



**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
D'ÎLE-DE-FRANCE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**PROTOCOLE DRAC / DRDFE  
« CULTURE & ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES EN ÎLE-DE-FRANCE »  
2024-2027**

Entre :

La **Direction régionale des affaires culturelles d'Île-de-France**, située au 47 rue Le Peletier  
75009 PARIS, représentée par son directeur, Monsieur Laurent ROTURIER,

ci-après désignée **la DRAC**,

Et :

La **Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité d'Île-de-France**, située au 5 rue  
Leblanc 75015 PARIS, représentée par sa directrice, Madame Annaïck MORVAN,

ci-après désignée **la DRDFE**,

**PRÉAMBULE**

Considérant la priorité gouvernementale accordée à l'égalité entre les femmes et les hommes, déclarée « Grande cause nationale » des deux quinquennats du Président de la République, qui s'est traduite par l'adoption du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 présenté le 8 mars 2023 et qui engage l'ensemble des départements ministériels ;

Considérant l'engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes du ministère de la Culture, premier ministère à obtenir la double labellisation Égalité-Diversité délivrée par AFNOR Certification en 2017, renouvelée en 2022 ;

Considérant la « Feuille de route Égalité » du ministère de la Culture, élaborée pour la première fois en 2017 et mise à jour annuellement ;

Considérant la mobilisation de la DRAC, détentrice du label égalité-diversité depuis 2017, renouvelé en 2022, engagée dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et dans la lutte contre les violences et harcèlements sexuels et sexistes, prenant appui sur un plan d'action conçu en 2017 et mis à jour annuellement ;

Considérant la stratégie régionale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes articulée autour des quatre axes du Plan interministériel pour l'égalité :

- La lutte contre les violences faites aux femmes ;
- La santé ;

- L'égalité professionnelle et l'autonomie économique des femmes ;
- La promotion de l'égalité désignée sous le vocable « culture de l'égalité ».

Considérant que pour mettre en œuvre la politique égalité femmes-hommes, la DRDFE, sous l'autorité du préfet de région, s'appuie sur une action transversale et interministérielle.

Considérant les statistiques et études produites par le ministère de la Culture qui mettent en exergue les inégalités salariales et la moindre place des femmes dans les programmations, la direction des lieux et la diffusion des œuvres.

Considérant le volume important de réponses à l'appel à projets de la DRDFE émanant de structures culturelles franciliennes pour des projets artistiques et culturels comprenant une dimension « égalité femmes-hommes » – structures qui ne sont pas inventoriées pour leur action dans ce domaine.

Considérant la mobilisation des acteurs culturels et des collectivités territoriales sur les questions d'égalité et de violences sexistes et sexuelles en Île-de-France.

Considérant que la DRAC et la DRDFE poursuivent le même objectif de diffusion de la culture de l'égalité sur les territoires franciliens.

**Il est convenu ce qui suit :**

### **Article 1 – Objet du protocole d'accord**

La DRAC et la DRDFE mènent une action concertée pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques culturelles mises en œuvre sur le territoire régional, promouvoir une culture de l'égalité, combattre les stéréotypes de genre et lutter contre les violences et harcèlements sexuels et sexistes dans les différents secteurs de la culture.

Elles se dotent à cet effet d'un protocole conjoint articulé autour de grandes priorités stratégiques, dans le but de partager leurs expertises et de mener des actions communes au bénéfice de la place des femmes dans le domaine de la culture et des projets culturels portés par des structures professionnelles.

L'objectif visé est la structuration d'un écosystème francilien, s'appuyant sur des relais solides notamment au sein du milieu associatif et des réseaux professionnels.

Elles engagent des réflexions communes en vue de concourir à une meilleure observation des inégalités femmes-hommes dans la culture en Île-de-France, et peuvent à cet effet initier des études, enquêtes, analyses statistiques, en articulation avec les études entreprises au niveau national par le ministère de la Culture.

Elles s'engagent à organiser des événements à destination des professionnels et/ou du grand public, ou encore participer à des projets éditoriaux afin de diffuser les résultats des études ou enquêtes menées.

### **Article 2 – Axes prioritaires d'intervention**

#### ***2.1. Observation territoriale : recueil de données, enquêtes, études et autres publications***

La DRAC et la DRDFE mutualisent leurs efforts afin de se doter de données fiables et objectivées sur les inégalités femmes-hommes dans la culture en Île-de-France.

Elles se fixent deux objectifs prioritaires :

- Produire des données genrées sur l'ensemble des dispositifs de soutien de la DRAC, afin de réaliser une photographie annuelle de la situation des femmes au sein des politiques culturelles

administrées par la DRAC. Ces éléments statistiques pourront donner lieu à la publication d'une fiche annuelle sur le site internet de la DRAC et de la préfecture de région.

- Engager tous types d'études et enquêtes, en partenariat avec des acteurs franciliens repérés ainsi qu'avec des acteurs du champ universitaire, dans le but de quantifier, évaluer, objectiver les inégalités femmes-hommes dans la culture en Île-de-France – et prioritairement les lieux labellisés par l'État dans les domaines du spectacle vivant et des arts visuels.

Notamment, une réflexion est envisagée sur les femmes architectes en partenariat avec le Conseil régional de l'Ordre des architectes en Île-de-France (CROAIF), à l'appui de l'enquête nationale commanditée par le Conseil national de l'Ordre des architectes et dont les conclusions sont attendues en mars 2024, en complémentarité de « l'Archi-graphie » publiée annuellement sur la profession d'architecte. Cette enquête peut le cas échéant prendre la forme d'une étude sociologique appuyée par des témoignages de femmes architectes exerçant leur activité en Île-de-France.

Dans le cadre de son partenariat avec la Maison de l'architecture d'Île-de-France, la DRAC initie en 2024 la réalisation d'une publication sur les « femmes en architecture », prévue en plusieurs volets, afin de mettre en visibilité le travail et le parcours de femmes ayant apporté une contribution majeure à la création architecturale.

Des études sectorielles peuvent également être menées avec les réseaux professionnels du spectacle vivant et le Conseil régional Île-de-France dans le cadre du groupe de travail « Égalité » du COREPS Île-de-France (comité régional pour l'emploi dans les professions du spectacle), installé en 2023, ainsi que dans le cadre du Contrat de plan État-Région.

## ***2.2. Sensibilisation et formation des agents et partenaires culturels***

Les agents de la DRAC bénéficient du catalogue de formations du ministère de la Culture, intégrées au sein du parcours sur les valeurs de la République. Dans son plan d'action égalité-diversité, la DRAC s'engage à informer régulièrement les agents sur ces modules de formations, à les sensibiliser par des actions de communication interne aux stéréotypes de genre et à l'existence des cellules de signalement pour les violences et harcèlements sexuels et sexistes, et le cas échéant à faire appel à des organismes de formation adaptés pour des interventions sur le site de la DRAC.

La DRAC et la DRDFE informent, par tous les moyens et sur tous types de supports, les partenaires culturels et collectivités territoriales sur le cadre réglementaire, les exigences de l'État en termes de conditionnement des subventions, et les outils et formations à disposition des acteurs. notamment dans le cadre de leur labellisation AFNOR.

## ***2.3. Soutien aux projets culturels avec deux orientations prioritaires : promotion des femmes et culture de l'égalité, lutte contre les violences et harcèlements sexuels et sexistes***

La DRAC et la DRDFE soutiennent de nombreux projets culturels chaque année afférents aux enjeux d'égalité. Ces projets sont portés pour l'essentiel par des associations et des structures culturelles professionnelles (compagnies, lieux de diffusion, etc.).

La DRAC et la DRDFE s'engagent à poursuivre leur soutien et accompagnement en mutualisant des ressources et en partageant leurs expertises. Elles agissent de manière concertée et complémentaire, en cherchant autant que possible à identifier et renforcer les associations intervenant sur l'ensemble du territoire régional ou proposant des projets structurants, ayant vocation à s'inscrire dans la durée, et permettant de fournir des « boîtes à outils » à l'ensemble des acteurs.

Le soutien apporté à l'association HF Île-de-France, qui porte notamment les « Journées du Matrimoine » et plusieurs actions de sensibilisation et de promotion des femmes à destination des scolaires, fait partie des structures-phares que la DRAC et la DRDFE s'engagent à soutenir sur la durée du protocole, sous réserve de la disponibilité annuelle des crédits correspondants.

Dans le cadre de la prévention et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, en particulier lors de la tenue de festivals ou de spectacles vivants, la DRAC et la DRDFE initient des actions de prévention impliquant le van itinérant de la Fédération régionale des Centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF).

#### **2.4. Organisation d'un Prix annuel et d'événements promouvant l'égalité dans la culture en Île-de-France**

Afin de donner plus de visibilité aux actions de la DRAC et de la DRDFE et dans l'objectif de médiatiser et rendre visibles les créatrices de toutes origines et de tous profils, un Prix est créé et vient récompenser chaque année une femme, vivant ou travaillant en Île-de-France, qui se sera illustrée dans son métier, et dont l'apport à la culture est à saluer et peut servir d'exemple pour les jeunes générations. La première édition de ce Prix, qui peut être une nouvelle catégorie du Prix créé par la préfecture de région en 2022, est envisagée le 8 mars 2024.

La remise du prix sera effectuée par le préfet de région et peut intervenir à l'issue d'un temps fort que la DRAC et la DRDFE envisagent de réunir chaque année sous forme de colloque ou séminaire des professionnels de la culture, afin de capitaliser sur les bonnes pratiques et partager les expériences menées sur le territoire en matière d'égalité femmes-hommes.

La DRAC et la DRDFE peuvent accompagner des rencontres professionnelles ou des débats sur ces questions portés par des associations intervenant sur le champ culturel.

#### **2.5. Intégration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des contractualisations, cahiers des charges et marchés publics**

La DRAC et la DRDFE s'engagent à intégrer dans l'ensemble des contractualisations avec leurs partenaires, acteurs culturels et collectivités territoriales, des clauses spécifiques sur l'égalité femmes-hommes (ou filles-garçons dans le cadre des contrats d'éducation artistique et culturelle et interventions sur les temps scolaires ou extra-scolaires). Elles s'engagent en outre à respecter les dispositions prévues par la loi dans l'ensemble des marchés publics.

Dans le cadre du plan national de lutte contre les violences et harcèlements sexuels et sexistes (VHSS) présenté en novembre 2021 par la ministre de la Culture, la DRAC a audité l'ensemble des structures labellisées de la création présentes sur le territoire francilien, et conditionne à partir de 2024 son intervention financière au respect, par ces structures, de cinq engagements :

- Être en conformité avec les obligations du code du travail en matière de prévention contre le harcèlement et les violences à caractère sexuel ;
- Créer un dispositif interne de signalement efficace et traiter chaque signalement reçu ;
- Former la direction, les encadrants, la DRH et les personnes désignées référentes au recueil de la parole et à la gestion des situations de VHSS ;
- Sensibiliser formellement les équipes et organiser la prévention des risques ;
- Engager un suivi et une évaluation des actions en matière de lutte contre les VHSS.

### **Article 3 – Moyens opérationnels**

#### **3.1. Moyens humains**

La DRAC et la DRDFE désignent un référent pour animer ce protocole, coordonner les travaux et mobiliser les personnels concernés par ses différents champs d'application.

Il s'agit :

- Pour la DRDFE : de la directrice régionale ou son adjoint(e).
- Pour la DRAC : du directeur de cabinet, référent égalité-diversité, en charge de la mise en œuvre du plan d'action égalité-diversité.

#### **3.2. Moyens financiers**

Les parties s'engagent à mettre en œuvre les moyens financiers nécessaires à la réalisation des projets inscrits dans les orientations prioritaires du protocole, sous réserve de la disponibilité annuelle des crédits correspondants.

Des financements complémentaires pourront être recherchés, notamment de la part d'autres services de l'État, de collectivités territoriales ou de financements privés.

#### **Article 4 – Pilotage et ingénierie**

Une concertation permanente entre les référents des deux directions régionales favorisera l'avancée des axes d'intervention et le suivi des actions portées dans le cadre du protocole.

La DRAC et la DRDFE mutualisent leur ingénierie pour évaluer les projets soumis au financement des deux directions régionales : la DRAC émet un avis sur les projets de nature artistique ou culturelle soumis à la DRDFE, sur des critères de qualité artistique et de qualité des dispositifs de médiation culturelle proposés ; la DRDFE émet un avis sur les projets promouvant l'égalité dans la culture soumis à la DRAC. Ces avis sont purement consultatifs et de nature à éclairer la décision de chaque direction régionale. Ils permettent en outre une connaissance mutuelle des écosystèmes, et un partage d'informations de nature à rendre les dispositifs complémentaires.

Les parties s'engagent à réunir un comité stratégique, constitué des directions de la DRAC et de la DRDFE, afin de faire un bilan d'étape des actions engagées dans le cadre du protocole et des chantiers restant à mener. Le comité stratégique se réunira au moins une fois par an.

La DRDFE est également auditionnée chaque année par le comité de pilotage interne égalité-diversité de la DRAC, afin de partager ses travaux et échanger sur les chantiers en cours.

Enfin, la DRAC et la DRDFE peuvent rendre compte de leurs actions communes :

- au sein du RÉGALIF, réseau des référents égalité des administrations de l'État en Île-de-France animé par la DRDFE ;
- au sein du « Conseil des territoires pour la culture » en Île-de-France, instance de dialogue entre la DRAC et les fédérations et associations nationales d'élus ;
- au sein du groupe de travail dédié à l'égalité, mis en place dans le cadre du COREPS (comité régional des professions du spectacle).

#### **Article 5 – Communication**

La DRAC et la DRDFE inscrivent la promotion de l'égalité dans leur stratégie de communication. Elles communiquent sur les projets, chantiers et événements portés conjointement sur le territoire francilien. Elles mettent en lumière, à travers leurs publications (site internet, infolettres, etc.), des professionnelles de la culture et agentes des services de l'État, afin de concourir à une meilleure visibilité des femmes, combattre les stéréotypes de genre et lutter contre toutes les formes de violences faites aux femmes. Elles informent sur les dispositifs existants et leur engagement commun en faveur de l'égalité, notamment à l'occasion du 8 mars (Journée internationale des droits des femmes) et du 25 novembre (Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes). Elles rendent accessibles les bilans genrés des politiques et dispositifs mis en œuvre dans le cadre de leurs missions. Elles peuvent soutenir ou porter des projets éditoriaux, en format papier ou numérique, en rapport avec les orientations prioritaires du protocole.

#### **Article 6 – Liste des annexes au protocole d'accord**

- Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027
- Feuille de route Égalité du ministère de la Culture et axes de travail 2023-2027
- Plan d'action égalité-diversité de la DRAC dans le cadre de la labellisation AFNOR

#### **Article 7 – Durée du protocole d'accord**

Ce protocole est prévu pour une durée de quatre années civiles, de l'exercice 2024 à l'exercice 2027. Au terme de la période d'exécution du présent protocole, une évaluation couvrant l'ensemble de la période est réalisée conjointement par les parties, et porte notamment sur les structurations pérennes que le partenariat a permis de générer.

Fait à Paris, le 22 janvier 2024

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



Laurent ROTURIER

La Directrice régionale aux droits des  
femmes et à l'égalité d'Île-de-France



Annaick MORVAN