

(E) Bonjour à tous, bienvenue. Nous sommes le 23 novembre 2023, je suis Elina Pech de l'université Toulouse Jean Jaurès et aujourd'hui avec mes collègues qui vont se présenter maintenant :

(S) Shelby Hemery, également à l'université Jean Jaurès.

(I) Ines Hariscain, également à l'université.

(M) Milene Gapihan aussi à l'université.

(E) Et Grégoire Huppe qui n'est pas avec nous mais qui participe au projet ; nous allons aborder une thématique très importante : celle de l'éducation à l'inclusivité et à la sensibilisation aux discriminations faites aux minorités dans le monde du spectacle par le biais de la structure toulousaine La Petite. Nous accueillons avec nous Margaux Graule, bonjour à vous.

(M) Bonjour (rire)

(E) Est ce que potentiellement tu pourrais... tu ou vous ?

(S) On avait dit qu'on utiliserais tu (rires)

(E) Est ce que tu pourrais te présenter, nous expliquer un peu ton métier ?

(M) Oui, avec plaisir. Donc, je vais commencer par expliquer mon métier et après je viendrais sur comment je me suis un petit peu retrouvée là. Moi je suis responsable de la communication dans cette structure qu'est La Petite. Donc le but du projet c'est qu'on arrive à visibiliser nos actions pour qu'elles aient le plus grand impact possible. J'ai toujours travaillé [...] dans la communication de projets à impact ou dans la musique et moi ce qui m'intéresse aujourd'hui c'est qu'en fait c'est à la croisée de mon parcours, des choses que j'ai pu vivre, et avec ma mission de communication je participe, je contribue à visibiliser ces actions et à faire en sorte finalement que le secteur puisse changer et être plus accueillant pour les femmes et les minorités de genre qui subissent énormément de discriminations dans ce contexte. Et à côté je transmets aussi : je fais des formations, je donne des cours à la fac : c'est pour ça que je suis là, sur la communication de projets culturels et [...] à partir de l'année prochaine, je vais donner une formation de communication inclusive au sein de La Petite. Je ne sais pas si c'est une bonne présentation (rires)

(E) Ça me paraît très bien.

(S) Premièrement on se demandait : comment est-ce que tu as découvert l'association de la petite ?

(M) Alors, La Petite je connais depuis un petit moment parce qu'il faut savoir que j'ai fait un service civique là-bas [...] il y a 6 ans je dirais. En fait, à l'époque c'était un ami qui avait fait un service civique et à l'époque il y avait un engagement féministe mais peut être pas autant, c'était pas l'activité principale d'œuvrer pour l'égalité des genres et à la transformation du secteur. Il y avait déjà des ateliers de reprise de confiance en soi pour les femmes des quartiers populaires de la ville et des événements de musique électronique donc comme c'est toujours le cas. C'est une lignée artistique qui est restée mais là il y avait déjà un questionnement sur la parité des programmations. Donc bref, j'avais un ami qui avait fait un service civique et [...] moi je venais de revenir à Toulouse, il y avait une nouvelle offre. Je connaissais déjà La Petite parce que j'avais déjà participé à des événements avant quand je vivais à Toulouse et j'ai postulé à une offre de service civique, j'ai été prise. Faut savoir que c'était ma dernière année pour faire un service civique, j'avais déjà travaillé etc... donc il y avait aussi cette envie très forte de travailler dans cette structure parce que [...] déjà ce qui était en place à l'époque ça m'intéressait [...] j'ai toujours eu cette vision de : "je travaille dans des endroits par rapport aux valeurs et aux sujets qui sont traités" c'est une exigence qui fait que [...] je reste dans des secteurs très petits, très de niche dans lesquels il y a pas beaucoup de moyens mais c'est le choix que j'ai fait. Voilà comment je me suis retrouvée à faire un service civique à 25 ans. Dans ce cadre de service civique moi j'avais quand même une formation en communication, j'avais déjà travaillé donc j'ai fait un peu plus que la mission de service civique : à l'époque j'avais notamment développé un site pour Girls Don't Cry et plein d'autres choses qui ont fait que on ne m'a pas oublié. [...] Dans l'histoire je ne sais pas si on y revient plus tard mais je me suis re-retrouvée à travailler avec d'autres cadres et me voilà maintenant responsable com à temps plein donc...

(E) Et du coup tu les as rejoints officiellement en quelle année ?

(M) Mon service civique c'était en 2017 je pense... ouais c'est ça... 6 ans.

(E) Et depuis tu ne les as jamais quittés ?

(M) Non parce que à la fin de mon service civique en fait je suis restée. Je crois que je m'étais inscrite au C.A : au conseil d'administration et je m'étais portée bénévole aussi pour faire des trucs sur des évènements. J'avoue, j'ai pas fait grand chose parce que juste après j'ai retrouvé un boulot et du coup j'étais pas mal prise par le temps mais je suis quand même toujours restée proche [...] du projet et des équipes aussi. Donc ce qui s'est passé c'est que quelques années après, 3 ou 4 ans après, moi je me suis lancée en indépendante, en consultante en communication spécialisée dans le secteur culturel et engagé. [...] Là j'ai commencé à retravailler plutôt en consulting en fait pour refaire une stratégie de com du projet et [...] à nouveau je suis jamais partie. Donc ça c'était en 2021 je crois, [...] ça fait 2 ans.

(S) Et tu dis que l'asso au début elle était pas aussi engagée sur le féminisme : comment s'est fait cet engagement?

(M) L'engagement est vraiment venu par les personnes. En fait de base [...] ça on l'a découvert il y a pas très longtemps parce que une étudiante en master GEPS faisait une enquête aussi sur La Petite et donc [elle] est allée creuser auprès de plein de personnes avec qui on est plus forcément en contact [...] dont la personne qu'on pensait être la créatrice qui en fait a révélé que c'était un homme qui avait créé cette asso. Donc effectivement ça nous a un peu fait un petit "ah bon dommage..." Nous on pensait que c'était elle ! Et en fait c'était pas elle. Mais voilà [...] ce qu'il s'est passé. [...] La personne qui a créé l'association a très vite disparu de l'histoire. Ensuite il y a eu une personne, donc Emilie Lecourtois, qui était directrice de la structure pendant hyper longtemps qui elle, déjà à amené un peu ces valeurs : c'est elle qui avait mis en place les ateliers Vois Ton Corps mais c'est vrai que c'était pas hyper engagé en tout cas dans les actions : ça restait peut être des trucs personnels ou il y avait cette petite action des ateliers mais c'était pas représenté partout. Après il y a eu la personne qui était à la programmation, je sais plus comment s'est fait ce déclic de se dire "ah mais en fait nos programmations ça va pas du tout il y a genre 2% de femmes, donc on agit là dessus" donc là il y a eu la volonté de faire une programmation d'abord paritaire. Ensuite il y a ma collègue, Laure Atteia, qui est rentrée dans la structure comme chargée de projet égalité, là il y avait vraiment l'envie de développer tous ces projets Vois Ton Corps et [...] ma directrice actuelle qui en fait était consultante d'une boîte qui devait venir sauver La Petite qui était en pleine crise financière [...] elle aussi a amené toute la partie formation, toute l'ingénierie sur la formation et [...] il y a eu un truc de décider de faire quelque chose pour les carrières des femmes d'abord puis des minorités de genre pour être plus

inclusif mais [...] ça s'est fait vraiment d'un constat que : c'était plus difficile pour les femmes dans le secteur culturel et qu'il fallait faire des choses pour pallier à ça. Donc les premiers trucs d'engagement c'était vraiment la formation pour l'empowerment : c'est reprendre sa place, reconnaître les mécaniques sexistes qui sont en place pour vraiment pouvoir réagir et reprendre son pouvoir d'agir. Ça, c'était plutôt destiné aux carrières des artistes, c'est toute la partie un peu formation. Après, le projet Girls Don't Cry il a émergé à cette époque où il y avait ma collègue Laure et l'ancien programmeur qui déjà travaillait sur les programmations paritaires. Ils ont eu envie de créer le projet Girls Don't Cry. [...] En fait la genèse c'était une page facebook sur laquelle tous les jours il y avait une artiste, il y avait pleins de disciplines: photo, film, musique et tous les jours il y avait un nouveau contenu qui était créé pour visibiliser un oeuvre produite par une femme. Quand cet ancien programmeur est parti, le projet des évènements qui s'appelaient les Waiting Room qui étaient des musiques électroniques dans des lieux un peu musée et tout ça de la ville avec cette prog paritaire se sont terminés. Ensuite il y a ma collègue Camille Mathon, qui est aujourd'hui directrice artistique, qui elle aussi avait fait un service civique (Laure Atteia aussi avait fait un service civique avant [...]) Camille sortait de Sciences Po, y avait fait un Master Genre, a vraiment amené en fait la réflexion sur la visibilisation des personnes minorisées : c'était un peu l'axe qui a vraiment contribué à développer Girls Don't Cry et aussi là où on s'est dit on va arrêter la parité on va plutôt faire un contre pied parce qu'en fait, on voyait les chiffres qui étaient vraiment effarants sur le nombre de femmes programmées notamment en musique électronique donc on a dit : on fait que des programmations avec des femmes et des personnes minorisées. Petit à petit toutes les personnes qui intègrent (La Petite) ont des axes militants, moi j'avais vraiment l'impression que c'est un truc de personnes et des engagements qu'on a par ailleurs, qu'on vient insérer dans la structure et c'est vraiment génial d'avoir aussi une structure comme ça qui évolue en fonction des personnes. Par exemple on a une formatrice qui est beaucoup plus spécialisée sur les questions LGBT et c'est aussi elle qui va amener le fait qu'on va faire une formation sur les discriminations très spécifiques qui touchent ces personnes parce qu'on a une personne concernée qui la porte ou, comme moi, le fait de former sur la communication inclusive [...] c'est aussi comme ça qu'arrive le côté très engagé de la structure.

(E) C'est vraiment jouer sur les forces de chacun au final.

(M) Oui c'est ça, que chacun.e a un rôle à jouer et [...] la structure sait aussi comment prendre un axe, un chemin, une direction. C'est vrai que la notion d'engagement elle a quand même toujours été très présente parce que, on le verra peut être plus tard dans les formations, ce que ça a amené, pourquoi, mais de base c'était vraiment de ré-empouvoier les femmes puis les minorités pour reprendre la place dans ce secteur.

(E) Ça tombe bien que tu parles des formations parce que nous c'est sur ça qu'on se concentre. De ce que tu viens de nous expliquer on a bien compris que vous avez lancé les formations à l'époque vraiment parce que vous avez senti une nécessité, qu'il y avait besoin dans le domaine. On se demandait justement si c'était une demande qui venait de l'extérieur ou si vous l'aviez ressenti vous même donc c'est intéressant que tu nous ai répondu sans même qu'on ne te pose la question (rires). On s'est renseigné.es sur les propositions de formation de La Petite donc on a remarqué qu'il y avait deux catégories principales : agir sur ma carrière qui sont vraiment plus focalisées sur le développement personnel de la carrière d'une personne ou agir sur la structure qui sont : aborder les questions de minorités, d'inclusivité. Est ce que pour vous il y a certaines formations qui sont plus dures à mettre en place que d'autres ?

(M) Ouais. Alors, je refais le contexte de la suite de l'historique. Donc la formation c'était une nécessité et aussi une expertise à nouveau. Ma directrice travaillait dans un organisme de formation à Montpellier, cet organisme avait un peu fusionné pour sauver La Petite financièrement et après l'organisme est parti mais la directrice est restée avec toute sa connaissance de la formation. C'est aussi encore une fois une force individuelle qu'on a rendue collective. [...] Est venu ensuite un autre constat c'était qu'on pouvait empouvoier les personnes mais [...] si le secteur était aussi peu safe, restait aussi peu safe, c'était super d'outiller une personne mais ensuite la relâcher entre guillemets dans : la jungle qu'est le secteur culturel c'était compliqué. On a pris aussi cet autre constat pour se dire : ok il faut former les personnes concernées qui subissent du sexisme à réagir à tout ça mais il faut aussi former les personnes qui potentiellement agissent du sexisme pour rendre le secteur plus safe pour les personnes. On s'est rendu compte qu'on ne pouvait agir qu'à un seul endroit qu'il fallait vraiment être transversal et donc on a créé des formations de prévention des violences de genre dans le secteur culturel. Il faut savoir qu'on a eu un gros coup de pouce du CNM qui est le subventionneur d'Etat des musiques, (donc là on parle que des musiques mais c'est un peu nos axes principaux, la

majeure partie de nos clients c'est quand même dans la musique) a mis en place une règle c'est qu'il fallait que les structures soient formées à la prévention des violences pour pouvoir continuer de toucher les subventions. Ça tombait bien, on faisait des formations sur la prévention des violences de genre ! Il faut avouer que ça nous a vraiment beaucoup aidé à vendre, à faire et à donner cette formation. Donc pour répondre à la question, cette formation par exemple, elle est moins difficile à vendre et à faire. Par contre, [...] c'est un peu paradoxal parce que le fait que ça soit pas que fait avec une vraie volonté collective d'une structure à se former ou individuelle [...] il y a un peu le double tranchant et ça, peut être les personnes qui feront un peu le bilan sur les formations pourront mieux en parler mais, il y a des choses qui changent et [...] malheureusement on forme on forme mais ça ne veut pas dire que les personnes vont fondamentalement changer. Donc cette formation marche très bien en termes d'être faite, elle est beaucoup beaucoup déployée mais nous, on préconise quand même des accompagnements. [...] On a des formations par exemple pour être référent.e.s VHSS dans sa structure donc c'est bien d'en faire une, d'en faire une autre (de formation). On a aussi des formations à l'écoute par exemple, ça c'est encore une autre étape: l'écoute des récits de violence. On aime bien quand même que les structures soient accompagnées un peu plus longtemps que juste une formation d'un ou deux jours. Les formations les plus dures à mettre en place c'est plutôt les formations qui sont vraiment sur l'égalité donc les formations pour les carrières des personnes minorisées parce que là le problème c'est le financement. Nos formations ne sont pas éligibles au CPF donc quand une personne veut être financée soit elle a des statuts genre elle est intermittente du coup c'est l'AFDAS qui va payer la formation, soit quand on est en micro entreprise on [...] cotise donc on peut aussi avoir droit à des parts de formation, soit on est en autofinancement et donc c'est notre argent. On a décidé de faire des formations accessibles mais c'est un investissement. Ça c'est une partie un peu plus compliquée, ça va être les formations qui sont sur l'égalité : là on avait une formation d'une demi-journée sur les identités LGBTQIAP+ et on a dû la reporter. On a une grosse formation de 3 jours sur : avoir des pratiques plus inclusives de manière très globale. On parle de programmation, de management, de communication mais en fait cette formation aussi on l'a reportée parce qu'on ne la remplissait pas. [...] On a deux types de formations : inter, intra. Inter [...] c'est une entrée individuelle, les formations auxquelles on s'inscrit comme ça. Les formations intra c'est intra entreprise donc, c'est une entreprise, une structure qui nous contacte et là on vient former toute une équipe. À chaque fois c'est des groupes qui sont formés. On a

remarqué aussi qu'avec ces formations individuelles, là je vais parler pour ce que je connais, je ne l'ai pas encore donnée ma formation de communication inclusive mais je sais que ça peut être difficile d'assister à une formation d'une journée [...] et de revenir et d'être seul à porter plein de valeurs donc [...] dans la mienne [de formation] il y aura la construction d'un argumentaire pour pouvoir employer toutes les choses que l'on aura vu. [...] On sait qu'il peut y avoir un blocage sur ces formations individuelles où en fait les personnes viennent en solo, vont apprendre 3 jours de pratiques inclusives et après vont retourner dans leur structure et [...] un peu plus compliqué à mettre en place. Les formations qui marchent c'est : prévention des violences, un peu parce que c'est obligatoire. (rires)

(E) C'est obligatoire du coup il y a tout un cadre juridique autour donc forcément les gens y vont et sont un peu forcés d' être là, c'est ça le problème.

(S) On sait que tu n'as pas encore fait de formation mais j'imagine que tu as quand même rédigé tout ce que tu allais faire dans ta formation. Qu'est ce que tu comptes mettre en place dans cette formation de communication non genrée ?

(M) Alors, pour être 100% honnête, vu que c'est pas ma mission principale et qu'elle devait être en janvier mais [...] elle est en février, aussi pour me laisser vraiment plus de temps pour bien la construire, ce qui est prévu c'est : d'abord il y a toujours une phase de sensibilisation, de recontextualisation : pourquoi on agit sur ces sujets pour expliquer et pas juste faire de la transmission verticale à des personnes [...] sans expliquer la nécessité de prendre ces positions là. Ensuite j'avais envie de les faire travailler, les accompagner à créer deux outils : un c'est l'argumentaire donc ce n'est pas un outil physique à proprement parler mais c'est vraiment essayer de se positionner pour pouvoir argumenter justement pour revendiquer l'utilisation de la communication inclusive puisque j'ai bien conscience que [...] ça va être des personnes qui font de la comm et qui vont devoir ensuite vraiment argumenter pour [...] proposer l'application de ce que la personne aura appris pendant cette formation. Pour aller dans ce sens aussi, la rédaction d'une charte interne de communication inclusive, ça c'est aussi pour revoir vraiment tous les outils mais pour aussi que chaque personne puisse proposer, pour aller avec cet argumentaire, un document qui reprends ce qu'est la communication inclusive et pour aider aussi à transmettre et [...] à se l'approprier. Parce que sur ces sujets il faut aussi faire de la transmission. Moi je trouve ça dommage si c'est traité de manière isolée : si une personne à la comm à une grande maîtrise de la comm inclusive et qu'il y a de la

comm inclusive que sur les supports de comm et par exemple pas dans les annonces de recrutement, dans les mails entre les personnes ou même à l'oral [...] Pour moi la communication inclusive ça ne doit pas être traité à part, il doit y avoir aussi des pratiques inclusives dans sa structure donc il y a aussi cette notion là. [...] Malheureusement les personnes vont partir avec beaucoup de questions aussi parce que [...] il faut toujours se demander pourquoi on fait ça, pourquoi je veux utiliser la communication inclusive, est ce que c'est mes valeurs personnelles. [...] Pour une anecdote, [...] quand j'étais indé je faisais du community management pour un festival et j'avais dit "je veux que ce soit en inclusif" et le mec m'a dit "mais bien sur Margaux tu fais ce que tu veux". (rire) Mais je ne sais plus qui m'avait dit " mais oui en fait tu as un savoir faire que peu de gens maîtrisent et toi tu arrives en disant je veux que ça soit en inclusif, mais bien sûr la personne (se dit) [...] c'est génial" sans qu'elle ait ne serait ce qu'à payer plus pour une expertise supplémentaire. Essayer aussi de voir les choses comme ça, de se dire qu'il faut aussi parfois se détacher de ce qu'on veut nous personnellement pour essayer de voir un changement plus grand à l'échelle de la structure. [...] Parfois on va se dire moi je maîtrise un sujet du coup je l'applique et c'est trop bien tous mes postes sur les réseau sociaux sont en écriture inclusive mais derrière il y a des énormes écarts de salaire, que des hommes aux postes de direction et j'en passe. [...] Il faut faire attention aussi parce qu'avec la communication on a beaucoup de pouvoir puisque c'est la fenêtre ouverte vers l'extérieur et notamment avec tout ce dont on parle aujourd'hui de washing. C'est important l'image qu'on renvoie. Par exemple une structure qui a une communication inclusive auprès des femmes et des minorités de genres, les personnes vont se dire "ah c'est chouette ils font cet effort" mais en fait si c'est mensonger dans le sens où c'est que en apparence et bien après quand ces personnes postulent ou se retrouvent à travailler dans ces structures et que le derrière de la façade il est pas du tout inclusif c'est pas cool.

(S) Juste une question par rapport à cette formation, elle dure combien de temps ?

(M) C'est une journée.

(S) C'est une journée, c'est assez court pour tout ça.

(M) Oui (rires)

(S) C'est normal que tout le monde reparte avec des questions.

(E) C'est aussi pour ça que tu parlais de construction d'argumentaire pour la personne qui a été formée par toi c'est pour mieux transmettre son savoir aux autres grâce à l'argumentaire que tu leur aura fournis.

(M) Oui, c'est ça et après c'est aussi un positionnement global qu'on a à La Petite. [...] Sur les formations de prévention des violences comme tu as dis il y a beaucoup de juridique donc il y a beaucoup de théorie mais on est quand même plutôt dans des pratiques actives où les personnes sont vraiment impliquées et agissent et surtout partent avec des outils. C'est pas du tout des choses descendantes.

(E) Tu t'apprêtes à devenir formatrice bientôt, [...] est ce que tu sais si à force de toujours faire des formations sur des sujets qui sont compliqués ou lourds comme les violences ou les discriminations, est ce que tu sais s'il y a une charge mentale qui se crée chez les formateurs dû à ces sujets ?

(S) Ou à la gestion, la réception de ces sujets ?

(E) Ou le devoir d'éduquer ?

(M) Alors, oui, spoiler, oui. (rires) C'est très dur pour les personnes qui font les formations. Il peut se passer plein de choses : il peut se passer que quand on défini les violences, les termes juridiques qui définissent une agression sexuelle, un viol, il y a beaucoup de personnes qui ont vécu des choses qui ne connaissent pas les termes juridiques et donc il y a peu y avoir à la lecture de ces définitions des reconnaissances. Donc il y a ça déjà, il y a beaucoup de personnes qui réalisent avoir vécu des agressions sexuelles pendant les formations. [...] Ensuite parmi ces personnes il peut y avoir des personnes qui ont immédiatement besoin d'en parler ou alors qui en ont pris conscience avant et qui ont aussi besoin d'en parler. Il y a aussi cette dimension quand on forme sur ces sujets, là je paraphrase vraiment des vécus de mes collègues mais, ce truc de : où s'arrête le rôle de la formatrice ou du formateur dans le sens où c'est des sujets tellement sensibles on ne peut pas juste finir sa formation fermer la porte et partir. Ça arrive qu'il y ai des personnes qui viennent confier, déposer leur récit de violence. Ça c'est très dur puisqu'aussi il faut savoir que, bien sûr, les personnes qui donnent des formations chez nous sont des femmes ou des personnes minorisées qui ont elles même vécu des violences. Forcément on travaille qu'avec des personnes concernées donc en fonction aussi d'où on en est par rapport à son propre vécu [...] c'est difficile d'écouter des récits de violence. Dans ces moments-là il y a eu pas mal de choses qui sont remontées de

moments de détresse, de pas savoir quoi faire avec ces récits et ça nous a aussi mis le point sur quelque chose qui était de : commencer à réfléchir à l'après. C'est aussi pour ça qu'on a voulu mettre en place des formations à l'écoute et que d'ailleurs l'année prochaine toutes les formatrices vont être formées à l'écoute. [...] C'est quelque chose d'important parce qu'en fait on a un peu toute cette prise de conscience de : poser le contexte, de prévenir mais en fait parfois on sait pas trop quoi faire après donc on a des ressources vers lesquelles orienter les personnes. Ça c'est une partie des choses qui peuvent être difficiles à gérer. L'autre partie des choses c'est ce qu'on appelle les résistances : c'est quand on explique des choses, souvent c'est lié un peu à des éléments de la culture du viol et les personnes sont vraiment en résistance, ne sont pas d'accord avec ce qui est dit, ne trouvent pas que telle ou telle chose c'est une agression, [...] remettent la faute sur les victimes. Ça je sais que c'est quelque chose qui est très dur à vivre pour elleux [les formatrices]. [...] Il y a tout un argumentaire, plein de ressources dans lesquelles puiser, d'exemples, de chiffres, de données, mais quand les personnes ne veulent pas elles veulent pas. [...] Les résistances c'est un peu le truc dur à gérer d'autant plus que dans un groupe il y a à nouveau les personnes dont on vient de parler avant. Donc imaginez une personne hyper en résistance et une personne qui a été victime... Donc heureusement [...] les formatrices ont un groupe d'analyse de pratique avec un ou une psychologue qui les suit où elles se réunissent et elles parlent des difficultés qu'elles ont rencontré, de comment réagir, comment s'outiller et c'est aussi avec un accompagnement psychologique mais on sait que c'est pas assez parce que c'est des sujets tellement compliqué à gérer. C'est compliqué j'avoue.

(S) Plus tôt tu nous as parlé du CNM qui est aussi ce qui vous a aidé à vous orienter plus vers les formations, on sait que le CNM permet d'avoir des subventions. Comment est-ce que ces subventions peuvent s'appliquer à La Petite, qu'est ce qui fait que La Petite peut en recevoir par exemple ?

(M) Alors nous déjà on a bénéficié de ce que je disais, de ce coup de pouce, subvention indirecte si on peut dire. [...] Ça n'a pas du tout été fait en conscience, au CNM personne ne s'est dit "on va rendre obligatoire les formations et ça va bénéficier à La Petite" mais étant parti des structures qui agissaient sur la chose ça nous a aidé indirectement. Après très directement nous on est aidés plutôt sur notre partie artistique donc on va avoir des subventions sur le projet Girls Don't Cry, sur [...] le projet Main Forte. J'en ai pas trop parlé mais ça c'est un mélange entre notre activité de formation et notre activité de milieu festif. C'est que, les constats qu'on a

fait aussi en milieux festifs c'est qu'il y avait une prévalence des violences, il y a des études : 60% des femmes ont déjà été victimes d'agression sexuelles en milieu festif. Qu'est ce qu'on fait pour agir ? Il y a eu plein d'initiatives ces dernières années de groupes de bénévoles parce que c'est pas encore quelque chose qui est assez valorisé pour constituer un emploi en soit même si, nous, on aimerait qu'au niveau des institutions ça soit quelque chose qui soit pris en charge. Donc, Main Forte c'est des bénévoles qui ont été formés et nous, contrairement à plein d'autres projets qui forment un peu des bénévoles une heure, [...] nous en fait c'est un projet collaboratif donc c'était 5 festivals qui se sont réunis, (nous on a la double casquette parce qu'on a la casquette Girls Don't Cry festival et la structure qui porte le projet) pour faire le constat des besoins et pour créer cette team de bénévoles, ce collectif de bénévoles qui est uniquement déployé sur ces festivals partenaires. On ne peut pas juste appeler et dire "je veux des bénévoles Main Forte demain dans mon club", non, c'est un respect mutuel, c'est le respect qu'on s'engage à donner aux bénévoles qui s'engagent. Ces bénévoles suivent une formation de 5 jours quand même, qui compile tout ce qui est prévention des violences, sensibilisation aux discriminations et l'écoute puisque, à nouveau, c'est des personnes qui sont vraiment en première ligne donc s'il y a des personnes victimes d'agression en direct et bien elles ont la formation à l'écoute pour pouvoir réagir au mieux et faire en sorte que ce moment là ne devienne pas un élément de plus au trauma et bien au contraire d'être à l'écoute vraiment et c'est pas évident d'être à l'écoute. [...] Sur ce projet, sur le déploiement, on a été aidé aussi et puis on a eu depuis 2 ans qu'on a eu une grosse aide à la structuration où la il y a eu une aide assez conséquente toujours sur ces deux projets : Girls Don't Cry (pas les événements, Girls Don't Cry le média enfin, la création de contenu parce que le média directement cest pas finançable c'est un peu compliqué) mais nous on arrive surtout à faire les chose sans avoir à non plus trop créer parce que parfois les subventions c'est un peu ça qui est compliqué, c'est que les appels à projet il faut répondre à quelque chose de précis et des fois on se contorsionne pour bien répondre au projet et c'était pas ce dans quoi on était. Nous on essaye quand même de rester dans ce dans quoi on est [...] expertes surtout pour ne pas trop s'éparpiller. Du coup on a eu une aide à la structuration donc c'est-à-dire de l'aide sur les salaires, sur de la communication, sur du matériel... Ça c'est pendant trois ans, c'est dégressif mais c'est quand même une aide très conséquente à la structuration.

(E) Tu as parlé de Girls Don't Cry, on a quelques questions à te poser dessus. Donc c'est le Girls Don't Cry c'est un festival annuel qui est organisé par La Petite qui organise aussi quelques soirées à l'année. L'objectif du Girls Don't Cry c'est tenter de mettre en lumière des artistes issu.e.s de minorités et on s'est demandé.e.s sur quels critères se base le choix de ces artistes ?

(M) Le premier critère c'est la musique puisqu'il faut savoir que le Girls Don't Cry festival il a gardé ce lien avec la musique électronique que La Petite a toujours eu. Nous on est dans la musique électronique de niche, c'est vraiment des styles : expérimental, hyperpop, post-club, des styles très spécifiques dans la musique électronique. Le premier critère c'est ça, c'est d'aller trouver des artistes qui vont coller à l'univers du festival qui est quand même très précis. Après, notre ligne directrice c'est qu'on ne programme pas d'hommes cis-hetero donc forcément, si on est un homme cis-hetero on ne sera jamais programmé au Girls Don't Cry festival, c'est pas possible. [...] Comme on faisait déjà des Girls Don't Cry party depuis un moment, on a un réseau même avec le média Girls Don't Cry, on a un réseau. Comme on est un peu transversal : je parle aussi du média qui visibilise, qui continue maintenant, qui est sur instagram, qui a presque 10.000 abonnés, qui continue à visibiliser des oeuvres artistiques mais là c'est un peu plus pop culture c'est plus large, mais c'est comme si on avait le lien, on savait dans quoi chercher. Du coup on fait aussi attention aux personnes racisées, on fait attention qu'il n'y ai pas un plateau que de personnes blanches. On ne va pas prendre les personnes pour tel ou tel critère mais si on a des artistes qu'on connaît, on aime bien (enfin "on" c'est ma collègue qui fait la programmation), elle va aller plutôt chercher en priorité des artistes et aussi des minorités de genres on fait attention qu'il n'y ai pas que des femmes cis sur la scène.

(E) Donc là on est à quelques jours du Girls Don't Cry édition 2023, est ce que cette année pour la programmation il y avait une thématique [...] si vous n'avez pas de thématique annuelle comment est ce que chaque année vous réussissez à varier la programmation ?

(M) C'est-à-dire ? (rire)

(E) Est ce que vous essayez de renouveler constamment les artistes, de changer beaucoup d'une année à l'autre ou est ce qu'il y a des gens qui reviennent souvent parce que c'est des artistes en qui vous avez confiance ?

(M) Bah non en fait on arrive à changer totalement tous les ans puisque même si on n'a pas de thématique, tout ce que j'ai décrit : des personnes minorisées, racisées et qui font de la musique électronique de niche il y a pas non plus un vivier énorme. On arrive à renouveler et justement nous c'est ça le but c'est qu'on sait quand même que c'est des artistes qui ont du mal à être programmé.e.s, qui jouent rarement sur des scènes comme la scène du Métronome, donc pour nous c'est important de renouveler. [...] Il y a trop peu d'artistes programmé.e.s, là on a 10 artistes programmé.e.s par édition, c'est un petit festival donc on essaye de renouveler tout le temps pour redonner une chance à d'autres personnes et c'est aussi le travail de ma collègue qui défriche tout le temps, qui va chercher. J'avais oublié un autre critère, enfin c'est un non critère mais maintenant on fait plus d'avion du tout pour les artistes, que du train donc il faut que les artistes acceptent ces conditions et donc ça a aussi un petit peu cette année changé la localisation d'où venaient les personnes, il y a que deux artistes pas francophones.

(E) Donc une démarche écologique aussi.

(M) Ah oui totalement, vous voulez que j'en parle ? (rires) [...] J'adore faire plein de petites anecdotes, j'avais un rendez vous avec une journaliste d'un média plutôt spécialisé environnement avec qui j'avais une touche sur un autre festival plus environnement sur lequel j'avais travaillé et je m'étais dit "ça peu matcher l'engagement", je (lui) parle du festival et en fait elle me dit "mais vous faite plein de trucs, toute la nourriture est vegan que ce soit pour le public ou le catering", quand on sait que c'est quand même la viande qui pollue le plus [...] c'est une initiative qui nous paraît naturelle mais quand même on pourrait revendiquer ça. Ce truc de déplacement des artistes et du public aussi puisqu'on ne s'adresse pas du tout à un public même pas national, il y a peut être quelques personnes, peut être 10 personnes et encore je suis même pas sûre qui se déplacent. Et le fait aussi que ça soit un lieu accessible en métro, il y a des petites initiatives comme ça. Elle me disait, il y a quand même des initiatives écologiques, c'est vrai qu'on devrait le dire.[...]

(S) On se demandait : quels sont les outils en place dans la communication autour du festival pour mettre en avant le parti pris de "c'est un festival qui met en avant les minorités", qu'est ce qui est fait dans la communication ?

(M) Déjà dans la communication il y a la notion des identités graphiques qui sont des identités très fortes, très impactantes où à nouveau on reprends les codes des personnes à qui on s'adresse, il y a les codes des musiques électroniques de niche mais aussi les personnes queer qui écoutent des musiques électroniques de niche. [...] C'est plutôt un élément de langage, on a pas à le dire dans nos communiqués qu'il n'y a pas de mecs cis heteros [...] c'est pas un élément avec lequel on communique puisque les personnes à qui on s'adresse (on a quand même une notion de communauté qui est très forte) connaissent le projet et c'est pas quelque chose qu'on revendique à contrario de personnes qui parfois revendiquent ces choses mais on peut reparler de washing. Nous on n'est pas sur une revendication par contre c'est dans nos éléments de langage, on fait beaucoup de plaidoyer, on est invités dans des événements pros partout, par exemple au MAMA festival qui est un gros festival pour les pros de la musique à Paris, ma collègue Camille était invitée à intervenir sur une table ronde qui s'appelait "peut on programmer sans valeurs", elle expliquait ce qu'on mettait en place avec le festival. C'est plus dans la transmission, montrer que c'est possible mais on ne va pas forcément s'en vanter ou l'utiliser dans la communication comme un argument. Pour s'adresser au public [...] la communication inclusive c'est évident, inclure, faire en sorte que tout le monde se sente inclus et après disons que c'est plein de choses, des comportements, répondre aux messages être très attentives. Qu'est-ce qu'on fait de spécial ? Je ne sais pas.

(E) C'est naturel.

(M) Oui, du coup j'ai pas l'impression d'avoir des petites trucs spéciaux à donner mais bon, je ne sais pas si c'est satisfaisant cette réponse (rires)

(S) On a tendance à remarquer que quand une structure est engagée sur tel ou tel sujet et surtout dans les sujets minorités de genre et tout ça, dès que ça intéresse plus les mecs cis-het globalement on remarque certains comportements qui tendent à valoriser ou à dévaloriser justement les projets, est ce que vous avez pu l'observer ça justement ?

(M) Alors, bah les deux oui. Le premier c'est justement dès que ça sort un peu de notre communication et de nos réseaux [...] là il y a eu un exemple : le syndicat des musiques actuelles qui est le grand syndicat de la musique actuelle avait fait un focus sur le festival, qui en faisait plein sur les festivals adhérents et il fallait valoriser un engagement. Nous notre engagement premier c'est cette programmation et il y a

eu par exemple sur les réseaux sociaux des commentaires qui appelaient au boycott [...] ou sur les réseaux sociaux on peut avoir donc pareil pas sur nos réseaux mais dès qu'on sort, on avait commenté une vidéo d'une dj qui disait que pour voir plus de femmes dans le public il fallait programmer plus de femmes sur scène, on a juste dit "oui carrément c'est super nous d'ailleurs on a un festival sans hommes cis" et là on s'est prit un espèce de backlash en commentaires qui disaient "mais du coup c'est de la discrimination". Donc ça c'est la réalité mais ça nous dérange pas trop, c'est un peu dur bien sûr parce que nous on sait pourquoi on fait les choses et les personnes qui ne sont pas concernées on se demande pourquoi elles s'en mêlent mais il a cette notion de : elles sont pas concernées, c'est pas elles notre public donc vous pouvez parler mais nous on fait notre truc, on le fait bien, on le fait pour les personnes concernées. L'inverse, la survalorisation, ça c'est pareil c'est un peu (rires) ça me fait rire de me dire que ça va être dans les archives mais bon, allons y (rires) donc les alliés, ces hommes cis-het très alliés [...] qui trouvent ça vraiment super ce qu'on fait, c'est aussi le contrepied. En fait nous on sent que c'est bien ce qu'on fait quand c'est les personnes de notre public donc qui sont des personnes queer, qui ont subi.e.s des violences en milieu festif qui nous font un retour et qui nous disent "c'était super, j'ai passé un moment super, j'ai pu danser, personne ne m'a touché", c'est ça que l'on trouve valorisant, on a pas besoin de plus, puisqu'on fait des choses pour le public. Ça ou les artistes parce que pareil, les artistes minorisé.e.s faut faire attention à l'accueil, il y a plein de personnes transgenre qui se font mégenrer par des équipes de secu, des équipes d'accueil etc nous tout ça on y fait attention donc quand les artistes disent "super accueil" bah voilà c'est tout, on est contentes. Après les personnes qui ont tendance à en faire un peu trop qui vont survaloriser on voit un peu ces profils et parfois c'est un peu too much mais au moins ils sont sensibilisés quoi.

(E) Pour en revenir à tout l'heure quand tu parlais du bashing que Girls Don't Cry peut recevoir parfois par certaines catégories de personnes, on s'est demandé.e.s vu que le Girls Don't Cry ça fait passer vos valeurs et vos engagements par le biais de la musique, c'était une manière plus douce pour toucher les gens, pour pouvoir leur donner ces valeurs mais en fait non au final de ce que tu nous dis, les gens ils ont l'air de mal réagir quoi qu'il arrive s'ils ont pas l'envie ça n'a pas l'air de marcher.

(M) Alors, "les gens" c'est trop vaste, c'est trop compliqué. Moi je trouve que quand même on agit puisqu'on joue un peu ce qu'on appelle le "rôle modèle", c'est à dire qu'en fait on fait des formations mais on a aussi une action qui montre que c'est

possible de programmer que de personnes minorisées, de faire un événement dans lequel il y a peu ou pas d'agressions, plein de petites choses et en fait ça nourrit notre discours et à la fois notre discours nourrit aussi notre action. Et donc moi je pense que si, parce que presque indirectement on touche plein de personnes en mettant cette action en place même si c'est un personne qui en a entendu parler... En fait il y a les personnes qui réagissent et elles effectivement celles qui sont en résistance, qui sont contre elles ne nous intéressent pas dans le sens où on ne va pas s'épuiser à essayer de les faire changer d'avis mais par contre il y a plein de personnes qui sont un peu dans la zone grise et qui parfois manquent de pouvoir ou d'y croire de croire que c'est possible des initiatives différentes, inclusives et égalitaires bah du coup de le voir c'est quand même un pas, un petit pas. Effectivement [...] faire une fête c'était important notamment en musique électronique c'est des espaces de liberté, d'émancipation, historiquement c'était ça le principe donc pouvoir fournir aux personnes minorisées qui n'ont pas forcément d'autres endroits où ça peut bien se passer dans lesquelles faire la fête c'était important. Il y a plein de cibles : à la fois les personnes minorisées peuvent avoir un endroit au moins une fois par an, j'espère qu'il y en a plus mais dans lequel elles peuvent vivre leur vie comme elles l'entendent et par ailleurs que ce projet continue d'exister ça permet de continuer de monter que c'est possible et aussi de visibiliser tout ce public. Nous on sait que beaucoup de notre public c'est plutôt des personnes qui fréquentent des teuf, des fêtes illégales pas du tout organisées aussi bien etc donc il y a ça aussi, c'est de re-visibiliser ces personnes. Voilà les deux raisons pour lesquelles on le fait.

(E) Est ce que t'es habilitée à nous parler finance ou pas du tout ?

(M) Tu peux poser des questions et je verrais si je dis non ou...

(E) On se demandait, Girls Don't Cry avec tout ce que vous mettez en place autour donc toutes les équipes pour que ça se passe bien via Main Forte etc, tout le personnel autour, tout ce que vous faites, c'est un festival qui est très peu onéreux, les places elles sont très accessibles. On se demandait d'un point de vue financier comment est ce que vous faites ? C'est peu cher pour tout ce que vous proposez de bien et d'inclusif autour.

(M) Je peux répondre. Du coup nous à La Petite on a un principe de solidarité entre les actions. Aujourd'hui si on est toutes ces personnes à être salarié.e.s, si on peut

continuer à faire toutes ces actions c'est parce que le pôle formation fonctionne bien. [...] On ne fait pas des chiffres de ouf mais le principe de solidarité des actions c'est que le projet Girls Don't Cry est toujours déficitaire et le pôle formations injecte de l'argent. C'est des modèles économiques où on a un peu des subventions, on tire un peu tous les fils mais clairement le festival nous le but c'est d'essayer d'arriver à une forme d'équilibre, pas perdre d'argent. Même si on ne perd pas beaucoup d'argent par exemple, les salaires de ma collègue directrice artistique, le mien, ne sont pas pris en compte dans les budgets. La solidarité c'est tout un autre pôle d'activité qui paye nos salaires même si en vrai il faudrait injecter une partie au festival donc ça serait déficitaire. On a ce principe de solidarité parce qu'en fait effectivement organiser un festival comme ça qui reste accessible, surtout au niveau des tarifs, c'est très compliqué.

(E) On s'en doute (rires)

(M) Et en plus on fait aussi des tarifs solidaires encore plus moins cher pour les personnes queer précaires. [...] On fait en sorte que le prix n'augmente quasiment pas années après années alors que là il y a eu de grosses augmentations, il y a eu une inflation et tout ça. [...] On a vraiment de la chance que la structure fonctionne comme ça [...] c'est le privilège d'avoir un filet de sécurité parce que même si on perd de l'argent sur un événement de la saison ou le festival, le projet ne va pas s'arrêter.

(S) Et ces tarifs précaires, est-ce que ça marche sur un système de confiance ? Ou est-ce que vous demandez des justificatifs ?

(M) Non, on marche sur un système de confiance.[...] Nous on fait juste un tarif solidaire donc juste des places moins chères pour les personnes qui le demandent. On re précise que c'est pour les personnes queer précaires donc on redit à la personne "si tu te sens concerné.e tu peux l'utiliser". On a vu qu'en fait il y avait plusieurs notions dans le tarif solidaire, il y a nous ce qu'on applique et il y a le principe de : certaines personnes achètent un billet plus cher pour que d'autres aient un billet moins cher. En général c'est comme ça que ça marche les tarifs solidaires sauf que nous personne n'achète les billets les plus chers donc voilà une autre petite révélation, notre économie qui n'est vraiment pas pour gagner de l'argent quoi c'est sûr.

(S) Ça me fait penser au concept des cafés suspendus par exemple est ce que peut être ça a été évoqué de réfléchir à ça, de mettre en place quelque chose qui pourrait permettre à des gens de donner de l'argent quelque part qui est réservé de côté pour les gens qui veulent des billets solidaires et ça peut permettre de faire des billets suspendus.

(M) Oui voilà c'est ça ! C'est les billets suspendus, pardon j'avais pas la notion mais oui, c'est le truc que j'ai découvert il y a pas longtemps. Peut être, c'est pareil, c'est à réfléchir. Chaque année en fait on se réfléchit à comment on peut faire les choses un peu mieux et là on a pas mal de réflexions notamment sur le modèle économique du média, pour lui on n'a même pas un budget à part et en fait on a peur que le jour où on a plus la subvention il y a plus de média puisque c'est les subventions qui permettent de financer la création des contenus. Donc on essaye de réfléchir à ça et donc [...] peut être faire des partenariats, à essayer d'avoir des mécènes privés. Mais il y a aussi plein de nouveaux questionnements, quel mécène privé, qu'est ce qu'on accepte en termes de valeurs et d'éthique, comment on fait en fait. Là on va se retrouver aussi, quand c'est pas des subventions de l'État, un peu tiraillé.e.s. Et à la fois est ce qu'il ne faut pas continuer de faire exister les projets qui visibilisent les personnes minorisées donc voilà les trucs auxquels on va être re-confrontés.

(S) En parlant de cette question d'éthique, est ce que cette question elle a été évoquée par rapport aux subventions du CNM aussi ? Est ce que vous vous êtes posé.e.s la question de l'éthique ou le CNM éthiquement c'est correct ? Je ne sais pas.

(M) Éthiquement c'est correct. Notre partenariat va aussi plus loin dans le sens où là par exemple on fait des formations pour les employeurs adhérents au CNM. [...] Leurs équipes sont formées, ils mettent plein de choses en place pour l'égalité, financent énormément l'égalité et en fait c'est lié. On n'aurait pas été financé.e.s je pense s'ils n'avaient pas un peu tous ces engagements de valeur là.

(S) Toujours sur le CNM, ça nous permet d'arriver à une de nos questions de conclusion. On se demandait si, à titre personnel, tu trouves que c'est une bonne chose "d'imposer" les formations comme le fait le CNM et du coup ce que vous faites avec vos formations vu que vous travaillez avec le CNM. Est ce que tu penses que c'est une bonne chose ?

(M) Malheureusement oui parce que si c'était pas imposé ça aurait pas lieu et si ça avait pas lieu en fait encore une fois on tous ces gens qui sont formés et on va avoir les personnes qui ont des résistances les personnes qui étaient dans la zone grise mais qui se disent "ah ouais non mais ça c'est pas ok", des personnes qui ont été victimes et qui le savaient, qui peuvent mettre des mots sur ce qui s'est passé. C'est important parce que si c'est pas obligatoire c'est pas fait et si c'est pas fait le secteur il reste ultra sexiste et discriminant et du coup les personnes minorisées ne peuvent pas y travailler. Donc je suis pas forcément pour le principe de base d'obliger mais là malheureusement [...] j'ai pas assez réfléchi sur la question aussi parce que ce n'est pas mon sujet ces enjeux là et d'ailleurs ça serait intéressant d'en parler avec le CNM peut être de ça. Je sais pas si dans le cadre là de ça vous pourriez peut-être...

(E) C'est une super idée (rires)

(M) [...] Il y a ça aussi, ils ont vraiment un rôle hyper important dans tout ce qui s'est passé et dans ce qui continue à se passer donc peut être la question sur le bilan, comment ça se passe à leur niveau ça peut être un truc intéressant.

(E) [...] Malgré ce dont tu as parlé tout à l'heure, les gens qui sont forcés d'être là et qui se mettent en position de refus, de rejet, malgré ça en fait quand tu fais le bilan c'est beaucoup plus positif que négatif ?

(M) Oui quand même.

(E) Il faut qu'on les maintienne ces formations.

(M) Oui, oui, il faut les maintenir. En fait il y a tellement de structures, [...] il y a des niveaux, il y a la sensibilisation, c'est déjà une chose et après il y a apprendre à prévenir, apprendre à agir, il y a vraiment ces trois niveaux. Prévenir, agir, réagir et c'est important, il faut continuer de se former. C'est des sujets aussi sur lesquels, comme je le disais, il y a toute cette notion de l'après. C'est dur parce que par exemple quand il y a des cas de violences de genre dans une structure, [...] notre directrice fait des appuis conseils, c'est un rendez vous téléphonique où la personne explique la situation, les employeurs en l'occurrence, donc qu'est ce qu'on fait après? Après il y a toute la notion juridique qui se met en place, [...] c'est des choses sur lesquelles on continue de se former parce que en fait c'est des nouveaux aspects aussi, il y avait la prévention, la sensibilisation au sexisme mais en fait maintenant il faut aussi qu'on puisse gérer, répondre. Nos formatrices connaissent

tout le processus d'une enquête interne, la personne est mise à pied. C'est hyper complexe ce qu'il se passe après donc oui il faut continuer de se former parce que j'ai l'impression que même quand on a fait une formation de 2 jours s'il y a des choses qui se passent on continue d'avoir besoin d'aide et il faut prendre en compte toutes les personnes : les personnes qui sont victimes il faut pouvoir les écouter, les personnes qui ont commis les agressions il faut pouvoir voir ce qui est mis en place. [...] Il y a aussi une omerta dans le secteur, il y a beaucoup de relations de pouvoir, de réseaux etc c'est ce qui fait aussi que c'est aussi imprégné dans ce secteur, les personnes ont peur de dénoncer, de parler, les personnes ont peur des conséquences si elles ont parlé. Donc oui il faut continuer de former parce que si je puis dire on prêche la bonne parole et que c'est loiiiiin, très très loin d'être terminé.

(S) Merci d'avoir répondu à nos questions Margaux.

(M) Avec plaisir.

(E) Merci énormément, merci beaucoup.