

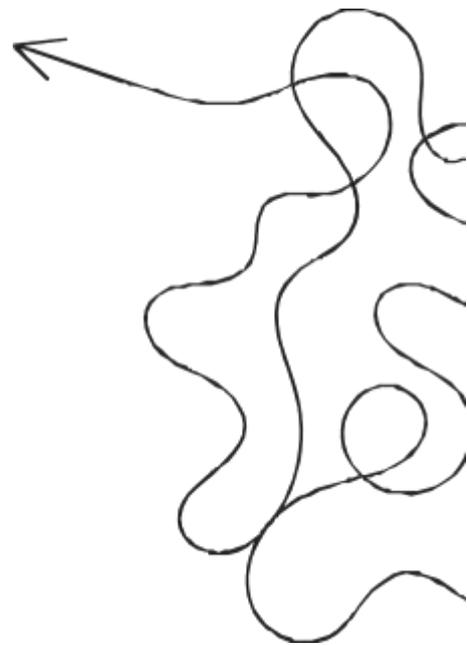
CONCERTATION

SYNTHÈSE

Concertation menée dans le cadre du Contrat de Filière Musiques actuelles et variétés pour l'appel à projets « Soutien aux actions de RSE », en partenariat avec le Festival Les Suds, à Arles

À travers le contrat de filière musiques actuelles et variétés en Provence-Alpes-Côte d'Azur, l'État (DRAC Provence-Alpes-Côte d'Azur), le Centre national de la musique (CNM) et la Région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur se sont engagés à accompagner la filière pour la période 2020-2023. Aujourd'hui rejoints par le département des Bouches-du-Rhône, les partenaires du contrat de filière PACA reconduisent les trois dispositifs mis en œuvre en 2021 et proposent un élargissement expérimental de leur soutien aux musiques de patrimoine et de création.

> Information : cnm.fr



**COFEES, Collectif des Festivals
éco-responsables et solidaires en Région Sud**

Maison de la Vie Associative - Le Ligourès
16 place Romée de Villeneuve
13090 Aix-en-Provence
www.cofees.fr

COFEES
COLLECTIF DES FESTIVALS
ÉCO-RESPONSABLES
ET SOLIDAIRES

/// SYNTHESE

Dans le cadre du Contrat de Filière de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les partenaires du projet ont confié au COFEES l'animation d'une journée de concertation auprès des acteurs culturels de la région, dans le but de mieux cerner les enjeux de Responsabilité Sociétale (RSE) de ces derniers auxquels pourrait répondre l'appel à projet « Soutien aux actions de responsabilité sociale des entreprises » du Contrat de Filière.

Cette journée, co-organisée avec les Suds, à Arles, qui a accueilli une soixantaine d'acteurs de la filière s'est déroulée en deux temps :

- La matinée a été consacrée à redéfinir les contours de la RSE dans le cadre d'un projet culturel, et à présenter l'actualité des aides >> [voir compte-rendu et supports](#)
- L'après-midi a permis de réunir les participants autour de trois thématiques prioritaires définies préalablement par les partenaires du Contrat de Filière : la mobilité, l'égalité femmes-hommes et la gouvernance.

Accueil et mobilité des équipes artistiques : comment faire évoluer les pratiques ?

Animation : Sophie Lanoote - Galatea

a) Contexte

« Face aux enjeux environnementaux et sociétaux, les prises de conscience et initiatives individuelles ou collectives se multiplient. Si la libre circulation des personnes et des idées ne doit pas être une variable d'ajustement, quels sont les freins à l'accueil et la mobilité écoresponsables des artistes ? Quels compromis acceptables et réalistes peut-on calibrer pour faire adopter des injonctions parfois radicales ? »

b) Constat

- Le secteur culturel représente la troisième cause de mobilité en France.
- Les déplacements des visiteurs, des artistes ou intervenants et des équipes, ainsi que le transport des marchandises représentent plus des 3/4 des émissions de Gaz à Effets de Serre (GES) d'une manifestation culturelle.
- Si la mobilité des publics est la plus problématique en termes d'empreinte carbone, la mobilité des œuvres et des artistes nécessite aussi d'être réinterrogée.

c) Résultats de la concertation

En partant d'une vision exhaustive de la mobilité artistique¹, les participants ont réfléchi sur les quatre étapes « usuelles » du cycle de vie d'un projet artistique et culturel :

1. Conception (préparation / planification)
2. Mise en œuvre
3. Suivi
4. Evaluation / Ajustement

Ils en ont extrait sept axes prioritaires de réflexions :

- L'implication des artistes
- Le choix du lieu

¹ En effet, il n'y a pas que le transport des **personnes**, il y a aussi celui du **matériel** (instruments, son, lumière, décors, costumes, moyens techniques divers...)

- La question de l'exclusivité et des jauges
- La mobilité des matériels
- L'alimentation locale et responsable dans le cadre de l'accueil des artistes
- La gestion des risques
- L'évaluation

De manière générale, on peut considérer qu'il existe trois « familles » de leviers pour mener à bien la transition écologique et sociale des organisations culturelles : des leviers technologiques, des leviers institutionnels et des leviers anthropologiques et comportementaux.

- **L'anticipation**, indispensable quel que soit l'axe, fait souvent défaut par le système organisationnel du projet, le manque de temps et de personnel : il faut prendre plus de temps dès les prémices du projet en amont, afin d'en gagner considérablement en aval.
- **La formation**, autant des équipes que de la direction, voire des artistes et tourneurs. Il est nécessaire également de développer les capacités d'écoute et de changement – très rapides – des équipes pour faciliter l'adoption de pratiques plus soutenables.
- **La coopération et la concertation**, en interne avec une implication de toutes les équipes, mais également avec des acteurs externes tant pour harmoniser les pratiques et les indicateurs, ou mettre en place de nouveaux protocoles, que pour avancer conjointement et favoriser la mutualisation : il faut prendre le temps indispensable en amont des projets, et pour ce faire créer des lieux de concertation, comme ceux proposés par le COFEES, afin de gagner du temps ensuite à long terme.
- **Le leadership de la direction, la formalisation des engagements** (chartes, contrats) et **la gouvernance partagée**, afin de construire ensemble les outils et objectifs, et pouvoir faire face aux risques.
- **Les changements de modèle : favoriser les lieux bien desservis, adapter les jauges et/ou interroger les clauses d'exclusivité** sans pour autant affaiblir la distribution de la culture sur les territoires.
- **L'inversement des pratiques** en les adaptant aux enjeux pour favoriser une meilleure intégration des équipes et artistes au projet.

>>> Lire la synthèse complète de l'atelier [« Accueil et mobilité des équipes artistiques : comment faire évoluer les pratiques ? »](#)

ATELIER 2/ Égalité, parité : quelles stratégies pour lutter contre les inégalités de genre ?

Animation : Roxane de Pelet - Projet Epicène et Marion Lesaffre-Pommier - Prélude-s

a) Contexte

Les aspects liés à l'égalité entre les femmes et les hommes concernent aussi bien la culture en tant que construction sociale que la manière dont la politique culturelle est conçue et mise en œuvre.

b) Constat

- Il y a eu une prise de conscience dans le secteur de la culture avec les deux rapports de Reine Prat publiés en 2006 et 2009 qui avaient fait « l'effet d'une bombe » montrant de grandes disparités entre les hommes et les femmes du secteur.
- Le Ministère de la Culture s'est par la suite concentré sur cet enjeu en mettant en œuvre :
 - Un observatoire qui produit chaque année un état des lieux sur l'égalité femmes-hommes depuis 2013
 - Une feuille de route ambitieuse actualisée chaque année.

Malgré cela le Ministère reconnaît que le constat reste sévère.

- Les études pointent de façon récurrente la persistance d'inégalités entre les femmes et les hommes et le rôle des stéréotypes dans ces inégalités :
 - Carrière professionnelle,
 - Accès à la scène et aux moyens de production,
 - Accès à des fonctions de direction ou de programmation,
 - Consécration.

c) Résultats de la concertation

La méthode du « Maillon fort », atelier ludique basé sur l'intelligence collective (inspiré de la pédagogie de la fresque du climat), a permis aux participants de :

- Découvrir l'origine des inégalités qui subsistent encore entre les femmes et les hommes,
- Comprendre le lien entre chaque composante du sujet et son aspect systémique,
- Identifier les leviers d'actions et échanger sur les bonnes pratiques à mettre en place.

Plusieurs leviers ont ainsi été identifiés, sachant que l'égalité professionnelle suppose que femmes et hommes puissent accéder à tous les métiers sur la seule base de leurs aptitudes professionnelles.

- **Accompagner à la parentalité**, afin de favoriser l'équilibre temps de travail/temps personnel
- **Favoriser la mixité des métiers** tant en la promouvant en interne et externe (auprès des écoles par exemple), qu'en détectant et/ ou en identifiant les talents (annuaires)
- **Imposer** ou s'imposer des quotas voire conditionner les aides publiques
- **Former et impliquer** les équipes, **formaliser** des procédures
- Former les formateurs des établissements supérieurs

>>> Lire la synthèse complète de l'atelier [« Égalité, parité : quelles stratégies pour lutter contre les inégalités de genre ? »](#)

Gouvernance

Animation : Maryline Lair - Le Collectif des festivals

a) Contexte

A l'heure où le monde des arts semble rencontrer une « crise des vocations », et après deux années de remise en cause des métiers de la culture, quels sont les nouveaux modes de coopération et de gouvernance ? Comment peut-on repenser les modes d'organisation sous le prisme de la RSO ?

b) Constat

La culture est un secteur avec des spécificités qui peuvent être un frein :

- Une hétérogénéité rendant les relations complexes : statuts divers au sein de l'équipe, temporalités de leur présence, fonctions de management partagées entre différentes personnes
- Une organisation spécifique exigeant flexibilité et disponibilité
- Une méfiance du secteur vis-à-vis des notions de gouvernance, management, RH...
- Des mutations en cours et à venir

c) Résultats de la concertation

Les participants, par le biais de la question de la transmission, ont soulevé plusieurs problématiques :

- Assurer la transmission au sein des équipes selon leurs statuts
- Prendre en compte les différents rapports au travail et au projet selon le rôle des personnes, selon les générations...
- Accompagner le changement avec un projet qui évolue avec son temps

- Prendre en compte les différents degrés de motivation
- Prendre en compte les compétences

Plusieurs questions pourraient donc aider à mieux aborder l'enjeu de la gouvernance au sein d'une structure culturelle :

- Comment sont prises les décisions avant et pendant le festival ?
- Qui prend quelles décisions ? Et comment celles-ci sont communiquées ?
- Qui est responsable du festival ? Qui est garant du respect des valeurs et du cadre de référence ?
- Comment sont communiquées les décisions et auprès de qui ?
- Quelle politique « bénévolat » je développe ?
- En quoi ma gouvernance favorise-t-elle la prise en compte des droits culturels de chacun ?
- Quelle est la motivation à venir des différentes personnes constituant mon équipe ?
- Quelle est ma posture de manager et quelles sont mes principes de management ?
- Comment j'organise l'équité entre les différentes personnes de mon équipe ?
- Quelles sont les actions que je mets en œuvre
 - Pour renforcer la qualité de l'emploi ?
 - Pour favoriser la diversité et la lutte contre les discriminations dans l'entreprise ?
 - Pour renforcer les compétences et les qualifications des acteurs internes et externes ?

>>> Lire la synthèse complète de l'atelier « [Gouvernance](#) »

COFEES – Collectif des festivals éco-responsables et solidaires

Adresse de Gestion : Chez YLV Conseils
2, avenue des Belges 13100 Aix-en-Provence
Siège social : Maison de la Vie Associative Le Ligourès
16 place Romée de Villeneuve 13090 Aix-en-Provence
SIRET 892755 521 00010 - APE 9002Z

www.cofees.fr