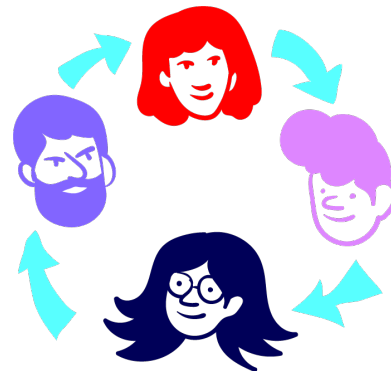


WAH!

File 7 : intégrer l'égalité femmes-hommes au projet artistique et culturel



File7 est une Scène de musiques actuelles (SMAC) située sur l'agglomération du Val d'Europe en Seine-et-Marne. Les missions, d'intérêt général, de File7 se situent sur l'ensemble du secteur du Val d'Europe et de l'Est parisien. Elles s'articulent autour de la découverte, la promotion et la diffusion des musiques actuelles, le soutien, l'aide à la création, l'accompagnement et la diffusion des groupes locaux et régionaux, l'action culturelle en direction des publics dans un souci d'ouverture, de sensibilisation et d'appropriation des nouvelles tendances artistiques. Ces actions sont menées pour des publics très divers et dans des milieux qui le sont tout autant : scolaire, rural, carcéral, hospitalier, handicap... File7 fait partie des 10 % de SMAC dont la direction est assumée par une femme !

À l'origine :

L'engagement de File7, c'est au départ celui de Bénédicte Froidure, l'actuelle directrice du lieu, aujourd'hui relayé par toute l'équipe. Elle est bien identifiée comme référente sur ce sujet dans le secteur des musiques actuelles. Mais comment en est-elle venue à défendre l'égalité femmes -hommes dans un secteur professionnel très fortement masculin ?

« Au départ un sentiment plutôt diffus et épidermique. J'ai débuté ma vie professionnelle comme attachée de presse et j'ai vite été confrontée aux blagues salaces spéciales « filles de la comm' ». En tant que barmaid pour financer mes études, c'était la même « bonne ambiance »...

J'ai aussi commencé à mixer avec les « Putafranges », un collectif de DJs filles que nous avons créé avec trois copines. J'ai ensuite créé les soirées « chiennes hifi » dans un club qui proposait des plateaux 100% féminins. Ce n'était pas forcément militant, mais plutôt une évidence par rapport à ce que je pouvais constater sur scène. »

« Quand j'ai été embauchée à la Cave aux poètes à Roubaix, ça n'a fait que confirmer ce sentiment, j'ai continué à favoriser les artistes femmes dans ma programmation. En fait, j'avais déjà en tête ce sujet quand j'ai passé les entretiens pour le master de l'Observatoire des politiques culturelles. Mon mémoire, « Musiques actuelles, les femmes sont-elles des hommes comme les autres ? » réalisé dans ce cadre, m'a ensuite permis d'approfondir le sujet et de le porter au sein des réseaux, la FEDELIMA notamment.

Pour ce qui concerne File7 ça a pris plus de temps ; ma prise de poste en 2012 a été plutôt sportive : j'héritais de la direction du fondateur du lieu, d'une gouvernance associative pour le moins particulière, de la fin de la délégation de service public et d'autres situations de crise en chaine. Le moment n'était pas opportun. C'est le Conseil d'administration qui a relancé le sujet en 2018. C'est aussi une demande de l'équipe. Il y a clairement un « effet #Metoo » qui a suscité des attentes et l'envie de s'y mettre pour de bon. Je ne me suis évidemment pas fait prier ! »

Ce qui a été réalisé et comment :

L'intégration de l'égalité femmes – hommes dans le projet de File7 s'est faite en plusieurs étapes successives :

- Un partage des constats généraux par rapport au sujet de l'égalité femmes – hommes dans le secteur des musiques actuelles ;
- Un partage des enjeux pour File 7 à se saisir de cette problématique ;
- Une sensibilisation collective aux questions de genre et de discriminations ;
- La réalisation d'un diagnostic de la situation à File 7 concernant les inégalités entre les femmes et les hommes ;
- La constitution de groupes de travail thématiques (technique, communication et action culturelle, programmation et accompagnement) pour travailler sur ce sujet,
- Un séminaire collectif a été consacré spécifiquement au sexisme au quotidien dans la structure ;
- La rédaction par chaque responsable de pôle d'une feuille de route égalité par pôle
- La synthèse de l'ensemble de cette démarche a conduit à la rédaction du plan pluriannuel d'action en faveur de l'égalité.

En matière de calendrier, cette démarche a été mise en œuvre sur deux ans, du lancement à la présentation d'un plan pluriannuel d'action.

En 2018 : File7 participe à la [Saison égalité Musiques Actuelles en Île-de-France](#)

Juin 2018 : Une clôture de saison 100% féminine : FILLES7

File7 organise sa clôture de saison 2018 en mettant en avant les questionnements sur l'égalité femmes – hommes dans les musiques actuelles, en proposant une exposition, des ateliers de sérigraphie, des Flash Tattoos, une friperie, un quizz « Où sont les femmes ? », mais aussi un blind test « Girl power » ou encore une soirée de concerts « setlist 100%filles »

[Le programme de cet évènement](#)

Automne 2018 : mise en place d'un accompagnement spécifique sur l'entrée égalité, via le DLA, Dispositif Local d'Accompagnement.

Pour poursuivre la démarche entamée sur l'égalité au sein de la structure, File7 sollicite un soutien dans le cadre du DLA. Il s'agit de recourir à l'expertise d'une personne extérieure pour accompagner la structure dans la mise en œuvre de ses objectifs en termes d'égalité femme-homme. La structure Pluségales, portée par Cécile Bonthonneau, accompagnera File7 dans le cadre de ce DLA.

De janvier 2019 à mars 2019 : construction du plan d'action égalité femmes hommes de File7

L'équipe de File7 est donc accompagnée par Pluségales pour la construction d'un plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité. Cet accompagnement s'est déroulé sur 5 demi-journées d'échanges collectifs entre lesquelles l'équipe de la structure a continué à travailler ensemble, sur une durée de trois mois.

Avril 2019 : Présentation du plan d'actions aux parties prenantes du projet et aux partenaires de la structure à l'occasion du vernissage de l'exposition de la SACEM « La musique, Une histoire d'hommes ? » présentée à File7.



Les impacts de la démarche :

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

- Le fait de s'engager collectivement sur le sujet transversal de l'égalité a généré une autre dynamique au sein de l'équipe de File7.
- L'accompagnement a favorisé le développement d'autres liens et d'autres modes relationnels au sein de l'équipe de la structure. *« Ça bouscule aussi les gens sur des valeurs personnelles. Je ne m'attendais pas à cela. De ce fait, cela nous a permis d'échanger dans l'équipe sur un registre complètement différent de d'habitude et cela décale notre regard les uns sur les autres. »*
- L'accompagnement a permis de révéler des ressources internes sur ce sujet, de valoriser des personnes et des engagements. *« À la suite du DLA, chacun avait une feuille de route et nous avons identifié Camille Desme, référente du Pôle actions culturelles, comme référente du chantier. Une façon de s'obliger à avancer concrètement. »*

Les leviers identifiés

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

Faire appel à un tiers extérieur à la structure

« Cela permet de ne pas être toujours en première ligne. Ce n'est pas toujours évident, en tant que femme directrice, de porter ce sujet auprès de son équipe. D'autres enjeux sont susceptibles de parasiter le dialogue. »

Se former aussi

« Ce n'est pas parce qu'on est porteur·se·r de la question de l'égalité que l'on est formé·e pour sensibiliser les équipes. J'avais aussi besoin d'apprendre. »

Les freins et les résistances

Bénédicte Froidure témoigne également des principaux freins qu'elle a pu observer tout au long de cette démarche consistant à porter l'égalité au sein de sa structure :

- **Une question qui n'est pas simple à porter en tant que directrice**

« Être identifiée comme la personne dépositaire de la question de l'égalité dans le secteur des musiques actuelles n'a pas toujours été simple. J'ai eu le sentiment de réduire ma légitimité dans ce secteur à cette question. J'ai été identifiée comme une sorte de « figure de proue » alors que par ailleurs, il ne se passait pas grand-chose... En plus, j'étais confrontée très concrètement aux problèmes de sexisme et de conciliation vie familiale et vie professionnelle. Au retour de mon troisième congé de maternité, j'étais plutôt désabusée ! »

- **Le temps du diagnostic**

Le temps du diagnostic demande une disponibilité conséquente tant pour définir les indicateurs, que pour récolter les données, les analyser, les partager collectivement et les mettre en débat. Il s'agit de ne pas le sous-estimer, de le prévoir et l'inclure dans les plannings et tâches de l'équipe de la structure.

« Dans la mise en œuvre du chantier égalité, nous avons sous-estimé le temps du diagnostic. Nous avons commencé à collecter des chiffres, mais il fallait compléter, centraliser. Cela représente un temps important de travail. »

- **La nécessité de faire de l'égalité une priorité**

Le sujet de l'égalité n'est jamais une priorité de fait, par rapport aux urgences d'usage des structures de musiques actuelles. Si la structure choisit d'en faire un sujet de travail collectif, il s'agit de lui accorder la place nécessaire à son appropriation, son traitement, son expérimentation et ce, par l'ensemble de l'équipe.

« C'est d'autant plus compliqué que nous sommes dans des structures où c'est toujours l'urgence. Au moment de l'intervention de Pluségales, j'avais deux recrutements en cours et la moitié de l'équipe faisait sa première saison à File7. J'avais identifié une période qui me paraissait propice, mais ça n'a finalement pas du tout été le cas.»

- **Le besoin d'un-e référent-e**

Porter l'égalité au sein de sa structure implique de penser la problématique et les actions à mener de manière transversale au projet. Par incidence la nécessité d'une personne ou d'un binôme de personnes identifiées comme coordinateur et/ou coordinatrice du chantier égalité est essentiel au rappel des priorités, des réflexions et actions à mener...

« L'égalité est vraiment un chantier transversal et ce n'est donc dans la fiche de poste de personne. Alors forcément en période de rush, c'est-à-dire à peu près tout le temps..., ce n'est pas facile de faire avancer les choses ».

- **Resistance passive**

« Dans l'équipe, il y a eu par le passé des personnes qui bloquaient le processus sans que cela ne soit jamais ouvertement dit. Ce n'est plus le cas aujourd'hui et on sent que le sujet est plus facile à aborder, même si on n'est pas toujours d'accord et à des niveaux assez différents de prise de conscience.

Contacts : Camille Desme, responsable du Pôle actions culturelles
action-culturelle@file7.com / 01 60 43 54 66

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