Berlin : l’art en soutien aux minorités et en catalyseur de transformation sociale

69- 02/11/2023 **Mieux représenter la diversité, créer des opportunités d’accès pour les communautés marginalisées, façonner un monde plus inclusif ! À Berlin, l’agence de conception et de consultation “Diversity Arts Culture” s’est donnée pour mission de soutenir les artistes et les opérateurs sous-représentés et d’élargir les publics. Sa responsable de la communication, Cordula Kehr, explique à Selfpower-community comment l’art associé à l’empowerment peut remodeler le tissu même de la société…**

Pourquoi les arts et la culture sont-ils des domaines privilégiés pour lutter contre la discrimination, l’inégalité et la minoration de certains groupes ?

Cordula Kehr : Les arts et la culture touchent un grand nombre de personnes différentes à un niveau émotionnel et ont le potentiel de nous faire nous interroger sur nous-mêmes et sur la société dans laquelle nous vivons. Ils n’enseignent ni ne prêchent, mais nous permettent de découvrir par nous-mêmes la possibilité et la nécessité d’un changement. Ils racontent également des histoires que nous n’avons jamais entendues auparavant et nous permettent de voir le monde d’un point de vue différent. En outre, ils constituent une sorte de laboratoire dans lequel nous pouvons expérimenter différentes formes de vie en commun.

“Diversity Arts Culture” a commencé son travail en 2017 avec une équipe de trois personnes. À l’heure actuelle, nous sommes 11 à accomplir cette tâche. Mais c’est encore une petite équipe pour le nombre d’institutions culturelles financées par des fonds publics à Berlin. Ce secteur ne représente pas

suffisamment notre société diversifiée. Nous devons créer davantage de possibilités d'accès pour les communautés marginalisées qui souhaitent travailler dans la culturel ou en faire l'expérience en tant que public..

Aujourd'hui, nous recevons environ 200 demandes de consultation par an en provenance de toute l'Allemagne, qu'il s'agisse de questions mineures telles que "*nous voulons créer un programme pour les personnes sourdes, comment pouvons-nous les atteindre ?*" ou de requêtes plus globales comme "*notre institution tout entière veut diversifier ses publics, par où commencer* "

Avec les arts, essayez différentes formes de cohabitation ©canva image generator

Avez-vous des exemples de l'influence positive de votre action sur la discrimination ?

C.K. : Pour l'instant, je ne peux pas vous donner d'exemple de bonne pratique, car je pense que la plupart des institutions

berlinoises viennent de commencer le processus. Si vous suivez leur activité de très près, vous pouvez voir le changement. Mais il est difficile de pointer quelque chose du doigt et de dire qu'il s'agit d'un très bon exemple. Si l'on compare les théâtres et les musées, on peut dire que le monde des musées semble entrer plus lentement dans ce discours, mais qu'il est plus en avance sur les questions d'accessibilité pour les personnes handicapées. Dans l'ensemble, il faudra plus de temps pour obtenir des résultats plus importants.

En ce qui concerne les artistes, nous menons des enquêtes auprès de ceux qui participent à nos programmes d'empowerment afin de les évaluer. Quelques uns sont appréciés par ce que l'on appelle des "amis critiques", des travailleurs culturels ayant une formation en recherche et une expérience de la gestion du changement en matière de diversité et de la lutte contre les discriminations. D'autres n'ont pas encore été évalués, parce que leurs effets se feront sentir sur le long terme ; les résultats ne se verront que dans quelques années.

Quelles sont les communautés marginalisées concernées par votre action ?

C.K. : En Allemagne, nous disposons d'une loi intitulée "Loi générale sur l'égalité de traitement" qui met en œuvre la directive européenne. Le législateur a identifié six catégories de discrimination : l'âge, le handicap, le sexe, l'orientation sexuelle, la race et l'appartenance ethnique, la religion et les convictions. Parce que nous ne voulions pas choisir arbitrairement quelles communautés sont marginalisées, nous avons basé notre travail sur cette législation, même s'il existe d'autres discriminations qui jouent un rôle important dans le secteur culturel berlinois, par exemple le fait d'être né en Allemagne de l'Ouest ou en Allemagne de l'Est. Sur ce plan il existe une grande différence en termes de contexte économique et d'opportunités

En fait, nous nous sommes un peu concentrés sur le handicap et la race parce qu'une étude "Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors" a indiqué que les personnes handicapées et les personnes d'origine ethnique différente ont plus de difficultés à accéder au secteur artistique et culturel. Nous avons donc axé notre travail sur ces deux groupes, mais nous essayons également d'inclure d'autres perspectives.

De la diversité à l'inclusion par l'empowerment

1- Reconnaître les différences fondées sur

– l'âge
– le handicap,
– le sexe,
– l'orientation sexuelle,
– la race et l'ethnicité,
– la religion et les croyances…

2- Donner aux gens les ressources dont ils ont besoin pour façonner leur propre avenir

3- Adopter des normes sociales plus inclusives

Les centres sont-ils conscients de leur propre discrimination ?

C.K. : Je pense que la majorité des gens n'a pas l'intention de faire du mal aux autres, mais certains se croient supérieurs ou pensent que la majorité est plus importante que les minorités. La discrimination est très ancrée dans notre culture, dans certaines façons de penser et de s'exprimer. Le vocabulaire change fréquemment, les mots utilisés par les minorités pour se décrire évoluent, et nous devons suivre cette évolution. Dans notre équipe, nous avons des expériences et des connaissances différentes sur le racisme, le handicap

et le genre. C’est essentiel pour notre travail. Si les institutions culturelles souhaitent diversifier leur personnel, nous les encourageons à se décrire dans leurs offres d’emploi : ” *Les membres de votre équipe ont-ils des origines raciales différentes ? Êtes-vous tous des personnes sans handicap ?*” Et ainsi de suite. Cela peut ressembler à ceci : “*Nous sommes actuellement une équipe entièrement blanche, mais nous cherchons à nous diversifier et nous avons participé à des ateliers sur la diversité afin d’y être plus sensibles*“.

Quels types de services offrez-vous ?

C.K. : Nous conseillons les institutions culturelles sur le développement de la diversité, par exemple sur la manière de concevoir un processus de recrutement axé sur la diversité ou un environnement de travail inclusif. Nous proposons des formations à la diversité sur différents sujets pour les artistes et les travailleurs culturels. Nous invitons les artistes marginalisés à participer à des ateliers portant, par exemple, sur la manière de rédiger une demande de subvention ou une déclaration d’artiste. Ce sont ces ateliers qui ont le plus d’impact, même si la consultation anti-discrimination que nous proposons depuis l’année dernière est également très importante. En outre, nous conseillons le Sénat de la culture sur les mesures d’inclusion, par exemple sur la manière de distribuer les fonds de manière plus équitable.

“Une ligne d’horizon colorée et futuriste de Berlin pour symboliser la diversité” ©prompt for Canva image generator

Les différentes pratiques artistiques telles que le théâtre et la peinture agissent-elles différemment dans la lutte contre la discrimination ?

C.K. : Dans les arts du spectacle, les initiatives visant à améliorer les conditions de travail sont plus nombreuses que dans d’autres secteurs. Peut-être parce que le principal outil de travail est le corps et que cela implique des questions de limites physiques et émotionnelles. Il y a eu beaucoup de sexisme dans le théâtre et des cas de violence sexuelle ont suscité une forte mobilisation sociale. Des comédiens ont lancé des initiatives contre le harcèlement sexuel dans les théâtres. En résonance avec le mouvement #Metoo, ils en avaient assez de travailler avec des structures sexistes au théâtre. Une autre raison est que nous avons eu un énorme débat dans les théâtres sur les conditions de travail et la juste rémunération.

Quels sont les principaux obstacles auxquels vous êtes

confrontés ?

C.K. : Nous ne travaillons qu'avec des institutions culturelles qui s'intéressent à la diversité et souhaitent modifier leurs structures. C'est pourquoi nous comptons sur leur volontariat ; le changement amorcé est donc très lent. Des quotas obligatoires ou un financement dépendant de mesures liées à la diversité permettraient d'obtenir davantage de changements. Mais les quotas ne devraient être qu'une solution temporaire. Le Berliner Theatertreffen, un important festival de théâtre allemand qui récompense dix productions théâtrales chaque année, a imposé un quota de 50 % de femmes metteurs en scène pendant cinq ans. Non seulement ce quota a permis de promouvoir le travail des réalisatrices, mais il a également suscité un débat et aidé le jury du festival à changer d'orientation et à prendre en considération davantage de productions féminines.

> ***Rendre le monde meilleur !***
>
> *Je pense que ce que nous faisons a beaucoup d'impact sur la société parce que les gens sont inspirés par ce qui se passe dans le secteur de l'art. Nous regardons le monde sous un angle différent, sous l'angle de la diversité.*
> ***Cordula Kehr***

Actuellement, nous essayons également de faire participer les institutions au processus d'autonomisation par le biais d'ateliers, en essayant de donner aux personnes marginalisées les compétences nécessaires pour accéder au secteur de la culture et de l'art. Mais un autre objectif serait d'encourager les institutions à se concentrer sur l'empowerment de leurs employés.

Et vos principaux projets ?

C.K. : En collaboration avec le Sénat de Berlin, nous avons un programme de financement appelé “Diversitätsoffensive” qui soutient cinq institutions culturelles berlinoises dans un processus de changement en matière de diversité. En outre, nous menons de nombreux petits projets, tels qu’un programme de formation axé sur la diversité pour les jurys ou une enquête visant à déterminer les besoins des artistes marginalisés dans le cadre du processus de candidature à différents programmes de financement.

Interview conducted by Marie-Georges Fayn