

# ÉGALITÉ

## femmes-hommes dans la culture

### SOMMAIRE

Études et  
rapports sur  
l'égalité dans le  
secteur culturel  
↳ Page 3

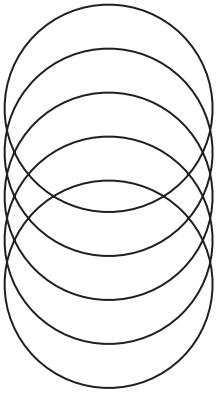
Guides pratiques,  
kits et chartes  
↳ Page 8

Lois et textes  
réglementaires sur  
l'égalité  
↳ Page 10

Sites ressources  
↳ Page 12

Lutter contre les  
stéréotypes  
↳ Page 13

Dispositifs et  
programmes  
spécifiques au  
spectacle vivant  
↳ Page 14



Dans les différents rapports publiés depuis de nombreuses années sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les métiers du spectacle vivant, on observe des progrès, mais aussi des disparités toujours à l'œuvre. Ces disparités concernent notamment l'accès aux postes de direction générale, de direction technique, de direction ou de programmation artistique. Sur la saison 2022-23, de forts déséquilibres subsistent dans les programmations artistiques : seules 41% des représentations programmées sont réalisées par des femmes, 34% des œuvres montrées sur scène ont été écrites par des femmes. Sur les soutiens accordés : en 2021, 36% des équipes récipiendaires des aides à la création du ministère de la Culture, sont dirigées par des femmes, et les équipes dirigées par des femmes ne touchent que 27% du volume total des aides attribuées. Enfin, les niveaux de rémunération restent inégaux, puisqu'il existe encore environ 15% d'écart salarial entre les hommes et les femmes dans le secteur.

Au-delà des chiffres, certains mécanismes moins visibles sont à l'œuvre : plafond de verre, manque de modèles inspirants dû à l'invisibilisation de certains parcours, moindre accès aux réseaux professionnels, essentialisation des créatrices en tant que femmes, prégnance des stéréotypes de genre.

Ces dernières années, des politiques volontaristes ont vu le jour pour promouvoir l'égalité femme / homme et lutter contre les discriminations et les violences et harcèlements sexuels et sexistes. Des programmes et accompagnements travaillent également en parallèle la question de l'encapacitation, proposent des échanges entre professionnelles sur leur trajectoire, pour lever les freins, leur permettre de prendre leur juste place, d'oser, de prendre conscience pour gagner en confiance.

***Sélection de ressources sur les différentes études et ouvrages publiés sur l'égalité professionnelle, sur les sites et réseaux spécialisés, sur les programmes...***

# ÉTUDES ET RAPPORTS SUR L'ÉGALITÉ DANS LE SECTEUR CULTUREL

## ÉTUDES GÉNÉRALISTES

### Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication

Ministère de la culture / 2023

Établi depuis 2013 à partir des données de l'administration culturelle, des institutions publiques et des organismes professionnels et de gestion collective, l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture réunit plus d'une centaine d'indicateurs sur la part des femmes au sein de l'institution culturelle et dans l'ensemble des secteurs du champ culturel : patrimoine, création artistique, spectacle, cinéma, audiovisuel, livre, presse, médias...

<https://www.culture.gouv.fr>

### Les égalités dans le spectacle public : parité (comptage saison 21/22), représentativité, diversité

Syndéac / 2023

Cette édition annuelle, comportant une première analyse tendancielle après trois années de comptage. Bien que les chiffres montrent des progrès, ils évoluent encore trop lentement vers la parité.

<https://www.syndeac.org>

### Le genre des carrières - inégalités dans l'administration culturelle

Alban Jacquemart, Marion Charpenle,  
Marion Demonteil, Reguina Hatziptrou-  
Andronikou / Ministère de la Culture –  
DEPS, 2022

Dans l'administration française, les carrières des femmes évoluent toujours sous le plafond de verre. Le ministère de la Culture, souvent perçu comme spécifique parce que très féminisé, ne fait pas exception à la règle.

Comment expliquer que les politiques d'égalité au travail peinent, même là, à contrer ce phénomène ?

Fondé sur l'analyse de récits de vie de 65 membres de l'encadrement supérieur du ministère, cet ouvrage confirme le caractère très genré de leur parcours professionnel. Si les trois quarts des hommes interrogés ont une trajectoire ascendante, plus de la moitié des femmes rencontrées font l'expérience du plafonnement. Cette inégalité est à comprendre dans les logiques mêmes de la haute fonction publique et dans les règles, formelles et informelles, qui y prévalent pour faire carrière. Mais elle est aussi le fruit de mécanismes propres au secteur culturel.

<https://www.culture.gouv.fr>

### Quelle place des femmes dans les rapports aux publics des établissements culturels ?

Daniel Urrutiaguer / CNRS Éditions.  
2022.

L'objet de ce chapitre, centré sur le théâtre et la danse, est de synthétiser les témoignages sur leurs pratiques professionnelles et leur réflexion menée face à la question des différences de genre, et de les mettre en perspective par des mises en relation avec des résultats d'enquêtes nationales.

<https://hal.science/hal-03914018>

### Le temps du débat, animé par Emmanuel Laurentin : « Égalité femmes/hommes : la culture a-t-elle un train de retard ? »

France culture / Émission du jeudi 3  
mars 2022

Débat autour de l'étude de l'INSEE sur l'égalité femmes/hommes. Depuis #MeToo, cette question est centrale dans le monde de la culture qui cherche à dépasser la prise de conscience et à agir pour promouvoir une plus grande diversité.

<https://www.radiofrance.fr/franceculture/>

## **L'égalité professionnelles femmes-hommes : un enjeu pour le secteur culturel**

Micheline Tribbia / Prévention-spectacle.fr, 2021

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sous-entend une égalité de traitement telle que décrite dans cette définition : « L'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes dans le travail et l'emploi concerne notamment l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité et la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération. »

Pour de nombreuses structures, tous secteurs confondus, le sujet n'est pas si évident à appréhender dans l'organisation du travail.

Les inégalités entre les femmes et les hommes dans le spectacle vivant s'observent à tous les niveaux et sur tout le spectre que recouvre la définition que nous avons vue en introduction.

Les constats diffèrent peu des autres secteurs d'activité mais peuvent paraître plus dissonants dans un secteur qui promeut beaucoup de valeurs sociales et sociétales.

<https://www.prevention-spectacle.fr>

## **Exploser le plafond, Précis féministe à l'usage du monde de la culture**

Reine Prat / Édition Rue de l'Échiquier, 2021

Les mesures adoptées depuis quelques années par les pouvoirs publics pour réduire les inégalités et promouvoir la diversité n'ont pas jusqu'ici réussi à briser le « plafond de verre ». Or le monde change. Les personnes minorisées, du fait de leur « sexe », de leur « race », ou de quelque autre « non-conformité », élèvent la voix plus haut et plus fort. Elles révèlent les violences physiques, psychiques et épistémiques qui s'exercent contre elles au quotidien.

Ce faisant elles développent une imagination critique et créatrice qui ouvre la voie à de nouvelles histoires. Celles-ci se déploient dans la sphère privée comme dans l'espace public et gagnent du terrain dans nos représentations artistiques et médiatiques. Le monde des arts et de la culture est particulièrement affecté par ces tensions. Il peut aussi devenir un puissant moteur de changement pour la société tout entière. Il s'agit bien d'exploser un ordre patriarcal qui court à notre perte.

<https://www.ruedelechiquier.net>

## **Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture. Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action**

Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes / Rapport n°2018-01-22-TRA-031 voté le 22 janvier 2018

Ce rapport comporte une compilation des chiffres déjà existants mais permet d'avoir une vision globale et de se rendre compte que peu de champs disciplinaires de la culture sont épargnés.

<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr>

## **La lente féminisation des professions culturelles**

Marie Gouyon, Frédérique Patureau, Gwendoline Volat / Ministère de la culture, 2016

Depuis les années 1960, la croissance du taux d'activité féminine est l'une des transformations majeures du monde du travail, et les professions culturelles n'y font pas exception : la part des femmes au sein de ces professions est ainsi passée de 39 % à 43 % de 1991 à 2013. Presque tous les métiers fortement masculins au début des années 1990 comme les métiers d'art, les architectes et les photographes, par exemple, se sont ouverts aux femmes. Pour autant, la part des femmes demeure inférieure à la moyenne nationale, où l'activité féminine atteint 48 % de l'ensemble des professions, un constat qui peut surprendre au regard de la surreprésentation des femmes en termes de participation culturelle.

<https://www.culture.gouv.fr>

## **Où sont les femmes ? Bilan 2012-2017**

SACD / 2016

Entre 2011 et 2016, en partenariat avec le mouvement HF, le Laboratoire de l'Égalité et le Deuxième Regard, la SACD a publié chaque année la brochure « Où sont les femmes ? » consacrée à la place des femmes dans les milieux culturels.

<https://sacd.fr>

**Arts du spectacle. Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique.**

**Tome 2, de l'interdit à l'empêchement**

Reine Prat / Ministère de la culture.  
2009

Ce deuxième opus évalue les avancées, mais aussi les reculs, les résistances et propose des actions que pourraient porter différents partenaires pour transformer la situation.

<https://www.culture.gouv.fr>

**Pour une plus grande et une meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur du spectacle vivant.**

**Tome 1, pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation**

Reine Prat / Ministère de la culture.  
2006

Ce rapport d'étape constitue une première analyse, quantitative et qualitative, de l'état du secteur au regard de l'égalité des hommes et des femmes : les femmes sont sous-représentées aux postes de responsabilité, elles accèdent plus difficilement que les hommes aux moyens de production et ont plus rarement la maîtrise de la représentation. Il analyse les mécanismes qui produisent ces inégalités, depuis l'enseignement initial à l'insertion professionnelle, puis à chaque niveau de responsabilité.

<https://www.culture.gouv.fr>

---

## L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS DU SPECTACLE VIVANT

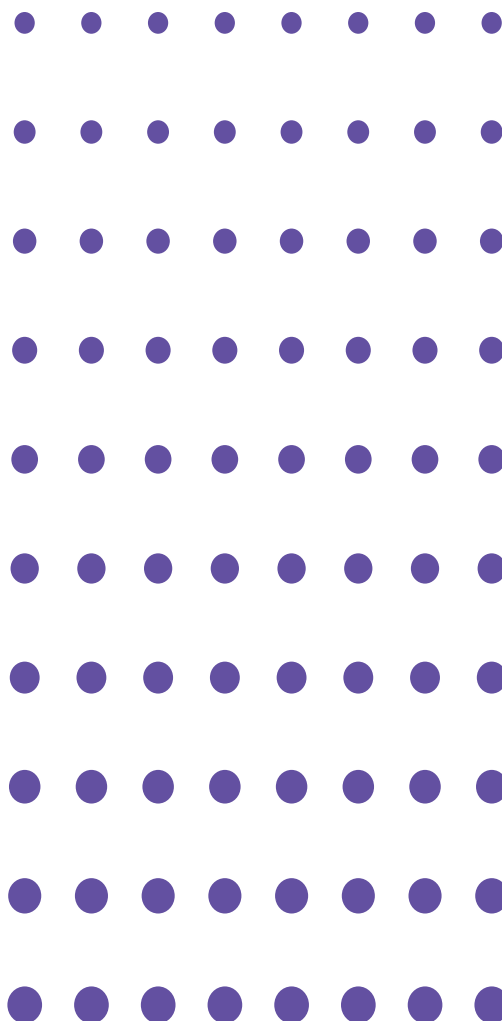
L'Observatoire de la branche du spectacle vivant a pour missions générales :

- d'observer et d'analyser les évolutions des métiers et de l'emploi, quantitativement et qualitativement, aux niveaux national et régional,
- d'étudier la relation emploi/formation,
- de rassembler des données permettant d'anticiper les besoins en qualification et en formation professionnelles.

Il publie des données statistiques régulière sur les entreprises et l'emploi.

<https://www.cpnfsv.org>

---



## ÉTUDES ET RAPPORTS PAR GENRES ARTISTIQUES

### MUSIQUE

#### Enquête sur les inégalités femmes/hommes dans les métiers de la musique

SNAM – CGT / 2023

Cinq ans après la publication de notre première enquête sur le sujet, nous dévoilons aujourd'hui une nouvelle enquête sur l'égalité Femme/Homme dans le secteur de la musique.

<https://www.snam-cgt.org>

#### La place des femmes dans les musiques trad' aujourd'hui #2

Le Nouveau pavillon, FAMDT / 2023

En s'appuyant sur plusieurs témoignages d'artistes et d'acteur·rice·s culturel·le·s, ces rencontres tentent de poser les jalons d'une réflexion globale sur le sujet. Avec en toile de fond cette question sous-jacente : Quelle place notre écosystème des musiques trad', héritier d'un revivalisme folk et de la contreculture des années soixante et soixante-dix, proche d'idéaux comme le féminisme, accorde-t-il réellement aux femmes ?

<https://www.famdt.com>

#### Étude sur les inégalités Femmes/Hommes (F/H) et sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans le jazz et les musiques improvisées

Réseau AJC – Association Jazz Croisé / 2023

Après une première étude menée en 2018, les réseaux AJC, Grands Formats et la FNEIJMA ont désiré réaliser un nouvel état des lieux sur les inégalités entre femmes et hommes dans le jazz et les musiques improvisées ainsi qu'un premier constat sur les violences sexistes et sexuelles (VSS). Cette étude a été confiée à Marie Buscatto et Ionela Roharik, deux universitaires expérimentées, sociologues du genre, du travail et des arts.

Les résultats révèlent le maintien fort des inégalités entre femmes et hommes et la présence d'agissements sexistes encore peu nommés et peu combattus au quotidien.

<https://ajc-jazz.eu>

#### État des lieux de la présence des femmes dans la filière musicale

CNM – Centre National de la Musique / 2023

Dans le cadre de sa mission d'observation, de recueil de données et de construction d'analyses partagées, le Centre national de la musique présente, à l'occasion des Assises de l'égalité Femmes-Hommes dans la musique 2023, la première version d'un nouveau baromètre dont l'objectif est d'observer la place des femmes au sein de la filière musicale, tant à l'échelle artistique que technique ou administrative, que ce soit dans le spectacle vivant ou la musique enregistrée. Cet état des lieux servira de référentiel pour mesurer de manière régulière l'impact des changements en cours dans ce secteur.

<https://cnm.fr>

#### Place des cheffes d'orchestre et des compositrices dans le spectacle vivant. Rapport n°SIE 2018 025

Laurent Chassain / Direction de la création artistique, 2018

<https://www.culture.gouv.fr>

### DANSE

#### L'égalité femmes-hommes dans les directions des centres chorégraphiques nationaux

ACCN / 2023

En juin 2021, l'ACCN décidait de lancer un chantier sur l'égalité femmes-hommes dans les postes de direction des Centres chorégraphiques nationaux, après la publication d'une shortlist non-paritaire lors d'un processus de renouvellement de direction. Une étude sur le sujet a été rédigée et rendue publique.

<https://drive.google.com>

## THÉÂTRE

### Les trajectoires des artistes femmes en art dramatique

Raphaëlle Doyon / HF Ile-de-France, 2019

Pour interroger au-delà des idées reçues les mécanismes d'évaporation et l'effet de plafond de verre dans les carrières féminines, l'association H/F a commandé à Raphaëlle Doyon, chargée d'étude, une enquête sur les parcours de comédiennes et metteuses en scènes.

<https://hf-idf.org>

## ARTS DE LA RUE

### Égalité femmes-Hommes dans les arts de la rue ? Sortons les chiffres, 2021

Fédération des arts de la rue Auvergne-Rhône-Alpes / 2022

En 2019, les fédérations Grand'Rue (Nouvelle-Aquitaine) et AuRA (Auvergne-Rhône-Alpes) ont mené leurs premières enquêtes sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes dans leurs territoires. De ces premiers échanges concernant notamment l'application d'une méthodologie commune, est née l'envie et la nécessité de mettre en place un chantier transversal dans nos fédérations régionales. Plusieurs fédérations régionales l'ont rejointe depuis.

<https://www.federationartsdelarue.org>

### Ressources Vivantes du Matrimoine des Arts de la rue

Fédération des arts de la rue Auvergne-Rhône-Alpes / 2023

Ce projet, soutenu par le Ministère de la Culture, est le début de constitution d'un fond de ressources et de mémoire pour le Matrimoine des Arts de la rue.

<https://www.facebook.com>

Les 9 interviews de directrices artistiques de compagnies :

<https://www.federationartsdelarue.org/aura>

## Zoom sur la région Auvergne-Rhône-Alpes

### Où sont les femmes dans les programmations en auvergne-rhône-alpes ?

HF Auvergne-Rhône-Alpes / 2021

HF AURA a souhaité via cette enquête et ce comptage des inégalités au sein de sa région, montrer la progression notable mais toutefois très lente de l'égalité femmes-hommes dans le secteur des arts et de la culture depuis les premiers constats affligeants du rapport Reine Prat en 2006.

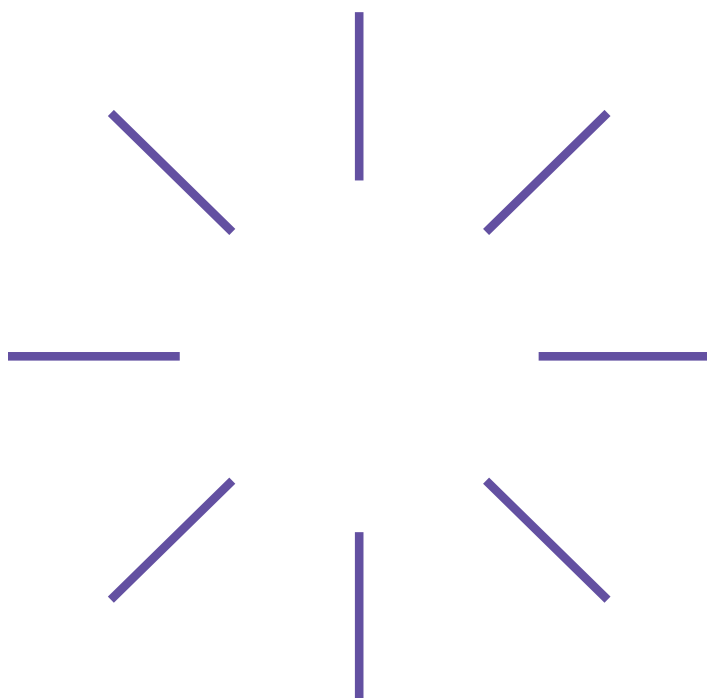
<https://www.hfauvergnerhonealpes.org>

### Focus - les enquêtes sur la parité de la DRAC Auvergne-Rhône-Alpes

Enquête sur la situation de la parité dans les lieux labellisés et soutenus par le ministère de la Culture / DRAC Auvergne-Rhône-Alpes.

À la demande de la DRAC Auvergne-Rhône-Alpes et des membres du comité de pilotage, Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant a mené et publié ces enquêtes depuis 2016.

<https://auvergnerhonealpes-spectacle vivant.fr>





# GUIDES PRATIQUES, KITS ET CHARTES

## Guide pratique : arriver à l'égalité femmes/hommes dans les arts et la culture en région Centre-Val de Loire

HF Centre-Val de Loire / 2022

Ce guide n'est pas un mode d'emploi, il est une inspiration.

Il insiste sur la globalité nécessaire de l'approche de l'égalité. Il vise à illustrer la diversité des entrées potentielles pour changer les regards et les fonctionnements au quotidien et en profondeur.

<http://hf-cvl.org>

## La charte de l'égalité des autrices

EAT – Écrivaines et Écrivains associés du théâtre / 2022

Cette charte est un prolongement du Livret autrices, présenté en juillet 2019 à la Chartreuse de Villeneuve-lès-Avignon, et cité dans le Rapport Racine de 2019, L'auteur et la création (page 25). Ce livret dressait un état des lieux de la situation des autrices en général, avec un focus sur les autrices de théâtre.

<https://www.eattheatre.fr>

## 10 questions sur... La négociation collective : égalité professionnelle et qualité de vie au travail (EP-QVT)

ANACT / 2022

Malgré certaines avancées, des inégalités importantes subsistent entre les femmes et les hommes en matière de rémunération et de perspectives de carrière, mais aussi de conditions de travail et de santé ou bien encore d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Considérant que la réduction de ces écarts doit être au cœur des négociations engagées par les entreprises pour conjuguer égalité professionnelle et qualité de vie au travail, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) a édité ce guide.

<https://www.anact.fr>

## Les outils de la diversité en entreprise

Cynthia Marroccu / Prévention-spectacle.fr . 2021

Quand on parle de diversité en entreprise, on entend classiquement l'ensemble des actions mises en œuvre en faveur de la lutte contre les discriminations et la valorisation des diversités représentatives de la société française.

Cette fiche a pour objectif de questionner les pratiques de diversité et leurs intérêts pour le secteur du spectacle vivant en orientant vers des outils pour agir concrètement en faveur de la prévention des risques de discriminations et de la promotion de la diversité.

<https://www.prevention-spectacle.fr>

## Réveil FH ! Le guide ressources

UFISC / 2021

Ce guide est une compilation de pistes de réflexion et leviers d'action pour faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les structures culturelles de l'économie sociale et solidaire (ESS). Il est l'aboutissement de trois ans de réflexion dans le cadre du projet égalité femmes-hommes «Réveil FH !» porté par l'UFISC et ses membres. En partenariat avec Opale.

Ce document, non exhaustif, a pour objectif de donner aux structures et réseaux culturels des ressources et conseils pour questionner leurs pratiques et représentations, renforcer l'égalité et favoriser l'émancipation des parcours. Retrouvez dans un premier temps un cheminement par étape, présentant des outils et actions identifiés dans les secteurs de la culture et de l'ESS, puis une synthèse des ateliers menés lors du projet et des fiches thématiques.

<https://www.ufisc.org>

## Égalité femmes-hommes, mon entreprise s'engage : guide à destination des TPE-PME

Ministère du Travail, Emploi et Insertion et le Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, Diversité et Égalité des chances, Laboratoire de l'Égalité / 2021

Ce guide s'adresse aux TPE et PME, car elles disposent de peu d'outils dédiés à la mise en œuvre de l'égalité et peinent encore à remplir leurs obligations légales. Il offre une méthode de déploiement simple, des bonnes



pratiques directement opérationnelles ainsi que des témoignages.

<https://travail-emploi.gouv.fr>

## **Kit pour les entreprises qui souhaitent agir en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelles**

ARACT Grand Est / 2020

Méthodes et outils pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ainsi améliorer les conditions de travail : jeux, quizz, guides...

<https://grandest.aract.fr>

## **Kit pour l'égalité dans les procédures RH**

Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes / 2019

Dans ce rapport, c'est la question des facteurs pouvant induire des discriminations dans les procédures de ressources humaines (recrutement et gestion de carrière) qui est traitée.

Les pratiques en matière de RH ont fortement évolué ces quinze dernières années sous l'effet du renforcement du cadre légal en matière de non-discrimination et de la révolution numérique.

De nombreux outils et techniques se sont développés, visant à limiter les marges d'erreur dans les prises de décision. Si l'utilisation de ces outils est couramment présentée comme un levier de réduction des discriminations, les femmes continuent cependant d'être défavorisées en matière d'embauche, d'être moins bien évaluées que leurs collègues masculins et d'accéder plus difficilement à des augmentations salariales et promotions. Le travail sur les procédures RH constitue donc un levier indispensable de réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes et de promotion de la mixité des emplois.

<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr>

## **Quiz « Égalité professionnelle, organisation et conditions de travail »**

ANACT / 2019

Ce quizz, est une façon simple de :

- Prendre conscience des inégalités professionnelles

femmes-hommes en matière de mixité, de conditions de travail et de santé au travail, de parcours, d'articulation des temps ;

- De se poser la question des impacts pour la Performance et la Qualité de Vie au Travail dans les entreprises ;
- Et des moyens pour agir en faveur d'une égalité d'accès pour toutes et tous à de bonnes conditions de travail.

<https://www.anact.fr>

## **Kit d'animation égalité professionnelle femmes/hommes**

Destination Égalité / 2018

Conçu par les signataires de la Convention régionale 2013-2018 pour l'égalité entre les femmes et les hommes, cet outil original pour l'animation de groupes permet à la fois de faire le point sur les inégalités femmes - hommes dans son environnement professionnel et de définir des actions pour améliorer concrètement la situation.

<https://www.destination-egalite.org>

## **Autodiagnostic. égalité femmes/hommes : où en suis-je dans ma structure ? Comment agir ?**

Réalisé par le cluster Ma Sphère et l'ARACT Occitanie dans le cadre du projet Episcène pour l'égalité professionnelle dans la culture / 2017

Pour aider à conduire des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : Pour faire un état des lieux précis et objectif de votre structure (même petite !), pas pour juger de l'existant mais pour vous poser les bonnes questions, pour vous convaincre (si nécessaire) de l'intérêt d'agir en faveur de l'égalité professionnelle, pour trouver ensemble des solutions au bénéfice de toutes et de tous et de votre structure.

<https://occitanie.aract.fr>

## **Occitanie en scène : les nouvelles ressources Égalité femmes-hommes : cinq fiches pratiques**

<https://www.reseauenscene.fr>

---

## LOIS ET TEXTES RÉGLEMENTAIRES SUR L'ÉGALITÉ

Ensemble de lois et textes réglementaires favorisant l'égalité femme-homme dans la vie professionnelle.

---

---

## ACTIONS DU MINISTÈRE DE LA CULTURE

---

### Plan de lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels dans le spectacle vivant

Novembre 2021

<https://www.culture.gouv.fr>

### Feuille de route Égalité 2020-2022

Mars 2021

À l'occasion du Comité ministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication, qu'elle a réuni et présidé le 14 janvier 2021, la ministre Roselyne Bachelot-Narquin a présenté la dernière édition de sa feuille de route pluriannuelle (2020- 2022) en faveur de l'égalité.

La feuille de route égalité s'inscrit dans le cadre des priorités fixées au plan interministériel en matière d'égalité de genre. Elle se déploie sur 5 axes d'amélioration

<https://www.culture.gouv.fr>

---

## CODE DU TRAVAIL

---

### Art. L.1132-1 : principe de non-discrimination

<https://www.legifrance.gouv.fr>

### Art. L.1142-1 : égalité des chances hommes – femmes

<https://www.legifrance.gouv.fr>

### Art. L.3221-1 et suivants : égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

<https://www.legifrance.gouv.fr>

### Art. L.1225-26 : garantie de « rattrapage salarial » à l'issue du congé maternité

<https://www.legifrance.gouv.fr>

### Art. L.2323-57 : rapport annuel sur la situation comparée hommes - femmes en entreprise

<https://www.legifrance.gouv.fr>

### Art. L.1143-1 et suivants : plan pour l'égalité professionnelle négociée en entreprise

<https://www.legifrance.gouv.fr>

**Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle**

<https://www.legifrance.gouv.fr>

**Décret n° 2021-265 du 10 mars 2021 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et portant application de l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021**

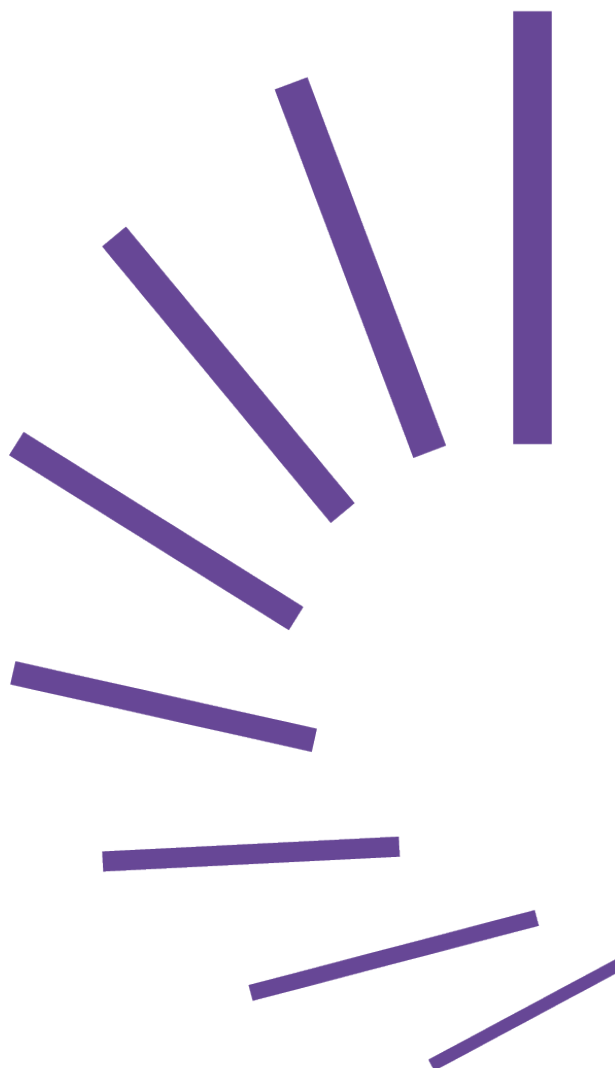
<https://www.legifrance.gouv.fr>

**Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**

<https://www.legifrance.gouv.fr>

**Loi n° 2016-925 du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine (Icap) – articles 3 et 5**

<https://www.legifrance.gouv.fr>



---

## SITES RESSOURCES

---

### Centre Hubertine

<https://www.centre-hubertine-auclert.fr>

### CPNEF-SV

<https://www.cpnefsv.org>

### Espace dédié sur Opale

<https://www.opale.asso.fr>

### Haut-Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr>

### HF + Auvergne-Rhône-Alpes

<https://www.hfauvergnerhonealpes.org>

### Mouvement national pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture

<https://www.mouvement-hf.org>

### Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr>

### Ministère de la Culture, égalité et diversité

<https://www.culture.gouv.fr>

### Ministère du Travail : l'égalité professionnelle femme-homme

<https://travail-emploi.gouv.fr>

### Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication

<https://www.culture.gouv.fr>

### Wah! La plateforme ressources pour l'égalité et la diversité dans les musiques

Elle a pour principal enjeu de partager des ressources, des données quantitatives et qualitatives, des bonnes pratiques, des expériences inspirantes, des contacts qui peuvent accompagner les personnes et les structures dans une démarche d'égalité. Dispose également d'un annuaire des initiatives de mentorat mis en place dans le secteur culturel en France.

<https://www.wah-egalite.org>

---

## Changer de regard sur nos échecs ?

« LA CONFIANCE EN SOI, UNE PHILOSOPHIE »

Charles Pépin / Allary Éditions, 2018

Et si nous changions de regard sur nos échecs ?

Les succès viennent rarement sans accroc. Charles de Gaulle, Rafael Nadal, Steve Jobs ou Barbara ont tous essuyé des revers cuisants avant de s'accomplir.

Relisant leurs parcours et de nombreux autres à la lumière de Marc Aurèle, saint Paul, Nietzsche ou Freud, cet essai nous apprend à réussir nos échecs. Il nous montre comment chaque épreuve, parce qu'elle nous confronte au réel ou à notre désir profond, peut nous rendre plus lucide, plus combatif, plus vivant.

<https://allary-editions.fr>

---

# LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES

## Stéréotypes : un jeu de plateau autour de l'égalité femmes-hommes

Occitanie en scène

Stéréotypes est un jeu de société coopératif traitant des inégalités entre les femmes et les hommes dans le secteur culturel.

Réalisé dans le cadre du projet Fact, porté par Occitanie en scène et piloté par le Coreps Occitanie, ce jeu met les joueur·euse·s au cœur de cette problématique, en les plaçant à la fois comme auteur·rice·s et comme cibles de pratiques sexistes et inégalitaires.

<https://owncloud.reseauenscene.fr>

## Guide pour une communication publique sans stéréotypes de sexe

Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes / 2022

Ce guide, à destination de toutes et tous, formule 10 pratiques pour une communication publique sans stéréotypes de sexe. Il s'agit d'une version actualisée du précédent guide édité en novembre 2015 par le Haut Conseil à l'Égalité.

<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr>

## Normes de genre dans les institutions culturelles

Sylvie Octobre, Frédérique Patureau / Ministère de la culture – DEPS, 2018

Quels sont les mécanismes qui produisent et reproduisent des situations d'inégalité ou de discrimination en matière de genre dans le champ culturel, où les corps sont souvent placés au premier plan, que ce soit dans les domaines de la création, de l'interprétation ou de la médiation ?

Les articles qui composent cet ouvrage révèlent et questionnent les différenciations genrées, ainsi que les processus, sociaux ou propres aux différents mondes de l'art, qui les sous-tendent. Ils couvrent aussi bien les secteurs qui appartiennent au cœur le plus

historiquement et légitimement constitué des politiques culturelles publiques, que d'autres, plus récemment intégrés à ce champ, dans des domaines au sein desquels les femmes occupent une place très variable et où les normes et stéréotypes de genre peuvent jouer de manière contrastée.

<https://www.cairn.info>

## De la harpe au trombone : apprentissage instrumental et construction du genre

Catherin Monnot / Presses universitaires de Rennes, 2019

L'apprentissage instrumental est un loisir culturel qui touche différemment les filles et les garçons, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif : les filles sont plus nombreuses et se rencontrent majoritairement en classes de piano et de cordes, alors que les garçons se retrouvent davantage aux instruments à vent et aux percussions. Par la suite, les deux sexes divergent du point de vue des formations d'orchestre fréquentées, des activités musicales pratiquées en dehors des cours, ainsi que des débouchés professionnels envisagés puis réellement investis. Mais comment devient-on la jeune fille modèle au piano ou l'adolescent viril à la batterie, et quel est l'impact de telles pratiques dans l'assimilation des normes de genre au sein des sociétés industrialisées contemporaines ? Existe-t-il des transgressions possibles, sous quelles formes et avec quelles conséquences pour l'apprentissage des rôles et des rapports sociaux de sexes ?

<https://books.openedition.org>

## Jouer et déjouer le genre en arts

Marie Buscatto, Anne Monjaret / Ethnologie française n°46, 2016. P. 13 à 20

<https://www.cairn.info>

---

## DISPOSITIFS ET PROGRAMMES SPÉCIFIQUES AU SPECTACLE VIVANT

---

### Agir en faveur de l'égalité professionnelle

#### AFDAS

L'AFDAS a mis en place une offre de services (sensibilisation, formations, dispositifs d'accompagnement...) afin de lutter contre les discriminations, favoriser l'égalité dans le parcours et l'évolution professionnelle des salariés.

<https://www.afdas.com>

### Appui-conseil égalité professionnelle

#### AFDAS

Accompagnement pour établir un diagnostic de votre situation actuelle et mettre en place un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle.

<https://www.afdas.com>

### Wah ! Mentorat

Le programme Wah ! s'adresse aux femmes exerçant ou souhaitant exercer des fonctions en lien avec la programmation, la direction de projet et les métiers techniques (régie son, lumière, générale, direction technique). Il concerne également les musiciennes. Il accompagnera des professionnelles des musiques à sortir de l'isolement, à prendre conscience que les freins auxquels elles sont confrontées ne sont pas individuels, mais qu'ils concernent la majorité des femmes.

<https://www.wah-egalite.org>

---

## DISPOSITIFS ET ACCOMPAGNEMENTS (AURA)

---

### HF + Auvergne-Rhône-Alpes

Cercle des metteuses en scène

<https://www.hfauvergnerhonealpes.org>

### Dispositif Alliéés

ALLIÉ·ES, à Lyon, est un dispositif d'écoute en présentiel, de soutien et d'orientation ouvert à toute personne victime ou témoin de situations de violences sexistes, sexuelles ou de genre dans les arts et la culture

<https://www.allieeshfaura.org>

### Les Canutes

Collectif lyonnais de professionnelles des musiques actuelles, réunies pour : accompagner, former, émanciper, aider à la professionnalisation des artistes femmes, trans et non binaires. Le collectif déploie ses actions dans la bienveillance, l'adelphité et la convivialité

<https://www.facebook.com/lescanutes/>

---

## DISPOSITIFS ET ACCOMPAGNEMENTS (FRANCE)

---

### Ex Aequo

Pour tendre à la parité dans les équipes de sonorisation, secteur encore très peu féminisé, l'association Bi-Pôle a également imaginé en 2023 un dispositif d'accompagnement de carrière intitulé à destination des techniciennes son.

<https://www.bi-pole.org/ex-aequo/>

### All access

Ce dispositif lancé en 2020 par le Syndicat national de l'édition phonographique (SNEP), propose des masterclass mensuelles faisant intervenir des femmes qui viennent décrypter un parcours professionnel inspirant mais aussi partager les questionnements de la vie personnelle qui s'y rattache. All access offre depuis 2022 un séminaire annuel de deux jours à l'ensemble des mentorées pour les faire bénéficier d'un coaching de groupe « sur mesure », développer encore davantage leur leadership et leur réseau professionnel.

<https://snepmusique.com>



## shesaid.so France

Branche française shesaid.so : réseau international des femmes et minorités de genre de la musique

[https://linktr.ee/shesaid.so\\_france](https://linktr.ee/shesaid.so_france)

## We Make Noise – France

Empowerment des femmes, trans et personnes non-binaires à travers la musique.

<https://www.we-make-noise.org/>

---

## MENTORATS (FRANCE)

---

### Wah

Initié par la FEDELIMA en 2019, le programme Wah ! s'adresse aux femmes exerçant ou souhaitant exercer des fonctions en lien avec la programmation, la direction de projet et les métiers techniques (régie son, lumière, générale, direction technique). Il concerne également les musiciennes. Elles sont mentorées par des professionnelles afin de partager des expériences, d'identifier des modèles de réussite, de développer leurs réseaux, de renforcer leur légitimité professionnelle, de développer des compétences, d'expérimenter de nouvelles postures professionnelles et d'intégrer une dynamique collective.

<https://www.wah-egalite.org>

### Mewem

Depuis 2018, la FELIN encourage les femmes de l'industrie musicale à entreprendre à travers un programme de mentorat. Il s'adresse aux entrepreneuses développant des projets dans le management, le live, l'édition, la production, les services aux artistes, etc.

<https://fede-felin.org/mewem>

---

## MENTORATS (AUTRES RÉGIONS)

---

### Sound Sisters

Marseille

<https://www.soundsisters.fr>

### Affranchies

Centre Val de Loire

<https://www.facebook.com/affranchiescentrevdl>

## Loud'her

HDF

<https://www.facebook.com/loudher/>

## Incubateur La Petite

Toulouse

<https://www.lapetite.fr/incubateur>

---

## FORMATIONS

---

### Férué

la fédération des Arts de la Rue

Elle a lancé en 2023 une offre de formation à destination des femmes souhaitant candidater à des postes de directions afin de les accompagner dans leur procédure de candidature et leur prise en poste. Cette initiative pourrait être une source d'inspiration pour la mise en place de cycles de formations pensés pour les entrées en poste des primo-dirigeants.

<https://www.federationartsdelarue.org/feru>

---

## INITIATIVES INSPIRANTES

### LES TENACES

Le collectif de circassiennes Les Tenaces rédige une charte parentalité abordant notamment les sujets liés aux congés parentaux.

<https://www.facebook.com/femmesdecirque/>

### ELLES WOMEN COMPOSERS

L'Association par le biais du festival Un Temps pour elles, créé par la violoncelliste Héloïse Luzzati, rend visible et met en avant le répertoire de femmes compositrices pour lutter contre l'absence des femmes dans les programmations musicales.

<https://elleswomencomposers.com/>

# POUR ALLER PLUS LOIN

## FICHE MÉMO

Les violences sexistes et sexuelles dans la culture

Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant, février 2024

» <https://auvergnerhonealpes-spectacle vivant.fr>

## WEBINAIRE

Des outils pour lutter contre les violences et harcèlement sexistes et sexuels dans le spectacle vivant

Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant, ARACT Auvergne-Rhône-Alpes, DRAC Auvergne-Rhône-Alpes, AFDAS, septembre 2022

» <https://auvergnerhonealpes-spectacle vivant.fr>

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES  
**SPECTACLE  
VIVANT**

---

### Éditeur :

Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant

### Directeur de la publication :

Nicolas Riedel

### Rédaction & réalisation :

Marie Coste

### Création graphique :

Studio Tumulte

---

### contact :

33 cours de la Liberté, 69003 Lyon

T : 04 26 20 55 55

M : [contact@auvergnerhonealpes-spectacle vivant.fr](mailto:contact@auvergnerhonealpes-spectacle vivant.fr)

### Suivez-nous sur :

Instagram [@auraspectacle vivant](#)

Facebook

Linkedin

[www.auvergnerhonealpes-spectacle vivant.fr](http://www.auvergnerhonealpes-spectacle vivant.fr)

---

Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant est soutenue financièrement par le ministère de la Culture / Drac Auvergne-Rhône-Alpes et la Région Auvergne-Rhône-Alpes.

  
PRÉFÈTE  
DE LA RÉGION  
AUVERGNE-  
RHÔNE-ALPES  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

 **La Région**  
Auvergne-Rhône-Alpes