UNIVERSITÄT BERN

SWISS CENTER FOR SOCIAL RESEARCH

prohelvetia

Monitoring du genre et de la diversité

Participation culturelle dans la société migratoire
Colloque sur les pratiques de promotion de la culture et de l'intégration

16 Mai 2024, Berne

UNIVERSITÄT BERN

Sommaire

- Monitoring de la diversité
- Monitoring au niveau des institutions
- Développement du système d’enquête
- Premières conclusions de la phase actuelle du projet
- Discussion / questions

Monitoring de la diversité

«La diversité est avant tout une représentation de la différence.»

«La diversité, c'est d'abord la présence d'une variété et de différences ; la différence, qui peut aussi simplement être et n'est pas activement combattue, c'est la diversité, la présence de la variété.»

➔ Qui raconte quelles histoires, avec quelles conditions de production et pour qui?

Monitoring de la diversité
Accès à la culture

➔ La culture «comme un lieu pour ceux qui n'y ont justement pas accès [...] cette arrivée dans une société à laquelle on n'appartient pas.»

➔ «si tu ne te vois jamais sur ces scènes, si tu allumes la télévision, si tu es à un concert, si tu ne te vois jamais jamais jamais représenté-e-x, alors il y a simplement ce nous et les autres et nous n'en faisons pas partie, de ce point de vue-là. Et du côté des autres, c'est aussi comme ça : ceux-là ne viennent jamais.»

UNIVERSITÄT BERN

Monitoring de la diversité
Représentation

➔ «Tu représentes des réalités, des imaginaires, et qui se voit donc là ? Quelles sont les histoires qui y sont racontées et sous quelles formes, et qui peut encore s'y voir ?»

➔ «Il ne suffit pas d'un projet où l'on invite les gens, il faut vraiment entrer en contact avec eux et savoir ce qui les motive et quelles sont leurs histoires.»

Monitoring de la diversité
Esthétique

La diversité signifie «qu'il y a un large éventail de choix esthétiques différents et un large éventail de talents différents pour raconter des choses, d'émotions différentes et ainsi de suite. C'est pourquoi, je pense que c'était aussi et surtout un programme esthétique au départ. Cela vient d'une force et d'une affirmation sûre d'elle-même : 'Nous voulons une diversité dans les mises en place artistiques'.»

UNIVERSITÄT BERN

Monitoring au niveau des institutions
Projet „Monitoring du genre et de la diversité“

- Contexte du projet «Monitoring du genre et de la diversité dans les institutions culturelles»
- Objectifs du projet:
  - Développement d’un système de collecte d’indicateurs de genre au niveau des personnes et des institutions
  - Développement d’un reporting sur les indicateurs de genre comme base pour un reporting régulier
  - Réalisation d’interviews et d’entretiens avec des expert-e-x-s

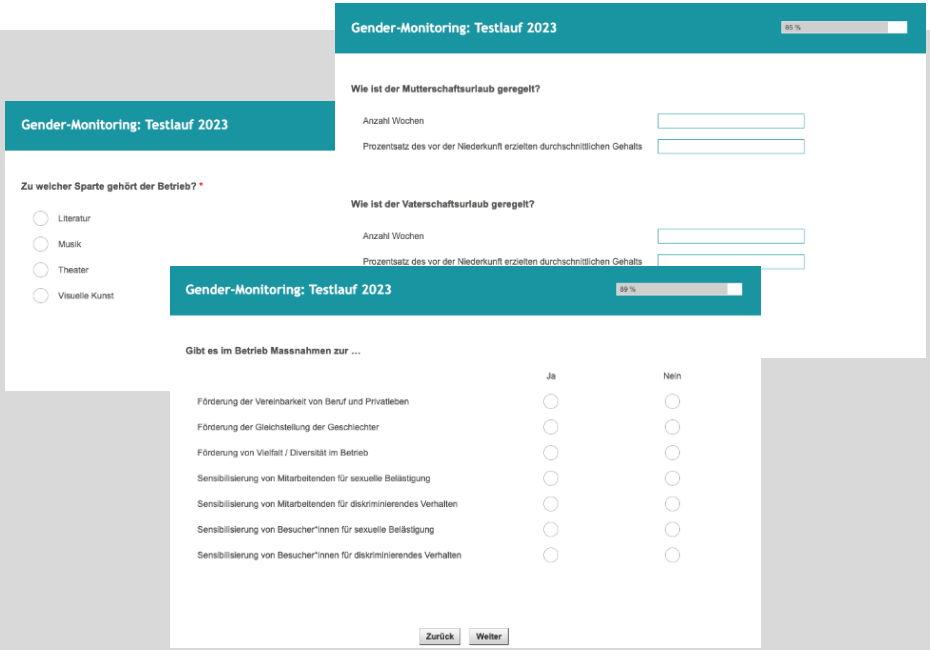
➔ diversité

UNIVERSITÄT BERN

Monitoring au niveau des institutions

Enquête en ligne & Transmission données personnelles

- Forme juridique
- Structure gouvernance
- Financement
- Programmation
- Mesures / policies



Simulation enquête mesures de l'institution

Massnahmen zu… / Mesures sur…	Antwort Betrieb xy / Réponse institution xy
Beruf und Privatleben / Vie professionnelle et vie privée	Ja / Oui
Gleichstellung der Geschlechter / Égalité des genres	Nein / Non
Vielfalt/Diversität / Diversité	Nein / Non
Sensibilisierung sexuelle Belästigung / Sensibilisation au harcèlement sexuel	Ja / Oui
Sensibilisierung diskriminierendes Verhalten / Sensibilisation au comportement discriminatoire	Ja / Oui

UNIVERSITÄT BERN

Premières conclusions de la phase actuelle du projet: interviews

1) L'importance de la demande et du thème est prise en compte dans la rhétorique

➔ Les exigences des mouvements sociaux et de la politique culturelle sont prises en compte

2) Le décalage avec la situation actuelle est perçu :

➔ «donc chaque entreprise est plus diverse que l'institution culturelle»

Premières conclusions de la phase actuelle du projet: interviews

➔ **Différentes réactions:**

1) Prise de mesures face à des défis importants
2) Impression de pression, de perplexité, de manque de savoir-faire
3) Méchanismes de défense

UNIVERSITÄT BERN

Premières conclusions de la phase actuelle du projet: interviews

1) Prise de mesures face à des défis importants

➔ «nous devons regarder notre organisation de très près et dire où nous produisons des exclusions et où nous n'en produisons pas, pourquoi. Mais c'est alors la grande partie, c'est l'analyse qui est énorme, qui nécessite des connaissances historiques, la compréhension des dynamiques discriminatoires, etc.»

Premières conclusions de la phase actuelle du projet: interviews

2) Impression de pression, de perplexité, de manque de savoir-faire

➔ «la pression que tout doit être extrêmement diversifié maintenant»
➔ «ou ils sont sous une contrainte, vraiment qu'on tienne compte de tout et que chaque composition doive être si diverse qu'on n'est peut-être plus si...»
➔ «même la responsable interne de la diversité qu'ils ont dans les RH, mais qui n'a pas de savoir-faire [...] : ils n'ont aucune idée, ils n'ont pas d'expérience, et puis ils font naturellement la queue parce qu'ils ont tout à coup de si grandes tâches»

UNIVERSITÄT BERN

Premières conclusions de la phase actuelle du projet: interviews

3) Méchanismes de défense: modèle réthoriques?

➔ «et ces institutions hiérarchiques tiennent bien sûr fermement à leurs structures et c'est pourquoi le travail sur la diversité peut très vite devenir performatif, un peu comme 'on peut faire quelque chose en surface, mais ne remettez surtout pas en question l'image que nous avons de nous-mêmes'»

➔ «et cela [la diversité sur scène] est difficile, parce qu'en fin de compte on est aussi sous pression, aussi sous pression qualitative, et on est comparé transversalement - pas seulement au niveau national, mais au niveau international - là, la qualité est bien sûr la priorité absolue» (entretien direction)

UNIVERSITÄT BERN

Développement du monitoring au niveau de l'entreprise

- Sensibilisation à la coopération
- Savoir-faire en matière de collecte continue de données pertinentes
- Évaluation & feedback
- Mettre en évidence les points de départ et développer des recommandations
- Concrétiser les responsabilités

➔ Approche orientée vers les solutions

➔ Repose sur le dialogue et l'échange

UNIVERSITÄT BERN

Aperçu du projet
Who is who?

Projektteam IZFG Universität Bern / *Équipe de projet IZFG, Univesité de Berne*

Dr. Andrea Zimmermann (Projektleitung / Theater & Tanz / *Direction de projet / théâtre et danse*)

Dr. Diana Baumgarten (Musik / *musique*)

Dr. Dominique Grisard, CSR (Visuelle Künste / *arts visuels*)

Monika Hofmann (Literatur / *littérature*)

Dr. Janine Lüthi (Quantitative Erhebung / *enquête quantitative*)

Gwendolin Mäder (Quantitative Erhebung / *enquête quantitative*)

Esther Himbaza (Projektassistenz / *assistance de projet*)

Wara Ugarte (Projektassistenz / *assistance de projet*)

UNIVERSITÄT BERN

Questions ?

andrea.zimmermann@unibe.ch

LPedicino@prohelvetia.ch

Merci pour votre attention