



Corporate
Sustainability
**in Support
of Culture**



Projet CSSC

Corporate Sustainability Strategies in support of Culture

Mediation, monitoring, visibility, advocacy, and knowledge sharing to improve the contribution of the private sector in favor of artists and cultural and creative industries.

Stratégies de durabilité des entreprises en faveur de la culture

Médiation, suivi, visibilité, plaidoyer et partage des connaissances pour améliorer la contribution du secteur privé en faveur des artistes et des industries culturelles et créatives.

Rapport Final

Avancées sous financement Stratex | UP Cité Juin 2023 – Mai 2024

Par Lilian Richieri Hanania, Anne-Thida Norodom et Aude Dumont

Table des matières

Le projet CSSC	2
L'impact sociétal	2
La méthodologie	4
Les avancées	5
Phase 1 : Juin – décembre 2023.....	5
Phase 2 : Janvier - mai 2024	6
Phase 3 : Juin – octobre 2024	7
Financement additionnel recherché	8



Corporate
Sustainability
in Support
of Culture



Le projet CSSC

Le [projet CSSC](#) a été sélectionné en mars 2023 par Université Paris Cité dans le cadre des financements STRATEX, issus du Programme Investissements d'Avenir de l'Etat français, comme projet à fort potentiel de valorisation à valeur marchande et à impact social et économique.

Il vise à encourager l'inclusion de la culture et de la diversité culturelle dans les stratégies de durabilité des entreprises, en établissant une méthodologie d'évaluation des besoins et des actions de toutes les parties prenantes (entreprises, artistes, associations, pouvoirs publics, etc.) à partir de l'utilisation de techniques de la médiation.

Le projet, qui a débuté le 12 juin 2023, est conduit par [Lilian Richieri Hanania](#), avocate, médiatrice, chercheuse et enseignante à Université Paris Cité, et [Anne-Thida Norodom](#), professeure de droit public à Université Paris Cité et directrice adjointe du Centre Maurice Hauriou pour la recherche en droit public.

Il a été également enrichi par le travail de notre assistante [Aude Dumont](#), ainsi que par quatre étudiants de la Licence Informatique et Applications d'Université Paris Cité, [Yazid Maafa](#), [Séraphin Poirier](#), [Rayan Semaoune](#) et [Adrien Soleau](#), qui ont développé un prototype de plateforme sur la base de la méthodologie développée dans le cadre du projet.

L'impact sociétal

La culture et la diversité culturelle jouent un rôle fondamental dans la poursuite d'un développement durable centré sur l'humain.

La diversité culturelle, entendue au sens large, se réfère « à la **multiplicité des formes par lesquelles les cultures des groupes et des sociétés trouvent leur expression** ». Il s'agit d'un concept dynamique et évolutif, fondé sur la transmission entre et au sein des groupes, et qui « se manifeste non seulement dans les formes variées à travers lesquelles le patrimoine culturel de l'humanité est exprimé, enrichi et transmis grâce à la variété des expressions culturelles, mais aussi à travers **divers modes de création artistique, de production, de diffusion, de distribution et de jouissance des expressions culturelles**, quels que soient les moyens et les technologies utilisés » (art. 4.1 de la [Convention de l'UNESCO de 2005 sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles](#)).

La culture et la diversité culturelle sont mentionnées dans les Objectifs de développement durable (ODD) 4.7, 8.9, 11.4 et 12.b établis par les Nations Unies. Des instruments juridiques internationaux tels que la Déclaration universelle de l'UNESCO sur la diversité culturelle de 2001 et la Convention de l'UNESCO sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles de 2005 reconnaissent également la dimension culturelle du développement durable. Plus récemment, la Conférence Mondiacult de 2022 a reconnu le « rôle de la culture pour le développement durable, la paix et la stabilité, en tant que force de



résilience, d'inclusion et de cohésion sociale, de protection de l'environnement et de croissance durable et inclusive, et promouvant un développement centré sur l'humain et adapté au contexte, qui soutient les fondements de sociétés multiculturelles et humaines (...) » ([Déclaration finale](#) de la Conférence mondiale de l'UNESCO sur les politiques culturelles et le développement durable – MONDIACULT 2022, §3).

De nombreux rapports et exemples de la pratique soulignent le fort impact sociétal de la prise en compte de la culture et de la diversité culturelle¹. Ces dernières :

- contribuent à la santé émotionnelle et mentale des individus et des communautés ([Bureau régional de l'OMS pour l'Europe 2019](#)) et les rendent plus résistants en temps de crise et de changement accéléré, ce qui a été constaté pendant la crise du COVID-19 ([Conseil de l'Europe 2021](#)) ;
- permettent de bâtir des sociétés multiculturelles pacifiques en favorisant le « dialogue interculturel, la compréhension mutuelle (...) et la coopération » (ex. le projet [Culture for Peace](#)) ;
- sensibilisent à la protection de l'environnement et participent à l'éducation du public en rendant plus accessibles des concepts complexes et en favorisant les changements de comportement et les pratiques vertueuses ;
- bénéficient aux employés, aux entreprises et à la société dans son ensemble : la diversité culturelle « favorise la créativité, l'innovation, la motivation, les performances, la productivité, le sentiment d'intégration des employés, (...) l'épanouissement et l'engagement professionnels (...) »². La reconnaissance de l'impact de la culture au sein des entreprises est illustrée dans leurs diverses politiques DEI (diversité, équité et inclusion).

Dans le cadre du projet CSSC, nous avons étudié l'expérience de contribution à la diversité culturelle d'un échantillon de vingt-deux entreprises sélectionnées en raison de leur diversité de taille, secteur et structure de contribution à la diversité culturelle (existence ou non d'une fondation d'entreprise et domaines prioritaires pour ladite fondation lorsque celle-ci existe) et en fonction de la facilité d'identification d'un interlocuteur (à partir du réseau des membres de l'équipe du projet CSSC)³.

¹ Voir L. Richieri Hanania et I. Kokinova, I. Kokinova "Public consultation on the first set of Draft European Sustainability Reporting Standards – Comments by culture Solutions", 20 June 2022, <https://www.culturesolutions.eu/publications/public-consultation-esrs/>.

² *Ibid.*, p. 5 (notre traduction).

³ Voir notre [Rapport d'activités 2023](#) pour plus de détails.



Encourager les entreprises à renforcer la diversité culturelle en leur sein (diversité interne⁴) et dans leurs relations avec l'extérieur (diversité externe⁵), c'est favoriser les dynamiques qui permettent l'épanouissement des individus, la prospérité des différents acteurs et l'amélioration de la condition humaine.

La méthodologie

Le projet CSSC s'est tourné vers trois types de parties prenantes : les entreprises, les artistes et les pouvoirs publics. Dans le cadre du projet, une méthodologie basée sur les techniques de médiation⁶ a été développée et sera continuellement perfectionnée, afin :

- d'évaluer les actions des entreprises en faveur de la diversité culturelle ;
 - d'identifier les besoins des artistes et des secteurs culturels et créatifs ;
 - de mesurer l'impact des politiques publiques et cadres légaux existants qui encouragent ou exigent la contribution du secteur privé aux différents secteurs culturels ;
- et, finalement,
- de mettre en relation et favoriser la collaboration de ces trois types d'acteurs.

Nous partons de l'hypothèse selon laquelle l'identification des besoins et leviers d'action de chacun de ces acteurs permettra de faciliter leur coopération pour un enrichissement mutuel et une plus grande efficacité des politiques, publiques et privées, menées en faveur de la culture et de la diversité culturelle.

⁴ Parmi les exemples d'initiatives favorisant la **diversité culturelle interne** de l'entreprise, figurent : l'encouragement de la diversité et de l'inclusion des employés, les efforts pour réduire les biais quant à l'origine des candidats lors du recrutement et de l'évaluation des entreprises, l'application des normes existantes en matière de diversité et inclusion (ex : ISO), la mise en place de politiques et de dispositifs de promotion de la compréhension interculturelle.

⁵ Parmi les exemples d'initiatives favorisant la **diversité culturelle externe** de l'entreprise, figurent : la mise à disposition d'espaces et d'installations pour accroître la visibilité du travail artistique, le mécénat financier ou de compétences, la valorisation des communautés culturelles locales, la sensibilisation sur le rôle de l'art et des artistes dans la société, la promotion ou la facilitation de l'accès à la culture.

⁶ Les entretiens ont été préparés selon la méthode de l'« *Appreciative Inquiry* », employée avec succès en médiation de projet, et la « *Principled Negotiation* », communément utilisée en médiation en général (médiation de conflit, préventive et de projet).



Les avancées

Phase 1 : Juin – décembre 2023

Entre juin et décembre 2023, nous nous sommes concentrées sur le développement de notre méthodologie, en trois étapes⁷ :

1. *La collecte et l'analyse de données* : à partir de l'analyse des rapports publics d'entreprises en matière de DEI et de RSE, ainsi que d'entretiens menés avec un échantillon d'entreprises, de représentants du secteur culturel et de collectivités locales, nous avons dressé un inventaire d'initiatives favorisant la culture et la diversité culturelle ;
2. *L'élaboration d'une grille de notation* des initiatives identifiées à partir d'un questionnaire élaboré dans un format inspiré des standards de *reporting* internationaux. Ce questionnaire vise à valoriser à la fois séparément et cumulativement un maximum d'initiatives diverses et à proposer des catégories d'initiatives qui demeurent suffisamment larges pour couvrir des efforts variables et évolutifs des entreprises.
3. *L'élaboration du cahier des charges pour la création du prototype de la Plateforme CSSC*, laquelle a pour fonctions principales de :
 - permettre aux entreprises de soumettre leurs données en répondant au Questionnaire CSSC ;
 - noter les données soumises et donc évaluer les initiatives menées (*scoring*) ;
 - classer les entreprises par taille et secteur en fonction de leur impact sur la culture et la diversité culturelle (*ranking*), dans la perspective de décerner par la suite un label homologué par une institution publique ou dans le cadre d'un partenariat public-privé ;
 - produire, pour chaque entreprise, des rapports individuels de notation et classement pouvant être repris dans leur divulgation RSE ou DEI ;
 - à partir d'une analyse agrégée des données collectées, permettre l'élaboration par l'équipe du projet CSSC de rapports réguliers d'analyse au profit des entreprises souhaitant améliorer leur performance et des pouvoirs publics pour mieux orienter leurs politiques et cadres législatifs ;
 - créer un espace de discussion et de collaboration entre entreprises pour l'échange de bonnes pratiques et la relève de défis communs. Une page spécifique est également dédiée à un inventaire des types

⁷ Pour une présentation détaillée des avancées de cette phase 1 du projet entre juin et décembre 2023, voir notre [Rapport d'activités 2023](#).



Corporate
Sustainability
in Support
of Culture



d'initiatives rencontrées et listées par la plateforme, avec un accent mis sur les meilleures pratiques identifiées selon l'intérêt exprimé par les secteurs culturels ;

- mettre en relation des projets culturels et des entreprises qui souhaiteraient s'engager davantage en faveur de la vie culturelle locale. Des projets présélectionnés par des municipalités inscrites sur la plateforme, ou par un comité constitué de l'équipe du projet CSSC et de consultants extérieurs, fourniront aux entreprises des offres de projets à impact favorisant la diversité culturelle.

Phase 2 : Janvier - mai 2024

Le prototype de plateforme a été construit par quatre étudiants de la [Licence Informatique et Applications](#) d'Université Paris Cité dans le cadre d'un projet tutoré par les chercheurs du projet CSSC entre janvier et mai 2024. Il a été testé par des entreprises pilotes et présenté lors d'un [webinaire tenu le 22 mai 2024](#).

Ce webinaire a eu pour objectifs de clôturer la phase du projet financée par Université Paris Cité, rendre compte des avancées du projet, présenter le prototype développé par les étudiants ainsi que les attentes et perspectives à venir.

La conférence a été ouverte par Lilian Richieri Hanania et Anne-Thida Norodom. Dans un premier temps, une brève présentation des personnes clés et des entités impliquées dans le projet a permis aux participants d'avoir un aperçu global de la diversité des acteurs engagés. Ensuite, une présentation détaillée des avancées du projet a mis en avant le processus d'élaboration du Questionnaire CSSC, sa méthodologie, la grille de notation et les classements d'entreprises qui en résultent. Le prototype développé par les étudiants d'UP Cité a également été présenté. Les prochaines étapes du projet ont ensuite été décrites, notamment la demande de financement en cours auprès de BPI France, une potentielle collaboration avec l'incubateur « Liberté Living Lab » (LLL), et les efforts continus de recherche de financement pour assurer la pérennité et le développement du projet.

La deuxième partie du webinaire, dédiée aux échanges avec les participants, a pu compter sur les contributions précieuses de [Sandra Gebara Boni Hidalgo](#) (Directrice juridique de L'Oréal au Brésil), [Dione Assis](#) (Fondatrice de « Black Sisters in Law »), [Silvia Heidrich](#) (Global DEI Champion de COFACE), [Neal Booker](#) (Responsable Diversité et Inclusion de Yext), [Antoine Sautenet](#) (Directeur RSE de Michelin), ainsi que [Julieta Szterenlicht](#) et [Magdalena Suarez](#), deux expertes ayant travaillé pour la [Ville de Buenos Aires](#) en Argentine.

Les différents intervenants ont tous rappelé l'importance du projet CSSC pour répondre aux besoins des entreprises. Le projet s'inscrit dans un contexte de demande croissante d'entreprises qui s'investissent de plus en plus dans des projets favorisant l'inclusion et la diversité. Des exemples variés d'un tel intérêt pour ces sujets ont été mis en avant, comme un partenariat entre L'Oréal au Brésil et l'initiative *Black Sisters in Law*, favorisant la collaboration de l'entreprise avec des



Corporate
Sustainability
in Support
of Culture



avocates noires au Brésil, la création en 2021 d'une équipe dédiée aux questions de DEI au sein de Yext, la création d'un indice permettant l'évaluation en interne de la diversité et de l'inclusion chez Michelin, ou encore une plateforme mettant en relation les entreprises et les artistes à Buenos Aires.

Il existe aujourd'hui un besoin de références d'évaluation pour continuer à s'améliorer et à attirer l'attention des directions d'entreprises sur les sujets de diversité culturelle. Certains intervenants ont ainsi mis en avant qu'à travers son questionnaire, ses classements et exemples de meilleures pratiques, le projet CSSC propose des outils et repères essentiels aux entreprises pour comprendre leurs points forts, les points à améliorer et des nouvelles initiatives auxquels elles n'auraient pas nécessairement pensé. Le classement entre entreprises est un référentiel important de comparaison avec les autres, qui permet d'évaluer sa propre stratégie de durabilité et l'améliorer.

L'accent a également été mis sur l'aspect novateur des espaces d'échanges entre entreprises, secteur culturel et acteurs publics prévus pour la Plateforme CSSC. Ces espaces permettront notamment aux entreprises de prendre du recul par rapport aux politiques menées en interne, de dialoguer plus facilement avec des personnes extérieures, et de renforcer leur contribution à la diversité culturelle. Le projet CSSC pourra aussi répondre à des besoins de conformité et de *reporting* en matière de durabilité, par exemple, au titre de la directive CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*).

Enfin, la diversité des différents intervenants pendant ce webinaire a permis de rappeler que les besoins auxquels répond le projet CSSC diffèrent selon les régions du globe. Certains pays sont déjà bien avancés en termes de prise en compte de la diversité culturelle interne et/ou externe à l'entreprise, tandis que d'autres ont plus de difficultés à aborder ce sujet. En proposant une réponse adaptée à ces différents besoins, la Plateforme CSSC vise à rendre visibles et valorisables les pratiques vertueuses en faveur de la diversité culturelle, tout en dynamisant les relations entre entreprises, acteurs publics et secteur culturel.

[Phase 3 : Juin – octobre 2024](#)

À partir de juin 2024, la plateforme sera complexifiée par la création de fonctionnalités additionnelles, dont l'utilité a été identifiée à partir des entretiens menés en Phase 1 avec les différentes parties prenantes :

- Présentation et mise en valeur des entreprises impliquées dans la promotion de la culture par des classements additionnels et plus granulaires ;
- Suivi des performances au fil du temps ;
- Mise à disposition d'un espace de collaboration entre entreprises ;



Corporate
Sustainability
in Support
of Culture



- Mise en relation entre le secteur privé et des artistes et autres professionnels des secteurs culturels et créatifs.

Financement additionnel recherché

À court terme, l'équipe du projet CSSC aura besoin de financer :

- le partenaire TI qui transférera la plateforme CSSC sur un autre hébergement, avec les multiples fonctionnalités additionnelles envisagées, à l'aide d'outils d'intelligence artificielle générative permettant le pré-remplissage du Questionnaire CSSC par l'ingestion des rapports publics des entreprises ;
- le travail continu d'analyse des données collectées, de production de rapports innovants et de perfectionnement de la plateforme CSSC ;
- la gestion et la coordination des différentes activités qui mèneront à la création d'une entité juridique extérieure à l'université.

À moyen terme, pour permettre au projet d'être viable de façon autonome, l'équipe aura besoin d'un accompagnement financier pour :

- le conseil juridique sur le choix de la structure juridique la plus adaptée aux missions fixées par le projet ;
- la communication et le marketing appropriés pour accroître la dimension du projet et le rendre plus efficace, l'objectif étant le développement d'une plateforme internationale, tous secteurs d'activité économique confondus ;
- le travail continu d'analyse des données collectées, de production de rapports innovants et de perfectionnement de la plateforme CSSC ;
- la gestion et la coordination des différentes activités de l'entité juridique créée.

À plus long terme, une fois la méthodologie de la recherche validée sur le secteur de la culture et la structure juridique adéquate trouvée pour un transfert du projet vers le monde économique, le projet aura également pour ambition de déployer son savoir-faire et sa méthodologie d'identification et d'évaluation des besoins et actions de parties prenantes diverses dans d'autres secteurs, à commencer par celui de la cybersécurité, autre champ de spécialité de recherche de l'équipe. Ce déploiement dans d'autres secteurs permettra de savoir si la méthodologie employée dans le domaine de la contribution des entreprises à la diversité culturelle est directement transposable dans un secteur d'activités totalement différent ou si elle nécessite des ajustements et, dans ce cas, de quelle nature. Dans l'hypothèse où la transposition de la méthodologie sera réussie, cette méthodologie sera déclinable à l'évaluation de toute politique publique incluant une action des entreprises au service de l'intérêt général.