



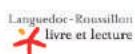
charte **madeleine** h/f

un outil au service de l'égalité
femmes hommes dans le secteur culturel

reslr.fr/madhf ~ **#MadHF**

Le projet Madeleine H/F est porté par Réseau en scène Languedoc-Roussillon, en partenariat avec le Mouvement HF LR, Languedoc-Roussillon livre et lecture, Languedoc-Roussillon Cinéma et le FRAC Languedoc-Roussillon.

Il est cofinancé par l'Union européenne (FSE), dans le cadre du programme opérationnel national Emploi et inclusion en Métropole 2014-2020 et par le Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes.



Ce projet est cofinancé par le
Fonds social européen dans le
cadre du programme opérationnel
national « Emploi et inclusion » -
30/14/2020

*" L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour toutes et tous,
et constitue une valeur capitale pour la démocratie.
Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu légalement
mais il doit être effectivement exercé. " **

CONTEXTE

» LE CONSTAT

La diversité est ce qui nous fonde, nous fait grandir et nous enrichit. Elle est au cœur du processus démocratique. Et quand nous parlons de diversité, nous parlons de valoriser la richesse de toutes les composantes de notre société en rendant visible l'apport tant des femmes que des hommes, au delà des stéréotypes de genre.

Depuis plusieurs années, un faisceau d'initiatives converge sur la question de l'égalité femmes hommes, d'un point de vue législatif et au niveau de la société civile : Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale en 2006, Manuel des bonnes pratiques en 2010 (FIA - Fédération Internationale des Acteurs), Loi pour l'égalité en août 2014 (ministère des Familles, de l'Enfance et du Droit des femmes), Feuille de route pour l'égalité femmes/hommes de décembre 2016 (ministère de la Culture et de la Communication)...

En France et dans le secteur culturel, la SACD (Société des auteurs et compositeurs dramatiques) propose depuis 2012 des données sur la présence et la visibilité des femmes au sein notre secteur professionnel. Après 5 années, l'évolution n'est pas significative.

QUELQUES CHIFFRES

SPECTACLE VIVANT *

52 % DES ÉTUDIANT·E·S
SONT DES ÉTUDIANTES

DANS LA VIE ACTIVE

1 % DE COMPOSITRICES

4 % DE CHEFFES D'ORCHESTRÉS

21 % D'AUTRICES

27 % DE METTEUSES EN SCÈNE

CINÉMA

43 % D'ÉCART

DE SUBVENTIONS

ET DE BUDGET DE PRODUCTION

DE LONGS MÉTRAGE PORTÉS

PAR DES HOMMES

OU PAR DES FEMMES

LIVRE / ÉDITION

30 % DES AUTEUR·TRICE·S

INVITÉ·E·S DANS

LES FESTIVALS LITTÉRAIRES

SONT DES FEMMES

La mixité n'est pas à l'œuvre dans nos métiers, les femmes et les hommes restent cantonnés dans des métiers assignés par les stéréotypes liés à leur sexe.

C'est à ce titre qu'il est intéressant de nous questionner sur ce que, en tant qu'artistes ou personnes œuvrant dans le domaine culturel, nous proposons comme vision du monde, de la société, de l'humanité à nos publics, multiples et pluriels.

Les métiers de la culture sont des métiers fortement porteurs de signes symboliques. Ils véhiculent, catalysent, transforment nos codes culturels, ils sont au cœur du travail sur nos systèmes de représentation.

Les professionnel·le·s de la culture sont ainsi directement impliqué·e·s dans la construction des valeurs qui traversent l'espace public.

* Source : Où sont les femmes ? - Bilan 2012-2017 de la SACD

Avec cette charte, nous vous invitons à expérimenter des pistes de changement. Petit à petit, nous serons fier·e·s d'avoir fait évoluer vers plus de mixité et de diversité notre secteur déjà fort de partage et de propositions pour une société plus humaine.

» POURQUOI UNE CHARTE SUR L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES ?

Le milieu culturel et artistique se trouve dans une période charnière. Pour demeurer pérenne et dynamique, il doit développer de nouvelles initiatives concrètes et innovatrices afin d'être davantage inclusif et représentatif de la diversité de notre société.

La charte propose un accompagnement aux structures culturelles dans leur transition vers une meilleure prise en compte de l'égalité femmes hommes au sein de leur organisation.

En favorisant l'égalité professionnelle, les signataires agissent sur plusieurs plans :

- ils·elles encouragent et soutiennent la **diversité artistique**, et élargissent les points de vue, sortent des discours dominants et s'adressent à un plus large public,
- ils·elles influent sur leur **développement économique** *. C'est l'opportunité d'étoffer son vivier de talents ainsi que de mettre son projet en adéquation avec les orientations des politiques publiques.
- réfléchir sur l'égalité femmes hommes, c'est aussi se poser la question de la **qualité de vie au travail**, de son amélioration pour tous et toutes et donc de l'efficience collective.

Pour finir, ils·elles mettent en cohérence les valeurs véhiculées par leurs projets artistiques avec leurs activités et fonctionnement interne, dans une démarche de **responsabilité sociétale des entreprises** (RSE).

* Plusieurs études récentes ont démontré le lien entre mixité des instances dirigeantes et performance économique des entreprises.

En 2012, une étude du Crédit suisse Research Institute a montré que le cours de bourse des entreprises comprenant au moins une femme au sein du conseil d'administration dépasse de 26 % celui dont les sociétés où aucune femme ne siège. L'étude *Women matter 2013* menée par McKinsey révèle que les entreprises dont le comité exécutif est mixte ont des revenus moyens avant impôts supérieurs de 55 %.

LA CHARTE, MODE D'EMPLOI

» LA CHARTE EN CLAIR

Dans cette charte, vous trouverez des solutions simples et durables, faciles à mettre en œuvre pour expérimenter des pistes de changement.

Elle vous propose une méthode, assortie d'outils qui vous accompagne vers :

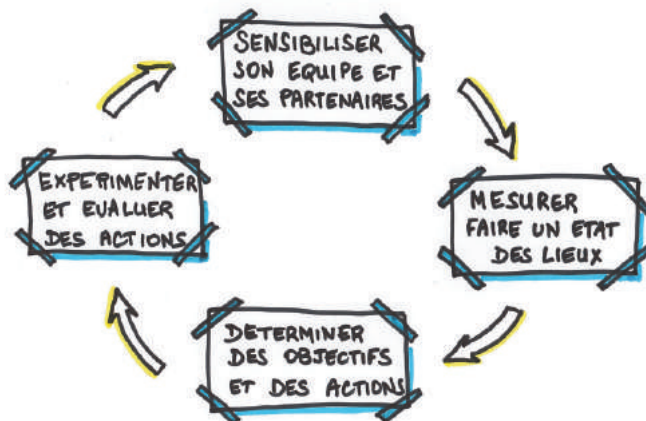
- * la compréhension des enjeux de l'égalité,
- * la mesure de ses implications,
- * la manière de s'en emparer en tant qu'artiste, programmat·eur·rice et/ou employeu·r·se,
- * la prise en main d'outils.

Signer cette charte c'est s'impliquer dans une démarche active de changement des pratiques et cheminer sur du long terme avec des actions progressives et adaptées à la situation de chacun·e.

» POUR QUI ?

- * structures culturelles (associations, coopératives, sociétés...) du spectacle vivant, des arts plastiques, et arts visuels, du cinéma et de l'audiovisuel, du livre et de la lecture, etc.,
- * avec ou sans salarié·e,
- * prioritairement sur le territoire de l'ancienne région Languedoc-Roussillon, mais pas exclusivement.

» COMMENT S'EN SERVIR ?



La charte propose 3 axes de travail :

- * l'organisation interne de nos structures (ressources humaines, management, gouvernance),
- * les activités développées (création, production, diffusion, programmation, accompagnement, communication, médiation...),
- * le réseau des signataires (coopérer avec d'autres structures pour nourrir sa propre réflexion et les actions menées en interne).

Chaque partie est liée aux autres mais peut être abordée de manière indépendante.

Pour étudier chaque sujet, nous vous proposons d'entrer dans une démarche d'amélioration continue qui vous permet d'agir quel que soit votre niveau d'engagement (sensibilisation, récolte de données, mise en place d'un plan d'action...).

LA CHARTE, LES ENGAGEMENTS

La charte nous amène à identifier les leviers dont nous disposons chacun-e-s pour faire changer les choses, nous propose des moyens d'action précis et met en lumière des bonnes pratiques éprouvées et efficaces.

Les engagements suivants amènent chacun-e à s'inscrire dans une démarche d'amélioration qui doit s'envisager étape par étape.

C'est un travail au long cours qui nécessite du temps et doit être accompagné, notamment par les outils et fiches pratiques mis à votre disposition.

SIGNER LA CHARTE C'EST S'ENGAGER À

► Mettre en œuvre un plan d'action

En fonction des axes de travail sur lesquels vous souhaitez agir, les fiches pratiques vous serviront à réaliser un plan d'actions adapté à votre structure. Il vous est demandé d'engager au moins 3 actions réalisables et évaluables sur un ou plusieurs axes de travail : l'organisation interne de la structure, vos différentes activités et/ou au sein du réseau des signataires.

► Coopter au moins un-e nouveau-elle signataire

Essaimer pour élargir le cercle des personnes concerné-e-s, favoriser la coopération entre les signataires et accompagner au moins une structure dans cette démarche.

► En utilisant [l'auto-diagnostic](#) et en le partageant avec l'ensemble de vos collaborateur-trice-s pour déterminer ensemble les chantiers à mener.

L'auto-diagnostic a 3 objectifs :

- * analyser rapidement la situation et les pistes de progrès envisageables,
- * éclairer sur la question de l'égalité en terme de notions et d'enjeux,
- * **donner une base de réflexion pour favoriser les discussions et la mise en action au sein de l'équipe et de la structure.**

► En assurant un suivi en interne par le biais d'une personne ressource ou des instances de représentation du personnel.

Pour entreprendre les changements, toutes les parties prenantes doivent être concernées et moteurs dans l'amélioration engagée. Il n'en reste pas moins que la désignation d'une personne ressource au sein de la structure est recommandée dans le cadre de cette charte. Elle sera la courroie de transmission de l'information en interne et en externe et veillera à la bonne réalisation des objectifs engagés.

Chaque structure pourra mesurer le chemin parcouru au bout de 2 années d'expérimentation.

Par la suite, les actions seront réévaluées annuellement en interne et feront l'objet de réflexions collectives au sein du réseau des signataires.

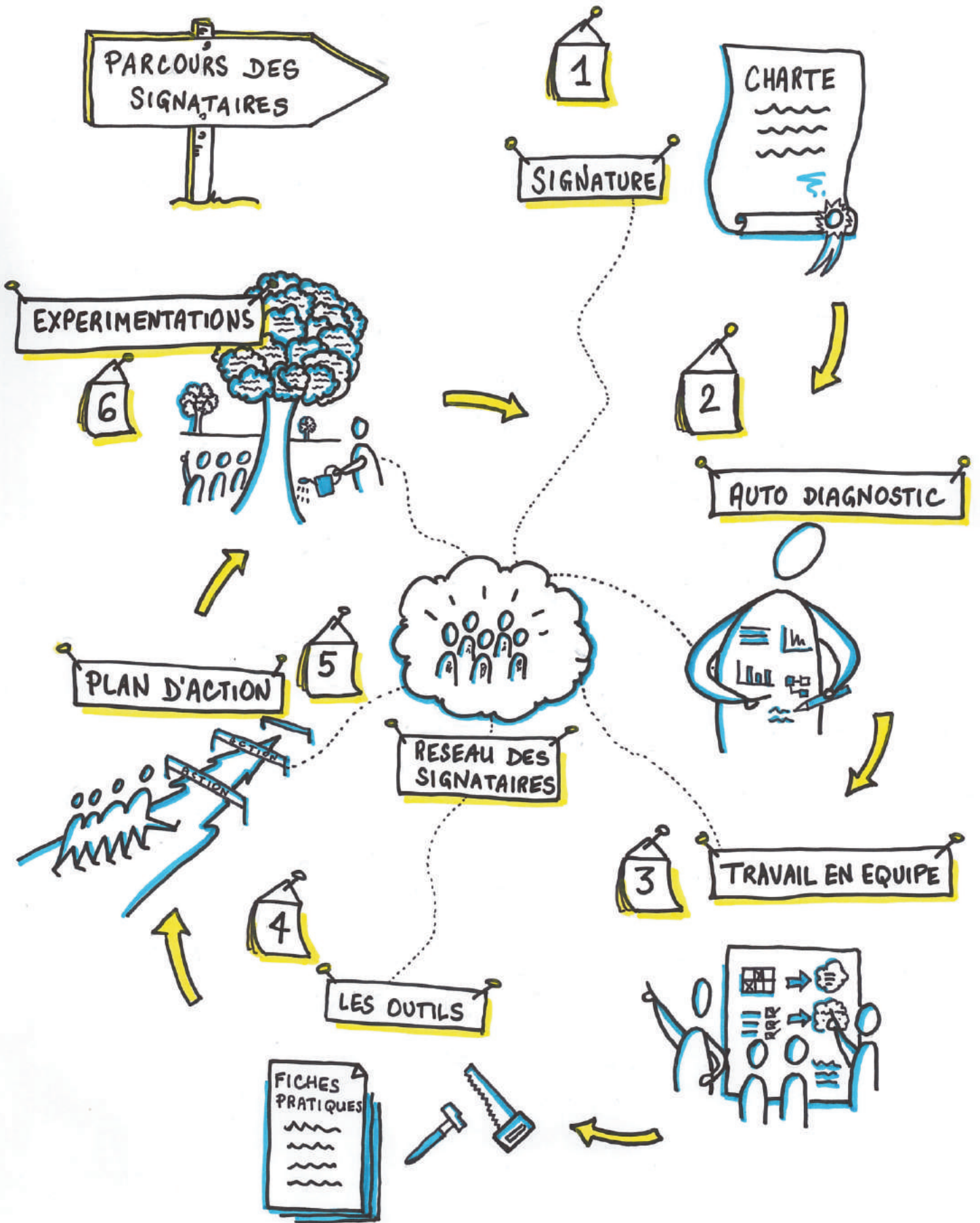
Je soussigné-e responsable légal-e de

situé

engage la structure et ses équipes à mener les actions ci-dessus selon notre propre calendrier, dans le cadre fixé ci-dessus.

À Le

Signature



Retrouvez toutes les fiches pratiques sur www.reseauenscene.fr/la-charte-madeleine-h-f.html. Elles vous accompagneront tout au long de votre démarche grâce à des outils et des exemples de bonnes pratiques.

» L'ORGANISATION INTERNE : RESSOURCES HUMAINES, GOUVERNANCE

- * Sensibiliser ses collaborateurs
- * Collecter et analyser les données de sa structure
- * Œuvrer pour une plus grande égalité en interne

» LES ACTIVITÉS

- * Sensibiliser partenaires et publics
- * Collecter et analyser les données dans sa structure
- * Œuvrer pour une plus grande égalité dans la création artistique

» LE RÉSEAU DES SIGNATAIRES

- * Faire réseau, nourrir la réflexion, élargir le cercle des personnes sensibilisées et impliquées

CONTACTS

Agnès Delbosc : 04 67 66 90 89 | a.delbosc@reseauenscene.fr

Julie Josserand : 04 67 66 90 84 | 07 68 29 53 74 | j.josserand@reseauenscene.fr

RESEAU EN SCÈNE LANGUEDOC-ROUSSILLON

8 AVENUE DE TOULOUSE
CS 50037
34078 MONTPELLIER CEDEX 3
04 67 66 90 90

CONTACT@RESEAUENSCENE.FR
WWW.RESEAUENSCENE.FR

