a vocation à irriguer l'ensemble de son action et à se refléter dans sa programmation scientifique et culturelle (projets d'expositions Rosa Bonheur, Sophie Calle...).

La nouvelle équipe du **Musée national d'art moderne – Centre Pompidou** fait de la visibilité des femmes artistes et du matrimoine un enjeu prioritaire pour le musée. De mai à août 2021, l'exposition « Elles font l'abstraction » a ainsi proposé une relecture de l'histoire de l'abstraction, de la fin du XIX^e siècle aux années 1980, à travers plus de 500 œuvres réalisées par plus de 100 artistes femmes du monde entier. Il s'agissait de la deuxième exposition collective d'artistes femmes au sein du musée national d'art moderne après l'accrochage des collections « elles@centrepompidou » en 2009. De grandes monographies ont été ou sont organisées prochainement : Georgia O'Keeffe (septembre à décembre 2021), Martha Wilson et Alice Neel (2022), Germaine Richier (mars-juin 2023). Un colloque international a été organisé en marge de l'exposition par le musée, l'association AWARE et le Laboratoire d'études de genre et de sexualité. Un colloque sur les sculptrices aux XIX^e et XX^e siècles est prévu en mars 2023, avec entre autres, le musée d'Orsay, l'association Aware et le musée Zadkine. En 2021, le **Centre Pompidou** a également lancé son MOOC « Elles font l'art », cours en ligne gratuit constitué de vidéos, de quiz et d'activités, et consacré aux femmes artistes.

La Réunion des musées nationaux – Grand Palais (Rmn-GP) déploie différents projets de valorisation du matrimoine, en particulier au **musée du Luxembourg**. De mai à août 2021, l'exposition « Peintres femmes, 1780-1830. Naissance d'un combat » y a présenté les œuvres et les parcours des femmes artistes de cette période tout au long de leurs combats pour le droit à la formation, la professionnalisation, une existence publique et une place sur le marché de l'art. De septembre 2021 à janvier 2022, une exposition sur Vivian Maier a replacé son œuvre dans l'histoire de la photographie. Et de mars à juillet 2022, « Pionnières » y mettra en avant le rôle primordial des femmes dans le développement des grands mouvements artistiques de la modernité.

Parmi les engagements du CNC annoncés lors des premières Assises pour l'égalité, la parité et la diversité dans le cinéma, en 2018, figurait la **mise en valeur des films de matrimoine**, en portant une attention particulière à leur restauration et leur numérisation. Chaque année, le CNC met par ailleurs le matrimoine à l'honneur lors des Journées européennes du patrimoine.

Les **Archives nationales** développent 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 viennent d'acquérir, en don, les archives de **Gisèle Halimi**. Ces archives, qui continuent de s'enrichir, sont mises à la disposition des chercheurs et chercheuses.

Grâce à ses archives, les Archives nationales ont conçu, en collaboration avec le Panthéon, une **exposition itinérante autour de la vie de Simone Veil**. Elle a été présentée, à la faveur d'événements relatifs aux droits des femmes et à l'exemplarité du parcours de Simone Veil, à l'ambassade de France au Venezuela en 2018 et dans de nombreuses villes de France en 2019. Les riches archives publiques et privées de Simone Veil ont permis également la conception d'une grande exposition sur sa vie et son parcours européen, présentée par la Ville de Paris en 2021, ainsi qu'un documentaire.

En 2022, les Archives nationales vont présenter, sur le site de Pierrefitte-sur-Seine, l'exposition « Plateau volant, motolaveur, purée minute – Au salon des arts ménagers, 1923-1983 » dont l'un des objectifs est de déconstruire les stéréotypes de genre. A Paris, de septembre à décembre, elles exposeront **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.

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 RSO 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...). Les conclusions

du groupe de travail seront présentées en 2022 devant différentes instances – notamment devant les conseillères et conseillers musées des DRAC et DAC – et condensées en une fiche pratique destinée aux musées pour les inciter à s'engager.

VISIBILITÉ DES PROFESSIONNELLES DE LA CULTURE ET DES FEMMES ARTISTES

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.

Cela est particulièrement vrai des créations numériques, affichées et monétisées selon des algorithmes qui transforment en loi du marché ce cercle vicieux. En 2022, la **stratégie numérique** du ministère de la Culture dans ses politiques culturelles portera une attention particulière à la définition et la régulation de ces algorithmes, condition de la protection de la diversité culturelle et d'une meilleure rémunération des créateurs et créatrices. La programmation de plusieurs grands établissements et ensembles nationaux (Philharmonie de Paris et Orchestre de Paris, Opéra national de Paris, Orchestre national du jazz, formations de Radio France) marque à cet égard un **progrès sensible**, chaque année plus proche de la parité.

Les festivals de photographie, qui marquaient un retard considérable en termes de parité, ont montré récemment des progrès notables. Alors que 20% de femmes artistes étaient représentées sur la foire Paris Photo en 2018, elles étaient 32% en 2021 – 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. Sous la direction de Christoph Wiesner, les Rencontres d'Arles ont porté une attention particulière à la programmation d'artistes femmes, et l'édition 2021 mettait à l'honneur la thématique du genre. Le Ministère soutient aussi Les Femmes s'exposent, festival entièrement consacré aux femmes photographes de toutes les catégories.

Dans le cadre de la responsabilité sociale des organisations du **musée de l'Orangerie**, la programmation des expositions temporaires et des contrepoints contemporains permet de rééquilibrer la place des femmes. Le musée continue ainsi sa collaboration avec les artistes femmes contemporaines parmi lesquelles Otobong Nkanga, Ann-Veronika Janssens, Agnès Thurnauer, Janaina Tschäpe, Isabelle Cornaro, Sophie Calle...

Le ministère de la Culture diffuse également les études et campagnes réalisées par les autres acteurs et actrices de la culture, tel le concours vidéo jeunesse « Buzzons contre le sexisme! » de la plateforme **Matilda**.

Dès février 2017, une note a été adressée 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 RSO 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.

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 bénéficiaires d'une conception de la ville, des lieux, des espaces et des territoires, par tous et toutes.

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 le développement de la connaissance statistique du parcours des artistes femmes (place et prix des œuvres sur le marché, représentation et exposition par les galeries d'art, productions par les fondations...), la garantie de statuts de protection, et l'amélioration de la prise en charge de la parentalité pour les différentes professions.

Annuaire des femmes de la culture et de la création

Depuis 2015, l'annuaire en ligne **Les Expertes** recense 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, par le ministère délégué à l'Égalité et par de grands médias publics et privés, le site est en libre accès et maintenu par le groupe Egaé. Le répertoire, qui compte plus de 5 200 expertes et qu'utilisent plus de 7 000 journalistes à la fin 2021, 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 groupe Egaé travaille actuellement à l'extension du projet à d'autres pays et régions : Tunisie, Afrique...

Depuis 2020, le ministère de la Culture soutient l'annuaire de compositrices en ligne **Demandez à Clara**, organisé par l'association Présence compositrices. À la fin 2021, il met à disposition plus de 15 000 œuvres de plus de 1 500 compositrices différentes. L'AFO, le Centre de documentation de la musique contemporaine et Plurielles³⁴ ont participé au recensement des œuvres composées par

les femmes pour lesquelles le matériel d'orchestre était immédiatement disponible

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 avec le partenariat de Spotify.

La plateforme **Wah!** de la FEDELIMA recense les différentes bases de données existantes de femmes et de minorités de genre dans les métiers de la musique.

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.

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^e siècle.

Consécration culturelle et artistique

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 depuis 2007 ou de la meilleure réalisatrice depuis 2000. Leurs films sont toutefois sélectionnés, mais dans une proportion moindre que celle des films sortant en salle (moins de 15 %). Le Festival de Cannes symbolise néanmoins une évolution prometteuse : Julia Ducournau a été en 2021 la deuxième femme de l'histoire du festival à obtenir la Palme d'or, et la part de films réalisés par des femmes au sein de la sélection officielle croît progressivement. La **Charte 5050x2020 pour la parité et la diversité dans les festivals de cinéma, d'audiovisuel et d'image animée** est un signal fort d'une dynamique d'ores et déjà enclenchée : à la suite du Festival de Cannes en 2018, plus d'une centaine de festivals y ont adhéré, dont la moitié à l'étranger.

La situation n'est pas davantage favorable dans les autres secteurs. Seulement 9 % d'artistes femmes ont

été primées aux Victoires de la musique du meilleur album depuis 1985, en dépit de la croissance de la part de femmes interprètes parmi les plus grands succès musicaux. Malgré le nombre significatif de femmes dramaturges ou mettant en scène des pièces de théâtre, la part de femmes sélectionnées ou primées aux Molières reste très faible – elle décroît même, depuis vingt ans, pour le Molière du metteur ou de la metteuse en scène, et, pour le Molière de l'auteur ou de l'autrice, depuis sa création.

Le livre est l'un des rares secteurs où les femmes reçoivent des grands prix. Les jurys de prix littéraires se rapprochent progressivement de la parité, et on compte 39 % de lauréates des prix français prestigieux (Goncourt, Renaudot, Femina, Interallié, etc.) depuis 2012.

Pour rétablir l'équilibre, 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 les **Prix AWARE pour les artistes femmes** récompense à la fois des parcours d'artistes femmes établies et des artistes françaises émergentes.

Accès aux programmes d'aide et aux moyens de création

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.

Après la crise sanitaire, un plan de relance de l'économie de la culture a dégagé 2 milliards d'euros pour soutenir le patrimoine dans les territoires, favoriser la reprise du spectacle vivant et de la création, et consolider les grandes filières économiques culturelles. Le ministère de la Culture s'attache à veiller à la parité dans l'attribution

du grand **programme de commande artistique publique** annoncé en 2020. Ainsi, la commande photographique du ministère de la Culture et de la BnF destinée aux photojournalistes a sélectionné 39 % de projets de femmes en décembre 2021.

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.

La Philharmonie 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.

Fort du constat que les femmes représentent seulement 11 % des « reporters-photographes » d'après les statistiques 2019 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. Les lauréates 2020 étaient Chloé Sharrock avec l'exposition « Sugar Girls » sur les ouvrières agricoles dans les plantations sucrières en Inde et Nicole Tung avec « Les Contestataires » qui présente son travail sur le mouvement de contestation à Hong Kong. Les lauréates 2021 étaient Darcy Padilla, avec son reportage sur la plus grande laverie automatique du monde dans la banlieue de Chicago, et Axelle de Russé et son travail sur les mères porteuses en Ukraine.

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 **Elles font la culture**. 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. C'est le premier volet d'un projet plus large, qui se déclinera dans de nombreux champs de la culture et de l'art.

ÉDUCATION À L'IMAGE

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 : en 2021, deux fois plus de films de réalisatrices figurent dans ces catalogues par rapport à l'année précédente ; et les efforts sont redoublés pour que les catalogues soient composés, d'ici quatre ans, de 20 films supplémentaires du patrimoine cinématographique français, en plus des films proposés par les distributeurs et soumis au choix des commissions de sélection.

L'association Passeurs d'images 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.

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**.

LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES

Le ministère de la Culture souhaite contribuer fortement à la **lutte contre les stéréotypes**, au sein des productions artistiques et culturelles, de

l'éducation artistique et culturelle et de l'enseignement artistique initial. Au sein de ce dernier, on observe déjà des inégalités qui influent ensuite sur les pratiques culturelles et les carrières. 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.

La mission Responsabilité sociale des organisations 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 ».

Le ministère de la Culture est associé depuis 2018 aux rencontres annuelles de la **Conférence nationale des écoles de journalisme** sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les médias (les dernières rencontres en date se sont déroulées le 19 janvier 2022). Dans le cadre du groupe de travail de la CEJ piloté et animé par Pascale Colisson et Sandy Montanola, ont déjà émergé plusieurs mesures, outre l'élaboration d'une charte ainsi que mentionné plus haut : 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 ; 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 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 mais aussi de préconisations lexicales sur le traitement des sujets où elles apparaissent. Le décret du 9 décembre 2020 indique que les **conventions-cadres** passées par l'État avec les principaux bénéficiaires des aides à la presse peuvent prévoir des engagements des entreprises « en matière de respect de la parité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises de presse ».

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 n'oublient pas la moitié de la population.

Les **entreprises de l'audiovisuel public** s'engagent pour atteindre la parité. Selon les rapports de l'Arcom, les chaînes publiques de l'audiovisuel sont celles sur lesquelles la progression de la part de femmes journalistes, de présentatrices et d'expertes invitées est la plus importante.

- Depuis 2020, **France Télévisions** met en place des quotas de réalisatrices sur ses écrans, qu'elle compte étendre aux autres métiers de la création et s'est engagée à atteindre 30 % de réalisatrices dans les fictions qu'elle préfinance, à la fin 2021. L'entreprise détient les labels Égalité professionnelle et Diversité de l'Afnor. France Télévisions s'est engagée à augmenter le nombre de femmes « expertes » qui interviennent sur ses antennes dans le cadre de son combat d'objectifs et de moyens (COM) 2016-2020. Cet engagement ayant été repris dans le COM 2020-2022, cette part atteint 49 % sur l'ensemble des chaînes de France Télévisions en 2020 et s'accompagne d'une diversification des secteurs d'expertise (économie, affaires internationales, technologies...). Par ailleurs, la part totale des femmes journalistes à l'antenne est de 48 %. Dans les programmes Jeunesse, France Télévisions mène depuis plusieurs années une action résolue pour donner plus de place aux personnages féminins non stéréotypés et veiller à l'équilibre garçon/fille pour les protagonistes principaux des séries à destination des enfants. Le sport féminin a aussi été fortement valorisé à travers la diffusion de compétitions mixtes (JO, Fed Cup, Roland Garros, retransmission en direct et en première partie de soirée du match de rugby féminin France/Angleterre,...). France Télévisions continue de soutenir l'opération Sport féminin toujours, initiée par le CSA, le Ministère des Sports, le Ministère chargé des Droits des femmes. Le groupe met aussi en avant le sport féminin à travers un traitement éditorial spécial dans les magazines sportifs et les magazines de société et sur l'offre numérique.

- Chaque année, **Radio France** diffuse près de 500 programmes sur les questions d'égalité, et dans la programmation musicale, une attention particulière est portée à la place des femmes (dans

les orchestres, les concerts de rap...). Par ailleurs, les femmes sont présentes aux postes clefs de l'entreprise, et la structure s'est engagée à atteindre la parité en 2022. Cette égalité se manifeste également à l'antenne, en termes de parité d'hommes et de femmes et à travers la présence de sujets relatifs à la lutte contre toutes les discriminations dans les programmes proposés. A titre d'exemple en 2020, les premiers mois de l'année ont été marqués par l'avancée de la crise sanitaire en France et la mise en place du premier confinement principalement commentés par des intervenants masculins. Les équipes de Radio France ont rapidement identifié ce décalage par rapport aux objectifs fixés. Des efforts redoublés ont permis de rééquilibrer cet écart et de porter à 42,5 % la part des femmes sur les antennes, et à 39 % celle des expertes (sur France Inter le pourcentage de voix de femmes est de 47 %, sur France Culture de 45 %, sur France Musique de 50 %). Néanmoins, cet effort, qui a permis d'inverser la tendance sur la fin de l'année 2020 (près de 41 % d'expertes invitées en moyenne sur les 4 derniers mois de 2020), est visible sur les premiers mois de l'année 2021 avec un pourcentage d'expertes à l'antenne s'élevant à 46 %.

- **France Médias Monde** est un groupe profondément engagé en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ses trois médias, RFI, France 24 et Monte Carlo Doualiya, traitent quotidiennement des droits des femmes sur leurs antennes (+400 sujets recensés sur celles en français en 2020) et sont mobilisés pour faire progresser la représentation des femmes dans les médias. Le groupe 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. Ces aspects éditoriaux sont, dans un souci de cohérence, étroitement liés à une politique de gestion des ressources humaines volontariste en termes d'égalité professionnelle. France Médias Monde a obtenu en 2020 le score maximal de 100 sur 100 à l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui illustre son exemplarité et l'engage à maintenir ses efforts dans ce domaine.

- L'engagement d'Arte en faveur de l'égalité professionnelle et la valorisation de la place des femmes dans la société se traduit à la fois au sein de l'entreprise et de sa programmation. Arte a mis en

place une politique active de promotion de l'égalité professionnelle en travaillant sur les rémunérations, les nominations et les promotions. La chaîne s'engage aussi à travers la mise en place de cadres visant à promouvoir la parité et la présence de femmes à l'antenne. Les femmes présentent et conçoivent les principales émissions d'Arte (28 minutes, Le Dessous des Cartes, Invitation au Voyage, Vox Pop). 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.

Le ministère de la Culture mène son action dans le secteur des médias et de la publicité en lien avec l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique 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, a été signée une **Charte d'engagements volontaires pour la lutte contre les stéréotypes sexuels, sexistes et sexués 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**.

L'**Union des marques** (UDM) collabore au niveau international avec la plateforme **Unstereotype Alliance** initiée par l'ONU Femmes. L'UDM 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 mettre en lumière les initiatives

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.

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.

Les appels à projets et appels à manifestation d'intérêt lancés par le ministère de la Culture depuis 2021 dans le cadre du 4^e **Programme d'investissements d'avenir** intègrent des critères de sélection qui prennent en compte les engagements des entreprises en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Aux premiers **États généraux des festivals** en 2020, la ministre de la Culture a requis la tenue d'un atelier consacré à l'égalité et à la diversité dans les festivals, qui a ravivé le débat sur la trop faible place des femmes dans les festivals, et a proposé l'utilisation d'outils pour agir en matière d'égalité. Cette année, la clôture des États généraux des festivals a 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, par une attention portée à la place des femmes dans la programmation et dans les équipes et à celle de l'ensemble des catégories de la

inspirantes en matière de communication ou de process internes visant à lutter contre les stéréotypes. Le jury, dont fait partie la haute fonctionnaire à la RSO, a choisi durant sa 1^{re} édition en 2019 de récompenser la campagne « #PartageDesTâches » d'Ariel (Procter & Gamble) et d'attribuer un coup de cœur à la Française des Jeux pour sa campagne « Pour chaque femme, le sport est une chance ». En 2020, le prix du jury a été décerné à Mattel, pour sa campagne mondiale Barbie sur l'*empowerment* (empuissancement) des petites filles ; Barbie a en effet lancé le projet « Dream Gap », une initiative mondiale pluriannuelle visant à sensibiliser le public aux facteurs qui empêchent les filles d'atteindre leur plein potentiel. Le Challenge s'est tenu à nouveau en janvier 2022 et a récompensé la SNCF pour son film-manifeste engagé, *Hexagonal*.

société dans toute sa diversité. L'équipe-projet des États généraux travaille en 2021-2022 à la définition de critères communs qui pourraient conditionner, pour les festivals, l'accès aux aides financières des collectivités territoriales ou de l'État ; parmi lesquels figure la lutte contre le sexisme et les violences. Les principes d'engagement de l'État en faveur des festivals inscriront la favorisation de l'égal accès des femmes et des hommes aux programmations artistiques ainsi qu'aux moyens de soutien à la création comme condition préalable pour prétendre au soutien de l'État.

DANS LE CINÉMA ET L'AUDIOVISUEL

Le CNC applique depuis le 1^{er} janvier 2019 un **bonus de 15 %** appliqué au soutien financier mobilisé pour les films dont les principaux postes artistiques et techniques respectent la parité. Un quart des films agréés ont bénéficié de ce bonus en 2019, et un tiers en 2020 et 2021.

La ministre a salué en novembre 2021 son utilisation croissante et a demandé au CNC d'évaluer la possible extension de ce bonus aux œuvres audiovisuelles. L'objectif est d'avoir, avant la fin du premier trimestre 2022, une étude pour établir des statistiques et envisager les conditions d'une éventuelle extension de ce bonus.

La 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.

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 de 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, et malgré une prolongation de l'enquête tout au long de l'année 2020, le taux de réponses de la part des structures labellisées s'est révélé trop faible pour permettre l'analyse statistique et pour engager cette mesure.

Ces informations ont pu être récoltées en 2021 par le **Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles** (Syndéac), qui a confirmé la sous-représentation des femmes dans la programmation du spectacle vivant : les spectacles réalisés par des femmes représentent 35 % de l'ensemble de la programmation artistique dans le réseau des scènes publiques, et touchent 2,5 fois moins de public que les spectacles portés par des hommes. Le Syndéac a demandé à ses structures adhérentes de faire progresser la parité dans la programmation « deux fois plus vite que ce que prévoit la feuille de route pour l'égalité » : +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 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.

DANS LA MUSIQUE

La loi du 30 octobre 2019 ayant constitué le CNM a inscrit parmi ses missions celle « de favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux professions musicales ».

Le CNM travaille en étroite concertation avec les industries privées et publiques du spectacle, des festivals et de la musique enregistrée sur les sujets de la mise en valeur du patrimoine musical, sur la sensibilisation des acteurs et actrices

ENGAGEMENT À L'INTERNATIONAL

du secteur à la prévention du harcèlement et des violences sexuelles ou discriminatoires, ainsi que sur les moyens de progresser vers la parité dans la programmation des festivals de musique. Il met en œuvre un programme d'aide dédié à l'égalité femmes-hommes, qui dispose en 2022 d'un budget augmenté : 1,5 million d'euros – contre 1 million en 2021. Le CNM poursuit en cela l'implication sur ces thématiques de la part de son prédécesseur le Centre national de la chanson, des variétés et du jazz (CNV), qui surveillait le critère du genre au sein de ses programmes d'aide ainsi que la place des femmes sur les plateaux artistiques et dans les métiers techniques.

Dès 2022, le CNM conditionne l'accès à ses aides financières à une procédure d'affiliation à l'établissement, associée à un engagement des bénéficiaires d'appliquer le protocole de prévention des violences sexistes et sexuelles publié en 2021. Il envisage le lancement d'un système d'incitation **financière** visant à l'intégration de pratiques responsables, via les demandes d'aides au projet, dont l'objectif serait d'impulser un changement profond et pérenne en matière de développement durable au sein des projets financés par le CNM. L'outil est testé en premier lieu sur le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes et sera ensuite piloté annuellement pour répondre aux priorités définies en accord avec les instances. Les critères de bonification pour chaque programme seront élaborés au premier semestre avec le concours des professions, et testés sur certains programmes au second semestre, pour un objectif de mise en œuvre à la fin de l'année 2022.

Le ministère de la Culture participe au rayonnement de l'égalité dans les manifestations culturelles sur le territoire français et au-delà. 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, de nombreux partenariats ont été facilités par le ministère de la Culture afin d'organiser des événements virtuels ou présentiels. De plus, avec le concours du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, 80 structures et entreprises de la culture provenant de 24 pays différents ont signé d'une **charte en faveur de l'égalité et de la lutte contre les stéréotypes dans les industries culturelles et créatives**. Les signataires se sont engagés à recueillir des données objectives sur la représentation genrée ; à faire évoluer les représentations genrées et à agir contre les stéréotypes ; à favoriser la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision ; et à prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes.

La mission Responsabilité sociale des organisations 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 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.

L'Institut français inscrit résolument sa démarche sur l'égalité femmes-hommes dans la perspective de l'obtention du label AFNOR au plus tard début 2023 et, d'ici là, de l'élaboration d'une feuille de route formalisée. L'opérateur pour l'action culturelle extérieure s'engage pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, en cohérence avec ses missions. La transmission de valeurs par la promotion de la création et des acteurs culturels français dans le monde, le dialogue interculturel et les échanges internationaux ; l'accompagnement du renouvellement de la pensée et le débat d'idées ; la diversification

des scènes françaises et internationales à travers la valorisation des femmes artistes et des professionnelles de la culture. L'IF soutient en ce sens l'évolution du réseau de coopération et d'action culturelle par la professionnalisation des personnels. L'établissement entend veiller à réduire davantage les inégalités salariales entre les femmes et les hommes et la répartition équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de la hiérarchie. Le projet d'établissement tel que présenté par la Présidente de l'IF le 17 janvier 2022 en fait clairement une priorité, de même que le Comité de gouvernance de l'Établissement, nouvellement créé (14 février 2022).

Dans le cadre de la **présidence française de l'Union européenne**, et de la **Saison France-Portugal 2022**, les ministères de la Culture français et portugais ainsi que l'Institut français organisent ensemble un **forum sur l'égalité à Angers** les 9 et 10 mars 2022. L'événement permettra l'échange de problématiques et de tables-rondes au cours de différentes tables-rondes auxquelles participeront des intervenantes et intervenants provenant de plusieurs pays membres de l'Union européenne.

Synthèse des méthodes

**La mise en œuvre
de l'égalité est par nature
un sujet transversal: tout
sujet a à voir avec l'égalité.**

Si elle couvre donc une grande pluralité de réalités au sein de la société et du monde du travail, sa déclinaison dans des filières et des structures différentes suit cependant des démarches comparables, de sorte que les méthodes éprouvées dans une entreprise ou dans un secteur peuvent être reproduites ailleurs.

Il s'agit toujours de partir de **constats** aussi précis que possible, réalisés en interrogeant directement les premiers et premières intéressés. L'inspiration pour les actions ciblées de la mission Responsabilité sociale des organisations ou des services et directions du Ministère vient toujours des témoignages des réseaux et associations de professionnelles et professionnels.

Les ressentis sont à objectiver par des **études** ciblées, quantitatives et qualitatives. Ces diagnostics permettent de repérer les insuffisances en matière d'inclusion et de lutte contre les discriminations, et de cibler les problèmes prioritaires sur lesquels concentrer son action. Toutes les données qui peuvent l'être doivent être genrées afin de repérer les inégalités et leur source, en termes de rémunération, de recrutement et de promotion, d'avancement de la carrière, d'accès aux moyens de création ou de production...

Les **engagements** visant à résoudre ces inégalités doivent impliquer les plus hauts niveaux hiérarchiques du secteur ou de la structure, être conçus avec l'aide des organisations de représentation, et être communiqués à l'ensemble des personnes intéressées. La **formalisation** de la démarche – par le biais de la candidature à un label ou à une certification, ou de la signature d'une charte ou d'un protocole – atteste de son sérieux et de son suivi.

Des personnes **référentes** au sein du secteur ou de la structure doivent incarner la prise en compte de l'égalité afin de coordonner sa mise en place et de relayer les politiques et les questionnements. Elles doivent disposer du temps et de la légitimité nécessaires à ce travail spécifique.

Les personnes référentes sont l'un des relais des **signalements** des discriminations ou des violences. Des procédures de signalement claires et visibles, internes ou externes, doivent être accessibles à l'ensemble des personnes du secteur ou de la structure. La gestion de ces signalements doit à la fois demeurer transparente et garantir l'anonymat des victimes ou des témoins.

La **formation** et la **sensibilisation** sont les outils principaux de l'égalité. L'ensemble des personnes impliquées dans le secteur ou la structure, quels que soient leur statut ou leur niveau hiérarchique, doivent apprendre à reconnaître les comportements et les discours inacceptables, à réagir à leur apparition, et à désapprendre certains de leurs propres réflexes. La formation délivrant les principes fondamentaux, assurée par un organisme expert, est à compléter par des actions régulières de sensibilisation à différents sujets plus précis et de rappel des dispositifs existants.

La **communication** sur la démarche est essentielle car elle est en elle-même un mécanisme de sensibilisation. Au-delà de la seule information, la prise en compte de l'égalité doit devenir une condition du travail ensemble, à la fois en interne et dans les relations avec les autres structures. Les cahiers des charges doivent comporter des critères de jugement portant sur la répartition genrée des équipes, l'égalité de chances et de traitement, la prévention et la lutte contre les violences et les discriminations, les efforts de formation et de sensibilisation, etc.

Conclusion

Cette feuille de route vient clôturer une séquence de cinq ans, qui a vu le ministère de la Culture s'engager avec détermination et constance dans une politique Égalité qui commence à porter ses fruits.

D'une part, malgré des résistances identifiées, s'agissant d'une transformation profonde de la société comme de nos pratiques, la prise de conscience des enjeux est aujourd'hui générale.

D'autre part, la totalité des services et établissements relevant du ministère, mais aussi des champs culturels et artistiques sont désormais couverts : l'extension du périmètre permet à la fois la mise en lumière de points de blocage et d'obstacles comparables d'un secteur à l'autre, mais aussi la définition de leviers de progrès dont l'efficacité et la pertinence s'accroissent à mesure qu'ils se répandent. Cette démarche d'amélioration progressive et continue permet de construire dans la durée une culture de l'égalité par la « preuve » plutôt que par l'incantation.

Enfin, la volonté politique à l'œuvre depuis 2017, forte et visible, a produit d'incontestables résultats en termes de nominations de femmes à la tête d'institutions culturelles, d'un meilleur accès aux moyens de création et de production, de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, de déconstruction des stéréotypes dans les contenus.

Pour autant, il n'est pas question de se décerner un satisfecit aveugle : la crise sanitaire et économique a illustré la fragilité des progrès accomplis et leur caractère réversible. En outre, l'égalité n'est pas encore atteinte dans la culture et les médias alors que l'attente sociétale s'accroît et impose heureusement la poursuite inlassable de l'effort.

La période qui s'ouvre désormais doit consolider et approfondir une politique Égalité qui correspond à une aspiration démocratique à la justice, et qui ouvre la voie à l'expression de compétences et de talents dont les secteurs culturels et créatifs doivent se saisir comme une formidable opportunité de renouveau.

Annexe — 1

Repères juridiques

L'article 3-1 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 modifiée relative à la liberté de communication, qui détaille désormais les missions de l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle (Arcom), assure le respect des droits des femmes dans le domaine de la communication audiovisuelle. À cette fin, elle veille, d'une part, à une juste représentation des femmes et des hommes dans les programmes des services de communication audiovisuelle et, d'autre part, à l'image des femmes qui apparaît dans ces programmes, notamment en luttant contre les stéréotypes, les préjugés sexistes, les images dégradantes, les violences faites aux femmes et les violences commises au sein des couples. Elle porte une attention particulière aux programmes des services de communication audiovisuelle destinés à l'enfance et à la jeunesse. Dans ce but, les sociétés nationales de programmes sont tenues de fournir à l'Arcom des indicateurs qualitatifs et quantitatifs sur la représentation des femmes et des hommes dans leurs programmes. Ces sociétés sont également tenues de mettre en œuvre des actions en faveur de la cohésion sociale, de la diversité culturelle, de la lutte contre les discriminations et des droits des

femmes. Elles doivent notamment s'attacher à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et à lutter contre les préjugés sexistes, les violences faites aux femmes.

L'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, dite loi Le Pors, prévoit notamment qu'au titre de chaque année civile, les primo-nominations dans les emplois supérieurs de l'État, dans les autres emplois de direction de l'État et de ses établissements publics - qu'il s'agisse de fonctionnaires ou d'agents contractuels - doivent concerner, au moins 40% de personnes de chaque sexe. Le I de l'annexe du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 modifié relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique a précisé que cette obligation porte sur les emplois de secrétaire général·e du ministère, de directeur·rice général·e et directeur·rice d'administration centrale, sur les emplois fonctionnels (sous-directeur·rice·s, chef·fe·s de service, expert·e·s de haut niveau...), ainsi que sur les dirigeant·e·s des établissements publics sous tutelle du ministère. En cas de non-respect de

cette obligation, une contribution financière est due.

L'article 16 ter de la loi précitée prévoit que l'administration est tenue de nommer une proportion minimale de 40% de membres de chaque sexe dans l'ensemble des jurys de concours et d'examens professionnels ainsi que dans les comités de sélection. Pour aller plus loin en matière d'égalité professionnelle, l'article 16 quater de la loi du 13 juillet 1983 susmentionnée prévoit l'obligation de présidence alternée entre les femmes et les hommes des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives.

La loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 modifiée relative à la démocratisation du secteur public prévoit une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration des établissements publics à caractère industriels et commerciaux avec un écart entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes qui ne peut être supérieur à un. Ne sont prises en compte dans ce calcul que les personnalités qualifiées et les

représentants de l'État nommé-ment désignés (intuitu personae).

L'article 52 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique pour les établissements publics administratifs, modifiée successivement par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, puis par loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, prévoit une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration des établissements publics à caractère administratif avec 50% d'hommes et de femmes ou, en cas de composition impaire, un écart entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes ne pouvant être supérieur à un.

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes impose que des actions soient menées pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres. Avec la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté fixent les règles concernant la parité dans les commissions consultatives et d'attribution des aides. Les modalités d'application de la loi du 4 août 2014, et en particulier de son article 74, ont été précisées par le décret n° 2015-354 du 27 mars 2015 relatif à l'égal accès des femmes et des hommes aux commissions et

instances consultatives ou délibératives placées auprès du Premier ministre, des ministres ou de la Banque de France et par une circulaire du Premier ministre du 2 avril 2015, pour les nominations intervenant à compter du 1^{er} mai 2015 (circulaire n° 5780/SG du 2 avril 2015 relative à la mise en œuvre de la parité entre les femmes et les hommes au sein des commissions administratives). La loi 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 sous tutelle du ministère pour se prononcer sur l'attribution de subventions ou d'aides financières, ainsi que la sélection, l'acquisition ou la commande d'œuvres.

Par ailleurs, **l'article 205 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017** modifiée relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit une proportion d'au moins 40% de personnes de chaque sexe dans les commissions placées auprès des établissements publics sous la tutelle du ministère ou auprès de ses services déconcentrés (comités d'experts), appelées à se prononcer sur l'attribution des subventions ou aides financières, la sélection, l'acquisition ou la commande d'œuvres, l'attribution des agréments, ou sur les sélections en vue de compétitions internationales. Cette mesure est entrée en vigueur pour les nominations postérieures au 1^{er} janvier 2018 et le décret n° 2017-1731 du 21 décembre 2017 a fixé la liste des commissions concernées.

La circulaire du 8 juin 2016 relative au soutien d'artistes et d'équipes artistiques dans le cadre de résidence pose comme objectif la parité entre résidentes et résidents.

La circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle a été publiée dans l'objectif d'assurer une effective égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels, par la déclinaison du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics.

La loi n° 2016-925 du 7 juillet 2016 relative à la liberté de création (dite «loi LCAP»), à l'architecture et au patrimoine prévoit plus particulièrement que la politique en faveur de la création artistique poursuive l'objectif de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la création artistique. Elle pose notamment le principe de l'égal accès des hommes et des femmes à la tête des institutions labellisées de la création.

Pris en application de la loi LCAP, **le décret n° 2017-432 du 28 mars 2017** relatif aux labels et au conventionnement dans les domaines du spectacle vivant et des arts plastiques les arrêtés du 5 mai 2017 et du 10 novembre 2021 fixant le cahier des missions et des charges de l'ensemble des labels de la création, en ont précisé les modalités d'application.

La note du 8 mars 2017 relative à la mise en œuvre du premier plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 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.

Les articles 104 et 105 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 modifiée pour la liberté de choisir son avenir professionnel ont permis d'obtenir des avancées en matière de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que de lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail. Pris en application de cette loi, le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019, s'applique aux employeurs de droit privé ainsi que leurs salarié·e·s et aux personnels des personnes publiques employés dans les conditions du droit privé.

La circulaire 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 la nécessité de promouvoir l'égalité, la parité, la diversité et la prise en compte des droits culturels.

Le décret d'application du 8 janvier 2019 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel introduit une obligation de résultat en matière d'égalité de rémunération entre femmes et hommes sous la forme d'un « Index de l'égalité professionnelle » que les entreprises publiques ou privées doivent calculer et publier sur leur site internet. L'index est composé de 5 indicateurs : écarts dans les rémunérations, dans les promotions et dans les augmentations, part des femmes bénéficiant d'une augmentation au retour d'un congé de maternité, et place des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations. Les entreprises sont progressivement assujetties aux nouvelles obligations en fonction de leur effectif ; depuis le 1^{er} mars 2020, celles-ci concernent toutes les entreprises de plus de 50 salariées ou salariés.

La circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référentes et référents Égalité au sein de la fonction publique de l'État précise les modalités de déploiement de ces référentes et référents, leurs missions, l'organisation de ce dispositif dans la fonction publique de l'État, l'articulation de l'action des référentes et référents avec celle des autres actrices et acteurs de l'égalité professionnelle, les modalités de mise en œuvre de cette obligation, ainsi que les modalités d'information des agentes et agents sur ce dispositif.

La loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle instaure plusieurs

mesures afin d'accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle : quotas de 40 % aux postes dirigeants des grandes entreprises, nouvel index de l'égalité dans l'enseignement supérieur, meilleur accès des entrepreneures à l'investissement public...

La circulaire du 14 décembre 2021 relative à l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique. Mis en place dans la fonction publique d'État depuis 2019, le fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) entre les femmes permet d'accompagner les services de l'État dans la mise en place de projets visant à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Annexe — 2

Glossaire

ÉGALITÉ

Désigne l'égalité entre femmes et hommes et, plus largement, la lutte contre les inégalités de genre. La parité est la facette statistique de l'égalité.

DIVERSITÉ

Versant positif de la lutte contre la discrimination, la ségrégation et la stigmatisation. Le terme peut désigner à la fois les populations minorisées et discriminées, et le principe ou le processus de leur inclusion.

MATRIMOINE (CULTUREL)

Héritage (culturel) légué par les générations de femmes précédentes. Le terme existe depuis le Moyen-Âge mais a été supplanté, jusque récemment, par la notion de patrimoine.

STÉRÉOTYPE

Idée, opinion toute faite, acceptée sans réflexion et répétée sans avoir été soumise à un examen critique, par une personne ou un groupe, et qui détermine, à un degré plus ou moins élevé, ses manières de penser, de sentir et d'agir.

Annexe — 3

Labellisation Afnor des établissements publics

LES 13 ÉTABLISSEMENTS PUBLICS LABELLISÉS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DIVERSITÉ

- Cité de la musique – Philharmonie de Paris
- Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris
- École nationale supérieure d'architecture de Saint-Étienne
- École nationale supérieure d'arts de Paris-Cergy
- Établissement public du Palais de la Porte Dorée et musée de l'Histoire de l'immigration
- Établissement public du parc et de la grande halle de la Villette
- Musée des civilisations de l'Europe et de la Méditerranée
- Opéra national de Paris
- Réunions des musées nationaux et du Grand Palais des Champs-Élysées
- Théâtre national de Chaillot
- Théâtre national de la Colline
- Théâtre national de l'Opéra-Comique
- Universcience

LES 4 ÉTABLISSEMENTS PUBLICS LABELLISÉS DIVERSITÉ

- Centre des monuments nationaux
- École nationale supérieure d'architecture de Versailles
- Institut national du patrimoine
- Théâtre national de Strasbourg

Annexe — 4

Détails sur les cellules d'écoute et d'alerte

CELLULE D'ÉCOUTE ET D'ALERTE ALLODISCRIM-ALLOSEXISM

COMPÉTENCES

Conseil et soutien juridique pour traiter des situations de discours et de comportements discriminatoires et de cas de violences et de harcèlements sexuels et sexistes, ainsi qu'un accompagnement psychologique (jusqu'à 5 séances de suivi).

POPULATIONS COUVERTES

Agentes et agents du ministère de la Culture (environ 29 000 personnes) et étudiantes et étudiants des 99 écoles sous tutelle unique ou partagée du ministère de la Culture (environ 37 000 personnes). Toutes ces populations peuvent signaler des cas de violences ou de discriminations en tant que victime ou témoin, ou demander des conseils juridiques sur ces questions.

MODALITÉS DE CONTACT

Le code d'accès du ministère de la Culture est 1959.

- Par mail
culture.AlloDiscrim@orange.fr
culture.AlloSexism@orange.fr
- Par internet
www.AlloDiscrim.fr
www.AlloDiscrim.wethics.eu

FONCTIONNEMENT

Les cellules AlloDiscrim et AlloSexism peuvent être contactées indistinctement, le tri s'opérant en fonction de la qualification des situations. Le premier contact consiste à prendre un rendez-vous téléphonique avec un ou une avocate (dans les 12h après l'inscription sur le site). Après un temps d'écoute et d'échange d'informations juridiques, la cellule identifie ce qui dans la situation présentée par la personne peut relever d'une discrimination, d'un harcèlement sexuel ou de violences sexuelles ou sexistes. Dans ce cadre, la cellule peut l'accompagner dans ses recours au sein de l'établissement et auprès de ses tutelles. La personne est suivie tout au long de ses échanges et de ses démarches jusqu'à l'atteinte d'une issue satisfaisante ou à l'abandon de sa démarche. L'anonymat des échanges vis-à-vis de l'établissement et du Ministère est garanti. La redirection vers les psychologues de la cellule est également proposée : jusqu'à 5 séances peuvent être suivies.

PRESTATAIRE

AlloDiscrim, cabinet d'avocat en gestion et en prévention des risques éthiques dans les organisations.

COÛT ANNUEL POUR LE MINISTÈRE

Environ 80 000 euros.

DURÉE DES MARCHÉS

4 ans (2018-2022). Le marché a été complété par plusieurs avenants :

- Extension des compétences au traitement de cas de violences et de harcèlements sexuels et sexistes (AlloSexism), en 2018 ;
- Extension à l'accompagnement psychologique des responsables de la prévention des discriminations dans le cadre de leurs nouvelles missions de lutte et de prévention contre les violences et les harcèlements sexuels et sexistes, en 2019 ;
- Extension au traitement des cas de violences conjugales et intrafamiliales perçues dans l'environnement professionnel, en 2020.

SAISINES

- 403 cas traités par AlloDiscrim entre son ouverture début 2017 et la fin 2021. Avec près d'une centaine de saisines par an, la cellule reste très active.
- 55 cas traités par AlloSexism entre son ouverture en août 2018 et la fin 2021.

CELLULE D'ÉCOUTE ET D'ALERTE AUDIENS, DITE CELLULE « EMPRISE »

CONTEXTE

Dans le cadre du Plan d'action pour l'égalité et contre les violences, signé en 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. Étendue par la suite aux secteurs du jeu vidéo, des arts visuels, du livre.

COMPÉTENCES

Soutien psychologique et orientation juridique pour traiter des violences et des harcèlements sexuels et sexistes. La cellule traite aussi de l'emprise, situations de domination et d'influence souvent préalables aux violences sexuelles et fréquentes dans les secteurs culturels et créatifs.

POPULATIONS COUVERTES

Depuis 2020, salariées et salariés permanents et intermittents des entreprises de la FESAC (environ 300 000 personnes). Depuis 2021, salariées et salariés permanents et intermittents du jeu vidéo et des arts visuels. À partir de 2022, auteurs et autrices, et salariées et salariés permanents et intermittents du livre. Toutes ces populations peuvent signaler des cas de violences ou de discriminations en tant que victime ou témoin, ou demander des conseils juridiques ou psychologiques sur ces questions.

MODALITÉS DE CONTACT

- Par mail
violences-sexuelles-culture@audiens.org
- Par téléphone : 01 87 20 30 90
- Sur le site
www.violences-sexuelles-culture.org/fr/

FONCTIONNEMENT

La saisine permet d'organiser, dans les 24h ouvrées, un rendez-vous téléphonique avec des psychologues cliniciens spécialistes. Les appelantes et appelants peuvent également être orientés vers une consultation juridique spécialisée. L'anonymat des échanges est garanti.

GESTIONNAIRE

Audiens, groupe de protection sociale à but non lucratif.

COÛT POUR LE MINISTÈRE

250 000 € en 2020 au titre des premières années de fonctionnement.

SAISINES

377 appels ont été reçus par la plateforme entre son lancement le 15 juin 2020 et le 31 décembre 2021. 104 concernaient le périmètre de la cellule, le reste des appels ayant trait à des demandes concernant des violences sexuelles et sexistes dans le champ de la vie privée et/ou dans d'autres secteurs que la culture. 48 personnes ont été accompagnées par les psychologues, et 40 ont souhaité une mise en relation avec la cellule juridique. Le reste des appels concernait des demandes de renseignements ou de conseils, ou émanait d'étudiantes et étudiants du ministère de la Culture, que la cellule a donc orientés vers AlloDiscrim-AlloSexism.

Annexe — 5

Détails sur l'Observatoire de l'égalité

L'OBSERVATOIRE DE L'ÉGALITÉ DANS LA CULTURE ET LA COMMUNICATION

CRÉATION

Depuis dix ans déjà, l'*Observatoire de l'égalité* permet de mesurer avec précision la progression vers la parité dans le champ culturel et médiatique. Il est devenu le baromètre annuel indispensable à la mesure des progrès réalisés depuis l'adoption, en 2014, de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

COORDINATEURS DE L'ÉTUDE

Le Département des études, de la prospective, des statistiques et de la documentation, avec l'appui de la mission Responsabilité sociale des organisations, coordonne l'Observatoire de l'égalité.

MÉTHODOLOGIE

À partir de données administratives collectées en administration centrale, auprès d'établissements placés sous la tutelle du ministère de la Culture et auprès d'organismes de gestion collective des droits d'auteur, le champ couvert par l'*Observatoire* s'enrichit chaque année d'indicateurs complémentaires qui contribuent à une vision plus juste et plus précise de la part des femmes dans les secteurs culturels.

SPÉCIFICITÉS DE CETTE 10^E ÉDITION

Cette dixième édition, comme les précédentes, réunit plus d'une centaine d'indicateurs sur la place des femmes au sein de l'institution culturelle et dans l'ensemble des secteurs composant le champ culturel, tout en s'enrichissant de nouvelles données notamment en matière de consécration dans l'architecture et de parité dans les festivals. Elle profite des dispositifs d'observation des services déconcentrés du ministère de la Culture et de ses opérateurs, et résulte d'un vaste travail de collecte des données auprès de l'administration culturelle, des institutions publiques et des organismes professionnels et de gestion collective : Agessa, ARCOM, Audiens, Afdas, SACEM, SACD, Observatoire des métiers de la presse, Centre national du cinéma...

Cette édition met en évidence la persistance de certaines inégalités et rappelle l'ampleur du chemin qui reste à parcourir. Ce dispositif chiffré apparaît plus que nécessaire pour poursuivre la lutte pour l'égalité des droits, au fondement d'une société plus juste.

Annexe — 6

Liste des membres du Comité ministériel pour l'Égalité dans la culture et la communication au 14 février 2022

PERSONNES ÉLUES ET REPRÉSENTANTES DES COLLECTIVITÉS

PRÉSIDENTE

Roselyne Bachelot-Narquin
Ministre de la Culture

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

Anne-Laure Exbrayat

Directrice du pôle de compétences Culture du Centre national de la fonction publique territoriale

Frédéric Hocquard

Président de la Fédération nationale des collectivités territoriales pour la culture (FNCC)

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

ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

INSTITUTIONS CULTURELLES

Sylvain Amic

Directeur des musées de Rouen
et de la Réunion des musées
métropolitains

Maëlle Poesy

Théâtre Dijon-Bourgogne,
CDN Dijon

Olivier Mantéi

Directeur général de la Cité
de la Musique – Philharmonie
de Paris

Dominique Boutonnat

Président du Centre national
du cinéma et de l'image animée

Laurence des Cars

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

Alexia Fabre

Directrice de l'École nationale
supérieure des Beaux Arts

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

Jean-Philippe Thiellay

Directeur du Centre national
de la musique

Axel Buendia

Directeur de l'École nationale
du jeu et des médias interactifs
numériques au Conservatoire
national des arts et métiers

David Cascaro

Directeur de la Haute école
des arts du Rhin

Olivier Chadoin

Maître de conférences
en sociologie à l'École nationale
supérieure d'architecture
et de paysage de Bordeaux

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

Émilie Delorme

Directrice du Conservatoire
national supérieur de musique
et de danse de Paris

Marie Buscatto

Professeure en sociologie
à l'université Paris 1 Panthéon-
Sorbonne, et chercheuse
au CNRS, autrice notamment
de *Femmes du jazz* (2007) et
« La culture, c'est (aussi) une
question de genre » (2014, DEPS)

Jérémy Gispert et Téa Laurent

Binôme représentant
des étudiantes et étudiants
au comité administratif
de l'Association nationale
des écoles supérieures d'art

Adelaïde Bigot

et Richard Dumy

Présidente et président
de l'Association des élèves
et Ancien.ne.s Elèves des Écoles
Supérieures de Théâtre

Dimitri Leroy

Président de l'Association
nationale pour les Étudiants
Danseurs et Musiciens

Claire Lasne-Darcueil

Directrice du Conservatoire
national supérieur d'art
dramatique

Lise Le Bouille

Présidente de l'Union nationale
des étudiants en architecture
et paysage

Amina Sellali

Directrice de l'École nationale
supérieure d'architecture
de Marne-La-Vallée

PERSONNALITÉS QUALIFIÉES ET ORGANISMES PROFESSIONNELS

Léa Lejeune

Porte-parole du collectif
Prenons la une

Julie Bertuccelli

Présidente de la Société civile
des auteurs multimédia

Julie Chalmette

Présidente du Syndicat des
éditeurs de logiciels de loisirs,
co-fondatrice de Women in
Games

Odile Decq

Architecte, directrice de l'école
Confluence Institute

Jean-Xavier de Lestrade

Président de la Société des
auteurs et compositeurs
dramatiques (SACD)

Marie Docher

Photographe, fondatrice de La
Part des femmes

Nicolas Dubourg

Président du Syndicat national
des entreprises artistiques et
culturelles

Pierre Dutilleul

Directeur général du Syndicat
national de l'édition (SNE)
Laurence Equilbey, cheffe
d'orchestre

Christine Leconte

Présidente de l'Ordre national
des architectes

Anne Grumet

Présidente de la Fondation HF

Laurence Lascary

Membre du Collectif 5050,
présidente de De l'autre côté
du périph'

Anne-Cécile Mailfert

Présidente de la Fondation
des Femmes

Brigitte Metra

Architecte

Jean-Yves Mirski

Président de la Fédération des
entreprises du spectacle vivant,
de la musique, de l'audiovisuel
et du cinéma

Pascal Neveux

Président de la Fédération
des professionnels de l'art
contemporain
(CIPAC)

Frédéric Olivennes

Directeur général d'Audiens

Lucie Sorin

Élue au Syndicat français
des artistes-interprètes

Thierry Teboul

Directeur général de l'Assurance
formation des activités
du spectacle (Afdas)

Hélène Vignal

Co-présidente de la Charte
des auteurs et des illustrateurs
jeunesse

MÉDIAS

Carole Bienaimé-Besse

Membre du collège de l'ARCOM
et présidente du groupe de
travail « Éducation, protection
des publics et cohésion sociale
dans les médias audiovisuels
et numériques »

Delphine Ernotte-Cunci

Présidente de France
Télévisions

Bruno Patino

Président du directoire d'Arte
France

Marie-Christine Saragosse

Présidente directrice générale
de France Médias Monde

Sibyle Veil

Présidente de Radio France

ADMINISTRATION DU MINISTÈRE DE LA CULTURE

Luc Allaire

Secrétaire général du ministère
de la culture

Ann-José Arlot

Cheffe du service
de l'inspection générale
des affaires culturelles

Jean-François Hébert

Directeur général des
patrimoines et de l'architecture

Isabelle Chardonnier

Directrice régionale des affaires
culturelles de Bretagne

Noël Corbin

Délégué général à la
transmission, aux territoires
et à la démocratie culturelle

Caroline Gardette

Cheffe du service des ressources
humaines

Jean-Baptiste Gourdin

Directeur général des médias
et des industries culturelles

Laurent Roturier

Directeur régional des affaires
culturelles d'Île-de-France

Agnès Saal

Haute fonctionnaire
à la responsabilité sociale
des organisations

Paul de Sinety

Délégué général à la langue
française et aux langues
de France

Christopher Miles

Directeur général
de la création artistique

*Les membres peuvent se faire
représenter au Comité annuel
par une personne de leur choix.*

HAUT CONSEIL À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Sylvie Pierre-Brossolette

Présidente

SERVICE DES DROITS DES FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ (MINISTÈRE DÉLÉGUÉ CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, À LA DIVERSITÉ ET À L'ÉGALITÉ DES CHANCES)

Hélène Furnon-Petrescu

Cheffe du service



**MINISTÈRE
DE LA CULTURE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*