

# L'égalité femmes hommes dans le secteur culture

**Grenoble le 5 octobre 2023**

**Un rendez-vous proposé par la Direction des Affaires  
culturelles de la Ville de Grenoble**

**Animée par Cécile Bonthonneau Pluségales**





CONSEIL-FORMATION  
POUR PLUS D'ÉGALITÉ

*Pluségales*

Cécile BONTHONNEAU  
[cecile.bonthonneau@plusegales.fr](mailto:cecile.bonthonneau@plusegales.fr)  
[www.plusegales.fr](http://www.plusegales.fr)

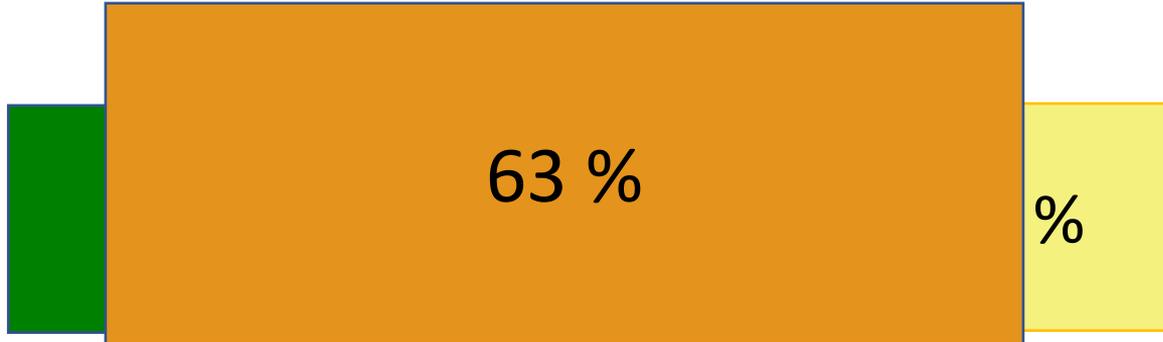




**1 – Inégalités : De  
quoi parle t'on et  
quels sont les enjeux ?**

## FORMATION

Quel est la part des femmes en pourcentage dans les écoles de l'enseignement supérieur culture ?

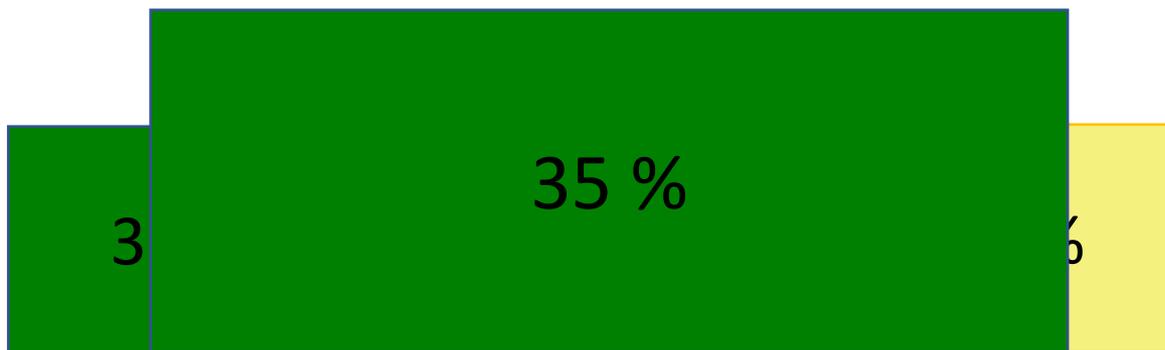


Source : Observatoire de l'égalité  
femmes hommes Ministère de la  
Culture 2023



## ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS

Quel est la part des femmes en pourcentage à la direction des structures de création et de diffusion soutenues par le Ministère de la Culture ?

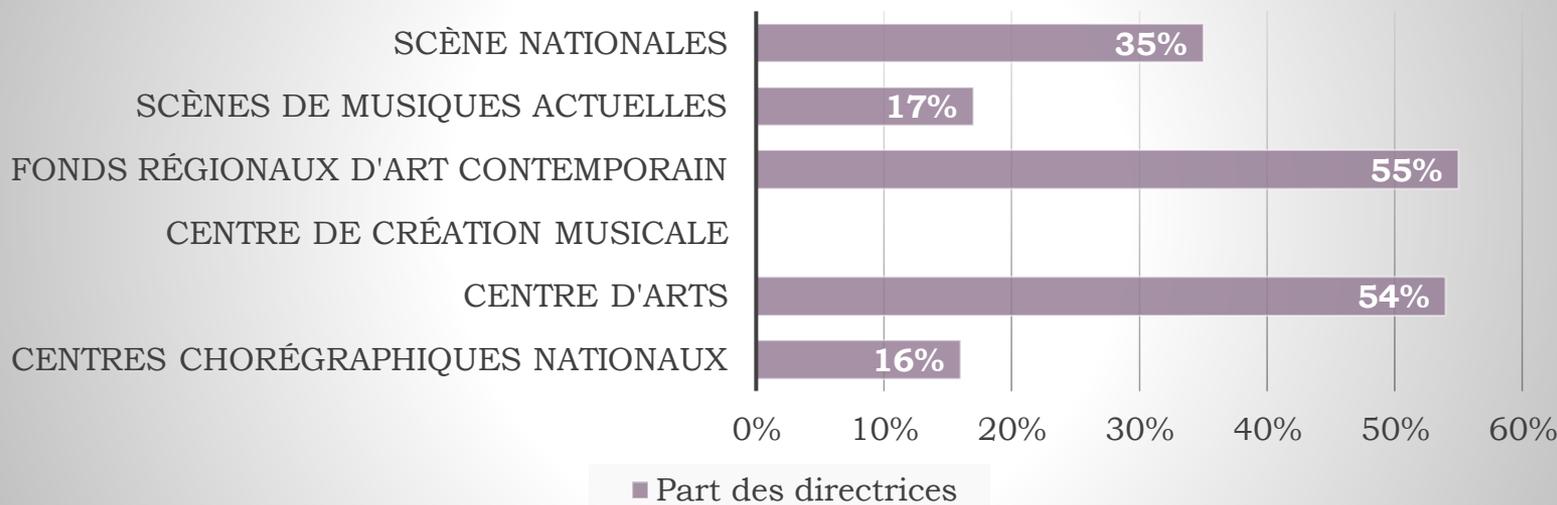


Source : Observatoire de l'égalité  
femmes hommes Ministère de la  
Culture 2023



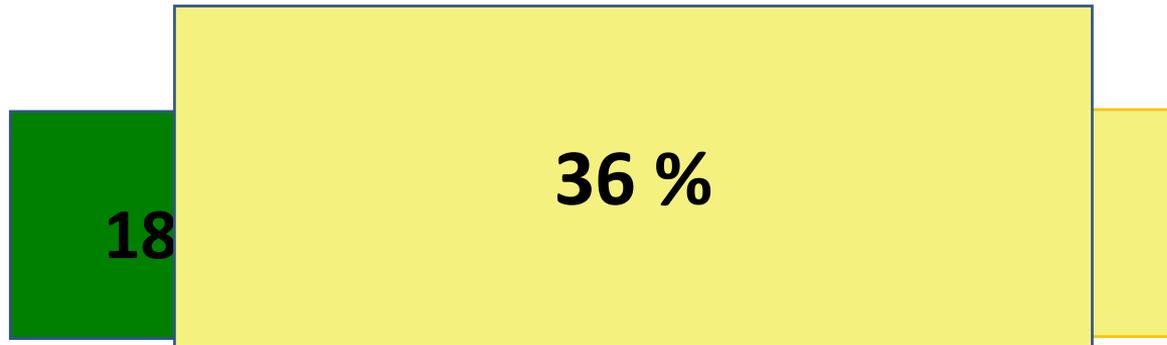
# Un chiffre en progression avec des contrastes importants

## Part des directrices



## VISIBILITÉ/ MOYENS

Quelle est la part moyenne des spectacles mise en scène par des femmes dans la programmation des lieux de spectacle vivant subventionnés par le MCC ?



Source : Observatoire de l'égalité femmes hommes Ministère de la Culture 2023 – Théâtre, Marionnette, Arts de la rue ,cirque et danse



# Programmation artistique et présence des femmes dans les médias

Certains domaines restent largement masculins

## Culture

Part des ♀

Théâtre (2022-2023) Part des représentations mises en scène par des femmes

41

Part de femmes ayant écrit le spectacle

34

Musique (2022-2023) Part des opéras mis en scène par des femmes

16

Art contemporain (2021) Part d'œuvres réalisées par des femmes dans les acquisitions du Fonds national d'art contemporain

52

Part d'œuvres réalisées par des femmes dans les acquisitions des fonds régionaux d'art contemporain

42

Cinéma (2021) Part de femmes réalisatrices de courts métrages

43

Part de femmes réalisatrices de longs métrages

26

Photographie (2021) Part des femmes photographes exposées dans les festivals

54

## Médias

Presse écrite (2019) Part de femmes détentrices de la carte de presse

48

Part de femmes détentrices de la carte de presse rédactrices en chef

40

Radio (2021) Part de femmes dans les programmes à forte audience (6 h-9 h)

43

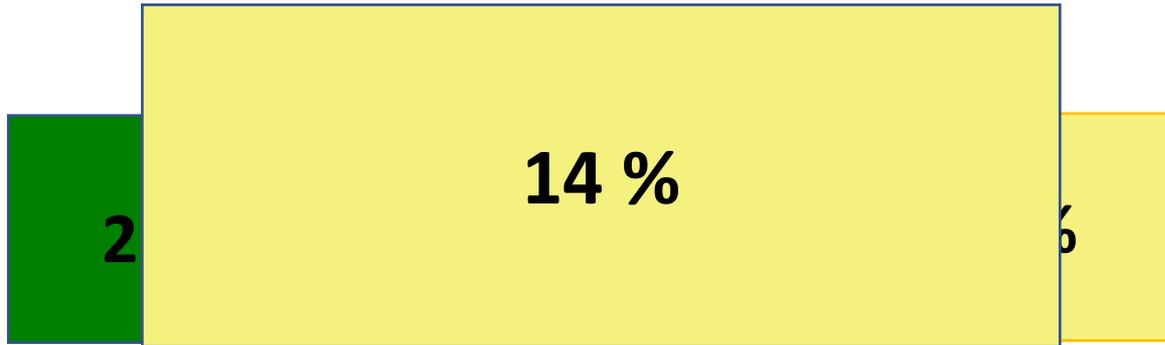
Télévision (2021) Part de femmes dans les programmes à forte audience (18 h-20 h)

40

0 10 20 30 40 50 60 %

## VISIBILITÉ/ MOYENS

Quelle est la part des femmes dans les festivals emblématiques des musiques actuelles ?

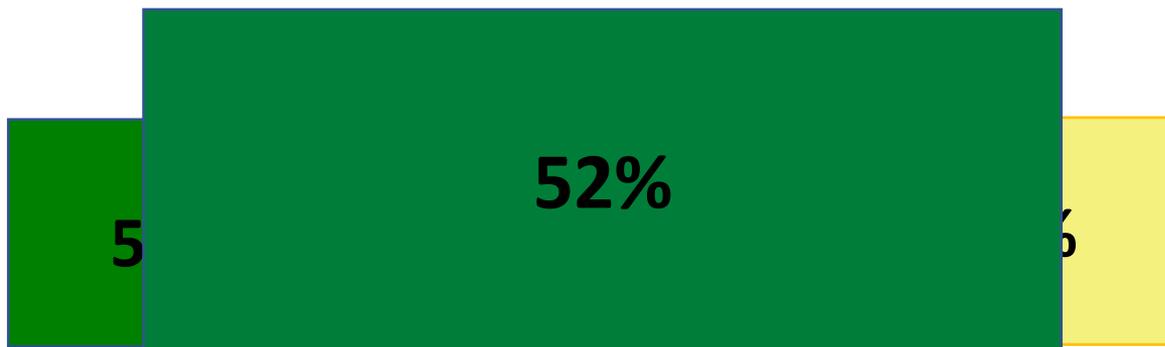


Source : Observatoire de l'égalité femmes hommes Ministère de la Culture 2023



# RECONNAISSANCE

Quel est le pourcentage des femmes lauréates de prix littéraires entre 2020 et 2022 ?



Source : Observatoire de l'égalité femmes hommes Ministère de la Culture 2023



## Consécration artistique

Le cinéma et l'architecture consacrent moins les œuvres féminines

### Cinéma

**0** femme réalisatrice primée aux Césars depuis 2010

**2<sup>e</sup>** film réalisé par une femme primé au Festival de Cannes en 2021, le premier datant de 1993

### Littérature

**52 %** de femmes lauréates de prix littéraires de 2020 à 2022

### Musique

**22 %** de femmes primées pour le meilleur album composé, écrit ou interprété aux Victoires de la musique 2020-2022

**64 %** de femmes primées artistes ou solistes instrumentales de l'année aux Victoires de la musique classique 2020-2022

### Théâtre

**40 %** de femmes primées au Molière du metteur en scène en 2020-2022

**50 %** de femmes primées au Molière du meilleur auteur dramatique en 2020-2022

### Architecture

**20 %** de femmes parmi les lauréates et lauréats de prix d'architecture emblématiques en 2022

### Photographie

**50 %** de femmes parmi les lauréates et lauréats de quelques prix photographiques emblématiques en 2022

Source : Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, 2023



# INDÉPENDANCE ÉCO

Quel est l'écart en % de salaires entre les hommes et les femmes en emploi permanent dans le spectacle et l'audiovisuel en 2021



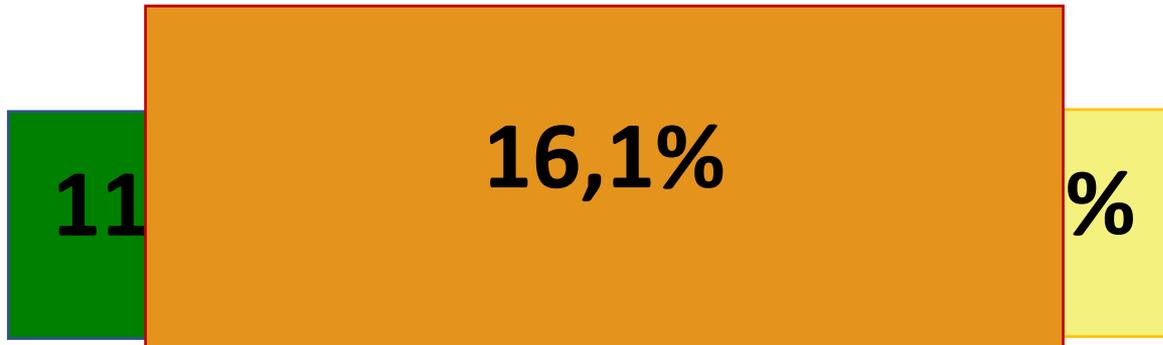
Source : Audiens - ETP 2023



# INDÉPENDANCE ÉCO

Quel est l'écart en % de salaires entre les hommes et les femmes en France en 2019 ?

(Secteur privé et secteur public)



## 2.4 Une discrimination à poste et compétences égales



Source : Insee, DADS (fichier semi-définitif).



### 3. FORMATION & PROGRESSION DE CARRIERE

ECART DE SALAIRE DES PERMANENTES +/- A LEURS COLLEGUES HOMMES (AUDIENS

**0%** POUR LES FEMMES DE - DE 25 ANS

**-5%** POUR LES FEMMES DE 25 A 35 ANS

**-16%** POUR LES FEMMES DE 36 A 45 ANS

**-26%** POUR LES FEMMES DE 46 A 55 ANS

**-44%** POUR LES FEMMES DE PLUS DE 55 ANS

#3 - IDEM POUR LES FEMMES PERMANENTES : LE FORT EFFET D'EVICION SE REFLETE DANS L'ACCROISSEMENT DES INEGALITES DE SALAIRE



# Les enjeux

- Dignité / Sécurité
- Emancipation
- Autonomie
- Participation à la décision



# Le principe de la schtroumpfette

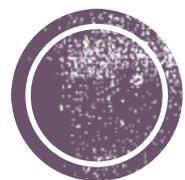


- Vidéo Les Brutes : [ici](#)



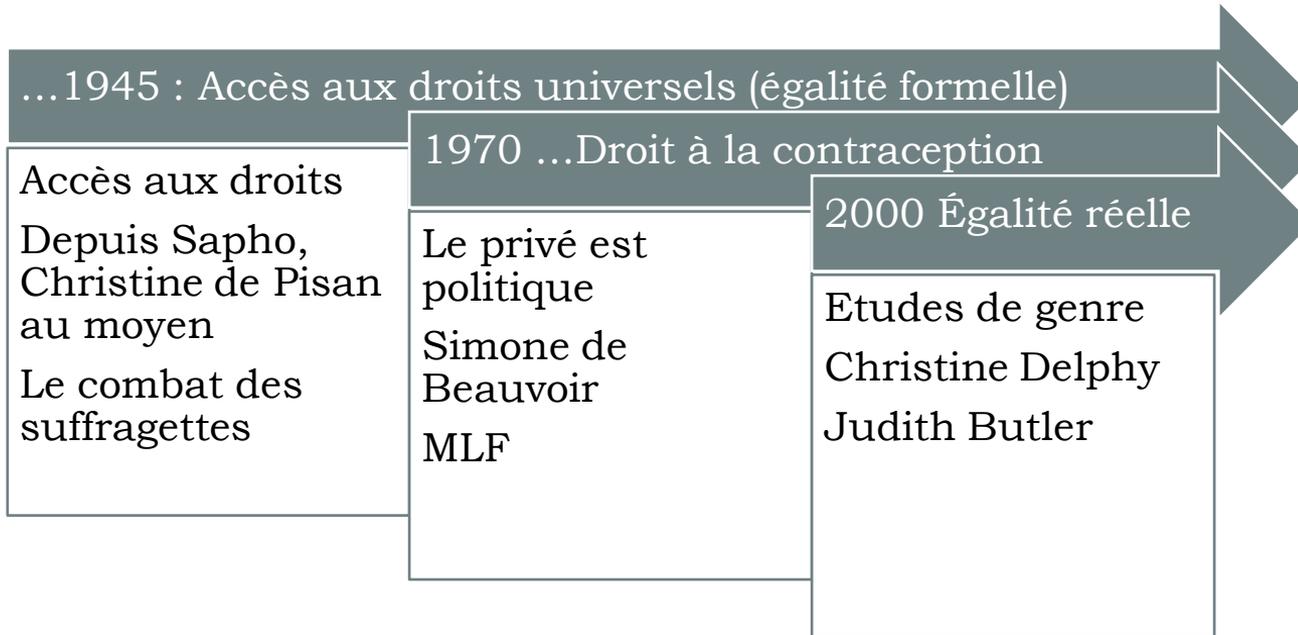


# COMMENT AGIR POUR L'ÉGALITÉ ?



# L'APPROCHE INTÉGRÉE DE L'ÉGALITÉ

# Les 3 phases du féminisme et des politiques d'égalité FH



# Une nouvelle exigence : l'égalité réelle

A partir, des années 90 aux Etats Unis et 2000 en France, les études de genre mettent en lumière **le caractère profondément ancré et systémique des inégalités** qui reproduisent – malgré l'avancée des droits, une inégalité structurelle entre femmes et hommes



# Définition du Conseil de l'Europe

**Égalité** = Observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée



Ce que  
l'on pense

Ce que  
l'on fait

Les principes

Les chartes

Actions

Actions

Changement



# Les projets culturels ne sont pas neutres

Les dispositifs, les équipements sont pensés pour tous (tous qui se veut universel) sans tenir compte du genre. L'impact direct ou indirect n'est pas pensé et encore moins anticipé.

Il en va de même à l'échelle d'un projet culturel et artistique. Dans l'étude de préfiguration d'un nouveau projet, d'une manifestation, le critère du genre est rarement intégré.



# L'approche intégrée ou gender mainstreaming

- Une approche qui consiste à transformer les politiques publiques **pour toutes et tous** afin de parvenir à l'égalité.
- Une approche proposée et diffusée par le Conseil de l'Europe dans ses recommandations aux états membres.
- Ce principe s'est traduit en France dans la loi de 2014 pour l'égalité réelle



# Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

- Article 1<sup>er</sup> : L'état et les collectivités territoriales ainsi que leur établissements publics mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon **une approche intégrée.** »
- Article 61 :
- « Art. L. 3311-3.-Préalablement aux débats sur le projet de budget, le.la président.e présente un **rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de nla collectivité , les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.** Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret. » ;





# Une égalité durable entre hommes et femmes

Un film sur la mise en œuvre de  
l'égalité hommes-femmes  
dans la pratique



# L'approche intégrée : une démarche

**Analyser l'impact différencié des mesures « pour tous » sur les femmes et les hommes**

**Transformer les mesures, dispositifs pour toutes et tous**

**Vérifier les effets**



# Les principes de l'approche intégrée

Les projets ne sont pas neutre du point de vue du genre

Besoins d'analyser l'impact des projets pour les bénéficiaires en fonction de leur genre

Une approche transversale  
L'analyse de l'impact est pertinente sur toutes les politiques

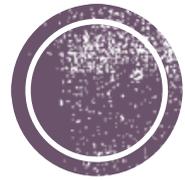
Pour cela, il est nécessaire de faire un diagnostic, de collecter des données sexuées



# Action intégrée Vs Action spécifique : deux approches complémentaires

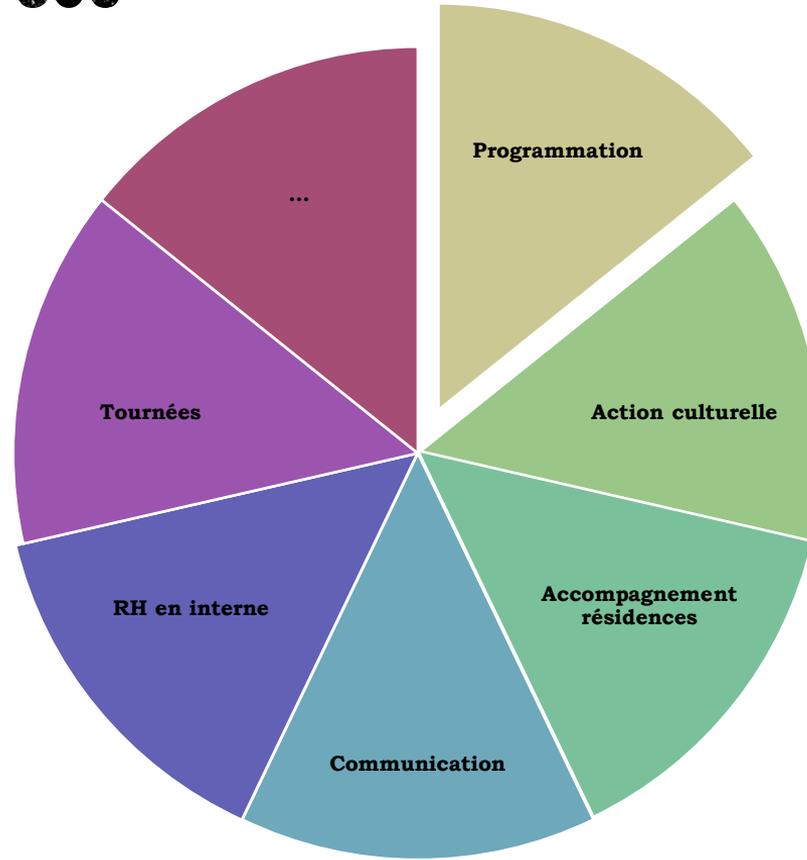
DIAGNOSTIC	ACTION	DÉMARCHE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES
FAIBLE PRÉSENCE DES FILLES DANS LES MUSIQUES ACTUELLES	Financement d'une action en direction des jeunes filles portée par une association travaillant sur les musiques actuelles.	Action spécifique
	Convention de soutien des festivals de musiques intégrant des objectifs de représentation équilibrée femmes-hommes	Action intégrée Condition de réussite : Sensibilisation des acteurs et éventuellement bonification de l'aide financière.
MOINDRE PRATIQUE SPORTIVE DES FILLES ET DES FEMMES	Mise en place d'une action en direction des filles dans les quartiers prioritaires	Action spécifique reconduite chaque année
	Conditionnalité des aides aux associations sportives à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes : amélioration du taux de mixité dans certains sports, amélioration de l'offre de sports à dominante féminine, représentation équilibrée au sein des instances dirigeantes,...	Action intégrée Condition de réussite : sensibilisation des acteurs-rices et bonification des aides



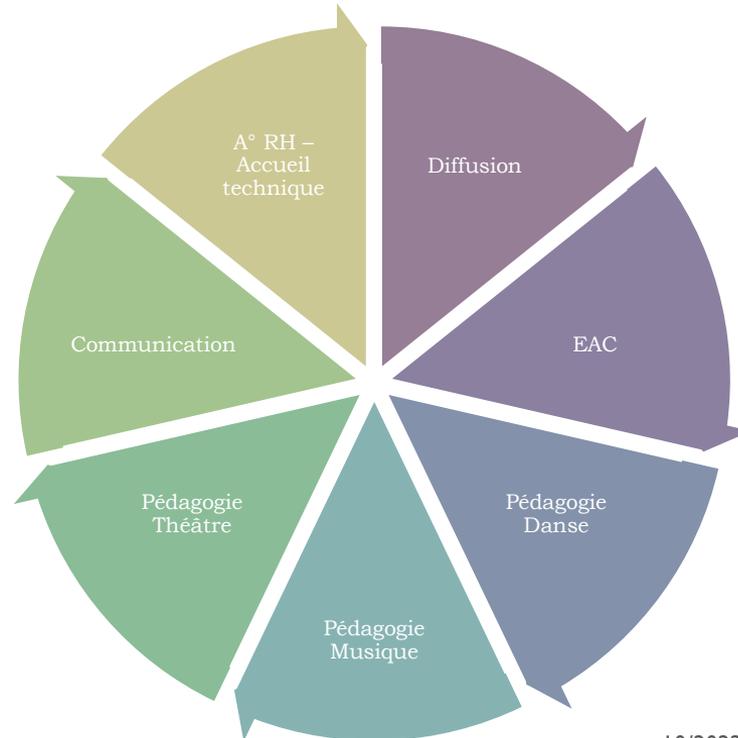


**S'inspirer de  
l'approche intégrer  
pour agir  
concrètement sur les  
projets culturels**

# Une approche à 360°



# Exemple d'un conservatoire



# Pourquoi une approche à 360° ?

- **Eviter l'effet égalité washing – (Communiquer sur l'égalité et continuer comme avant...)**
- **Impératif d'alignement et de cohérence – Eviter les dissonances**
- **Corriger les inégalités à la source / Panser les effets d'une organisation inégalitaire**
- **Initier des changements durables**



# L'approche intégrée : un méthode de travail

Diagnostic (collecte des données sexuées et observations qualitatives)

Plan d'actions priorisé avec des objectifs précis de progression dans le temps

Evaluation



# Une approche formalisée

- Planifier le changement pour qu'il soit progressif , réaliste et soutenable
- Ne pas se laisser gagner par le sentiment d'impuissance – participer à son échelle à l'effet boule de neige
- Impliquer toutes les équipes
- S'appuyer sur le soutien de la gouvernance
- Allouer des moyens financiers et chercher des financements nouveaux



# L'étape du diagnostic

- ✓ **Un levier pour mettre les sujets sur la table :**

- ✓ Elaborer un état des lieux – une photographie de la structure au regard du genre en intégrant d'emblée toutes les dimensions de l'activité

- ✓ **Données quantitatives : la collecte des données sexuées**

- ✓ *Comptage ponctuel ou pérenne ?*

- ✓ **Données qualitatives :**

- ✓ La perception des protagonistes ?
- ✓ Les comportements ?
- ✓ La vérification in situ ?



# Le diagnostic ?

quantitatif

- Pour objectiver les inégalités
- Collecte des données sexuées
- Ponctuel ou pérenne ?

qualitatif

- Pour ne pas penser à la place des autres
- Pour rendre visible – sortir de l'impensé
- Perception des protagonistes
- Dimension émotionnelle, spatiale, comportementale...



Ce que l'on fait

- Les projets ( La nature du projet ): résidence d'artistes

Comment on le fait

- Comment est diffusé l'appel à projet ?  
Quels sont les critères ?  
Quelle est la composition du jury ?
- Qui intervient auprès des artistes ?

Les tâches, les  
gestes  
professionnel-le-s

- Rédiger un mail
- Interagir avec un-e collègue
- Animer une réunion



# CONSIGNES

Diagnostic – Observations quantitatives et qualitatives

Quels sont les objectifs à 3 ans ?

Quelles transformations dans les pratiques professionnelles ? ( liées à cette activité)

Les actions nouvelles à mettre en place



# Accueil artistes spectacle vivant

**EXEMPLE**

## Diagnostic

- % des techniciennes permanentes et intermittentes
- Ressenti / climat pour les techniciennes
- Qualité d'accueil pour les artistEs
- Observation ( Loges ? Sexisme ? Possibilité d'accueil des familles...)

## Objectifs

- Plus de mixité dans les équipes techniques
- Arriver à la parité dans l'équipe permanente dans 3 ans
- Progresser de 10% par an pour les équipes intermittent.e.s



# Accueil artistes spectacle vivant

**EXEMPLE**

Transformer les  
Pratiques  
professionnelles

- Modalités de recrutement
- Recrutement ouvert pour les intermittent.e.s
- Elargir le cercle des technicien.ne.s « habitué.e.s »
- Diffusion des annonces

Actions  
nouvelles

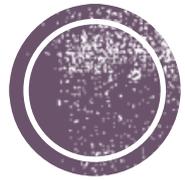
- Enquête sur qualité de l'accueil auprès des artistEs
- Partenariat centre de formation technique
- Repérage des techniciennes
- Communiquer sur les objectifs égalité femmes hommes





Les masculinistes | Les Brutes





# Ateliers (café- brainstorming)



# Comment faire avancer l'égalité dans une structure culturelle ?

## 4 thèmes / 6 tables

Communiquer de manière inclusive

Soutenir le parcours artistique des femmes

Aller vers la parité dans la programmation

Intégrer l'égalité dans l'action culturelle



# Le principe de l'atelier

- ✓ Rassembler le maximum d'idées sur un thème
- ✓ Mutualiser les expériences et idées des participant.e.s
- ✓ Contribuer plutôt que débattre
- ✓ Se mettre en mode solution



# Le déroulement

- ✓ Chacun.e passe 20 minutes sur un thème ( 1 table) puis 20 minutes sur un autre thème
- ✓ 1 personne anime la table et note les contributions sur une grande feuille
- ✓ Lorsque le second groupe se forme sur une table, les nouveaux participant.e.s prennent connaissance des idées et contributions des précédent.e.s : L'idée est alors d'ajouter de nouvelles idées
- ✓ La personne qui anime la table fait une synthèse en plénière -



# Les Consignes

- **QUELS OBJECTIFS ? A QUELLE ECHEANCE ?**
- **Comment va-t-on évaluer le changement ? Définir des objectifs précis et échéances précises. Envisager des étapes.**
- **QUELLES TRANSFORMATIONS DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES ?**
- **Doit-on modifier notre façon de faire pour inclure davantage ? De quelles façons ?**
- **QUELLES NOUVELLES ACTIONS METTRE EN PLACE ?**
- **(Nouvelles actions, modification/ renouvellement des projets existants ?**
- **MUTUALISATION A L'ECHELLE DE LA VILLE ? ACTIONS COLLECTIVES ?**

