

PARENTALITÉ ET TRAVAIL EN ARTS DE LA SCÈNE

**Comment intégrer
la conciliation parentale
à son contrat de création ?**

**Fiche pratique
à destination des compagnies**

Cette fiche pratique a été initiée par Aires Libres, la CCTA et la Rac grâce au concours des participant-es aux différentes rencontres autour de la parentalité dans les arts de la scène, organisées par la Compagnie Maps, Latitude 50 et des fédérations professionnelles.

Cette fiche préfigure un guide plus complet en préparation sur la parentalité dans les arts de la scène, à destination de l'ensemble du secteur.

Avec le soutien également de la CTEJ et de la FEAS

Rédaction:

Céline Wiertz en collaboration avec Malorie Moneaux
(Ophis - bureau d'administration et production)

Merci à la Bellone et à la Roseraie pour leur accueil.

Table des matières

1. Parentalité en arts de la scène : le contexte.....	3
2. Les spécificités du travail dans les arts de la scène.....	5
3. Identifier les enjeux de conciliation.....	7
4. Répartir la charge.....	15
5. Formaliser la politique d'emploi dans une charte.....	16
6. Les demandes à formuler aux lieux d'accueil.....	17
7. Le financement.....	20
8. Un exemple : Cie La Pigeonniere.....	22
9. Autres pistes pour réduire les inégalités.....	23
10. Outils, ressources, bonnes pratiques.....	24
Annexes.....	25

1. Parentalité en arts de la scène : le contexte

Pourquoi intégrer les réalités parentales dans nos fonctionnements ?

La conciliation temps privés/temps professionnels est un levier important pour réduire les inégalités dans le secteur, et en particulier les inégalités qui touchent les femmes. Cette démarche s'inscrit également dans un contexte plus large d'amélioration des conditions de travail pour toutes et tous dans le secteur.

L'enjeu est de transformer les pratiques afin que le secteur des arts de la scène devienne plus inclusif et durable :

- En reconnaissant la diversité des situations (parents, aidant·es, travailleur·euses précaires),
- En formalisant des droits et des aménagements adaptés aux réalités du terrain,
- En répartissant plus équitablement les charges entre individus, collectifs et institutions.

Pourquoi une approche collective ?

Pourquoi prendre en compte les réalités parentales (et familiales au sens large) de manière collective et dépasser la responsabilité individuelle ?

La répartition de la charge des enfants à l'ensemble de la société (solidarité horizontale) est un principe acquis dans notre pays, notamment par le mécanisme des allocations familiales ou la gratuité de l'enseignement. Élever des enfants a un impact sociétal.

Décharger les parents de la responsabilité de trouver des solutions, formuler les demandes, etc., ressort comme un enjeu prioritaire dans les témoignages recueillis au cours des événements organisés sur cette thématique (journées parentalités organisées par la Cie Maps, à Latitude 50...).

Cela passe par une meilleure compréhension des spécificités du secteur et une volonté politique et collective d'y répondre.

Pourquoi dans le contexte des demandes de contrat de création ?

L'objectif de cette fiche info est de proposer des outils aux compagnies qui réfléchissent à l'amélioration des conditions de travail dans leur projet, et souhaitent intégrer concrètement ces questionnements à leur pratique.

Nous fournissons des pistes d'argumentation pour appuyer vos choix d'une organisation du travail, d'une prise en compte de la diversité des équipes, du financement de votre activité qui répondent à des enjeux de réduction des inégalités et de bien-être au travail.

Ces enjeux répondent directement aux objectifs du décret (décret du 10 avril 2003 relatif à la reconnaissance et au subventionnement du secteur professionnel des arts de la scène), de :

-Valoriser les artistes et créateur.ice.s de la Communauté française en veillant à une représentation diversifiée des femmes et des hommes, dans le respect de l'égalité des femmes et des hommes et des valeurs de l'interculturalité ;

-Permettre une juste rémunération des artistes, créateur.ice.s et technicien.ne.s.

En particulier, vous pourrez intégrer cette argumentation aux points :

2. E. Les moyens envisagés pour contribuer à une représentation équilibrée des artistes de la FWB, dans un esprit d'égalité des genres et d'ouverture interculturelle. Comment contribuez-vous à une représentation diversifiée et respectueuse de l'égalité de genre et de l'interculturalité au sein de votre équipe et de vos projets ?

5.C. Les moyens envisagés pour améliorer le bien-être au travail. Quels sont les actions que vous menez qui contribuent à prendre en compte et améliorer les conditions de travail de votre équipe administrative et artistique.

2. Les spécificités du travail dans les arts de la scène

Rappeler les spécificités du travail en arts de la scène permet d'identifier ce qui rend la conciliation avec la parentalité plus compliquée. Certains besoins ne sont pas pris en compte dans l'organisation de la société : faire garder son enfant en horaires atypiques, valoriser le temps d'absence pendant des déplacements longs (résidence, tournée)... Avoir en tête ces spécificités du secteur permet de définir ces besoins spécifiques, et d'argumenter les demandes concrètes de financement ou d'aménagement du travail. Pourquoi nous avons besoin d'aller plus loin que les solutions existantes ?

1 Organisation du temps de travail

- **Logique de résidences** → Périodes de travail intensives et délocalisées, souvent éloignées du domicile.
- **Travail en soirée** → Horaires atypiques (soirées, week-ends), rendant difficile l'accès à des services de garde classiques.
- **Conditions de tournée** → Déplacements fréquents, avec des contraintes logistiques et physiques (hébergement, transport, etc.).

2 Gestion de la carrière artistique

- **Nature collective du travail** → Les décisions individuelles (comme prendre un congé parental) ont un impact sur tout un collectif.
- **Construction des carrières par des logiques de réseaux** → Dans un contexte de forte concurrence, la flexibilité et la disponibilité sont souvent exigées pour répondre aux appels à projets.
- **Pluri-activité et multi-activité** → Beaucoup d'artistes cumulent plusieurs emplois ou projets simultanément, ce qui complexifie l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.
- **Ressources humaines informelles** → Les pratiques du secteur reposent souvent sur des arrangements intuitifs et non formalisés, ce qui peut rendre difficile la revendication de droits ou d'aménagements.

3

Économie du secteur

- **Insécurité professionnelle** : Contrats intermittents, rémunérations faibles, et précarité des financements.
- **Insécurité des financements** : Les subventions et aides sont souvent instables, ce qui limite la capacité à planifier des aménagements (comme des solutions de garde adaptées).

4

Place du corps

- **Intensité physique** : Le travail artistique exige souvent une grande disponibilité physique, ce qui peut entrer en conflit avec les réalités parentales ou familiales.
- **Idéalisation du ou de la travailleur·euse artistique** : Une image persistante de l'artiste valide, capable de travailler de longues heures sans contraintes personnelles, et véhiculant une norme de corps genrée (jeune, disponible, sans enfants).

3. Identifier les enjeux de conciliation

Sur base des témoignages récoltés, des rencontres sur le sujet et de nombreux échanges, nous recensons ici les **problématiques les plus fréquemment rencontrées par les parents et les aménagements possibles pour y répondre**. Il s'agit d'une liste non exhaustive, concernant principalement l'emploi et les logiques de production, qui doit permettre d'ouvrir la discussion au sein de vos compagnies, et peut s'adapter et se compléter en fonction de vos réalités de création et diffusion.

Il est également important de sortir de la logique souvent implicite que « l'autre parent » peut compenser ou assumer entièrement la charge des enfants lors des déplacements longs, du travail en soirée, week-end, etc. Pour les familles monoparentales, il n'y a simplement pas de recours à un.e autre parent. Et lorsque les deux parents assument l'organisation familiale, il y a donc un coût supplémentaire porté par l'autre parent ou financé par la famille. Dans un contexte de précarité de l'emploi, cette charge financière additionnelle entraîne un risque d'auto-exclusion supplémentaire de l'activité artistique.

→ **Les besoins spécifiques des parents doivent être entendus pour être intégrés progressivement de manière systématique dans les logiques de production. Sortir cette charge du champ de nos métiers contribue à perpétuer les inégalités, et à invisibiliser le coût réel des productions.**

L'organisation du travail

Pourquoi c'est un enjeu ?

- Manque de clarté ou de concertation autour de l'organisation du travail.
- Impact direct sur la politique salariale et sur l'engagement des équipes.
- Risques liés aux horaires atypiques, aux déplacements prolongés et à l'enchaînement des représentations.

Ce qui peut être mis en place

- Réfléchir collectivement l'organisation du travail ou la communiquer de manière explicite en amont.
- Définir clairement, dans le respect de la législation :
 - < les horaires de travail hors représentation ;
 - < la durée maximale des déplacements sans retour au domicile ;
 - < les compensations financières ou les jours de récupération liés aux déplacements de longue durée ;
 - < le nombre maximal de représentations consécutives ;
 - < toute autre règle structurante pour les équipes.

La reprise du travail après la naissance ou l'adoption

Pourquoi c'est un enjeu ?

- Difficultés spécifiques à la reprise du travail après une naissance, en particulier pour les femmes dans des métiers physiques.
- Tension entre la nécessité de préserver la santé physique et mentale et celle de maintenir une continuité professionnelle et une sécurité d'emploi.
- Risque de reprises trop rapides ou, à l'inverse, de mise à distance prolongée du secteur.

Ce qui peut être mis en place

- Respect strict de la durée légale du repos de naissance dans tous les types d'engagement (CDD, CDI, période de chômage).
- Prévoir le financement d'un-e travailleur-euse de remplacement pendant la période de repos.
- Maintenir, lorsque cela est possible, la travailleuse remplacée à l'emploi en dehors du repos de naissance (participation non physique, suivi du projet), afin de conserver le lien avec le spectacle et l'équipe.
- Anticiper le financement temporaire de deux personnes sur une partie des prestations.

La planification de la création

Pourquoi c'est un enjeu ?

- Difficulté à gérer les imprévus humains (naissance, maladie, deuil, accompagnement d'un proche) dans des calendriers de création souvent contraints.
- Fragilité des productions reposant sur des équipes trop réduites.
- Contraintes liées aux résidences (lieux, durée, éloignement, conditions familiales).

Ce qui peut être mis en place

- Intégrer dès la planification :
 - < une politique de remplacement claire (naissance, maternité, coparentalité, mais aussi autres situations de vie) ;
 - < des doublons dès la création afin d'anticiper les besoins de remplacement.
- Constituer des équipes de création plus nombreuses ou polyvalentes (assistant·e à la mise en scène/interprète remplaçant·e, interprète pour plusieurs rôles, rôles adaptables).
- Discuter en amont des conditions de résidence :
 - < résidences à l'étranger ou non ;
 - < financement des déplacements et des retours au domicile ;
 - < conditions de logement ;
 - < travail pendant les congés scolaires ;
 - < présence éventuelle des familles.

La diffusion

Pourquoi c'est un enjeu ?

- Risque d'exclusion de parents lors des tournées ou de la diffusion prolongée.
- Limitation de la longévité des spectacles faute de solutions de remplacement.
- Obligation de refuser certaines dates pour respecter les politiques d'emploi.

Ce qui peut être mis en place

- Prolonger la logique des doublons et des remplacements dans la phase de diffusion.
- Prévoir des équipes B (artistiques et/ou techniques).
- Permettre une diffusion plus durable des spectacles tout en respectant les durées maximales de tournée et les contraintes familiales.

La garde des enfants

Pourquoi c'est un enjeu ?

- Pénurie et coût élevé des milieux d'accueil pour les enfants avant l'âge scolaire.
- Contraintes spécifiques aux métiers des arts de la scène : déplacements fréquents, horaires atypiques, garde loin du domicile.
- Coûts financiers et organisationnels largement internalisés par les parents, pouvant mener à des renoncements professionnels.

Ce qui peut être mis en place

- Identifier clairement, en lien avec l'organisation du travail, les situations où la garde ne peut pas être assumée par les parents seuls.
- Mettre en place des solutions adaptées :
 - < prise en charge des frais de babysitting lors de répétitions en soirée, le week-end ou lors de déplacements de longue durée ;
 - < collaborations ou demandes spécifiques auprès des lieux d'accueil ;
 - < reconnaissance institutionnelle de ces besoins dans la production.

La place des accompagnant·es

Pourquoi c'est un enjeu ?

- Recours fréquent à des accompagnant·es (coparent·e, grands-parents, proches), souvent sur base bénévole.
- Invisibilisation de leur rôle pourtant central dans la possibilité même de la création ou de la tournée.

Ce qui peut être mis en place

- Intégrer les accompagnant·es à la production comme des membres à part entière de l'équipe.
- Les inclure dans :
 - < les demandes de résidence ;
 - < la prise en charge des repas par les lieux d'accueil ;
 - < l'organisation logistique globale.
- Légitimer leur présence auprès de l'équipe et des interlocuteur·ices extérieur·es.

Les conditions financières

Pourquoi c'est un enjeu ?

- Flou ou sous-estimation des coûts réels liés à la parentalité et à l'absence du domicile.
- Internalisation par les parents de frais supplémentaires (garde, aides familiales, organisation domestique).
- Déplacements non anticipés ou insuffisamment financés.

Ce qui peut être mis en place

- Définir clairement les conditions financières en amont, en concertation avec l'équipe.
- Rendre visibles les « coûts de l'absence » afin de pouvoir les reconnaître et, à terme, les financer.
- Prévoir et chiffrer les déplacements supplémentaires :
 - < retours plus fréquents au domicile ;
 - < déplacements des familles pour accompagner l'activité, dans le respect des contraintes extérieures (école, etc.).

4. Répartir la charge

Jusqu'ici, les aménagements liés à la parentalité ont reposé majoritairement sur les parents. Depuis 2022, des initiatives ont permis de recueillir des témoignages et d'esquisser des solutions. Ces échanges ont fait émerger un enjeu central : **décharger les parents d'une responsabilité jusqu'alors morale, organisationnelle et financière.**

Cela implique d'intégrer pleinement ces questions aux logiques de production. Les responsables de production, interface entre artistes et lieux d'accueil, peuvent jouer un rôle clé en rendant visibles les besoins des équipes et en systématisant leur reconnaissance.

L'enjeu n'est pas de déplacer la charge, mais d'en repenser collectivement la répartition :

- au niveau individuel : les parents-travailleur·euses du secteur (tous métiers et modes d'engagement confondus)
- au niveau collectif : les compagnies
- au niveau structurel : les organisateurs, les lieux, les festivals
- au niveau institutionnel : intégration de la charge financière aux subventions et normalisation des aménagements dans les logiques de production (nombre et fréquence des créations, représentations...).

5. Formaliser la politique d'emploi dans une charte

C'est une réflexion à avoir au sein des compagnies pour déterminer ensemble quelles sont les responsabilités de chacun.e, en fonction des réalités partagées et des moyens disponibles.

Cela peut être formalisé dans une charte ou le règlement d'ordre intérieur (ce qui s'adapte le mieux à votre structure pour que cela puisse évoluer facilement) qui définit les politiques de production au sens large de la compagnie (voir annexe 5).

Dans les contacts avec les lieux d'accueil et organisateurs, cette charte peut servir d'outil de communication des politiques de la compagnie, en complément du devis ou du prix de cession.

Si les prix de cession fixés par les compagnies ne nécessitent en aucun cas de justification ou de détail vis-à-vis des organisateurs, la charte peut permettre de communiquer les conditions d'emploi défendues et, en fonction des lieux, ouvrir la négociation sur des demandes : babysitting, durées de séjour plus longues (pour alléger les horaires de montage par exemple), pause au milieu d'une série, etc.

6. Les demandes à formuler aux lieux d'accueil



Deux exemples :

[La charte de recommandations à l'attention des institutions qui collaborent avec des artistes-parents \(Compagnie Maps\)](#)

[La page 'Résidence – Venir en famille' de Latitude 50](#)

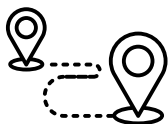
Dans tous les cas, gardez à l'esprit que pour l'instant, il n'existe généralement pas de financement pour ces aménagements au niveau des structures organisatrices. Il s'agit donc d'initiatives propres aux projets défendus par les lieux et, si nous vous encourageons à amener ces demandes, elles feront l'objet d'une répartition négociée entre tous.te.s : parents, compagnies et lieux.

Quelles demandes formuler ?



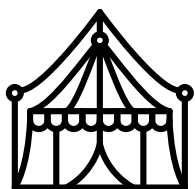
En résidence

- Un logement pouvant accueillir des familles (et équipements)
- La prise en compte des enfants et accompagnant-es dans l'organisation et la prise en charge des repas
- Des contacts de babysitters, médecins ou autres professionnel·les plus spécifiquement pour les familles
- Des conseils sur les activités pour enfants aux alentours
- ...



En diffusion

- La possibilité de logement (et prise en charge éventuelle) pour les enfants et accompagnant-es
- La mise à disposition d'un espace proche du lieu de représentation pour les enfants
- L'organisation et la prise en charge du babysitting pendant les représentations
- ...



En festival

Si les demandes listées pour les lieux de résidence et de représentation peuvent s'appliquer, il y a pour les festivals à la fois des contraintes et des possibilités supplémentaires.

La capacité d'accueil dans un petit lieu qui fait face à un très grand nombre d'équipes artistiques sur une courte période peut rendre la demande de logement inadaptée dans les festivals. D'autres solutions doivent alors éventuellement être proposées aux organisateur·ices.

En revanche, des caterings organisés à grande échelle peuvent facilement absorber une demande supplémentaire.

Des bénévoles sont généralement mobilisés, ce qui peut faciliter le babysitting, la mise à disposition d'équipements adaptés aux bébés et enfants, l'organisation plus pratique (lessives, etc.).

Comment adresser les demandes liées à la parentalité et aux besoins spécifiques ?

→ Proposition de fonctionnement formalisé pour l'organisation des tournées

Idées issues de la rencontre « Concilier parentalité et travail en arts vivants : Questions de production »- 17.03.2025 — La Roseraie

Objectifs :

- Standardiser les demandes et faciliter la communication entre organisateur·ices et artistes.
- Anticiper et intégrer les besoins spécifiques (parentalité, accessibilité, etc.) pour éviter les imprévus (bien avant l'envoi de la fiche technique, souvent reçue tardivement et par les technicien·nes uniquement).
- Rendre visibles les demandes d'aménagement et favoriser des conditions de travail plus inclusives.
- Côté organisateur·ices : éviter que les efforts fournis (logement, repas, etc.) ne soient pas adaptés aux demandes effectives à l'arrivée.
- Côté artistes : permettre de préciser les besoins (ex. : présence d'enfants, accompagnant·es) même si ces informations ne sont pas connues longtemps à l'avance.

En pratique



Exemple de message d'envoi à l'attention des lieux :

« Vous trouverez ci-joint notre guide pratique pour organiser au mieux notre accueil. Nous restons à votre disposition pour en discuter et adapter les détails selon vos possibilités. »



Voir les **modèles de documents en annexe**. (1-4)



Intégrer les besoins parentaux et spécifiques dans la section « Besoins de l'équipe » (au même titre que les régimes alimentaires ou autres spécificités). Utiliser des cases à cocher pour rendre les demandes visibles et standardisées. L'idée est de laisser apparentes toutes les cases, même si elles ne font pas l'objet d'une demande, pour systématiser la prise en compte de besoins élargis.



Points de vigilance

- Prise en compte des non-parents : Veiller à ce que les aménagements profitent à toute l'équipe (ex. : espaces de repli, flexibilité).
- Équilibre économique : trouver un compromis entre besoins spécifiques et budget disponible.
- Communication claire : rendre les documents accessibles et compréhensibles pour tous·tes.

7. Le financement

Visibiliser les coûts

Il est difficile dans les enveloppes actuelles d'envisager le financement de tous les coûts évoqués. Même si les demandes financières ne peuvent pas être rencontrées, la visibilité de ces coûts est essentielle, pour sortir d'une logique encore prédominante de cacher les enfants là où ils impliquent des aménagements : trajets supplémentaires, billets de train avec suppléments, représentations plus espacées...



Conseils pour la demande de contrat de création :

« Nous souhaitons visibiliser la prise en charge des coûts d'aménagement parental nécessaire à la réalisation de nos activités. Ceux-ci ont été répartis et calculés comme suit : ... ».

Vous chiffrez ensuite chaque solution ou aménagement, et identifiez qui porte ce coût. Exemples :

- Déplacements : x allers-retours supplémentaires pendant une tournée à l'étranger pour permettre à un·e enfant de rejoindre son parent en déplacement en fonction des horaires scolaires.
- Déplacements : x changements d'équipe au cours d'une tournée (nombre max. de jours de travail défini)
- Babysitting pour x représentations en soirée
- x logements pour les enfants et accompagnant·es

Explicitiez les logiques de production.

Que ce soit pour votre demande de contrat de création, ou toute demande de financement, développez des logiques de production spécifiques : création avec doublons, reprise avec une équipe B, remplacements, choix des lieux de résidence...

Ces logiques se placent à la fois dans une dynamique de réduction des inégalités, mais aussi de durabilité : plus longue durée de vie des créations, bien-être au travail.



Valorisation : explicitiez comment ces dépenses sont financées :

- payées par l'organisateur, incluses dans le prix de cession

- intégrées au budget de création/fonctionnement de la compagnie (financées par la marge sur les représentations, les apports en coproduction ou par la demande de subvention)

- valorisées comme un apport en service par les parents *

*Dans la demande de contrat de création, faire apparaître ces dépenses au budget si elles sont portées par les parents peut être délicat. Il est possible de les indiquer dans les apports en service, ou de faire apparaître clairement dans l'explication budgétaire le montant des frais de conciliation parentale portés individuellement qui n'ont pas été intégrés au budget.

- financées par une autre subvention : dans tous les cas, argumentez vos demandes de financement pour y intégrer les frais de déplacement pour conciliation parentale (déplacements des enfants et accompagnant-es, retours supplémentaires).

Si la plupart des subventions ne mentionnent pas explicitement la prise en charge de ces frais, un budget clair et argumenté permettra un financement éventuel en fonction des budgets disponibles (par exemple, l'intervention du WBI pour une tournée ou une résidence à l'étranger)

8. Un exemple : Cie La Pigeonniere



En 2022, la compagnie a introduit (et obtenu) une demande de contrat de création pour la période 2024-2026.

Anticipant des évolutions familiales dans la compagnie, elles y ont intégré le financement d'aménagement parentaux dans leurs budgets et fonctionnements :

- Prise en charge des frais de garde lorsque le co-parent ne peut pas accompagner ;
- Prioritairement, la demande de logement et de transport pour les enfants et accompagnant-es est adressée à l'organisateur-ice ;
- Si le logement (ou transport) supplémentaire n'est pas pris en charge par l'organisation, la compagnie le prend en charge ;
- Dans tous les cas, la demande est de pouvoir loger et manger au même endroit que l'équipe du spectacle, avec prise en charge éventuelle des frais supplémentaires par la compagnie.

De plus, la compagnie a pris en compte dans son budget de création des frais salariaux pour de la garde d'enfant dans le cas où le co-parent ne puisse pas venir et qu'il faudrait employer une personne. L'idée est que le fait d'avoir un enfant ne soit pas un handicap financier pour les personnes concernées et donc que les frais de gardes provoqués par le travail ne soient pas à la charge de la famille.

9. Autres pistes pour réduire les inégalités

Évaluer l'égalité dans sa structure

Outil d'autodiagnostic réalisé par le cluster Ma Sphère et l'ARACT dans le cadre du projet Episcène pour l'égalité professionnelle dans la culture :

<https://cnm.fr/wp-content/uploads/2021/03/Egalite-FH-ou-en-suis-je-dans-ma-structure-comment-agir.pdf>

Visibiliser et estimer à leur juste valeur la charge de gestion administrative des productions

= travail majoritairement réalisé par des femmes et peu valorisé

= travail souvent gratuit

Visibiliser les “renoncements”

- le choix de ne pas faire de résidence à l'étranger ou dans des lieux éloignés ;
- le refus d'une proposition d'emploi (ex : régisseuse) parce qu'une tournée est trop longue, trop dense... ;
- le choix d'un·e membre de la compagnie de ne pas participer à une création pour des raisons parentales : (projet de) maternité, date de la naissance...

10. Outils, ressources, bonnes pratiques

La charte de recommandations à l'attention des institutions qui collaborent avec des artistes-parents (Compagnie Maps)

<https://compagniemaps.com/2023/11/15/charte-de-recommandations/>

Le mémorandum 'Parentalité et travail en arts de la scène' rédigé à l'attention des politiques FWB pour prendre en compte la parentalité

<https://larac.be/sites/default/files/2025-06/Parentalit%C3%A9%20en%20arts%20de%20la%20sc%C3%A8ne%20V4.pdf>

La rubrique à 2 balles

Des questions/réponses qui concernent notamment la parentalité en arts de la scène et ses aspects financiers.

<https://2balles.be/>

Le Carnet Rose pour l'égalité de genre dans la culture

On peut y lire un chapitre consacré à la conciliation vie privée et vie professionnelle. Le Carnet Rose recommande d'inviter les institutions culturelles à consacrer une ligne budgétaire de minimum 1 % pour l'aménagement vie privée et vie professionnelle.

<https://s3.eu-west-3.amazonaws.com/images-reso-ch/our-cms/upload/InfoPanel/6165bb1f8a61bd8d140e4467/Text/875517f4/Carnet-rose.pdf>

Ringtwice

Ce site permet de trouver un-e babysitter de manière encadrée par la réglementation sur l'économie collaborative :

https://ringtwice.be/fr/task_creation



Améliorer les conditions de travail (&Cie(s))

Ce texte présente le point de vue d'une structure d'accompagnement :

<https://www.etcompagnies.org/cie-s/am%C3%A9liorer-les-conditions-de-travail/>

ANNEXE 1

FEUILLE DE CONDITIONS MINIMALES DE TOURNÉE

À envoyer dès la contractualisation.

Objectif : Poser les bases logistiques et financières.

Éléments à mentionner	Détails à préciser
Nombre de nuitées	[Nombre]
Type de logement	[Hôtel, appartement, chambre partagée, etc.]
Nombre de personnes (y compris les enfants)	[Nombre total, avec mention "à confirmer" si nécessaire + date butoir]
Prix	[Devis de cession du spectacle]
Arrivées	[J-2 / J-1 / J-0]
Transport (décors/équipes)	[Organisation et prise en charge financière]
Droits d'auteur	[Montants ou modalités]
Montage	[Durée, besoins techniques]
Configuration de la salle/espaces	[Plan ou description]
Éléments à mentionner	[Détails à préciser]
Jauge	[Ex. : 1/3 de jeunes dans le public]
Durée du spectacle	[Durée totale]
Âge minimal des spectateur·ices	[Âge recommandé]
Autres besoins particuliers	[Ex. : espace de stockage, accès PMR, etc.]
Date butoir	[Ex. : un mois avant la tournée pour confirmer les besoins spécifiques]

Cliquez [ici](#) pour trouver ce document en format éditable.

ANNEXE 2

FICHE TECHNIQUE (ACCUEIL)

À envoyer avec la feuille de conditions minimales. Objectif : Préciser les besoins liés à l'accueil, notamment pour les familles et les personnes à besoins spécifiques.

Besoin	À cocher/préciser
Repas + besoins spécifiques	[Végétarien, allergies, etc.]
Loge pour allaiter	[Oui/Non + localisation]
Table à langer	[Oui/Non + localisation]
Micro-ondes	[Oui/Non + localisation]
Eau potable et sanitaires	[Accès facile et propre]
Baby-sitter	[Pour la représentation / Pour le montage + horaires]
Lit pliant	[Oui/Non]
Accès poussette	[Oui/Non + précisions]
Machine à laver	[Oui/Non + localisation]
Séparation des espaces	[Ex. : espace enfants éloigné des zones techniques]
Dangers sur le site	[Ex. : lac, échafaudage, etc.]
Présence d'animaux	[Autorisés/Oui/Non]
Accessibilité PMR	[Oui/Non + précisions]
Optionnel (mais apprécié) :	
Coin jeu/albums jeunesse	[Oui/Non]
Garderie pour spectateur-ices	[Oui/Non]
Espace de repli/cabine/coussins	[Oui/Non]
Lieu pour s'échauffer	[Oui/Non + localisation]

Cliquez [ici](#) pour trouver ce document en format éditable.

ANNEXE 3

FEUILLE DE CONFIRMATION (J -1 MOIS)

À envoyer un mois avant la tournée. Objectif : Valider les détails logistiques et contractuels.

Message d'accompagnement : « *Pour le bien-être général au travail, nous encourageons les lieux à parcourir ce guide et à faire des adaptations. »*

Éléments	Détails
Nombre de logements/repas	[Nombre total, incluant enfants et accompagnant-es]
Horaires de baby-sitting	[Horaires précis pour la représentation et le montage]
Contrat de cession	[Référence à la fiche conditions d'accueil et à la fiche technique validées]

Cliquez [ici](#) pour trouver ce document en format éditable.

ANNEXE 4

FEUILLE DE ROUTE

À partager avec toute l'équipe avant le départ.

Objectif : Centraliser toutes les informations négociées.

Éléments	Détails
Logement	[Adresses, contacts, horaires d'arrivée]
Repas	[Lieux, horaires, régimes spécifiques]
Transport	[Horaires, lieux de rendez-vous]
Babysitting	[Nom et contact de la baby-sitter, horaires]
Contacts locaux	[Responsable accueil, technique, etc.]
Espaces dédiés	[Localisation des loges, espaces enfants, etc.]

Cliquez [ici](#) pour trouver ce document en format éditable.

ANNEXE 5

CHARTRE DE COMPAGNIE

Objectif : Définir les valeurs portées, la politique salariale, les conditions de tournée

Éléments	Détails
Maximum de jours en déplacement	[Ex. : 10 jours consécutifs maximum]
Conditions avec/sans enfants	[Aménagements prévus]
Hébergement	[Espaces partagés, économie du vivant]
Présence d'animaux	[Conditions d'accueil]
Neuro-atypies	[Aménagements possibles]
Capacités physiques	[Participation au chargement/déchargement, etc.]
Conditions salariales en cas d'annulation	[Montant ou modalités]
Contrats pour accompagnant-es	[Modalités de rémunération]
Maladies/accouchement/congé menstruel	[Politique de la compagnie]

Cliquez [ici](#) pour trouver ce document en format éditable.

