



Webinaire Diversité, Équité, Accessibilité et Inclusion

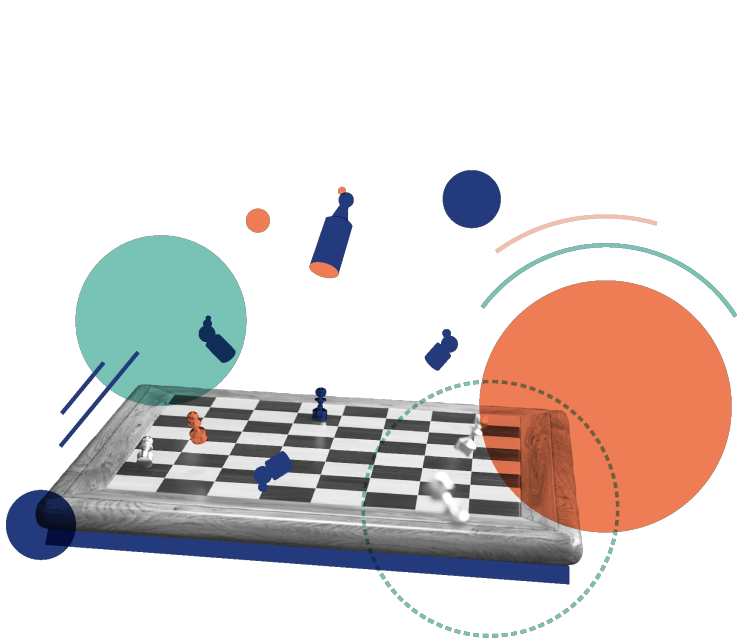
Le 7 octobre 2021

 bibliotheca®


créez pour et avec votre public

bonjour

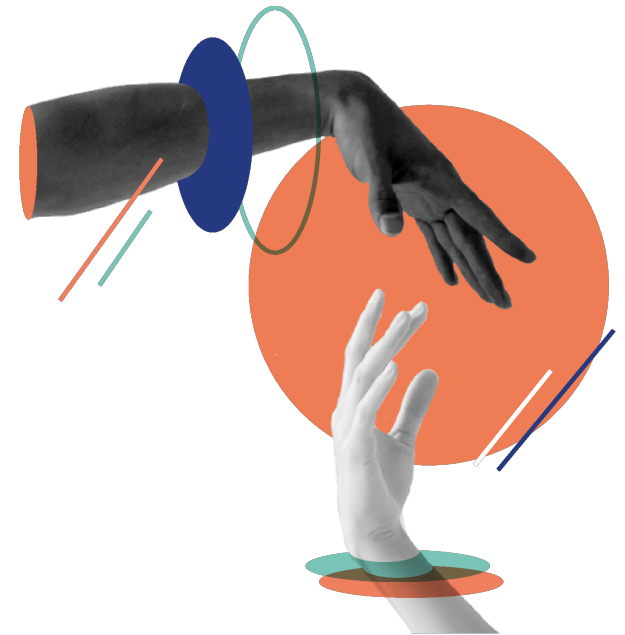
Artizest



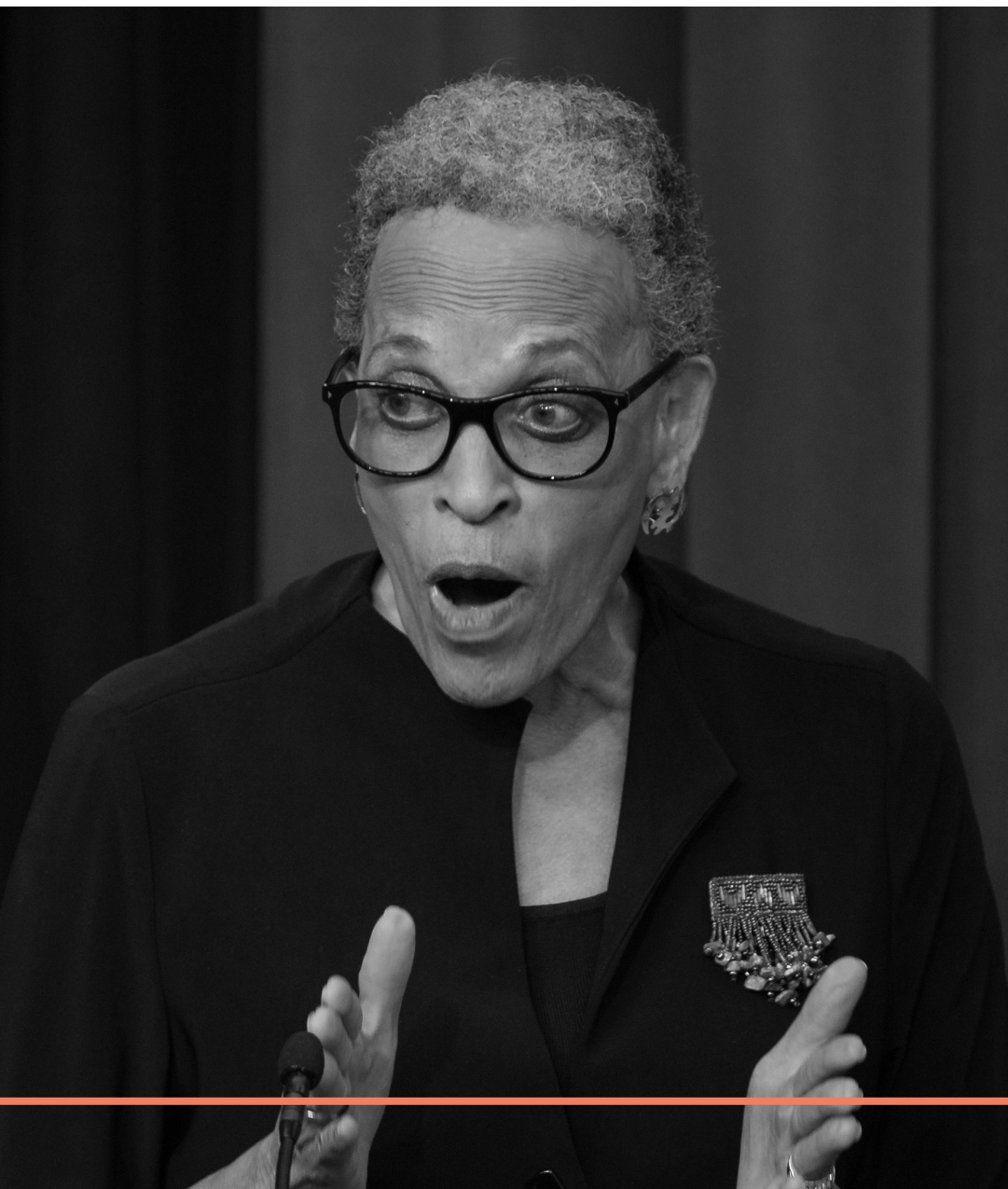
Stratégie



Action culturelle



Formation



DEAI

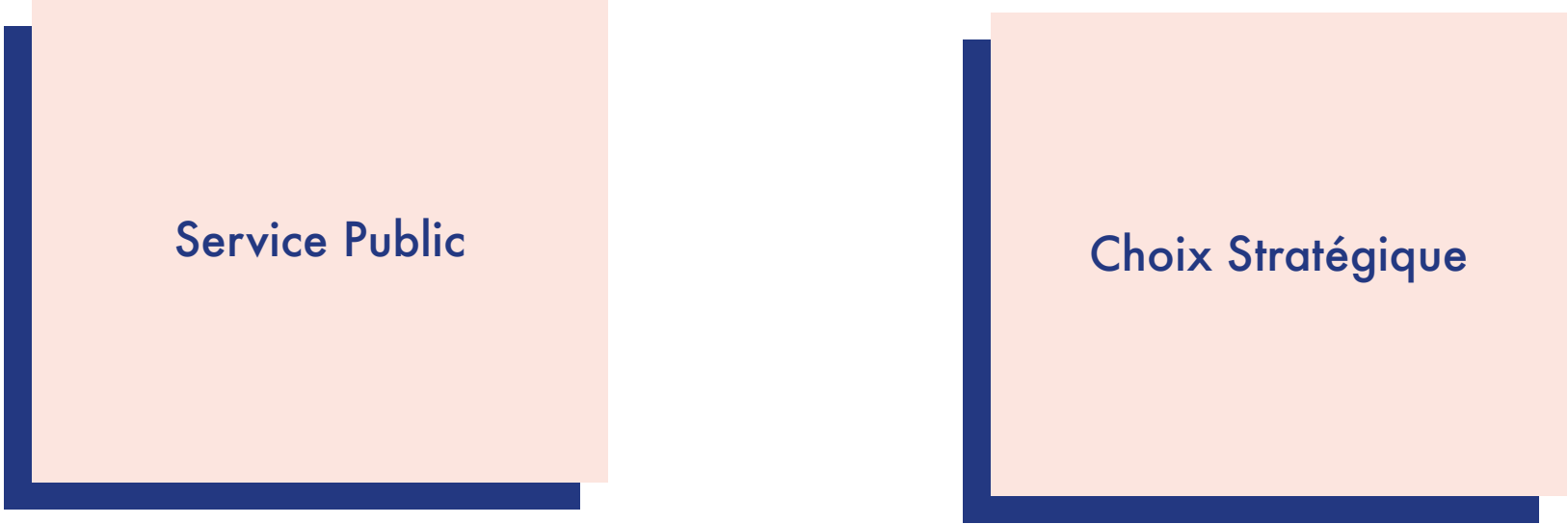
Diversité

Équité

Accessibilité

Inclusion

Pourquoi ?



Service Public

Choix Stratégique

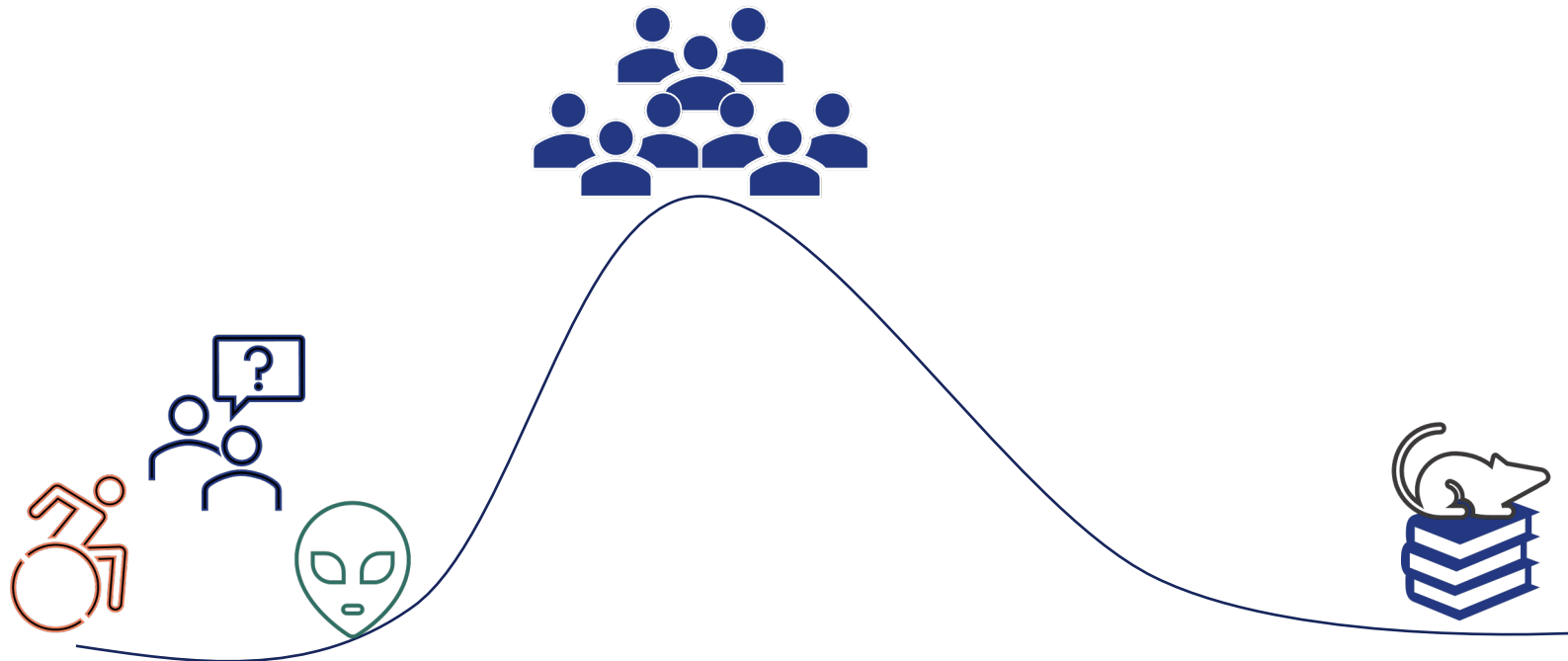
Dans les deux cas, la **représentativité** et la **participation** sont clés et tout commence en interne.

Design Universel

« Une stratégie qui vise à concevoir et à composer différents produits et environnements qui soient, autant que faire se peut et de la manière la plus **indépendante et naturelle** possible, accessibles, compréhensibles et utilisables par tous, **sans devoir recourir à des solutions nécessitant une adaptation ou une conception spéciale.** »

Conseil de l'Europe, résolution ResAP (2001)

Usagers extrêmes



Design Universel

HANDICAP	PERMANENT	TEMPORAIRE	SITUATIONNEL	VIEILLISSEMENT
 MANIPULATION	 Une seule main	 Bras cassé	 Un bébé dans les bras	 Douleurs
 VISION	 Visibilité faible	 Oeil gonflé	 Lumière tamisée	 Vue qui baisse
 COGNITION	 Amnésie	 Fatigue	 Première utilisation	 Alzheimer
 MOBILITÉ	 Fauteuil roulant	 Jambe cassée	 Chaussures inconfortables	 Canne

Source : Good Design
Playbook, APF et SEB (2020)

Un rappel amical

Une stratégie de survie ou d'adaptation
n'est pas un « potentiel d'innovation »

Quid du D, E, I ?

Et si notre usagèr.e « de base » est transgenre ou non-binaire ?

Et si notre usagère de base n'a pas de papiers ?

Et si notre usager de base ne parle pas français ?

Welcome to
THOMPSON LIBRARY



Information Desk

1st floor across from elevators



Circulation Desk

1st floor east (Oval side)



Restrooms

Ground floor (south hall)
& floors 1 - 4 (on the N & S halls)



All gender restrooms are located
on the 11th floor



Huntington ATM

Ground floor west



Berry Café

Ground floor west

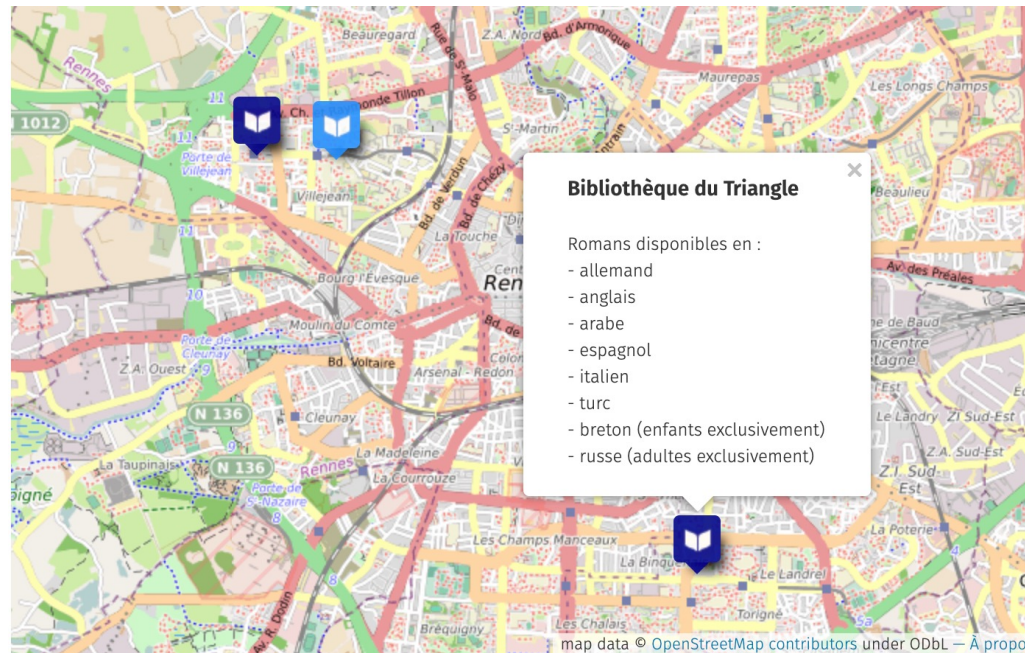
Thompson Library, Ohio State University

Source : EDI@OSUL



La BiB, Dunkerque

Source : www.patricevergriete.dk

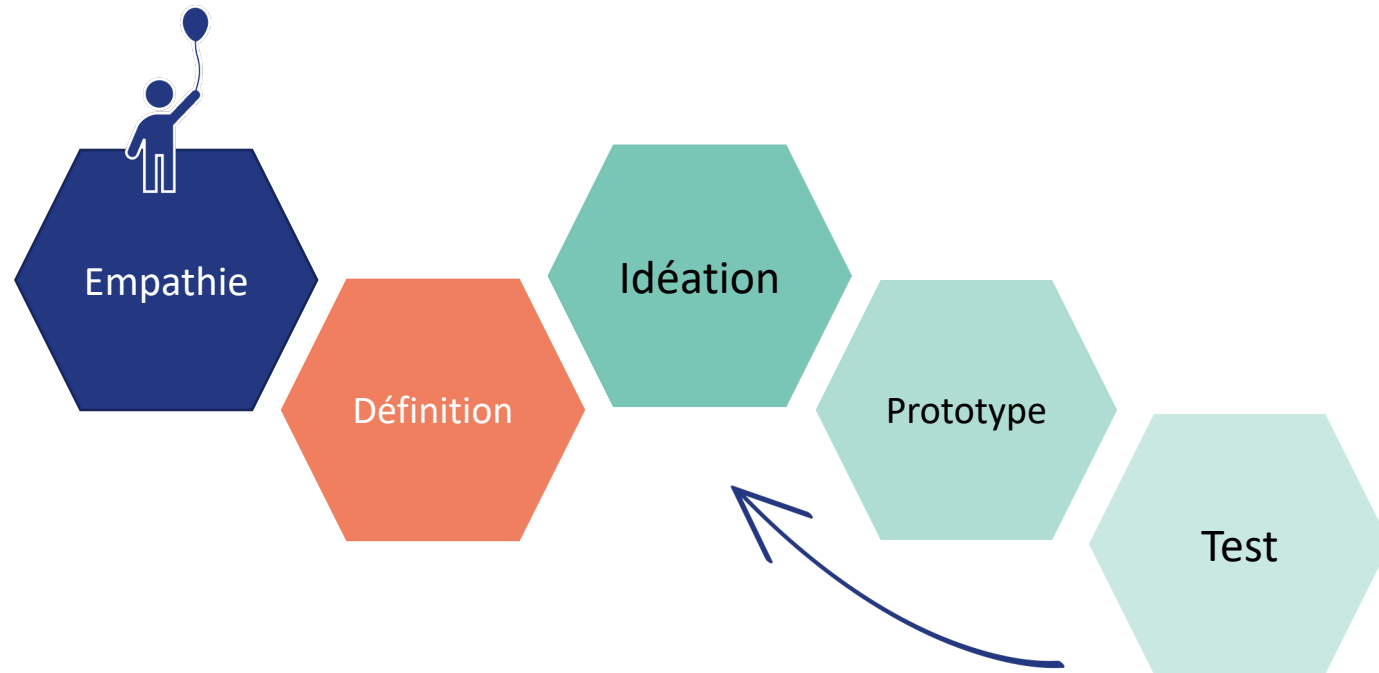


Les Champs Libres

Source:

<https://www.bibliotheque.leschampslibres.fr/collections/langues-etrangees/>

Design Thinking



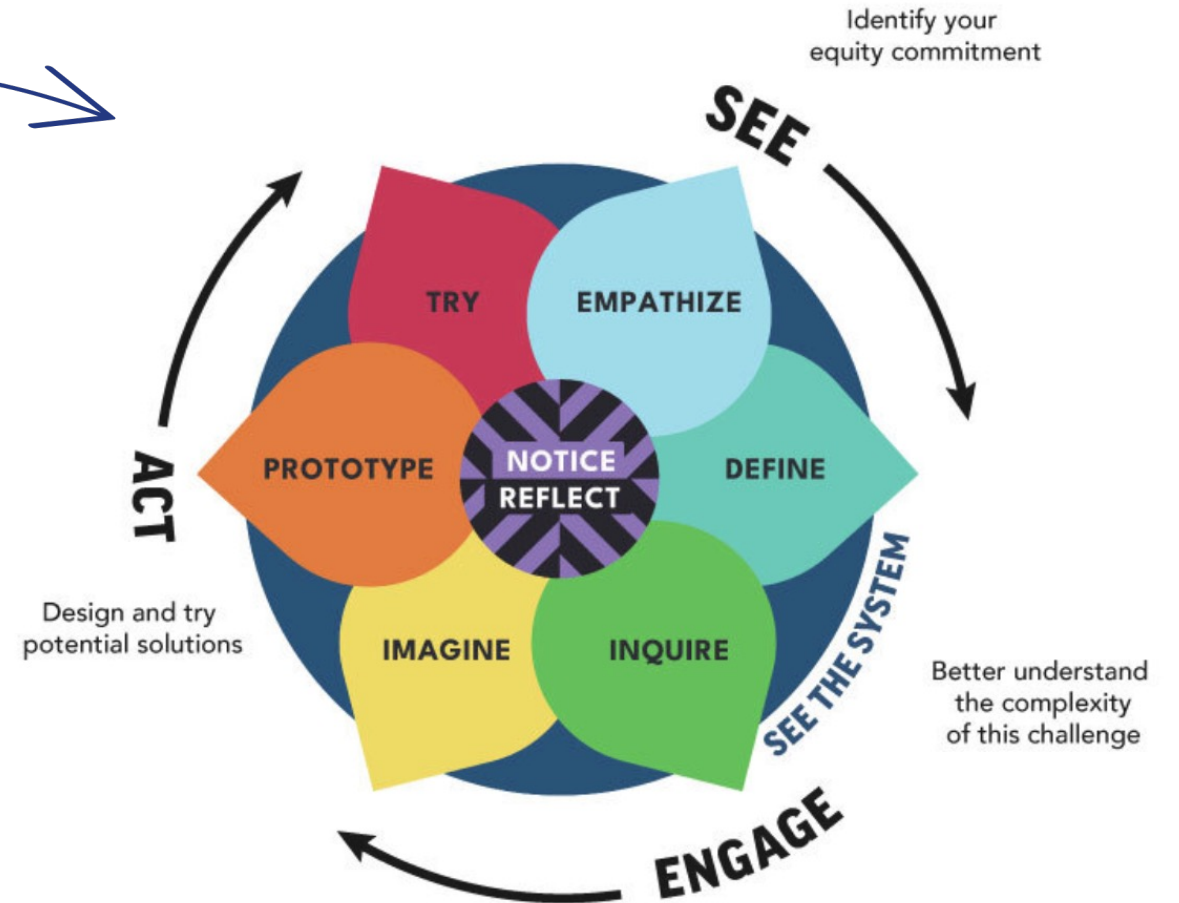
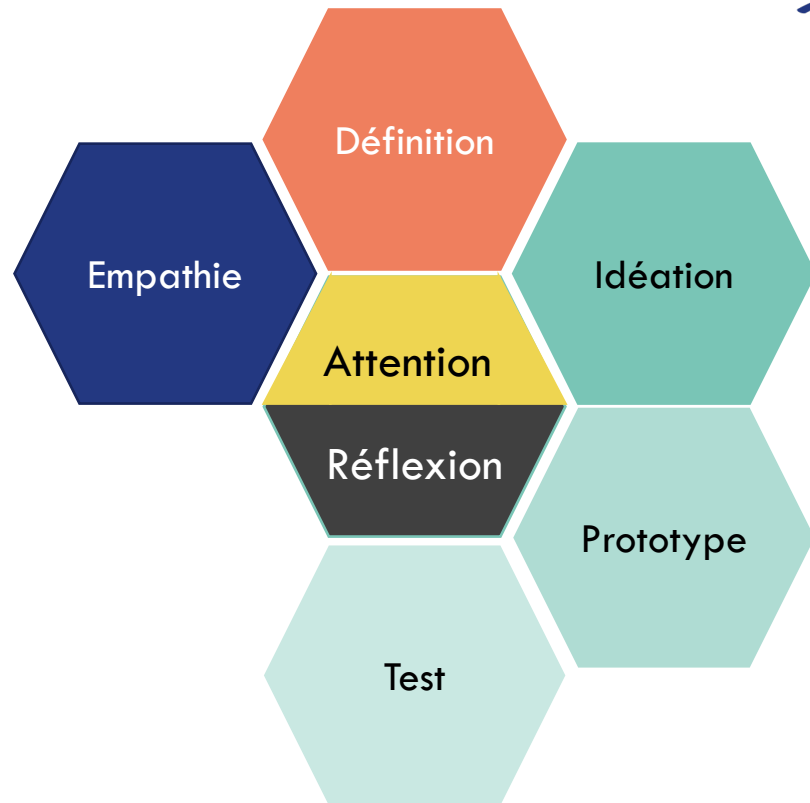
Liberatory design



- Mettre un terme à l'inéquité
- Modifier les relations
- Générer un apprentissage critique



Liberatory design



Liberatory design

Build Relational Trust

Why?

Relational trust is the glue in Liberatory Design work. When working across difference on difficult challenges, teams must invest in each other to develop trust, share openly, and collaborate authentically.

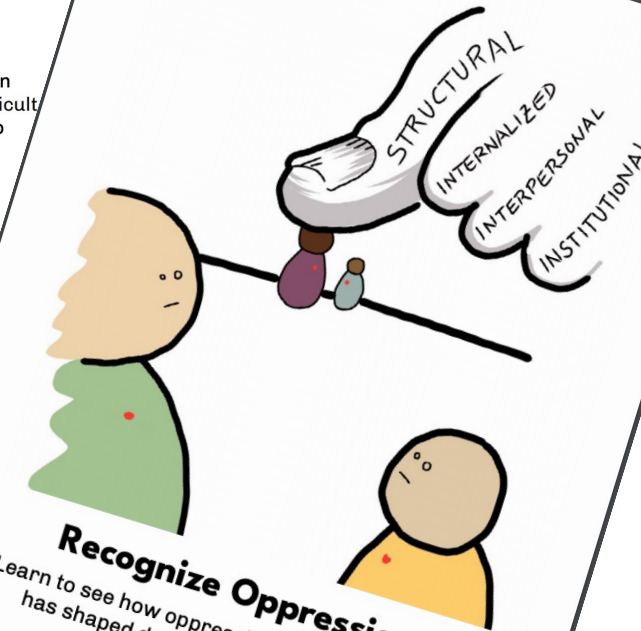
If we are courageous in identifying and processing emotions with our team, we create opportunities for healing and prevent distortion of our work.

How:

- Facilitate personal connection by inviting people to share what matters to them
- Dedicate time and space for people to forward their full selves and identities
- Demonstrate the importance of nonjudgmental listening.
- Create space for community to express, and process thoughts
- Cultivate a culture that invites collective sense-making.

Build Relational Trust

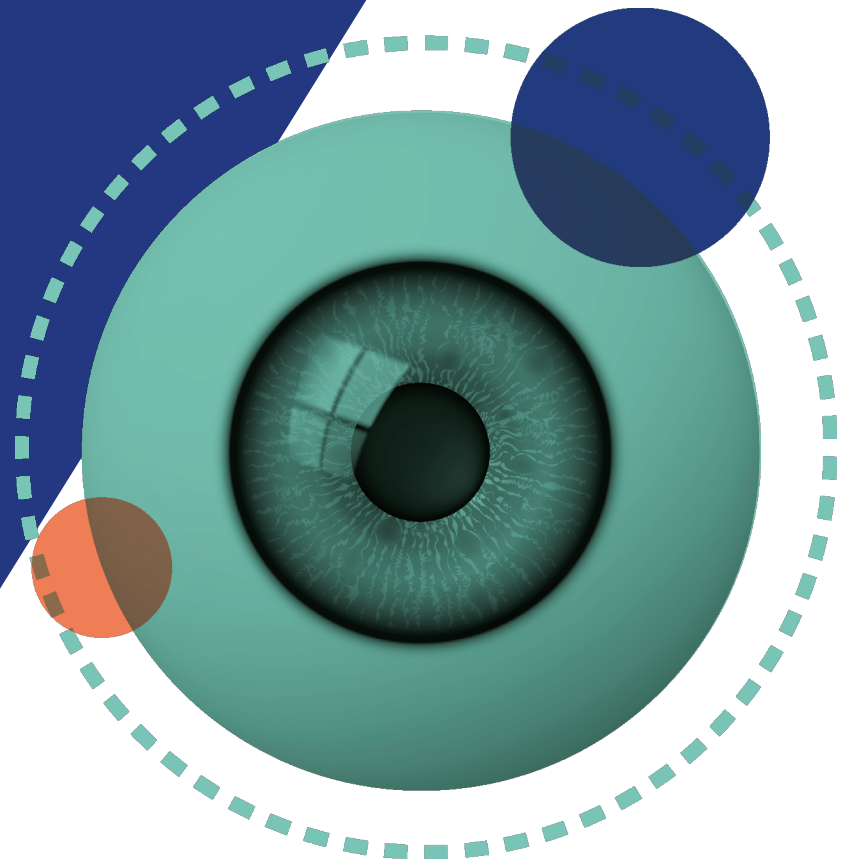
Invest in relationships with intention, especially across difference. Honor stories. Practice empathetic listening.



Recognize Oppression

Learn to see how oppression, in its many forms, has shaped designs that lead to inequity.

Études de cas



Médiathèque Toulouse



Usages simplifiés

Recours à un langage adapté

Consultation des usager.es

Etudes des publics

Formation-action

Parking Day

Source : Muséum de Toulouse via Flickr



Charte pour une culture accessible, inclusive et équitable

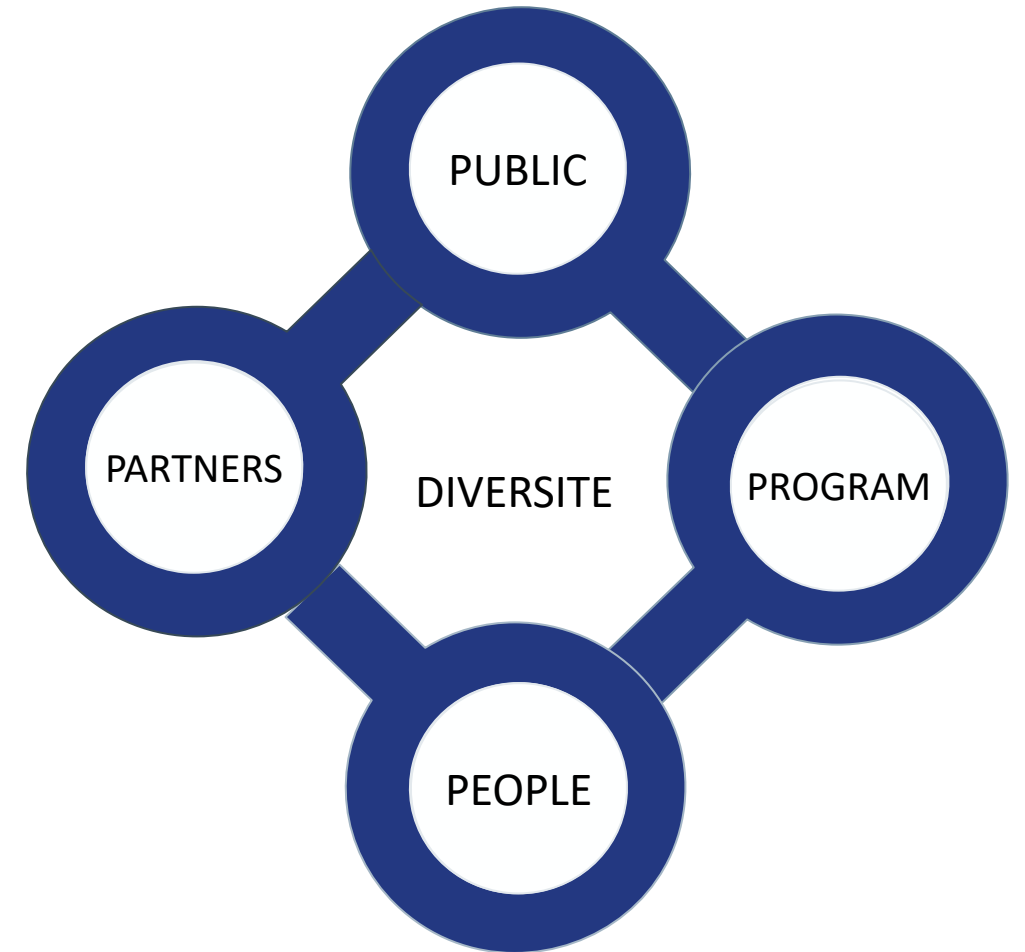
Co-rédaction 60 co-chercheurs

Sorties culturelles inclusives

Analyse institutionnelle

Théâtre invisible

Code Diversiteit & Inclusie



Lien : <https://codedi.nl/>

Comment se lancer ?

Caractéristiques	Établissement régressif (degré de maturité le plus faible)	Établissement émergent (degré de maturité faible)	Établissement planifié (degré de maturité moyen)	Établissement proactif (maturité avancée)
Vision citoyenne C.-à-d. comment le musée exprime l'empathie à l'externe par l'intermédiaire de son rôle citoyen. <i>Un établissement d'ancrage de la société civile au même titre qu'une université, une bibliothèque, etc. Exerce un « pouvoir souple » (influence pour le bien commun) dans la collectivité.</i>	☐ Se perçoit comme un joueur indépendant, autonome. ☐ Indifférent face aux enjeux au sein de la collectivité ou n'en a pas connaissance. ☐ Se centre uniquement sur des thèmes de base.	☐ Manifeste un intérêt à être plus pertinent à la vie civique dans la collectivité. ☐ Volonté à réévaluer sa mission et sa vision. ☐ Ne dispose pas des ressources nécessaires ou d'orientations claires.	☐ Reconnaît son rôle d'établissement d'ancrage dans la collectivité. ☐ Veille à ce que sa mission et sa vision reflètent son rôle citoyen. ☐ Explore des moyens authentiques de participation dans sa collectivité et affecte des ressources de projets à cet effet.	☐ Adopte et fait sien le rôle d'établissement d'ancrage dans la collectivité. ☐ Important joueur civique dont les responsabilités et l'influence stimulent la croissance et la justice sociale. ☐ Exerce dans la collectivité un pouvoir souple grâce à la spécialisation de son personnel et de ses ressources de projets.
Langage institutionnel non verbal C.-à-d. comment le musée incarne l'empathie par le truchement de son personnel, ses politiques, sa culture et sa structure, etc. <i>Est conscient des messages involontaires du privilège blanc communiqués par l'édifice, l'administration, le personnel, les pratiques d'embauche, les collections, la publicité, etc. Valorise la compétence culturelle intersectionnelle dans l'ensemble de la hiérarchie du personnel et de la gouvernance.</i>	☐ La culture du musée incarne le privilège (racial, culturel, social, etc.). ☐ Les membres du conseil d'administration, les dirigeants, les expositions, les collections, etc. proviennent majoritairement d'un seul groupe démographique (habituellement blanc) reflétant celui des fondateurs. ☐ Problèmes non résolus au chapitre de la paie (travail non rémunéré, bas salaires, disparité salariale) et de l'équité en matière d'emploi dans les pratiques d'embauche.	☐ Création d'un poste symbolique de « coordonnateur communautaire », ou ajout d'une fonction relative à la « diversité » aux tâches d'une personne afin d'attirer des publics diversifiés. ☐ Les initiatives relatives à la « diversité » consistent en des programmes de « rayonnement » à court terme ou recourent uniquement des fêtes de groupes ethniques. ☐ Certaines pratiques sont modifiées pour créer des conditions de travail plus équitables. ☐ Aucun changement important n'est apporté à la culture interne en ce qui concerne le conseil d'administration, la dotation,	☐ Adopte des politiques formelles par l'intermédiaire de la collaboration avec des partenaires de la collectivité, des comités consultatifs, des experts en matière d'inclusion et d'équité, etc. ☐ Évalue et réorganise le conseil d'administration, le personnel, les collections, les expositions et les programmes — sa philosophie entière — pour refléter sa collectivité. ☐ Examine ses pratiques d'embauche pour déceler des biais; déploie des efforts pour répondre aux préoccupations du personnel. ☐ Accorde la priorité à la parité dans la représentation comme responsabilité de tout le personnel.	☐ Conscience intériorisée du privilège communiqué par l'édifice, les dirigeants, le personnel, les collections, la publicité, etc. ☐ La culture organisationnelle reflète un environnement inclusif avec la participation d'employés apportant une diversité de modes de pensée, d'expériences et de compétences culturelles à tous les échelons de la hiérarchie. ☐ Correspond pleinement à la démographie et aux valeurs évolutives d'une collectivité complexe et intersectorielle. ☐ Reconnaît et soutient les besoins des employés en matière de santé personnelle afin de limiter les occurrences d'épuisement professionnel.



- Savoir où on se situe
- Identifier ses biais
- Fixer des objectifs sincères
- Être attentifs et attentives puis prendre le temps de l'introspection (Notice and Reflect)
- Accepter l'inconfort et les discussions difficiles
- Avoir un plan d'action

Les bonnes questions à se poser

Sur ce nouveau service/aménagement/produit/événement/médiation/etc.

PREPARATION

- A priori et biais
- Le système/environnement existant

DESIGN

- Centré-usagers, oui mais lesquels ?
- Représentation et participation
- Angle de vue et perspective
- Modalités de contributions équitables

IMPACT

- Quel impact sur qui ?
- Pire scénario

Merci !

Conseil en stratégie et action culturelles

www.artizest.fr

info@artizest.fr

[@AlexiaJCasanova](#)

[@ArtizestFr](#)

0784022193

