

Ministère de la Culture et de la Communication

La Ministre

Note à l'attention de

Mesdames et Messieurs les Directeurs régionaux des affaires culturelles

Paris, le **08 MARS 2017**

Nos réf. : TR/2017/D/5952/CRA

Objet : Parité dans le secteur de la création.

Annexe : Axes de travail sur la parité entre les femmes et les hommes avec les structures labellisées du spectacle vivant et des arts visuels et sur l'indépendance artistique dans chaque région.

L'égalité entre les femmes et les hommes est une préoccupation majeure du ministère de la Culture et de la Communication. J'ai souhaité en faire un axe de travail continu et une démarche volontariste qui induira des changements en profondeur pour le ministère et ses agents, en décidant que le ministère se porte candidat au double label « Égalité » et « Diversité » auprès de l'AFNOR afin de renforcer l'implication de ses agents et de ses opérateurs autour de ces enjeux.

Depuis 2013, le ministère s'est doté d'un Observatoire de l'égalité dans la culture et la communication qui rassemble et analyse un ensemble de données sur les nominations, les rémunérations, la programmation artistique dans les lieux de culture, l'accès aux moyens de production et à la reconnaissance artistique des femmes, aussi bien au sein des opérateurs de l'État que dans l'ensemble des structures culturelles que le ministère accompagne.

J'ai souhaité enrichir le travail d'observation sur le domaine du spectacle vivant de manière à ce que les données disponibles soient mises en perspective. Le rapport de Cécile Hamon sur *l'égalité femmes-hommes dans le spectacle vivant – constats et propositions d'action* montre des constats encore alarmants. Pour ne citer que quelques chiffres, les compagnies dirigées par des femmes représentent 29% des compagnies aidées contre 60% pour les hommes et 9% pour les compagnies mixtes, et seulement 26% des aides attribuées contre 65% pour les compagnies dirigées par les hommes. Même constat pour l'accès des femmes aux postes de direction dans le spectacle vivant et les arts plastiques.

Depuis le rapport de Reine Prat en 2006, des actions volontaristes ont certes été menées, à l'instar de la circulaire ministérielle de 2013 sur les labels, qui impose que la composition des jurys de sélection des dirigeants des structures labellisées tende vers la parité et que les listes restreintes de candidats pré-sélectionnés soient paritaires. Ces mesures font évoluer les mentalités, mais au 1^{er} janvier 2017, seulement 29 % des dirigeants des lieux de création et de diffusion des arts plastiques et du spectacle vivant subventionnés sont des femmes (données Observatoire de l'égalité 2017).

.../...

Il faut aujourd'hui aller plus loin pour obtenir des avancées notables. J'ai souhaité que le ministère s'engage de façon concrète dans la mise en œuvre d'une « feuille de route 2017 sur l'égalité femmes / hommes » débattue au sein du Comité ministériel pour l'égalité dans la culture et la communication institué en 2013.

Lors de l'adoption de cette feuille de route au cours de la séance du 15 décembre 2016 de ce comité, j'ai décidé de donner une nouvelle dynamique à notre action dans le domaine de la création artistique.

Comme vous le savez, la loi du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine (LCAP) prévoit en son article 3 que « la politique en faveur de la création artistique favorise l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la création artistique ». Ses textes d'application, en cours d'élaboration, prendront en compte cet objectif et déclineront pour tous les types de labels des attentes plus précises en indiquant la nécessité de mesurer la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ces avancées se conjuguent avec l'objectif de la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté qui impose une proportion d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe dans les commissions placées auprès des directions régionales des affaires culturelles ou des établissements publics.

Cette volonté doit se concrétiser dans les missions et les objectifs que nous assignons aux lieux labellisés de spectacle vivant et des arts visuels partout sur le territoire national, mais également dans nos politiques d'aide à l'indépendance artistique.

Je souhaite que les axes de travail développés ci-après fassent l'objet d'un travail de concertation dans chacun de vos territoires, de manière à faire aboutir des instruments de mesure adaptés à chaque situation et à vous engager dans un travail de suivi et de progression quantifiée dont vous rendrez compte chaque année à la direction générale de la création artistique de ce ministère, dans le cadre d'un bilan annuel des actions menées en faveur de la parité dans les structures labellisées de votre territoire et de la mise en œuvre de la politique nationale d'accompagnement de l'indépendance artistique.

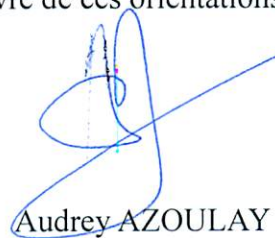
Vous pourrez vous appuyer pour ce faire sur le bilan social annuel qui sera prévu par les textes réglementaires relatifs aux structures labellisées, en voie de finalisation. Ce bilan comportera un volet parité, et sera examiné par le conseil d'administration ou le comité de suivi de chaque structure labellisée.

Les conventions pluriannuelles d'objectifs conclues avec les structures et les collectivités territoriales partenaires permettront de préciser les objectifs et des indicateurs de progression.

Je vous engage plus largement à mobiliser les collectivités territoriales autour de ces questions, à l'image par exemple de la démarche conduite en 2016 sur le territoire Auvergne-Rhône-Alpes (déclaration commune pour faire progresser l'égalité sur la période 2016-2020).

.../...

La direction générale de la création artistique et la haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes sont à votre disposition pour la mise en œuvre de ces orientations.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Audrey AZOULAY

AXES DE TRAVAIL SUR LA PARITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AVEC LES STRUCTURES LABELLISEES DU SPECTACLE VIVANT ET DES ARTS VISUELS ET SUR L'INDEPENDANCE ARTISTIQUE DANS CHAQUE REGION

I - L'accès aux responsabilités

Les nominations au sein des labels et réseaux ont été paritaires en 2016 (53% de femmes). Pour autant, le nombre de femmes aujourd'hui à la tête de ces structures est de l'ordre de 25 %, avec de grandes différences entre les secteurs : aucune femme à la tête des Centres Nationaux de Création Musicale, mais 62 % de femmes dirigent des centres d'art. L'effort doit donc être amplifié.

L'article 5 de la loi du 7 juillet 2016, relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine est venu consacrer le principe d'égal accès des femmes et des hommes à la tête des institutions labellisées. Cet article prévoit expressément que la procédure de désignation des dirigeants de structures labellisées devra respecter des principes de transparence et d'égalité d'accès des femmes et des hommes aux responsabilités et porter une attention particulière au renouvellement des générations et à la diversité.

La procédure de recrutement des dirigeants prévue par le futur décret d'application de l'article 5 précise les moyens de respecter cet objectif : les structures labellisées ont l'obligation de prendre en compte la parité dans la phase de pré-sélection des candidats et la composition du jury doit tendre à la parité.

Le bilan social annuel, comprenant un volet sur l'amélioration de la parité qui sera exigé de toutes les structures, devra vous permettre de mesurer la progression de l'accès des femmes aux postes à responsabilité (directions financières, directions artistiques, directions des ressources humaines, directions techniques, ...), leur progression de carrière et leur mobilité, par rapport à des objectifs qui devront être définis au sein de chaque comité de suivi.

Enfin, dans l'objectif de faciliter l'exercice de la parentalité, je souhaite que **les mandats des dirigeants des structures labellisées soient prolongés** de la durée des congés maternité/paternité/adoption pris au cours de leur période de direction.

II - L'accès aux moyens de production, de création, de recherche

L'objectif de respect de la parité sera formulé dans les arrêtés portant missions des structures labellisées (et sera par conséquent spécifié dans les Contrats Pluriannuels d'Objectifs conclus avec les partenaires des structures, concernant l'accès aux moyens de travail, création et production et à la programmation pour les artistes).

Un bilan social annuel comprenant un volet sur l'amélioration de la parité sera exigé de toutes les structures. Je vous demande que, dans chaque convention pluriannuelle d'objectifs, vous déterminiez un objectif de progression chiffré pour chacun de ces sujets, à valider en comité de suivi du lieu labellisé. A titre d'exemple et de rappel, la circulaire du 8 juin 2016 relative au soutien d'artistes et d'équipes artistiques dans le cadre de résidences a fixé un objectif de parité dans l'accueil et l'accompagnement des artistes en résidence.

Je souhaite également que vous veilliez à ce que, sous réserve des nécessités de chaque production, les moyens annuels de production engagés pour les productions d'artistes femmes soient comparables à ceux engagés pour des productions d'artistes masculins.

Ces objectifs relatifs aux moyens de production, de création et de recherche se déclineront, dans les projections de direction, et en fonction des missions de la structure :

- au sein des équipes de création (artistes et interprètes, mise en scène, chorégraphie, commissariat : nombre d'artistes invités, associés ou programmés, budget et temps alloués) ;
- dans les espaces de monstration : espace et budget alloués ;
- en coulisses : parité des équipes techniques ;
- dans les espaces de travail et de recherche : nombre d'artistes femmes accueillies, budget et temps alloués.

Certains professionnels ont mis en place des outils d'auto-contrôle en amont ou en aval de la programmation, comme des tableaux de bord avec identification par genre des porteurs/porteuses de projets rencontré(e)s tout au long de la saison. Vous veillerez à faire connaître **ces bonnes pratiques** dans le bilan annuel que vous transmettez à la DGCA sur le respect de la parité dans les lieux labellisés de votre territoire.

III - La parité dans les aides et l'accompagnement de l'indépendance artistique

La loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté impose une proposition minimale de 40 % de chaque sexe dans les commissions placées auprès des directions régionales des affaires culturelles ou des établissements publics, qui se prononcent sur l'attribution des subventions ou des aides financières, sélectionnent, acquièrent ou commandent des œuvres, attribuent des agréments, ou procèdent à des sélections en vue de compétitions internationales.

Cette mesure fera l'objet d'un suivi dans le cadre de l'Observatoire de l'égalité dans la culture et la communication.

Je vous invite à attirer l'attention des membres des comités d'experts sur les aides attribuées aux femmes, que ce soit en nombre de compagnies aidées dirigées par des femmes ou d'artistes auteures que de montant d'aide alloué à ces compagnies ou à ces artistes, de façon à viser une égalité de traitement.

La même attention s'appliquera pour les comités et commissions relatifs aux acquisitions des FRAC et pour les artistes retenus, à tous les stades de la commande publique artistique et du 1 %.

Il en sera rendu compte dans le cadre du bilan annuel que vous transmettez à la DGCA. Une mesure de suivi de la progression chiffrée sera déterminée en amont, au sein de chaque commission.

IV - La formation

Les femmes sont majoritaires dans tous les secteurs de l'enseignement supérieur relevant du ministère de la Culture et de la Communication (60 % d'étudiantes en 2016), même si des disparités fortes peuvent être observées à l'intérieur d'un domaine, comme dans la musique, où les femmes sont très minoritaires dans la formation à certains instruments ou à certains métiers (cursus de chef d'orchestre par exemple).

Si l'insertion professionnelle à la sortie de ces écoles est similaire pour les deux sexes, la répartition parmi les actifs n'est pas égale. De nombreux stéréotypes ou freins aux dynamiques de carrière des femmes doivent encore être identifiés et combattus.

Un séminaire des directeurs et directrices des établissements d'enseignement supérieur artistique et culturel est organisé le 30 mars 2017. Il vise à dégager des pistes d'action pour réduire les stéréotypes qui aujourd'hui encore limitent l'accès des femmes à certaines professions et développer dans les écoles une culture de l'égalité.

Dans cette attente, vous pourrez faire part de vos propositions à la DGCA, ainsi qu'à la haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes pour, au sein de nos écoles, améliorer la parité, lutter contre les stéréotypes et prévenir les risques de discrimination.

V - Le suivi et l'observation des données et des bilans parité

Au plan national, plusieurs instruments d'observation et de réflexion seront mobilisés pour faire progresser notre connaissance du respect de la parité entre les femmes et les hommes au sein des établissements culturels que l'État accompagne. La loi du 7 juillet 2016 relative à la liberté de création, à l'architecture et au patrimoine (LCAP) a ainsi créé un observatoire de l'économie de la musique rattaché au CNV. J'ai également souhaité que la remontée des données de billetterie des lieux de spectacles en France prévue dans la LCAP puisse alimenter la réflexion et les débats au sein d'un Observatoire de la création artistique qui sera créé en 2017.

Ces instances pourront se saisir des informations rendues publiques par les structures labellisées et les opérateurs de l'Etat afin de mesurer l'amélioration du respect de la parité dans tous ses aspects. Je souhaite qu'elles déterminent le moment venu la méthode adaptée à ce suivi et à la réflexion de leurs membres.