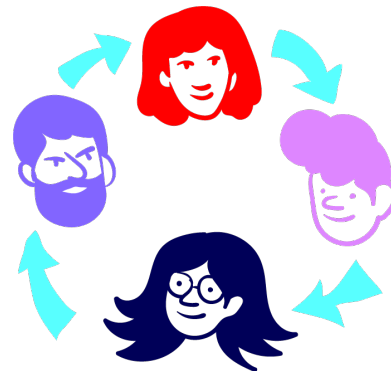


WAH!

Former son équipe à l'égalité : l'expérience de Trempolino (Nantes)



Trempolino est une structure associative nantaise dédiée aux musiques actuelles, destinée à soutenir les artistes dans leurs projets. La structure propose des cours de pratique musicale pour les enfants et les adultes, des formations (à la pratique artistique, à la production/diffusion, à la technique), des studios de répétition et de préproduction à la location, des conférences, des rendez-vous professionnels, des expositions. Trempolino contribue au développement de la filière musicale régionale et à l'émergence de nouvelles pratiques artistiques.

À l'origine de la démarche de formation :

Olivier Tura, directeur de Trempolino depuis 2017 : « *L'égalité femmes hommes faisait partie de mon projet quand j'ai repris la direction il y a un peu plus de 2 ans. Auparavant administrateur de la structure pendant 7 ans, j'avais fait le constat des inégalités notamment en matière de ressources humaines : Manque de mixité dans les métiers, différence de progression dans la carrière, majorité de femmes à temps partiel et dans les bas salaires. À titre individuel, j'ai été sensibilisé à cette question à travers un stage d'un an et un mémoire de master sur la création d'entreprises coopératives par les femmes vivant en quartier d'habitat social. Ce travail m'a donné l'occasion de découvrir l'approche de la sociologie du genre.*

Au départ, j'ai entrepris de mettre en œuvre les orientations de mon projet avec l'équipe et je me suis vite aperçu qu'il y avait un manque d'acculturation au sujet et aussi de fortes oppositions autant du côté des femmes que du côté des hommes. Je me suis rendu compte que je ne pouvais pas porter seul cette question dans la structure. Cela a remis en question ma légitimité aussi, en tant que directeur homme. Étant donné l'émergence publique du sujet, ma démarche pouvait être perçue comme opportuniste. La formation m'est apparue comme un moyen de créer un espace de discussion en équipe. »

La mise en œuvre :

Trempolino a fait appel à l'association toulousaine [La Petite](#) identifiée pour ses actions et formations sur l'égalité dans le secteur culturel. Deux journées de formation ont été proposées à l'ensemble de l'équipe, soit 29 personnes, sous forme de séminaires collectifs.

L'objectif de la formation portait sur trois enjeux principaux :

- Prendre conscience des enjeux d'agir en faveur de l'égalité femmes-hommes dans les professions culturelles
- Questionner ses pratiques professionnelles au prisme du genre
- Construire des actions culturelles concrètes respectueuses de l'égalité

La première journée était consacrée à la compréhension des inégalités. La seconde journée était dédiée à la réalisation d'autodiagnostic et la proposition d'actions concrètes de transformations dans des activités de Trempolino pour favoriser une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.

Les impacts de la démarche :

Cette démarche a eu différentes incidences sur les modes de fonctionnement et le projet de la structure.

En premier lieu, elle a favorisé :

- La mise en débat en interne.
- La mise en mouvement d'une partie de l'équipe pour laquelle l'égalité est devenue un prisme dans l'analyse et l'évaluation de leurs pratiques professionnelles.
- La mise en œuvre d'actions concrètes et d'outils opérationnels : un recensement d'intervenantes, l'intégration de formations axées sur la lutte contre les violences sexistes et l'articulation des temps de vie dans les propositions de la structure, la programmation de moments spécifiques dédiés aux musiciennes, etc.
- Un questionnement sur le mode de management et notamment sur la frontière entre le personnel et le professionnel qui était plutôt étanche jusque-là.

À moyen terme, ses effets se sont traduits par :

- Un comptage précis de la présence des femmes dans les différentes activités de Trempolino et une intégration de ce diagnostic dans les rapports d'activités : [Trempolino – Rapport d'activité 2018](#)
- L'intégration des enjeux d'égalité femmes - hommes dans la négociation annuelle paritaire en 2018 et 2019 : développement de la mixité dans l'équipe de direction et rattrapage de salaire pour certaines salariées
- Le lancement de certains projets comme la formation Artiste et Féministe, conçue et mise en œuvre par l'association la Petite
- La mise en œuvre de rencontres professionnelles avec des artistes femmes et des techniciennes dans le cadre du dispositif d'accompagnement [MAD](#)
- L'intégration de critères liés au genre dans les programmes d'accompagnement d'artistes professionnels

Les points de vigilance :

A la suite de cette expérience de formation collective à l'égalité, Olivier Tura fait part de différents points de vigilance à observer :

- **La question de la résistance au changement** : « *Il ne faut pas attendre de la formation qu'il y ait consensus* ». La formation, parce qu'elle met pose le sujet collectivement est aussi un facteur potentiel de renforcement des résistances et peut générer des moments ou des sujets de dissensus voire de conflit interne.
- **La question de la légitimité** : « *Il ne faut pas se positionner en structure féministe si l'on n'est pas exemplaire ! En lançant la formation Artiste et féministe, par exemple, mise en place à Toulouse par l'association La Petite, nous avons été assez vivement critiqués par quelques associations féministes qui ont perçu l'initiative de Trempolino, loin d'être exemplaire ni pionnière sur le sujet, comme opportuniste. Cela nous a conduits aussi à réfléchir et à davantage nous appuyer sur les réseaux féministes qui sont plus légitimes.* »

- **Les incidences sur les modes de management, les relations en interne à la structure :** « *Nous n'avons pas pris pleinement conscience du fait que la sensibilisation à l'égalité passait par des questionnements sur la vie personnelle de chacune et chacun.* » S'engager dans une formation collective à l'égalité notamment dans un cadre professionnel a également des impacts en matière de management d'équipe et de fonctionnements collectif.
- **La question des outils en faveur de l'égalité dans un cadre professionnel :** Certains outils de sensibilisation qui sont pertinents dans un cadre militant ne sont pas forcément adaptés dans un cadre professionnel. Il s'agit de bien définir les objectifs et les moyens adaptés (méthodologiques, outils, processus...) pour les atteindre, dans un contexte professionnel.

Les résistances rencontrées

Olivier Tura témoigne également des principaux freins qu'il a pu observer tout au long de cette démarche de formation interne à l'égalité :

« Sur le chantier de l'égalité, nous avons rencontré des résistances, tant de femmes que d'hommes. Ce sont d'une part, des réactions plutôt individuelles de personnes qui s'opposent à la notion de discrimination positive par exemple. D'autre part, certains hommes se sentent « pointés du doigt ». Il y a aussi le sentiment que le débat initié dans un cadre professionnel puisse empiéter sur l'espace privé (par exemple sur les problématiques d'articulation des temps de vie professionnelle et de vie personnelle).

Parfois un sentiment de découragement devant les réactions très dures dans le secteur professionnel. Ça ne va clairement pas assez vite... »

Les leviers sur lesquels s'appuyer :

De cette expérience, Olivier Tura propose différents points d'appui qui peuvent encourager d'autres acteurs culturels à se lancer dans une démarche collective en faveur de l'égalité. Il partage ici ses observations, à savoir :

- Ne pas se lancer dans des événements grand-public, il y en a pléthore, pour se concentrer sur des actions concrètes, parfois invisibles de l'extérieur.
- Fonctionner pas à pas pour que l'équipe puisse mesurer la progression et ne pas se décourager.
- Proposer rapidement des actions concrètes même modestes, pour ne pas rester au niveau des grands objectifs et incarner la démarche.
- Ne pas lâcher !

Contacts :

Olivier Tura, directeur de Trempolino : <https://trempo.com>

Plus de ressources : <https://www.wah-egalite.org/former-son-equipe/>

Plus d'infos : www.wah-egalite.org