

COMPTE RENDU ATELIER

TEMPS D'ÉCHANGE SUR L'ÉGALITÉ FEMME/HOMME DU 05/10/2023



Photo de l'atelier du 05 octobre 2023 à la Bibliothèque Kateb Yacine

GROUPES DE TRAVAIL AUTOUR DE 4 SUJETS

Résumé du travail des participant·e·s à l'atelier. Voir fiches originales scannées ci-dessous.

Sujet 1 – Comment communiquer de façon inclusive ?

Constats

La langue française favorise le masculin, l'absence du neutre implique qu'il faut forcément faire un choix entre le masculin ou le féminin. À l'oral on ne distingue pas le féminin de certains mots.

L'écriture inclusive n'est pas encore démocratisée et acceptée par tout le monde, résistance dans les milieux pros, accessibilité de cette écriture questionnable (aux dyslexiques par exemple), pas de reconnaissance officielle et engendre du travail supplémentaire

La communication visuelle souvent peu inclusive, pleine de stéréotypes. Or, les représentations dans les images ont un impact important. Différence si on choisit un homme, une femme, une personne non binaire... La charte graphique, le code couleur utilisé ont eux aussi un impact sur le message envoyé.

Objectifs et échéances

Toute communication, qu'elle soit écrite, orale ou visuelle doit permettre à chacun·e de se sentir concerné·e (homme, femme non binaire...)

Mieux connaître la manière dont les publics trouvent les informations
Choisir quel lexique commun on travaille
Utiliser des images « parlantes »
Ne pas exclure avec l'utilisation de l'écriture inclusive celles et ceux qui sont déjà éloigné·e·s de la langue.

Transformation des pratiques professionnelles

Développer les actions de médiation, la communication orale, le contact humain avec des publics/populations cibles
Mettre en place une veille
Relire toute communication de façon mixte

Quelles nouvelles actions mettre en place ?

Ouvrir un chantier commun de réflexion, se former sur l'écriture inclusive et étudier, comprendre les impacts qu'elle produit
Mettre en place des formations sur l'égalité de genres, les rendre obligatoires pour sensibiliser les équipes et développer les compétences
Décliner ses supports de communication selon son public cible
Conduire des activités en utilisant le pluriel féminin afin d'habituer les hommes à se sentir inclus par l'utilisation du féminin.

Mutualisation à l'échelle de la ville ? Actions collectives ?

Création d'un pôle intergénérationnel, avec des habitant·e·s, de relecture pour toutes et tous les acteur·ice·s culturelles (conseils). Attention il ne s'agit pas de censure mais d'apporter un regard extérieur.

Sujet 2 – Comment soutenir les parcours artistiques des femmes et personnes minorisées de genre ?

Constats

Les débats sont centrés sur la responsabilisation des femmes. On parle pas ou peu de la place des hommes comme alliés.

Manque de formation/sensibilisation des hommes. (femmes souvent informées et hommes qui ne se questionnent pas ou peu sur leurs privilèges)

La maternité freine la présence des femmes dans les parcours artistiques.

Absence de modèles artistiques féminin ou minorisés. Pas de figures d'identification. Absence de représentation des femmes âgées (cf. cinéma)

Manque de soutien à la production artistique : bifurcation vers des fonctions support telles que la communication

Peu de femmes à des postes de direction ou avec un pouvoir de décision (sur la diffusion par exemple)

Manque de légitimité de la *pratique des femmes* (donner un conseil à une femme qui est dans un métier de la technique depuis 10 ans par exemple...)

Les femmes souffrent du syndrome de l'imposteur, ne se sentent pas légitimes= résistance endogène

Absence de mixité dans les équipes techniques

Catégorisation de certains spectacles « de femmes », l'inverse n'arrive pas. On parle uniquement de masculin neutre.

Le changement est lent, il y a des résistances fortes. Les causes des inégalités sont profondément ancrées

Il existe une injonction à la parité à laquelle il faut faire attention. Les collectifs en non mixité ne sont pas en contradiction avec la recherche d'égalité.

Les minorités de genre ont tendance à être oubliées.

On parle de personnes minorisées ou de minorités de genre : on ne le nomme pas en faisant cela, contribue à la marginalisation.

Objectifs et échéance

Identifier les causes/ freins dans les parcours artistiques des femmes et personnes minorisées

Déconstruire et sensibiliser aux causes et origines et inégalités

Promouvoir/favoriser l'égalité dans le recrutement des artistes.

Parvenir à la parité dès que possible (programmation)

Lever les freins de la maternité dans les parcours artistiques

Construire un monde sans masculin neutre

Offrir de nouvelles figure d'identification (âge, genre...)

Augmenter la conscience collective des hommes sur les sujets liés à l'égalité

Augmenter la minorité des métiers. C'est-à-dire faire en sorte qu'il y ait plus d'hommes là où il y a une majorité de femmes et inversement.

Sécuriser les parcours professionnels des femmes quel que soit leur statut professionnel (salariées, intermittentes, professions libérales et indépendantes). Les sécuriser dans la parentalité (maternité).

Transformation des pratiques professionnelles

Modifier le statut de la femme enceinte, ne plus cacher les grossesses, enlever le tabou de la maternité

Dégenrer les castings

Quelles nouvelles actions mettre en place ?

Prise en charge de la garde des enfants lors de résidences artistiques+ modes de garde dans salles de diffusion.

Créer plus de dispositifs en mixité choisie dans le cadre des parcours artistiques

Mixité dans les postes à responsabilité/où pouvoir de décision/programmation. Enjeu de management, imposer des formations. Intégrer le travail sur l'égalité comme critère dans les recrutements des responsables

Mutualisation à l'échelle de la ville ? Actions collectives ?

Dégenrer les catégories de spectacle dans la communication

Renforcer le marrainage, tutorat, soutien mutuel, groupe d'entre aide, réseaux

Intégrer des critères persuasifs, contraignants dans l'attribution de moyens financiers/subventions...

(ex SMAC – 20 % de femmes programmées= pas de subvention puis gradation du retrait.

Mise en place de discrimination positive dans certains domaines et périodes (ex: stage)

Sur l'EAC, proposer des témoignages d'hommes qui font ces métiers féminisés (=> former des femmes sur les métiers techniques, de direction, programmation... à dominante masculine

Revaloriser le salaire de certains métiers (exemple EAC)
S'inspirer de secteurs où l'égalité semble plus présente (ex : arts plastiques)
Pour les stages de 3^e en entreprise, faire un lien avec l'éducation nationale pour qu'il y ait un travail avec les élèves sur les représentations genrées des métiers.
Déconstruire les stéréotypes de genre dans l'éducation nationale, dans les classes qui accueillent des artistes, la médiation artistique...
Proposer des actions culturelles à partir d'artistes femmes.
Mettre en place des crèches culturelles

Sujet 3 – Comment aller vers la parité dans la programmation ?

Constats

Festival « Bien le bourgeon » dont la programmation était 100 % féminine a été annulé, faute de places vendues.

Le public le soir est essentiellement composé de femmes.

Les femmes restent intéressées par une programmation 100 % masculine

Les spectacles traitant de la maternité sont considérés comme « des sujets de femmes », ceux avec une personne transgenre comme destinés à « des publics de femmes ». Il y a donc une prise de risque des programmeurs, ce qui les rend frileux à programmer ce genre de spectacles, même si les retours des publics sont positifs face à ces propositions. Les programmeurs ne sont pas assez accompagnés dans cette prise de risques.

Questionnement : est-ce que les publics féminins ont tendance à moins se déplacer en dehors de Grenoble ?

Objectifs et échéance

Remettre en question le système actuel, faire en sorte qu'il y ait des prises de positions politiques plus affirmées

Rééquilibrer les genres à la direction des équipements culturels, aux fonctions de programmation et autres fonctions de décision pour qu'il y ait plus de femmes

Transformation des pratiques professionnelles

Consacrer un temps spécifique de recherche pour trouver des artistes féminines.

Éviter de réfléchir en thématique comme « la quinzaine des femmes » qui a un effet de projecteur mais pas sur le long terme.

Glisser des programmations féminines tout au long d'une saison.

Difficulté lorsqu'une structure agit de façon isolée : nécessité d'une dynamique générale dans l'environnement

Avoir des données sourcées, des statistiques, sur les salaires, les publics pour rassurer les programmeurs.

Questionner le coût des spectacles avec hommes et des femmes et encourager les femmes pour qu'elles se sentent légitimes de proposer des spectacles aussi chers que les hommes.

Quelles nouvelles actions mettre en place ?

Engagement moral de chacun·e/ partager

Faire de la discrimination positive

Prendre en compte la composition des équipes dans les choix de programmation car ça va au-delà de l'œuvre. Il y a le nombre d'artistes sur scène et leur genre.

Travailler sur les modes de déplacement des publics

Faire un travail de veille, réunions régulières dans les structures de programmation avec des propositions de spectacles féminins.

Ouvrir les castings à tous les genres, quels que soient les rôles

Mentorat entre les générations sur le sujet.

Rendre visible le budget alloué pour toutes les structures culturelles pour des créations de femmes (y compris dans les institutions) => mettre en place des budgets genrés, rendre des comptes

Travailler dès la primaire à déconstruire les clichés. Ex : la musique électronique ce n'est pas pour les filles ».

Mutualisation à l'échelle de la ville ? Actions collectives ?

Faire de la discrimination positive, accompagner la prise de risques des programmeur.ice.s qui font venir plus de femmes. Encourager les expérimentations.

Faire un état des lieux par esthétique, car il y a des réalités différentes d'une à l'autre (par exemple entre les musiques actuelles et la danse).

Que les institutions proposent un bonus incitatif pour les programmes paritaires (CCNC)

Questionner, faire des statistiques sur les salaires, cachets, selon les sexes

Sortir des tournées en réseau pour le repérage des artistes, faire un travail de recherche hors des réseaux habituels

Sujet 4 – Comment intégrer l'égalité dans l'action culturelle ?

Constats

Niveau professionnel

Disparités selon les disciplines. Globalement on observe une dominante féminine, mais on retrouve parfois des artistes masculins comme intervenants. Cela dépend de la discipline artistique. Le nombre d'heures effectuées dépend du sexe mais aussi de la taille de la compagnie. Le sexe des intervenant·e·s dépend également du type de public (enfants, adultes...)

Publics

Entre 20 et 35 ans on trouve une majorité de femmes

Parmi les personnes plus âgées, majorité d'hommes

L'accompagnant des enfants est souvent une femme, la mère.

Ce sont majoritairement des enseignantes qui font appel aux artistes. (Est-ce parce qu'elles sont majoritaires dans le secteur ?)

Est-ce que l'égalité est un sujet abordé lors de l'action culturelle ?

Les réseaux en place sont majoritairement masculins, il est difficile de les faire bouger.

Objectifs et échéance

Faire un diagnostic pour prendre du recul en utilisant soit des outils d'auto-diagnostic, soit en passant par une structure extérieure, un pair qui apporte son regard, soit se labelliser ; ex : label Act right.

Augmenter la formation d'intervenant·e·s pour tendre vers la parité dans les différentes disciplines. Réfléchir à de nouvelles formes associatives. Ex : coprésidence mixte en modifiant les statuts. Échéance : prochain CA

Élargir son réseau, ne pas s'arrêter au bouche-à-oreille. Échéance : 2ans environ, action de moyen à long terme.

Sensibiliser autour de soi sur ce sujet lors de réunions de réseau par exemple.

Quelles nouvelles actions mettre en place ?

Faire de la discrimination positive à l'embauche

Faire en sorte que ce soit le sexe le moins représenté dans un métier qui soit invité lors de la présentation de celui-ci. = présence dégenrée.

Faire des échanges entre structures/audits pour avoir un regard extérieur

Mutualisation à l'échelle de la ville ? Actions collectives ?

Réunir tous les acteurs culturels pour aller vers des objectifs communs avec la collectivité qui propose des outils (charte, quotas...)

Scan fiches

1-Comment communiquer de façon inclusive ? *Pages 1 à 4*

2-Comment soutenir les parcours artistiques des femmes et personnes minorisées de genre ? *Pages 5 à 11 et 15 à 18*

3-Comment aller vers la parité dans la programmation ? *Pages 12 à 14*

4-Comment intégrer l'égalité dans l'action culturelle ? *Pages 19 à 21*

THEME : COMMENT COMMUNIQUER DE FACON INCLUSIVE ?

QUELS SONT LES CONSTATS ?

Les chiffres à collecter ? Les informations qualitatives ? Ce que l'on observe ?

- Charte d'écriture inclusive à la Ville
- Problème de la maîtrise de l'écriture inclusive.
- Accès de cette écriture pour les dys par ex. L pas encore démocratisé
- Selon à qui on s'adresse on ne peut pas l'utiliser % demande de sub par ex. Pas de reconnaissance officielle - Engendre double travail.
- Charte graphique / code couleur qui cré's 1 com spécifique. *
- Écriture inclu confronte l'autre langue / fontes 1 choix.
- Langues où il y a du neutre, place des femmes différentes ! Choix des représentat° % choix des images.

QUELS OBJECTIFS ? A QUELLE ECHEANCE ?

Comment va-t-on évaluer le changement ? Définir des objectifs précis et échéances précises.
Envisager des étapes.

- Il faut connaître comment les ≠ publics trouvent l'info
- Quel lexique commun on travaille ?
- * Avoir des images "parlantes", ne pas exclure avec écriture inclusive ceux et celles qui sont déjà éloigné.e.s de la langue

THEME : COMMENT COMMUNIQUER DE FACON INCLUSIVE ?

**QUELLES TRANSFORMATIONS DES PRATIQUES
PROFESSIONNELLES ?**

Doit-on modifier notre façon de faire pour inclure davantage ? De quelles façons ?

- Développer les actions de médiation, la communication orale, le contact humain avec des publics/populations cibles.

THEME : COMMENT COMMUNIQUER DE FACON INCLUSIVE ?

QUELLES NOUVELLES ACTIONS METTRE EN PLACE ?

(Nouvelles actions, modification/ renouvelles des projets existants ?

- Ouvrir un chantier commun de réflex^o
- Se former sur l'écriture inclusive / éclairer sur ce que ça produit.
- Formation sur les diversités de genres.
- Décliner ses supports de com selon son public cible
- Mettre en place des formations obligatoires pour sensibiliser les équipes et développer les compétences.

THEME : COMMENT COMMUNIQUER DE FACON INCLUSIVE ?

QUELS SONT LES CONSTATS ?

Les chiffres à collecter ? Les informations qualitatives ? Ce que l'on observe ?

- Langue non inclusive qui favorise le masculin
- Résistance à l'écriture inclusive de la plupart.
- Difficulté à l'oral car féminin de certains mots ne s'entend pas.
- La communication visuelle est peu inclusive (bes de stéréotypes)

QUELS OBJECTIFS ? A QUELLE ECHEANCE ?

Comment va-t-on évaluer le changement ? Définir des objectifs précis et échéances précises.

Envisager des étapes.

- Toute communication ^{visuelle} [visuelle] doit permettre à chacun.e de se sentir concerné.e - hommes - femmes - non binaire.....

THEME : COMMENT COMMUNIQUER DE FACON INCLUSIVE ?

**QUELLES TRANSFORMATIONS DES PRATIQUES
PROFESSIONNELLES ?**

Doit-on modifier notre façon de faire pour inclure davantage ? De quelles façons ?

→ taille

THEME : COMMENT COMMUNIQUER DE FACON INCLUSIVE ?

QUELLES NOUVELLES ACTIONS METTRE EN PLACE ?

(Nouvelles actions, modification/ renouvelles des projets existants ?

- Conduire des activités en utilisant le pluriel féminin afin d'habituer les hommes à se sentir inclus par l'utilisation du féminin.
- Toute communication doit être relue de façon mixte.
-

THEME : COMMENT COMMUNIQUER DE FACON INCLUSIVE ?

MUTUALISATION A L'ECHELLE DE LA VILLE ?

ACTIONS COLLECTIVES ?

- Création d'un pôle (avec des habitant.es) de sélection pour ~~les~~ les actrices culturelles.
(conseils) ≠ censure
↳ inter-générationnel

THEME : COMMENT SOUTENIR LE PARCOURS ARTISTIQUE DES FEMMES ET PERSONNES MINORISEES DE GENRE ?

QUELS SONT LES CONSTATS ?

Les chiffres à collecter ? Les informations qualitatives ? Ce que l'on observe ?

- Débat centré sur responsabilisation des ♀ → place des ♂ comme aliés ?
- Qui débute ? = éducation, ...
- Manque de formats / sensibilisation des ♂ (→ ♀ informés, ♂ ne se questionnent pas ou peu sur leurs privilèges)
- Motivité freine présence ♀ de parcours artistiques
- Absence de représentation → modèle artistique féminin & minorité (figures d'identification).
- Manque de soutien à la politique artistique → bi-séparatisme sur fonctions supports (com, ...).
- peu de ♀ de postes de direction ou avec pouvoir de décision (sur diffusion...).
- Illégitimer la politique des ♀ (donc conseil, ...) → cf équipe tech.

QUELS OBJECTIFS ? A QUELLE ECHEANCE ?

Comment va-t-on évaluer le changement ? Définir des objectifs précis et échéances précises.

Envisager des étapes.

- Lever les freins de la motivité dans ^{les} parcours artistiques.

ambition

- Construire un monde sans masculin neutre
- Représenter, offrir de nouvelles figures d'identification (âge, genre, ...).
- Augmenter la conscience collective des hommes sur les sujets relatifs à l'égalité.
- Augmenter la mixité des métiers → de postes à directe / technique, ETC.

CONSTATS suite

- Absence de mixité des équipes techniques
- Catégorisation = "spectacle de ♀" → masculin contre ~~féminin~~
- Absence de représentation des ♀ âgées (cf. cinéma).

THEME : COMMENT SOUTENIR LE PARCOURS ARTISTIQUE DES FEMMES ET PERSONNES MINORISEES DE GENRE ?

QUELLES NOUVELLES ACTIONS METTRE EN PLACE ?

(Nouvelles actions, modification/ renouvellement des projets existants ?)

- prise en charge de la garde des enfants lors de résidences artistiques + modes de garde des salles d'activités

- Créer plus de dispositifs en mixité choisie de la cadre des parcours artistiques

- Flexibilité des postes de responsabilité / ou pouvoir de décision. Enjeux de management → formation impartie. (attente "égalité" présente de politique pro).

programmation

- Développer les catégories de spectacles (?) de com.

- Renforcer le marrainage, tutorat, soutien mutuel, groupe d'aide, réseaux

W/mus représentations genres des métiers

- Intégrer des critères persuasif / contraignant de l'attribution de moyens € / subventions ...

Ex: SMAC - 20% ♀ progr → 10 € → gradat - retrait €

- Mise en place de discriminations positives de certains domaines et périodes (ex: Stage).

[TT] - Sur l'EAC → proposer des témoignages d'OT qui font ces métiers féminisés (→ former)

[CT] - Sur les métiers techniques, de dir., de progr. ... → " ♀ " à dominante masculine (→ exemple)

- Revalorisations € de certains métiers (EAC)

- S'inspirer des réseaux où égalité semble + présente (arts plastiques)

THEME : COMMENT SOUTENIR LE PARCOURS ARTISTIQUE DES FEMMES ET PERSONNES MINORISEES DE GENRE ?

MUTUALISATION A L'ECHELLE DE LA VILLE ?

ACTIONS COLLECTIVES ?

- Educ. Nat.
- Stage 3^e → lien éducation nationale pour W sur représentations genrées des métiers
 - De construire les stéréotypes de genre de l'educ nat. (classes qui accueillent artistes) médiation artistique
 - Educ nat. → proposer des actions cult. à partir d'artistes ♀.

THEME : COMMENT ALLER VERS LA PARITE DANS LA PROGRAMMATION ?

QUELS SONT LES CONSTATS ?

Les chiffres à collecter ? Les informations qualitatives ? Ce que l'on observe ?

- Festival "bien le bourgeois" annulé. 100% prog f^{em} pas assez de places vendues.
- Public le soir essentiellement des h^{ommes}.
- Quest^o du lieu → en dehors de Cn.
- f^{em} restent intéressées par 1 prog^o 100% masculine.
- Spectacle sur la maternité → sujet de f^{em} avec 1 pas transgenre. → public de f^{em}.
- spect. ~~est~~ difficile à recevoir selon le champs de prog^o + contrairement aux rec^t + posit^o du public

QUELS OBJECTIFS ? A QUELLE ECHEANCE ?

Comment va-t-on évaluer le changement ? Définir des objectifs précis et échéances précises. Envisager des étapes.

- remettre en quest^o le syst. / ^{positions politiques + affirmées} ~~désirs plus radical~~.
- 1 politique volontariste / discrimination positive.
- ^{meilleur soutien financier} prise de risque ^{accompagnée} / ~~question~~ question de l'agent / des territoires.
- Quest^o de l'expérimentation.
- sortir des tournees ~~et~~ en réseau pour fct^o / faire 1 w de recherche.
- quest^o des salaires / des achats
- rééquilibrer les direct^o des équipements culturels / de prog^o.

QUELLES TRANSFORMATIONS DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES ?

Doit-on modifier notre façon de faire pour inclure davantage ? De quelles façons ?

Consacrer 1 tps spécifique de recherche pour trouver des outils de fe -
réfléchir en terme de thématiques - exple ^{Eviter} Quigane de fe - (efft ep de projecteur)
- glisser des programmations fe -H au long d'1 saison -
Ne pas être 1 structure seule ds 1 environnement.
Engagem^t moral de chacun. / partager /

THEME : COMMENT ALLER VERS LA PARITE DANS LA PROGRAMMATION ?

QUELLES NOUVELLES ACTIONS METTRE EN PLACE ?

Nouvelles actions, modification/ renouvellement des projets existants ?

- voir sur les modes de déplacement.
- 1 W de veille / réunions régulières de la structure de prog avec proposition de spectacle E. fe. / faire découvrir des choses /
- être de bases de données avec des artistes, techn. fe. ~~mais~~
- faire de soutien scolaire.
- avoir des contacts vis à vis des publics pour rassurer les programmateurs / rendre visible le plus pour le régler -
- avoir accès à des info sources
- questⁿ de coût des spect. avec des hō et des fe - légitimité des fe à "vendre" leur spect aussi ~~de~~ que les hō.

THEME : COMMENT SOUTENIR LE PARCOURS ARTISTIQUE DES FEMMES ET PERSONNES MINORISEES DE GENRE ?

QUELS SONT LES CONSTATS ?

Les chiffres à collecter ? Les informations qualitatives ? Ce que l'on observe ?

- Résistances, empêchements, manque de soutien et de visibilité.
- Injonction à la parité qui n'est pas en contradiction avec la recherche d'égalité collectifs ou non mixité
- Lenteur du changement -
- Minorités de genre à ne pas oublier (trans, etc.)
- Non légitimité, syndrome de l'imposteur = résistance endogène -
- Déconstruire - sensibiliser aux causes & origines de ces inégalités
- ↳ constat que les causes des inégalités sont ancrées profondément -
- Identifier les causes / freins dans les parcours pro des artistes F. & minorisés

QUELS OBJECTIFS ? A QUELLE ECHEANCE ?

Comment va-t-on évaluer le changement ? Définir des objectifs précis et échéances précises.
Envisager des étapes.

- Déconstruire & sensibiliser aux causes & origines des inégalités
- ~~Créer~~ Promouvoir une culture de l'égalité.
- Favoriser / promouvoir l'égalité dans l'emploi → artistes recrutement.
- Parvenir à la parité → échéance = dès que possible -
- ↳ Programmation
- Sécuriser les parcours professionnels des F qq soit le statut pro -
(salariées, intermittentes, prof libérales & indép.)
↳ dans leur parentalité (maternité) = A&F.

THEME : COMMENT SOUTENIR LE PARCOURS ARTISTIQUE DES FEMMES ET PERSONNES MINORISEES DE GENRE ?

QUELLES TRANSFORMATIONS DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES ?

Doit-on modifier notre façon de faire pour inclure davantage ? De quelles façons ?

- statut de la femme enceinte
- dégenrer les costings.
- Ne plus cacher les grossesses → enlever le tabou sur la maternité.
- des crédes culturelles ?

THEME : COMMENT SOUTENIR LE PARCOURS ARTISTIQUE DES FEMMES ET PERSONNES MINORISEES DE GENRE ?

QUELLES NOUVELLES ACTIONS METTRE EN PLACE ?

(Nouvelles actions, modification/ renouvellement des projets existants ?)

- Ouvrir à tous les genres les castings & le rôle
- Faire un état des lieux par esthétique.
Musique actuelle ≠ Danse.
- Institutions = bonus incitatif pour les programmes Femmes ^{ou paritaires.} (CNC)
- Mentorat entre les générations sur le sujet
- rendre visible le budget alloué par toutes les structures culturelles pour les créations femmes (y compris institutions) → mettre en place des budgets genres / rendre des comptes.
- travailler dès la primaire à déconstruire les clichés "musique électronique = pas pour les filles"

THEME : COMMENT SOUTENIR LE PARCOURS ARTISTIQUE DES FEMMES ET PERSONNES MINORISEES DE GENRE ?

MUTUALISATION A L'ECHELLE DE LA VILLE ?

ACTIONS COLLECTIVES ?

- mettre en place des programmes de mentorat par discipline artistique et créer des ponts entre les structures culturelles
- Recevoir les maternittantes! = les rendre + visibles
Appuyer ce genre de demande.
- Allonger le congé paternité.
- crédits culturels, garde d'enfants.
- Institutions = bonus incitatif en faveur de la parité.

THEME : COMMENT INTEGRER L'EGALITE DANS L'ACTION CULTURELLE ?

QUELS SONT LES CONSTATS ?

Les chiffres à collecter ? Les informations qualitatives ? Ce que l'on observe ?

- PRO Des professionnelles très féminines. (Structures)
- Des intervenants - artistes : coller peu + mixte mais dépend de la discipline artistique (danse - hip-hop) et styles
 - ↳ Nbr d'heures dépend du sexe
 - ↳ Taille de la cie
 - ↳ Public cible Petite enfance - Adulte
- PUBLICS : 25-30ans major de femmes. idem étudiant·es + agés = Hommes
- enfants = accompagnant : souvent les mères + des enseignant·ES qui font appel aux artistes.
- Est-ce que l'égalité est abordée ?
- Réseau = masculin, difficile de le faire bouger. instable - > progs - embauche.

QUELS OBJECTIFS ? A QUELLE ECHEANCE ?

Comment va-t-on évaluer le changement ? Définir des objectifs précis et échéances précises. Envisager des étapes.

- Faire 1 diagnostic par groupe du recueil. / outils d'autodiag.
- Se libérer - à regarder par 1 structure extérieure ex: act right.
- ↳ format intervenant...
- ↳ ce st eux qui ont fait le diag.
- Réfléchi à 1 autre form associative. ex co-présidence mixte.
- ↳ modifier statuts. échéance: prochain Ct.
- ~~Etaler outils~~, mais élargir sa recherche (réseau) me pas s'arrêter au bouche à oreille. / (sans) moyen. larg terme. Sensibiliser autour de soi - plusieurs réunions

THEME : COMMENT INTEGRER L'EGALITE DANS L'ACTION CULTURELLE ?

QUELLES NOUVELLES ACTIONS METTRE EN PLACE ?

(Nouvelles actions, modification/ renouvelles des projets existants ?

- Discriminational^t positive.
- Faire en sorte que ce soit le sexe le \ominus représenté dans 1 milieu qui le face
 - o présence dégenrée.
- Faire des échanges entre structures / audit . pour avoir regard exte'.

THEME : COMMENT INTEGRER L'EGALITE DANS L'ACTION CULTURELLE ?

MUTUALISATION A L'ECHELLE DE LA VILLE ? ACTIONS COLLECTIVES ?

– Réunir tous acteurs culturels pour aller vers obj. communs.

↳ collectivité qui propose outils : charte, cofas.