

Feuille de route

Egalité et Inclusion

Centre national de la musique

Introduction

Dès la création du Centre national de la musique (CNM), le fait de « favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux métiers de la musique » a été une des missions prioritaires de l'établissement.

Cette mission est mise en œuvre au moyen d'une équipe dédiée, en étroite collaboration avec la mission Egalité-Diversité-Prévention des discriminations du ministère de la Culture, mais également grâce à une concertation permanente avec des instances paritaires¹ et un comité stratégique Egalité composé de personnes représentantes de toutes les parties prenantes du secteur musical.

Dès lors, le CNM, s'engage et œuvre, depuis quatre ans sur les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes que ce soit sur la lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) ou l'accompagnement de l'ensemble des professionnels et professionnelles via différents leviers, dont le conseil, la formation et le soutien financier.

Conformément aux orientations stratégiques 2023-2025 du Centre national de la musique, adoptées en conseil d'administration en décembre 2022, le CNM, a souhaité prendre en considération la lutte contre toute forme de discriminations et agir sur les enjeux d'inclusivité au sein du secteur afin de favoriser l'égal accès de toutes et tous aux métiers de la musique et des variétés.

Nous avons donc entamé en 2023 une réflexion pour comprendre les problématiques, et proposer des actions afin de lutter contre toute forme de discriminations en faveur d'une plus grande **inclusion du secteur de la musique**. La méthodologie de cette réflexion est détaillée en annexe 1.

Après avoir défini les principaux critères de discrimination présents dans la musique, la question de l'observation a été abordée pour étudier les pistes envisageables. Ensuite, un travail qualitatif de récolte auprès des professionnelles et professionnels impliqués a permis **d'identifier les ruptures d'égalité**, avec l'objectif de trouver les leviers pour **créer le vivier des possibles**.

Cette feuille de route, élaborée en concertation avec le Comité stratégique Egalité, aborde les pistes d'actions que le Centre national de la musique propose de mettre en œuvre pour accompagner la filière à créer ce vivier des possibles.

¹ Conseil d'administration, conseil professionnel et commissions d'aides financières

OBJECTIFS ET AXES DE TRAVAIL DU CNM POUR L'EGALITE ET L'INCLUSION

I. Pérenniser le devoir d'exemplarité du CNM, maison commune de la musique et des variétés

Le CNM a déployé une politique RH volontariste en faveur de l'égalité de l'inclusion, de la lutte contre les discriminations. Chaque année les résultats de son [index de l'égalité professionnelle](#) entre les femmes et les hommes permettent de témoigner des effets concrets de son action. Cet index est calculé et rendu public par toutes les entreprises et établissements publics d'au moins 50 salariés. Il permet de comparer les employeurs entre eux sur leur capacité à promouvoir l'égalité professionnelle, dans le même esprit que celui qui guide les actions du CNM en direction de la filière musicale.

Le CNM a obtenu en 2024 (au titre des données 2023) un **excellent résultat global de 98 sur 100 pour son index égalité femmes – hommes.**

En matière de formation des équipes, une attention particulière est portée à la **formation** des personnes salariées notamment à la prévention des VHSS. En matière de communication, un travail pour **« dégenrer » nos documents** (rapport d'activité, intitulés des formations, site internet et, depuis janvier 2024, le règlement général des aides) a été effectué pour que toutes et tous se sentent inclus et incluses dans les actions proposées par le CNM.

Pour aller plus loin, cette feuille de route propose de nouveaux livrables :

Livable 1 : un processus de **recrutement inclusif et sans discrimination**,

Le Centre national de la musique s'engage déjà à garantir l'égalité des chances en matière d'emploi, sans tenir compte de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation sexuelle, du genre, de l'âge, de la situation de famille, de l'état de grossesse, de l'origine, des opinions politiques, des activités syndicales, des convictions religieuses, l'apparence physique, du nom de famille, de l'état de santé, ou d'une situation de handicap. Les candidats ont ainsi la possibilité, de transmettre une lettre et un CV anonymes lors de leur candidature.

Livable 2 : la **formation des personnes salariées à la lutte contre toutes les discriminations**

A partir de 2024, les personnes salariées du CNM seront progressivement formées et sensibilisées aux enjeux liés aux discriminations grâce au cadre prévu à cet effet par le ministère de la Culture pour ses agents. La formation « Valeurs de la République et principes du service public », permettra de sensibiliser sur les enjeux suivants :

- Laïcité, neutralité ;
- Racisme-antisémitisme, lutte contre les LGBTphobies, cyberharcèlement ;
- Egalité professionnelle, lutte contre les VSS ;
- Handicap.

Un réseau renforcé de référents et référentes sur la lutte contre les discriminations et la participation des équipes à des temps de sensibilisation dédiés pourra également être proposée (ex : Duo Day).

Livrable 3 : Une **représentation de toutes et tous** au sein du CNM

Au-delà du respect de la parité des instances déjà mis en œuvre au CNM en termes d'égalité femmes - hommes, le CNM s'engage à faire preuve d'une vigilance particulière à la représentation de tous et toutes dans les outils de communications déployés mais aussi lors des événements organisés par l'établissement (tables rondes, prises de paroles).

Livrable 4 : Assurer l'**accessibilité à tous types de contenus** proposés par l'établissement

En plus d'être un espace de travail, le CNM est un espace qui accueille des publics notamment au sein de son espace formation et de son futur Café culture. L'ensemble de ces espaces est accessible aux personnes à mobilité réduite et une personne référente handicap au sein de l'équipe en charge des formations du CNM veille à l'accessibilité des formations de notre catalogue.

L'établissement s'engage également à faire preuve d'une vigilance particulière à l'accessibilité :

- des lieux où il organise des événements ;
- de ses contenus en ligne que ce soit sur ses sites internet ou ses réseaux sociaux (sous-titrage de vidéos, audiodescription...).

II. Sensibiliser la filière via la mise à disposition de ressources

La visibilisation et la mise à disposition de ressources sont des actions clés pour sensibiliser la filière. L'actuelle page [focus "égalité femmes - hommes"](#) du site internet sera ainsi amené à évoluer.

Livrable 5 : une **page focus "égalité et inclusion"**.

Plusieurs types de ressources seront ainsi relayées et mises à disposition des professionnels et professionnelles :

- Les ressources développées par le CNM sur ces enjeux ;
- Une boîte à outil pour permettre aux professionnels de lutter contre les discriminations dans leurs structures ;
- Les formations existantes sur les questions d'inclusion et de lutte contre les discriminations ;
- Les études et chiffres clés disponibles en France et à l'international ;
- Les initiatives inspirantes et ressources développées par les acteurs et actrices du secteur ;
- Une revue web spécifique dédiée aux questions d'égalité et d'inclusion.

III. Observer la filière en s'appuyant sur l'expérience acquise

Notre démarche ayant mis à jour les difficultés et les complexités inhérentes à l'observation en matière de diversité des personnes, le Centre national de la musique s'appuiera sur l'expérience acquise par les organisations et structures professionnelles qui ont déjà entamé des travaux comparables d'observation en matière d'inclusion (ministère de la Culture, Audiens, Arcom...).

IV. Former et sensibiliser la filière

Livrable 6 : Développer une offre de formation et de sensibilisation (plateforme en ligne) accessibles aux professionnels et professionnelles ainsi qu'aux artistes.

Livrable 7 : Sensibiliser au travers des événements organisés par le CNM ou sur lesquels l'établissement intervient au travers des tables rondes, interventions dédiées à ces questions.

Ainsi les prochaines assises de l'égalité du CNM seront des Assises de l'égalité et de l'inclusion.

V. Accompagner financièrement en adaptant les aides

Le CNM a pu mesurer l'importance du soutien financier qu'il a mis en place depuis 3 ans pour l'égalité entre les femmes et les hommes, via l'éclosion et la pérennisation d'outils nécessaires au changement structurel en matière d'égalité. La mise en lumière de rôles modèles, la visibilité des compositrices, artistes, professionnelles, la sensibilisation du secteur et des publics, et bien sûr la prévention des violences sont autant de moyens pour plus d'équité dans la filière musicale, et ces moyens sont identiques pour tenter de réduire les ruptures d'égalités.

Livrable 8 : Commission d'aide aux projets en faveur de l'égalité et de l'inclusion

Depuis 2020, a été mis en place une commission dédiée aux projets structurants en faveur de l'égalité. En 2024, ce budget a été augmenté pour accompagner des projets plus inclusifs qui portent sur des enjeux spécifiques liés à l'inclusion et à la lutte contre les discriminations.

Le règlement général des aides traitant de la commission d'aide aux projets en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui devient la commission d'aide aux projets en faveur de l'égalité et de l'inclusion, est donc mis à jour dans cette perspective. (Cf. **règlement général des aides mis à jour en juin 2024**)

Livrable 9 : Inscrire un modèle d'incitation financière au niveau des entreprises et des projets

Dans le cadre de ses travaux de réflexion autour des dispositifs d'aides existants, le CNM prend en considération les enjeux relatifs à l'inclusion afin de valoriser les bonnes pratiques.

ANNEXE

ANNEXE 1 : Méthodologie de réflexion

Le 20 juin 2023 a eu lieu la première concertation du comité stratégique égalité femmes-hommes sur l'opportunité et les modalités d'une extension de l'action de l'établissement en faveur de l'égalité femmes/hommes à la lutte contre toute forme de discriminations et aux enjeux d'inclusivité

Cette première réunion a permis de valider un plan de travail structuré en 4 étapes :

- a. **Préambule : définir les principaux critères de discrimination abordés**
- b. **Observer**
- c. **Identifier les ruptures d'égalité**
- d. **Créer le vivier des possibles**

A. Préambule : définir les principaux critères de discrimination abordés par le CNM

Selon le Défenseur des droits², « il y a discrimination lorsque trois éléments sont réunis :

- **Un traitement défavorable envers une personne ou un groupe de personnes ;**
- **En raison de critères définis par la loi** (origine, handicap, sexe, religion, orientation sexuelle, apparence physique, ...) ;
- **Dans un domaine prévu par la loi** (l'emploi, l'éducation, le logement, l'accès aux biens et services publics et privés) ».

L'article L1132-1 du code du travail précise qu'il existe deux formes de discriminations :

- **La discrimination directe** consiste à défavoriser un salarié au profit d'un autre en raison de critères non objectifs.
- **La discrimination indirecte**, quant à elle, apparaît lorsque des règles et des pratiques, qui ont été acceptées pour les raisons économiques ou fonctionnelles, ont un impact discriminant sur des employés ou un groupe d'employés.

La loi française, les conventions internationales et les textes européens auxquels adhère la France, reconnaissent au moins 25 critères de discriminations. Dans le cadre de la démarche entamée par le CNM, il a été considéré primordial de se concentrer sur les principales discriminations à l'œuvre dans le secteur de la musique.

Aussi, au-delà des inégalités entre les femmes et les hommes et des discriminations liées au sexe, 4 autres critères sont identifiés comme étant les **principales discriminations vécues dans le secteur de la musique** d'après l'enquête *Dignity at work 2* menée par l'Independent Society of Musicians au Royaume-Uni en 2022. Ces quatre critères de discrimination sont les suivants :

- **Origines ethno-raciales**
- **Âge**
- **Identité de genre et/ou orientation sexuelle**
- **Situation de handicap**

² <https://www.defenseurdesdroits.fr/comment-savoir-si-je-suis-victime-de-discrimination-141>

Le CNM s'est attaché à définir et traiter ces 4 critères de discrimination séparément de façon à réellement prendre en compte les spécificités de chacune des discriminations questionnées.

B. Observer : un Groupe de travail spécifique sur l'observation de la diversité

L'objectivation des informations en matière d'égalité et d'inclusion est nécessaire et la question de l'observation constitue un socle important pour permettre d'élaborer une stratégie en matière d'inclusion.

Un comité stratégique a été dédié aux questions d'observation en présence de Patrick Simon, Professeur associé, Université Paris Panthéon-Sorbonne, Directeur de recherche Unité Migrations Internationales et Minorités de l'Institut National d'Etudes Démographiques (INED).

Les pistes soulevées pour observer la diversité des origines ethno-raciales notamment nécessitent des travaux insufflés par le ministère pour plus de fluidité.

Le CNM étudiera des collaborations avec l'ensemble des professionnelles et professionnels qui réalisent des travaux d'observation des diversités dans le secteur de la musique et à la mise en lumière des travaux existants.

C. Identifier les ruptures d'égalité

L'objectif de cette étape est d'identifier les situations de discriminations directes ou indirectes présentes dans le secteur de la musique et d'évaluer leur impact sur les carrières des personnes concernées.

La consultation des professionnelles et professionnels s'est faite selon 3 formats différents :

- Des groupes de travail collectifs avec les professionnels et professionnelles du secteur
- Des entretiens individuels avec des artistes
- Des questionnaires par écrit pour les personnes qui ne pouvaient pas être disponibles.

3 types de ruptures d'égalité ont été abordés :

- Les ruptures d'égalité liées aux origines ethno raciales
- Les ruptures d'égalité liées à l'identité de genre et / ou à l'orientation sexuelle
- Les ruptures d'égalité liées à l'âge

Les questions suivantes ont été posées à des artistes et des personnes de la filière :

- Avez-vous rencontré des ruptures d'égalité au cours de votre carrière ?
- Quels ont été les éléments porteurs de ces ruptures d'égalité ?
- Quels éléments auraient pu provoquer des situations différentes ?

Les ruptures d'égalité liées aux situations de handicap font l'objet d'un travail parallèle avec des organismes spécialisés sur ce vaste sujet.

SYNTHESE DES RETOURS OBTENUS SUR L'IDENTIFICATION DES RUPTURES D'EGALITE

Causes et conséquences

Pour l'ensemble des discriminations étudiées plusieurs causes ont été mises en évidence :

1. **Manque de représentation** : L'homogénéité des lieux de pouvoir, les cooptations, le manque de rôles modèles ont pour conséquences, l'auto-censure, le manque de légitimité, la difficulté d'accès aux réseaux.
2. **Le cadre professionnel** : Parfois informel, le cadre professionnel du secteur de la musique, un manque de lutte contre les discriminations qui peuvent créer des environnements propices aux agressions, à l'isolement des personnes discriminées et aux injonctions contradictoires.
3. **Des discriminations systémiques présentes dans l'ensemble de la société** : Les professionnels ont partagé l'impact que peuvent avoir les biais et préjugés conscient et inconscient sur la perception qu'ont les autres et qui peuvent donc avoir pour conséquence des stigmatisations, présomptions

Stratégies d'évitement

Face à ces discriminations vécues, 3 stratégies d'évitements des discriminations mises en place par les personnes qui les vivent, et qui, malgré elles, conditionnent leurs carrières.

1. **Stratégie collective de mise en réseau** : celle-ci a l'avantage de permettre aux personnes qui vivent des discriminations de sortir de situations d'isolement et de permettre une mise en relation entre les personnes qui subissent les mêmes types de discriminations. Néanmoins, ce type de stratégie est une étape et les personnes doivent aussi avoir la capacité d'intégrer des réseaux mixtes pour sortir de l'entre-soi.
2. **Stratégie individuelle de l'indépendance** : permet aux personnes de gagner en liberté mais également d'éviter les discriminations dont elles pourraient être victimes dans des cadres plus classiques. Toutefois la précarité provoquée par ce type de choix est le pendant négatif de cette stratégie.
3. **Sortie du secteur.**

D. Créer le vivier des possibles

A partir de ces groupes de travail et entretiens et du matériel récolté, nous avons identifié les initiatives existantes, les bonnes pratiques et accompagner le changement auprès du secteur professionnel.

Réunion de travail avec les responsables des RH nous ayant accompagné lors de la démarche précédente

- Quels sont les leviers pour lutter contre les discriminations ?
- Qu'est-ce qui est déjà en cours tout au long des carrières artistiques et pros ?
- **Comment le CNM peut accompagner les pros dans ces démarches ?**