

HF+

Normandie

ÉGALITÉ
entre les genres
dans les Arts & la Culture



L'égalité entre les genres dans les arts et la culture en Normandie

ÉDITION 2025 - DONNÉES 2023

HF+ Normandie

Qui sommes-nous ?

L'association HF+ Normandie a pour but le repérage des inégalités entre les genres dans le milieu des arts et de la culture et la mobilisation contre les discriminations observées dans le but de favoriser l'égalité réelle et la parité.

Membre de la fédération interrégionale du Mouvement HF+, dont elle a contribué à la création, l'association agit en faveur des droits professionnels et veille à la juste représentation des œuvres, des idées et des revendications des créatrices et actrices de la vie culturelle en incitant à leur visibilité dans l'espace politique et public.

Pour ce faire, HF+ Normandie organise des temps de sensibilisation, d'échanges et de réflexion. Elle a également comme moyen d'action l'interpellation des actrices et acteurs de la vie culturelle et artistique ainsi que des instances publiques et politiques.

Depuis sa création, HF+ Normandie :

- * Anime des réunions et propose des temps d'échanges, de sensibilisation des professionnel·les et des publics dans le cadre d'un travail de réseau régional ;
- * Organise les Journées du Matrimoine en Normandie et participe à la valorisation de notre héritage commun normand à travers des actions ponctuelles ;
- * Pilote un observatoire de l'égalité dans les arts et la culture en Normandie ;
- * Propose des formations à destination des professionnel·les de la culture et des outils de bonnes pratiques à transmettre à leurs équipes ;
- * S'implique au niveau national et international avec le Mouvement HF+.

Au titre de ses projets, l'association HF+ Normandie est soutenue par l'État – Préfecture de Normandie (Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité / Direction régionale des affaires culturelles), la Région Normandie, la Métropole Rouen Normandie et la Ville de Rouen.

Plus d'informations
hf-normandie.fr

Sommaire

5 Méthodologie

6 Clés de lecture

7 Périmètre de l'étude

9 Spectacle vivant et musiques actuelles

10 Dans les programmations spectacle vivant

- Répartition genrée de la direction artistique
- Répartition genrée des autrices ou auteurs
- Répartition genrée des artistes sur scène

15 Focus sur l'éga-conditionnalité

- Répartition femmes-hommes des aides à la diffusion
- L'exemple de quatre structures labellisées du territoire

20 Dans les programmations musiques actuelles

- Répartition genrée du lead

22 Dans les équipes des structures

- Répartition femmes-hommes à la direction des structures
- Répartition femmes-hommes à la programmation
- Répartition femmes-hommes par pôles de métiers

25 Arts visuels

- Répartition femmes-hommes des artistes exposé·es
- Répartition femmes-hommes à la direction des structures
- Répartition femmes-hommes au commissariat des expositions

29 Sites et musées

- Répartition femmes-hommes à la direction des musées

31 Focus sur la lutte contre les VSS dans les structures culturelles

41 Chacun·e à sa place pour agir !

« Désormais, nul ne pourra dire qu'il ne savait pas,
nul ne pourra refuser d'aller de l'avant et d'agir.
Fermer les yeux revient à être complice. »

Conclusion du rapport de la commission d'enquête sur les violences
dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant,
de la mode et de la publicité, 2025

Mesurer, objectiver, agir !

Après une première étude régionale réalisée en 2012, cet observatoire initié en 2021 constitue un outil essentiel de repérage des inégalités entre les genres dans le milieu artistique et culturel de notre territoire.

Son objectif : **mesurer, objectiver et rendre visibles les discriminations** afin de mobiliser l'ensemble des actrices et acteurs du secteur culturel et de faire progresser l'égalité réelle et la parité.

Véritable photographie objective de la situation, il se veut à la fois **outil d'analyse** et **levier de prise de conscience collective**.

Les résultats des précédentes études* — tout comme **le rapport de la Commission d'enquête de l'Assemblée nationale sur les violences dans la culture**, publié en avril 2025 — sont sans appel : **les évolutions demeurent trop lentes et les inégalités persistent**. Il est désormais urgent d'agir collectivement pour que l'égalité devienne une réalité tangible : par une **transformation en profondeur des pratiques professionnelles**, une **répartition équitable des moyens** et une **véritable protection des carrières**, car, comme le rappelle le rapport de la commission d'enquête : « *La culture ne peut plus être un lieu d'exception à la justice* ».

Cette **quatrième édition** de l'observatoire s'attache à mettre en lumière plusieurs aspects clés des inégalités et à mesurer leurs évolutions :

- * la répartition femmes-hommes au sein des équipes des structures culturelles ;
- * la répartition genrée des artistes programmé-es en 2023 (saison 23/24) ;
- * les moyens de production et de diffusion dans le spectacle vivant.

Elle intègre également un **focus sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles**. Basé sur des données quantitatives et qualitatives, ce focus vise à dresser un état des lieux précis de la **prise en compte de ce fléau par les structures culturelles de Normandie**, et à **formuler des pistes d'action collectives et partagées** pour contribuer à son éradication.

* disponibles en téléchargement sur le site
hf-normandie.fr

Méthodologie

Afin d'être le plus objectif possible le comptage est **basé sur les données publiques disponibles à savoir les programmes annuels ou de saison, les rapports d'activités des structures et les données publiées au journal officiel**. Il est complété par un travail d'enquête minutieux à travers des recherches et des échanges téléphoniques ou écrits avec les structures concernées afin de collecter, d'approfondir ou de vérifier certaines données.

Pour le focus sur **la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)** la méthodologie s'articule autour de deux axes complémentaires : une **collecte de données chiffrées** permettant de mesurer la prise en compte des politiques de prévention et de lutte contre les violences au sein des structures et **le recueil de paroles et d'expériences de salarié-es**, afin d'éclairer la réalité vécue sur le terrain et de compléter les chiffres par une dimension qualitative essentielle.

Les **indicateurs** ainsi que le **périmètre des structures étudiées** sont validés par un **comité technique**, composé de représentant-es de structures culturelles, de réseaux du territoire, ainsi que des partenaires institutionnels.

Mis en place en **2021** et **piloté par HF+ Normandie**, ce comité se réunit plusieurs fois par an afin de **valider les différentes étapes de chaque recueil**, garantissant la **fiabilité** et la **cohérence** du dispositif d'observation.

Composition du comité technique

- * Centre Dramatique National de Normandie-Rouen
- * Direction régionale au droits des femmes et à l'égalité (DRDFE)
- * La Fabrique de Patrimoine en Normandie
- * Le Normandy, SMAC de Saint-Lô
- * Le Tangram, scène nationale d'Évreux
- * Le Tetris, SMAC du Havre
- * Métropole Rouen Normandie
- * Théâtre Charles Dullin, Grand-Quevilly
- * Ville de Rouen

Remerciements à Normandie Livres et Lectures, Normandie Musiques Actuelles - NORMA et ODIA Normandie pour leur collaboration et leur soutien.

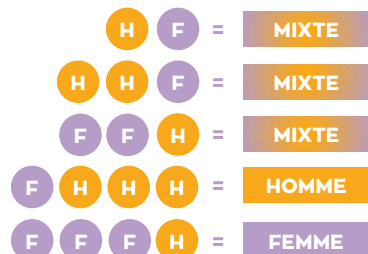
Pour plus de pertinence, cette plaquette ne reprend qu'une partie des données recueillies entre septembre 2024 et septembre 2025. Les données chiffrées ont été arrondies à l'unité supérieure afin de faciliter la lecture.

Clés de lecture

Femme, homme ou mixte ?

L'indication mixte est utilisée dans le cas d'une responsabilité collective ou plurielle, s'il y a un **minimum de 33% des deux sexes**.

La règle des 33 % est une règle statistique qui établit un seuil de visibilité d'une minorité. En deçà on considère que cette dernière est **INVISIBLE**.



Dans les **arts visuels**, la notion de mixité ne s'applique jamais car les artistes exposent toujours une œuvre en leur nom propre (même dans une exposition collective).

Le lead ?

Dans les **musiques actuelles**, il est rarement possible d'obtenir des données détaillées relatives aux artistes impliqué-es. Ainsi pour ce secteur, le choix a été fait de se concentrer uniquement sur l'artiste lead du projet. Si l'artiste se produit en son nom (ex : Angèle) il ou elle est automatiquement considéré-e comme lead artistique du projet.

Si c'est un groupe qui se produit (en tant qu'entité indissociable) alors la règle des 33% s'applique.

Par exemple, le groupe Hyphen Hyphen, composé de 2 femmes et d'1 homme est considéré comme ayant un lead mixte.

HYPHEN HYPHEN



En revanche, le groupe Shaka Ponk composé de 1 femme et 6 hommes, est considéré comme ayant un lead masculin.

SHAKA POK



Et la non-binarité ?

Cette étude porte sur la répartition entre les femmes et les hommes, la non-binarité n'a pas été exclue de la réflexion mais la méthodologie actuelle de comptage ne permet pas sa prise en compte exhaustive. L'information - quand elle était disponible - a été traitée pour le spectacle vivant et les musiques actuelles uniquement.

Périmètre

Territoire

- * Normandie
 - Structures labellisées et conventionnées
 - Réseau des musées
 - Structures non labellisées et conventionnées de l'axe Seine-Eure
 - Une sélection régionale de festivals livres et lectures en lien avec Normandie Livres et Lecture
 - Un échantillon de festivals de musiques actuelles

Période

- * Saison 2023/2024
- * Année 2023 si la programmation est basée sur le calendrier civil
- * Édition 2023 pour les festivals

Panel total des structures étudiées



Panel total des événements étudiés



- 199 au titre de l'emploi
- 112 au titre de la programmation :
 - 77 spectacle vivant et/ou musiques actuelles
 - 35 arts visuels
- 5 au titre de l'éga-conditionnalité
- 66 au titre de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Liste des structures étudiées disponible [ici](#) :



Structures labellisées

Les labels sont attribués par le Ministère de la Culture à des institutions sur la base d'une évaluation des activités qu'elles développent au regard d'un cahier des charges spécifique pour chaque label. L'attribution d'un label donne lieu à la conclusion d'une convention pluriannuelle d'objectifs. Elles doivent notamment respecter l'égalité entre les femmes et les hommes, promouvoir la parité dans les équipes et la programmation, et rendre compte de leurs actions dans ce domaine.

En Normandie :

- 2 Centres chorégraphiques nationaux
- 3 Centres d'art d'intérêt national
- 1 Centre de développement chorégraphique national
- 3 Centres dramatiques nationaux
- 1 Centre national des arts de la rue et de l'espace public
- 1 Centre national de la marionnette
- 1 Fond régional d'art contemporain
- 90 Musées de France
- 1 Pôle national du cirque (2 structures)
- 6 Scènes de musiques actuelles
- 1 Théâtre lyrique d'intérêt national
- 5 Scènes nationales

Structures conventionnées

L'appellation «Scène conventionnée d'intérêt national» distingue des structures culturelles soutenant la création et la diffusion artistiques sur leur territoire. Elle vise à encourager les formes artistiques peu représentées, l'accès des enfants et des jeunes à la culture, et la présence artistique dans les territoires. Elle comporte trois mentions : «art et création», «art, enfance, jeunesse» et «art en territoire». Attribuée pour quatre ans, elle repose sur le projet artistique de la direction et elle est donc suspendue en cas de changement de direction.

En Normandie :

- 6 Mention art et création
- 3 Mention art en territoire
- 2 Mention art, enfance, jeunesse

Saison culturelle ou théâtre de ville

Ces deux appellations désignent l'organisation par une collectivité (souvent une mairie ou une communauté d'agglomération) d'une programmation artistique régulière destinée au public local.

MIRIAM MAKEBA



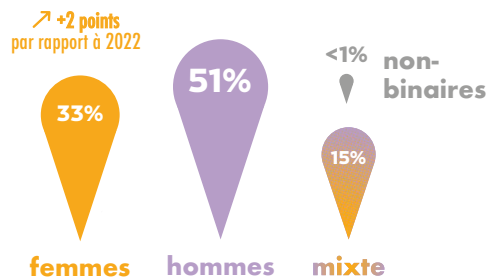
**Spectacle vivant
et Musiques actuelles**

SPECTACLE VIVANT

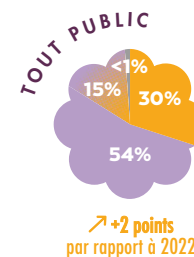
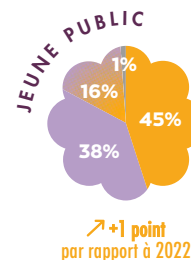
Répartition genrée de la direction artistique

Direction artistique

La ou les personnes qui portent le projet artistique (mise en scène, chorégraphie, direction musicale)



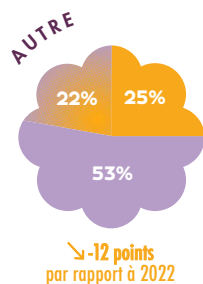
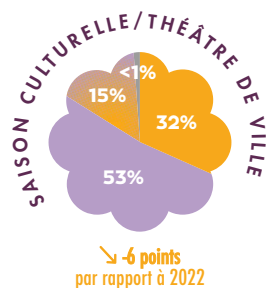
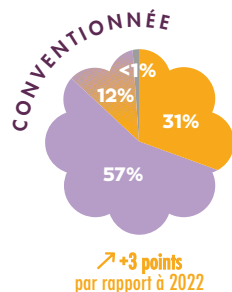
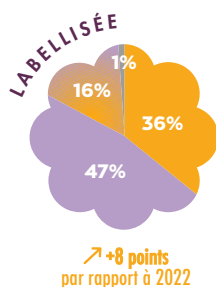
En fonction du type de spectacle...



AU NIVEAU NATIONAL

En 2023, la part des spectacles jeune public mis en scène par des femmes est de **46%**.
Source : Ministère de la Culture (2024)

En fonction du type de structure...

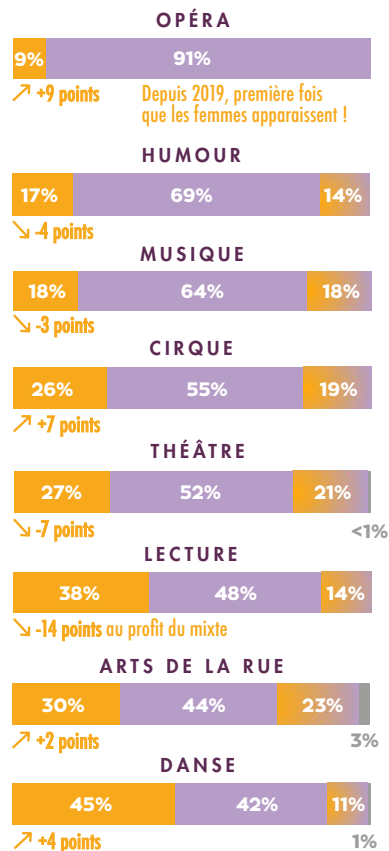


AU NIVEAU NATIONAL

Pour la saison 23/24, la part des femmes chorégraphes est de **48%** et **36%** des spectacles sont mis en scène par des femmes.

Source : Ministère de la Culture (2024)

En fonction de la discipline artistique...



Part des femmes directrices artistiques (sur 59 structures)

MOINS DE 33 %



36 structures
(dont 9 à moins de 15%)

PLUS DE 33 %



15 structures

PLUS DE 50 %



8 structures

À NOTER

Si l'on intègre les personnes non-binaires trois structures supplémentaires dépassent le seuil des **33%**.

Seuil des 33 %

Règle statistique qui établit le seuil minimal en deçà duquel un groupe est invisible.



femmes



hommes



non-binaires

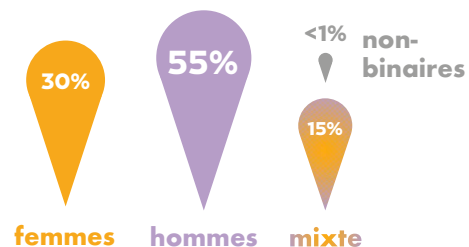


mixte

Répartition genrée des autrices ou auteurs

Autrice ou auteur

La ou les personnes créditées pour avoir écrit le texte la chorégraphie, la musique. Il est fréquent que ce soit la même personne que la direction artistique du spectacle notamment en danse.



AU NIVEAU NATIONAL

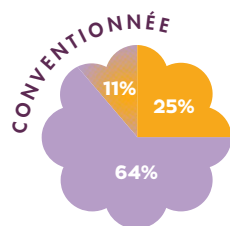
En 2023, la part des femmes autrices est de **34%**.

Source : Ministère de la Culture (2024)

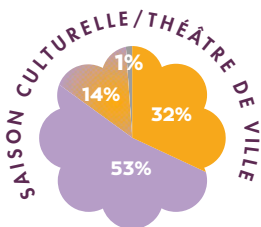
En fonction du type de structure...



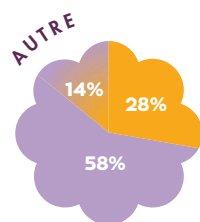
↗ +2 points
par rapport à 2022



↘ -4 points
par rapport à 2022

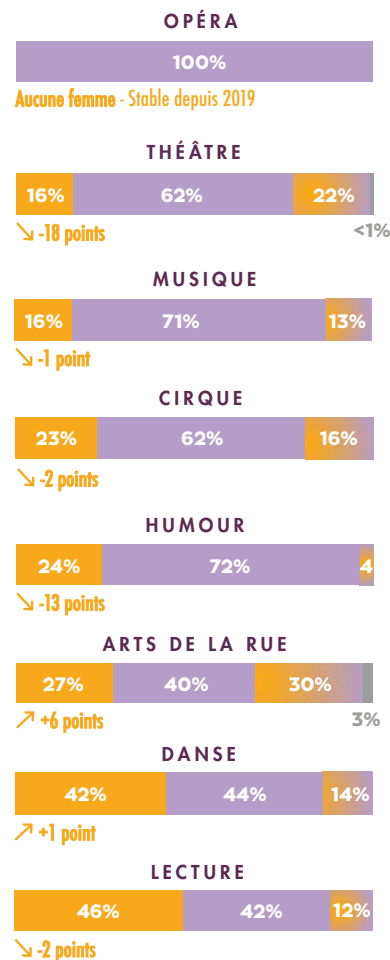


↘ -2 points
par rapport à 2022

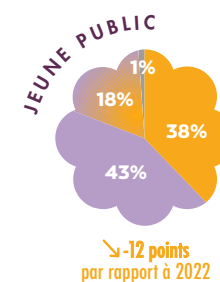


↘ -8 points
par rapport à 2022

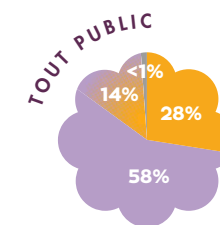
En fonction de la discipline artistique...



En fonction du type de spectacle...

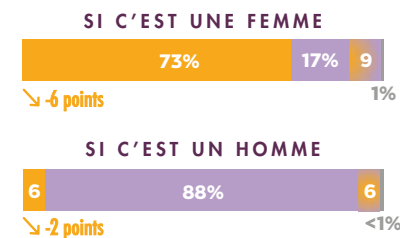


↘ -12 points
par rapport à 2022

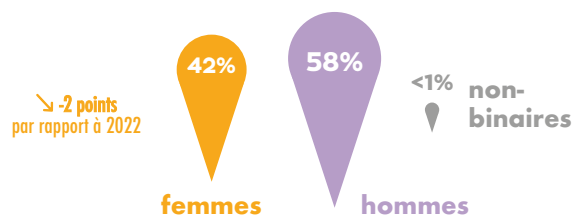


↗ +2 points
par rapport à 2022

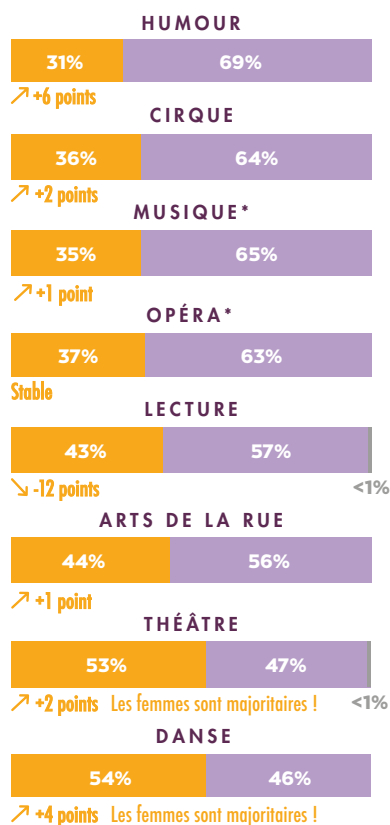
En fonction de la direction artistique...



Répartition genrée des artistes sur scène

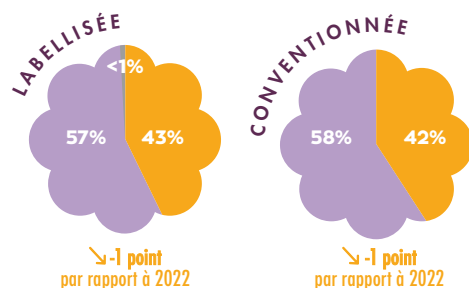


En fonction de la **discipline artistique...**

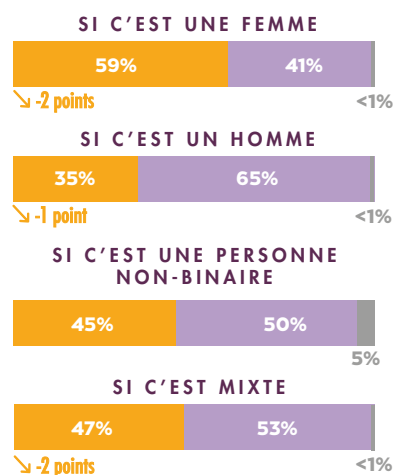


*données non-exhaustives car il manque parfois la donnée de la composition exacte des orchestres.

En fonction du **type de structure...**



En fonction de la **direction artistique...**



L'éga-conditionnalité dans le spectacle vivant en Normandie

Ce concept est promu par le Haut Conseil à l'Égalité pour assurer la cohérence et l'efficacité des politiques publiques. Il s'agit de conditionner l'attribution des financements publics ou des autorisations administratives au respect des principes et pratiques égalitaires entre les femmes et les hommes.

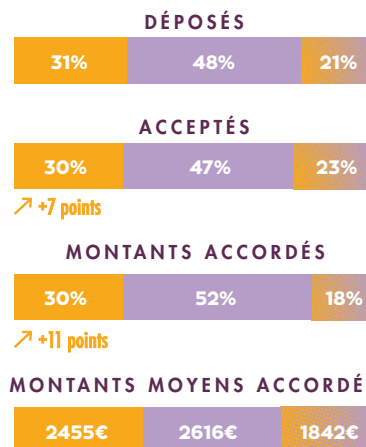
L'éga-conditionnalité est ici étudiée à travers les dispositifs d'aides à la diffusion au niveau régional pour le spectacle vivant et l'exemple de quatre structures labellisées du territoire pour l'année 2023.

Répartition femmes-hommes des aides à la diffusion

L'ODIA Normandie (Office régional d'information et diffusion artistique) accorde des aides à la diffusion pour les artistes et compagnies et pour les lieux de diffusion basé-es en Normandie.

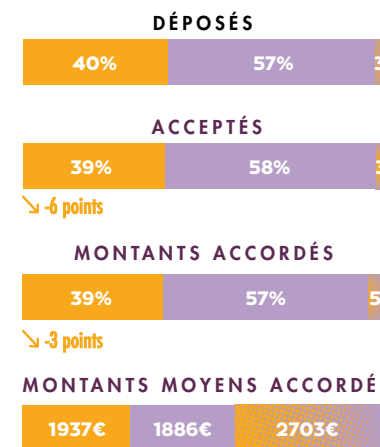
Par les créateur-ices

187 dossiers déposés - 159 acceptés
379 758€ d'aides accordées



Par les directions des lieux de diffusion

133 dossiers déposés - 119 acceptés
230 013€ d'aides accordées



femmes

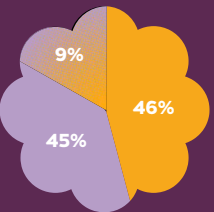
hommes

non-binaires

mixte

Répartition femmes-hommes des apports et moyens alloués en production Le Tangram, scène nationale d'Évreux

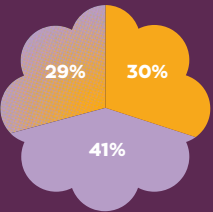
APPORTS
EN COPRODUCTION



↗ +30 points
par rapport à 2022

Sur un total de 108 857€

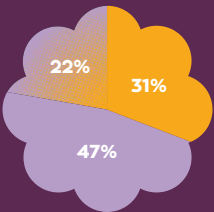
APPORTS EN INDUSTRIE SUR
PRODUCTIONS NON GÉRÉES
(RÉSIDENCES)



↗ +6 points
par rapport à 2022

Sur un total de 29 349€

NOMBRE DE JOURS D'ACCUEIL
EN RÉSIDENCE



↗ +9 points
par rapport à 2022

Sur un total de 36 jours

À SAVOIR

Malgré l'attention portée par le Tangram à la juste répartition des moyens alloués, le montant moyen en coproduction attribué aux hommes est de 9 809€ contre 7 857€ pour les femmes soit 20% de moins.



femmes



hommes



mixte

Répartition femmes-hommes des apports et moyens alloués en production Atelier 231 - Centre National des arts de la rue et de l'espace public

APPORTS
EN COPRODUCTION



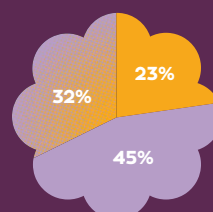
Sur un total de 211 865€

APPORTS EN INDUSTRIE SUR
PRODUCTIONS NON GÉRÉES
(RÉSIDENCES)



Sur un total de 79 209€

NOMBRE DE JOURS D'ACCUEIL
EN RÉSIDENCE



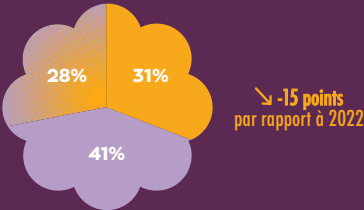
Sur un total de 235 jours

À SAVOIR

Les 13 centres nationaux des arts de la rue et de l'espace public accompagnent les projets artistiques et culturels pour l'espace public ainsi que les parcours des artistes en prenant appui sur leur territoire d'implantation. Ce sont les établissements de référence pour la création, la diffusion et la présentation aux publics de projets artistiques conçus pour l'espace public. Ils participent à la reconnaissance et à la qualification des arts de la rue et de l'espace public.

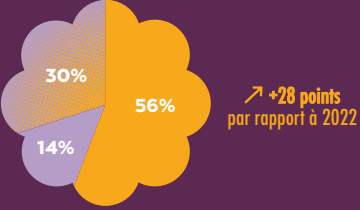
Répartition femmes-hommes des apports et moyens alloués en production CDN Normandie-Rouen

APPORTS EN COPRODUCTION
SUR PRODUCTIONS NON GÉRÉES



Sur un total de 43 643€

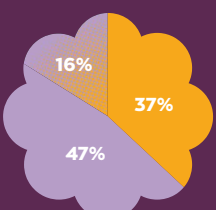
APPORTS EN INDUSTRIE SUR
PRODUCTIONS NON GÉRÉES
(RÉSIDENCES)



Sur un total de 51 110€

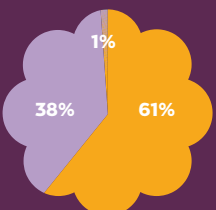
Répartition femmes-hommes des apports et moyens alloués en production Le Phare, CCN du Havre

APPORTS EN PRODUCTION
ET COPRODUCTION



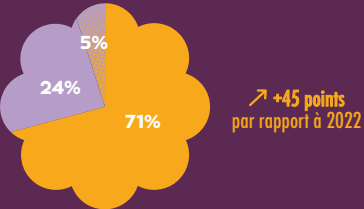
Sur un total de 51 000€

APPORTS EN INDUSTRIE SUR
PRODUCTIONS NON GÉRÉES
(RÉSIDENCES)



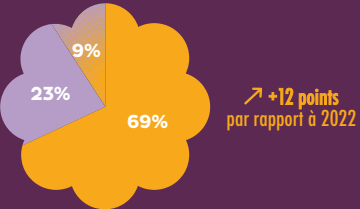
Sur un total de 10 286€

MOYENS DE PRODUCTION
ALLOUÉS AUX PRODUCTIONS
GÉRÉES



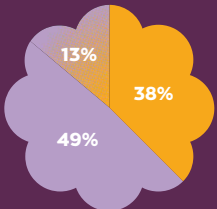
Sur un total de 177 841€

NOMBRE DE JOURS D'ACCUEIL
EN RÉSIDENCE



Sur un total de 150 jours

NOMBRE DE JOURS D'ACCUEIL
EN RÉSIDENCE



Sur un total de 103 jours

À NOTER

Ces chiffres reflètent la volonté de distribuer de manière paritaire les moyens de production, conformément au projet d'établissement et à la Charte de la parité portée par l'ACDN.

femmes

hommes

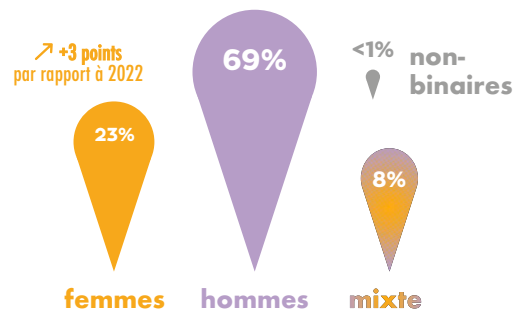
mixte

IMPORTANT

Ces chiffres ne prennent pas en compte les apports et jours d'accueil en résidence dédiés aux productions des directions du CDN et du CCN. Dans les statistiques du Ministère et dans les indicateurs de la Convention pluriannuelle d'objectif, les créations des directions sont exclues de la parité.

MUSIQUES ACTUELLES

Répartition genrée du lead*

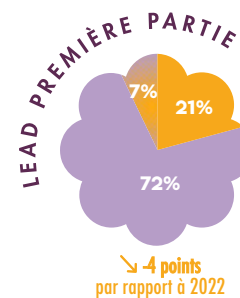


AU NIVEAU NATIONAL

En 2023, **25%** des artistes programmés ont un lead féminin, 26% mixte et 49% masculin.

Source : CNM - La place des femmes dans la filière musicale (2025)

*voir les clés de lecture P.6



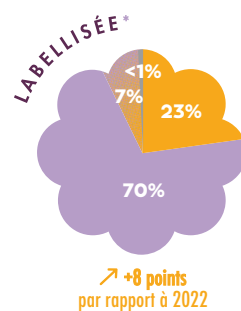
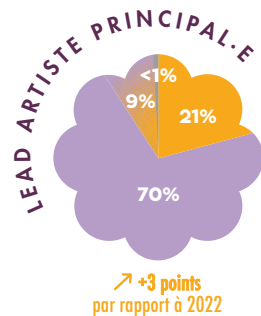
SI C'EST UNE FEMME QUI A LE LEAD DE L'ARTISTE PRINCIPALE



SI C'EST UN HOMME QUI A LE LEAD DE L'ARTISTE PRINCIPAL



En fonction du **type de structure** (lead artiste principal-e)



*Scène de Musiques Actuelles

Part des femmes lead dans les programmations

Pour les structures qui programment plus de 10 concerts par an

MOINS DE 33%

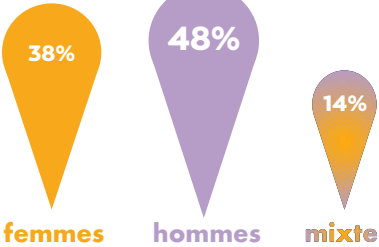


PLUS DE 33%



Répartition femmes-hommes à la direction des structures

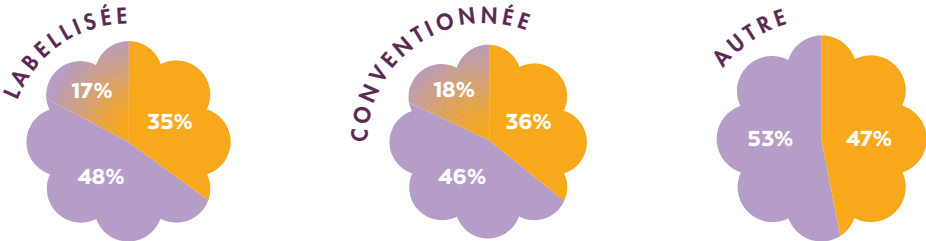
↗ +2 points par rapport à 2022



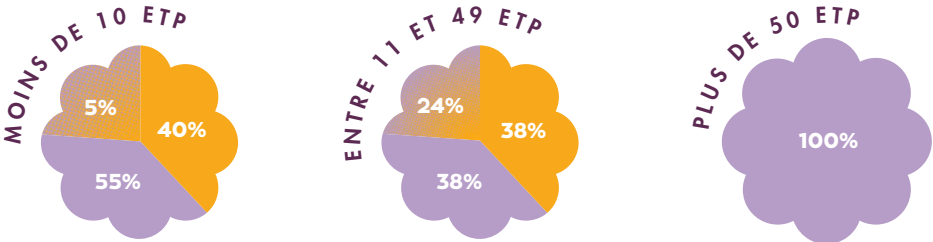
AU NIVEAU NATIONAL

En 2023, les femmes dirigeaient **38 %** des structures labellisées :
- 42 % des CDN
- 16 % des CCN
- 23 % des SMAC
- 33 % des Opéras
- 71 % des CNMa
- 46 % des CNAREP
Source : Ministère de la Culture (2024)

En fonction du **type de structure...**



En fonction du **nombre d'Équivalents Temps Plein...**



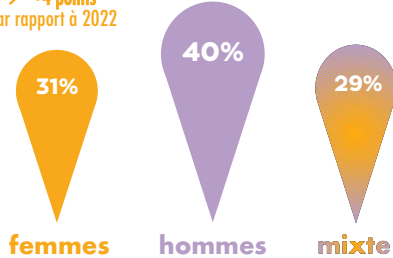
En fonction du **budget** (structures labellisées et conventionnées*)



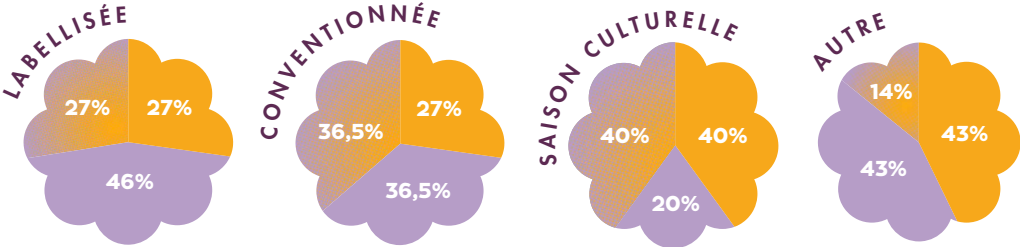
* pour 30 structures pour lesquelles la donnée a été disponible.

Répartition femmes-hommes à la programmation

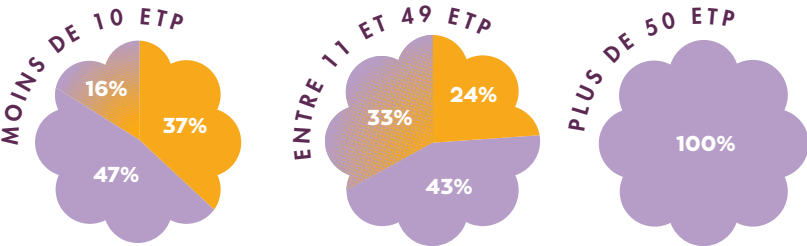
↗ +4 points par rapport à 2022



En fonction du **type de structure...**

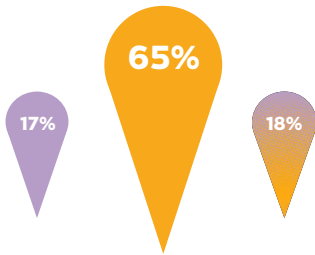


En fonction du **nombre d'Équivalents Temps Plein...**

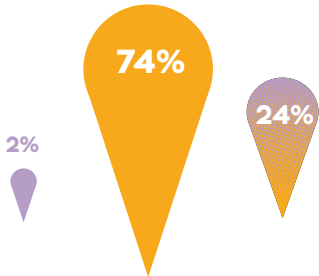


Répartition femmes-hommes par pôle de métiers

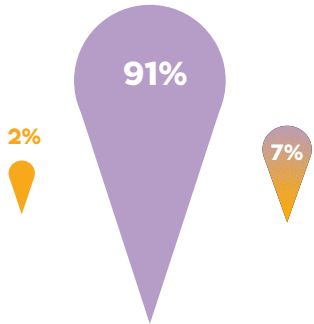
ADMINISTRATION ET PRODUCTION



COMMUNICATION, RELATIONS AVEC LES PUBLICS ET BILLETTERIE



TECHNIQUE



À NOTER

Seuls les emplois permanents sont traités.



femmes



hommes



mixte

24

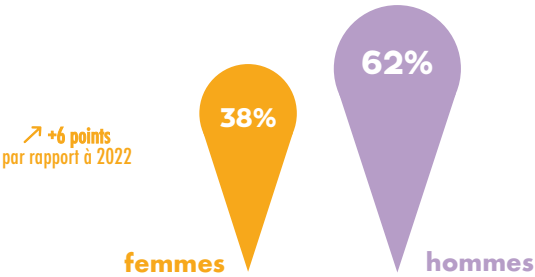
SHAMSIA HASSANI

Arts visuels

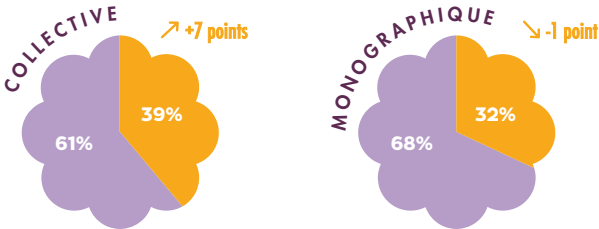
25



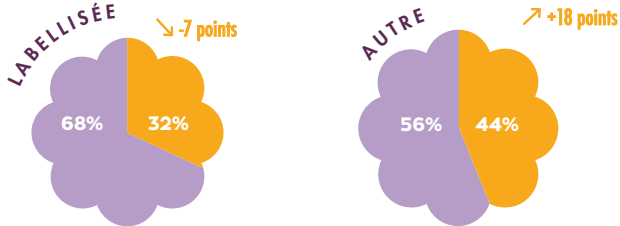
Répartition femmes-hommes des artistes exposé-es



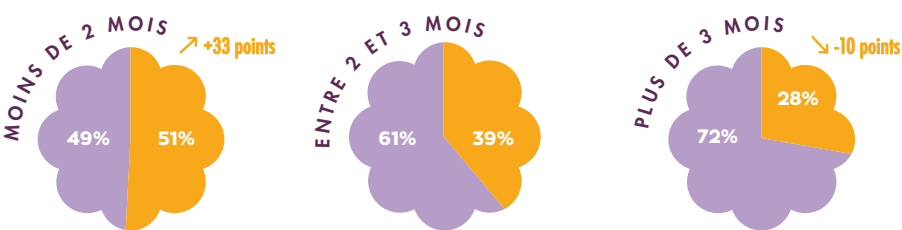
En fonction du **type d'exposition...**



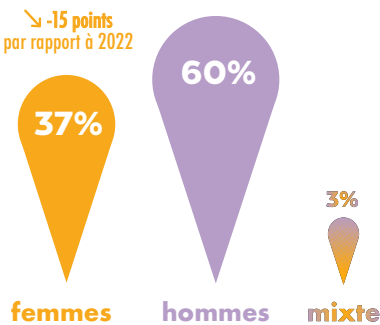
En fonction du **type de structure...**



En fonction de **la durée de l'exposition...**



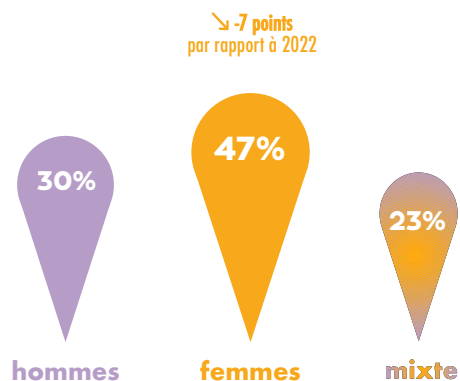
Répartition femmes-hommes à la direction des structures



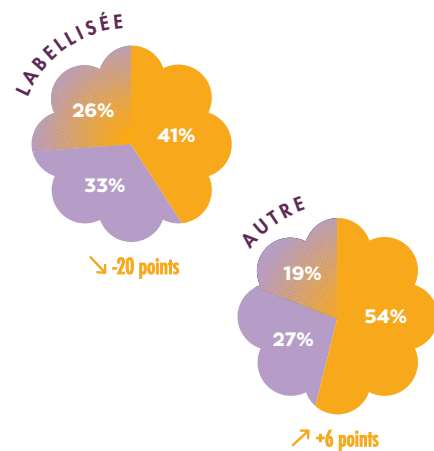
En fonction du **type de structure...**



Répartition femmes-hommes des commissaires d'exposition*



En fonction du **type de structure...**



AU NIVEAU NATIONAL

En 2023, les commissaires des expositions d'intérêt national sont à **57%** des femmes.

Source : Ministère de la Culture (2024)

*sur 53 expositions pour lesquelles la donnée était disponible.

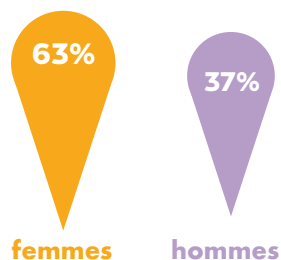
KIKI SMITH

Musées du Réseau
des musées de Normandie

Répartition femmes-hommes à la direction des musées

Piloté par la Fabrique de Patrimoine en Normandie, le Réseau des musées de Normandie rassemble aujourd'hui plus de **140 musées** normands qui adhèrent pour mieux coopérer et mutualiser moyens, connaissances et visibilité. Pour améliorer les pratiques, la Fabrique met en relation l'ensemble des acteur·ices des musées (professionnel·les, élu·es et bénévoles), pilote des projets collectifs, développe des outils communs et propose des formats originaux de formations et de rencontres. Elle donne aussi un accès gratuit aux **collections de 65 musées** normands sur un même site pour que chacun ait accès de chez soi aux arts, à la culture et à la connaissance.

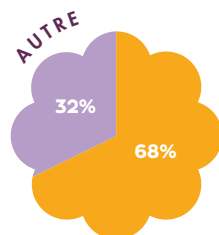
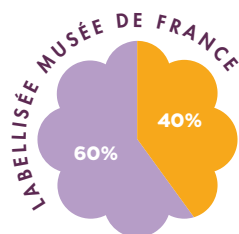
collections.musees-normandie.fr
www.musees-normandie.fr



Direction du musée
Personne qui détient le poste
de directeur·ice, conservateur·ice
ou responsable

En fonction du **type de structure...**

↘ -25 points
par rapport à 2022



À NOTER

16 musées ont du personnel bénévole
ou pas de personnel du tout.

MAYA KRISHNA RAO

FOCUS



**État des lieux de la lutte
contre les violences
sexistes et sexuelles
dans les structures
culturelles**

À partir de données quantitatives et qualitatives, ce focus a pour objectif d'établir **un état des lieux de la prise en compte du fléau des violences sexistes et sexuelles par les structures culturelles de Normandie et de proposer des pistes collectives et partagées afin de les éradiquer.**

Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) ou Violences et Harcèlement Sexistes et Sexuels (VHSS) ?

Le harcèlement étant déjà une violence, les deux acronymes désignent la même chose. Ce sont des agressions physiques, verbales, psychologiques qui portent atteinte à la dignité et l'autonomie de celles et ceux qui les subissent. Elles sont également des outils de contrôle et d'exclusion des personnes appartenant à des groupes socialement opprimés. Elles sont intersectionnelles, c'est-à-dire qu'elles résultent de - et reproduisent - plusieurs systèmes de domination qui s'articulent et s'alimentent mutuellement. Aucun des groupes subissant les oppressions, discriminations n'est homogène, ils sont chacun traversés par d'autres rapports de dominations. Toute structure qui emploie des salarié-es doit se mettre en conformité avec les obligations légales en matière de lutte contre les VSS et dans tous les cas, elles sont interdites et punies par la loi.

Pour plus de pertinence, cette plaquette ne reprend qu'une partie des données collectées.

Pour en savoir plus sur le cadre légal : <https://hf-normandie.fr/index.php/cadre-legal-de-la-lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles/>

Plusieurs questionnements ont jalonné cette étude :

- ✱ Les VSS constituent-elles un enjeu majeur pour les structures culturelles ?
- ✱ Quelles sont les mesures de prévention et de lutte mises en place ?
- ✱ Quels sont les principaux freins auxquels le secteur culturel est confronté ?
- ✱ Quelles actions concrètes pourraient être mises en place afin de réduire les risques ?

L'analyse croisée des données a permis de dégager plusieurs axes :

- ✱ La conscientisation est en augmentation mais elle reste inégale en fonction des secteurs.
- ✱ La formation joue un rôle essentiel et reste un enjeu majeur.
- ✱ La mise en œuvre d'actions concrètes (rédaction de protocole, désignation de personnes référentes, etc.) rencontre de nombreux freins en fonction des contextes.
- ✱ La mutualisation est plébiscitée comme une solution à court terme.

Méthodologie

Afin de répondre au mieux à ces problématiques, notre méthodologie s'est articulée autour de deux axes : **une collecte de données chiffrées** permettant de mesurer la prise en compte des politiques de prévention et de lutte contre les violences au sein des structures et **le recueil de paroles et d'expériences de salarié-es**, afin d'éclairer la réalité vécue sur le terrain et de compléter les chiffres par une dimension qualitative essentielle.

Collecte de données quantitatives

- ✱ Questionnaire destiné à recueillir des informations sur les actions mises en œuvre dans les structures culturelles de Normandie pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS).
- ✱ Diffusé via les réseaux sociaux et le site internet d'HF+ Normandie, et envoyé par courrier électronique aux contacts administratifs des structures culturelles.
- ✱ 68 réponses de salarié-es de structures culturelles issues de 5 départements, de taille variable (conventionnées, labellisées ou non).

Collecte de données qualitatives

- ✱ 8 salariées de structures culturelles interrogées (spectacle vivant, musiques actuelles et arts visuels).
- ✱ Entretiens d'une heure environ, réalisés à partir de questions ouvertes, sur la base du volontariat et respectant les normes européennes de protection des données (RGPD), garantissant la confidentialité, l'anonymat et la sécurité des personnes interrogées.
- ✱ Les citations présentées sont issues de ces différents entretiens.

Une conscientisation inégale en fonction des secteurs

90%

des structures labellisées considèrent que les VSS constituent un enjeu pertinent.

J'ai déjà fait des festivals où, là, je travaillais, c'était horrible parce qu'en fait, j'étais qu'avec des mecs et, de toute façon, j'étais en bas de l'échelle, donc j'avais rien à dire. (technicienne)

La nature de notre activité est l'accueil en résidence, donc chez nous il y a des hébergements, des équipes artistiques qui sont là [...], sur des durées un peu longues. On sait que ce sont des endroits qui peuvent aussi favoriser ce type de violence.

Ça va être un commentaire en fait, comme tout le monde hélas, sur ta tenue, sur ton poids «il te va bien ton jean». Je ne t'ai pas demandé ton avis, mais c'est ce genre de choses qu'on retrouve malheureusement, partout.

Les structures ne considérant pas les VSS comme une problématique sont

86%

des structures arts visuels

14%

des structures musiques actuelles

C'est qu'en fait, ce que l'on pense pour les publics, on ne se l'applique pas trop à soi-même quand on est professionnel-le.

Donc, sur la question de la prévention des VSS, on a eu quelques formations, mais après, on n'est pas «avancé-es», comme dans le monde des musiques actuelles ou du spectacle vivant où maintenant ils sont tenus d'avoir cette formation-là pour avoir des subventions, etc.

À RETENIR

Les structures qui considèrent les VSS comme significatives sont plus susceptibles de former leurs équipes, de formaliser un protocole et de désigner un-e référent-e interne, montrant que la conscience du problème favorise des actions concrètes. Les femmes sont particulièrement exposées aux comportements sexistes, soulignant l'importance d'une prévention adaptée au genre pour protéger le public et les professionnel-les dans les structures culturelles.

Les structures d'arts visuels apparaissent comme les moins sensibles à la problématique des VSS. Souvent perçue comme éloignée de leur réalité, la question reste peu traduite en actions concrètes.

Les structures labellisées, majoritaires dans l'étude (53%), se distinguent par une mobilisation plus forte, ce qui montre que les obligations constituent un levier essentiel pour la mise en œuvre d'actions.

La formation : un axe essentiel

Salarié-es et/ou bénévoles informé-es de leurs droits et devoirs



La prise de conscience de l'engagement, de la responsabilité et surtout de l'impact de ce sujet là en fait, que ce n'est pas rien et qu'en effet il faut qu'on agisse, faut qu'on soit moteur, faut qu'on agisse, faut qu'on soit sensibilisé-es.

On mène des entretiens individuels avec les salarié-es de l'équipe pour faire le point, le bilan aussi de leur année et notamment des retours qu'ils ont à nous faire sur la formation et notamment sur la formation VSS, on a quand même un retour qui est unanimement positif...

Et en formation, c'est intéressant parce que tu prends conscience que quand toi, tu fais une blague, eh ben, tu fais une blague une fois. Mais quand t'es une femme et que tu reçois la blague, peut-être ça fait déjà trois fois dans la semaine, quatre fois dans la semaine, par d'autres personnes.

Mise en place d'actions de formation



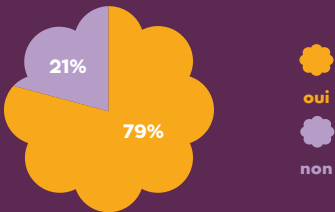
À RETENIR

La formation favorise la prise de conscience, l'engagement et la responsabilité face aux VSS. Les entretiens révèlent que ces démarches améliorent l'identification des comportements problématiques. Ainsi, assurer un niveau commun de compréhension au sein des équipes permet d'agir plus efficacement.

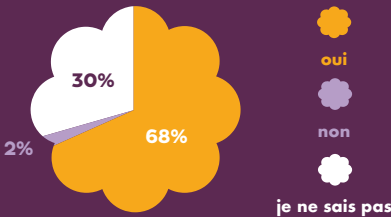
La formation permet aussi de **rappeler aux employeurs leurs responsabilités et obligations, ainsi que le cadre légal et les sanctions encourues**, souvent méconnues.

La mutualisation plébiscitée

Structures favorables ou non à partager leur protocole dans le cadre d'une mutualisation des outils au niveau régional



Structures favorables ou non à la mutualisation avec d'autres structures afin d'élaborer un protocole



À SAVOIR

De nombreux réseaux travaillent actuellement à la rédaction de protocoles mutualisés.

Il faut mutualiser. On est tous à embaucher des inters. [...] Ils travaillent un peu sur le festival, ils vont travailler un peu à l'Opéra, ils vont travailler un peu au CDN. Qu'est-ce qu'on fait ? [...] C'est une responsabilité collective.

À RETENIR

Les intermittent-es sont souvent mobilisé-es sur de courtes périodes et de manière ponctuelle. De fait, il est donc plus difficile de les sensibiliser et de les former. Une des solutions est donc de **promouvoir la mutualisation des formations pour les intermittent-es**. Cette initiative permettrait à ces professionnel·les de **bénéficier de formations diversifiées, de répondre aux exigences du Code du travail, tout en renforçant la professionnalisation et la prévention des VSS dans l'ensemble du secteur culturel**.

Des structures s'engagent sur ce sujet. Constatant les effets positifs de la sensibilisation des équipes permanentes et la nécessité de travailler le sujet sur les plateaux, Le CDN de Normandie-Rouen a lancé des sessions de formation à destination des salarié-es intermittent-es.

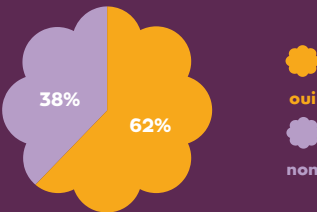
Parce que tu peux dire aux intermittent-es : «c'est gratuit, inscris-toi et forme-toi une journée en visio», ce n'est pas leur priorité. Ils vont aller se former sur autre chose éventuellement, ou alors ils ne vont pas aller se former du tout. Mais ils ne vont pas faire la formation prévention VSS. [...] Pour que ça marche, on doit faire les démarches d'inscription et on paie une journée de travail.

IMPORTANT

La lutte contre les VSS est inscrite au plan de formation de branche pour les entreprises relevant du spectacle vivant public (Convention collective CCNEAC). Le financement des journées de formation est donc pris en charge à 100% et n'obère pas les droits à la formation des intermittent-es.

La difficulté de la mise en œuvre

Présence d'un protocole signalement et de traitement



Ça a été un travail assez long, puisqu'en fait, c'est un travail en deux parties. On a un plan de sensibilisation et d'information, et ensuite, on a un protocole action signalement. Donc comment on informe, ça va être la phase d'après, c'est-à-dire qu'une fois que ça va être complètement validé et par la directrice et par le conseil d'administration, c'est le faire circuler auprès de l'équipe salariée, probablement avoir un temps formel de présentation de ce qu'il y a en fait dans ce document pour être bien au clair sur la manière dont un signalement peut être déclenché et comment est-ce qu'on déroule ensuite les systèmes d'enquête interne, etc.

Présence d'un-e référent-e VSS



Je fais cette formation deux jours en septembre, un jour en novembre pour devenir référente ce qui fait qu'une fois que je serai formée avec ma collègue représentante du personnel, on pourra vraiment s'atteler à la rédaction du protocole, le signalement, etc.

À RETENIR

La principale difficulté identifiée concerne **la mise en œuvre des protocoles de signalement et de traitement des VSS**. Chaque structure doit adapter les obligations légales à son contexte spécifique, ce qui nécessite temps, ressources et réflexion. La fonction de référent-e est également précaire. Elles ou ils disposent **d'un temps de travail dédié dans seulement 28% des structures interrogées**. Enfin, **la communication auprès des équipes reste limitée** : seulement **41%** des structures ont transmis ces informations, la majorité étant encore à l'étape de rédaction du protocole de traitement et de signalement et de désignation du ou de la référent-e.

Les freins identifiés

Manque de ressources financières et/ou humaines



Surtout pour les petites compagnies et structures non labellisées ou conventionnées.

Difficulté à identifier les cas de VSS



La minimisation des VSS et la culpabilisation des victimes favorisent le silence, renforcé par la précarité des contrats. Dans les grandes structures, certaines zones «moins visibles», comme les tournées ou la technique, échappent souvent à la vigilance hiérarchique.

Manque de culture partagée



Lors des entretiens, il apparaît qu'il est difficile de définir une politique ouverte aux enjeux liés aux VSS dans les communes où les inégalités ne sont pas encore reconnues comme un problème réel, en particulier dans les territoires ruraux.

Manque de formation ou de sensibilisation



Sans formation ou sensibilisation, il n'y a pas d'actions possibles. C'est un enjeu majeur.

La principale raison, ce serait plutôt lié à une précarisation des emplois culturels [...] qu'un contrat, qu'un CDD ne soit pas renouvelé si tu commences à te plaindre d'une situation de violence sexiste et sexuelle. Surtout quand il y a un rapport hiérarchique.

Mais je pense que les choses qui sont pour nous, les moins visibles, c'est à l'endroit des tournées et de la technique. C'est quand même des endroits où, s'il se passe quelque chose, c'est moins visible, de fait, pour nous, l'équipe administrative.

C'est très compliqué parce que les maires qui entourent la commune, ce sont tous des hommes de plus de 60 ans, très implantés dans le territoire [...] Je veux dire, je suis sûre qu'à aucun moment ils peuvent penser qu'ils sont sexistes. Sauf qu'ils vont se permettre, ils vont avoir des propos, même des gestes, de prendre par l'épaule, par le cou, faire 50 000 bises.

Ce sont des personnes qui sont âgées, d'un autre temps, carrément d'un autre temps, avec une mentalité complètement différente, qui ne sont absolument pas dans une démarche de compréhension, ni d'égalité, ni de féminisation de quoi que ce soit. On est vraiment dans la posture du «mâle blanc dominant».

Résistance interne ou externe au changement



Ce facteur est le plus faible. Cela se confirme dans les entretiens, lorsque les salarié-es sont informé-es puis suivent des formations, ils et elles se sentent fortement touché-es et concerné-es.

Sur notre tableau des affichages obligatoires on a aussi le violentomètre. Et ça, c'est pas mal aussi. J'ai un collègue qui, une fois, y a eu recours, parce que justement, la remarque était sur le ton de la blague, et il lui a dit : «Regarde, en fait, sur le violentomètre, tu es là...»

Appel à manifestation d'intérêt

L'Afdas et l'Odia Normandie proposent un accompagnement en faveur de l'égalité professionnelle entre les genres aux structures culturelles de Normandie adhérentes à l'Afdas.

L'offre comprend trois volets, adaptables en fonction des besoins identifiés :
sensibiliser, former, accompagner.

Pour plus d'informations sur les modalités :
Nicolas Bria, responsable de la ressource à l'Odia Normandie
nbria@odianormandie.fr / 06 84 39 36 38

odianormandie.fr

Les pistes

Faire évoluer la culture professionnelle

- ✱ Sensibiliser aux inégalités persistantes.
- ✱ Promouvoir les actions existantes (lignes d'écoute etc...).
- ✱ Encourager la création d'espaces de parole pour l'accompagnement des victimes et témoins.
- ✱ Sensibiliser plus particulièrement dans les secteurs ou métiers où les VSS sont encore davantage invisibilisées.

Renforcer la formation obligatoire et continue

- ✱ Promouvoir les actions de formation communes et d'accompagnement existantes.
- ✱ Élargir l'offre de formation en région.
- ✱ Former les intermittent-es via la mutualisation inter-structures (voir P.36).
- ✱ Proposer aux prestataires travaillant régulièrement avec la structure des formations partagées et gratuites (agent-es de ménage, sécurité...).

Renforcer la mutualisation régionale

- ✱ Harmoniser les outils et la signalétique (affichages, numéros d'urgence, protocoles etc...).
- ✱ Créer un réseau de référent-es VSS régional pour favoriser des espaces d'échanges entre pairs (mise en réseau).
- ✱ Élaborer des modèles types de protocoles adaptables selon la taille et le secteur, avec un accompagnement et un soutien juridique.

Accompagner les victimes

- ✱ Favoriser la mise en place d'actions spécifiques pensées pour les résidences, ateliers et festivals...
- ✱ Développer des permanences d'écoute en Normandie sur le modèle du projet Alliées porté par le Mouvement HF+.

Et maintenant ?

Chacun·e à sa place pour agir !

Tous·tes

- ✱ Mettre les lunettes de l'égalité et être vigilant·es dans ses choix culturels.
- ✱ Donner aux femmes et aux minorités de genre une visibilité et un nom.
- ✱ Combattre la sous-représentation des femmes et des minorités de genre.
- ✱ Adopter une communication sans stéréotypes de genre.

Collectivités et financeurs publics

- ✱ Mettre en place une analyse de la répartition de l'argent public et adopter des budgets sensibles aux genres.
- ✱ Mettre en place des short lists paritaires pour les nominations ou sélections de projets.
- ✱ Faire progresser la prise de responsabilités par des femmes.
- ✱ Développer des programmes de mentorat pour que les postes de direction ne soient pas occupés majoritairement par des hommes.
- ✱ Mettre en valeur notre héritage culturel dans sa globalité à travers la valorisation du Matrimoine notamment.
- ✱ Lutter contre les violences sexistes et sexuelles en accompagnant les initiatives positives et en imposant des actions concrètes.

Écoles supérieures d'enseignement artistique

- ✱ Enseigner une histoire des arts qui valorise les créatrices du passé.
- ✱ Veiller à la parité au sein des équipes pédagogiques et dans les jurys.
- ✱ Mettre en place un accompagnement spécifique pour les étudiantes et les informer sur les problématiques d'insertion professionnelle qui leur sont propres.
- ✱ Lutter contre les violences sexistes et sexuelles par la formation des équipes et la sensibilisation des élèves.

Lieux de diffusion et de création

- ✱ Se former à la méthodologie de comptage pour bénéficier d'un outil de pilotage et d'analyse.
- ✱ Veiller à une programmation égalitaire.
- ✱ Distribuer les moyens de coproduction et de résidence de façon équilibrée entre les genres.
- ✱ Systématiser les jurys paritaires pour les tremplins et concours.
- ✱ Lutter contre les violences sexistes et sexuelles par la formation des équipes salariées et bénévoles.
- ✱ Répondre aux enquêtes statistiques et participer aux démarches de veille.

Artistes et équipes artistiques

- * Explorer le Matrimoine, le jouer et s'en inspirer.
- * Ne pas entretenir les stéréotypes de genre au sein des créations et des récits.
- * Veiller à la mixité des métiers dans les équipes.
- * Lutter contre les violences sexistes et sexuelles par la formation des équipes.
- * Répondre aux enquêtes statistiques et participer aux démarches de veille.

HF+ Normandie peut accompagner les structures culturelles, les équipes artistiques et les collectivités du territoire qui le souhaitent en proposant des temps de sensibilisation sur mesure, des ateliers ou des rencontres.

Ressources

L'association met à votre disposition
une ressource complète
et régulièrement mise à jour
sur hf-normandie.fr

Contact

Faustine Le Bras
Coordinatrice des actions de
l'association HF+ Normandie
hfnormandie@gmail.com

Rejoignez le mouvement et devenez membres de l'association !

En adhérant à HF+ Normandie, individuellement ou en tant que structure (association, compagnie, structure culturelle, collectivité), vous légitimez et vous soutenez concrètement les actions de l'association !

Pour adhérer, c'est très simple :

- * Pour une structure (personne morale), l'adhésion est de 50€ (0 à 4 salarié·es) ou 100€ (5 salarié·es et +) par an
- * Il est également possible d'adhérer à hauteur de 500€ en tant que personne morale bienfaitrice (collectivités)
- * Pour une personne individuelle, l'adhésion est à prix libre à partir de 2€

L'adhésion s'effectue en ligne
www.helloasso.com/associations/hf-normandie

ou sur facture sur simple demande par mail : hfnormandie@gmail.com

Elles nous inspirent, elles sont notre Matrimoine ! Les avez-vous reconnues ?

en couverture

Assia Djebbar (1936-2015)

Autrice et académicienne algérienne, elle a mis en lumière le rôle des femmes dans la guerre d'Algérie et dénoncé l'oppression patriarcale © Frédéric Stevens/SIPA

Mercedes Sosa (1935-2009)

Chanteuse argentine engagée, ses chansons sont des hymnes contre la répression, les violences sexuelles et la violence d'État © Annemarie Heinrich

Isadora Duncan (1877-1927)

Danseuse américaine, elle a révolutionné la danse moderne en utilisant le corps féminin comme moyen de libération face aux normes © Dover Street Studios

Sarah Bernhardt (1844-1923)

Comédienne et sculptrice française, elle a défendu le droit des femmes en brisant les stéréotypes liés au genre © Felix Nadar

Shirin Neshat (née en 1957)

Photographe et cinéaste iranienne, elle interroge la place des femmes dans les sociétés islamiques et donne une voix aux femmes opprimées © Inez & Vinoodh

Margarita Cadenas (née en 1959)

Réalisatrice et scénariste franco-vénézuélienne, elle donne la parole aux femmes dans un documentaire sur la crise au Venezuela © Luisa Himiob

page 9

Miriam Makeba (1932-2008)

Chanteuse et militante politique sud-africaine, sa musique dénonce l'oppression de l'apartheid et la violence envers les femmes © DR

page 25

Shamsia Hassani (née en 1988)

Première femme graffeuse afghane, ses fresques montrent l'oppression des femmes face aux violences sexistes et aux oppressions politiques

© Delphine Renou/Wostok Press/Max PPP

page 29

Kiki Smith (née en 1954)

Artiste américaine, elle milite pour une représentation émancipée du corps des femmes et exprime une vision de la sexualité hors du plaisir masculin

© Nina Subin

page 31

Maya Krishna Rao (1953-2022)

Dramaturge et performeuse indienne, créatrice de *Walk*, une pièce contre les violences sexuelles après le viol collectif de Delhi en 2012 © Raimond Spekking

en quatrième de couverture

Elise Turcotte (née en 1957)

Poétesse et romancière québécoise, elle dénonce les violences domestiques et sexuelles et milite pour la résilience et la sororité © Robert Skinner

Coordination éditoriale : Faustine Le Bras

Collecte des données : Valentina Bravo, Juliette Bourgeois, Lena Daguenet

Relectures : Jade Monteiro, Gamzé Sambur

Création graphique : Anaïs Blanc-Gonnet - treize-communication.com



Normandie

ÉGALITÉ
entre les genres
dans les Arts & la Culture



CETTE ÉTUDE A ÉTÉ RÉALISÉE AVEC LE SOUTIEN DE LA MÉTROPOLE DE ROUEN NORMANDIE, DE LA PRÉFECTURE DE NORMANDIE - DIRECTION RÉGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ ET DIRECTION RÉGIONALE DES AFFAIRES CULTURELLES ET DE LA RÉGION NORMANDIE.

Les données ont été recueillies entre septembre 2024 et septembre 2025 par l'association HF+ Normandie.

La reproduction des données est interdite sans autorisation préalable. HF+ Normandie remercie l'ensemble de ses partenaires et les structures culturelles du territoire pour leur collaboration.



PRÉFET
DE LA RÉGION
NORMANDIE
*Liberté
Égalité
Fraternité*



métropole
rouennormandie



RÉGION
NORMANDIE

Les éditions précédentes sont téléchargeables sur
hf-normandie.fr