

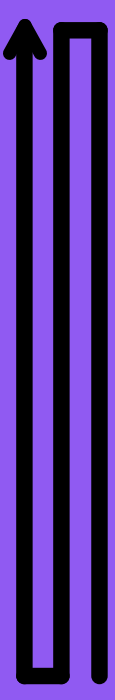
**Ériger une dynamique  
collective d'égalité  
des genres et des luttes  
contre les discriminations  
pour renforcer le milieu  
culturel régional**



**Dynamique Réseaux**  **HFX+ Hauts-de-France**

# par l'intersectionnalité

# L'engagement de HFX+



Le dispositif s'est structuré autour de deux axes : une enquête exploratoire nourrie de rencontres et de témoignages extérieurs et une auto-analyse des positionnements mêmes du collectif qui s'est enrichie de nouvelles perspectives pour les deux années à venir et au-delà. La réflexion s'est rapidement recentrée sur une approche intersectionnelle, croisant genre, classe, origine et handicap.

L'intersectionnalité désigne l'analyse croisée des discriminations, révélant comment le sexisme, le racisme, le classisme s'entrelacent pour produire des inégalités spécifiques. Ce cadre théorique, au cœur des réflexions de HFX+ est un outil d'analyse et de praxis. Il permet d'ancrer les interventions du collectif dans le réel des territoires, et d'ouvrir un dialogue fécond avec d'autres structures et associations.

**PRIVILÈGES**

- Ethnicité: Racisé.e, Noire, Teint mat, Pas de diplôme
- Couleur de peau: Noir, Blanc, Teint mat
- Education: Diplôme école secondaire, Diplôme école post-secondaire, Pas de diplôme
- Capacité physique: Invalidité importante, Invalidité partielle, Pas d'invalidité
- Orientation sexuelle: Hétérosexuelle, Homme cisgenre, Homme homosexuel, Lésbienne, Neuro-divergence, Neuro-diversité
- Santé mentale: Vulnérable, Robuste, Mince, Gros.se, Taille corporelle
- Logement: Sans logement, Locataire, Propriétaire, Riche, Classe moyenne, Pauvre
- Richesse: Pauvre, Classe moyenne, Riche
- Langue: Aucune langue officielle parlée, Unilingue francophone, Anglophone
- Genre: Femme cisgenre, Femme transgenre, Sans papier, Citoyenneté
- Minorité de genre: Minorité de genre

\* Ces privilèges sont spécifiques au contexte néo-brunswickois. La liste des privilèges dans ce diagramme n'est pas exhaustive et est en constante évolution.

Inspiré par Sylvia Duckworth et ccrweb.ca

3

L'intersectionnalité, considérée comme le levier du programme Dynamique Réseaux, répond à l'urgence de penser les discriminations dans leur complexité systémique. Depuis #metoo, un des rouages du système patriarcal a été mis au jour de façon majeure : l'ampleur des violences sexistes et sexuelles et leurs impacts ont été mis en lumière. Mais le sexisme ne peut pas être dissocié d'autres formes d'oppressions structurelles : racisme, classisme, homophobie, transphobie, validisme, âgisme, grossophobie...

Pour HFX+, la lutte contre le sexisme s'inscrit nécessairement dans une démarche globale et dans une lutte contre toutes ces oppressions systémiques tout autant que dans la gravité de la situation écologique, dont les impacts touchent d'abord les femmes et les minorités. C'est d'ailleurs pour affirmer l'intersectionnalité des luttes que le Mouvement HF (Fédération interrégionale dont HF Hauts-de-France fait partie) est devenu HFX+ en 2023 puis HFX+ en 2025.

## Construire une dynamique collective

Durant plusieurs mois, le collectif a recueilli la parole d'une quarantaine de professionnel·les, associations et militant·es de plusieurs secteurs (musique, théâtre, arts de rue, arts visuels, photographie, cinéma...) afin d'identifier les problématiques, les bonnes pratiques et les besoins spécifiques du territoire. Ce travail mené au cours de la première année a permis d'établir un diagnostic et de révéler les effets systémiques des inégalités, souvent abordées de manière cloisonnée. Encore une fois, l'importance d'une approche intersectionnelle s'est révélée être la solution pour relier les discriminations entre elles, éviter de reproduire des logiques d'exclusion dans les politiques culturelles et rassembler les forces militantes.

L'ambition est de bâtir un maillage régional plus inclusif et efficace, HFX+ s'engage, à son échelle, à ériger une dynamique collective, intersectionnelle et mutualisée afin de transformer durablement le paysage culturel des Hauts-de-France et d'y inscrire l'égalité réelle comme principe structurant.

## Structures rencontrées

### AISNE

#### **Château-Thierry**

L'échangeur

#### **Gauchy**

Maison de la Culture et des Loisirs

#### **Laon**

ART21

### NORD

#### **Armentières**

Le Vivat

#### **Hellemmes**

Haute Fidélité

#### **Le Favril**

La Chambre d'Eau

#### **Lille**

Filles en Feu

Collectif SISSOUND / Allez ça va

L'Aéronef

Mission égalité et diversité -

Université de Lille

APSArts

Premiers Cris

Pôle Nord - Commission nationale

égalité arts de la rue

Signes de sens

Musée d'histoire naturelle

Wawa ! L'asso

La Ponctuelle

ArtConnexion

La Safir

### **Roubaix**

Collectif Détournement

#### **Tourcoing**

Le Fresnoy

50°Nord - 3°Est

La Plaine Image

Le Grand Mix

### OISE

#### **Clermont**

Clin d'Oeil

#### **Creil**

La Faïencerie

#### **Montataire**

Diptyque Théâtre

### PAS-DE- CALAIS

#### **Fléchin**

L'Arrêt Création

#### **Lens**

Planning Familial 62

#### **Saint-Omer**

Galilée

### SOMME

#### **Amiens**

Actes Pro

Le Safran



-  Association
-  Scène labellisée - Théâtre
-  Compagnie de théâtre
-  Autre structure

Carte des structures rencontrées

# État des lieux



# Un diagnostic des inégalités de genre



Au niveau national, le secteur culturel traverse une phase de fragilité exacerbée, sous le poids des crises économiques et sociales. La réduction des budgets culturels compromet la pérennité des structures, met en péril de nombreux projets artistiques, menace particulièrement les initiatives féministes engagées et militantes et fragilise encore davantage les projets portés par des femmes et par des personnes minorisées. La montée des idéologies conservatrices dans les sphères politiques et médiatiques pèse directement sur la création artistique et entrave la diffusion des œuvres critiques engagées et militantes qui remettent en question les normes établies.

Malgré de réelles avancées, les discriminations et inégalités de genres persistent encore. Dans la région des Hauts-de-France, les fractures sociales amplifient ces tensions et les disparités géographiques accentuent les déséquilibres.

Les zones rurales, périurbaines et le versant Sud, sont moins dotés en infrastructures culturelles que le versant Nord de la région. La centralisation des ressources dans les centres urbains complique la visibilité des initiatives féministes dans les territoires qui souffrent d'un déficit de moyens, sans compter que ces projets militants se heurtent aussi à la précarité et aux urgences sociales :

« La première chose que j'ai faite en arrivant, c'est baisser tous les tarifs de la salle », explique la directrice d'une structure culturelle dans l'Oise. Et d'un point de vue encore plus large, ces tensions alimentent une défiance envers une culture jugée élitiste : « Il faut s'intéresser sincèrement à un territoire, en lui offrant les mêmes qualités de travail que partout ailleurs. On ne se moque pas d'un public, on essaie de l'embarquer. C'est une question de respect. Proposer un festival en itinérance, ça met en lumière un village », témoigne la directrice d'un centre culturel de l'Aisne. Dans l'Oise, la directrice ajoute : « Il faut rechercher les freins culturels et y remédier. Quand les habitant-e-s ne se sentent pas légitimes et se disent que le théâtre n'est pas fait pour eux, mais pour "les riches", il faut changer l'image du théâtre et le rendre accessible à tous-tes, pour ça, il faut des moyens et investir dans de la médiation et de la communication. »

À cela s'ajoute la montée de l'extrême droite dans certaines municipalités qui freine les politiques inclusives et fragilise les structures engagées. Avec un taux d'inégalités de genre le plus marqué du pays, avec un écart d'emploi de 7,5 points entre les femmes et les hommes<sup>1</sup>, la région affronte un contexte politique tendu qui met en péril la vitalité du secteur. Depuis 2024, la baisse des financements publics et les coupes budgétaires successives fragilisent fortement le domaine artistique. Alors que les initiatives féministes et engagées souffrent déjà de précarité financière, se conjugue une droitisation palpable de certaines municipalités où les programmations engagées sont perçues comme un risque politique.

Dans ce paysage, la nécessité d'un contre-pouvoir fort, à la fois institutionnel et citoyen, s'impose pour garantir les droits culturels de toutes et tous, qu'ils vivent dans les centres urbains, dans les zones périurbaines ou dans les territoires ruraux. Il est crucial d'ancrer les politiques publiques dans une logique de justice sociale et territoriale, de garantir des budgets dédiés pour lutter contre les logiques d'exclusion renforcées par la montée des politiques conservatrices, faire vivre une culture accessible, plurielle et résistante et préserver la diversité artistique et continuer de renouveler les récits.

## Des discriminations fortes à plusieurs niveaux

Christiane Taubira a dit « La matrice de l'inégalité est le sexisme, c'est le fait d'avoir inventé que, sur un fait de nature, plus de la moitié de la population est exclue de l'accès au pouvoir, à de nombreux métiers, à l'éducation, etc. Il s'agit un problème majeur des sociétés ». Si la parité progresse, ses avancées demeurent inégales selon les secteurs et les obstacles se maintiennent. La réalité des inégalités de genre se dessine sous de multiples expériences qui révèlent des plafonds de verre tenaces, des carrières féminines précarisées et des discriminations persistantes. L'accès aux financements, aux postes de décision ou à la visibilité restent inégaux, tandis que les stéréotypes de genre continuent de façonner les parcours. Sans oublier les violences et harcèlements sexuels et sexistes, la recrudescence des violences LGBTQIA+phobes, l'épuisement militant et le backlash médiatique qui fragilisent encore davantage les luttes.

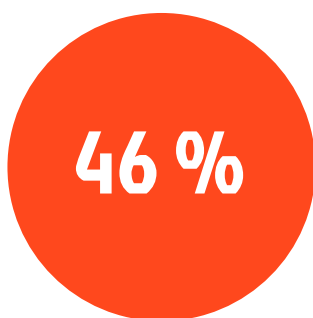
<sup>1</sup> « Quelle que soit la région, la participation des femmes au marché du travail augmente régulièrement depuis le milieu des années 1970 et l'écart avec les hommes se réduit peu à peu. Toutefois, malgré les progrès réalisés, les Hauts-de-France enregistrent en 2020 le taux d'emploi féminin le plus faible de France métropolitaine (56,9 % chez les 15 à 64 ans) mais également l'écart le plus important avec les hommes (7,5 points) ». L'égalité femmes-hommes dans les Hauts-de-France, La Préfecture et les services de l'État en région, Hauts-de-France, 19 février 2025  
<https://www.prefectures-regions.gouv.fr/hauts-de-france/Region-et-institutions/Organisation-administrative-de-la-region/Les-services-de-l-Etat-en-region/La-DRDFE/L-egalite-femmes-hommes-dans-les-Hauts-de-franceff>



**+ de thunes  
- de burnes**



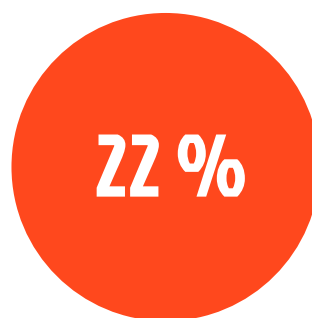
**Exemples de chiffres tirés de l'Observatoire 2025 de l'égalité entre femmes et hommes  
dans la culture et la communication<sup>2</sup>**



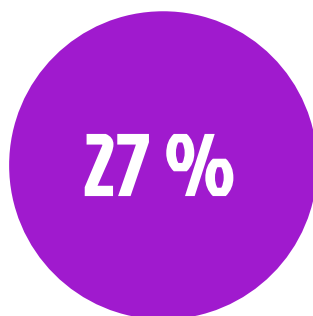
Part des femmes dans  
l'emploi culturel  
(tous métiers confondus)



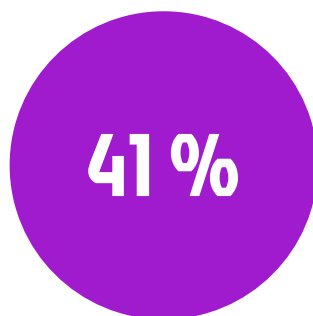
Programmation  
artistique



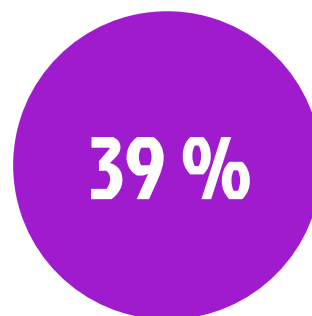
Part des opéras  
mis en scène par des  
femmes (2024-2025)



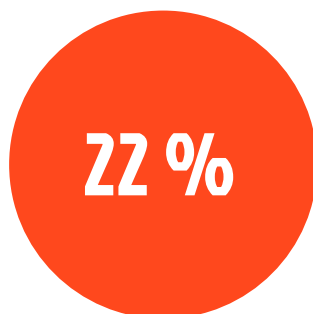
Part des femmes  
réalisatrices de longs-  
métrages (2023)



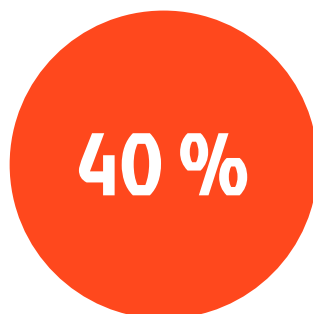
Part des femmes  
réalisatrices de courts-  
métrages (2023)



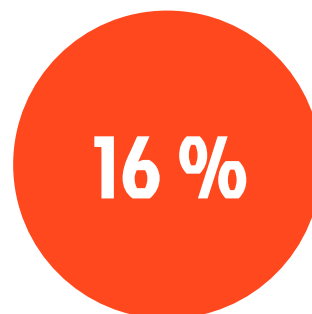
Part des femmes aux postes  
de direction le plus élevés  
des établissements publics



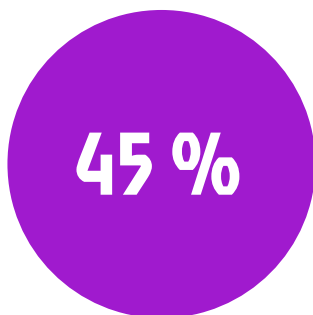
Spectacle vivant



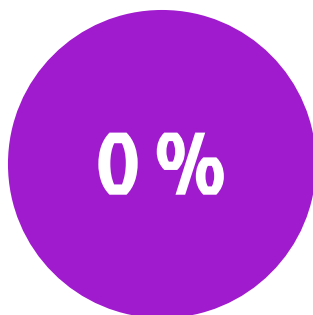
Part des femmes parmi les directions des  
lieux de création et de diffusion des arts  
visuels et du spectacle vivant subventionnés  
par le ministère de la Culture, 2018-2025



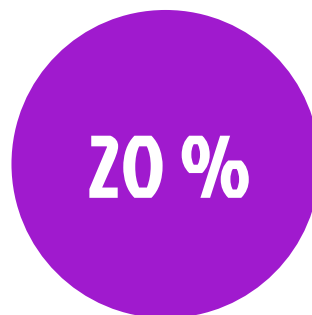
Centres  
chorégraphiques  
nationaux (CCN)



Centres dramatiques  
nationaux



Centres nationaux de création  
musicale (CNCM)



Scènes de musiques  
actuelles (SMAC)

<sup>2</sup> Observatoire de l'égalité : plus de femmes aux avant-postes, mais toujours des disparités entre genres | ministère de la Culture.



## Plafond de verre et accès aux financements

Le plafond de verre n'est pas une abstraction. Il se manifeste chaque jour dans les parcours professionnels, à travers des stéréotypes solides et des discriminations croisées. Alors que les femmes sont majoritaires dans les formations artistiques (près des deux tiers des effectifs dans l'enseignement supérieur culturel), elles peinent à accéder aux postes de direction ou, pour les artistes, à des programmations équitables une fois sur le marché du travail<sup>3</sup>. Dans les grandes structures culturelles, seuls 14 % des postes de présidence ou de direction générale sont occupés par des femmes.

« Le problème c'est qu'on est très vite confrontées à un plafond de verre à plein d'endroits. », constate une jeune professionnelle du secteur cinématographique, « il est encore plus prégnant en région où les postes sont plus difficiles à atteindre lorsqu'on débute. Nous observons que beaucoup de jeunes femmes arrivent à vivre de l'assistantat, il y a des assistantes de caméra, mais nous ne voyons aucune cheffe de poste en région », ajoute-t-elle.

Les disparités d'accès aux financements et à la reconnaissance sont tout aussi criantes et freinent la progression des carrières féminines et la diversité des programmations. Reine Prat rappelle dans *Exploser le plafond, Précis de féminisme à l'usage du monde de la culture*, que les représentations qui façonnent notre imaginaire et nos attentes sont fabriquées dans et par la culture, pourtant ces représentations restent marquées par un déséquilibre persistant et un refus de voir ses privilèges amoindris. Dans le spectacle vivant, les femmes signent seulement 41 % des représentations programmées et dans le cinéma, elles ne réalisent qu'un quart des films<sup>4</sup>. Les montants moyens des aides publiques allouées aux femmes restent inférieurs à ceux versés aux hommes, malgré des dispositifs d'égalité conditionnelle qui peinent à inverser la tendance<sup>5</sup>.

## Des rôles toujours genrés dans les métiers

Les stéréotypes de genre continuent de structurer l'imaginaire et la répartition des métiers dans le secteur culturel :

« Il y a toujours ce sexisme ambiant ou des scènes absurdes lorsque tu es en rendez-vous à deux, et s'il y a un homme et une femme, la femme est toujours assimilée à l'administration ou à la production », témoigne une comédienne basée dans le Nord. Face aux institutions, la femme est souvent reléguée en second plan quand il s'agit de binôme mixte. Les fonctions dites « féminines », administration, communication, maquillage..., restent largement occupées par des femmes, tandis que les métiers techniques comme le son, la lumière ou la régie demeurent massivement masculins :

l'Observatoire des métiers du spectacle vivant montre en 2020 que les femmes n'occupent que 8 % des métiers du son, 13 % des métiers de la lumière, et 14 % des métiers de la régie générale<sup>6</sup>. Cette assignation genrée des rôles perpétue une invisibilisation des compétences féminines dans les domaines techniques et artistiques. « Avoir des role models<sup>7</sup> participerait à des décroissements et à une évolution des mentalités », souligne un professionnel des musiques actuelles. Une directrice de salle de concert ajoute que « les enfants ont besoin aussi de role models pour se projeter, et, lors de rencontres métiers dans des collèges ou lycées, il est important d'y voir des femmes. » Des propos confirmés par un autre directeur de salle qui encourage à une réelle mixité dans les différents métiers en affirmant que « la transmission et l'accompagnement des débutant-e-s apparaissent comme des leviers clés pour des changements durables ».

Pourtant, et malgré l'engagement de nombreux-ses, les parcours restent marqués par des mécanismes d'exclusion subtils qui limitent l'accès des femmes et les minorités de genre à une palette complète de métiers et à des postes à plus hautes responsabilités.

<sup>3</sup> « Exemple dans le secteur du spectacle vivant et de la danse, où les femmes réalisent en moyenne 41 % des représentations programmées en 2022-2023 et seul un quart des 2 060 représentations d'opéra au cours de la saison 2022-2023 sont mises en scène par une femme. Même tendance dans le secteur du cinéma puisque les trois quarts des films ont été réalisés par des hommes en 2021, une part qui évolue très lentement depuis dix ans, et seulement 7 % des femmes sont aux manettes des films d'animation. Enfin dans les arts plastiques, la parité est atteinte ou presque atteinte en acquisitions d'œuvres réalisées par des femmes : 52 % en 2021 par le Fonds national d'art contemporain, 42 % par les fonds régionaux d'art contemporain. » Observatoire de l'égalité : plus de femmes aux avant-postes, mais toujours des disparités entre genres | ministère de la Culture.

<sup>4</sup> « Le montant moyen des aides accordées est souvent inégalitaire et plus faible pour les femmes. Sur l'ensemble des disciplines du spectacle vivant, 36 % des équipes récipiendaires sont dirigées par des femmes mais elles ne touchent que 27 % des montants totaux. La situation est meilleure pour les autrices dont la part des demandes au titre du soutien à la création et à la traduction littéraire est de 53 % en 2022, mais le montant moyen par aide alloué est inférieur de 15 % à celui des hommes. Dans le domaine du cinéma, en 2021, sur les cinquante-huit projets bénéficiant de l'avance sur recettes du CNC, 41 % ont été réalisés par des femmes. Mais l'année 2022 se distingue doublement en signant le plus faible écart enregistré depuis vingt ans entre les devis des films réalisés par des femmes et ceux réalisés par des hommes (-21,3 %, contre -48,2 % en 2021) et en affichant un devis moyen pour les films strictement réalisés par des femmes au plus haut niveau de la décennie. »

Observatoire de l'égalité : plus de femmes aux avant-postes, mais toujours des disparités entre genres | Ministère de la Culture

<sup>5</sup> Favoriser la mixité dans les équipes techniques du spectacle vivant : <https://www.wah-egalite.org/favoriser-la-mixite-dans-les-equipes-techniques/>

<sup>6</sup> Violences dans le milieu culturel : le rapport accablant d'une commission d'enquête parlementaire : <https://www.vie-publique.fr/en-bref/298112-violences-dans-la-culture-un-rapport-parlementaire-accablant>

<sup>7</sup> Un ou une role model, ou modèle de rôle, est une personnalité dont le comportement, l'exemple ou le succès est (ou peut être) imité par des tiers.



Les violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) et les violences LGBTQIA+phobes (qui sont par ailleurs d'autant plus invisibilisées) restent une réalité systémique du secteur culturel, malgré les véritables engagements qui ont été pris à travers les chartes obligatoires et les formations au sein des structures. « Nos plus grands obstacles sont nos habitudes, nos façons de penser, nos schémas et nos représentations. On se rend compte que ce qui génère les tensions la plupart du temps, ce sont les rapports virilistes et les rapports de forces et de pouvoirs », résume une documentariste basée dans le Nord.

Selon la commission parlementaire publiée le 9 avril 2025, « les violences morales, sexistes ou sexuelles dans le monde de la culture sont systémiques, endémiques et persistantes » : elles s'exercent dans l'ombre des plateaux, des studios, des coulisses, et se nourrissent d'une omerta qui pèse sur les victimes et les témoins. Ces violences, qu'elles soient physiques, verbales ou institutionnelles, renforcent l'isolement, l'épuisement militant et l'auto-censure des personnes concernées. Si la parole se libère progressivement, grâce à la mobilisation de certaines et certains dans le secteur culturel, grâce aux mobilisations féministes et à la création de cellules d'écoute à toutes échelles, les mécanismes de prédation et de silence perdurent, amenant certain·es professionnel·les à s'isoler, voire à se retirer du milieu jusqu'à devoir cesser d'exercer leur métier.

## Les obstacles : Les freins à surmonter pour une transformation durable



Malgré toute la richesse des initiatives existantes et l'engagement de nombreux·ses, des obstacles freinent encore la progression vers l'égalité dans le secteur culturel régional, révélant un système complexe et qui peuvent expliquer la lenteur des évolutions.

Les principaux obstacles résident dans la résistance des groupes dominants à reconnaître et à remettre en question leurs privilèges. Ces résistances, à la fois institutionnelles et sociales, se manifestent par la persistance de structures patriarcales qui imprègnent encore les imaginaires et les pratiques et qui freinent tout changement en profondeur.

Les actions en faveur de l'égalité, bien que nombreuses, peinent à se rejoindre et à s'articuler. Le manque d'approche intersectionnelle laisse de côté des enjeux essentiels liés au handicap, à l'environnement ou à d'autres formes de discrimination, et fragmente les luttes au lieu de les renforcer mutuellement.

Enfin, la vitalité du tissu militant s'accompagne d'une multiplication des réseaux et des initiatives, qui, faute de coordination, peuvent mener à la saturation et à l'épuisement des personnes engagées, souvent sollicitées sur plusieurs fronts.

Face à ces obstacles, les luttes se mènent à armes inégales et les avancées demeurent fragiles. Mais c'est aussi précisément dans cette complexité que se dessine la nécessité de repenser collectivement nos modes d'action.

### Obstacles majeurs identifiés

- Poids du patriarcat et des dominations intégrées qui freinent les avancées.
- Incapacité du système à se transformer, ce qui confère l'impunité aux agresseurs et aux agresseuses.
- À l'échelle de la région, la concentration du pouvoir est telle qu'il est très difficile de contourner les agresseurs et les agresseuses.
- Évolutions lentes, absence de volonté des dominants de partager le pouvoir.
- Manque d'intersectionnalité, avec le risque de créer de nouvelles invisibilités.
- Risque d'entre-soi et d'actions déconnectées des besoins réels du terrain.
- Fragmentation des initiatives et manque de coordination, limitant l'impact des actions.
- Saturation des réseaux et difficultés à maintenir l'engagement des participant·es.
- Entraide et mise en réseaux trop peu développées.
- Manque de connaissances en inclusivité (vocabulaire, graphisme).

## Fragmentation et saturation des réseaux

Parmi ces freins, la fragmentation des initiatives apparaît comme un problème majeur : les actions en faveur de l'égalité manquent souvent de coordination et de mutualisation, ce qui limite leur portée, leur continuité et leur pérennité. La multiplication des réseaux locaux peut diluer les forces, les militant·es qui se retrouvent impliqués dans des combats similaires sur des terrains différents, au risque de s'épuiser et de voir la dynamique s'essouffler. Cette dispersion rend difficile l'inscription des actions dans la durée et limite leur portée réelle, comme le constate une gestionnaire de projets culturels basée à Lille : « Il existe une multitude de réseaux dans les Hauts-de-France - réseau sur le développement durable, égalité, petite enfance, etc. - ce qui complique la dynamique de participation. La difficulté réside dans le maintien de l'engagement des participant·es, car le même groupe de personnes se retrouve souvent à travers différents réseaux, rendant le maintien de la dynamique laborieux et chronophage. »

## L'intersectionnalité en pointillés

L'approche croisée des discriminations, genre, handicap, origine, classe ou environnement, reste trop souvent théorique et insuffisamment appliquée. Trop souvent, ces luttes sont menées de façons trop cloisonnées et cela empêche une compréhension claire des oppressions systémiques. Les programmations culturelles peinent à intégrer pleinement la diversité des expériences, notamment celles des artistes racisé·es ou en situation de handicap, perpétuant des angles morts là où une démarche véritablement intersectionnelle offrirait des réponses plus justes et plus cohérentes, comme l'explique le directeur d'une scène dans la Somme : « La question de la diversité est fondamentale pour que le public puisse s'identifier, une programmation et un artiste doivent être en phase avec son époque, faute de quoi, il y aurait un manque dans le dialogue avec le public. »

## Militantisme vs réalités du terrain

Certaines dynamiques militantes s'enferment dans des cercles restreints, sans réelle prise avec les besoins du terrain. Les cercles militants peuvent se retrouver dans un entre-soi, communiquant principalement entre personnes déjà convaincues et pouvant générer de nouvelles exclusions. À l'inverse, une partie des professionnel·les du secteur culturel ne dispose pas encore des outils nécessaires pour aborder ces enjeux : vocabulaire inclusif, représentations graphiques, pratiques d'accueil. L'inclusivité reste souvent perçue comme secondaire, au lieu d'être intégrée de manière transversale dans les politiques et projets culturels.

Le constat est clair sur ces sujets : l'inclusivité graphique et en matière de vocabulaire reste encore beaucoup trop méconnue : comment rester lisible ? Comment inclure sans exclure ? D'autant que les institutions restent encore hermétiques à la non-binarité dans l'administration officielle, ce qui génère de graves sentiments d'exclusion : « sur le plan légal et administratif, par exemple, qu'est-il possible de modifier lorsque tu as changé de prénom ? Cela rajoute encore des violences, même involontaires », constate une comédienne basée dans le Nord. Ces décalages, qu'ils viennent du tissu militant ou des institutions, freinent les luttes et la dynamique de transformation.

## Épuisement militant

L'épuisement militant compte parmi les obstacles majeurs sur le chemin de l'égalité. Isolées, souvent invisibilisées, entre backlash médiatique, fatigue du combat au quotidien, expériences personnelles de violences, les personnes engagées se retrouvent parfois à être en proie à l'épuisement face à une double lutte pour trouver la force de continuer le combat. « Ne pas avoir de réponses à des demandes de soutiens et de subventions, c'est frustrant et fatigant. Quand il n'y a pas de rémunération pour l'activité que l'on génère, un épuisement s'installe et on n'arrive plus à faire rentrer ces activités bénévoles dans nos vies du quotidien », témoigne une activiste militante de la métropole lilloise.



***Meuf la scène t'appartient***



## Des rapports de force inégaux et des dominations intégrées

Les avancées sont lentes et laborieuses, car elles supposent un partage du pouvoir auquel les acteur·ices dominant·es ne sont pas prêt·es, en effet, les difficultés s'inscrivent dans un contexte plus large de résistances institutionnelles et de poids des dominations intégrées. Les stéréotypes de genre, tels que l'image de la muse inspiratrice ou la sacralisation de la maternité, continuent d'orienter les représentations, les choix artistiques et les recrutements. Le patriarcat se reproduit dans les directions d'institutions majoritairement masculines, peu enclines à reconnaître leurs privilèges, profondément ancrés depuis des décennies. Les mouvements militants progressistes, souvent précaires, évoluent à armes inégales face à des logiques budgétaires et hiérarchiques figées. Une metteuse en scène et militante du Nord résume ce combat : « Nous ne nous battons pas à armes égales. Quand on est militante, on dispose de peu de moyens, on fédère autour de soi pour faire émerger d'autres discours et d'autres récits, tandis qu'en face un petit groupe d'hommes puissants détient la majorité des ressources et du pouvoir. » Elle souligne aussi « le décalage entre les discours officiels, qui prônent la diversité et la parité, et la réalité du terrain, où les résistances persistent dès qu'on propose des récits différents. Les programmeurs, à eux seuls, freinent la diversité des représentations. »

## L'existant : bonnes pratiques et initiatives inspirantes



Face aux résistances et aux inégalités persistantes, le secteur culturel et artistique des Hauts-de-France n'est pas en reste d'initiatives audacieuses et de pratiques exemplaires. À rebours du statu quo, des structures militantes, des associations et des professionnel·les engagé·es s'organisent, inventent et expérimentent, ouvrant des voies nouvelles pour l'égalité des genres et la lutte contre toutes les discriminations. Leur force est d'ancrer l'action dans le collectif, mutualiser les ressources et faire de la solidarité un moteur d'évolution. Des structures engagées au cœur des luttes et de cette dynamique s'imposent comme des actrices incontournables. Par leur engagement, les acteur·ices du changement créent des espaces de parole et de formations et impulsent une culture de l'égalité au sein des institutions culturelles. Ces structures ne se contentent pas de dénoncer : elles agissent, expérimentent, et partagent leurs outils, elles font émerger des pratiques qui changent la donne. Autant de pistes concrètes pour améliorer le secteur culturel régional.

### Des initiatives inspirantes

Des expériences, menées dans les Hauts-de-France ou ailleurs en France, méritent d'être mises en lumière pour leur capacité à renouveler les modes d'action. Mutualisation des ressources, campagnes de sensibilisation, création de chartes d'engagement, dispositifs de formation à l'égalité et à l'inclusivité : autant d'initiatives transposables ou complémentaires qui nourrissent la dynamique collective. Certaines, comme les ateliers de déconstruction des stéréotypes à destination des équipes artistiques, la mise en réseau de femmes professionnelles pour favoriser l'accès à la direction, ou encore la collaboration avec des associations de défense des droits LGBTQIA+, montrent la voie d'une transformation systémique, à la croisée des luttes. Ces exemples, loin d'être exhaustifs, témoignent de la puissance du collectif et de la créativité des acteur·rices engagé·es. Ils rappellent qu'il est possible, ici et maintenant, de construire des alternatives concrètes pour une culture plus juste, plus diverse et résolument tournée vers l'égalité.

## Égalités des genres et inclusion pour les professionnel·les, artistes et public

L'égalité des genres est un principe transversal pour de nombreuses structures et associations, dans leurs programmations, leurs actions culturelles, leur communication ou au sein même des espaces d'accueil. Ces actions concrètes sont désormais ancrées pour faire de l'égalité des genres une réalité partagée.

Des structures font de la parité une condition sine qua non, elle est intégrée dans les programmations grâce à des quotas et un suivi de comptage rigoureux. D'autres proposent des programmes pour accompagner les femmes vers des postes de direction ou technique alors que des associations organisent des ateliers non mixtes ou des mentorats pour offrir des espaces sécurisés et ainsi développer un empowerment.

L'adoption du langage inclusif s'est aussi imposée comme un levier essentiel pour que chacun·e puisse accéder à l'information et s'y reconnaître, quels que soient son âge, son parcours, son origine ou son identité. Enfin, l'égalité passe par une communication et signalétique pour rendre les lieux accessibles à tous·tes, mais aussi par l'aménagement d'espaces inclusifs, tels que des sanitaires non genrés.

## Des récits représentatifs et valorisation des femmes dès la petite enfance

La représentation dans les récits est un terrain d'action essentiel pour les structures, associations et artistes qui s'attachent à déconstruire les stéréotypes.

Cela commence par l'analyse des biais présents dans les œuvres afin d'éviter toute posture genrée ou discriminante. Cette vigilance s'accompagne d'une valorisation active des récits féminins, en mettant en avant les témoignages et expériences des femmes au cœur des créations, tout en donnant une visibilité nouvelle à des projets et des voix longtemps invisibilisé·es, via des podcasts, des festivals, des scénographies spécifiques, des représentations de l'humain·e dans des postures neutres ou encore une mise en lumière des femmes dans l'espace public.

La valorisation des femmes peut se traduire par une attention particulière portée à la visibilité des femmes dans le secteur afin de lutter contre leur invisibilisation, qu'il s'agisse des artistes femmes ou de celles qui opèrent dans les métiers techniques, souvent assignés au genre masculin. Pour déconstruire ces stéréotypes, certaines structures ont mis au centre de leurs actions culturelles un "volet transmission et éducation" avec des focus sur les métiers dégenrés dans les collèges, lycées et universités. Des associations travaillent à la production de kits pédagogiques à utiliser dès la petite enfance ou organisent des rencontres avec les jeunes pour travailler sur les idées reçues. Les professionnel·les sont unanimes, la déconstruction doit se faire dès le plus jeune âge et sur le long terme pour ouvrir de nouveaux espaces d'expression et pour garantir une représentation plus juste et diversifiée sur scène et en coulisses.

Ce travail de fond va de pair avec le décroisement des publics : le public issu de la petite enfance, de l'adolescence ou les personnes en situation de handicap sont intégrées de manière transversale dans les démarches de programmation et de médiation, afin que chaque récit et chaque expérience trouvent sa place et chacun·e participe pleinement à la vie culturelle.

## Un développement territorial pour les droits culturels

Le développement territorial culturel s'appuie sur une dynamique collective pour lutter contre les inégalités d'accès à la culture, valoriser la diversité des territoires et mettre en lumière les droits culturels.

L'itinérance culturelle, en diffusant spectacles et créations dans des territoires moins dotés, permet de toucher les publics les plus éloignés et de tisser des liens durables avec les habitant-es, transformant chaque passage en événement fédérateur et porteur de mémoire collective.

La création de festivals inclusifs, conçus en collaboration avec les élu-es, les associations et les habitant-es, favorise la mixité des publics et l'adaptation des projets aux spécificités locales, tout en affirmant les droits culturels comme une responsabilité sociale partagée.

Les scènes itinérantes soutenues par des associations ou des théâtres, les bus culturels mis en place et les interventions mobiles pallient l'absence de lieux dédiés, tout en multipliant les espaces de rencontre et de création. Les chantiers participatifs pour l'aménagement d'événements, la transparence sur les coûts humains et financiers, et le refus de la stigmatisation des territoires dits « sensibles » renforcent l'ancrage local et l'appropriation collective des projets.

Cette approche guidée par l'équité et la participation vise à faire de toutes les cultures un levier puissant de cohésion et d'émancipation pour l'ensemble des habitant-es. Ceci en renforçant l'accès à l'art et à la création sur tout le territoire régional et en donnant les moyens à chacun-e de mettre en lumière sa culture et ses pratiques.

## Co-construction

Dans la dynamique de transformation portée par les acteur-ices engagé-es du secteur culturel, la médiation culturelle s'impose comme un levier essentiel pour faire émerger une culture de l'égalité et de l'inclusion. Refusant la verticalité et l'entre-soi, ces démarches privilégient la co-construction avec les habitant-e-s, en impliquant les publics locaux à chaque étape des projets artistiques, afin de faire de la culture un bien commun et partagé.

Des médiateur-ices spécialisé-es se mobilisent pour accompagner les publics marginalisés, garantir l'accessibilité et ouvrir des espaces d'expression à tous-tes. Les ateliers immersifs, pensés comme des temps forts de participation collective, encouragent la créativité et l'engagement. Les interventions en milieu éducatif et les projets scolaires sensibilisent les jeunes générations à l'art, aux métiers de la culture et à la diversité des récits.



***Etre ou ne pas être écouté-es***

## Besoins et perspectives



Le diagnostic posé sur les inégalités, aussi alarmant soit-il, ne saurait rester lettre morte. Il trace, au contraire, la voie d'une évolution profonde et collective du secteur culturel, à la croisée des crises sociales et politiques. Face à la persistance du plafond de verre, à la précarisation des carrières féminines, à la reproduction des stéréotypes de genre et à la recrudescence des violences sexistes, sexuelles, racistes et LGBTQIA+phobes, il devient indispensable de dépasser l'épuisement militant, le sentiment d'impuissance et le repli sur soi pour ouvrir de nouvelles perspectives.

Il est nécessaire de rassembler les énergies, d'élargir les cercles d'action, de sortir de l'entre-soi pour faire entendre toutes les voix et porter des solutions concrètes. Pour véritablement cibler les actions, une meilleure connaissance des réalités vécues passe notamment par la collecte et l'analyse des données plus représentatives et plus inclusives.

L'inclusivité exige une réflexion et une auto-réflexion continue sur les privilèges et les positions de pouvoir, ainsi qu'une remise en question des logiques patriarcales encore à l'œuvre dans les instances décisionnelles. Cette inertie s'alimente d'un système où les luttes féministes doivent composer avec des moyens dérisoires face aux budgets dominants.

Surmonter les résistances institutionnelles et sociales implique une réponse systémique et ambitieuse. Les solutions existent : elles sont portées par des collectifs, des structures culturelles et des associations qui œuvrent déjà à repenser les pratiques, déconstruire les assignations et lutter contre les violences. Ce combat, loin de ne concerner que les femmes ou les minorités, engage l'ensemble de la profession et de la société à se donner les moyens de bousculer et changer ses représentations, ses pratiques et ses institutions.

Ces obstacles, imbriqués et nombreux, ne sont pas insurmontables. Ils mettent en lumière la nécessité de repenser les modes d'action, de renforcer la coordination entre les acteur·ices et d'intégrer une approche intersectionnelle dans toutes les initiatives. En travaillant ensemble, avec une vision inclusive, solidaire et dans une posture d'apprentissage, il est possible de dépasser les freins actuels et de bâtir un écosystème culturel plus égalitaire. Les victoires, bien que souvent arrachées de haute lutte, montrent qu'un changement est possible : il s'agit désormais de lui donner l'ampleur et la cohérence nécessaires pour renouveler durablement le secteur.

### Besoins et perspectives pour l'action collective

**Pour amplifier la portée des luttes, il est nécessaire :**

---

**D'assurer une répartition équitable des subventions et financements publics.**

---

**D'augmenter la visibilité des femmes et des minorités dans les arts.**

---

**De garantir les droits culturels pour tous·tes et développer des initiatives dans les territoires moins dotés (territoires ruraux, périurbains...)**

---

**D'intégrer une approche intersectionnelle dans toutes les initiatives afin de ne pas créer de nouvelles invisibilités.**

---

**De coordonner et mutualiser les actions.**

---

**De sensibiliser les professionnel·les et le public aux questions d'égalité et de diversité.**

---

**De multiplier des espaces de partage d'expérience et de ressources.**

---

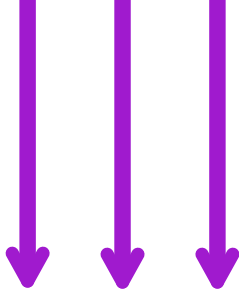
**De maintenir et pérenniser l'engagement.**

---



***Dynamique Réseaux:***  
***Unir, mutualiser, transformer***





Face aux défis structurels qui traversent le secteur culturel et artistique des Hauts-de-France, la mutualisation des ressources s'impose comme un levier puissant pour renforcer la solidarité, favoriser les échanges et amplifier l'impact collectif. HFX+ Hauts-de-France propose de travailler sur la structuration d'un réseau régional fondé sur l'échange, la collaboration et la co-construction, afin de bâtir un environnement plus égalitaire et inclusif.

La nécessité de joindre nos forces, de se connaître et de se reconnaître devient aujourd'hui un impératif pour bâtir un environnement culturel et sociétal protéiforme. L'égalité des genres et la diversité ne peuvent plus être considérées comme de simples options, mais des enjeux centraux qui conditionnent la vitalité et la légitimité du monde culturel.

Cette démarche s'appuie sur l'intelligence collective, les diagnostics participatifs et l'écoute des acteur·ices concerné·es par différentes formes de domination (racisme, validisme, LGBTQIA+phobies, précarité, sexisme, etc.). L'objectif est de croiser les regards pour déconstruire les stéréotypes, imaginer de nouveaux récits et faire émerger des pistes d'actions concrètes, adaptées à la diversité des situations et des territoires.

Mettre en réseau institutions, associations, collectivités et acteur·ices culturel·les, c'est créer des espaces où les expériences et les bonnes pratiques circulent librement, où les outils sont partagés et où la capacité d'innovation se renforce. Cette dynamique repose sur une posture d'écoute et de respect mutuel : il ne s'agit en aucun cas d'imposer des modèles, mais d'apprendre des réalités de terrain, de reconnaître la diversité des parcours afin de co-construire des actions, ponctuelles ou durables et adaptées à chaque contexte.

En intégrant toutes les dimensions, le réseau peut affiner ses analyses et proposer des réponses plus justes, plus inclusives et plus efficaces. Des exemples concrets, comme la mutualisation de ressources pour l'accessibilité, la création de réseaux de mentorat ou la mise en place d'ateliers de sensibilisation, montrent que l'articulation des luttes renforce la transformation collective.

Il s'agit de faire de l'inclusion une pratique systémique, et qu'il ne reste pas un simple étendard ou slogan. Cela implique une prise de conscience sincère des discriminations persistantes, souvent invisibles, normalisées ou banalisées, et un engagement à ouvrir des modifications structurelles profondes.

Cet engagement ne saurait se limiter à la prise de conscience : il doit se traduire par la recherche de financements, le soutien à des initiatives inclusives, et surtout la garantie de leur pérennité.

Il convient aussi de porter une attention particulière aux jeunes professionnel·les qui attendent du secteur culturel qu'il incarne des valeurs d'inclusion, d'égalité et de respect. Leur engagement et leur intégration dans le monde professionnel dépendront aussi de la capacité du secteur à leur offrir un horizon porteur de justice et de diversité.

Garantir les droits culturels pour tous·tes demeure une priorité : la culture ne saurait être un privilège réservé à quelques-un·es, mais doit s'ouvrir à la pluralité des expériences et des identités.

Le collectif HFX+ s'engage à rester attentif à la diversité des besoins, à rester vigilant face au risque d'entre-soi et à maintenir un dialogue ouvert, critique et constructif. La réussite de cette dynamique collective repose sur la capacité à conjuguer humilité, ambition et solidarité : mutualiser pour réformer, fédérer pour agir, et construire ensemble un écosystème culturel plus juste, plus représentatif et résolument tourné vers l'avenir.

Enfin, nous souhaitons remercier celles et ceux qui nous ont accordé de leur temps cette année, celles et ceux qui œuvrent déjà au quotidien et nous invitons les institutions, associations et professionnel·les du secteur culturel à rejoindre ce réseau solidaire en Hauts-de-France.

Favorisons ensemble la mutualisation des initiatives, le partage d'expériences et l'ancrage d'actions concrètes en faveur de l'égalité et de l'inclusion. HFX+ entend ainsi peser sur les politiques culturelles régionales et inspirer de nouvelles pratiques auprès des collectivités et des financeurs. Nous restons persuadées que la coopération et l'échange sont les moteurs d'un secteur culturel plus vivant, plus juste et résolument tourné vers l'avenir.



## Les défis collectifs (société civile et politiques publiques) qui nous semblent essentiels

---

Joindre nos forces, se connaître et se reconnaître.

---

Mettre en avant l'importance de l'égalité des genres et de la diversité dans le secteur culturel et artistique.

---

Sensibiliser le public et les acteur·ices culturel·les aux enjeux d'inclusion et de diversité.

---

Soutenir (inciter, exhorter) les professionnel·les à rendre l'inclusion systématique.

---

Encourager le milieu culturel à une introspection sincère pour conscientiser les discriminations à l'œuvre.

---

Créer et soutenir des initiatives inclusives et en assurer la pérennité.

---

Sacraliser des budgets en direction des luttes.

---

Sortir de l'entre-soi : être à l'écoute des problématiques de chacun·e et veiller à ne pas créer de nouvelles invisibilités.

---

Garantir les droits culturels : garantir un accès équitable à la culture pour tous·tes et être garant des droits culturels et leur mise en application.

---

Prendre soin du rapport des jeunes professionnel·les au travail : ils ont et auront besoin de valeurs cohérentes avec les leurs pour s'intégrer au monde professionnel. La structure se doit d'être exemplaire pour accueillir les jeunes professionnel·les pour qu'ils viennent travailler dans un lieu aligné à leur valeur d'égalité (ex : écriture inclusive, sanitaire dégenré...)

---

## Et concrètement ?

Nous proposons ici, à titre d'exemple, une série d'actions concrètes (liste non exhaustive) conçues en regard des réalités du territoire et des motivations et envies du collectif et de ses membres. Certaines de ces initiatives sont déjà mises en oeuvre, d'autres ont été imaginées ou adaptées selon une approche intersectionnelle en s'appuyant sur la créativité, la solidarité et l'engagement collectif.

Ces actions sont amenées à être repensées et enrichies, car elles seront co-construites avec nos partenaires à venir. Nous sommes pleinement ouvertes à toutes propositions, idées ou collaborations qui pourraient renforcer ou diversifier notre démarche. Enfin, afin de valoriser et de partager ces initiatives, nous constituerons un annuaire en ligne, accessible à toutes et tous, pour recenser les actions, ressources et partenaires engagé-es dans cette dynamique inclusive.

## Observer et analyser

- **Comptage** : En 2026, HFX+ fêtera les vingt ans du rapport Reine Prat. En collaboration avec la Fédération des HFX+ des autres régions, HFX+ Hauts-de-France réalisera un comptage qui concernera les lieux labellisés et compagnies conventionnées (spectacle vivant, musiques actuelles et arts visuels) de la région.
- **Budgétisation sensible au genre** : Interpeller les villes des Hauts-de-France, mais aussi les métropoles, les départements, la région pour leur présenter un outil et l'application de cet outil par plusieurs villes exemplaires (Paris, Rennes, Strasbourg) en matière de budgétisation sensible au genre.
- **Questionnaires quantitatifs** : Les deux questionnaires HFX+ à destination des publics et des professionnel·les continueront à être déployés comme outils de sensibilisation.

## Sensibiliser et agir Interpeller et faire bouger les lignes

- **Création sonore ou visuelle** : Via des podcasts, des courts-métrages ou de courtes capsules vidéos, présenter des portraits et valoriser les initiatives, les parcours et les engagements d'artistes et de professionnel·les en faveur de l'égalité.
- **Écrire sans exclure**
  - Familiariser divers publics en matière d'écriture inclusive, en révéler toute sa richesse afin qu'elle soit utilisée de manière partagée dans tous les écrits, des plus intimes aux plus institutionnels.
  - Proposer des modules de formation.
  - Co-crée un guide à destination des graphistes et/ou des chargé-es de communication.
  - Co-élaborer un dictionnaire inclusif partagé.
- **Création d'outils d'activisme** : Organisation d'ateliers participatifs pour concevoir collectivement avec des associations partenaires des outils d'activisme (badges, autocollants, affiches...).
- **Création et mise à disposition d'outils et de ressources** : Développer et partager des outils pour favoriser l'inclusion et l'égalité dans le secteur culturel.

## S'organiser pour se défendre

- **Ateliers d'auto-défense** : Proposer aux professionnel·les des formations sur l'auto-défense émotionnelle, verbale, intellectuelle et psychique afin de mieux faire face aux situations de violence ou de discrimination.

## Transmission et accompagnement

- **Formation** : Multiplier les modules de sensibilisation sur l'égalité des genres, la lutte contre les discriminations et la prévention des violences sexistes et sexuelles, à destination de publics variés.
- **Mentorat et marrainage** : Mettre en relation des professionnelles expérimentées avec de jeunes professionnelles pour accompagner leur parcours et leur engagement contre les discriminations.

## Célébrer et militer dans la joie

- **Fresque des féminismes et du Xatrimoine** : Organiser des ateliers participatifs pour vulgariser les différents courants féministes et autres luttes intersectionnelles (fresque du féminisme noir, des luttes LGBTQIA+, écoféministes...).
- **Matrimoine toute l'année** :
  - Diffuser la notion de matrimoine à travers des actions variées, pour que chacun·e puisse se l'approprier.
  - Proposer des ateliers participatifs.
  - Élaborer des frises du Matrimoine, des quiz...
  - Proposer aux écoles artistiques d'enrichir les répertoires des concours d'entrée aux écoles artistiques.
  - Proposer des ateliers participatifs.
- **Arpentages** : Lectures collectives d'un texte ou d'un essai féministe lors de rendez-vous réguliers.
- **Réunions Tu peux roar !** : Temps d'échange en visio autour de thématiques clés, avec l'intervention d'expertes, pour partager expériences et ressources sur un thème précis (écriture inclusive, prévention des violences et dominations dans l'enseignement artistique...)

*Où sont les femmes ?  
Dans la salle !*



[www.collectifhfplushdf.com](http://www.collectifhfplushdf.com)

Association féministe militant pour l'égalité réelle entre les genres dans les domaines des arts et de la culture