



**Feuille de route égalité femmes/hommes
du Ministère de la Culture et de la Communication 2017
15 décembre 2016**

Le ministère de la culture et de la communication a mobilisé ces dernières années de nombreux leviers de ses politiques publiques pour la juste reconnaissance des femmes dans la culture et la communication. Même si les résultats de cette action ne sont pas encore suffisants, d'importantes avancées sont constatées ou en cours, et les fondements d'une prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes sont aujourd'hui posés de façon irréversible dans tous les secteurs des politiques publiques portées par le ministère.

Le ministère agit par divers moyens : par la mise à disposition de données ou d'études sur le constat, point de départ de la prise de conscience des inégalités et de la mobilisation des énergies, par l'obligation, législative ou réglementaire, par des démarches contractuelles, par le soutien ou l'accompagnement de l'action des professionnels concernés, par le partenariat avec les associations ou les collectivités territoriales, par la mobilisation en interne de ses propres services et de ses opérateurs, en lien avec ses partenaires interministériels.

De nouvelles étapes viennent d'être franchies.

L'égalité entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions législatives portées par le ministère de la Culture et de la Communication : la loi du 7 juillet 2016 relative à la liberté de création, à l'architecture et au patrimoine 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 ». La loi relative à l'égalité et à la citoyenneté en cours d'adoption va renforcer le contrôle de l'image des femmes dans la publicité et imposer la parité dans les commissions, placées auprès des directions régionales des affaires culturelles ou des établissements publics, qui se prononcent sur l'attribution des subventions ou aides financières, la sélection, l'acquisition ou la commande d'œuvres notamment.

Le plan d'action de 14 mesures pour le développement d'emplois de qualité dans le spectacle vivant, l'audiovisuel et le cinéma, signé le 18 mai 2016 avec les organisations représentatives, a inscrit dans ses mesures prioritaires de « lever les freins à l'égalité femmes/hommes », dont la déclinaison concrète est d'ores et déjà engagée dans le cadre du fonds pour l'emploi pérenne dans le spectacle.

La mobilisation de l'ensemble des acteurs s'appuiera sur trois leviers pour poursuivre et amplifier au cours des prochains mois l'action engagée en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur culturel, en lien avec le ministère chargé des droits des femmes :

- **L'Observatoire de l'égalité dans la culture et la communication** dont le ministère s'est doté en 2013, qui s'impose aujourd'hui comme un document de référence. Etabli par le service statistique du ministère (DEPS), il rassemble les données disponibles sur les nominations, les rémunérations, les programmations, l'accès aux moyens de production, à la reconnaissance artistique, au sein du ministère et de ses établissements publics comme dans l'ensemble du secteur culturel. Sa prochaine édition sera enrichie et paraîtra le 8 mars 2017.

- **le comité ministériel pour l'égalité dans la culture et la communication**, créé en 2013, qui réunit autour de la ministre de la culture et de la communication et des directeurs de l'administration centrale, une quarantaine d'acteurs culturels majeurs et d'élus, permettant un large échange sur l'action menée, et qui a adopté cette feuille de route lors de sa réunion du 15 décembre 2016.

- **la candidature du ministère de la culture et de la communication au label « Egalité »**, qui permet de renforcer l'implication de tous les agents du ministère et de développer les synergies sur les actions favorables à l'égalité au plan interne comme externe. Le ministère déposera au cours du 1^{er} trimestre 2017 son dossier de candidature auprès de l'AFNOR, pour ce label et pour le label « diversité ». Il suscite également la candidature des établissements publics placés sous sa tutelle. Plusieurs d'entre eux déposeront leur candidature dans le même calendrier.

I- L'exercice des métiers des arts et de la culture

I-1 Des avancées importantes ont été engagées en 2016 en faveur des femmes artistes et techniciennes du spectacle vivant et enregistré.

En application du plan d'action signé le 18 mai 2016 et complétant la prise en compte de la situation des « maternelles » dans l'accord du 28 avril 2016 sur les conditions d'indemnisation du chômage des intermittents du spectacle transposé par l'Etat par décret du 13 juillet, une **mesure en faveur de la garde d'enfants après un congé de maternité, de paternité ou d'adoption** est intégrée dans le Fonds pour l'emploi pérenne dans le spectacle (FONPEPS) mis en place par l'État fin 2016, afin notamment de lever l'un des principaux obstacles à la reprise d'activité des femmes artistes ou techniciennes du spectacle après une naissance.

Une étude « maternité, parentalité et inégalités de genre chez les intermittents du spectacle » est en cours, et sera publiée début 2017, permettant de progresser sur l'identification des obstacles à la dynamique de carrière des intermittentes.

Les textes d'application de la loi du 7 juillet 2016 relatifs aux labels des réseaux nationaux du spectacle vivant et des arts plastiques comporteront également une mesure autorisant le **prolongement des durées de mandats** des dirigeants porteurs du projet artistique de ces structures de la durée des congés maternité, paternité ou d'adoption.

I-2 Les écoles supérieures Culture, où se forment les professionnels de demain, seront réunies début 2017 en séminaire autour de l'inégalité d'accès aux métiers de la culture

Les femmes sont aujourd'hui majoritaires dans tous les secteurs de l'enseignement supérieur relevant du ministère de la Culture et de la Communication (60 % d'étudiantes en 2015), même si des disparités fortes peuvent être observées à l'intérieur d'un domaine, comme dans la musique où les femmes sont minoritaires, voire très minoritaires, dans la formation à certains instruments ou métiers (cursus de chef d'orchestre par exemple).

L'insertion professionnelle à la sortie de ces écoles est similaire pour les deux sexes. Pourtant la répartition parmi les actifs occupant une profession culturelle n'est pas égale (cf Culture étude « La lente féminisation des professions culturelles » et table ronde « Les arts et la culture à l'épreuve du genre », DEPS novembre 2016). En 2014, 43 % de femmes sont actives dans l'ensemble des professions culturelles, dont 33 % pour les architectes par exemple, ou 43 % pour les artistes plasticiens. La part des femmes dans les étudiants en formation supérieure devrait contribuer au rééquilibrage à terme de cette répartition, mais à condition que les stéréotypes et les freins aux dynamiques de carrière des femmes soient identifiés et combattus.

Tel sera l'un des objets de ce séminaire, qui s'adressera à l'ensemble des écoles supérieures Culture (écoles nationales et territoriales d'art, écoles nationales d'architecture, conservatoires nationaux supérieurs de musique et de danse, pôles supérieurs musique et danse, écoles supérieures de théâtre, FEMIS, ...). Il associera les commissions paritaires emploi formation des branches professionnelles concernées, des chercheurs, des représentants de l'ensemble des acteurs susceptibles d'influer sur les dynamiques des parcours professionnels dans la culture et la communication. Une étude du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes sur les stéréotypes nourrira ses travaux.

Il traitera de la prise en compte de l'égalité dans les écoles et dans les métiers : analyse des stéréotypes de filière et moyens de les combattre, mise en place de modules de formation et de sensibilisation à la mixité des métiers, notamment dans les diplômes menant à l'enseignement de la musique, pour agir dès la formation des plus jeunes, procédures de recrutement et de validation des études (jurys paritaires), leviers pour améliorer les dynamiques de carrière de femmes.

Ce séminaire abordera également la lutte contre les discriminations sexistes dans les écoles, à l'image de la démarche conduite dans les écoles supérieures d'art sur les discriminations et toutes les formes de harcèlement (charte coordonnée par l'association des directeurs des écoles d'art en 2015), qui a vocation à être étendue à l'ensemble des secteurs.

Ce séminaire sera organisé avec le soutien du service des droits des femmes et de l'égalité de la direction de la cohésion sociale.

II- L'accès des femmes aux postes de direction et leur place dans la gouvernance des structures culturelles

II- 1 L'accès des femmes aux postes de direction

Les femmes sont aujourd'hui majoritaires dans les dirigeants de l'audiovisuel public : Delphine Ernotte-Cunci (France Télévision), Marie-Christine Saragosse (France médias monde), Véronique Cayla (ARTE France).

Tel n'est pas le cas dans les autres secteurs, notamment dans le spectacle vivant, sur lequel un rapport de Reine Prat avait attiré l'attention dès 2006. Plusieurs actions volontaristes ont pourtant été menées dans ce champ ces toutes dernières années, en ce qui concerne la nomination de femmes aux postes de dirigeantes des organismes subventionnés du spectacle vivant et des arts plastiques. Une circulaire ministérielle a imposé en 2013 que la composition des jurys de sélection de ces dirigeants tende vers la parité, et que les listes restreintes de candidats pré sélectionnés soient paritaires. Si au 1^{er} janvier 2016, 26 % seulement des dirigeants des lieux de création et de diffusion des arts plastiques et du spectacle vivant sont des femmes, cette mesure a commencé à faire évoluer les pratiques et les mentalités.

L'article 5 de la loi LCAP est venu consacrer le principe de l'égal accès des hommes et des femmes à la tête des institutions labellisées, qui se traduira dans les textes d'application relatifs aux établissements labellisés des réseaux nationaux du spectacle vivant et des arts plastiques.

Le ministère conforte la démarche en menant un travail sur l'identification des viviers, l'accompagnement et le développement de l'offre de formations à la direction de structure.

Comme l'avait déjà souligné Reine Prat, la démarche doit également prendre en compte les moyens des institutions à la tête desquelles les femmes sont nommées. L'Observatoire de l'égalité assurera le suivi de ces évolutions.

Le ministère de la Culture et de la Communication est également attentif aux nominations de femmes à la tête des établissements publics placés sous sa tutelle. Si dans le domaine du spectacle vivant la part des femmes est faible (8 % au 1^{er} janvier 2016), dans les autres domaines la progression est significative : 41 % de femmes au 1^{er} janvier 2016 au poste le plus élevé des musées et monuments pour 29 % au 1^{er} janvier 2014. Des femmes ont en outre été récemment nommées à la tête d'établissements publics culturels emblématiques : Bibliothèque nationale de France, Réunion des musées nationaux - Grand Palais, Centre national du cinéma et de l'image animée, Opérateur du patrimoine et des projets immobiliers de la culture, établissement public du Palais de la porte dorée.

II- 2 La parité dans la gouvernance de l'audiovisuel public, du CSA, et des établissements publics sous tutelle du ministère

En application des lois, ordonnances ou décrets intervenus en la matière depuis 2013¹, la parité s'impose dans la gouvernance des entreprises publiques, autorités indépendantes, établissements publics. Sont concernés les conseils d'administration des sociétés nationales de programme (France Télévisions, Radio France, France Médias Monde), l'INA, le CSA, l'AFP, les établissements publics sous tutelle.

III- La parité d'accès à la création, aux moyens de production et à la programmation

III- 1 Dans le domaine de la création artistique

L'action de l'Etat s'inscrit dans ce domaine dans un lien fort avec celle des collectivités territoriales, des partenaires sociaux et organismes professionnels². Elle se développe par l'action conjuguée de divers leviers.

Dans le cadre des textes d'application de la loi du 7 juillet 2016, l'objectif de la parité d'accès aux moyens de production et à la programmation sera intégré dans les **cahiers des charges des établissements labellisés de la création artistique**. Il sera rendu compte de l'atteinte de cet objectif annuellement dans le cadre du suivi des structures. Une circulaire de la ministre précisera prochainement les progressions attendues.

Afin d'agir à la source de l'inégale représentation des femmes et des hommes dans la diffusion de la création, le ministère de la culture et de la communication a porté un amendement au projet de loi relatif à l'égalité et à la citoyenneté imposant une proportion minimale de 40 % de chaque sexe dans les **commissions qui au sein des établissements publics sous tutelle**, se prononcent sur l'attribution des subventions ou aides financières, sélectionnent, acquièrent ou commandent des œuvres, attribuent des agréments, ou procèdent à des sélections en vue de compétitions internationales. De même pour les **comités d'experts** chargés de donner un avis sur l'attribution des aides déconcentrées du spectacle vivant. Cette mesure fera l'objet d'un suivi dans le cadre de l'Observatoire de l'égalité dans la culture et la communication.

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 dont le suivi sera assuré par chaque DRAC et fera l'objet d'un bilan annuel lors des conférences stratégiques et budgétaires des DRAC.

III- 2 Dans les autres secteurs couverts par le ministère

Une nouvelle édition de l'étude du CNC sur la place des femmes dans les industries du cinéma et de l'audiovisuel paraîtra d'ici fin décembre 2016. Un travail sur la parité des jurys de sélection des festivals aidés par le CNC sera mis en place en 2017, de même pour le recueil de données genrées concernant les réalisateurs des films sélectionnés et primés. Le CNC est par ailleurs impliqué dans la mise en œuvre de la déclaration de la conférence de Sarajevo (Conseil de

¹ Loi n° 2013-1028 du 15 novembre 2013 relative à l'indépendance de l'audiovisuel public, loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, ordonnance n° 2015-948 du 31 juillet 2015 relative à l'égal accès des femmes et des hommes au sein des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes, décret statutaire de juin 2015 de l'Agence France Presse (AFP)

² Exemples : accord « égalité » du champ du spectacle vivant subventionné, travaux du Syndecac sur l'égalité, éga-conditionnalité pratiquée par l'AFDAS pour la répartition de la taxe d'apprentissage, ...

l'Europe, la place des femmes dans l'industrie cinématographique européenne, août 2015)

Une lettre circulaire du directeur général des patrimoines aux établissements publics et services à compétence nationale attirera l'attention sur l'équilibre hommes femmes dans **les commissariats d'exposition**. Le suivi en sera assuré annuellement dans l'Observatoire de l'égalité.

Dans la deuxième édition du forum « Entreprendre dans la culture », organisé en 2017 par la direction générale des médias et des industries culturelles, un atelier sera dédié spécifiquement à **l'entrepreneuriat culturel au féminin**.

Les conventions-cadres passées par l'État avec **les principaux bénéficiaires des aides à la presse** comporteront des engagements en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui seront intégrés aux indicateurs de suivi de ces conventions.

IV - Stéréotypes et image des femmes

IV- 1 Dans l'audiovisuel

La compétence confiée au **Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA)** par la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes crée les conditions d'avancées décisives sur **la représentation et l'image des femmes à l'antenne**. Le Conseil a publié en février 2016 son 1^{er} rapport relatif à la représentation des femmes dans les programmes de télévision et de radio, sur la base d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs. Son premier constat montre qu'un nombre significatif de programmes contribuant à la lutte contre les préjugés sexistes et les violences faites aux femmes ont été diffusés en 2015, que la parité chez les présentateurs, animateurs et journalistes tend vers l'équilibre, mais qu'en revanche elles sont nettement moins représentées parmi les invités experts, politiques et autres intervenants. Sur ce point, le projet de **COM 2016-2020 de France télévisions** apporte une réponse forte en prévoyant que la part des expertes sollicitées à l'antenne augmentera de 5 points par an pour atteindre la parité en 2020.

Dans le cadre de la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté, le gouvernement a porté un amendement visant à préciser que les missions du CSA en matière de **contrôle des messages publicitaires de la communication audiovisuelle** portent sur **l'image des femmes** qui y est présentée, permettant de compléter l'action de l'autorité de régulation professionnelle de la publicité (ARPP).

IV- 2 Pour une réduction des stéréotypes dans les autres domaines.

Dans le cadre de la nouvelle compétence qui va être confiée au CSA sur **l'image des femmes dans la publicité**, le ministère s'associera en tant que de besoin à toute étude ou construction d'outils pédagogiques.

Il examinera également avec le CSA les possibilités de **campagnes de communication sur les stéréotypes dans le domaine culturel ou sur les femmes et les métiers de la culture**, à l'image de la campagne « les quatre saisons du sport féminin » ou pour valoriser les réussites de femmes notamment dans les métiers peu féminisés (chefs d'orchestre, compositeurs, direction de structures, techniciens, certains métiers d'art, ...) et réduire les stéréotypes sur ces métiers.

Il proposera de même à la Conférence des écoles de journalisme (CEJ) une réflexion commune sur la formation relative aux **stéréotypes sexistes dans la formation des journalistes**.

Il développera par ailleurs son programme d'**études sur la place des femmes dans les pratiques culturelles, dans les publics de la culture, et dans la construction des**

représentations.

Enfin, il poursuivra son action en faveur de la collecte et de la valorisation des archives concernant les femmes, valorisera la présence des femmes dans le **recueil des commémorations nationales 2017** (18 femmes ou questions féminines contre 10 en 2016 et 11 en 2015), le **Matrimoine** dans la communication des Journées européennes du patrimoine 2017 et intégrera la parité dans les travaux menés sur le **musée du XXIème siècle**. Il sera attentif à la place des femmes dans l'attribution du label « Maison des Illustres ».

V- Une action partenariale qui doit se développer sur les territoires

V-1 L'action du ministère s'inscrit dans un partenariat étroit avec les associations qui œuvrent pour l'égalité dans les champs de la culture et de la communication.

C'est grâce à l'action militante d'associations, que le ministère a soutenue, que des opérations comme les Saisons égalité ou les Journées du Matrimoine, organisées par les collectifs H/F, ou le Prix des Femmes architectes, organisé par l'ARVHA (Association pour la recherche sur la ville et l'habitat), ont pu voir le jour. Le CNC a signé en octobre 2013 une charte pour l'égalité dans le domaine du cinéma avec l'association Deuxième regard, et soutient les projets de divers acteurs, comme Femmes et cinéma.

V- 2 Les questions de parité doivent être pleinement prises en compte au plan territorial.

Le ministère a fortement soutenu en 2016 la démarche d'élaboration par le collectif H/F Rhône Alpes, la direction régionale des affaires culturelles et les collectivités territoriales du territoire Auvergne Rhône Alpes, d'une déclaration commune pour faire progresser l'égalité réelle sur la période 2016-2020 sur ce territoire. Celle-ci se traduira par la mise en place d'une commission référente à l'échelle régionale, la mobilisation par les collectivités signataires du réseau des établissements et événements qu'elles soutiennent, la production d'un document-cadre opérationnel pour les années 2017 à 2020 (désignation de référents, établissement de données genrées sur la direction, la programmation, la production, les publics), la restitution annuelle des actions menées et des résultats produits.

Les directions régionales des affaires culturelles seront encouragées en 2017 à décliner sur leur territoire cette démarche, prioritairement les directions régionales candidates au label « Egalité ».

Le thème de la parité sera en 2017 mis à l'ordre du jour d'une réunion du Conseil des collectivités territoriales pour le développement culturel (CCTDC).

VI- Un plan d'action interne volontariste à l'appui de la candidature du ministère au label « Egalité »

Le ministère de la Culture et de la Communication s'est engagé fortement depuis 2012 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans ses pratiques internes et sa gestion des ressources humaines. Il a fait de l'égalité un levier de performance globale et durable pour l'ensemble de ses composantes (administration centrale, services déconcentrés, établissements publics) dans sa **démarche de Responsabilité Sociale des Organisations (RSO) qui sera rendue publique fin novembre 2016**. « Agir pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes » constitue l'un des 4 axes prioritaires du volet social de la stratégie RSO du ministère (2015).

Cet engagement se traduit dans la préparation de la **candidature** du ministère à l'obtention de la

double labellisation Egalité et Diversité, qui donne lieu au plan d'action Egalité suivant :

- **renforcement de la gouvernance de l'égalité femmes hommes** au sein du ministère (administration centrale, directions régionales des affaires culturelles, établissements publics, services à compétence nationale) et de l'évaluation des actions conduites,

- **campagne de communication interne** : une première campagne de communication sur l'égalité avait été menée en 2015 : déjeuner autour de la ministre de trente femmes de tous horizons et toutes catégories, communication dans le journal interne, séance des « midis de la culture » consacrée aux inégalités, espace collaboratif mis en place dans l'intranet accessible à tous les agents. Une nouvelle campagne de communication est lancée fin 2016, à l'appui de la démarche de labellisation, pour renforcer l'adhésion de tous les personnels à la démarche, inciter les agents à se former, favoriser l'échange de bonnes pratiques, lutter contre les stéréotypes et les agissements sexistes. Préalablement, une enquête de perception, qui a vocation à devenir un baromètre social récurrent, a été menée et un courrier de sensibilisation de la ministre a été adressé à tous les agents. Une campagne interne pour une communication sans stéréotypes de sexe est par ailleurs prévue.

- **production du rapport de situation comparée**, pour développer la connaissance des inégalités. Ce rapport sera produit au cours du 1^{er} trimestre 2017, sur les données 2016, complétant en application de l'arrêté de décembre 2013 les informations jusqu'ici publiées dans l'Observatoire et/ou dans le bilan social. Chaque entité candidate au label égalité devra également établir un RSC,

- élaboration et négociation d'un accord avec les organisations syndicales en application du **protocole du 8 mars 2013**,

- **renforcement de l'attention sur les primo nominations de femmes aux postes de direction** : l'**Observatoire de l'égalité** a dès 2013 précisé la répartition entre les femmes et les hommes dans les postes de direction des administrations centrale et déconcentrée, des établissements publics et des services à compétence nationale. **Les primo nominations de femmes sur les postes d'encadrement supérieur** d'administration centrale, déconcentrée ou de services à compétence nationale, suivies au plan interministériel, ont très fortement progressé au ministère de la culture en 2013 en atteignant presque la parité avec 48 % de primo nominations de femmes. Ce chiffre a cependant régressé pour 2014 tout en se maintenant à un niveau supérieur aux obligations fixées par la loi (20 % au titre de 2014), avec 28 % de primo nomination. Pour 2015, le ministère, souvent confronté à la question des viviers, a rempli tout juste l'obligation de primo nominations fixée au titre de cette année. Il renforcera son action (repérage des candidatures potentielles, accompagnement si nécessaire), pour atteindre l'objectif de 40 % en 2017.

- renforcement des **formations à l'égalité** : l'égalité femmes / hommes a jusqu'à présent été traitée à travers les formations à la lutte contre les discriminations et dans les formations généralistes telles que les formations des nouveaux arrivants ou les formations des cadres. Un nouveau plan de formation, donnant une place spécifique à l'égalité entre les femmes et les hommes, vise à former 40 % des cadres et 80 % à 100 % des responsables RH en 2017. Cette offre sera étendue aux établissements publics candidats à la labellisation.

- **analyse des causes des écarts de rémunération** pour cibler les actions à entreprendre afin de parvenir à une parfaite équité de la structure des rémunérations. Les études de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) publiées en mars 2015 sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ont montré que pour le ministère de la culture et de la communication, les écarts de rémunération sont plus faibles que dans d'autres ministères (environ 5%). L'observation comparée des effectifs et rémunérations

des agents titulaires du ministère en 2013 par filières et corps, fournie pour la première fois dans l'Observatoire de l'égalité 2015, montre toutefois des écarts de rémunération en particulier dans les corps de catégorie A. Cette observation sera étendue sur la population des agents non titulaires du ministère dans l'observatoire 2017. Des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont également observés dans les établissements publics et les sociétés de l'audiovisuel public sur la période 2010-2012. Il est important d'analyser les causes de ces écarts afin de définir les leviers permettant de les réduire, en portant notamment une attention particulière aux critères d'attribution des primes.

- **promotion de l'accès à tous types de métiers et de parcours professionnels** au sein du MCC, en veillant à la mise en place de procédures de recrutement homogènes et formalisées s'appliquant à l'ensemble du ministère, en renforçant la prise de conscience des enjeux de l'égalité dans les écoles de formation des fonctionnaires relevant du MCC (Institut national du patrimoine pour la formation des conservateurs), en étant attentifs aux critères des promotions et aux conditions d'accès aux postes offerts à la mobilité.

- **constitution d'un réseau de femmes**, dont l'objectif sera, à l'image de ce qui existe dans d'autres ministères, de permettre aux femmes de prendre conscience des atouts dont elles disposent et des freins qui peuvent les empêcher de progresser, de créer du lien et une entraide entre les femmes exerçant ou ayant vocation à exercer sur des postes à responsabilité,

- **renforcement du caractère non discriminatoire des recrutements** : explicitation des procédures pour le recrutement des contractuels, renforcement de la parité dans les jurys des concours de recrutement ou examens professionnels, pour atteindre les objectifs fixés par la loi : en 2015, on dénombre 40 % de femmes dans les jurys, 23 % dans les présidences, avec des situations différentes selon les secteurs, la parité étant plus difficile à atteindre dans les jurys des concours et examens de catégorie C ou dans la filière des métiers d'art par exemple.

- amélioration de l'**articulation entre vie professionnelle et vie personnelle** : organisation du travail, charte des temps, aide à la parentalité, télétravail,

- prévention des **violences, du harcèlement et des agissements sexistes** sur le lieu de travail : création dès fin 2016 d'une cellule d'écoute et de traitement des signalements de discrimination, externalisée, assortie d'un process de prise en charge des cas signalés par l'administration et de la production de bilans quantitatifs et qualitatifs détaillés,

- introduction du **critère égalité dans les marchés et appels d'offre**, en lien avec la charte sociale adoptée par le ministère.

- **mobilisation des opérateurs du ministère** : à travers les contrats de performance, les lettres de mission adressées aux dirigeants (établissements du spectacle vivant), ou les critères posés pour les parts variables de rémunération des dirigeants (grands établissements du domaine du livre), la parité est activement soutenue par le ministère. Un point sera fait fin 2016 de ces dispositions afin de vérifier si les pratiques sont homogènes entre les secteurs, dans le cadre de l'évaluation de la directive nationale d'orientation qui a été adressée pour la première fois en 2016 à l'ensemble des établissements publics et services à compétence nationale du ministère, et les appelle à « placer l'égalité hommes-femmes au cœur de leur politique de recrutement, de rémunération et de gestion des carrières ». L'objectif de parité sera inscrit dans toute nouvelle lettre de mission d'un dirigeant, ou tout contrat de performance conclu avec un établissement public sous tutelle. Des plans d'action devront être établis et examinés dans les conseils d'administration des établissements.

Un nombre significatif d'établissements publics souhaitent candidater eux aussi aux labels égalité et diversité, ce qui montre combien ils s'approprient aujourd'hui ces préoccupations, qui rejoignent pleinement leurs missions de service public.

Les COM des entreprises de l'audiovisuel public comportent également des engagements forts en matière d'égalité au plan interne.

- suivi, dans l'Observatoire, de la **parité dans les commissions consultatives placée auprès du ministère**, imposée par la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

- engagement d'un travail sur l'**évaluation des crédits consacrés à l'égalité** dans le document de politique transversale égalité

- rendre systématique la mention de l'égalité dans les **études d'impact des textes législatifs et réglementaires**, pour cela, former en tant que de besoin les agents concernés (formation dispensée par le service des droits des femmes)