

**ANNALES 2023**

**2<sup>nd</sup> CONCOURS EXTERNE**

***CORPS DES ASSISTANTS DE  
CONSERVATION***

**DU CADRE DU PATRIMOINE ET DES  
BIBLIOTHEQUES DE LA  
NOUVELLE-CALEDONIE**

**2<sup>ND</sup> CONCOURS EXTERNE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2023  
POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES ASSISTANTS DE CONSERVATION  
DU CADRE DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES DE LA NOUVELLE-CALEDONIE**

-----□□-----

**EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE :**      **REPONSES A 3 A 5 QUESTIONS DE CULTURE  
GENERALE OU D'ACTUALITE EN RAPPORT AVEC  
LA SPECIALITE MUSEES ET PATRIMOINE**

DUREE : 3h00

COEFFICIENT : 1

**SUJET**

1. Quelles mesures sont prises pour protéger et préserver les sites du patrimoine mondial menacés par les changements climatiques ? (8 points)
2. Quels sont les défis auxquels sont confrontés les musées pour s'adapter à l'ère numérique et attirer de nouveaux publics ? (7 points)
3. Quels sont les débats actuels sur l'accès aux collections des musées et sur la question de la

**2<sup>ND</sup> CONCOURS EXTERNE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2023  
POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES ASSISTANTS DE CONSERVATION  
DU CADRE DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES DE LA NOUVELLE-CALEDONIE**

-----□□-----

**EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE : REPONSES A 3 A 5 QUESTIONS DE CULTURE  
GENERALE OU D'ACTUALITE EN RAPPORT AVEC  
LA SPECIALITE MUSEES ET PATRIMOINE**

DUREE : 3h00

COEFFICIENT : 1

**CORRIGE**

Le corrigé comporte 3 pages.

***1. Quelles mesures sont prises pour protéger et préserver les sites du patrimoine mondial menacés par les changements climatiques ? (8 points)***

La protection et la préservation des sites du patrimoine mondial menacés par les changements climatiques sont une préoccupation majeure pour de nombreuses organisations internationales, des gouvernements et des communautés locales. Voici quelques mesures qui sont prises pour adresser cette problématique :

1. Surveillance et évaluation des sites du patrimoine mondial / évaluation des impacts potentiels des changements climatiques. Des études scientifiques et des rapports de suivi sont effectués pour comprendre les changements en cours et anticiper les impacts futurs.
2. Planification et gestion adaptatives qui tiennent compte des impacts du changement climatique. Cela peut inclure des mesures telles que la restauration des écosystèmes, la gestion des ressources en eau, la réduction des pressions humaines et la mise en place de stratégies de conservation.
3. Sensibilisation et éducation : Des programmes de sensibilisation et d'éducation sont développés pour informer les communautés locales, les visiteurs et les décideurs politiques sur les enjeux liés au changement climatique et à la préservation du patrimoine mondial. Cela permet de mobiliser les acteurs concernés et de promouvoir des comportements durables. Voir par exemple la Fresque du climat à la province Sud.
4. Collaboration internationale : Les organisations internationales telles que l'UNESCO (l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture) et l'UICN (l'Union internationale pour la conservation de la nature) collaborent avec les pays membres pour renforcer les capacités de gestion, partager les bonnes pratiques et coordonner les actions de préservation.
5. Intégration des considérations climatiques : Les changements climatiques sont pris en compte dans les politiques et les réglementations nationales et internationales liées à la conservation du patrimoine mondial. Cela permet d'intégrer les considérations climatiques dans les décisions de planification et de développement.
6. Financement et assistance technique : Des fonds sont mobilisés pour soutenir la préservation des sites du patrimoine mondial menacés par les changements climatiques. Des partenariats public-privé, des initiatives de financement international et des programmes d'assistance technique sont mis en place pour soutenir les efforts de conservation.

Il est important de noter que malgré ces mesures, les sites du patrimoine mondial restent

vulnérables aux changements climatiques. Une action globale et continue est nécessaire pour atténuer les émissions de gaz à effet de serre et limiter les impacts futurs sur ces sites précieux.

## **2. Quels sont les défis auxquels sont confrontés les musées pour s'adapter à l'ère numérique et attirer de nouveaux publics ? (7 points)**

Les musées sont confrontés à plusieurs défis lorsqu'ils s'adaptent à l'ère numérique et cherchent à attirer de nouveaux publics.

En surmontant ces défis, les musées peuvent capitaliser sur les opportunités offertes par l'ère numérique pour élargir leur public, partager leurs collections de manière plus large et offrir des expériences culturelles enrichissantes en ligne.

Voici quelques-uns de ces défis :

1. Transformation numérique : La transition vers une présence en ligne et une utilisation des technologies numériques peut être complexe pour les musées, en particulier pour ceux qui ont des ressources limitées. Cela nécessite souvent des investissements financiers, des compétences techniques et une adaptation de la culture organisationnelle pour intégrer les outils numériques de manière efficace.
2. Expérience en ligne immersive : Offrir une expérience en ligne immersive et attrayante peut être un défi. Les musées doivent développer des contenus numériques de qualité, tels que des visites virtuelles, des expositions interactives, des vidéos, des jeux éducatifs, etc., pour engager le public en ligne. Il est également important de créer une interface conviviale et intuitive pour une navigation facile sur les plateformes numériques.
3. Concurrence en ligne : Les musées doivent faire face à une concurrence accrue en ligne, car les gens ont accès à une multitude de contenus et d'activités numériques. Les musées doivent donc se démarquer en proposant des expériences uniques, du contenu exclusif et en développant des stratégies de marketing numérique efficaces pour atteindre et attirer de nouveaux publics.
4. Adaptation des expositions et des collections : Les musées doivent repenser leurs expositions et leurs collections pour les rendre plus interactives et attrayantes pour les visiteurs numériques. Cela peut impliquer l'intégration de dispositifs interactifs, de réalité virtuelle ou augmentée, de technologies de reconnaissance d'images, de médias sociaux, etc. Il est également important de trouver un équilibre entre l'expérience en ligne et l'expérience physique sur place.
5. Accessibilité et inclusion : Les musées doivent prendre en compte l'accessibilité numérique pour s'assurer que leur contenu est accessible à tous, y compris aux personnes ayant des handicaps visuels, auditifs ou moteurs. Cela peut impliquer des sous-titres, des descriptions audio, des interfaces adaptées, des contenus traduits dans différentes langues, etc. Il est également important de veiller à ce que les nouvelles initiatives numériques ne créent pas de nouvelles barrières pour les publics marginalisés.
6. Protection des droits d'auteur et des données : L'utilisation des technologies numériques soulève des questions juridiques telles que les droits d'auteur, la propriété intellectuelle et la protection des données personnelles. Les musées doivent être attentifs à ces questions et s'assurer de respecter les lois et les réglementations en vigueur.

**3. Quels sont les débats actuels sur l'accès aux collections des musées et sur la question de la restitution virtuelle ? (5 points)**

L'accès aux collections des musées et la question de la restitution virtuelle sont des sujets qui suscitent des débats actuels dans le domaine culturel. Voici quelques-uns des points de discussion clés :

1. **Restitution et réparation** : La question de la restitution des objets culturels et des œuvres d'art à leurs pays ou communautés d'origine est au cœur des débats. De nombreux pays et communautés réclament le retour de biens culturels qui ont été acquis pendant la période coloniale ou dans des circonstances controversées. Certains soutiennent que la restitution est une étape nécessaire pour réparer les injustices historiques, tandis que d'autres soulèvent des préoccupations concernant la préservation des objets et la stabilité des collections.
2. **Accès numérique** : Les avancées technologiques offrent de nouvelles possibilités d'accès aux collections des musées à travers des plateformes en ligne et des reproductions virtuelles. Certains soutiennent que la numérisation des collections et leur mise à disposition en ligne permettent un accès démocratique et élargi aux trésors culturels, en particulier pour les personnes qui ne peuvent pas se rendre physiquement dans les musées. Cependant, d'autres estiment que l'expérience numérique ne peut pas remplacer la rencontre directe avec les œuvres et soulignent les défis liés à la qualité des reproductions et à la protection des droits d'auteur.
3. **Propriété intellectuelle** : La restitution virtuelle peut soulever des questions complexes liées à la propriété intellectuelle. Les musées et les détenteurs des droits d'auteur peuvent avoir des restrictions sur la reproduction, la diffusion et l'utilisation des images des œuvres d'art. Les débats portent sur la manière dont les musées peuvent trouver un équilibre entre la préservation des droits des créateurs et la promotion d'un accès plus large et ouvert aux œuvres culturelles.
4. **Authenticité et expérience** : Certains estiment que la restitution virtuelle peut réduire l'expérience authentique des objets culturels en les séparant de leur contexte d'origine. Ils soulignent l'importance de l'expérience physique, de la matérialité et de l'émotion ressentie lors de la visite d'un musée. D'autres soutiennent que la restitution virtuelle peut offrir de nouvelles formes d'interaction et d'engagement, permettant au public d'explorer les collections de manière plus approfondie et interactive.

**2<sup>ND</sup> CONCOURS EXTERNE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2023  
POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES ASSISTANTS DE CONSERVATION  
DU CADRE DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES DE LA NOUVELLE-CALEDONIE**

-----□□-----

**EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE :**    **REPONSES A 3 A 5 QUESTIONS DE CULTURE  
GENERALE OU D'ACTUALITE EN RAPPORT AVEC  
LA SPECIALITE ARCHIVES**

DUREE : 3h00

COEFFICIENT : 1

**SUJET**

1. Comment les archives font-elles face aux défis de l'archivage des médias numériques et des réseaux sociaux, et comment préservent-elles ces sources pour les générations futures ? (7 points)
2. Quelles sont les mesures prises pour numériser et préserver les archives historiques fragiles et en voie de détérioration ? (7 points)
3. Quels sont les défis auxquels sont confrontées les archives face à l'explosion des données numériques et comment s'adaptent-elles pour gérer cette quantité croissante d'informations ? (6 points)

**2<sup>ND</sup> CONCOURS EXTERNE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2023  
POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES ASSISTANTS DE CONSERVATION  
DU CADRE DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE**

-----□□-----

**EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE :**      **REPONSES A 3 A 5 QUESTIONS DE CULTURE  
GENERALE OU D'ACTUALITE EN RAPPORT AVEC  
LA SPECIALITE ARCHIVES**

DUREE : 3h00

COEFFICIENT : 1

**CORRIGE**

Le corrigé comporte 3 pages.

**1.      *Comment les archives font-elles face aux défis de l'archivage des médias numériques et des réseaux sociaux, et comment préservent-elles ces sources pour les générations futures ? (7 points)***

L'archivage des médias numériques et des réseaux sociaux pose des défis uniques pour les archives, mais des efforts sont déployés pour faire face à ces défis et préserver ces sources pour les générations futures. Il est important de souligner que l'archivage des médias numériques et des réseaux sociaux reste un domaine en constante évolution et que de nouveaux défis peuvent surgir à mesure que de nouvelles technologies émergent. Les archives doivent continuer à s'adapter et à innover pour préserver ces sources précieuses.

Voici quelques-unes des approches adoptées :

1.      Les archives développent des stratégies de préservation numérique pour garantir la conservation à long terme des médias numériques. Cela implique l'utilisation de normes et de formats ouverts, l'élaboration de plans de gestion des données et de sauvegarde, ainsi que la mise en place de systèmes d'archivage numérique qui permettent de stocker et de préserver les fichiers numériques de manière sécurisée.

2.      Les archives adoptent une approche proactive en collectant régulièrement des contenus issus des médias numériques et des réseaux sociaux. Cela peut inclure l'archivage automatisé de sites Web, de blogs, de vidéos en ligne, de fils de réseaux sociaux, etc. Des outils de collecte automatisée et de web scraping sont souvent utilisés pour capturer ces contenus.

3.      Les archives collaborent avec les plateformes de médias sociaux et les entreprises technologiques pour faciliter l'archivage des contenus. Certaines plateformes offrent des outils ou des API spécifiques permettant aux archives de collecter et d'archiver les contenus de manière plus efficace. Des partenariats sont également établis pour garantir l'accès et la préservation des données à long terme.

5.      Les archives jouent un rôle important dans la sensibilisation et l'éducation du public sur l'importance de l'archivage des médias numériques et des réseaux sociaux. Des programmes éducatifs sont développés pour encourager les individus et les organisations à prendre conscience de l'importance de la préservation de leurs contenus numériques et à envisager de les transmettre aux archives.

6. Les archives mènent des recherches et participent à des initiatives de développement pour améliorer les pratiques d'archivage des médias numériques. Cela peut inclure le développement de nouveaux outils de collecte, de préservation et de récupération, ainsi que la collaboration avec des chercheurs et des experts pour relever les défis techniques et éthiques liés à l'archivage des médias numériques et des réseaux sociaux.

## **2. Quelles sont les mesures prises pour numériser et préserver les archives historiques fragiles et en voie de détérioration ? (7 points)**

Pour numériser et préserver les archives historiques fragiles et en voie de détérioration, plusieurs mesures sont prises. Voici quelques-unes des approches couramment utilisées :

1. Numérisation : Les archives historiques fragiles sont souvent numérisées pour créer des copies numériques de haute qualité. Cela permet de réduire la manipulation directe des documents physiques et de faciliter l'accès aux informations contenues dans les archives. La numérisation peut inclure des techniques telles que la numérisation en haute résolution, la prise de photographies, la création de scans 3D pour les objets tridimensionnels, etc.

2. Conservation préventive : Des mesures de conservation préventive sont mises en place pour ralentir la détérioration des archives fragiles. Cela peut impliquer le contrôle de l'humidité, de la température et de l'éclairage dans les espaces de stockage, ainsi que des protocoles de manipulation appropriés pour éviter les dommages physiques. Des matériaux d'emballage et de conservation spéciaux, tels que des enveloppes sans acide et des boîtes de conservation, sont utilisés pour protéger les documents fragiles.

3. Restauration et conservation spécialisées : Les archives historiques fragiles peuvent nécessiter des traitements de restauration et de conservation spécialisés. Des experts en conservation travaillent sur la stabilisation et la réparation des documents endommagés, tels que la consolidation des supports, la réparation des déchirures, le nettoyage des taches, etc. Des technologies avancées, telles que l'imagerie infrarouge et la chromatographie, peuvent également être utilisées pour étudier et préserver les archives.

4. Stockage et entreposage adéquats : Les archives historiques fragiles doivent être stockées dans des environnements appropriés et sécurisés. Cela peut inclure des salles de stockage spéciales avec des conditions contrôlées, des étagères et des meubles adaptés pour le stockage des documents, ainsi que des systèmes de sécurité pour prévenir le vol et les dommages.

5. Accès contrôlé et conservation numérique : Pour préserver les archives historiques fragiles, les institutions peuvent limiter l'accès direct aux documents physiques afin de minimiser les risques de détérioration. À la place, elles peuvent offrir un accès numérique sécurisé aux copies numérisées, permettant aux chercheurs et au public d'explorer les archives sans manipuler les originaux. Cela contribue également à préserver les documents en réduisant leur exposition à la lumière et à l'usure physique.

En combinant ces mesures, les archives peuvent contribuer à préserver les documents historiques fragiles et à les rendre accessibles pour les générations futures.



**3. Quels sont les défis auxquels sont confrontées les archives face à l'explosion des données numériques et comment s'adaptent-elles pour gérer cette quantité croissante d'informations ? (6 points)**

L'explosion des données numériques pose des défis significatifs aux archives. Voici certains des défis auxquels elles sont confrontées et les adaptations qu'elles mettent en place pour gérer cette quantité croissante d'informations :

1. **Volume des données :** L'énorme volume de données numériques générées chaque jour nécessite des capacités de stockage massives. Les archives doivent investir dans des infrastructures de stockage à grande échelle pour accueillir ces quantités croissantes de données. Elles utilisent des systèmes de stockage en ligne, des serveurs dédiés et des services de cloud computing pour gérer les données de manière évolutive.
2. **Complexité des formats :** Les données numériques sont disponibles dans une multitude de formats, y compris des documents texte, des images, des vidéos, des enregistrements audio, des fichiers de base de données, etc. Les archives doivent être en mesure de gérer et de préserver ces différents formats tout en garantissant l'accessibilité à long terme. Elles s'appuient sur des outils de migration de formats, des normes de préservation numérique et des métadonnées pour gérer cette complexité.
3. **Durée de vie des supports :** Les supports de stockage numérique peuvent se détériorer avec le temps et devenir obsolètes. Les archives doivent anticiper et prévenir les risques de perte de données en prenant des mesures de préservation appropriées. Cela implique la mise en place de stratégies de migration régulières pour transférer les données vers des supports plus récents et plus fiables afin de garantir leur accessibilité à long terme.
4. **Authenticité et intégrité des données :** Les archives doivent garantir l'authenticité et l'intégrité des données numériques. Cela comprend la vérification de l'origine des données, la préservation des métadonnées liées à leur contexte et leur intégrité, ainsi que la mise en place de contrôles d'accès et de gestion des droits pour prévenir les altérations ou manipulations non autorisées.

**2<sup>ND</sup> CONCOURS EXTERNE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2023  
POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES ASSISTANTS DE CONSERVATION  
DU CADRE DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES DE LA NOUVELLE-CALEDONIE**

-----□□-----

**EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE :**    **REPONSES A 3 A 5 QUESTIONS DE CULTURE  
GENERALE OU D'ACTUALITE EN RAPPORT AVEC  
LA SPECIALITE BIBLIOTHEQUE ET METIERS DU  
LIVRE**

DUREE : 3h00

COEFFICIENT : 1

**SUJET**

- 1- Dans quelle mesure la bibliothèque peut-elle accompagner le citoyen tout au long de sa vie ?  
7pts
- 2- Quels sont les grands changements qui ont impacté les bibliothèques au cours des deux dernières décennies ? 6 pts
- 3- Quel est l'utilité des missions de conservation dévolues aux bibliothèques ? 7 pts

**2<sup>ND</sup> CONCOURS EXTERNE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2023  
POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES ASSISTANTS DE CONSERVATION  
DU CADRE DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE**

-----□□-----

**EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE :      **REPONSES A 3 A 5 QUESTIONS DE CULTURE  
GENERALE OU D'ACTUALITE EN RAPPORT AVEC  
LA SPECIALITE BIBLIOTHEQUE ET METIERS DU  
LIVRE****

DUREE : 3h00

COEFFICIENT : 1

**CORRIGE**

Le corrigé comporte 2 pages y compris la page de garde.

**1 Dans quelle mesure la bibliothèque peut-elle accompagner le citoyen tout au long de sa vie ? 7pts**

- Le service des bibliothèques de lecture publique s'entend pour un public de tous âges,
- L'action bébé lecteur est la première occasion du contact,
- Le secteur jeunesse s'adresse aux enfants : il propose des espaces réservés, des collections adaptées et des actions ciblées pour les publics jeunes. Cette offre est unique et exerce en conséquence un fort attrait sur les publics jeunes.
- La bibliothèque accueille et sert les publics scolaires et étudiants : cette vocation favorise leur réussite scolaire et peut conditionner en partie leur parcours de vie.
- La bibliothèque permet par ses fonds l'information à tout âge : à travers la presse, les documents divers, les services numériques, chaque classe d'âge trouvera son bonheur...
- La bibliothèque permet de faciliter l'orientation et la recherche d'emploi par ses services et ressources,
- La bibliothèque sert le public adulte : par les outils et ressources mis à disposition, l'accès à une information à jour et au divertissement, la bibliothèque favorise l'épanouissement.
- La bibliothèque sert les publics seniors par des actions ciblées, par la simple fréquentation de ce lieu de sociabilisation, elle est un facteur d'inclusion.
- ...

**2 Quels sont les grands changements qui ont impacté les bibliothèques au cours des deux dernières décennies ? 6 pts**

- La pandémie : elle a causé une forte remise en question des modèles concernant les espaces publics et leur gestion, la question des services à distance, du télétravail. Ces questionnements continuent d'animer le débat et de générer des réflexions au niveau mondial.
- La crise économique : face à la réduction des ressources et à une évolution indispensable pour s'adapter au contexte décrit ci-dessus, les marges de manœuvre sont faibles et forcent à l'inventivité et à une profonde remise en question.
- La montée en puissance du numérique : internet, les outils informatiques, les ressources numériques ont pris en deux décennies une place prépondérante dans l'accès à l'information et les pratiques culturelles. Ces nouveaux usages entraînent la nécessité d'offrir de nouveaux

services, d'acquérir de nouvelles compétences, de penser de nouveaux espaces, etc. La *concurrence* des services en ligne est souvent évoquée en parlant des bibliothèques, elle est une réalité certaine mais semble contre balancée par les opportunités générées par le numérique pour le métier et les offres en bibliothèque. L'avènement de l'intelligence artificielle saura poser de nouvelles questions à son tour.

- Une accélération de la production d'information : comment relayer, trier, faire la médiation, rester dans l'éthique professionnelle face à de nouveaux systèmes de pensée ? Cette accélération devient un sujet central pour beaucoup d'institutions, notamment patrimoniales. Le réseau est aujourd'hui un lieu de centralisation de ces flux informationnels et aussi leur archive de facto. Est-il encore possible de tout archiver ? L'évolution est tellement rapide que le décisionnel peine à suivre la cadence quant à savoir ce qui peut ou doit être relayé, collecté, conservé, selon quelles modalités, etc.

### **3 Quel est l'utilité des missions de conservation dévolues aux bibliothèques ? 7 pts**

- Constituer les collections patrimoniales qui sont la mémoire collective : elles constituent la somme des savoirs, des idées, des expressions artistiques littéraires ou graphiques, des réalités des époques sous des angles divers.
- En cela, ces collections documentent : l'histoire, l'histoire littéraire, éditoriale, l'évolution de la société, l'évolution des supports, de la technologie, etc.
- En résumé, les collections sont la mémoire (ou une partie de la mémoire) des hommes et de leurs actions mise à la disposition du citoyen pour son édification. En retour elles alimentent la pensée et la création.
- La question philosophique peut être posée de son utilité réelle au-delà de la conservation des objets et des œuvres, mais on peut estimer qu'elle contribue à l'évolution de l'humanité, à une forme de progrès, à éviter de reproduire certaines erreurs, à mieux préparer l'avenir, de même qu'au cours d'une vie un être humain s'arme de savoirs et d'expérience pour faire face au monde.

**2<sup>ND</sup> CONCOURS EXTERNE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2023  
POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES ASSISTANTS DE CONSERVATION  
DU CADRE DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES DE LA NOUVELLE-CALEDONIE**

-----□□-----

**EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE :**      **REPONSES A 3 A 5 QUESTIONS DE CULTURE  
GENERALE OU D'ACTUALITE EN RAPPORT AVEC  
LA SPECIALITE ACTIONS CULTURELLES**

DUREE : 3h00

COEFFICIENT : 1

**SUJET**

1.      Quels sont les projets innovants utilisant les technologies numériques pour rendre la culture plus accessible et interactive ? (7 points)
2.      Quels sont les défis auxquels sont confrontées les actions culturelles pour atteindre un public plus large et diversifié, notamment les jeunes et les personnes éloignées de la culture ? (7 points)
3.      Quels sont les programmes et initiatives actuels visant à promouvoir l'accès à la culture et à l'éducation artistique pour les populations marginalisées? (6 points)

**2<sup>ND</sup> CONCOURS EXTERNE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2023  
POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES ASSISTANTS DE CONSERVATION  
DU CADRE DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES DE LA NOUVELLE-CALEDONIE**

-----□□-----

**EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE :      REPONSES A 3 A 5 QUESTIONS DE CULTURE  
GENERALE OU D'ACTUALITE EN RAPPORT AVEC  
LA SPECIALITE ACTIONS CULTURELLES**

DUREE : 3h00

COEFFICIENT : 1

**CORRIGE**

Le corrigé comporte 3 pages.

**1.      *Quels sont les projets innovants utilisant les technologies numériques pour rendre la culture plus accessible et interactive ? (7 points)***

Il existe de nombreux projets innovants utilisant les technologies numériques pour rendre la culture plus accessible et interactive. Voici quelques exemples

- 1. Réalité virtuelle (RV) et réalité augmentée (RA) :** Ces technologies permettent de créer des expériences immersives en recréant des environnements virtuels ou en superposant des éléments virtuels à la réalité. Par exemple, des musées utilisent la RV pour offrir des visites virtuelles de leurs collections, permettant aux utilisateurs d'explorer des œuvres d'art et des sites culturels depuis chez eux. La RA est également utilisée pour fournir des informations contextuelles et interactives sur des objets réels, en ajoutant des couches d'informations visuelles ou audio. (Voir en ce sens Musée du Louvre par exemple)
- 2. Applications mobiles :** Les applications mobiles sont utilisées pour fournir des informations détaillées sur des sites culturels, des musées ou des expositions. Elles peuvent inclure des audioguides, des visites virtuelles, des jeux interactifs, des quiz, des cartes interactives, etc. Les applications mobiles offrent une expérience personnalisée et permettent aux utilisateurs d'explorer la culture à leur propre rythme. (Voir en ce sens Parc zoologique et forestier par exemple)
- 3. Plateformes de diffusion en streaming :** Les plateformes de diffusion en streaming, telles que les plateformes vidéo en ligne ou les plateformes de streaming musical, permettent de rendre la culture accessible à un large public. Les spectacles, les concerts, les pièces de théâtre, les conférences et d'autres événements culturels peuvent être diffusés en direct ou enregistrés pour être visionnés ultérieurement. Cela élargit la portée des performances artistiques et permet à un public mondial de profiter de contenus culturels. (Voir en ce sens les diffusions du Centre Culturel Tjibaou)
- 4. Réseaux sociaux et médias sociaux :** Les réseaux sociaux et les médias sociaux sont utilisés pour promouvoir la culture, partager des contenus artistiques, encourager l'interaction et la participation du public. Les institutions culturelles, les artistes et les créateurs utilisent les plateformes de médias sociaux pour partager des images, des vidéos, des performances en direct, des discussions en ligne, des concours, etc., créant ainsi une communauté en ligne autour de la culture.
- 5. Digitalisation des collections et des archives :** Les institutions culturelles entreprennent des projets de digitalisation de leurs collections et de leurs archives. Cela permet de rendre accessible en ligne une grande quantité de contenus culturels, tels que des photographies, des manuscrits, des enregistrements audio, des vidéos, des documents historiques, etc. Les utilisateurs peuvent ainsi explorer ces collections numérisées et accéder à des informations détaillées sur les œuvres.

2. **Quels sont les défis auxquels sont confrontées les actions culturelles pour atteindre un public plus large et diversifié, notamment les jeunes et les personnes éloignées de la culture ? (7 points)**

Les actions culturelles sont confrontées à plusieurs défis pour atteindre un public plus large et diversifié, notamment les jeunes et les personnes éloignées de la culture. Voici quelques-uns de ces défis :

1. **Accessibilité géographique** : Les actions culturelles peuvent être limitées par des problèmes d'accessibilité géographique, en particulier dans les régions rurales ou éloignées. Les infrastructures culturelles peuvent être concentrées dans les grandes villes, ce qui rend difficile pour les personnes vivant dans des régions éloignées de participer à des activités culturelles. Il est nécessaire de mettre en place des initiatives de décentralisation culturelle, d'organiser des tournées artistiques dans différentes régions et de promouvoir des événements culturels dans des zones moins desservies.

2. **Barrières économiques** : Les coûts associés aux activités culturelles peuvent représenter une barrière pour certaines personnes. Les billets d'entrée, les frais de transport, les coûts d'adhésion ou les tarifs des cours peuvent être prohibitifs pour les individus à faible revenu. Il est important de mettre en place des politiques de tarification abordables, des programmes de réduction des coûts pour les publics défavorisés et de proposer des activités culturelles gratuites ou à prix réduit.

3. **Barrières sociales et culturelles** : Les personnes qui se sentent exclues ou peu représentées dans les activités culturelles peuvent être réticentes à y participer. Les barrières sociales et culturelles, telles que les stéréotypes, les préjugés ou les normes sociales, peuvent empêcher certaines personnes de se sentir légitimes ou à l'aise dans ces espaces. Il est important de promouvoir la diversité et l'inclusion dans la programmation culturelle, de mettre en avant des artistes et des créateurs issus de différentes communautés, et de créer des environnements accueillants et inclusifs.

4. **Manque de sensibilisation et d'information** : Certaines personnes, en particulier les jeunes ou les personnes éloignées de la culture, peuvent manquer de sensibilisation ou d'information sur les activités culturelles disponibles. Il est nécessaire de mettre en place des campagnes de communication ciblées, d'utiliser les médias sociaux et les canaux de communication populaires chez les jeunes, de collaborer avec les écoles et les associations locales pour faire connaître les opportunités culturelles et éduquer sur l'importance de la culture.

5. **Prise en compte des intérêts et des besoins spécifiques** : Les actions culturelles doivent prendre en compte les intérêts et les besoins spécifiques du public ciblé. Il est important d'offrir une programmation variée et adaptée, en tenant compte des différentes expressions artistiques, des cultures, des langues et des intérêts des divers publics. Cela peut inclure des ateliers participatifs, des programmes éducatifs, des événements intergénérationnels ou des activités spécifiques pour des groupes particuliers.

6. **Manque de représentation et de diversité** : Il est essentiel que les actions culturelles reflètent la diversité de la société dans la programmation, les contenus et les acteurs culturels.

3. **Quels sont les programmes et initiatives actuels visant à promouvoir l'accès à la culture et à l'éducation artistique pour les populations marginalisées? (6 points)**

Quelques exemples de programmes et d'initiatives visant à promouvoir l'accès à la culture et à l'éducation artistique pour les populations marginalisées. Ces programmes et initiatives varient d'un pays à l'autre et d'une région à l'autre, mais ils témoignent de l'importance croissante de promouvoir l'accès à la culture et à l'éducation artistique pour tous, indépendamment de leur origine sociale ou économique. Il est essentiel de continuer à soutenir de telles initiatives pour favoriser l'inclusion culturelle et artistique.

1. **Politiques gouvernementales** : De nombreux gouvernements dans le monde ont mis en place des politiques visant à soutenir l'accès à la culture et à l'éducation artistique pour les populations marginalisées. Ces politiques incluent des subventions pour des projets culturels communautaires, des programmes de formation artistique et des initiatives visant à diversifier les publics.
2. **Programmes éducatifs** : Plusieurs organisations éducatives proposent des programmes spécifiques pour les populations marginalisées, notamment des ateliers d'art, des cours de musique, de danse et de théâtre. Ces programmes visent à renforcer les compétences artistiques et à favoriser l'expression créative.
3. **Bourses et subventions** : Des bourses et subventions sont souvent mises à disposition des artistes issus de milieux défavorisés pour les aider à poursuivre leurs études artistiques ou à développer leur carrière artistique.
4. **Festivals et événements culturels inclusifs** : De nombreux festivals et événements culturels organisent des activités spécifiques pour favoriser la participation des populations marginalisées. Cela peut inclure des spectacles gratuits, des expositions d'art communautaire et des ateliers ouverts au public.
5. **Bibliothèques publiques et musées** : Les bibliothèques publiques et les musées développent souvent des programmes éducatifs et culturels pour atteindre un public plus diversifié. Ils organisent des expositions, des conférences et des ateliers accessibles à tous.
6. **Collaborations entre institutions culturelles et organisations communautaires** : Les institutions culturelles, telles que les théâtres, les musées et les galeries d'art, collaborent de plus en plus avec des organisations communautaires pour créer des programmes spécifiques visant à toucher les populations marginalisées. Cela peut inclure des visites guidées adaptées, des ateliers artistiques et des événements culturels.
7. **Technologie et médias en ligne** : L'utilisation de la technologie et des médias en ligne a permis de démocratiser l'accès à la culture et à l'éducation artistique. De nombreuses ressources éducatives et culturelles sont disponibles gratuitement en ligne, ce qui permet aux personnes marginalisées d'y accéder plus facilement.



**2<sup>ND</sup> CONCOURS EXTERNE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2023  
POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES ASSISTANTS DE CONSERVATION  
DU CADRE DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES DE LA NOUVELLE-CALEDONIE**

-----□□-----

**EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE :    REDACTION D'UNE NOTE DE SYNTHESE**

DUREE : 3h00

COEFFICIENT : 3

**SUJET**

Le sujet comporte 18 pages y compris la page de garde.

Avec l'entrée en vigueur de la récente loi du pays relative à l'égalité professionnelle, votre directeur d'établissement vous demande de lui rédiger une note de synthèse sur les dispositions existantes en la matière, en particulier dans le secteur culturel.

**Liste des documents :**

Document 1 : Observatoire 2023 de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication

Document 2 : Diffuser la culture de l'égalité à l'école, autour de l'école et en dehors de l'école

Document 3 : Le plan d'action ambitieux du ministère de la culture

Document 4 : La place des femmes dans les médias, la culture et le sport

Document 5 : Loi du pays n° 2023-3 du 26 mai 2023 favorisant l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes

# Observatoire 2023 de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication

Parution le 08.03.2023

Quelle est la part des femmes dans le champ culturel, quelles sont leurs conditions d'accès à l'emploi, aux moyens de création et de production et à la consécration artistique ? La onzième édition de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, publiée comme chaque année à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes produit une analyse objective des inégalités femmes-hommes dans le secteur culturel.



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

Leur présence aux postes de direction, leurs revenus, leur accès aux moyens de production, de consécration artistique et à la formation professionnelle sont présentés en évolution.

**Si des progrès sont constatés vers une meilleure représentation des femmes dans les instances de la vie culturelle, dans la programmation des œuvres et dans la consécration artistique, ils ne sont toutefois pas homogènes selon les disciplines.**

Objectivées en chiffres, ces inégalités montrent la voie à suivre pour que les femmes accèdent aux mêmes opportunités, responsabilités, rémunérations et à la même reconnaissance que les hommes, au fondement d'une société plus juste.

Alors que l'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée, pour la deuxième fois consécutive, « grande cause nationale » par le président de la République pour toute la durée du second quinquennat et que le ministère de la Culture a obtenu le renouvellement de sa double labellisation « Égalité professionnelle » et « Diversité » de l'Afnor pour quatre ans, l'Observatoire mesure les progrès réalisés mais aussi les freins qui perdurent.

**À retenir :**

- **Postes de direction, ressources humaines, accès aux moyens de production** : la part des femmes en administration et au sein des institutions culturelles progresse mais des résistances sont plus fortes dans les grandes entreprises
- **Formation, emploi, rémunération** : 63 % de femmes sur les bancs des écoles de l'enseignement supérieur Culture mais les femmes professionnelles sont moins nombreuses que les hommes
- **Programmation artistique et présence de femmes dans les médias** : Les œuvres des femmes restent moins visibles, moins acquises et moins programmées que celles des hommes
- **Consécration artistique**: le cinéma et l'architecture consacrent moins les œuvres féminines



# MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Pour se débarrasser des préjugés et des stéréotypes sur les filles et les garçons, il est essentiel de diffuser et de transmettre une culture de l'égalité. Dès leur plus jeune âge, filles et garçons sont confrontés à des biais qui affectent la perception qu'ils ont d'eux et d'elles-mêmes. Ces stéréotypes déterminent leurs choix et altèrent leur relation à l'autre. Le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027) vise à assurer à chacun et chacune l'accès à un même éventail de possibles, sans discrimination, qu'il ou elle soit enfant, adolescent ou adulte.

## Diffuser la culture de l'égalité à l'école, autour de l'école et en dehors de l'école

La culture de l'égalité doit être diffusée et transmise en toute situation d'apprentissage et à tout âge. Si l'école constitue un vecteur incontournable de transmission, son action doit pouvoir trouver écho dans toutes les activités proposées aux jeunes avant, après, en dehors de la classe.

Il est alors nécessaire de favoriser un véritable rayonnement de la culture de l'égalité afin qu'elle intègre la vie de l'enfant et de l'adolescent, y compris dans ses loisirs ou sa pratique sportive.

Les mesures du plan interministériel sont les suivantes :

- **Déployer un plan de formation** du personnel de l'éducation nationale et **diffuser des ressources pédagogiques** pour faciliter la mise en œuvre des séances d'éducation à la sexualité par les équipes pédagogiques ;
- **Réaliser et publier chaque année une enquête quantitative, qui permettra d'évaluer au niveau national la mise en œuvre des séances d'éducation à la sexualité.** Puis, en complétant cette enquête par des remontées de terrain permettant d'apprécier les conditions de cette mise en œuvre ;
- **Déployer un processus de labellisation "égalité filles-garçons" pour les établissements du second degré** avec pour objectif que l'intégralité des établissements soient engagés dans la démarche d'ici 2027. Ce label, structuré en trois niveaux, met en valeur et encourage les actions notamment en faveur de la culture du respect, de la lutte contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles et de la lutte contre les stéréotypes ;
- **Compléter ces dispositifs par des approches innovantes dans le périscolaire et l'extrascolaire**, notamment en finançant des appels à projet pour encourager les initiatives en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons ;
- **Inciter les collectivités à développer des collections et médiations promouvant l'égalité femmes-hommes** dans le cadre des politiques contractuelles entre l'État et les collectivités.

## Égalité femmes-hommes : le plan d'action ambitieux du ministère de la Culture

Passer d'une égalité en droit à une égalité en actes : telle est l'ambition affichée par Françoise Nyssen lors de la présentation de la Feuille de route Égalité 2022. Agnès Saal, chargée de mission pour les labels Égalité et Diversité au ministère de la Culture, revient avec nous sur les mesures concrètes qui seront prises au cours des cinq prochaines années.

*Le 7 février dernier, lors du comité ministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Françoise Nyssen a prononcé un discours remarqué - le journal Le Monde l'ayant qualifié "d'inédit". Qu'est-ce qui, selon vous, fait son originalité ?*

A la fois la lucidité, cruelle, de son diagnostic, et la force de son engagement ! Françoise Nyssen a, dans ce discours, rappelé que si l'égalité entre les femmes et les hommes était reconnue par le droit, nous étions encore bien éloignés de l'égalité en actes, comme l'atteste la brutalité des chiffres qui illustrent la si faible présence des femmes dans le champ des arts, de la culture, de la communication. La Ministre, rejetant la double tentation du fatalisme et de la passivité, a décidé d'agir et de sortir de l'incantation pour définir un plan d'action ambitieux.

*À la suite de ce discours, la ministre de la Culture a présenté la feuille de route Égalité 2018 – 2022. Celle-ci s'inscrit-elle dans la continuité de la politique menée jusqu'à présent ou marque-t-elle un vrai changement de paradigme ?*

L'obtention, en octobre 2017, des deux labels Diversité et Égalité par le ministère de la Culture (la seule administration d'État à les détenir ensemble à ce jour) constitue un signal fort en ce qu'elle traduit la volonté d'aller au-delà des mots et de passer aux actes, mesurables, quantifiables. La feuille de route, pour la première fois, couvre un champ temporel plus long (2018-2022) et s'inscrit en cohérence avec la décision du Président de la République de faire de l'égalité entre les hommes et les femmes une « grande cause nationale ». La conjonction des planètes est favorable, il n'est plus temps d'attendre encore : c'est pourquoi, en effet, la feuille de route s'articule autour de trois priorités – promouvoir une culture de l'égalité, parvenir à l'égalité professionnelle, lutter contre les violences sexistes et sexuelles – qui, chacune, se décline en actions concrètes à l'efficacité desquelles la Ministre est très attentive.

**Porter à 50 % la part de femmes à la tête des établissements publics culturels d'ici 2022**

*Autre rupture, Françoise Nyssen a déclaré « assumer le recours aux quotas de progression, aux objectifs chiffrés ». Quelles actions ces outils serviront-ils ?*

Rappelons d'abord, avant d'évoquer les quotas, que Françoise Nyssen a décidé de consacrer sur la période 500 000€ au rattrapage des disparités salariales que l'on constate au sein du ministère de la Culture entre les femmes et les hommes. C'est à la fois la reconnaissance d'inégalités insupportables (en moyenne 10 % d'écart défavorables aux femmes) et l'identification concomitante des moyens financiers permettant de les résorber.

Ensuite, la ministre constate que les femmes n'occupent aujourd'hui que 30 % des postes de direction à la tête des établissements publics culturels nationaux : elle prend l'engagement de porter cette part à 50 % en cinq ans, à la faveur des fins de mandat. Ainsi, en 2022, 38 établissements sur 76 seront dirigés par des femmes.

Autre objectif chiffré, donc quantifiable et mesurable : les femmes restent minoritaires (29%) à la direction des institutions de la création. L'enjeu ici est double : en matière de nomination, est fixé un objectif de progression de 10 % par an de femmes pour les catégories d'institutions labellisées où elles représentent moins de 25 % des dirigeants, de 5 % pour les catégories de labels dans lesquels elles représentent 25 à 40 % des dirigeants actuels. La ministre a considéré que ce même mouvement de progression s'applique aussi, et c'est crucial, aux programmations des structures labellisées : il est temps d'offrir aux artistes actuelles la reconnaissance qui leur est due, mais aussi de susciter les vocations de demain.

## Rendre aux femmes une plus juste place dans les disciplines où elles se sont illustrées

*Publié récemment sur Slate, l'article « [Littérature : des auteures oubliées parce-qu'effacées](#) », nous rappelle – entre autres - le sort que l'histoire a réservé à une grande partie des artistes de sexe féminin. Comment le ministère de la Culture compte-t-il s'y prendre pour développer la visibilité des femmes dans le patrimoine et dans l'histoire ?*

Cette visibilité doit être prise en compte très tôt, et la collaboration avec le ministère de l'Éducation nationale est essentielle : sait-on que seuls 5,5 % des textes présentés aux épreuves du Bac entre 2012 et 2017 ont été écrits par des femmes ? Comment les programmes d'histoire, de sciences, de mathématiques tiennent-ils compte aujourd'hui de la part prise par les femmes dans l'évolution des sociétés et de ces disciplines ? Le ministère de la Culture entend bien jouer son rôle : les Archives, les institutions patrimoniales (monuments, musées) s'emparent de la mémoire des femmes et entendent lui donner toute sa place. Les choix de programmation des artistes exposés, la part des femmes dans les commissariats d'exposition constituent autant de leviers pour progresser, de même qu'une relecture des collections patrimoniales qui conduit à rendre aux femmes une plus juste place dans les disciplines artistiques où elles se sont illustrées et à les sortir de l'invisibilité à laquelle on les a réduites...

*La lutte contre les stéréotypes occupe une place de choix dans l'action préconisée par cette feuille de route. Est-ce, à vos yeux, le principal moyen de transformer le terreau des inégalités entre les femmes et les hommes ?*

Là encore, la prise de conscience, puis la déconstruction des stéréotypes de genre – une longue bataille !- ne relèvent pas de la seule responsabilité du ministère de la Culture mais il entend y prendre toute sa place : dans l'éducation artistique et culturelle auprès des plus jeunes, dans les établissements d'enseignement supérieur qui forment filles et garçons aux métiers des arts et de la culture, sur les écrans de toute nature, à la radio, dans la publicité, dans la presse, dans les jeux vidéo, le cinéma, la littérature pour la jeunesse, la bande dessinée etc..., un travail de fond est entrepris. Le stéréotype est rassurant car il permet -très vite- de classer, de catégoriser : l'enjeu consiste à réintroduire de la réflexion, de la profondeur, pour rendre compte de la réalité dans toute sa complexité et sa richesse.

## Inciter les architectes à repenser l'espace urbain pour qu'il soit plus propice à la circulation sereine des femmes

*Parmi les axes d'amélioration de l'égalité dans les politiques culturelles que propose le plan d'action 2018-2022 figure le fait de « favoriser l'accès de toutes les femmes aux pratiques culturelles ». En quoi cette féminisation des pratiques culturelles constitue-t-elle un véritable enjeu ?*

La ministre constate que la féminisation des pratiques culturelles, incontestable, masque d'insupportables inégalités d'accès pour une partie de la population féminine, défavorisée économiquement et socialement, isolée géographiquement, assumant des charges de famille, toutes raisons qui rendent difficiles voire impossibles la fréquentation des lieux culturels, la pratique d'un art. Plusieurs mesures sont détaillées dans la feuille de route pour rétablir, là encore, une égalité réelle. Comment se satisfaire de cette forme de ségrégation qui se traduit par l'éviction d'une part de nos concitoyennes de l'offre culturelle ? Comment tolérer que des comportements sexistes, harcèlement, violences, dissuadent certaines d'assister à des manifestations culturelles ? Comment, aussi, inciter les architectes à repenser l'espace urbain pour qu'il soit plus propice à la présence et à la circulation sereine des femmes ? Il s'agit là d'enjeux de société majeurs.

## Label "Égalité filles-garçons" : plus de 550 établissements ont d'ores et déjà candidaté

Le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes annoncé par la Première ministre le 8 mars 2023 prévoit l'accélération du déploiement d'un processus de labellisation "Égalité filles-garçons" pour les établissements du second degré avec pour objectif que l'intégralité des établissements soient engagés dans la démarche d'ici 2027.

Depuis mars 2022, ce sont plus de 550 établissements, collèges et lycées qui se sont portés candidats au label "Égalité filles-garçons". Afin d'accompagner cette dynamique et atteindre l'objectif fixé de 100% d'établissements engagés dans la démarche de labellisation d'ici 2027, trois campagnes de labellisation seront désormais organisées chaque année, en décembre, mars et juin.

## Agir pour davantage de mixité dans les filières d'avenir

Les jeunes femmes sont significativement sous-représentées dans les filières STIM (Sciences, Technologie, Ingénierie et Mathématiques) et numériques. Elles ne constituent que 30 % des effectifs des écoles d'ingénieurs. Selon une enquête menée en 2021 par l'école informatique Epitech et IPSOS, 33 % des filles sont encouragées par leurs parents à s'orienter vers les métiers du numérique, contre 61 % pour les garçons.

Il est donc nécessaire de susciter des vocations en ouvrant la cartographie des possibles des jeunes filles. Il s'agit également de répondre aux besoins d'un secteur professionnel d'avenir affecté par une pénurie de compétences que l'on résoudrait sans doute en palliant la sous-représentation des femmes.

Les mesures du plan interministériel sont les suivantes :

- **Apporter un accompagnement global à 10 000 jeunes femmes désirant poursuivre des études supérieures dans les filières de la tech et du numérique** en agissant sur l'ensemble des freins identifiés : ressources financières, confiance en soi, réseaux ;
- **Mettre en place des objectifs cibles de mixité** dans les enseignements de spécialité maths et physique-chimie en première, ainsi que l'option maths expertes en terminale ;
- **Mettre à disposition une plateforme créant le lien entre établissements scolaires et réseaux professionnels notamment féminins.**

Mise à jour : mars 2023

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

# Place des femmes dans les médias, la culture, le sport

Publié le 13/04/2022



Par les **représentations** qu'il véhicule, le **secteur culturel** joue un rôle majeur en matière de promotion de la culture de l'égalité. En lien étroit avec le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, le ministère de la Culture développe une politique s'investissant dans trois principaux champs d'action :

- La **promotion de l'égalité** dans les secteurs culturels ;
- La **lutte contre les inégalités de représentations** dans les médias ;
- La **lutte contre les violences** sexistes et sexuelles.

### Promouvoir la place des femmes dans les secteurs culturels et contenus culturels

Dans les secteurs culturels, et alors qu'elles sont majoritaires dans l'enseignement supérieur de la culture, **les femmes sont sous-représentées aux postes de direction**. Ce déséquilibre se retrouve également dans les programmations culturelles et les consécration artistiques : par exemple, au Festival de Cannes 2022, seulement 5 des 21 films présentés ont été réalisés par une femme. 10 % des artistes récompensées pour le meilleur album aux Victoires de la musique depuis 1985 sont des femmes.

### La feuille de route du ministère de la Culture

Améliorer la place des femmes dans ces secteurs – qu'il s'agisse de la **direction des institutions** culturelles, de l'accès à des **pratiques culturelles**, de l'accès aux **moyens de production** – et renforcer leur présence dans les **programmations**, sont donc des enjeux centraux de la politique culturelle du gouvernement.

À cette fin, dans la continuité de la feuille de route pluriannuelle 2019-2022, le ministère de la Culture a présenté à l'occasion du Comité ministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication du 14 février 2022 la dernière édition de sa feuille de route 2022. Elle fait le bilan des actions entreprises pendant les 5 dernières années autour des 5 axes d'action du ministère de la Culture :



- Lutter contre les violences et les harcèlements sexistes et sexuels ;
- Mesurer et localiser les inégalités ;
- Améliorer la représentation et l'accès aux moyens de production et de création de tous et toutes ;
- Mobiliser les établissements d'enseignement supérieur culturel et artistique ;
- Mettre en réseau et accompagner les carrières.

Le ministère de la Culture s'est par ailleurs doté d'**outils structurants en matière de développement d'une politique d'égalité femmes-hommes**. Ainsi le Comité ministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication se réunit chaque année. En outre, le ministère de la culture a obtenu en 2017 les deux labels *Égalité professionnelle* et *Diversité*.

Enfin, l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication publie, depuis 2013, [un rapport annuel sur les chiffres-clés de l'égalité dans la culture](#).

## **Les actions du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances**

Chaque année, le ministère en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances s'engage dans différents partenariats et apporte son concours financier à des projets d'envergure nationale. Les actions menées visent les objectifs suivants :

- Faciliter l'accès des femmes à des **pratiques artistiques et culturelles**, via par exemple le soutien à [Femmes solidaires](#), réseau d'associations qui développe des propositions pour les femmes en quartiers politique de la ville ;
- Accompagner la **carrière des femmes dans le secteur culturel** (notamment aux postes à responsabilités) et favoriser la **mixité des métiers**, notamment à travers le soutien à des programmes de mentorat dans le secteur de la musique et de la danse, ou encore au développement d'annuaires professionnels ;
- Donner une plus grande **visibilité** au **parcours des femmes** et à leur **création culturelle**, grâce à la promotion et diffusion d'**œuvres de femmes** et au soutien à la présence des femmes dans les **programmations**. Le ministère contribue également aux actions du [Mouvement HF](#), notamment via les Journées du Matrimoine.
- **Lutter contre les stéréotypes sexistes et développer une culture de l'égalité, dès le plus jeune âge.**

À ce titre, le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes apporte notamment son concours aux initiatives suivantes :

- Le Festival international des très courts métrages et sa sélection de films « *Paroles de femmes* » (avec un Prix Droits des femmes), porté par l'association [Tout en très court](#) ;
- La plateforme de ressources éducatives [Genrimages](#) du [Centre audiovisuel Simone de Beauvoir](#) ;
- Le site éducatif [Matilda](#), coordonné par l'association V-idéaux, et le concours vidéo destiné aux jeunes « *Buzzons contre le sexisme* » ;
- Le concours ZéroCliché, destiné aux scolaires et créé à l'initiative du [Centre pour l'éducation aux médias et à l'information \(CLEMI\)](#) ;
- L'association [Femmes et cinéma](#) et son dispositif « Regards de femmes » destiné aux lycéens.

Au niveau local, le réseau déconcentré du Service des droits des femmes (SDFE) et de l'égalité entre les femmes et les hommes soutient financièrement des projets culturels portés par des associations et participe à des actions partenariales sur les territoires, notamment avec des Directions régionales des affaires culturelles (**DRAC**) et des lieux culturels.

# La Charte d'engagement pour l'égalité femmes-hommes dans les industries culturelles et créatives

Lors du Forum Génération égalité, organisé à Paris en juin 2021, le ministère en charge de l'Égalité s'est associé au ministère de la Culture et au secrétariat général du Forum pour créer une **charte internationale d'engagement des industries culturelles et créatives (ICC) en faveur de l'égalité, la charte #JamaisSansElles**.

S'adressant à la fois aux gouvernements, aux associations ou aux entreprises, cette charte couvre cinq principaux objectifs :

- Recueillir des **données** et des **statistiques** genrées ;
- Faire évoluer les **représentations** genrées et lutter contre les **stéréotypes**;
- Favoriser la participation équilibrée des femmes et des hommes à la **prise de décision**;
- Prévenir et lutter contre les **violences** sexuelles et sexistes ;
- Assurer une **communication** et un **suivi** efficaces de ces engagements.

80 structures et entreprises des secteurs du cinéma, de la musique, de l'audiovisuel, de la publicité, du jeu vidéo et de l'édition provenant de 24 pays différents ont signé cette charte en faveur de l'égalité et de la lutte contre les stéréotypes dans les industries culturelles et créatives se sont engagées à mener des actions concrètes en faveur de l'égalité.

## Lutter contre les inégalités de représentation et les violences sexistes et sexuelles dans les médias

Dans le champ des médias, la question de la représentation des femmes est centrale : en 2019, la **part des femmes intervenant à la télévision** de 18 h à 20 h était en moyenne de 40 % avec un temps de parole de seulement 35 %. Au-delà de la parité de représentation et de temps de parole, les médias peuvent être vecteurs de **stéréotypes** et **images dégradantes**, notamment à la télévision ou dans les publicités, mais aussi sur internet.

Enfin, la **loi du 24 juin 2020 visant à lutter contre les contenus haineux sur internet** a permis la création d'un [Observatoire de la haine en ligne](#). Placé auprès du CSA, celui-ci est chargé du suivi et de l'analyse de l'évolution des contenus haineux sur les réseaux sociaux, de prévention auprès des jeunes des images choquantes, dégradantes ou/et pornographiques, de promotion de l'image des femmes et de celles-ci dans les métiers de la culture et des médias.

## Rapport Calvez sur la place des femmes dans les médias en période de crise

Le ministère de la Culture et le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances ont reçu, le 9 septembre 2020, le **rapport de la députée Céline Calvez sur la place des femmes dans les médias en période de crise**.

Le travail mené par Céline Calvez dans le cadre de la mission confiée par le Premier ministre permet de dresser un état des lieux de la représentation des femmes dans les médias audiovisuels et la presse écrite. Le rôle majeur joué par ces médias auprès des Françaises et des Français au plus fort de la **crise sanitaire** a mis en évidence la trop faible visibilité qu'ils accordaient aux femmes. Analysant les causes de ces déséquilibres, le rapport de Céline Calvez formule **26 préconisations** visant à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les médias.

Sur les 26 préconisations formulées afin de renforcer durablement la visibilité des femmes dans les médias, 24 ont été retenues par les ministres et constituent leur **plan d'action** pour le renforcement de la place des femmes dans les médias.

Parmi les recommandations concernant les pouvoirs publics, trois d'entre elles ont déjà été mises en œuvre et sept sont en cours de déploiement.

## **Lutter contre les harcèlements et les violences sexistes et sexuelles dans la culture et les médias**

Suite à l'affaire Weinstein et au lancement du mouvement *#MeToo*, le **ministère de la Culture a affirmé son engagement en faveur de la lutte contre le harcèlement** et pour une réelle égalité entre les femmes et les hommes.

La prévention et la lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels sont des priorités d'action du ministère de la Culture. La feuille de route 2020-2022 du ministère de la Culture comprend des mesures pour renforcer la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans l'ensemble des secteurs de la culture et dans les établissements de l'enseignement supérieur culturel :

- Mise en œuvre de la **conditionnalité des aides** versées par le **Centre national du cinéma et de l'image animée** au respect, par les employeurs du cinéma, de l'audiovisuel, du jeu vidéo et de la création numérique, de leurs obligations légales en matière de prévention des violences sexuelles ;
- Mise en œuvre d'une démarche similaire au sein du **Centre national de la musique** depuis le 1er janvier 2021, puis extension à toutes les structures subventionnées du spectacle vivant depuis le 1er janvier 2022.

## **La Charte *Pour les femmes dans les médias*, contre le harcèlement et les agissements sexistes dans les médias**

Le 13 mars 2019, à l'initiative de l'association [Pour les femmes dans les médias](#) (PFDM), la **Charte éponyme**, visant à lutter contre le **harcèlement sexuel** et des **agissements sexistes** dans les médias a été signée, en présence du ministre de la Culture, par 18 représentantes et représentants de grandes entreprises de médias (radios, télévisions, maisons de production et agences audiovisuelles). En janvier 2020, **59 nouvelles entreprises** ont signé la charte PFDM.

## **Cellules d'écoute et de signalement**

Le ministère a créé dès janvier 2017 une **cellule d'écoute et de traitement des discriminations se déroulant au travail**, étendue depuis 2018 aux cas de violences sexistes et sexuelles. Ce numéro est accessible à tous les agents du ministère, des établissements publics, des écoles d'enseignement supérieur (personnel et élèves).

Par ailleurs, en partenariat avec la Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma, cinq organisations syndicales, le CNC, le CNM et Audiens, une [cellule d'écoute](#) à destination des victimes ou des témoins de viol, de harcèlement sexuel, de violences sexistes et sexuelles en milieu professionnel a été mise en place en 2020 dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel ou du cinéma.

Elle est joignable au **01 87 20 30 90**.



## Favoriser la participation égale des femmes dans les pratiques et le secteur sportif

La pratique sportive féminine diffère encore sensiblement de la pratique masculine, qu'il s'agisse des disciplines choisies, de l'intensité des activités, des lieux de pratique ou encore de l'engagement dans la compétition. Les femmes sont également largement sous-représentées dans les instances dirigeantes, aux postes d'encadrement technique, de fonction d'arbitrage ou de juge.

Dans ce contexte, le ministère des sports poursuit l'objectif d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans le sport, que ce soit dans l'accès aux pratiques sportives, aux métiers du sport, aux responsabilités ou à la médiatisation du sport. Il est également engagé dans la lutte contre toutes les formes de discriminations dans le sport, y compris le sexisme et les violences faites aux femmes.

**Promouvoir la place des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport**

### Le Label « Terrain d'égalité » pour les grands événements sportifs internationaux

Créé par le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, le ministère des Sports et la Délégation interministérielle aux grands événements sportifs (DIGES), en collaboration avec de nombreux acteurs du monde sportif, le label « Terrain d'égalité » est une mesure du Plan Héritage de l'Etat pour les Jeux olympiques et paralympiques : Faire mieux grâce aux Jeux.

Ce label s'adresse aux organisateurs de grands événements sportifs internationaux et vise à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et à lutter contre toutes les formes de discriminations et contre les violences sexistes et sexuelles, avant et pendant les événements sportifs. Les Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024 et la Coupe du monde de Rugby France 2023 ont annoncé vouloir s'inscrire dans la démarche.

## La féminisation des instances dirigeantes sportives

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a permis de considérablement faire progresser la féminisation des instances dirigeantes des fédérations sportives agréées, en introduisant une évolution vers la parité dans les modalités de désignation des représentants. Elle garantit ainsi un minimum de représentation de 25 % pour les deux sexes, et impose la parité à toutes les fédérations ayant déjà atteint ce quota.

Sur les 36 fédérations olympiques, seules trois sont à ce jour dirigées par des femmes. Dans ce contexte, [la loi du 2 mars 2022](#) visant à démocratiser le sport en France prévoit une avancée majeure, celle d'instaurer une parité dans les instances dirigeantes sportives, aussi bien à l'échelon national et régional que dans les bureaux des comités nationaux olympiques et paralympiques. Ainsi,

à compter du 1er janvier 2024, lors des renouvellements de leurs mandats, les instances nationales devront compter 50 % de femmes. Cette parité sera étendue aux fédérations régionales à compter du 1er janvier 2028.

## La Conférence permanente du sport féminin

Installée le 5 septembre 2017 par les ministres chargés des sports et de l'égalité entre les femmes et les hommes, la **Conférence permanente du sport féminin (CPSF)** contribue à une meilleure connaissance de la place du public féminin dans les pratiques sportives. Elle vise aussi à améliorer l'accompagnement des femmes vers l'**accession à des postes à responsabilité**, une meilleure structuration et une professionnalisation du **sport féminin**.

La CPSF a tenu sa deuxième réunion plénière le lundi 28 janvier 2019 au ministère des Sports. Ce temps d'échange a permis aux différents membres de la CPSF de faire le bilan des travaux conduits et de présenter leurs préconisations, notamment en faveur de la **médiatisation du sport féminin**.

## Le Label *Égalité et lutte contre les discriminations* pour les Grands événements sportifs internationaux

Dans la perspective des Jeux olympiques et paralympiques, organisés à Paris en 2024, et dans le cadre du plan Héritage de l'État annoncé en 2019 par le Premier ministre, le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, en collaboration avec le ministère des Sports, a souhaité l'élaboration d'un **label** visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et à lutter contre les discriminations dans les **grands événements sportifs**.

Les **Jeux de Paris 2024**, qui seront les plus inclusifs de l'histoire olympique, **constitueront le premier événement d'ampleur internationale à s'engager dans ce processus de labellisation**. Le label permettra de fournir un outil méthodologique clé en main, utilisable par les organisateurs de grands événements sportifs internationaux se déroulant sur le territoire national.

## Faire progresser la médiatisation du sport féminin

**La médiatisation du sport féminin progresse lentement** : elle représente entre 16 % et 20 % du volume horaire de diffusion de retransmissions sportives en 2018, contre 14 % en 2014 et 7 % en 2012.

## L'opération *Sport Féminin Toujours*

Première mesure concrète proposée par la Conférence permanente du sport féminin, l'opération ***Sport Féminin Toujours***, portée par le CSA, puis l'Arcom en partenariat avec le ministère des Sports et le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances est depuis 2018 le **rendez-vous annuel** pour donner un nouvel élan à la médiatisation du sport féminin.

**Temps de sensibilisation impliquant tous les médias**, qu'ils soient audiovisuels, radiophoniques, relevant de la presse écrite ou encore du numérique, du niveau national ou local, l'objectif poursuivi est d'**améliorer la visibilité et l'image des filles et des femmes** dans le sport. L'opération ***Sport Féminin Toujours*** s'est déroulé pour la sixième année consécutive du 30 janvier au 5 février 2023. Le thème choisi pour l'édition 2023 est « Le sport comme remède », pour illustrer comment la pratique sportive peut aider à la reconstruction, la guérison ou l'émancipation de sportives.

## Prévenir et lutter contre les violences sexuelles dans le sport

Dans un contexte de **libération de la parole**, le ministère des Sports a lancé le 21 février 2020 [une première convention sur la prévention des violences sexuelles dans le champ du sport](#). L'objectif de

cette journée : donner une suite pérenne à cette libération, au-delà de la prise de conscience qu'elle a pu susciter au sein du mouvement sportif.

Une **deuxième convention sur la prévention des violences sexuelles dans le champ du sport s'est tenue le 2 avril 2021**. La troisième Convention nationale de prévention des violences dans le Sport s'est tenue le mercredi 9 mars 2022, a réuni le Président et l'Assemblée nationale et plusieurs membres du gouvernement, a permis de faire le point sur les mesures mobilisées par **prendre à bras le corps le fléau des violences psychologiques, physiques, sexistes et sexuelles et bâtir une véritable politique nationale de prévention**.

# NOUVELLE-CALEDONIE

## CONGRÈS

### LOIS DU PAYS

#### **Loi du pays n° 2023-3 du 26 mai 2023 favorisant l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes**

Le congrès a adopté,

Le haut-commissaire de la République promulgue la loi du pays dont la teneur suit,

#### **Chapitre I : Dispositions relatives à la lutte contre le sexisme**

**Article 1<sup>er</sup>** : Le code du travail de Nouvelle-Calédonie est modifié comme suit :

I - Après le chapitre V du titre I du livre I<sup>er</sup>, il est inséré un chapitre V bis ainsi rédigé :

« Chapitre V bis : Mesures relatives à la lutte contre les agissements sexistes

##### Section 1 : Lutte contre les agissements sexistes

Article Lp. 115-9 : Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Article Lp. 115-10 : L'employeur a la responsabilité d'afficher les articles 225-1, 225-1-1, 225-1-2, 225-2, 225-3, 225-3-1 et 225-4 du code pénal dans leur rédaction applicable en Nouvelle-Calédonie dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. Cette obligation est contrôlée par le délégué à la lutte contre le sexisme au travail de l'entreprise, à défaut de l'inspecteur du travail.

Section 2 : Organisation de la prévention des agissements sexistes dans l'entreprise

Article Lp. 115-11 : Dans les entreprises employant onze salariés et plus, l'employeur désigne, avec l'accord du salarié, un ou plusieurs délégués à la lutte contre le sexisme au travail chargés des activités de prévention du sexisme et des harcèlements moral et sexuel. Les délégués à la lutte contre le sexisme au travail sont en nombre suffisant pour prendre en charge ces activités.

Article Lp. 115-12 : L'employeur peut révoquer par courrier motivé le délégué à la lutte contre le sexisme au travail.

Article Lp. 115-13 : L'employeur remplace le délégué à la lutte contre le sexisme au travail révoqué dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision de révocation.

Article Lp. 115-14 : Le délégué à la lutte contre le sexisme au travail met en place au sein de l'entreprise des actions de sensibilisation, d'information et de prévention à destination des salariés et dès lors qu'un besoin s'en fait ressentir. Ces actions doivent être réalisées au minimum deux fois par an.

Le délégué à la lutte contre le sexisme au travail doit soutenir l'orientation des salariés pour la meilleure prise en charge vers les autorités et structures compétentes, et accompagner au mieux les victimes et témoins d'une affaire d'harcèlement ou d'agissements sexistes au travail.

Article Lp. 115-15 : Le délégué à la lutte contre le sexisme au travail émet des observations écrites lors de la négociation annuelle obligatoire au sein de l'entreprise. Une délibération fixe la liste des informations que l'employeur doit lui communiquer 15 jours avant la première réunion de négociation.

Le délégué à la lutte contre le sexisme au travail est informé de toutes les négociations en cours relatives aux conditions et contraintes liées à l'exercice de l'activité professionnelle des salariés.

Article Lp. 115-16 : L'employeur détermine en concertation avec le délégué à la lutte contre le sexisme au travail les conditions d'exercice de ses missions telles que prévues aux articles Lp. 115-14 et Lp. 115-15.

Ces conditions sont annexées au règlement intérieur conformément au quatrième de l'article Lp. 131-3 relatif à l'interdiction des harcèlements moral et sexuel.

Article Lp. 115-17 : Le délégué à la lutte contre le sexisme au travail est formé chaque année sur l'exercice de ses missions. Cette formation est à la charge de l'employeur.

Article Lp. 115-18 : Le délégué à la lutte contre le sexisme au travail ne peut subir aucun préjudice en raison de ses activités telles que prévues aux articles Lp. 115-14 et Lp. 115-15.

Article Lp. 115-19 : Dans les entreprises employant cinquante salariés et plus, l'employeur réalise chaque année une enquête anonyme destinée à s'assurer qu'aucun salarié ne subit de comportements sexistes au travail.

Les questions obligatoires sont fixées par arrêté.

L'employeur prend sans délai les mesures qui s'imposent au regard des résultats de l'enquête. »

II - L'article Lp. 131-3 est complété comme suit :

« 4° Les dispositions relatives à l'interdiction des agissements sexistes au travail ainsi que les sanctions pénales encourues. Le règlement intérieur rappelle les dispositions réprimant les faits de harcèlement sexuel prévues par l'article 222-33 du code pénal, les faits d'outrage sexiste prévues par l'article 621-1 du code pénal et les faits de discriminations prévues par les articles 225-1, 225-1-1, 225-1-2, 225-2, 225-3, 225-3-1 et 225-4 du code pénal ».

III - L'article Lp. 351-1 est complété comme suit :

« 5° Salarié ayant déposé une plainte enregistrée pour des faits de harcèlement, de discriminations liées au sexe ou pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou pour lesquels le procureur de la République a décidé soit d'engager des poursuites soit de mettre en œuvre une procédure alternative aux poursuites en application des dispositions des articles 41-1 ou 41-2 du code de procédure pénale. Le salarié informe son employeur du dépôt de la plainte. »

IV – Après l'article Lp. 351-1 est créé un article Lp. 351-2 ainsi rédigé :

« La protection des salariés prévue au 5° de l'article Lp. 351-1 court à compter du dépôt de la plainte jusqu'à l'issue de la procédure pénale.

Elle est prolongée pour une durée d'un an à compter de la décision de condamnation pénale ou du prononcé d'une mesure alternative aux poursuites. ».

### **Chapitre II : Dispositions relatives au plan d'actions pour l'égalité professionnelle réelle**

**Article 2 :** Le code du travail de Nouvelle-Calédonie est modifié comme suit :

I- Au chapitre II du titre Ier du livre Ier est créé une section 1 intitulée « Discriminations entre les femmes et les hommes » comprenant les articles Lp. 112-1 à Lp. 112-3.

I. bis l'article Lp 112-1 est complété comme suit :

« L'employeur veille au respect du principe général d'obligation d'égalité professionnelle réelle dans les entreprises. ».

II – Après l'article Lp. 112-3, il est créé une section 2 ainsi rédigée :

« Section 2 : Plan d'actions pour l'égalité professionnelle réelle

Article Lp. 112-4 : Dans les entreprises employant cinquante salariés et plus, l'employeur évalue annuellement le respect de l'obligation d'égalité professionnelle dans son entreprise.

Lorsque l'évaluation établit que l'entreprise respecte l'obligation d'égalité professionnelle, elle n'est pas tenue d'établir le plan mentionné à l'article Lp. 112-5.

Article Lp. 112-5 : Dans les entreprises employant cinquante salariés et plus, l'employeur établit, tous les 3 ans, un plan d'actions pour l'égalité professionnelle visant à :

- 1° Soutenir l'accès des femmes à l'emploi et aux postes à responsabilité notamment aux postes de direction ;
- 2° Supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes employés sur des postes équivalents ;
- 3° Sensibiliser et former les acteurs de l'égalité professionnelle sur le recrutement, la rémunération, la formation professionnelle continue, l'évolution de carrière, les comportements professionnels, les conditions d'emploi et la mobilité professionnelle ;
- 4° Lutter contre les stéréotypes de genre tout au long de la vie professionnelle et valoriser la mixité des emplois dans l'entreprise ;
- 5° Les conditions de travail au soutien de l'égalité professionnelle en entreprise ;
- 6° Améliorer l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle.

Les conditions de conception et de suivi du plan d'actions pour l'égalité professionnelle réelle sont déterminées par délibération.

Article Lp. 112-6 : Chaque année, après avoir évalué l'atteinte des objectifs fixés, l'employeur détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir et définit les actions permettant de les atteindre.

Le plan d'action pour l'égalité professionnelle réelle est fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels.

Il mentionne les indicateurs annuels relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer.

Article Lp. 112-7 : Le plan d'action pour l'égalité professionnelle réelle est déposé auprès de l'inspection du travail.

Article Lp. 112-8 : Une synthèse du plan d'actions pour l'égalité professionnelle réelle est affichée dans l'entreprise.

La synthèse du plan d'actions est publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

Article Lp. 112-9 : Le fait de méconnaître l'obligation d'établir un plan d'actions pour l'égalité professionnelle réelle est passible d'une amende administrative d'un montant maximal de 16 109 F CFP et dont les modalités sont précisées par délibération.

Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés dans l'entreprise.

En cas de récidive constatée dans un délai de trois ans après la 1ère infraction ou d'infraction continuée, le montant maximum de la pénalité est multiplié par deux. »

### **Chapitre III : Dispositions relatives à la parentalité**

**Article 3 :** Le code du travail de Nouvelle-Calédonie est modifié comme suit :

I - Le titre II du livre Ier l'article Lp. 126-11 est complété d'un alinéa ainsi rédigé :



« Lorsque l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, le congé de maternité est prolongé du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début des périodes de congé de maternité mentionnées aux articles Lp. 126-8 à Lp. 126-10. »

II - Au premier alinéa de l'article Lp. 126-13-1, avant les mots : « bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation » sont insérés les mots : « en état de grossesse ou ».

III - Après l'article Lp. 126-13-1 sont ajoutés les articles Lp. 126-13-2 et Lp. 126-13-3 ainsi rédigés :

« Article Lp. 126-13-2 : Lorsque les séances de préparation à la naissance et à la parentalité ne peuvent avoir lieu en dehors des temps de travail, des autorisations d'absence peuvent être accordées par l'employeur sur présentation de pièces justificatives.

Article Lp. 126-13-3 : Le temps de travail de la salariée en état de grossesse depuis plus de trois mois est réduit dans la limite d'une heure par jour.

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours à compter de la réception de la demande écrite de la salariée pour aménager l'horaire de travail. Cette réduction est considérée comme du temps de travail effectif. »

IV - Après l'article Lp. 333-3-1 est ajouté un article Lp. 333-3-2 ainsi rédigé :

« Article Lp. 333-3-2 : Sans préjudice des articles Lp. 126-8 et Lp. 126-9, les organisations liées par une convention de branche, ou, à défaut par des accords professionnels, se réunissent au moins une fois tous les trois ans pour négocier sur un congé de naissance dont la durée ne peut excéder les 1000 premiers jours de vie de l'enfant ainsi que sur les conditions de rémunération.

Les conditions de rémunération du congé de naissance sont fixées, à défaut de convention de branche, par accord d'entreprise. »

V - Au chapitre VI du titre II du livre Ier, après l'article 126-19, il est créé une sous-section 4 intitulée : « Congé de paternité ou du second parent » qui comprend l'article Lp. 126-19-1 rédigé comme suit :

« Article Lp. 126-19-1 : Après la naissance de l'enfant et à compter du 1er mars 2024, le père salarié ou, le cas échéant, le second parent salarié légalement reconnu peut bénéficier d'un congé d'une durée de onze jours consécutifs ou de quatorze jours consécutifs en cas de naissance multiple.

Le congé de paternité ou du second parent entraîne la suspension du contrat de travail.

Ce congé est composé d'une période de jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé prévu au 2° de l'article Lp. 242-1.

Tout salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité ou du second parent avertit son employeur au moins un mois avant la date du congé envisagé.

Sans préjudice des dispositions précédentes, lorsque l'état de santé de l'enfant requiert son hospitalisation immédiate, le congé de paternité ou du second parent est de droit pendant l'hospitalisation. ».

VI - Le titre IV du livre II est ainsi modifié :

1° Au troisième de l'article Lp. 242-1 le chiffre « deux » est remplacé par le nombre « quinze ».

2° Après l'article Lp. 242-2 est ajouté un article Lp. 242-2-1 ainsi rédigé :

« Article Lp. 242-2-1 : Une autorisation d'absence exceptionnelle de 3 jours est accordée aux salariés victimes de violences intrafamiliales ou de faits sexistes pour l'accomplissement de leur démarche judiciaire. La rémunération du salarié est maintenue durant cette absence exceptionnelle. Dans ce cas, le salarié justifie auprès de l'employeur dans un délai de 48 heures son absence par la remise d'un récépissé délivré par la police ou la gendarmerie.

Le père salarié ou le second parent bénéficie également d'une autorisation d'absence afin d'assister aux séances de préparation à la naissance et à la parentalité lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des temps de travail.

Le bénéficiaire justifie auprès de son employeur dans un délai de 48 heures son absence par la remise d'un justificatif médical attestant de sa présence aux séances de préparation à la naissance et à la parentalité. »

**Article 4 :** I. L'article 2 de l'arrêté n° 58-389/CG du 26 décembre 1958 portant institution d'un régime de prestations familiales au profit des travailleurs salariés de la Nouvelle-Calédonie et Dépendances est complété par un alinéa ainsi rédigé :

– « Le régime des prestations familiales comprend également l'indemnité journalière de repos paternité ou de second parent prévue à l'article Lp. 126-19-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie. »

II - L'article 2 de l'arrêté n° 58-391/CG du 26 décembre 1958 fixant le règlement intérieur de la Caisse de compensation des prestations familiales de la Nouvelle-Calédonie et Dépendances est modifié comme suit :

– Après le 6° de l'article 2, il est ajouté un 7° ainsi rédigé :

– « 7°) L'indemnité journalière de repos paternité ou de second parent prévue à l'article Lp. 126-19-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie. »

**Article 5 :** Après l'article Lp. 126-13-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie, il est inséré un article Lp. 126-13-2 rédigé comme suit :

« Article Lp. 126-13-2 : La salariée peut bénéficier du reliquat de ses congés maternité dans les deux ans et neuf mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Une délibération du congrès détermine les modalités d'application du présent article. »

**Article 6 :** Après l'alinéa 4 de l'article Lp. 83-4 de la loi du pays modifiée n° 2001-016 du 11 janvier 2002 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Par dérogation aux dispositions de l'alinéa 3, quand l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date initialement prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, la période d'indemnisation est augmentée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début des périodes de congé de maternité. »

**Article 7 :** I. L'arrêté modifié n° 58-391/CG du 26 décembre 1958 fixant le règlement intérieur de la CAFAT est modifié comme suit :

1°) Le deuxième alinéa de l'article 23 est rédigé comme suit :

« Hors le cas prévu à l'alinéa 3 de l'article 24 ci-dessous, tout examen non subi fait perdre le bénéfice de la prime correspondante. »

2°) Le troisième alinéa de l'article 24 est rédigé comme suit :

« - Si la naissance a lieu avant le deuxième ou le troisième examen, les allocations sont dues depuis le 1<sup>er</sup> jour du mois présumé de la conception jusqu'à l'expiration du mois de la date présumée d'accouchement ».

II. La loi du pays modifiée n° 2005-4 du 29 mars 2005 portant création des allocations familiales de solidarité servies par le régime des prestations familiales et diverses dispositions d'ordre social est modifiée comme suit :

1°) Le 2° de l'alinéa 3 de l'article 16-3 est rédigé comme suit :

« 2° Depuis le premier jour du mois présumé de la conception jusqu'à l'expiration du mois de la date présumée d'accouchement si la naissance intervient avant le deuxième ou troisième examen ; ».

2°) L'alinéa 2 de l'article 16-4 est rédigé comme suit :

« Hors le cas prévu au 2° de l'alinéa 3 de l'article 16-3, tout examen non subi fait perdre le bénéfice des mensualités correspondantes. Dans le cas où l'intéressée n'a pas pu, par suite de force majeure, subir un des examens prénataux, il appartient au conseil d'administration de la caisse de se prononcer sur les droits de l'intéressée. ».

La présente loi sera exécutée comme loi du pays.

Fait à Nouméa, le 26 mai 2023.

*Par le haut-commissaire de la République,*  
LOUIS LE FRANC

*Le président*  
*du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,*  
LOUIS MAPOU

#### **Loi n° 2022-3**

##### Travaux préparatoires :

- Avis du conseil du dialogue social du 11 août 2020
- Avis du conseil d'Etat n° 401.968 des 9 et 12 février 2021
- Avis du conseil économique, social et environnemental n° 02/2021 du 12 février 2021
- Rapport du gouvernement n° 44/GNC du 11 mai 2021
- Rapports n° 157 du 11 juillet 2022 et n° 63 du 4 avril 2023 de la commission du travail et de la formation professionnelle et de la commission des droits de la femme et de la famille
- Rapport spécial n° 3/2023 de Mme Henriette Tidjine-Hmaé déposé le 26 avril 2023
- 14 amendements déposés par Mesdames Henriette Tidjine-Hmaé, Omayra Naïsseline, Veylma Falao, Virginie Ruffenach, Nadine Jalabert et M. Guy-Olivier Cuenot
- 3 amendements déposés par Mmes Françoise Suve, Marie-José Barbier, Henriette Tidjine-Hmaé, Omayra Naïsseline, Veylma Falao, Virginie Ruffenach, Nadine Jalabert et M. Guy-Olivier Cuenot
- Adoption en date du 4 mai 2023

#### **Loi du pays n° 2023-4 du 26 mai 2023 relative à la participation des salariés aux réserves opérationnelles**

Le congrès a adopté,

Le haut-commissaire de la République promulgue la loi du pays dont la teneur suit,

#### **Chapitre I : Congé au titre d'un engagement dans une réserve opérationnelle**

**Article 1<sup>er</sup> :** Le chapitre II du titre IV du livre II du code du travail de Nouvelle-Calédonie (partie législative) est complété d'une section 12 intitulée " Congé au titre d'un engagement dans une réserve opérationnelle" rédigée comme suit :

"Section 12 : Congé au titre d'un engagement dans une réserve opérationnelle.

"Article Lp. 242-80 : Tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans une réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de huit jours par année civile au titre de ses activités dans cette réserve.

Cependant, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, l'employeur peut décider, afin de conserver le bon fonctionnement de l'entreprise, de limiter ce temps à cinq jours.

"Article Lp. 242-81 : Le réserviste salarié souhaitant bénéficier de l'autorisation d'absence au titre de son engagement dans une réserve opérationnelle présente sa demande par écrit à son employeur un mois au moins à l'avance, en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée.

Au-delà de la durée définie à l'article Lp. 242-80, le réserviste requiert l'accord de son employeur avec un préavis d'un mois en précisant la date de son départ et la durée de la période qu'il souhaite accomplir, sous réserve de dispositions plus favorables résultant notamment de conventions conclues entre l'employeur et les Forces Armées de Nouvelle-Calédonie, la gendarmerie, la police nationale ou toute autre autorité publique compétente.

"Article Lp. 242-82 : Lorsque son accord préalable est requis, le refus de l'employeur d'accorder à un salarié l'autorisation de participer à une activité dans une réserve opérationnelle intervient dans des conditions déterminées par délibération du congrès.

"Article Lp. 242-83 : Les périodes d'activité dans une réserve opérationnelle sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

"Article Lp. 242-84 : L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié en raison des absences résultant d'une activité exercée au titre d'un engagement à servir dans une réserve opérationnelle.

A l'issue d'une période exécutée au titre d'une réserve opérationnelle, le salarié retrouve son précédent emploi.

"Article Lp. 242-85 : La rupture du contrat de travail ne peut être notifiée ou prendre effet pendant l'accomplissement d'une période d'activité dans une réserve opérationnelle.

**2<sup>ND</sup> CONCOURS EXTERNE OUVERT AU TITRE DE L'ANNEE 2023  
POUR LE RECRUTEMENT DANS LE CORPS DES ASSISTANTS DE CONSERVATION  
DU CADRE DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE**

-----□□-----

**EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE : REDACTION D'UNE NOTE DE SYNTHESE**

DUREE : 3h00

COEFFICIENT : 3

**CORRIGE**

Le corrigé comporte 2 pages y compris la page de garde.

Avec l'entrée en vigueur de la récente loi du pays relative à l'égalité professionnelle, votre directeur d'établissement vous demande de lui rédiger une note de synthèse sur les dispositions existantes en ce sens, en particulier dans le secteur culturel.

Plan détaillé basé sur les éléments extraits des documents

**Introduction**

- Grande cause nationale
- Mise en place d'un observatoire de l'égalité entre femmes et hommes : indicateurs sur la part des femmes au sein de l'institution culturelle (présence aux postes de direction, les revenus etc.) – doc 1

**I- Des droits et des mesures pour favoriser l'égalité femmes – hommes dans le secteur professionnel**

**A- La lutte contre les discriminations**

- Interdiction d'agissements sexistes avec des sanctions pénales réglementaires (doc 5) et des discriminations dans le sport, y compris le sexisme et les violences faites aux femmes
- Affichage d'articles obligatoires dans les locaux d'embauche (doc 5)
- Cellule d'écoute et de traitement des discriminations se déroulant au travail
- Mise en place de délégués à la lutte contre le sexisme au travail (doc 5) :
  - o Actions de sensibilisation, d'information et de prévention minimum 2 fois par an
  - o Orientation des salariés pour la meilleure prise en charge vers les autorités et structures compétentes pour accompagner au mieux les victimes et témoins d'une affaire de harcèlement ou d'agissements sexistes au travail
  - o Emission d'observations écrites notamment lors de consultations sur les conditions de travail
- Autorisations d'absences exceptionnelles de 3 jours pour les salariées victimes de violences intrafamiliales ou de faits sexistes pour l'accomplissement de leurs démarches judiciaires (doc 5)

## **B- Le soutien à la parentalité**

- Création de congés parentaux (paternité ou du 2<sup>nd</sup> parent de 11 à 14 jours et pendant l'hospitalisation le cas échéant) – doc 5
- Autorisations d'absences pour les séances de préparation à la naissance et à la parentalité (doc 5)
- Indemnisation journalière de repos paternité ou du 2<sup>nd</sup> parent dans le régime des prestations familiales (doc 5)

## **II- La promotion de l'égalité professionnelle**

### **A- La culture de l'égalité**

- Soutien des femmes à l'emploi et aux postes à responsabilité (cible de 50% sur les postes de direction) – doc 5
- Suppression des écarts de rémunération entre femmes et hommes employés sur des postes équivalents (doc 5)
- Sensibiliser et former (doc 5)
- Susciter des vocations en incitant à la mixité dans les filières d'avenir comme le numérique (cartographie des possibles) par divers outils :
  - o Les ressources financières (le financement)
  - o Les réseaux
- Casser les stéréotypes
- Labellisation pour mettre en valeur et encourager les actions en faveur de la culture du respect, de la lutte contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles et contre les stéréotypes – doc 3
- Transmettre une culture de l'égalité – doc 3
- Financement des appels à projet pour encourager les initiatives

### **B- La valorisation de la femme dans l'emploi et le secteur culturel**

- Médiatisation et valorisation de la femme professionnelle dans le secteur culturel
- Visibilité et image des filles et des femmes dans le domaine sportif
- Médiatisation du sport féminin
- Valorisation de la mixité de l'emploi
- Proposition de plus de femmes dans les commissariats d'exposition ou dans les programmations culturelles (artistes)
- Production de statistiques sur la part de femmes à la tête des établissements culturels pour atteindre 50%
- Développement de la représentation des sportives et des femmes dans les postes d'encadrement techniques, dans les fonctions d'arbitrage ou juge en sport

### **Conclusion :**

Pour promouvoir l'égalité professionnelle, la lutte contre les discriminations et le développement d'une culture de l'égalité sont les principaux leviers, complétés de mesures de soutien de la parentalité.