

RÉVEIL FH !

Le guide ressources



Démarche participative autour des
enjeux d'égalité femmes-hommes dans
les structures culturelles de l'ESS

COMMENT S'APPROPRIER LE GUIDE RÉVEIL FH ?

Ce guide est une **compilation de pistes de réflexion et leviers d'action** pour faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les **structures culturelles de l'économie sociale et solidaire (ESS)**. Il est l'aboutissement de trois ans de réflexion dans le cadre du **projet égalité femmes-hommes "Réveil FH!"** porté par l'**UFISC** et ses membres. en partenariat avec **Opale**.

Ce document, non exhaustif, a pour objectif de **donner aux structures et réseaux culturels des ressources et conseils pour questionner leurs pratiques et représentations, renforcer l'égalité et favoriser l'émancipation des parcours**. Retrouvez dans un premier temps un cheminement par étape, présentant des outils et actions identifiés dans les secteurs de la culture et de l'ESS, puis une synthèse des ateliers menés lors du projet et des fiches thématiques.

Réalisation en 2021 par Laure HUBERT-RODIER, mise à jour et rédaction en 2022 par Léa LE MOULEC.

SOMMAIRE

Outils et ressources pour faire avancer l'égalité femmes-hommes dans les structures culturelles de l'ESS - p.2

1. *Observation et comptage*
2. *Sensibilisation et communication*
3. *Formation et accompagnement*

Synthèse des ateliers Réveil FH - p.5

1. *Culture, association et égalité femmes-hommes : quels enjeux, quels outils ?*
2. *Comment les réseaux et les politiques publiques s'emparent de l'égalité femmes-hommes ?*
3. *Les droits culturels : un levier pour progresser ?*
4. *Mieux accompagner les parcours professionnels : c'est possible !*
5. *Les actrices et acteurs culturel-le-s de l'ESS ont leur rôle à jouer !*





OUTILS ET RESSOURCES

Pour faire avancer l'égalité femmes-hommes dans les structures culturelles de l'ESS !

1. OBSERVATION ET COMPTAGE

Compter et observer sont les premiers pas à effectuer pour mettre en place une démarche d'égalité femmes-hommes dans sa structure. Le recueil de données quantitatives et qualitatives permet une mise en action au plus près des réalités, en identifiant les blocages et leviers possibles afin de réduire ces inégalités.

Tour d'horizon d'outils pour réaliser un diagnostic dans sa structure :

L'Observation participative et partagée (OPP)

L'OPP est une méthode d'observation qui établit un **mode relationnel participatif et partagé**, entre tous les participant-e-s tout au long de sa mise en œuvre. Initiée en 1999 par la Fédurock, la méthode est désormais appliquée par l'ensemble des fédérations d'acteur-trice-s culturels réunies au sein de l'UFISC.

Le principe de l'OPP est d'inclure les observé-e-s tout au long du travail d'enquête, et d'en faire de véritables contributeur-trice-s, qui participent à l'élaboration du questionnaire, la collecte des données et la production d'analyses menées collectivement, et par la suite à la production de la connaissance. Elle a un caractère dynamique, et est un **objet de débat, d'échange, de connaissance mutuelle et de coopération**.

Pour en savoir plus : <https://www.fedelima.org/article312.html>



Un outil pour simplifier son observation :

→ **GIMIC, plateforme de gestion d'enquêtes en ligne au service de l'OPP !**

Des outils d'autodiagnostic

- **Autodiagnostic Egalité femmes/hommes : où en suis-je dans ma structure ? Comment agir ?** par l'Agence Régionale d'Amélioration des conditions de travail (ARACT), dans le cadre du projet **Episcène**.
<http://www.ma-sphere.eu/wp-content/uploads/2017/10/AUTODIAG.pdf>
- **Guide des bonnes pratiques de l'ESS : Le Guide définissant les conditions d'amélioration continue des bonnes pratiques des entreprises de l'économie sociale et solidaire**, rédigé par le Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire (CSESS) en 2016 est né de la volonté de définir les valeurs et les principes qui fédèrent l'ensemble des acteur-trice-s de l'économie sociale et solidaire, dans le cadre de l'application de la **loi ESS du 31 juillet 2014**.
- **Guide de l'UDES, L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESS**
https://www.udes.fr/sites/default/files/public/fichiers/guide_egalite_professionnelle_fh_complet.pdf
- **EssentiELLES, Livret de conseils pour favoriser l'égalité femmes-hommes au sein des structures de l'économie sociale et solidaire**
https://www.anem-mutualite.fr/wp-content/uploads/2021/03/livret_ESSentiELLES_8_mars_2021.pdf

Ressources observations et diagnostic



FEDELIMA, Egalité et parité, données 2019.



La Férué, Egalité Femmes-hommes dans les arts de la rue ? Sortons les chiffres ! 2019



La FAMDT et Le Nouveau Pavillon, La place des femmes dans les musiques trad' aujourd'hui. 2021

Rapport de l'enquête "L'égalité femmes-hommes, enjeux et pratiques dans les entreprises solidaires artistiques et culturelles en Ile-de-France", menée par l'UFISC en partenariat avec les réseaux franciliens ACTES IF, La FERUE, La FRAAP, Le RIF, Le SYNAVI IDF, RAVIV ainsi que les réseaux nationaux THEMAA, La FAMDT et La FEDELIMA.

2. COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

Aller vers plus d'égalité passe également par la mise en place d'outils de sensibilisation et de communication inclusifs. Une communication est inclusive quand elle parvient à **toucher, inclure et représenter la diversité des personnes auxquelles elle s'adresse, et notamment des minorités, en sortant des stéréotypes.**

Communiquer de manière inclusive nécessite d'adopter des règles, d'analyser ses supports de communication et de questionner ses représentations.

Les structures culturelles ont un rôle important pour **repenser et transformer les représentations.** Programmer plus de femmes et minorités de genre, leur donner la parole, dénoncer les pratiques sexistes... autant d'actions à mettre en place pour sensibiliser les personnes et aller plus d'égalité !

Le langage inclusif

L'usage du langage inclusif est un bon moyen pour promouvoir l'égalité des genres. Il permet de s'exprimer à l'écrit comme à l'oral, de manière non-discriminante, sans véhiculer de stéréotypes de genre.

Plusieurs outils pratiques permettent d'arriver progressivement à un langage inclusif : féminisation des fonctions, usage de mots épicènes, remplacement des termes universels masculins, utilisation du point médian, usage d'un langage non-binaire et de pronoms neutres...

Retrouvez des outils et guides pratiques pour une communication plus inclusive :

- Guide pratique du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, Pour une communication publique sans stéréotype de sexe

https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh_guide_pratique_com_sans_stereo_vf_2015_11_05.pdf

- Guide de communication inclusive, Université du Québec

https://www.uquebec.ca/reseau/fr/system/files/documents/edi/guide-communication-inclusive_uq-2021.pdf

- Guide pratique de l'écriture inclusive, association Les Salopettes

<https://lessalopettes.wordpress.com/2017/09/27/petit-guide-pratique-de-lecriture-inclusive/>

- Typothèque du collectif Bye Bye Binary, collection de typographies inclusives

[Typothèque Bye Bye Binary \(genderfluid.space\)](#)

Lexiques du vocabulaire lié au genre :

- Lexique de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes (Belgique) dans le cadre de la campagne Et toi, t'es casé.e ? : <https://www.ettoitescase.be/lexique.php>

- Glossaire illustré des termes liés au genre dans le cadre de la mise en œuvre des programmes et projets CARE : <https://www.carefrance.org/wp-content/uploads/import/pdf/94d0762-8677-Glossaire-illustre-des-term.pdf>



Pensez à adapter des outils existants !

- Utiliser des **méthodes d'animation de l'éducation populaire** pour favoriser la prise de parole, la gestion du temps de parole et veiller aux autres. Pour des pistes de réflexion : *"Education populaire et féminisme. Récits d'un combat (trop) ordinaire. Analyses et stratégie pour l'égalité", La Grenaille 2016.*
- Elaborer une **charte** et une **feuille de route** pour formaliser vos engagements. Mené collectivement, le processus de rédaction du document permet de sensibiliser chaque personne au sein de la structure, et ainsi faire évoluer les pratiques de chacun-e. Pour en savoir plus : <https://www.wah-egalite.org/des-chartes/#divi-sos-12708>
- Lors de vos rencontres professionnelles, l'organisation de **tables rondes** ou d'**ateliers** sur les enjeux d'égalité femmes-hommes, adaptés aux spécificités de votre secteur, peut être un moyen de sensibilisation et de partage d'expérience pour vos adhérent-e-s. Veillez également à respecter la parité dans les interventions.

3. ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION

Être sensibilisé.e aux questions d'inégalités de genre et de discriminations n'est souvent pas suffisant pour faire évoluer ses pratiques. **La formation et l'accompagnement permettent la mise en place d'une démarche pérenne, adaptée aux réalités de son secteur et de faire de ces enjeux une responsabilité collective au sein de sa structure** (en y incluant les salarié.e.s, son conseil d'administration et ses bénévoles pour éviter qu'une seule personne ne porte la démarche et s'épuise).

Il existe désormais des parcours de formation, appui-conseil, qui peuvent être adaptés aux questions d'égalité femmes-hommes. Rapprochez-vous de votre **OPCO (Opérateur de compétences)** ou votre centre de formation pour connaître les temps de formation proposés. Des **plans de formation contre les violences sexistes et sexuelles** ont été mis en place, d'abord par le Centre national du cinéma (CNC) et le Centre national de la musique (CNM), et plus récemment par le ministère de la culture.

Pour en savoir plus sur ce plan de lutte et les pistes de formation : **Webinaire de l'A. Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine**

Le DLA : Dispositif local d'accompagnement

Le DLA est le **premier dispositif public d'accompagnement de l'ESS**. Il accompagne chaque année plus de 6 000 structures employeuses de l'ESS (associations, coopératives, structures d'insertion par l'activité économique, entreprises commerciales de l'ESS agréées ESUS...) de tous secteurs dans le développement de leurs projets et de leurs emplois (consolidation des emplois, modèle économiques etc.) par le biais d'un **diagnostic et de la mise en œuvre d'un plan d'accompagnement**.

L'association **Opale** anime depuis 2005 le **CRDLA Culture**, Centre de Ressources pour les Dispositifs Locaux d'Accompagnement sur la filière culturelle.



**LE DISPOSITIF LOCAL
D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ESS**
CENTRE DE RESSOURCES CULTURE

Pour en savoir plus :

<https://www.opale.asso.fr/article334.html>

Dans **le rapport 2021-2024 sur l'égalité femmes-hommes dans l'ESS**, le CSESS préconise l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans le cadre stratégique du DLA, et précise que le DLA peut faire levier par la production et la remontée de données, l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les diagnostics partagés et plans d'action, ou encore la prévention et l'outillage des chargé.e.s de mission DLA face aux situations sexistes.

Le mentorat

Le mentorat est un **outil d'accompagnement et d'échanges de pratiques**, pouvant être utilisé pour le **développement des parcours professionnels des femmes**. Ces espaces de paroles permettent aux participantes de prendre confiance, de favoriser l'accès à des postes à responsabilités et d'améliorer la visibilité et la représentation des femmes.

Exemples de programme de mentorat :

- **Affranchies!**, programme de mentorat féminin dans la culture en Centre-Val de Loire, initié par la Fraca-Ma.
- **Wah!**, programme de mentorat de la FEDELIMA



SYNTHÈSES DES ATELIERS RÉVEIL FH!



ATELIER

**Culture, association et
égalité femmes-hommes :
quels enjeux, quels outils ?**

Compte-rendu de l'atelier

Les inégalités entre les femmes et les hommes sont très présentes dans la culture et le secteur de l'économie sociale et solidaire ne fait pas exception malgré les valeurs de diversité, d'émancipation sociale et de dignité humaine qu'il véhicule.

Cet atelier participatif vise à s'emparer du **guide de bonnes pratiques de l'ESS** pour aborder la question de l'égalité femmes-hommes dans sa structure et coconstruire ensemble un "guide" adapté aux structures culturelles de l'ESS.

Atelier du 29 janvier 2019

Compte-rendu de l'atelier

Conditions de travail, formation professionnelle, congés payés, protections et appuis aux parcours, comment l'égalité femme/homme est-elle prise en charge dans l'accompagnement des personnes tout au long de la vie professionnelle ? alors que les données professionnelles révèlent des inégalités de parcours (salaire, statuts, formations...), il est essentiel de réfléchir aux situations comparées des femmes et des hommes dans les entreprises du spectacle et de la culture.

Quelles possibilités sont ouvertes aux entreprises culturelles de l'économie sociale et solidaire pour agir sur la qualité des parcours ? Quels sont les dispositifs d'appui ? Comment réfléchir au niveau territorial à ces questions ?

Atelier du 4 novembre 2019



ATELIER

**Comment les réseaux et
les politiques publiques
s'emparent de l'égalité
femmes-hommes ?**



ATELIER

Les droits culturels : un levier pour progresser ?

Compte-rendu de l'atelier

Les droits culturels, en tant que droits à construire son parcours d'identification culturelle, en interaction avec les autres, et dans le respect de l'égale dignité des personnes, permettent de saisir les questions de l'égalité femmes-hommes par d'autres dimensions.

Ils nous amènent à penser les constructions sociales à travers la notion de genre, les rapports sociaux et de domination, l'articulation entre les droits humains, civils, sociaux, économiques et culturels, pour construire des parcours d'émancipation des personnes et renforcer leurs pouvoirs d'agir.

Comment les initiatives d'ESS et d'arts et de culture peuvent-elles se saisir de ces attentes ? comment accompagner une meilleure effectivité de ces droits ?

Atelier du 15 octobre 2019

PAS DE CÔTÉ

Podcast "Chemins Faisant : Genres et représentations vus par Paloma"

Pour sortir les droits culturels des simples écrits, **le collectif Pour une démarche de progrès par les droits culturels**, coordonné par l'UFISC, en partenariat avec la FERAROCK, vous propose une série de podcasts en 10 épisodes et autant de témoignages d'acteur-rice-s de terrain : **Chemins Faisant**.



Dans cet épisode, Chemins Faisant vous emmène à **Paloma**, scène de musiques actuelles située à Nîmes Métropole. Elle comprend des salles de concert et des studios de répétition et mène des projets d'action culturelle dans des écoles, hôpitaux, prisons et dans des quartiers. Depuis quelques années, la structure s'interroge sur la sous-représentation des femmes dans le milieu des musiques actuelles, et cherche à inverser la tendance.

Partez à la rencontre de Flavie Van Colen, directrice adjointe, administrative et culturelle de Paloma, et Maevol, artiste militante, qui interrogent les stéréotypes liés aux genres, les comportements et les rôles, et cherchent à réveiller les consciences et faire progresser les libertés de chacun-e.

<https://podcast.ausha.co/chemins-faisant/genres-et-representations-vus-par-paloma>



ATELIER

Mieux accompagner les parcours professionnels : c'est possible !

Compte-rendu de l'atelier

Les observations faites par le ministère de la culture, les collectivités territoriales et les réseaux culturels relèvent de nombreuses inégalités dans les structures culturelles de l'ESS. **Comment décrypter ces données et identifier les manques ? Comment envisager une feuille de route adaptée ? Quelles actions pour remédier à ces déséquilibres ?**

Cet atelier a pour objectifs d'apporter un éclairage sur les feuilles de route de la Région Ile-de-France et d'identifier des leviers d'actions expérimentées par des réseaux culturels.

Atelier du 1er octobre 2019

PAS DE CÔTÉ

Wah ! La plateforme ressource pour l'égalité et la diversité dans les musiques actuelles

Lancée par la FEDELIMA (Fédération des Lieux de Musiques Actuelles) en 2019, Wah ! a pour principal enjeu de **partager des ressources, des données quantitatives et qualitatives, des bonnes pratiques, des expériences inspirantes, des contacts qui peuvent accompagner les personnes et les structures dans une démarche d'égalité et de diversité dans les musiques actuelles.**

L'initiative est née d'une volonté de proposer un espace qui permettrait aux acteur.trice.s et réseaux, à leurs partenaires et plus largement à tout un chacun de **comprendre, réfléchir, analyser les réalités, les conditions, les freins et les leviers possibles d'une égalité femmes-hommes dans les musiques.**



Wah !, c'est aussi un **programme de mentorat** axé sur le développement des parcours professionnels des femmes dans le champ du spectacle vivant et plus particulièrement dans celui des musiques actuelles.

Ce programme permet aux mentorées de bénéficier d'un accompagnement individuel et collectif gratuit afin de partager des expériences, d'identifier des modèles de réussite, de développer leurs réseaux, de renforcer leur légitimité professionnelle, de développer des compétences, d'expérimenter de nouvelles postures professionnelles et **d'intégrer une dynamique collective, engagée en faveur de l'égalité femmes-hommes dans le secteur des musiques et de l'économie sociale et solidaire.**

<https://www.wah-egalite.org/>



WEBINAIRE RÉVEIL FH!

Les actrices et acteurs culturel·le·s de l'ESS ont leur rôle à jouer !

Compte-rendu du webinaire

Dans la continuité du cycle d'ateliers, de l'enquête auprès des réseaux et des interactions variées avec des organisations mobilisées sur le sujet en Ile-de-France, l'objectif du webinaire est de diffuser les conclusions du projet Réveil FH mené par l'UFISC, de faire l'état des lieux de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS, d'évoquer l'accompagnement des structures artistiques et culturelles de l'ESS, de découvrir le travail mené par des réseaux franciliens... et de remettre les pendules à l'heure pour poursuivre le chantier égalité femmes-hommes en 2022 !



Webinaire du 16 mars 2022



PAS DE CÔTÉ

Les métiers du care, de quoi parle-t-on ?

La notion de « care » est apparue chez la philosophe américaine **Carol Gilligan** en 1982. Elle renvoie « à tout ce domaine d'activités et de sentiments qui semble dévolu aux femmes historiquement, si ce n'est pas par nature : s'occuper des enfants, faire le ménage, s'intéresser à toutes ces fonctions ordinaires et naturelles du corps, cela semble historiquement lié à un domaine du féminin qui est aussi celui du privé, de l'intérieur de la maison » (Sandra Laugier).

Les métiers considérés comme extension de la sphère privée, « les métiers de la solidarité, tous les métiers de la proximité, qui font lien, tout ce qu'on appelle le capital social » (Cynthia Fleury) sont principalement pris en charge par les femmes, mais aussi par « toutes les catégories sociales désavantagées, ethnicisées, racialisées » (Joan Tronto), et sont souvent précaires. **Le care renvoie donc à une division sexuée du travail, en défaveur du genre féminin en terme de responsabilités et de salaires.**

Pour en savoir plus :

- *Vers une société du care : une politique de l'attention.* Caroline IBOS, Aurélie DAMAMME, Pascale MOLINIER, Patricia PAPERMAN. Le Cavalier bleu, 2019.
- Note "Métiers du care", Chaire TerrESS
<https://chaireterres.hypotheses.org/files/2021/07/Note-Metiers-du-care-M.-Rance-2.pdf>
- France Culture, le "care"; d'une théorie sexiste à un concept politique et féministe
<https://www.franceculture.fr/societe/le-care-dune-theorie-sexiste-a-un-concept-politique-et-feministe>
- Episode 88 du Podcast La Poudre : "Le care avec Sandra Laugier et Najat Vallaud-Belkacem"
https://podcast-radio.com/fr/podcast/la-poudre/episode-88-le-care-avec-sandra-laugier-et-najat-vallaud-belkacem_e602f0bb14b178

L'UFISC représente plus de 2000 structures développant des projets artistiques et culturels qui conjuguent une pluralité d'activités : création et diffusion de spectacles ou d'événements, action culturelle sur un territoire en relation directe avec les populations, création par l'artistique d'un espace public et citoyen, transmission d'un savoir-faire et soutien au développement de la pratique amateur.

Les organisations fondatrices de l'Union se sont réunies en 1999 en réaction à la publication de l'instruction fiscale du 15 septembre 1998 relative à la fiscalité des associations régies par la loi de 1901. Leur objectif était de faire prendre en considération la spécificité de l'activité de leurs structures adhérentes. En concertation avec le Ministère de l'Economie et des Finances (Direction Générale des Impôts), elles ont participé étroitement à l'élaboration de « fiches techniques » sur les critères de « non lucrativité » des associations de création artistique ou d'exploitation des lieux de spectacle vivant.

Forts de cette expérience, nous, UFISC, avons élargi notre réflexion commune à l'emploi, puis aux modes de gestion caractérisant notre secteur, pour parvenir finalement à l'affirmation d'un espace socio-économique spécifique. Il se caractérise par une économie plurielle et des organisations à finalités non-lucratives qui se situent dans une économie que l'on qualifiera « d'économie non lucrative de marché » relevant également du concept de « tiers secteur ».

Les actions et chantiers de l'Ufisc se déclinent en trois axes :

- Favoriser la recherche et le développement tant philosophique, sociologique qu'économique ou organisationnel.
- Participer à la structuration professionnelle du secteur, notamment dans le champ de l'économie sociale et solidaire.
- Dynamiser la mise en relation et l'échange entre professionnels du secteur culturel et des secteurs connexes.

L'UFISC regroupe 17 organisations régionales et nationales, représentant environ 2500 structures culturelles : compagnies de théâtre, de cirque, d'arts de la rue, de danse, lieux de diffusion et d'accompagnement des pratiques artistiques, en musiques actuelles, arts numériques...

LES MEMBRES



PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHE RÉVEIL FH!

L'UFISC initie depuis la fin d'année 2018 une démarche participative, pour renforcer l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, dans les structures culturelles franciliennes de l'ESS, par des actions de sensibilisation et d'appui.

Le champ culturel reste empreint d'inégalités alors qu'il devrait favoriser les parcours d'émancipation des personnes et leurs relations dignes. La dimension genrée des métiers, les disparités dans les parcours et les rémunérations, les violences dans les rapports de travail, l'invisibilité dans les représentations, la disqualification de certaines légitimités de regard, de savoirs, d'expressions... restent des marqueurs forts qui nous ont été témoignés dès le début de la démarche portée en Île-de-France par l'UFISC.

Les échanges avec les réseaux et les acteur·trice·s des structures franciliennes culturelles de l'économie solidaire ont mis en exergue la **nécessité de modifier les imaginaires et de faire évoluer les situations.**

Ils ont identifié différents axes de travail pour se poser des questions, réfléchir et agir : observation des inégalités, meilleures compréhensions des parcours de travail et de vie, déconstruction des idées reçues et renouvellement des façons de penser, défense des droits humains, connaissances des ressources...

Le cycle d'ateliers qui s'est déroulé en 2019 s'inscrit dans cette volonté de mieux comprendre et d'agir. A travers les quatre ateliers proposés, il s'agira de **témoigner des représentations de genre qui sous-tendent et modèlent encore les parcours professionnels des acteur·rice·s culturel·le·s et artistiques et de les déconstruire, de découvrir des initiatives portées par des structures ou des réseaux, de faire le point sur la prise en compte des inégalités femmes-hommes dans les politiques publiques au niveau national et local, et de proposer des ressources et des pistes de réflexion.**



RÉVEIL FH !

Une démarche participative initiée par l'UFISC pour remettre les pendules à l'heure sur l'égalité femmes-hommes dans les structures culturelles de l'ESS !



**LE DISPOSITIF LOCAL
D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ESS**
CENTRE DE RESSOURCES CULTURE

AVEC LE SOUTIEN DE



Cofinancé
par l'Union
européenne

