

Lieux de musiques actuelles : comment tendre vers des espaces plus inclusifs et sûrs pour toutes et tous ?

🕒 Mercredi 6 juillet | 16h30-18h30

Et si l'on brainstormait ensemble pour faire de nos structures des espaces plus « safe » ? Que pouvons-nous partager en termes d'ambitions et d'actions qui permettent aux personnes d'identifier nos projets et nos structures comme des endroits où elles se sentiront accueillies et respectées dans toutes leurs diversités, des endroits où elles pourront faire la fête, échanger, s'exprimer dans un contexte sûr et de respect de toutes et tous ? Que mettre en œuvre ? À quels endroits ? Comment rendre visibles ces engagements ? Ou encore comment faire réseau sur ces problématiques ? Autant de questions et de propositions sur lesquelles nous vous proposons de réfléchir ensemble en mode très participatif ! Aussi si vous avez envie de phosporer collectivement à ces enjeux, de contribuer à des propositions cet atelier est fait pour vous !

Introduction du groupe de travail par...



Marie-Line Calvo
Programmatrice au Temps
Machine (Tours)

Avec...



Les adhérents
de la FEDELIMA

L'objet de cet atelier est de partager des expériences, des initiatives, des questionnements ou des propositions qui tendent à rendre les lieux de musiques actuelles plus inclusifs et plus sûrs. Que pourrait-on partager comme pratiques inspirantes ? Quelles actions serait-il pertinent de mettre en commun pour tendre vers ces enjeux ?

Marie-Line Calvo, coordinatrice du projet artistique et culturel et programmatrice du Temps Machine à Joué-lès-Tours, initiatrice de ce temps d'échanges, précise tout d'abord d'où est née cette idée. Elle a participé en 2019 – 2020 à la première édition du dispositif de mentorat Wah! mis en œuvre par la FEDELIMA. Cette expérience l'a beaucoup questionnée sur la parité, l'égalité entre les genres dans les musiques, les moyens de sensibiliser les équipes, de faire évoluer les usages dans les lieux de musiques actuelles et de proposer des espaces et des projets plus inclusifs. L'idée d'une sorte de label à une échelle plus large, celle de la fédération par exemple ou de lieux et projets qui souhaiteraient s'impliquer dans cette démarche, a ainsi germé. À titre d'exemple, elle partage des actions mises en œuvre au Temps Machine pour agir pour plus d'égalité entre les genres : le développement d'ateliers en direction des femmes et des minorités de genres ; l'ajout de clauses dans les contrats de cession

qui précisent les obligations de respect des personnes, de non-discrimination et la possibilité d'annuler un contrat si ces conditions n'étaient pas respectées ; la mise en œuvre d'actions de sensibilisation de l'ensemble des équipes qui portent le projet (salarié-e-s, membres de la gouvernance, intermittent-e-s, équipes de sécurité, d'accueil...) ; la création d'outils de communication spécifiques, etc. Plus dernièrement est né le « Tata Club », un rendez-vous qui invite les musiciennes, techniciennes, porteuses de projets, artistes femmes de la région à se rencontrer, échanger dans un cadre informel et convivial. Lors du premier rendez-vous, une quarantaine de femmes étaient présentes. Il a d'emblée permis d'identifier une vingtaine de projets en faveur de l'égalité et de la place des femmes et des minorités de genres dans la culture, en région Centre-Val de Loire. Quelques exemples : Affranchies ! un programme de mentorat dans le spectacle vivant porté par Métiers Culture et la FRACA-MA¹ ; le centre de formation Ecopia², initie un incubateur de projets portés par des femmes, de jeunes musiciennes ont créé le collectif « Nana on stage » pour favoriser la place des femmes sur scène et donner de la visibilité à leurs projets artistiques, etc. Ce temps d'échange a ainsi permis de partager ces différentes initiatives et d'initier un réseau de sororité.



1- FRACA-MA : <https://www.facebook.com/affranchiescentrevdl>

2- Ecopia : <https://www.ecopia.fr/entrepreneuriat-artistique-culturel/incubateur-essent-jelles/>

A la suite de cette introduction, un temps d'échanges en petits groupes a été proposé aux participant-e-s autour de deux questions :

1. Comment faire des nos espaces et de nos pratiques des endroits et des actions plus inclusives ? Que pourrions-nous mettre en œuvre dans les lieux de musiques actuelles pour être plus inclusifs ?
2. Quel intérêt a-t-on à faire réseau sur ces enjeux ? A quels endroits ? Avec quels objectifs ?

L'atelier s'est terminé sur une mise en commun des propositions de chacun des groupes. Il ressort de ces échanges différentes propositions et perspectives de travail :

Certains questionnements ont été partagés en tant qu'enjeux de recherche, d'apports de contenus et de mises en débats collectifs, autour des problématiques suivantes :

- Qu'est-ce que l'appropriation culturelle ?
- Comment mesurer, identifier la diversité ? Comment assurer la représentation de la diversité ?
- Qu'est-ce que l'inclusivité, l'inclusion ?
- Qu'est-ce que le racisme systémique dans la culture ?

Des initiatives inspirantes autour des enjeux d'inclusivité, d'accueil, de safe-space ont été partagées, par exemple :

- La mise en place de pédibus pour les retours après les concerts,
- La proposition de stages et de moments en non-mixité, de Girls Camp, pour permettre aux femmes et personnes non-binaires de prendre leur place, d'affirmer leurs pratiques artistiques et culturelles, de découvrir des lieux culturels pour ensuite y revenir...
- La mise en place de marches exploratoires qui permettent de recueillir la parole des personnes sur l'accueil, la circulation dans un lieu,
- La mise en place de protocole de lutte contre les violences sexistes et sexuelles précis afin chaque personne dans les lieux sache comment réagir en cas de

mal-être, d'harcèlement ou d'agression. Sur ce point, toutes les structures ne sont pas au même niveau d'appropriation de la démarche, un partage méthodologique en collectif pourrait soutenir ces initiatives,

- Le fait de dégenrer les toilettes.

Des enjeux et attentes ont été exprimés :

- La formation a été rappelée comme un enjeu essentiel et préalable à toute action. Même si les offres de formation sur les questions d'égalité dans les structures culturelles, de harcèlement et de prévention des violences sexistes et sexuelles se sont enrichies depuis quelques années, des besoins subsistent dans ce domaine. D'une part, au niveau des structures, il s'agit de poursuivre et d'étendre ces formations au-delà des directions ou des équipes permanentes et de pouvoir aussi sensibiliser et former les bénévoles, les gouvernances, les vacataires et les personnels d'accueil et de sécurité. Il y a nécessité d'un engagement partagé et d'un portage politique fort sur ces problématiques au sein des structures (ex. du Jardin Moderne à Rennes qui a inscrit ces enjeux dans son projet global). D'autre part, à un niveau plus collectif, il s'agit également de partager des ressources qui permettent de mieux identifier qualitativement les propositions de formations, leurs contenus et leurs modalités pédagogiques.

- Une première piste : le collectif H/F Bretagne recense en ce moment les entreprises de sécurité formées aux questions de violences et harcèlement sexiste et sexuel et d'égalité.
- Partager davantage les projets de musiciennes au sein du réseau. Cela nous permettrait de mieux les identifier, de les faire circuler, d'imaginer des actions communes avec ces artistes.
- Sur des événements à plus grande jauge (ex : les festivals), l'enjeu est également à la prévention des risques avec des

personnes formées, des espaces dédiés, des moyens de communication et de sensibilisation adaptés.

- Ressources partagées par les participant-es : **Actright**, les **Catherinettes**
- Développer les outils de connaissance des personnes qui soient plus inclusifs et en adéquation avec une démarche d'inclusivité plus globale (ex. proposer une identification des personnes au-delà de la binarité femme/ homme : Madame, Monsieur, ne se prononce pas, non binaire, se qualifie autrement...)
- Développer des outils et des processus qui permettent de recueillir la parole des personnes, leurs expériences vécues dans les lieux de musiques actuelles. Réhabiliter le sens de cette parole dans l'évolution des projets, des actions et des espaces d'accueil ou de circulation dans

les lieux.

- Faire évoluer les méthodes de recrutements et parallèlement les représentations des métiers. Former les jurys de recrutements et les directions de projets sur les enjeux de parité, d'inclusivité...
- Réfléchir à comment agir collectivement quand il y a suspicion de comportement violent de la part de musicien-ne-s accompagnés-es, accueilli-es ?

Ces différentes propositions, sujets de réflexion et de débats collectifs feront l'objet de temps d'échanges et de travail partagés à court et moyen terme.

