

MISSION DIVERSITÉ

Feuille de route et actions en cours

INSTALLATION

22 octobre 2015 - Lettre de mission
Novembre 2015 - Note d'intention et feuille de route
Novembre 2015 - Constitution du Collège de la Diversité
2 décembre 2015 - Installation du Collège de la diversité -
Réunion Groupes de travail :
21 janvier « Sémantique et récit de la Diversité » - MUCEM- Marseille
01 février « Mesure de la Diversité » MNHI – Paris
12 février « Inclusion et citoyenneté » Hôtel Pasteur - Rennes
18 février « Mesure de la Diversité » MCC - Paris
31 mars « Sémantique et récit de la Diversité » FRAC - Orléans
2 mai « Inclusion et citoyenneté » - MCC- Paris
Séance plénière présidée par la ministre : 2 juin 2016 – MCC-Paris
Du 27 au 29 juin 2016 auditions Formation- Associations- Elus (4séances)

La volonté ministérielle

Au-delà de la diversité culturelle inscrite dans la Charte UNESCO signée en 2005, la mission Diversité aura la charge de veiller à la mise en œuvre de la politique de promotion de la diversité du Ministère de la Culture et de la Communication afin d'inscrire dans la politique du ministère, l'égalité d'accès aux œuvres comme l'égalité d'accès aux fonctions pour tous dans la diversité culturelle la plus large pour une politique de lutte contre la discrimination. Elle veillera à promouvoir la dimension de la citoyenneté à travers la reconnaissance des spécificités culturelles et des origines diverses en observant l'accès aux nouvelles formes d'art et de culture et objectivera les situations à faire évoluer dans l'échange et le dialogue. Il s'agira aussi de constituer un « collège de la diversité » en sollicitant les acteurs institutionnels autant que de terrain.

ENJEUX

La culture est le fondement et le ferment de la démocratie. Parce qu'elle est une reconnaissance de l'altérité, une invitation à la curiosité, parce qu'elle définit l'identité de chacun dans sa relation à l'autre, parce qu'elle doit rendre possible le partage, elle est, par essence, le moyen de faire société. C'est la raison pour laquelle la culture a toujours été placée au cœur de notre projet républicain. C'est la raison pour laquelle notre ministère doit être exemplaire dans le domaine de la diversité.

Cette vision même de la culture se trouve mise en danger aujourd'hui par l'actualité violente de ces derniers mois mais aussi par une évolution des pratiques et des volontés qu'il est urgent de réinterroger. Des pratiques plus individuelles et des volontés politiques de plus en plus frileuses sur

les territoires en réorganisation et en difficulté financière.

Pourtant c'est la question de l'ouverture vers l'autre, du regard bienveillant sur les différences, de nouveaux modèles d'échanges entre les œuvres et les populations qui sont au coeur de la promotion de la diversité. Prêter attention à la promotion de la diversité, c'est d'abord prêter attention à la nécessité de faire humanité ensemble.

Au lendemain des tragiques attentats terroristes qui ont endeuillé la France et ravagé une jeunesse déjà dans l'inquiétude; à l'heure où la tentation du repli sur soi, sur des identités figées, devient une menace réelle ; au moment où le monde entier est touché par un acharnement guerrier qui a pris la religion en otage et qui prend aussi notre patrimoine culturel mondial pour cible. Face à cette situation, il est crucial et urgent que notre politique culturelle s'interroge non seulement sur ce qui fait depuis longtemps sa grandeur, sa générosité, son rayonnement, mais aussi sur des principes et des modes de fonctionnement qui ont pu produire des sentiments d'exclusion. Parce que notre pays, dit-on, se construit toujours dans les périodes les plus difficiles, que ce soit les périodes de guerre ou de révolution, et toujours avec l'intelligence de l'humanisme, il ne saurait faire l'économie de ce questionnement sur ses propres valeurs.

Si la sensibilisation – à travers notamment la politique en faveur de l'éducation artistique et culturelle – et la démocratisation – l'accès de tous aux œuvres et aux pratiques artistiques – restent les dimensions fondamentales de la politique nationale en faveur de la culture, elles doivent nécessairement prendre en compte la diversité des acteurs, des territoires, des expressions.

La diversité des acteurs est un sujet qui doit éveiller nos consciences. Comment le secteur culturel, qui, comme le monde universitaire, se réclame de valeurs de tolérance et d'humanisme, ne serait-il pas exemplaire en matière de diversité ? Comment pourrait-il faire preuve d'autocensure ou de repli de soi ? Comment notre secteur et notre ministère sauraient-ils encore avoir un réflexe de discrimination dans l'emploi et dans les responsabilités ? La tentation de la censure est déjà assez forte pour que ce secteur ne s'appuie pas sur la légitimité de la loi, mais aussi sur la légitimité que lui confère la nature même de son activité. Il importe donc d'être attentif à l'évolution d'accès dans les domaines de la production artistique et de la présence dans la presse et les médias, dans le spectacle vivant, et en lien avec le Centre national du cinéma et de l'image (CNC) et le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA). Parce qu'il est essentiel que la scène culturelle et artistique française soit le reflet de la richesse de la diversité de notre société, et non le miroir de nos blocages.

La diversité des territoires s'exprime par l'attention particulière portée aux territoires moins identifiés que les coeurs des grandes villes, qu'il s'agisse des « quartiers » périphériques ou des zones rurales. Pour avoir accès au rêve, à l'imaginaire et, à travers eux, à ce lien social sans lequel le sentiment d'abandon se traduit par le rejet de la reconnaissance républicaine, ces territoires ont besoin d'une relation nouvelle à la culture, adaptée à leur quotidien, et à la mesure des mutations des pratiques et des usages liée à l'avènement de l'ère numérique.

La diversité des expressions, enfin, se traduit notamment aujourd'hui par la volonté de ce gouvernement d'inscrire la liberté de création dans la loi parmi les libertés fondamentales. Si elle valorise, soutient, dans les mutations économiques et technologiques que nous traversons, et protège les artistes, les amateurs et les acteurs du secteur culturel, elle est bien davantage : cette loi est une invitation à une nouvelle étape de progrès intellectuel vers une société en évolution. Elle ne rend que plus nécessaire de veiller à ce que la culture rime vraiment avec ouverture et soit synonyme de compréhension, de respect de l'autre – de *tous* les autres – et de donner à la notion de «droits culturels» ses lettres de noblesse.

L'enjeu est fondamental. Lutter contre la discrimination c'est déjouer les injonctions autant que de dénouer les mécanismes d'assignation. Et pour cela, il s'agit d'envisager la notion de « culture » au-delà et plus largement que la seule notion d'expression artistique. Parce que la culture ne saurait prétendre créer un « commun » sans s'interroger précisément sur ce que recouvre ce « commun » ; parce qu'il s'agit pour elle d'émanciper des citoyens avant que de segmenter des publics ; parce qu'elle ne peut vouloir faire notre société qu'à condition de reconsidérer aujourd'hui ce « notre ».

A cet égard, le Collège de la Diversité, constitué de 20 personnalités qualifiées (artistes, intellectuels, acteurs culturels) représentatives de cette richesse, ainsi que de 8 représentants des entreprises et établissements publics du ministère de la Culture et de la Communication, devra exercer une action de veille et d'« éveil », de vigilance et de préconisation. Instance de référence et d'influence, il se nourrira de constants échanges avec les acteurs du territoire, au cours d'ateliers ou séminaires thématiques regroupant régulièrement ses membres dans des lieux différents. Il œuvrera notamment à la reconnaissance des pratiques culturelles et artistiques, à l'identification et à la levée des freins à la présence de certaines pratiques et/ou artistes sur la scène artistique, mais aussi à la conception d'un outil d'observation de la diversité dans les nominations et les programmations. La création d'un site Internet et l'organisation d'un colloque seront, dès le premier semestre 2016, les premiers marqueurs publics de son action.

ACTIONS

I- Constitution du Collège de la diversité

Instance de veille autant que de vigilance, ce collège réunit artistes, intellectuels et acteurs culturels ayant une parole et une action reconnue sur ces enjeux de diversité en dialogue avec l'administration et ses opérateurs. En formation plénière, il est présidé par la ministre.

→ Missions :

- Permettre l'identification et la levée des freins politiques et de représentation à la présence de certaines pratiques et/ou artistes sur la scène artistique.
- Faire des préconisations pour une meilleure prise en compte des diversités dans les lieux de formation, création et diffusion du ministère.
- Permettre d'identifier des pratiques artistiques nouvelles et minorées. Identifier notamment les secteurs/champs sur lesquels le ministère doit développer son expertise (ou s'associer à une expertise) en termes de repérage. Travailler, sur cette base d'une expertise renouvelée, à la prise en considération de ces pratiques.
- Accompagner la labellisation AFNOR Diversité et Egalité professionnelle Femmes/Hommes
- Être le référent de l'ensemble du ministère sur ces problématiques dans tous leurs aspects.

→ Composition :

Le Collège de la diversité est formé de trois sous-collèges :

- les personnes qualifiées (20 personnes) ;

- les représentants de grandes institutions culturelles et des entreprises de l'audiovisuel public ;
- les directions générales du ministère de la Culture et de la Communication.

La représentation est paritaire et diverse. L'installation du Collège a eu lieu le 2 décembre 2015.

→ Gouvernance :

Ce collège se réunit en séance plénière et en présence de la ministre une fois par an. Il est organisé des groupes de travail ou séminaires regroupant régulièrement, tout au long de l'année, les membres du collège et des personnes extérieures en fonction d'une thématique.

Ses réunions se tiennent volontairement dans des lieux différents (Marseille, Rennes, Orléans depuis sa création). La mobilité de ce collège est essentielle, tout comme l'est celle du Haut-Fonctionnaire chargé de la diversité, pour aller rencontrer les acteurs sur le terrain. Il devra être consulté régulièrement par le moyen d'une plate-forme numérique.

II- Mesures fortes pour 2016 :

→ Echanger :

Il s'agit pour le Collège de la Diversité d'inventer les outils pertinents qui lui permettront d'être en veille sur la bonne mise en œuvre de la politique de promotion de la diversité, au-delà d'une action qui s'appuiera bien sûr sur l'échange et le dialogue.

Au préalable, il conviendra de rassembler un appareillage critique et documentaire (actes de colloques déjà passés sur ces questions, points sur situations à l'étranger, etc), constituant une base de documentation et d'échange autour de la question de la diversité :

* textes à portée normative, tels que :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948).
- la Recommandation concernant la participation et la contribution des masses populaires à la vie culturelle (1976).
- la Déclaration de Mexico sur les politiques culturelles (1982).
- la Déclaration universelle de l'Unesco sur la diversité culturelle (2001).
- la Convention de sauvegarde du patrimoine culturel immatériel (2003).
- la Convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles (2005).
- la Convention du conseil de l'Europe sur la valeur du patrimoine culturel pour la société, convention dite « Faro » (2005).
- ou encore, même si elle ne fait pas partie du droit positif, la Déclaration de Fribourg sur les droits culturels (2007).

* essais et textes de référence philosophiques et critiques, de Pierre Bourdieu et Emmanuel Levinas à Edouard Glissant ou Christian Ruby.

Ces textes nourriront la réflexion des groupes de travail, dont les thématiques pour 2016 pourraient être :

- la question de la Mesure de la Diversité , comment trouver les outils de mesure statistique satisfaisants
- les questions de Sémantique et de Récit de la Diversité et les questions des représentations postcoloniales encore à l'œuvre dans notre rapport à la culture ;
- La question de l'inclusion et de la citoyenneté et le repérage de pratiques culturelles minorées , la mise en œuvre de l'éducation artistique et culturelle au regard de cet enjeu de la diversité et l'intégration du concept de « droits culturels »

→ Préconiser :

Il s'agira de repérer les dispositifs dans lesquels le Haut-Fonctionnaire à la Diversité peut exercer son influence. On peut citer notamment le CIEC, les circulaires émanant du Ministère de la Décentralisation et de la fonction publique sur les labels (le label Diversité en particulier) ou la RSO (responsabilité sociétale des organismes publics).

Cette action devra être mise en perspective avec la politique ministérielle d'ensemble, en accord avec les conclusions des Assises de la jeune création, et en lien avec le projet Clichy- Montfermeil). L'un des objectifs sera notamment la construction d'un outil d'observation de la diversité dans les nominations et les programmations, avec l'appui du DEPS et d'autres acteurs. Même sans la possibilité de recourir aux statistiques ethniques, il est envisageable de travailler cette question. L'avis du Haut-Fonctionnaire à la diversité doit être demandé lors de l'instruction des appels à candidature pour les postes de direction des établissements et labels du ministère.

→ Rendre public :

La restitution publique de l'action du Collège de la Diversité passera entre autres par la mise en place d'une rubrique sur le site Internet public recueillant des contenus de recherche (et les résultats des réflexions des groupes de travail), et valorisant les parcours de personnes a priori non issues du « séraïl » et d'actions allant dans le sens d'une vraie diversité culturelle.

PROGRAMME D'ACTION

1. Groupes de travail :

A l'issue de l'installation du Collège de la Diversité, il a été proposé aux membres personnes qualifiées trois groupes de travail qui ont permis leur répartition en cohérence avec leur compétences et leurs interrogations. Cette proposition a été retenue par l'ensemble des membres sollicités.

1.1. Groupe de travail I : « Mesure de la Diversité sur la scène culturelle »

Soulevé par de nombreux intervenants lors du tour de table lors de la première réunion du Collège : agir en faveur de la diversité présuppose que l'on ait des outils pour mesurer concrètement celle-ci. En l'absence de « statistiques ethniques », il importe donc de recenser rapidement les outils

disponibles et de les mettre à profit pour dresser un état des lieux de la situation d'une part, et, d'autre part, d'instaurer une « discrimination positive » permettant aux populations issues de la diversité d'être mieux représentées tant au sein (et à la tête) des structures culturelles que sur la scène artistique française. Cela passe par une politique active dans les processus de nominations.

Membres du Collège impliqués : Najoua Arduini-Elatfani, Marie-Anne Bernard, David Bobee, Memonna Hintermann- Afféjee, Djamel Klouche, Anne Sérode, Laurence Lascary, Alexandre Michelin, Stanislas Nordey, Benjamin Millepied, Françoise Vergès.

Deux réunions se sont tenues : 1er février à Paris (Musée national de l'Histoire de l'Immigration) et 18 février à Paris (MCC-rue de Valois).

Invités : Nicole Pot (ex hat fonctionnaire FH) Luc Gruson (Mission ministérielle Action culturelle auprès des réfugiés), Loup Wolff (DEPS), Cecile Creff ' Labellisation AFNOR Diversité et égalité professionnelle femme/homme)

Objectifs: recenser les outils existants ; à l'aide de ceux-ci, mener un état des lieux de la situation (trombinoscope, etc.) devant déboucher sur des préconisations.

Personnalités consultées : Patrick Simon (co auteur de l'enquête Trajectoires et origines INED-INSEE) – Xavier Domino (Conseiller d'État)

1.2. Groupe de travail II : « Sémantique et récit de la Diversité »

Avec le temps et l'inflation des discours, certaines notions très souvent usitées ont eu tendance à perdre leur signification, ou du moins à voir celle-ci se diluer. En s'appuyant sur les travaux des philosophes et des sociologues, mais aussi sur nos expériences partagées, il importe de réinvestir (au besoin en les redéfinissant, dans un débat ne se contentant pas d'un consensus de façade) des notions telles que « diversité », « altérité », « commun », ou même « culture ». Cela passe également par une mise en jeu de la question du récit, et notamment de la prise en compte de l'histoire coloniale.

Membres du Collège impliqués : Miloud Arab-Tani, Jean-François Chougnnet, Hélène Orain, Jade Phan-Gia, Zahia Rahmani, Abderrahmane Sissako, Moïse Touré.

Deux réunions se sont tenues : le 19 janvier à Marseille (MUCEM lors de l'inauguration de l'exposition « Made in Algérie ») et le 31 mars à Orléans (FRAC Centre Val de Loire) à l'invitation de la DRAC Centre- Val de Loire

Invités : Eva Doumbia (metteuse en scène), Dienaba Dia (conseillère DRAC PACA), Abdezarac Houmi(danseur- chorégraphe), Hélène Mouchard -ZAY (présidente Memoires Plurielles et CERCIL) , Abdelkader Damani (directeurFRAC Centre)

Objectifs : rédiger un glossaire permettant de définir précisément le vocabulaire de la diversité ; réfléchir aux manières de faire évoluer la représentation et les récits de la diversité .

Personnalités consultées : Catherine Boskowitz

1.3. Groupe de travail III : « Inclusion et citoyenneté »

La question des « droits culturels » est sans doute l'un des enjeux majeurs des débats autour de la

diversité. Elle s'est posée avec acuité lors des débats sur la loi NOTRe, à l'initiative du Sénat. Délicate à manier, cette notion se doit d'être abordée avec psychologie, pédagogie et diplomatie. Il n'en semble pas moins indispensable de la mettre en débat, à l'heure où il s'agit de trouver d'urgence des démarches alternatives pour pallier l'échec à la « démocratisation culturelle » et de la médiation traditionnelle.

Membres du Collège impliqués : Nadia Bellaoui, Catherine Blondeau, Christelle Blouët, Hassan Kassi Kouyaté, Amin Mansouri, Mourad Merzouki, Moïse Touré, Thibaut Willette, Zahia Ziouani.

Une réunion s'est tenue : le 12 février à Rennes (Hôtel Pasteur) et une autre aura lieu le 2 mai au MCC- Paris.

Invités : Jean Loup Lecoq (-DRAC Bretagne), Sophie Ricard (architecte), Corinne Poulain (Directrice des affaires culturelles Rennes Métropole) , Hortense Archambault (directrice MC93-Bobigny), Christophe Blandin-Estournet (directeur de l'Agora- Evry), Béatrice Josse (directrice du FRAC Lorraine- Metz)

Objectifs : évoquer la question des droits culturels , de l'accès aux pratiques et aux œuvres ,et les meilleures manières de sensibiliser le secteur culturel comme les populations.

Personnalités consultées : Jean-Michel Lucas, Hortense Archambaud, Nordine Nabili

2. Autres actions :

→ Création d'un sous-groupe spécifique aux médias.

Najoua Arduini-Elatfani et Marie-Anne Bernard (France Télévisions) ont prévu de constituer un guide regroupant des experts issus de la diversité et ont rencontré à cette fin Jacques Toubon, Défenseur des droits . Suite à ce rendez-vous, il est envisagé de constituer un sous-groupe (réunissant également les représentants de Radio France, etc.) afin de travailler la question de la diversité dans les médias. Une autre rencontre avec le Défenseur des droits a été sollicitée par la haute fonctionnaire sur la mesure de la Diversité. Les représentants des médias du Collège de la diversité , le chef de projet Labellisation ont accompagné Karine Gloanec Maurin. La Haute Fonctionnaire en charge de la Diversité participe au comité de pilotage pour la création du Guide des experts de la Diversité.

→ Travailler à l'obtention du label « Diversité » pour le ministère de la Culture.

En collaboration avec Claire Lamboley, haut-fonctionnaire chargée de l'égalité femmes/hommes, et Arnaud Roffignon haut-fonctionnaire pour la lutte contre la discrimination, Karine Gloanec-Maurin entend également accompagner l'obtention, pour le ministère de la Culture et de la Communication, du label « Diversité » récompensant les administrations exemplaires en matière d'égalité des chances, de prévention des discriminations et de promotion de la diversité. Le projet est aujourd'hui dirigé par Agnès Saal.

Claire Lamboley ,membre du Collège de la Diversité, est conviée à tous nos travaux.

Plusieurs rendez-vous ont été organisés par Christelle Creff, cheffe de projet et Philippe Chamoin en charge de la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité avec :

- les ministères sociaux déjà labellisés
- le ministère des Finances déjà labellisé
- Claire Chérie (Cheffe du SRH)
- Thierry Geoffroy (AFNOR)

Une équipe projet a été mise en place autour du secrétaire général adjoint Arnaud Roffignon, haut fonctionnaire pour la lutte contre la discrimination. Le projet sera dirigé à partir du 1^{er} août par Agnès Saal.

→ **Organisation d’auditions:** Au-delà des rencontres avec les membres du collège, il est important de rencontrer d’autres personnalités, notamment celles qui expriment un discours plus critique sur les discriminations à l’œuvre ou ressenties comme telles aujourd’hui, en France. Il est essentiel de prêter attention à leur discours en ce moment. Une série d’auditions sont organisée soit en groupe, soit individuelle.

Une série d’auditions a été organisée à la fin du mois de juin auquel 10 membres du Collège de la Diversité ont participé:

Les 27 et 29 juin 2016 : séance consacrée à la formation, audition de l’ENSAM- l’Ecole de Chaillot- la Fémis – L’INP – L’ANdEA- L’ENSATT.

Le 27 juin 2016 : séance consacrée aux associations, audition de Peuple et Culture – FNARS

Le 28 juin 2016 : échange avec la sénatrice Sylvie Robert .

Calendrier :

Premier semestre 2016 : six réunions des groupes de travail, auditions, mise en place de la démarche de labellisation et travail sur la loi LCAP au regard de cet enjeu de diversité.

Printemps 2016 : organisation d’une plénière du COLLEGE de la DIVERSITE : le 2 juin 2016

Automne 2016 : manifestation nationale sur la Diversité

