

# FICHE PRA TIQUE



## LE RÉSEAU DES SIGNATAIRES - 1/2



### FAIRE RÉSEAU

L'objectif est de fédérer les énergies, de permettre aux signataires de se rencontrer pour confronter leurs multiples expériences. Ces temps de rencontres ne seront possibles que si chaque participant-e est actif-ve.



### NOURRIR LA RÉFLEXION

Débattre, s'informer, mais aussi évaluer sa propre démarche au regard de celles des autres : ainsi, la mise en réseau fera grandir la réflexion et l'action collectives autant tant qualitativement qu'en quantité de personnes impliquées. Elle est aussi une formidable veille pour mesurer l'évolution du secteur au travers des différentes études.



### ÉLARGIR LE CERCLE DES PERSONNES SENSIBILISÉES ET IMPLIQUÉES

Qui de mieux qu'un-e signataire pour convaincre autrui du bien fondé de ce type d'outil ?  
Être signataire engage à devenir à son tour prescripteur-trice car cette charte a vocation à se propager dans le secteur professionnel. Le réseau doit également favoriser une communication plus large avec des événements, des temps de communication auprès du grand public pour sensibiliser sur cette question.

## » ENGAGEMENT DES SIGNATAIRES

- \* coopter un-e nouveau-elle signataire

## » ACTIONS SUGGÉRÉES

- \* rencontrer les signataires de son secteur
  - \* organiser des rencontres entre les équipes
  - \* partager les résultats de ses analyses et actions
  - \* diffuser des ressources que l'on a identifiées
  - \* mutualiser des outils et en imaginer collectivement
  - \* organiser ou participer à des rencontres professionnelles
  - \* animer des groupes de paroles non mixtes
  - \* organiser des rencontres non mixtes pour une meilleure prise de parole, la constitution de réseaux (système de mentorat pour les jeunes professionnelles, cooptation, réseau de soutien féminin...)
  - \* mettre en place des commissions ou des groupes de travail autour de la charte
  - \* proposer des laboratoires d'usages (exemple : prototyper et expérimenter des outils innovants facilitant l'égalité professionnelle : une appli pour outiller les structures souhaitant intégrer la question de l'égalité dans leurs pratiques...\*)
- \* Dans le cadre du projet EpiScène porté par Maspère

Le projet Madeleine H/F 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 » - 2014-2020



### » ZOOM SUR

#### La question du réseau (extrait de l'étude ÉpiScène\*)

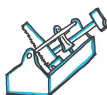
\* L'égalité professionnelle dans le secteur culturel, EpiScène

*"La culture du réseau apparaît aujourd'hui comme essentielle dans le monde professionnel : elle peut avoir une grande influence sur les évolutions de carrière et sur la conduite de projet.*

*On constate la tendance des **chef.fe.s de projets à choisir leurs collaborateur.trices en fonction du degré de proximité professionnelle, amicale, sociale et morale et non en fonction uniquement des compétences. Ce phénomène de cooptation (recrutement parmi ses connaissances ou le réseau de connaissances) renforce et reproduit les inégalités entre les femmes et les hommes, car la pratique du réseau est principalement masculine.***

*En effet, selon l'ORSE, il est habituel pour les hommes de cultiver des réseaux plus ou moins formels, et ce en dehors des heures de travail (dans une optique d'évolution de carrière). Les femmes ont plus tendance à se tourner vers leurs pairs, des ami.e.s ou la famille pour des informations ou des conseils. De plus, elles souffrent d'un manque de temps à consacrer à ces réseaux (en dehors des horaires de travail) en raison des contraintes familiales.*

*Il existe donc une inégalité entre les hommes et les femmes vis-à-vis de ces pratiques informelles (réseau, processus de cooptation, incarnation de la figure du leader...) qui peut avoir des conséquences sur la carrière des femmes au niveau du recrutement et dans l'accès au poste à responsabilité."*



### » DES OUTILS À VOTRE DISPOSITION

Personnes relais, structures et dispositifs d'information et d'accompagnement > <https://reslr.fr/relais>

Rencontres professionnelles > <https://reslr.fr/rpro>

État des lieux de l'égalité hommes/femmes dans le secteur culturel dans la région Languedoc-Roussillon, 2015  
> <https://reslr.fr/etude1>

Étude ÉpiScène > <https://reslr.fr/etude4>