



LE REVEIL F-H !

LES ACTRICES ET ACTEURS CULTUREL·LE·S DE L'ESS ONT LEUR RÔLE À JOUER !

Compte-rendu du webinaire du 16 mars 2022



PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHE RÉVEIL F-H

L'UFISC initie depuis la fin d'année 2018 une démarche participative, pour renforcer l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, dans les structures culturelles franciliennes de l'ESS, par des actions de sensibilisation et d'appui.

Le champ culturel reste empreint d'inégalités alors qu'il devrait favoriser les parcours d'émancipation des personnes et leurs relations dignes. La dimension genrée des métiers, les disparités dans les parcours et les rémunérations, les violences dans les rapports de travail, l'invisibilité dans les représentations, la disqualification de certaines légitimités de regard, de savoirs, d'expressions... restent des marqueurs forts qui nous ont été témoignés dès le début de la démarche portée en Île-de-France par l'UFISC.

Les échanges avec les réseaux et les acteur·trice·s des structures franciliennes culturelles de l'économie solidaire ont mis en exergue **la nécessité de modifier les imaginaires et de faire évoluer les situations.**

Ils ont identifié différents axes de travail pour se poser des questions, réfléchir et agir : observation des inégalités, meilleures compréhensions des parcours de travail et de vie, déconstruction des idées reçues et renouvellement des façons de penser, défense des droits humains, connaissances des ressources...

Le cycle d'ateliers qui s'est déroulé en 2019 s'inscrit dans cette volonté de mieux comprendre et d'agir. À travers les quatre ateliers proposés, il s'agira de **témoigner des représentations de genre qui sous-tendent et modèlent encore les parcours professionnels des acteur·rice·s culturel·le·s et artistiques et de les déconstruire, de découvrir des initiatives portées par des structures ou des réseaux, de faire le point sur la prise en compte des inégalités femmes-hommes dans les politiques publiques au niveau national et local, et de proposer des ressources et des pistes de réflexion.**

LES ACTRICES ET ACTEURS CULTUREL·LE·S DE L'ESS ONT LEUR RÔLE À JOUER !

Le projet « Réveil FH » est porté par l'UFISC, ses membres et son partenaire Opale / CRDLA Culture de 2018 à 2021 et financé par la Région Île-de-France. Dans le cadre de cette démarche, une enquête a été menée auprès de plusieurs réseaux membres franciliens qui ont confirmé les hypothèses mais également permis de sensibiliser et de créer une démarche collective entre différents champs artistiques et culturels.

Un cycle d'ateliers « L'égalité femmes-hommes dans les structures culturelles, comment on s'en mêle » a été organisé en 2019 sur plusieurs thématiques :

- Culture et association : quels enjeux et quels outils ? S'emparer du guide de bonnes pratiques de l'ESS
- Comment les réseaux et les politiques publiques s'emparent de l'égalité femmes-hommes ?
- Les droits culturels, un levier pour progresser ?
- Mieux accompagner les parcours professionnels

Dans la continuité du cycle d'ateliers, d'une enquête auprès des réseaux et des interactions variées avec des organisations mobilisées sur le sujet en Ile-de-France, l'objectif du webinaire est de diffuser les conclusions du projet Réveil FH mené par l'UFISC, de faire l'état des lieux de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, d'évoquer l'accompagnement des structures artistiques et culturelles de l'ESS, de découvrir le travail mené par des réseaux franciliens... et de remettre les pendules à l'heure pour poursuivre le chantier égalité femmes-hommes en 2022 !

Webinaire en présence de :

- **Elisa BRALEY**, Présidente de la Commission Egalité Femmes Hommes (2015-2022), Conseil supérieur à l'Economie sociale et solidaire (CSESS)
- **Florence M'SILI**, Chargée de mission, Centre de Ressources DLA Solidarités - Santé, Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés non lucratifs sanitaires et sociaux - Uniopss
- **Charlène HELLEBOID**, coordinatrice de la Fédération des arts de la rue en Ile-de-France
- **Marie PONTHEUX**, Chargée de communication et d'animation territoriale de l'Essonne, Réseau des musiques actuelles en Ile-de-France - RIF

Animation :

- **Lucile RIVERA-BAILACQ**, Co-directrice, coordinatrice du CRDLA Culture et des ressources, Opale-CRDLA Culture
- **Laure HUBERT-RODIER**, Administratrice et chargée de projets, UFISC



**LE DISPOSITIF LOCAL
D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ESS**
CENTRE DE RESSOURCES CULTURE

AVEC LE SOUTIEN DE



Cofinancé
par l'Union
européenne



INTRODUCTION

Dans le champ artistique et culturel de l'ESS, malgré une «féminisation» des métiers (la croissance du nombre de femmes dans une activité identifiée comme masculine) qui caractérise le secteur, **les femmes font toujours face à la dimension genrée des métiers, des violences dans leurs rapports de travail, l'invisibilité dans les représentations, la disqualification de certaines légitimités de regards artistiques, de savoirs, d'expressions...** Alors même que ce champ culturel prône également la diversité, l'émancipation des personnes et la dignité humaine.

Ressources observations

- [Enquête décennale sur les associations culturelles employeuses, Opale](#)
- [Observatoire 2022 de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication](#)
- [Chiffres égalité femmes-hommes dans la culture, Mouvement HF](#)

Dans un contexte de dénonciation des violences notamment à travers le mouvement #metoo, le ministère de la culture a sorti fin 2021 un [plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour le spectacle vivant](#) (le Centre national du cinéma et le Centre national de la musique s'étant déjà saisi de ce sujet). Ce plan montre la volonté du ministère de travailler cette dimension avec la mise en place de formations, de référent-e-s égalité femmes-hommes au sein des équipes dans les structures du spectacle vivant, de cellules d'écoute.

Lors de la démarche « Réveil FH », il a été constaté une meilleure prise en compte du sujet de l'égalité femmes-hommes dans les structures artistiques et culturelles de l'ESS. L'ensemble des organisations souhaitent mener des actions pour faire évoluer l'égalité entre les femmes et les hommes.

De plus, les enjeux suivants perdurent et ont été relevés par les participant-es à la démarche en tant que pistes de travail à poursuivre :

- L'ensemble des personnes ayant pris part à la démarche ont indiqué le souhait de mettre en place ou de poursuivre des actions au sein de leur structure pour faire avancer l'égalité femmes-hommes mais se heurtent régulièrement à la difficulté de la mise en œuvre d'actions concrètes, et ce notamment au sein de petites structures. De plus, il a été témoigné que l'impulsion d'une démarche égalité femmes-hommes au sein d'une structure reste souvent liée à une personne moteur (et en général une femme). Il est ressorti des échanges à plusieurs reprises **le besoin d'actions collectives afin de ne pas notamment remettre la responsabilité sur une seule personne ou structure.**
- Il a été constaté la nécessité, dès le démarrage d'une démarche, d'objectiver les données d'égalité femmes-hommes afin de permettre à l'ensemble des parties prenantes de se rendre compte de la réalité des inégalités et ainsi des changements à opérer. Pour permettre une meilleure prise en compte de cet enjeu, et qu'il soit d'autant plus conscientisé par tous, les structures ont mis en avant la réelle plus-value des **observations participatives et partagées**. Aussi, cet aspect primordial nécessite des **besoins de financement** pour la réalisation de ces études.
- Dans une volonté d'obtenir un réel changement systémique, il est ressorti à plusieurs reprises la nécessité de travailler l'égalité femmes-hommes sur un ensemble de dimensions en simultanément : professionnelles, de représentations et d'expressions, de prise en compte des parcours singuliers de chaque personne, de lutte contre les violences quelles qu'elles soient, d'évolution des systèmes de gouvernance et de pouvoirs. Ainsi, les structures ont appuyé sur le fait que pour obtenir une réelle égalité femmes-hommes, il faut travailler l'ensemble de ces dimensions et se doter des moyens nécessaires.

- L'ensemble des structures ont rappelé **l'importance de l'accompagnement dans la mise en place de démarches de progrès exigeantes**, notamment dans des petites structures. Ainsi, les structures demandent un renforcement de ces accompagnements et en les adaptant aux réalités des structures.
 - Lors des échanges, il est ressorti la nécessité de **repenser les questions économiques qui touchent aussi bien à la revalorisation des métiers et des salaires, qu'à la répartition des moyens de productions** (comme l'illustre les inégalités dans la répartition des subventions aux équipes artistiques par exemple). Ainsi, les participant-es ont spécifié la volonté de continuer à y travailler et d'interpeller les pouvoirs publics sur cette dimension.
 - Lors des échanges, il a été rappelé que l'égalité femmes-hommes doit aussi **transformer l'organisation sociale dans nos rapports de domination et de pouvoirs**. Les acteurs et actrices de l'ESS peuvent avancer grâce à **une attention aux personnes dans toute leur diversité, par la mise en place de gouvernances partagées, aux respects des valeurs de solidarité, aux soins apportés aux autres et à notre planète** (qui s'intègre dans la notion de « care ») etc. Ainsi, il a été proposé de continuer à diffuser ces valeurs et ces outils auprès des structures et réseaux et au-delà.
 - Au-delà de la volonté des acteurs et actrices, il a été rappelé **l'importance de la mise en place de politiques publiques volontaristes voire contraignantes de soutien et d'accompagnement qui sont indispensables pour faire avancer la réelle égalité femmes-hommes**.
-

LES ENJEUX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ESS ET LE TRAVAIL MENÉ PAR LA COMMISSION ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DU CSESS

Intervention d'Elisa BRALEY, Présidente de la Commission Egalité Femmes Hommes du Conseil supérieur à l'Economie sociale et solidaire (CSESS) de 2015 à 2022.

L'égalité femmes-hommes n'est pas seulement un enjeu réglementaire, c'est un sujet transversal et multidimensionnel qui touche également l'ESS :

- 69% des salariées de l'ESS sont des femmes, et pourtant plus on avance dans les postes élevés, moins on a de femmes ; la présidence est à 63% occupée par des hommes. Le plafond de verre est encore bien présent, en raison de freins sociologiques forts et de problèmes dans la gouvernance (par exemple la nomination par cooptation, une absence de fiches de poste etc.)
- Seulement 12% de femmes accèdent aux postes de cadres. Plus la structure est de grande taille, ancienne et gère de fonds, moins on va retrouver de femmes.
- 41% des structures n'évoquent jamais ou rarement le sujet de l'égalité femmes-hommes.

Rapport de la Commission Egalité femmes-hommes du Conseil de l'ESS

La loi du 31 juillet 2014 a prévu, en son article 4-V, que le CSESS élaborerait tous les trois ans un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS et formulerait des propositions.

[Ce second rapport triennal](#) réalisé sous la mandature du CSESS 2019-2022 et adopté le 19 octobre 2021 fait suite au premier Rapport triennal adopté le 7 février 2017, tous deux élaborés par la Commission Egalité femmes hommes créée depuis 2015 au sein du CSESS.

Quatre leviers d'actions prioritaires pour la période 2021-2024

La Commission Egalité femmes-hommes du CSESS propose différentes actions à mettre en place, réparties en 4 grandes thématiques :

1. Reconnaître la place des femmes au cœur de l'ESS et en première ligne face à la crise

- **Mobiliser les plans de relance de l'Etat** et des acteur.trice.s de l'ESS pour maintenir des emplois dans les structures de l'ESS où les femmes occupent les postes les plus précaires et fragiles (métiers du sanitaire et social, soin et santé, du commerce...), et faire en sorte que les plans de relance soient plus accessibles aux femmes.
- **Le principe d'éga-conditionnalité** : « les aides apportées à des secteurs d'activités ou des domaines d'avenir doivent comporter une condition de mixité, de parité dans la gouvernance ou de mesures en faveur de l'égalité professionnelle » Haut conseil à l'égalité.
- **Lancer un Plan national de communication** d'envergure pour revaloriser et rendre visibles les métiers en première ligne de cette crise et majoritairement occupés par des femmes (métiers de la proximité, du care), et reconnaître leur inestimables contributions.

2. Partager le pouvoir et accéder à une parité réelle

- **Interroger et repenser le rapport au pouvoir**, notamment penser davantage en termes de compétences et savoirs que de personnes ; décentrer le pouvoir pour partager les responsabilités ; aller vers des gouvernances innovantes, participatives, démocratiques, plus collégiales, moins pyramidales ; Interroger ses acteur.trice.s et travailler avec elles et eux.
- **Recenser les remarques et actions sexistes et de violence faites aux femmes** dans le cadre de la gouvernance. Mais aussi informer sur la réglementation, sensibiliser, et accompagner les victimes.
- **Mettre à disposition de ses membres des outils** pour travailler sur le sujet, comme par exemple organiser des temps de sensibilisation ou des formations, ou encore mettre en place un réseau de femmes sur l'égalité professionnelle.
- **Objectiver les mandats** des administrateur.trice.s : création de fiches de postes précisant les missions de l'administrateur.trice, le temps nécessaire pour les mener, les compétences et savoirs attendus.
- **Fixer des règles précises de limitation** du cumul de mandats, dans le temps et simultanés.

3. Accompagner l'émancipation économique et professionnelle de toutes et tous

- **Favoriser l'attractivité des métiers non mixtes** ayant de faibles rémunérations par la **revalorisation salariale** de ces métiers (tels que les métiers du *care* fortement féminisés ou les métiers d'ouvriers fortement masculinisés dans l'insertion par l'activité économique).
- Créer une grille **d'indicateurs genrés** permettant de mesurer sur les emplois non-mixtes de l'ESS les conditions d'emploi et de travail, d'exposition aux risques spécifiques, plus particulièrement dans les métiers du *care* et de l'insertion par l'activité économique.
- Accompagner les employeur.euse.s dans l'application des mesures, légales ou conventionnelles, d'**équilibre des temps de vie professionnels et personnels** (parents, aidant.e-s familiaux...).
- **Améliorer la place des femmes** dans toutes les filières professionnelles et promouvoir l'accès des femmes aux formations relatives aux filières des métiers d'avenir (numérique, transition écologique, etc...)

4. Faire de l'éducation à l'égalité femmes-hommes un levier prioritaire pour l'ESS

- **Faire que les espaces, dispositifs et actions d'éducation et sensibilisation** portés par l'ESS incluent des objectifs sur l'égalité entre filles et garçons et entre femmes et hommes, en s'appuyant sur une **communication sans stéréotype** de genre et en produisant un bilan genré des actions mises en place.
- Construire un plan d'action de **lutte contre les stéréotypes** de genre à destination des acteur.trice.s de l'ESS et des politiques publiques. Une attention particulière devra être portée sur les dispositifs de formation, de financement et d'accompagnement dédiés à l'ESS.
- Développer des outils de mise en **visibilité du rôle des femmes dans l'ESS**, notamment au travers de la mise en place d'un **Matrimoine de l'ESS** (projet co-porté par le CSESS et ESS France, avec la publication d'un ouvrage fin 2022).

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LE SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SOLIDARITÉS

Intervention de Florence M'SILI, Chargée de mission, Centre de Ressources DLA Solidarités - Santé, Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés non lucratifs sanitaires et sociaux - Uniopss

Le centre de ressources DLA porté par l'Uniopss, couvre le secteur associatif des solidarités et de la santé, c'est-à-dire l'ensemble des initiatives associatives tournées vers l'accompagnement de publics dits fragiles ou vulnérables (enfance/famille/jeunesse ; personnes en situation de précarité et d'exclusions ; personnes en situation de handicap ; personnes âgées).

Ce large secteur se caractérise par une forte féminisation des métiers, tout particulièrement des métiers de l'aide et de l'accompagnement. La part des femmes représente plus de 75% des professions intermédiaires de la santé et du travail social, plus de 95% des emplois d'aide à domicile. Cette féminisation s'accompagne de conditions d'emplois souvent difficiles : les emplois sont mal rémunérés et peu valorisés, on y relève souvent des contrats précaires ou à temps partiels, et les métiers à faible niveau de qualification dans le champ médico-social souffrent d'une sinistralité supérieure à la moyenne (accidents du travail et maladie professionnelle).

Or, on peut s'interroger sur l'effet de cette dimension fortement genrée des métiers de l'aide et de l'accompagnement sur la valorisation et l'attractivité de ce secteur. Elle renvoie en effet à la dépréciation symbolique des métiers du « care » et du travail social, qui dans l'imaginaire collectif, reposent davantage sur des qualités supposément féminines (l'empathie, l'écoute, le soin...) que sur des compétences professionnelles acquises par la formation et l'expérience.

La question de la mixité et, plus globalement, de l'égalité femmes-hommes, ne représente donc pas seulement un enjeu professionnel ou sectoriel ; c'est un enjeu de société. Les associations du secteur des solidarités et de la santé ne sont pas neutres en matière d'inégalités et de stéréotypes de genre. Elles reflètent, voire elles reproduisent, les rôles et les rapports sociaux de genre qui traversent la société.

Plusieurs structures et branches professionnelles se sont dotées de dispositions relatives à l'égalité professionnelles entre femmes et hommes. Cependant, cette question reste encore souvent un non-sujet pour les organisations de ce secteur, contraintes par des réponses d'urgence à apporter aux personnes accompagnées. Face à la pénurie grandissante de professionnels, des démarches pour une meilleure mixité et égalité pourraient pourtant constituer un levier d'attractivité.

LE DLA (DISPOSITIF LOCAL D'ACCOMPAGNEMENT) ET L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES STRUCTURES CULTURELLES ET MÉDICOSOCIALES DE L'ESS

Intervention de Lucile RIVERA-BAILACQ, Co-directrice d'Opale et du CRDLA Culture

Le DLA : Dispositif local d'accompagnement

Le DLA est le premier dispositif public d'accompagnement de l'économie sociale et solidaire (ESS). Il accompagne chaque année plus de 6 000 structures employeuses de l'ESS (associations, coopératives, structures d'insertion par l'activité économique, entreprises commerciales de l'ESS agréées ESUS...) de tous secteurs dans le développement de leurs projets et de leurs emplois (consolidation des emplois, modèle économiques etc.) par le biais d'un diagnostic et de la mise en œuvre d'un plan d'accompagnement.

Opale anime depuis 2005 le CRDLA Culture, Centre de Ressources pour les Dispositifs Locaux d'Accompagnement sur la filière culturelle.

Depuis 30 ans, la fonction de centre de ressources culture et ESS animée par Opale s'articule autour de trois axes, qui se nourrissent les uns les autres :

- Un axe observation en lien avec une trentaine de réseaux culturels
- Un axe actions, études et production de ressources
- Une mission de centre de ressources culture pour le DLA

La question de l'égalité hommes-femmes a peu été traitée par le DLA jusqu'à présent. Les accompagnements restent plus focalisés sur la stratégie de développement, des ressources humaines ou de la gestion économique et financière. Cependant, le Conseil supérieur de l'ESS recommande de travailler cette dimension également via le DLA.

Il y a tout de même quelques exemples d'accompagnement DLA portant sur l'égalité femmes-hommes dans le secteur culturel :

- **La salle de musiques actuelles File7 a été accompagnée par le DLA dans sa démarche d'égalité femmes-hommes.** Cet accompagnement a conduit à la **production d'un plan d'action décliné dans l'ensemble des pôles d'activités de la structure**. Ce plan comprend 6 volets : Lutter contre le sexisme ordinaire au travail / Renforcer l'égalité en matière de programmation / Favoriser l'accompagnement des musiciennes du territoire / Informer et sensibiliser via les actions culturelles / Garantir la sérénité et la sécurité des spectateur-trice-s / Communiquer de façon inclusive.
- En région Pays de la Loire, un collectif de festivals accompagné par le DLA en partenariat avec l'ARACT s'est penché **sur la lutte contre les comportements inappropriés dans les festivals, aboutissant notamment à la campagne de communication "Ici c'est cool"**.

Les démarches d'égalité femmes-hommes nécessitent une déconstruction des préjugés, des postures, des habitudes. Le travail à l'échelle d'un réseau permet donc de partager entre pairs, d'expérimenter et comparer des pratiques. C'est un processus de fond et systémique, le collectif est donc important pour engager un changement dans les associations, ainsi **les têtes de réseau locales sont pertinentes dans ces accompagnements**.

Opale a également un **enjeu de formation des chargé-e-s de mission DLA**, pour qu'eux-mêmes n'arrivent pas avec leurs propres stéréotypes dans le diagnostic des structures accompagnées.

L'égalité femmes-hommes peut être traitée dans le secteur culturel notamment à travers ces trois enjeux :

- **La prévention des risques psychosociaux**
- **Le renouvellement de la gouvernance** : on observe des mécanismes d'expérimentation de gouvernances plus horizontales
- **La transmission des projets associatifs** : un changement générationnel s'opère dans le milieu associatif, cela peut être l'occasion de repenser la place des femmes et l'équilibre dans ces structures

LE TRAVAIL MENÉ PAR DEUX RÉSEAUX FRANCILIENS : LE RIF ET LA FÉRUE

Le RIF (Réseau des musiques actuelles en Île-de-France)

Intervention de Marie Ponthieux, chargée de communication et d'animation territoriale, Le RIF

Le RIF est le réseau des musiques actuelles en Ile-de-France. Il fédère 150 structures œuvrant dans le champ des musiques actuelles sur le territoire francilien. Les missions du RIF s'articulent en 3 axes : Structurer le secteur / Favoriser les coopérations / Participer aux concertations politiques.

Le secteur des musiques actuelles est relativement mixte, mais les postes restent genrés, très peu de femmes ont des postes à responsabilité.

Le RIF a travaillé à partir de 2015 avec HF Île-de-France pour la [Saison Egalité Musiques Actuelles](#). Avec l'appui d'Opale / CRDLA Culture et de l'agence culturelle régionale Arcadi, cette collaboration a conduit à la création d'un groupe de travail accompagné par une consultante. Cela a pu donner lieu à des avancées dans les lieux participants telles que la **mise en place de jurys paritaires, des expérimentations d'ateliers de pratiques en non-mixité, du comptage...**

Suite à 4 ans de travail, il a été difficile de poursuivre une démarche collective avec des structures n'ayant pas les mêmes avancées sur les questions d'égalité femmes-hommes.

Ces enjeux sont par ailleurs souvent portés par une seule personne au sein d'une équipe, ce qui questionne la mise en œuvre au sein d'une structure et en tant que réseau. Au sein du RIF, un travail en interne sur l'égalité femmes-hommes a également été porté avec la **mise en place d'un bureau paritaire et l'écriture d'une charte de prévention**. L'axe de **prévention aux violences sexistes et sexuelles faites aux femmes** est particulièrement important dans les actions du RIF.

Le RIF accompagne également des projets directement mis en place par les structures, comme un summer camp en non-mixité à File7, des marches exploratoires, des ateliers... Enfin, le RIF est le relai régional en Île-de-France de la campagne Ici c'est cool. **L'égalité femmes-hommes constitue un travail sur le long terme au sein du réseau.**

La FéRue (Fédération régionale des arts de la rue en Île-de-France)

Intervention de Charlène HELLEBOID, coordinatrice de la FéRue

La FéRue réunit des artistes, administrateur·rice·s, technicien·ne·s, compagnies, festivals, lieux de fabrique, collectivités et sympathisant·e·s des arts de la rue. Elle promeut les arts de la rue en défendant leur diversité, crée des espaces d'entraide et de débat entre professionnel·le·s, aide à structurer et consolider le secteur des arts de la rue en Île-de-France.

La prise en compte des questions d'égalité femmes-hommes de la FéRue s'inscrit dans une démarche nationale développée par la [Commission inter-régionale pour l'égalité femmes-hommes dans les arts de la rue](#). Cette commission travaille depuis 2019 à l'articulation d'un chantier commun et co-construit entre 4 fédérations régionales et la Fédération Nationale. **La commission développe des partenariats, crée une méthodologie de travail commune, mutualise ses réflexions, produit des données et mène un travail de sensibilisation auprès des professionnel·le·s, des pouvoirs publics et du public.**

4 grands chantiers thématiques ont été menés :

- La publication de l'enquête [Égalité Femmes-Hommes dans les arts de la rue ? Sortons les chiffres !](#)
- **Des formations** : Paroles de victimes de violences sexistes et sexuelles avec le Collectif féministe contre le viol, briser le plafond de verre...
- La **valorisation du matrimoine dans les arts de la rue**.
- Des **actions de sensibilisation** dans les temps forts arts de la rue, événements professionnels et festivals.

COMMENT LES RÉSEAUX S'EMPARENT DU PLAN DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DU MINISTÈRE DE LA CULTURE ?

Depuis janvier 2022, les structures subventionnées par le ministère de la culture doivent respecter 5 engagements, développés dans le plan de lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels dans le spectacle vivant :

- Être en conformité avec les obligations du code du travail en matière de prévention contre le harcèlement et les violences à caractère sexuel.
- Créer un dispositif interne de signalement efficace et traiter chaque signalement reçu.
- Former dès 2022 la direction, les encadrants, la DRH et les personnes désignées référentes au recueil de la parole et à la gestion des situations de VHSS.
- Sensibiliser formellement les équipes et organiser la prévention des risques.
- Engager un suivi et une évaluation des actions en matière de lutte contre les VHSS.

• Le RIF

Pour les musiques actuelles, le plan reprend les mêmes mesures que le plan du CNM (Centre National de la Musique) sorti un an auparavant, des actions sont donc déjà mises en place et il y a peu de changement. Le principal changement concerne les violences en interne. Le plan de lutte du CNM se concentre essentiellement sur les violences sexistes et sexuelles en milieu festif. **La formation des gouvernances et des équipes** reste l'obligation la plus contraignante. Il y a deux sessions de formation à suivre. Une grande partie des TPE (Très Petites Entreprises) **ne sont pas concernées par ces préconisations car elles ne bénéficient ni d'aides du CNM ni du ministère de la culture**. De plus, les formations aujourd'hui dispensées par le CNM restent insuffisantes pour une réelle mise en action de l'égalité femmes-hommes. Le RIF a par ailleurs travaillé à des parcours de formation en plusieurs sessions, et sur plusieurs dimensions.

• La FéRue

Dans les arts de la rue, il y a également très peu d'aides du ministère de la culture pour les petites structures. Il existe 13 CNAREP (Centres nationaux des arts de la rue et de l'espace public) sur le territoire national, et en Île-de-France 11 compagnies sont conventionnées par la DRAC. Ainsi, ce plan ne touche pas l'ensemble des acteur-trice-s des arts de la rue, et qu'il reste **difficile à mettre en place car le secteur des arts de la rue est composé majoritairement de petites équipes, très fragiles, qui n'ont pas les moyens de mettre en place un plan de formation** (en sus, certaines formations ne peuvent pas faire émerger de bénévoles, ce qui entraîne la formation d'une partie de la structure et non de l'ensemble des personnes impliquées). La FéRue accueille ce plan avec intérêt et compte s'en emparer au mieux. Il faudra néanmoins poursuivre l'ensemble des axes de travail de l'égalité femmes-hommes au-delà de ce plan.

RESSOURCES

Chiffres

- **Enquête associations culturelles employeuses Opale**

<https://www.opale.asso.fr/article743.html>

- **Mouvement HF, chiffres égalité femmes-hommes dans la culture**

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

- **Observatoire 2022 de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication**

<https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Etudes-et-statistiques/Publications/Collections-d-ouvrages/Observatoire-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication/Observatoire-2022-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication>

Egalité femmes-hommes dans l'ESS

- **Rapport CSESS 2021-2024 sur l'égalité femmes-hommes dans l'ESS**

<https://www.ess-france.org/rapport-csess-2021-2024-sur-l-egalite-femmes-hommes-dans-l-ess>

- **Infographie Egalité femmes-hommes dans l'ESS**

<https://www.ess-france.org/infographie-rapport-csess-2021-2024-sur-l-egalite-femmes-hommes-dans-l-ess>

Le DLA et l'égalité femmes-hommes

- **Accompagnement DLA de File7**

<https://www.opale.asso.fr/article742.html>

- **Accompagnement DLA Pays de la Loire, campagne Ici C'est Cool**

<https://icicestcool.org/>

Le RIF

- **Site du RIF** : <https://www.lerif.org/>

- **Le Filles7 Girl Camp, initiative de File7 avec Le RIF, La Fedelima et Salut Les Zikettes !**

<https://www.fedelima.org/article461.html>

- **Documentaire Filles7 Girl Camp**

<https://www.youtube.com/watch?v=kypGHpBK3jQ>

- **WAH! La plateforme ressources pour l'égalité et la diversité dans les musiques**

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

La FéRue

- **Site de la FéRue** : <https://www.federationartsdelarueidf.org/>

- **Enquête Egalité Femmes-hommes dans les arts de la rue ? Sortons les chiffres ! 2019**

https://www.federationartsdelarueidf.org/wp-content/uploads/2022/04/WEB_EgaliteFH_Enquete.pdf

Plan de lutte contre les VHSS

- **Plan de lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels dans le spectacle vivant du ministère de la culture**

[https://www.culture.gouv.fr/Presse/Communiques-de-presse/Presentation-du-plan-de-lutte-contre-les-violences-et-le-harcelement-sexistes-et-sexuels-dans-le-spectacle-vivant#:~:text=En%20janvier%202021%2C%20la%20Ministre,livre%20et%20les%20arts%20visuels\)](https://www.culture.gouv.fr/Presse/Communiques-de-presse/Presentation-du-plan-de-lutte-contre-les-violences-et-le-harcelement-sexistes-et-sexuels-dans-le-spectacle-vivant#:~:text=En%20janvier%202021%2C%20la%20Ministre,livre%20et%20les%20arts%20visuels))

- **Webinaire plan de lutte contre les VHSS dans le spectacle vivant : présentation et application, L'A. Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine**

<https://www.youtube.com/watch?v=umURtbNDHHU>