

Visioconférence

« Prendre en compte les discriminations de genre dans les tiers-lieux »

Jeudi 12 mars 2026

Cette visioconférence présentée par Chloé Rivolet a rassemblé quatre femmes ressources sur la question du féminisme en tiers-lieux. Cette question portée par Chloé Rivolet au sein de la Coopérative Tiers-Lieux a fait l'objet d'un article dans notre [Revue sur les tiers-lieux #13 - Inclure](#). Enfin, nous avons désormais une rubrique dédiée sur les étagères de notre [Médiathèque Numérique](#).

Objectifs

- Identifier les formes courantes de discriminations de genre dans les tiers-lieux, qu'elles soient visibles ou implicites.
- Outiller les participant·es pour repérer, prévenir et traiter les situations discriminatoires.
- Renforcer une culture d'accueil inclusive et sécurisant.

Partenaires - intervenants

- [Lise DARY](#), Chargée de mission tiers-lieux au sein de l'ANCT & Auteure du podcast "Femme en tiers-lieux - bâtisseuses de demain". lise.dary@gmail.com
- [Clem Mainpin](#), Gérante du tiers-lieu FabLab L'Établi à Soustons et Catalyseuse d'innovation & Makeuse. clem@letabli.net
Clem réfléchit quotidiennement sur comment nous pouvons amener plus de filles et de femmes dans ces espaces-là.
- [Mihaela CRETU](#), Contributrice au mouvement des tiers-lieux et des communs, militante féministe. mihaela.cretu@hotmail.com



Grands axes évoqué

Présentations - Tour de table des participant-es

- Anne-Sophie salariée et co-gérante du tiers-lieu Le Temps de Vivre, notamment agréé espace de vie sociale. Besoin de me poser un temps autour de ce prisme là.
- Guillaume, collègue de Anne-Sophie. Nous avons déjà abordé ce sujet avec certains coopérateurs du Temps de Vivre.
- Nora, membre du CA des Chantiers de Tramasset, aussi espace de vie sociale. Il y a deux ans nous avons fait une formation avec le planning familial qui a amené à la création d'un groupe de travail autour du "Vivre ensemble" et des VSS = Violences sexistes et sexuelles.
- Mihaela Cretu : militante féminisme depuis que j'ai 16 ans et dans plusieurs pays avec plusieurs organisations ; à Lille, co-animation du lieu "Chez Violette" et j'ai aussi travaillé à La Compagnie des Tiers-Lieux. J'ai notamment travaillé sur le sujet "Comment amener le féminisme dans les tiers-lieux ?" Ce qui nous a amené à créer l'outil "Les communs des féminismes".
- Tino, Lacaze Aux Sottises, tiers-lieu éco-responsable à Salies-de-Béarn.
- Louna, Chantiers Tramasset, Apprentie Animation socio-culturelle.
- Marion de La Maison d'À CÔTÉ, tiers-lieu à La Souterraine dans la Creuse, salariée récente et je viens du champ de la santé mentale. Il y avait ici, dans le lieu, un projet sur l'inclusion et, en réalité, entre les intentions et la réalité, il y a un gros gouffre.
- Elise, salariée de Plateau Urbain et gérante du tiers-lieu Le BOB à Lyon, engagée dans ma vie perso. J'aimerais que ce sujet soit amené dans la gestion quotidienne du tiers-lieu.

Sujet de l'inclusion dans les tiers-lieux / Quels sont les biais observés dans les tiers-lieux ?

- Constat : L'ensemble des tiers-lieux ou collectifs considèrent que tout va bien.
- Préalable : Il faut séparer deux formes de discriminations :
 - Violences directes / Discrimination explicite
 - Discrimination implicite : Répartition des rôles un peu genrée ; le sexisme ordinaire ; couper la parole aux femmes ; prendre plutôt en considération les réflexions d'un homme plutôt que celles d'une femme...

Témoignage du FabLab L'établi, à Soustons :

Une aide pour répondre serait de se servir de la Dialogie "La place qu'on prend, la place qu'on laisse."

>> Si on ne fait rien, les adhérents masculins vont prendre toute la place.



>> Notre chance, lors de notre premier repair-café, nous avons plus de femmes que d'hommes sauf qu'en moins de 30 minutes, tous les outils étaient dans les mains des hommes et les femmes étaient en arrière plan.

>> Même remarque avec des élèves : les garçons sont en première ligne et les filles derrière ; si on pose une question : les garçons hurlent la réponse et les filles lèvent la main et attendent qu'on leur donne la parole.

Au sein des tiers-lieux, espaces festifs :

> Hypothèse : Les tiers-lieux quand bien même veulent adresser ces enjeux ne sont pas forcément au rendez-vous et encore moins lorsqu'ils se positionnent en lieu inclusif.

> Ce qui fait tiers-lieux c'est l'animation du collectif, aspect care, soins, prendre soin... et 70 % de ces fonctions sont prises en charge par des femmes sans que ce soit valorisé.

>> Un tiers-lieu est un tiers-lieu uniquement parce-qu'il y a cette session d'accueil, de liens, de liants, Il faut valoriser ces fonctions de *care* et de prendre soin !

>> Une des opportunités des tiers-lieux c'est d'être des espaces non programmés entièrement : on peut changer beaucoup de choses aussi bien physiquement que organisationnellement.

>> Ayons donc une attention particulière pour offrir ces espaces aux personnes qui souffrent de discriminations.

Une attention particulière par rapport aux postes et fonctions qui sont prises : c'est pas un sujet de majorité quantitative mais aussi de qui est à quel poste ? Exemple au FabLab L'Établi, initialement plus de salariées femmes mais un président et un trésorier hommes.

Retours d'expériences des tiers-lieux présents

- J'ai assisté à une grosse AG d'un tiers-lieu important et c'est systématique : seuls les hommes prennent la parole et se répondent de façon ping-pong. Comment je m'en rends compte ? Comment j'arrive à m'en extraire sans avoir une réaction vive ?
- Aux Chantiers Tramasset, nous avons été formées par le planning familial pour les aspects festifs qui ont lieu sur le lieu. On commence, avec ce groupe de travail "Vivre ensemble" un chantier qui n'a jamais été formalisé ni inscrit dans le règlement intérieur du tiers-lieu.
- Facilitatrice d'un tiers-lieu avec beaucoup de jeunes cadres dynamiques comme usagers. Lors d'une soirée, un des adhérents à traiter une autre adhérente de salope et j'ai reçu des avances aux toilettes dans un espace clos. Les administrateurs ont très bien réagi à ces deux situations.

Le « mieux vaut prévenir que guérir » a toute sa place ici. et il y a un ensemble d'outils pour se former, prévenir et permettre des changements à long terme en effet !



L'importance du cadre : sans cadre, on ne peut pas recadrer !

Les tiers-lieux sont des espaces de travail et donc il y a une loi qui régit ce type d'agissements sexistes ; racistes...

On peut travailler en amont, dans un processus de signalements, une charte, de la sensibilisation...

Le rôle modèle

Au sein de L'Établi, nous avons fait le choix de ne rien inscrire dans nos chartes. Notre levier principal est "le rôle modèle". Consciemment, nous avons une équipe salariée 100% salariées, nous avons une présidente, une trésorière. Petit à petit, nous donnons plus de places aux femmes "Le Printemps des Makeuses". Cela marche assez bien car les hommes se questionnent d'eux-mêmes sur la place qu'ils prennent. On va faire de l'éducation au travers des choix de nos ateliers : les sifflets d'alerte, etc. "Avoir une porte d'entrée par le projet."

>> Nous sommes sur de la prévention primaire.

>> 64% d'adhérentes.

>> Un CA aux $\frac{2}{3}$ féminins sans faire fuir les hommes.

Autres exemples inspirants

- Faire de ces espaces de militantisme, **des espaces de dialogues**, des moments joyeux... etc. **Utiliser des formes douces et agréables pour sensibiliser** : les affiches rigolotes, les jingles sonores, une charte graphique avec du violet, du lilas...
- **En faire un projet progressif** et avec l'ensemble de votre collectif. Il faut accepter que ce soit un **projet au temps long** et qui embarque tout le monde.
- **Choisir des intervenant·es engagé·es** pour vos animations et donc faire passer des messages en douceur.
- La **formation courte** et la sensibilisation :
 - > des webinaires autour de ces enjeux
 - > organiser des tours organisés avec des binômes mixtes pour toutes les tâches : ménage, vider le frigo, etc.
- La **formation longue** et les protocoles organisés :
 - > **Les Catherinettes** - Aujourd'hui les Catherinettes c'est une équipe d'expert·es à disposition des structures culturelles et du spectacle pour accompagner leur politique de prévention des VSS en milieu festif.

- DLA - Dispositif Local d'Accompagnement : consultants et consultantes qui viennent adresser ces sujets.
 - > Organismes de formation dédiés...
- Aspect financier
 - > Attention, ne pas oublier de demander des subventions !
 - > Rédiger un plaidoyer envers les financeurs.
 - > Faire monter le sujet auprès des politiques publiques.

Questions

- **Comment gère-t-on un signalement ? Comment avez-vous pu mettre en place un protocole ? Mettez-vous aussi en place la "justice transformatrice"¹ ?**

>> Sur les signalements, il y a des outils sur [Les Communs des Féminismes](#) mais au-delà, il faut aussi se former et créer un répertoire des associations ressources.

>> La "justice transformatrice" est un bon outil mais à voir la maturité du lieu et du collectif et si vous allez vers ce type de sujet, il vaut mieux se faire accompagner par des personnes externes. C'est très dur d'être partie prenante et neutre.

>> *Témoignage de La Cocotte Minute - Tiers-Lieu et Poulailier* : Nous avons fait le choix d'avoir une librairie avec un choix très éclairé des ouvrages.

>> Importance de ne pas faire seuls et de se faire accompagner par des structures professionnelles.

- Autres idées :

>> Porter un pin's avec le drapeau Queer, cela permet de montrer en douceur et interpellier sur le sujet. Nous avons des clitoris en impression 3D taille réelle pour sensibiliser sur ce sujet. "Le clitoris voyageur." Tu repars avec et tu peux le transmettre à une autre personne qui te pose la question de ce que c'est ou qui interagit avec.

>> Attendre que la personne vienne vers le sujet plutôt que d'être dans une posture "Aller vers" systématiquement.

¹ La justice transformatrice est une série de pratiques et de philosophies conçues pour créer des changements dans les systèmes sociaux. La plupart du temps, ils sont des alternatives à la justice pénale dans les cas de violence interpersonnelle, ou sont utilisés pour traiter les problèmes socio-économiques dans les sociétés en transition loin du conflit ou de la répression.

Bonus et contacts

- Retrouvez toutes les ressources sur l'étagère "[Féminisme](#)" de notre Médiathèque.
- [Les communs des féminismes](#)
- Livre : « [Réenchanter le Monde. Le Féminisme et la politique des Communs](#) » de Silvia Federici.
- [Le KIF – Kit Inclusif et Festif](#)
- [Association La Petite](#) : Agir pour l'égalité des genres et contre les violences sexistes et sexuelles dans les arts et la culture.

Les « 5 niveaux » d'entrée pour mettre en place un dispositif de formation, sensibilisation, prévention et gestion des risques relatifs aux discriminations de genre et des VSS

1. Le « soft power embarqué des luttes féministes » : l'affichage, les jingle, des pins, les couleurs, la signalétique ... cf. Le « KIF » réalisé par le tiers-lieu Bouillon Cube.
2. L'entrée par le choix des collectifs avec lesquels on travaille : dans les artistes invités et les collectifs qui viennent organiser des ateliers dans mon tiers-lieu, avoir une pensée pour sélectionner des artistes et collectifs sensibles à ces enjeux.
Exemple des ateliers de fabrication de marionnettes géantes en chantier participatif par le collectif « Faire Ailleurs » au WIP à l'époque (Normandie) : inverser volontairement l'inscription des bénévoles femmes dans l'atelier soudure et les bénévoles hommes dans l'atelier couture/peinture.
3. La formation courte et la sensibilisation : pouvoir créer une culture commune à l'échelle du tiers-lieu, en s'appuyant sur le soft power et les outils partagés.
4. La formation longue et la mise en place de protocoles :
 - [Les Inclusives](#) : Nous accompagnons les structures dans leurs démarches de prévention des VHSS et des discriminations.
 - [Groupe Égaé](#) : Le groupe Egaé est une agence de conseil, de formation et de communication experte de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les discriminations, de la diversité et de la prévention des violences sexistes et sexuelles.



Cofinancé par l'Union européenne



- [Les Catherinettes](#) : Prévention et gestion de crise en milieu festif.
- [Application Safer](#) : Dispositif visant à réduire les violences sexuelles et sexistes en milieux festif.
- et tout plein d'associations locales qui existent autour de vous et que vous pouvez solliciter :)

et pour financer cette formation ?

- Modèle économique du tiers-lieu : ça devient un sujet de gouvernance à part entière.
- [OPCO / OPCA](#) : Ce sont les caisses communes de formation continue et professionnelles, auxquelles toutes structures employeuses peuvent recourir.
- DLA : dispositif local d'accompagnement. C'est un dispositif gratuit à destination des associations, qui est destiné à les accompagner dans des changements structurants. Après un diagnostic réalisé par une personne mandatée au niveau départemental (via le conseil départemental ou la ligue de l'enseignement), une équipe de consultantes et consultants est financée par le département pour intervenir auprès de l'association sur plusieurs semaines et les former sur le sujet choisi. Il faut envoyer une demande d'accompagnement auprès de son conseil départemental ou de la ligue de l'enseignement (ça dépend de votre territoire) : <https://www.info-dla.fr/>
- Des expérimentations sont parfois en cours dans certaines régions ou communes ; vous pouvez vous renseigner auprès du conseil régional de votre territoire, de la mairie de votre collectivité ...

Le modèle économique : penser les actions vers l'extérieur ; et les actions en interne. *Comme disait Mihaela CRETU, il s'agit de dédier une partie du budget de la structure en interne et d'en faire un sujet de gouvernance à part entière ; mais aussi de solliciter les partenaires financeurs et d'en faire un vrai sujet de politiques publiques.*

