

# Plan de mise en œuvre pour l'égalité, la diversité et l'inclusion

2023–2028

the arts  
council  
ḃ chomhairle  
ealaíon

# Table des matières

 Introduction	6
 Approche par étapes	9
 Approche agile	9
 Intersectionnalité	10
 Transparence et responsabilité	11
 1. Définition de la propension au risque	12
 2. Redéfinition des arts et de la qualité artistique	14
 3. Modèle de financement plus efficace et plus accessible	18
 4. Personnes et culture mieux équipées	33
 5. Connaissances et communications plus efficaces	51
 6. Suivi et évaluation continus	61

Dans tout ce qu'il fait, le Conseil des Arts s'efforce de respecter, de soutenir et d'assurer l'inclusion de toutes les voix et cultures qui composent l'Irlande d'aujourd'hui, de toutes les sections de la société, des communautés existantes et nouvelles, et de tous les milieux sociaux, ethnies et traditions.

La Politique d'égalité, de diversité et d'inclusion (EDI, anciennement EHRD) du Conseil des Arts repose sur le principe que toute personne en Irlande a le même droit d'avoir accès aux arts et d'y participer, indépendamment de son âge, de son statut civil ou familial, de son handicap, de son sexe, de son appartenance à la communauté des gens du voyage, de son origine, de sa religion, de son orientation sexuelle ou de son statut socio-économique. La politique EDI reconnaît que bien que les initiatives de développement aient été encouragées et soutenues par le Conseil des Arts pendant de nombreuses années, notre travail pour faire progresser le changement a encore été trop limité et trop compartimenté. Nous sommes profondément conscients que, dans le domaine des arts en Irlande, de nombreuses inégalités subsistent et qu'un nombre important de personnes continuent à rencontrer des obstacles à l'accès et à la participation aux arts.

Nous pensons qu'en promouvant l'égalité, la diversité et l'inclusion dans les arts en Irlande, nous pouvons bénéficier de résultats artistiques riches et d'une pratique contemporaine stimulante, pertinente et reflétant plus fidèlement notre société actuelle.

En tant qu'agence chargée du développement des arts en Irlande, il est essentiel que le Conseil des Arts adopte une approche proactive et ciblée pour garantir un droit de l'homme fondamental<sup>1</sup>: veiller à ce que toute personne vivant en Irlande ait la possibilité d'avoir accès aux arts et d'y participer.

La politique EDI s'engage à placer l'égalité, la diversité et l'inclusion au cœur des plans opérationnels et stratégiques du Conseil des Arts. Comme indiqué dans la politique, cela nécessitera des changements fondamentaux dans nos structures et nos opérations, ainsi que pour ceux que nous soutenons dans la diffusion des arts en Irlande.

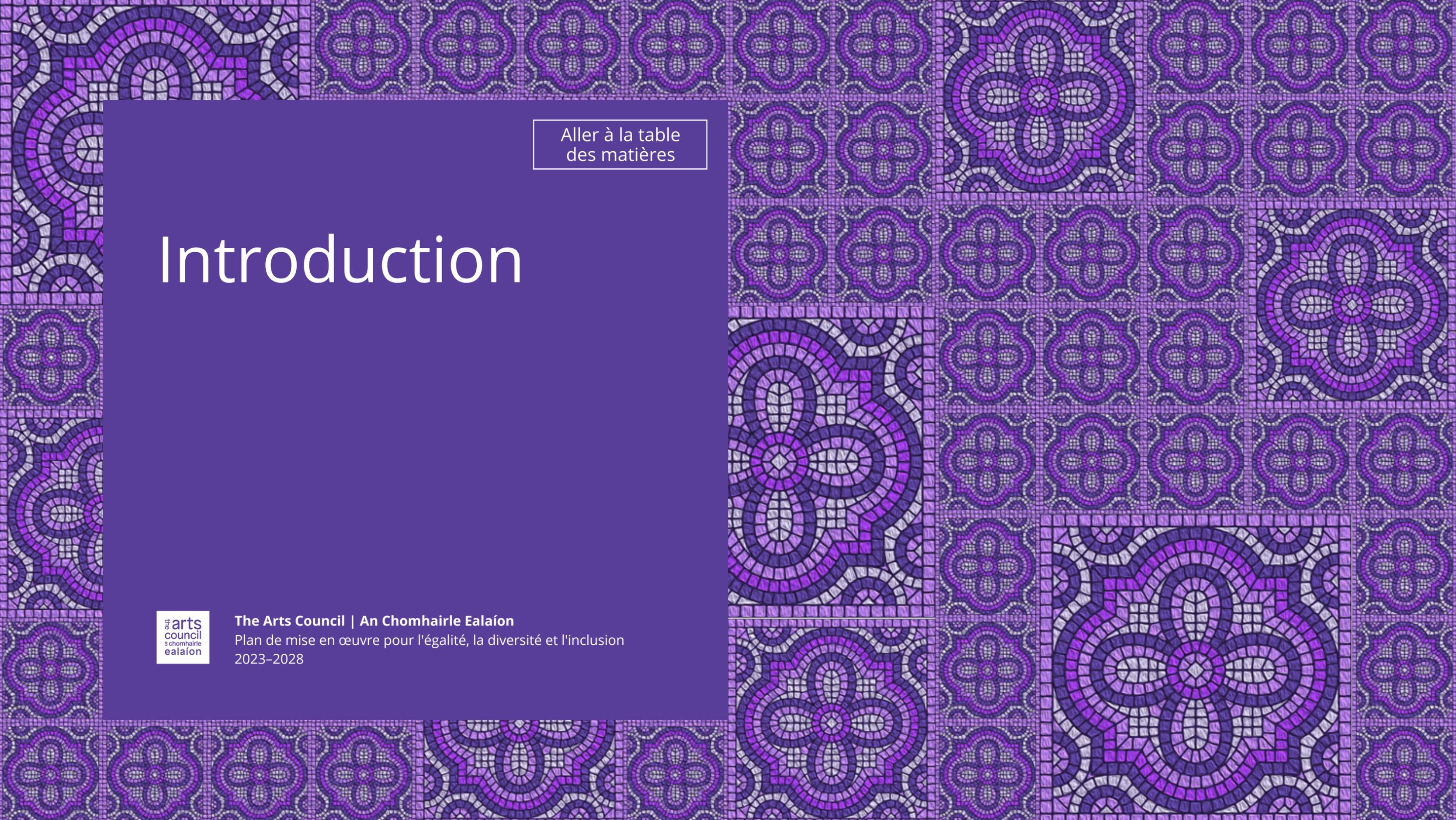
En tant que principe clé de la stratégie Making Great Art Work, le respect de la diversité sera mis en œuvre par le biais d'une série d'actions, d'activités continues et d'objectifs à court, moyen et long terme.

---

<sup>1</sup> Déclaration des droits de l'homme des Nations unies - Article 27.

(1) Toute personne a le droit de prendre part librement à la vie culturelle de la communauté, de jouir des arts et de participer au progrès scientifique et aux bienfaits qui en résultent.

(2) Chacun a droit à la protection des intérêts moraux et matériels découlant de toute production scientifique, littéraire ou artistique dont il est l'auteur.



[Aller à la table des matières](#)

# Introduction



**The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon**  
Plan de mise en œuvre pour l'égalité, la diversité et l'inclusion  
2023-2028

# Introduction

L'élaboration du plan de mise en œuvre de la politique EDI 2023-2028 marque l'engagement continu du Conseil des Arts à éradiquer les obstacles qui empêchent le plein accès et la participation aux arts en Irlande. Ce plan est basé sur les conclusions d'une évaluation approfondie du plan d'action de la politique EDI 2019-2021, menée en 2022, ainsi que sur des consultations internes et externes, une analyse des données et un examen approfondi de la littérature scientifique et des meilleures pratiques dans ce domaine.

## **Les résultats ont permis d'identifier cinq principaux obstacles à l'accès et à la participation aux arts dans l'Irlande d'aujourd'hui:**

1. Définition restrictive des formes d'art et des pratiques financées par le Conseil des Arts
2. Modèle de financement inaccessible
3. Intégration limitée des pratiques de travail EDI au sein du Conseil des Arts et soutien et engagement limités du secteur artistique en ce qui concerne les pratiques de travail EDI
4. Connaissance limitée des obstacles à la participation et approches incohérentes en matière de communication et de sensibilisation
5. Absence de suivi et d'évaluation continus des initiatives EDI.

# Introduction

Bien que ces obstacles soient connus, nous reconnaissons qu'il reste un certain nombre d'obstacles non identifiés pour lesquels des recherches, des analyses et des actions supplémentaires sont nécessaires.

Dans cette optique, le plan de mise en œuvre 2023-2028 présente à la fois de nouveaux points d'action et une nouvelle méthode de travail qui intègre les principes et les objectifs de la politique EDI dans l'ensemble du Conseil des Arts et du secteur artistique.

## Ce plan s'appuie sur les caractéristiques clés suivantes :

- Il est divisé en **étapes**
- Il est conçu pour être **agile** et **réactif**
- Il adopte une approche **intersectionnelle**
- Il garantit que la **transparence** et la **responsabilité** sont clairement définies

# Approche par étapes

**Le plan de mise en œuvre est divisé en trois étapes:**

**Étape 1:** juin 2023 - mai 2024

---

**Étape 2:** juin 2024 - mai 2026

---

**Étape 3:** juin 2026 - mai 2028

# Approche agile

Une approche agile permettra la flexibilité qu'exige un changement véritable et durable, en permettant au Conseil des Arts de répondre rapidement aux obstacles nouvellement identifiés, et en offrant une possibilité d'adaptation pour s'assurer que la nouvelle approche de travail est intégrée de manière réfléchie dans notre activité.

Dans la pratique, cela signifie que les actions, les étapes et les calendriers peuvent et pourront être modifiés en fonction des nouvelles connaissances acquises.

# Intersectionnalité

Le plan de mise en œuvre reconnaît que les individus ne peuvent être compartimentés en fonction de caractéristiques protégées et que de multiples facteurs se recoupent pour amplifier l'exclusion des arts. Par conséquent, si certaines actions répondent à un obstacle connu lié à une caractéristique protégée spécifique, toutes les actions et étapes clés sont conçues en tenant compte du fait que l'élimination des obstacles peut, et doit, bénéficier à un groupe plus large d'individus. En d'autres termes, nous reconnaissons qu'il n'y a pas de hiérarchie entre les caractéristiques protégées et que notre devoir est de garantir l'égalité pour tous.

# Transparence et responsabilité

La responsabilité du plan de mise en œuvre de la politique EDI sera intégrée à tous les niveaux du Conseil des Arts, la réalisation de tous les points d'action incombant à tous les membres de l'équipe de direction et au directeur. Cela permettra de s'assurer que les principes de l'EDI sont intégrés dans l'ensemble de l'organisation comme un aspect clé du travail quotidien, qu'il existe des lignes claires de responsabilité et de prise en charge dans chaque équipe, et qu'il y a un encadrement visible sur les objectifs de l'EDI à la fois en interne et en externe.

# 1. Définition de la propension au risque

[Aller à la table  
des matières](#)

# 1. Définition de la propension au risque

[Aller à la table des matières](#)

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Évaluation de la propension au risque</b>	Directeur et membres du Conseil des Arts	– Une définition claire de la propension au risque du Conseil et du Comité exécutif pour faire avancer les objectifs de la stratégie EDI	– Engager un facilitateur pour mener une évaluation des risques avec le Conseil et le directeur – Rendre compte de la propension au risque au personnel du Conseil des Arts	<b>Étape 1</b>

# 2. Redéfinition des arts et de la qualité artistique

[Aller à la table  
des matières](#)



**The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon**  
Plan de mise en œuvre pour l'égalité, la diversité et l'inclusion  
2023-2028

## 2. Redéfinition des arts et de la qualité artistique

[Aller à la table des matières](#)

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Redéfinition des arts</b>	Directeur du développement stratégique	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Élargissement par le Conseil des Arts de la définition des formes d'art financées et soutien d'un éventail plus diversifié d'artistes et d'organisations</li> <li>- Recherche approfondie pour identifier les multiples inconnues</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mener un projet de recherche à grande échelle, comprenant des consultations avec le secteur, sur les formes et les genres artistiques émergents afin d'explorer les paramètres et d'évaluer l'impact de l'élargissement de la définition des arts, conformément à la définition des arts figurant dans la Loi sur les arts</li> <li>- Rendre compte des résultats et formuler des recommandations</li> </ul>	<b>Étape 1</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Élaborer un plan de mise en œuvre des recommandations issues de la recherche</li> <li>- Élargir la définition des formes d'art financées par le Conseil des Arts</li> </ul>	<b>Étape 2</b>

## 2. Redéfinition des arts et de la qualité artistique

[Aller à la table des matières](#)

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Qualité artistique</b>	Directeur du développement stratégique	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nouvelle recherche sur l'évaluation de la qualité artistique afin d'inclure spécifiquement les principes de l'EDI et d'éliminer les pratiques d'exclusion</li><li>- Introduction d'un nouveau modèle d'évaluation, intégrant les recherches susmentionnées, dans l'ensemble des directives et procédures d'évaluation du financement</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Engager un consultant en recherche pour procéder à l'examen des recherches existantes et diriger l'élaboration de définitions de la qualité artistique (Matarasso/Cinq considérations) afin d'aligner les définitions de la qualité artistique sur les principes de l'EDI</li><li>- Mettre à jour les lignes directrices en matière d'évaluation et intégrer le nouveau modèle d'évaluation dans tous les régimes de financement</li><li>- Assurer la formation annuelle des évaluateurs et des panélistes</li></ul>	<b>Étape 3</b>

## 2. Definindo Artes e Qualidade Artística

[Aller à la table des matières](#)

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<p><b>Organismes de financement stratégiques</b></p>	<p>Directeur du développement stratégique</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introduction de nouvelles organisations bénéficiant d'un financement stratégique qui reflètent la diversité croissante en Irlande et s'alignent sur les nouvelles définitions des arts, des pratiques artistiques et de la qualité artistique, augmentant ainsi la capacité du Conseil des Arts à s'engager avec de nouveaux artistes et à se développer avec le secteur</li> <li>- Établissement d'une pratique solide de l'EDI en tant qu'élément clé de l'infrastructure artistique essentielle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Examiner les recherches et les consultations des phases 1 et 2</li> <li>- Développer les possibilités d'inclure progressivement de nouvelles organisations dans le programme de financement stratégique</li> <li>- Introduire de nouvelles organisations bénéficiant d'un financement stratégique</li> </ul>	<p><b>Étape 3</b></p>

[Aller à la table  
des matières](#)

# 3. Modèle de financement plus efficace et plus accessible

### 3. Modèle de financement plus efficace et plus accessible

[Aller à la table des matières](#)

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Procédure de candidature</b>	Directeur des services généraux	<ul style="list-style-type: none"><li>- Introduction de nouveaux formulaires de candidature et de consignes accessibles et inclusives pour toutes les subventions et bourses, avec une attention particulière pour, mais sans s'y limiter, les personnes suivantes :</li><li>- les nouveaux candidats</li><li>- les candidats présentant un handicap</li><li>- les candidats dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni l'irlandais</li><li>- les candidats qui ont besoin d'une aide à la lecture et à l'écriture</li><li>- les candidats ayant un accès limité à l'internet</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Examiner et mettre à jour, sur la base des recherches existantes, l'ensemble du contenu des candidatures afin d'intégrer une approche axée sur l'accessibilité dans le cadre du nouveau système en ligne</li><li>- Continuer à financer les coûts d'accès pour les artistes présentant un handicap</li></ul>	<b>Étape 1</b>

### 3. Modèle de financement plus efficace et plus accessible

[Aller à la table des matières](#)

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Procédure de candidature</b>	Directeur des services généraux	<ul style="list-style-type: none"><li>- Introduction de nouveaux formulaires de candidature et de consignes accessibles et inclusives pour toutes les subventions et bourses, avec une attention particulière pour, mais sans s'y limiter, les personnes suivantes :</li><li>- les nouveaux candidats</li><li>- les candidats présentant un handicap</li><li>- les candidats dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni l'irlandais</li><li>- les candidats qui ont besoin d'une aide à la lecture et à l'écriture</li><li>- les candidats ayant un accès limité à l'internet</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Rendre les formulaires de candidature et les consignes disponibles en plusieurs langues (à soumettre en anglais / irlandais)</li><li>- Élaborer des modèles de candidature</li><li>- Élaborer un système permettant de couvrir les frais d'accès et d'apporter une aide à la candidature, en ligne et en personne, quel que soit le résultat de la candidature</li><li>- Développer d'autres méthodes de candidature (par ex. par vidéo)</li></ul>	<b>Étape 3</b>

### 3. Modèle de financement plus efficace et plus accessible

Aller à la table des matières

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Calendrier de financement</b>	Directeur des services généraux	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Préavis plus long concernant les calendriers de financement, combiné à des périodes de candidature plus longues et plus souples, afin de soutenir la préparation et la planification des candidatures, avec une référence spécifique à l'impact sur, en particulier, mais sans s'y limiter :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- les artistes présentant un handicap</li> <li>- les soignants</li> <li>- les travailleurs à temps plein/temps partiel</li> <li>- les candidats qui ont besoin d'une aide à la lecture et à l'écriture</li> <li>- les candidats ayant un accès limité à l'internet</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mener des consultations sectorielles, en accordant une attention particulière à dix caractéristiques protégées, afin de mieux comprendre les obstacles qui empêchent les candidats de remplir leur candidature</li> <li>- Examiner le calendrier des plans de financement et élaborer un nouveau calendrier de financement dans le cadre du Plan de financement 2022 - 2025</li> </ul>	<b>Étape 2</b>

### 3. Modèle de financement plus efficace et plus accessible

Aller à la table des matières

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<p><b>Calendrier de financement</b></p>	<p>Directeur des services généraux</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Préavis plus long concernant les calendriers de financement, combiné à des périodes de candidature plus longues et plus souples, afin de soutenir la préparation et la planification des candidatures, avec une référence spécifique à l'impact sur, en particulier, mais sans s'y limiter :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- les artistes présentant un handicap</li> <li>- les soignants</li> <li>- les travailleurs à temps plein/temps partiel</li> <li>- les candidats qui ont besoin d'une aide à la lecture et à l'écriture</li> <li>- les candidats ayant un accès limité à l'internet</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Élaborer et mettre en œuvre une approche plus souple des dates d'ouverture et de clôture des financements, sur la base des consultations menées dans le cadre de l'étape 1</li> <li>- Publier le calendrier annuel de financement avant le début du dernier trimestre de l'année précédente</li> <li>- Prolonger la période de dépôt des candidatures</li> <li>- Introduire un délai supplémentaire pour les candidatures en fonction des besoins</li> </ul>	<p><b>Étape 3</b></p>

### 3. Modèle de financement plus efficace et plus accessible

[Aller à la table des matières](#)

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Conseillers et assesseurs</b>	Directeurs des arts	– Plus grande représentation, parmi les conseillers et les assesseurs, de toutes les caractéristiques protégées, afin d'éviter toute partialité potentielle dans les procédures d'évaluation et de promouvoir la confiance externe dans le processus	<ul style="list-style-type: none"><li>– Questionner les conseillers et assesseurs existants sur les 10 caractéristiques protégées</li><li>– Mettre à jour les procédures de passation de marchés pour intégrer les objectifs de l'EDI et garantir la représentation de toutes les caractéristiques protégées</li><li>– Réviser et mettre à jour le Manuel du conseiller et les lignes directrices relatives à la sous-traitance des assesseurs afin d'intégrer les principes de l'EDI</li></ul>	<b>Étape 3</b>

### 3. Modèle de financement plus efficace et plus accessible

[Aller à la table des matières](#)

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Évaluation et notation</b>	Directeur des services généraux	– Critères d'évaluation et procédures de notation mis à jour articulant clairement les objectifs de l'EDI et favorisant une plus grande diversité des demandes reçues et, par conséquent, des résultats du financement	<ul style="list-style-type: none"><li>– Examiner toutes les procédures d'évaluation et de notation</li><li>– Élaborer et mettre en œuvre des recommandations fondées sur l'examen de l'étape 1</li><li>– Mettre à jour les lignes directrices publiées en matière d'évaluation et de notation</li><li>– Assurer la formation du personnel, du conseil et des assesseurs</li></ul>	<b>Étape 2</b>

### 3. Modèle de financement plus efficace et plus accessible

Aller à la table des matières

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<p><b>Panels de pairs</b></p>	<p>Directeur des services généraux</p>	<p>– Représentation plus diversifiée dans les panels de pairs, qui reflète la diversité de l'Irlande, avec une référence particulière aux 10 caractéristiques protégées</p>	<p>– Examiner les données existantes sur la création de panels diversifiés, y compris :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– la sélection des membres du panel</li> <li>– les lignes directrices des panels</li> <li>– le suivi des panels</li> </ul>	<p><b>Étape 1</b></p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>– Élaborer et mettre en œuvre une nouvelle procédure d'examen et de suivi des panels</li> <li>– Élaborer et mettre en œuvre une nouvelle procédure pour créer des panels diversifiés qui reflètent la diversité de l'Irlande, avec une référence particulière aux 10 caractéristiques protégées</li> <li>– Élaborer et assurer une formation EDI pour les membres des panels</li> <li>– Réviser et mettre à jour les lignes directrices des panels</li> </ul>	<p><b>Étape 2</b></p>

### 3. Modèle de financement plus efficace et plus accessible

Aller à la table des matières

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Feedback</b>	Directeur des services généraux	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Feedback complet pour toutes les subventions afin de permettre aux candidats de présenter de meilleures candidatures et d'élargir le rôle de développement du Conseil des Arts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Examiner les approches en matière de feedback dans tous les programmes de financement</li> <li>– Développer et mettre en œuvre une nouvelle procédure de feedback cohérente dans tous les programmes de financement, conformément au rôle de développement du Conseil des Arts</li> </ul>	<b>Étape 2</b>
<b>Inéligibilité</b>	Directeur des services généraux	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Critères d'éligibilité clairs afin de réduire les niveaux élevés d'inéligibilité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mettre en place une analyse annuelle des demandes inadmissibles, en tenant compte des taux et des raisons énumérées</li> <li>– Mettre à jour les consignes de candidature et l'approche des séances d'information chaque année (ou selon les besoins) afin d'en intégrer les résultats</li> </ul>	<b>Étape 2</b>

### 3. Modèle de financement plus efficace et plus accessible

[Aller à la table des matières](#)

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Inéligibilité</b>	Directeur des services généraux	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Critères d'éligibilité clairs afin de réduire les niveaux élevés d'inéligibilité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place une analyse annuelle des demandes inéligibles, en tenant compte des taux et des raisons énumérées</li> <li>- Mettre à jour les consignes de candidature et l'approche des séances d'information chaque année (ou selon les besoins) afin d'en intégrer les résultats</li> </ul>	<b>Étape 2</b>
<b>Soutien aux personnes handicapées</b>	Directeur et Conseil	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Collaboration avec les parties prenantes pour aider les artistes présentant un handicap à conserver les mesures d'aide aux personnes handicapées lorsqu'ils reçoivent une aide du Conseil des Arts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avec un consultant, évaluer et rassembler les recherches et les consultations existantes afin d'identifier les principaux obstacles</li> <li>- Recommander des solutions et collaborer avec le Département de la protection sociale</li> </ul>	<b>Étape 1</b>

### 3. Modèle de financement plus efficace et plus accessible

Aller à la table des matières

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Coûts pour les parents et tuteurs</b>	Directeur des finances	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Approche cohérente de la prise en charge des frais de soins introduite dans tous les programmes de financement afin de créer davantage d'opportunités pour les artistes ayant des responsabilités de soins</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Élaborer une approche cohérente de la prise en charge des coûts de soins dans tous les programmes de financement (y compris le financement stratégique)</li> <li>- Introduire une procédure de demande de prise en charge des frais de soins dans tous les programmes de financement</li> </ul>	<b>Étape 1</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Évaluer la demande chaque année</li> </ul>	<b>Étape 2</b>

### 3. Modèle de financement plus efficace et plus accessible

[Aller à la table des matières](#)

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
Écoles créatives	Directeur des écoles créatives	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Meilleure représentation parmi les Collaborateurs créatifs de toutes les caractéristiques protégées afin d'améliorer la compréhension des préjugés et des obstacles potentiels au sein du programme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Interroger les Collaborateurs créatifs existants afin de déterminer les niveaux de représentation des 10 caractéristiques protégées.</li> </ul>	Étape 1
			<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mettre à jour les procédures de passation de marchés pour intégrer les objectifs de l'EDI et garantir la représentation des 10 caractéristiques protégées</li> <li>– Élargir les possibilités de formation à l'EDI pour les Collaborateurs créatifs</li> </ul>	Étape 2

### 3. Modèle de financement plus efficace et plus accessible

[Aller à la table des matières](#)

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Écoles créatives</b>	Directeur des écoles créatives	– Identification de tout obstacle supplémentaire à la participation au programme des Écoles créatives afin de créer un programme pleinement inclusif dans les différentes écoles et structures	– Mener des consultations auprès des écoles et des structures de jeunesse qui n'ont jamais participé au programme afin de déterminer les obstacles à la candidature  – Élaborer un programme et des actions de sensibilisation sur la base des consultations et du retour d'information	<b>Étape 2</b>

### 3. Modèle de financement plus efficace et plus accessible

[Aller à la table des matières](#)

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Écoles créatives</b>	Directeur des écoles créatives	– Apport de ressources supplémentaires pour couvrir les coûts d'accès et les coûts liés aux besoins supplémentaires des enfants, des jeunes, des enseignants et des Collaborateurs créatifs présentant des handicaps, afin de garantir la pleine participation des écoles et des milieux alternatifs au programme des Écoles créatives	– Mettre à jour le processus de candidature pour inclure les coûts liés à l'accès et aux besoins supplémentaires – Promouvoir la visibilité des coûts liés à l'accès et aux besoins supplémentaires auprès des candidats potentiels	<b>Étape 1</b>

### 3. Modèle de financement plus efficace et plus accessible

[Aller à la table des matières](#)

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Obstacles non identifiés</b>	Directeur des services généraux	– Identification continue d'obstacles supplémentaires à l'obtention d'un financement du Conseil des Arts	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Intégrer le processus de feedback sur les candidatures dans le nouveau système de candidature et analyser les données chaque année</li> <li>– Mener tous les deux ans de vastes consultations sur le financement et les formulaires de candidature</li> </ul>	<b>Étape 2</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>– Élaborer de nouvelles actions sur la base des données collectées</li> </ul>	<b>Étape 3</b>

# 4. Personnes et culture mieux équipées

[Aller à la table  
des matières](#)

## 4. Personnes et culture mieux équipées

Aller à la table  
des matières

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Recrutement / Représentation du personnel</b>	Directeur des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Introduction de données sur l'égalité dans le personnel du Conseil des Arts pour soutenir le développement de pratiques EDI de recrutement et de rétention efficaces afin de créer une main d'œuvre représentative</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Élaborer et organiser l'enquête annuelle sur la dignité sur le lieu de travail dans l'ensemble du Conseil des Arts</li> <li>– Analyser les données et développer de nouvelles actions sur la base des résultats</li> </ul>	<b>Étape 1</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>– Élaborer et organiser une enquête annuelle axée sur 10 caractéristiques protégées</li> <li>– Analyser les données et développer de nouvelles pratiques de recrutement, de rétention et de soutien, sur la base des résultats</li> </ul>	<b>Étape 2</b>

## 4. Personnes et culture mieux équipées

[Aller à la table des matières](#)

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Pratiques de recrutement des personnes présentant un handicap</b>	Directeur des ressources humaines	– Élaboration et introduction d'un code de pratique pour l'embauche de personnes présentant un handicap	<ul style="list-style-type: none"><li>– Évaluer les codes de pratique existants dans le secteur public en matière d'embauche de personnes présentant un handicap</li><li>– Élaborer un code de pratique pour l'embauche de personnes présentant un handicap</li></ul>	<b>Étape 2</b>

## 4. Personnes et culture mieux équipées

Aller à la table des matières

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Pratiques de recrutement</b>	Directeur des ressources humaines	– Introduction d'une enquête sur les données relatives à l'égalité pour les candidats à l'emploi afin de soutenir le développement de pratiques EDI de recrutement et de maintien en poste efficaces pour une main-d'œuvre représentative.	– Élaborer et organiser une enquête sur les données relatives à l'égalité pour les candidats, en particulier en ce qui concerne les 10 caractéristiques protégées.  – Contratar um consultor externo para ministrar treinamento trimestralmente	<b>Étape 1</b>
			– Analyser les données chaque année et développer de nouvelles pratiques de recrutement en conséquence	<b>Étape 2</b>

## 4. Personnes et culture mieux équipées

Aller à la table des matières

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Formation</b>	Directeur des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mise en place d'une formation continue à l'EDI afin d'intégrer les pratiques EDI dans les habitudes de travail quotidiennes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Concevoir un programme de formation continue et intersectionnelle à l'EDI pour le personnel et les membres du Conseil</li> <li>– Engager un consultant externe pour dispenser la formation sur une base trimestrielle</li> </ul>	<b>Étape 1</b>
<b>Développement du personnel</b>	Directeur des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mise en place d'un système formel de fixation d'objectifs EDI afin d'intégrer les pratiques EDI dans les processus de développement du personnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Examiner et mettre à jour le système de gestion et de développement des performances (PMDS) et les modèles afin d'y inclure des objectifs clairs en matière d'EDI pour tous les membres du personnel</li> </ul>	<b>Étape 2</b>
<b>Planification du travail</b>	Équipe de direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Introduction d'une définition formelle des objectifs EDI afin d'intégrer les pratiques EDI dans les processus de planification du travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Réviser les procédures de planification annuelle du travail afin d'y inclure les objectifs EDI pour tous les départements et les processus de planification du travail en équipe</li> </ul>	<b>Étape 1</b>

## 4. Personnes et culture mieux équipées

Aller à la table des matières

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Développement des politiques</b>	Équipe de direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mise en place d'un processus formel d'intégration des principes EDI dans les procédures d'élaboration des politiques, garantissant une intégration complète et cohérente des principes EDI dans toutes les politiques de l'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Réviser le processus d'élaboration des politiques en fonction des principes EDI</li> <li>– Établir une procédure formelle pour garantir l'inclusion des principes EDI dans toutes les politiques élaborées</li> </ul>	<b>Étape 2</b>
<b>Conseil</b>	Directeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Procédure de sélection des membres du Conseil intégrant formellement les principes EDI afin d'assurer une représentation diversifiée au sein du Conseil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mettre en place un contrôle annuel des politiques afin de garantir l'inclusion des principes EDI</li> </ul>	<b>Étape 3</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>– Examiner le processus actuel du Service des nominations publiques</li> <li>– Formuler des recommandations au Service des nominations publiques afin d'intégrer les principes EDI dans le processus de sélection des membres du Conseil</li> </ul>	<b>Étape 2</b>

## 4. Personnes et culture mieux équipées

Aller à la table  
des matières

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Accessibilité des bâtiments</b>	Directeur des services généraux	– Déménagement dans un bâtiment du Conseil des Arts entièrement accessible, dans les cinq prochaines années, pour permettre la pleine participation du personnel, des candidats et des visiteurs présentant des handicaps	– Effectuer un exercice de visualisation pour définir le champ d'application et les exigences	<b>Étape 1</b>
			<ul style="list-style-type: none"><li>– Engager un gestionnaire de projet pour diriger le déménagement du bâtiment</li><li>– Mettre en œuvre la planification et la réalisation du déménagement du bâtiment avec le gestionnaire de projet et le gestionnaire du changement</li><li>– Déménager dans un nouveau bâtiment entièrement accessible</li></ul>	<b>Étape 2 – 3</b>

## 4. Personnes et culture mieux équipées

Aller à la table des matières

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Plan d'accès général</b>	Directeur des services généraux	– Mise en place d'un plan formel d'accès général afin de garantir une approche globale des aides à l'accès dans le cadre de la fourniture des services du Conseil des Arts	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Engager un consultant pour examiner les services d'accès actuels et élaborer un Plan d'accès général</li> <li>– Recruter un responsable de l'accès à temps plein</li> <li>– Élaborer et mettre en œuvre un plan d'accès général</li> </ul>	<b>Étape 1</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>– Lancer un appel d'offres pour des services de formation</li> <li>– Engager un consultant externe pour mettre en place un programme de formation à l'accès pour le personnel sur une base annuelle</li> </ul>	<b>Étape 2</b>

## 4. Personnes et culture mieux équipées

Aller à la table  
des matières

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Boîtes à outils internes</b>	Directeur du développement stratégique	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introduction d'outils de soutien à l'EDI pour développer les capacités du personnel et faire progresser les objectifs EDI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Élaborer une boîte à outils interne pour l'EDI à l'intention du personnel</li> <li>- Introduire des contrôles trimestriels de l'EDI dans les départements afin de suivre les progrès et de recueillir les commentaires sur les méthodes supplémentaires de soutien ou d'intervention, une fois par an</li> </ul>	<b>Étape 2</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réviser et mettre à jour les boîtes à outils chaque année en fonction des réactions du personnel</li> </ul>	<b>Étape 3</b>

## 4. Personnes et culture mieux équipées

[Aller à la table des matières](#)

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Rôle de l'EDI en matière de recherche et de communication</b>	Directeur du développement stratégique	– Agrandissement de l'équipe EDI afin d'élargir la portée de la recherche, de l'élaboration des communications et de la gestion des demandes d'assistance interne pour faire progresser les objectifs EDI	– Demander l'approbation pour ouvrir un poste à temps plein dans le domaine de la recherche et de la communication au sein de l'équipe EDI – Recruter un candidat dûment qualifié	<b>Étape 2</b>

## 4. Personnes et culture mieux équipées

Aller à la table  
des matières

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Passation de marchés</b>	Directeur des finances	– Nouvelles pratiques de passation de marchés alignées sur les principes EDI, élaborées pour encourager un plus grand engagement auprès d'un éventail plus large de fournisseurs	– Avec l'aide d'un consultant, évaluer le système existant et les fournisseurs, en se référant aux principes EDI	<b>Étape 1</b>
			– Concevoir une nouvelle méthode de passation de marchés (moins de 25 000 euros) conforme aux principes EDI – Expérimenter le nouveau système – Évaluer les résultats du projet pilote – Introduire le nouveau système dans l'ensemble de l'organisation	<b>Étape 2</b>
			– Introduire un système de suivi et d'évaluation pour évaluer l'impact	<b>Étape 2 – 3</b>
			– Élaborer un plan de mise en œuvre des changements sur la base des résultats du suivi et de l'évaluation	<b>Étape 3</b>

## 4. Personnes et culture mieux équipées

Aller à la table  
des matières

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Mentorat et réseautage</b>	Directeurs des arts	– Nouvelles opportunités de réseautage et de mentorat introduites pour les artistes afin de faciliter l'accès aux réseaux de connaissances établis	– Examiner les structures actuelles de mentorat et de réseautage afin d'identifier les lacunes et les obstacles à la participation	<b>Étape 2</b>
			– Identifier les actions clés pour le développement de pratiques de mentorat et de réseautage inclusives basées sur la recherche	
			– Mettre en œuvre les recommandations	<b>Étape 2 – 3</b>

## 4. Personnes et culture mieux équipées

Aller à la table  
des matières

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Programme de stages rémunérés</b>	Directeurs des arts	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mise en place d'un programme de stages rémunérés pour les artistes issus de communautés minoritaires, avec une référence particulière aux 10 caractéristiques protégées, afin de commencer une carrière dans les arts et de soutenir davantage d'opportunités pour le Conseil des Arts de s'engager avec les artistes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sur la base d'une analyse permanente des données relatives à l'égalité, concevoir et développer un programme annuel et évolutif de stages rémunérés d'une durée de 3 à 6 mois</li> <li>– Demander l'approbation pour l'ouverture de postes de stagiaires</li> </ul>	<b>Étape 1</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>– Annoncer les postes et recruter les stagiaires</li> <li>– Examiner les données relatives à l'égalité et aux subventions du Conseil des Arts et introduire des voies supplémentaires sur la base des résultats des données</li> </ul>	<b>Étape 2 – 3</b>

## 4. Personnes et culture mieux équipées

Aller à la table  
des matières

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
Enseignement	Directeurs des arts	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développement de réseaux de connaissances inclusifs pour promouvoir la progression de carrière des artistes en début de carrière et des artistes émergents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Examiner les relations et les réseaux existants</li> <li>- Renforcer les relations avec les établissements d'enseignement supérieur concernés afin d'établir des réseaux de connaissances ouverts à tous</li> <li>- Élaborer un programme de sensibilisation comprenant :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- des ateliers annuels sur les demandes de financement</li> <li>- des conférences</li> </ul> </li> </ul>	Étape 2
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en œuvre le programme de sensibilisation</li> </ul>	Étape 3

## 4. Personnes et culture mieux équipées

Aller à la table  
des matières

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Réseau de la société civile</b>	Directeurs des arts	– Mise en place de mécanismes formels et établis pour atteindre les artistes qui ne sont pas engagés avec le Conseil des Arts	– Consulter les Organisations de la société civile (en tenant compte des 10 caractéristiques protégées), afin d'identifier de nouvelles opportunités de collaboration	<b>Étape 2</b>
			– Développer des réseaux, des ateliers, des formations, des échanges d'informations et des aides à la candidature	<b>Étape 3</b>

## 4. Personnes et culture mieux équipées

Aller à la table  
des matières

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Formation pour les organisations de financement stratégique</b>	Directeurs des arts	– Obligation de formation annuelle à l'EDI introduite pour les organisations bénéficiant d'un financement stratégique afin de promouvoir l'égalité des chances pour les artistes	– Élaborer et organiser un programme de formation de base pour les organisations bénéficiant d'un financement stratégique	<b>Étape 1</b>
			– Établir l'obligation d'une formation annuelle à l'EDI pour toutes les organisations bénéficiant d'un financement stratégique	<b>Étape 2</b>

## 4. Personnes et culture mieux équipées

[Aller à la table des matières](#)

Thématique prioritaire	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Critères d'évaluation</b>	Directeur des services généraux	– Introduction de critères clairs de classement EDI pour les organisations bénéficiant d'un financement stratégique afin de soutenir et de faire progresser les objectifs EDI	<ul style="list-style-type: none"><li>– Établir et intégrer une nouvelle approche fondée sur des données probantes pour l'évaluation de l'EDI dans les demandes de financement stratégique, afin d'inclure les éléments suivants :<ul style="list-style-type: none"><li>– l'établissement de critères plus clairs</li><li>– la mise en place d'une formation supplémentaire pour les responsables</li></ul></li><li>– Contrôler annuellement et adapter en fonction du feedback des organisations bénéficiant d'un financement stratégique et de l'assesseur</li></ul>	<b>Étape 2</b>

## 4. Personnes et culture mieux équipées

Aller à la table  
des matières

Área prioritária	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Certification EDI</b>	Directeur du développement stratégique	– Nouvelle certification EDI pour les organisations artistiques en Irlande afin de promouvoir une pratique EDI cohérente dans le domaine des arts	– Examiner les modèles existants de certification EDI – Établir les critères et le processus de candidature	<b>Étape 3</b>
			– Déployer la certification EDI du Conseil des Arts	<b>Étape 3</b>

[Aller à la table  
des matières](#)

# 5. Connaissances et communications plus efficaces

## 5. Connaissances et communications plus efficaces

Aller à la table des matières

Área prioritária	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Collecte et analyse des données (Conseil des Arts)</b>	Directeur du développement stratégique	– Introduction de données élargies sur l'égalité des candidats pour aider le Conseil des Arts à identifier et à comprendre les lacunes dans le soutien financier en ce qui concerne les objectifs EDI	– Introduire une enquête élargie sur les données relatives à l'égalité dans le cadre du nouveau système en ligne, qui intègre les 10 caractéristiques protégées	<b>Étape 1</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>– Collecter et analyser les données chaque année</li> <li>– Continuer à publier le rapport annuel sur les données relatives à l'égalité</li> <li>– Développer des actions annuelles en réponse aux données collectées</li> </ul>	<b>Étape 1-3</b>

## 5. Connaissances et communications plus efficaces

Aller à la table des matières

Área prioritária	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<p><b>Collecte et analyse des données (Secteur artistique)</b></p>	<p>Directeurs des arts</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introduction d'une exigence élargie en matière de données sur l'égalité des artistes et des spectateurs parmi les organisations bénéficiant d'un financement stratégique afin d'améliorer la capacité du Conseil des Arts à identifier et à comprendre les lacunes en matière de soutien financier par rapport aux objectifs EDI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rechercher et évaluer les modèles de collecte de données existants</li> <li>- Avec l'aide d'un consultant, élaborer un plan pour que les organisations bénéficiant d'un financement stratégique collectent et analysent les données relatives à l'égalité, en ce qui concerne :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- les artistes</li> <li>- le public</li> <li>- le personnel</li> <li>- le Conseil</li> </ul> </li> <li>- Introduire une enquête élargie sur les données relatives à l'égalité pour les organisations bénéficiant d'un financement stratégique, qui incorpore les 10 caractéristiques protégées</li> </ul>	<p><b>Étape 2</b></p>

## 5. Connaissances et communications plus efficaces

Aller à la table  
des matières

Área prioritária	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<p><b>Collecte et analyse des données (Secteur artistique)</b></p>	<p>Directeurs des arts</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introduction d'une exigence élargie en matière de données sur l'égalité des artistes et des spectateurs parmi les organisations bénéficiant d'un financement stratégique afin d'améliorer la capacité du Conseil des Arts à identifier et à comprendre les lacunes en matière de soutien financier par rapport aux objectifs EDI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Soutenir les organisations bénéficiant d'un financement stratégique pour collecter et analyser les données chaque année</li> <li>- Publier le rapport annuel sur les données sectorielles relatives à l'égalité</li> <li>- Élaborer des actions annuelles en réponse aux résultats</li> </ul>	<p><b>Étape 2 – 3</b></p>

## 5. Connaissances et communications plus efficaces

Aller à la table des matières

Área prioritária	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Événements de sensibilisation</b>	Directeur des communications	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Engagement fort du Conseil des Arts dans des événements non artistiques et non financés par le Conseil des Arts afin d'élargir les possibilités d'engagement avec de nouveaux artistes, des candidats potentiels et des membres du public</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Effectuer une évaluation de la participation et de la portée existantes, conformément aux objectifs EDI, y compris des consultations avec des organisations non artistiques</li> </ul>	<b>Étape 1</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>– S'engager à ce que le Conseil des Arts participe chaque année à des événements non artistiques et à des événements non financés par le Conseil des Arts</li> <li>– Élaborer un plan de participation annuelle à des événements plus larges (par ex. la marche des fiertés de Dublin)</li> <li>– Mettre en place une série de journées portes ouvertes annuelles et nationales</li> </ul>	<b>Étape 2</b>

## 5. Connaissances et communications plus efficaces

Aller à la table  
des matières

Área prioritária	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Événements de sensibilisation</b>	Directeur des communications	<ul style="list-style-type: none"><li>– Engagement fort du Conseil des Arts dans des événements non artistiques et non financés par le Conseil des Arts afin d'élargir les possibilités d'engagement avec de nouveaux artistes, des candidats potentiels et des membres du public</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Introduire un système de suivi et d'évaluation pour évaluer la portée</li><li>– Développer chaque année de nouvelles voies sur la base des résultats du suivi et de l'évaluation</li></ul>	<b>Étape 3</b>

## 5. Connaissances et communications plus efficaces

Aller à la table  
des matières

Área prioritária	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
Marketing	Directeur des communications	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mise en place d'une nouvelle stratégie de marketing, axée sur les espaces non artistiques locaux, afin d'offrir au Conseil des Arts davantage d'opportunités d'entrer en contact avec de nouveaux artistes, des candidats potentiels et des membres du public</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Évaluer la stratégie de marketing existante en mettant l'accent sur les objectifs EDI</li> </ul>	<b>Étape 1</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>– Investir dans une stratégie de marketing axée sur les espaces locaux non artistiques, en combinant des formes de marketing en ligne et traditionnelles</li> <li>– Mettre en place un système de suivi et d'évaluation afin d'évaluer la portée de l'action</li> </ul>	<b>Étape 2 - 3</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>– Élaborer chaque année de nouvelles voies en fonction des résultats du suivi et de l'évaluation</li> </ul>	<b>Étape 3</b>

## 5. Connaissances et communications plus efficaces

Aller à la table des matières

Área prioritária	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
Marketing	Directeur des communications	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place d'une nouvelle stratégie de marketing de recrutement afin d'accroître la visibilité des offres d'emploi du Conseil des Arts en dehors des espaces publicitaires traditionnels et de s'assurer que les offres atteignent un plus grand nombre de candidats potentiels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluer la stratégie de marketing de recrutement existante en mettant l'accent sur les objectifs EDI</li> <li>Élaborer une nouvelle stratégie de marketing de recrutement inclusive combinant des formes de marketing en ligne et traditionnelles afin d'élargir la portée du Conseil des Arts</li> </ul>	<b>Étape 2</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Introduire un système de suivi et d'évaluation pour évaluer la portée</li> </ul>	<b>Étape 2 – 3</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Développer chaque année de nouvelles voies sur la base des résultats du suivi et de l'évaluation</li> </ul>	<b>Étape 3</b>

## 5. Connaissances et communications plus efficaces

Aller à la table  
des matières

Área prioritária	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
Marketing	Directeur des communications	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lancement d'une nouvelle campagne de sensibilisation au financement dans les espaces non artistiques locaux afin de favoriser l'engagement des nouveaux artistes, des candidats potentiels et des membres du public</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Évaluer la stratégie de commercialisation des financements existants en fonction des objectifs EDI</li> <li>- Élaborer et investir dans une nouvelle stratégie de marketing du financement inclusif pour faire connaître les possibilités de financement et le soutien disponible dans les espaces non artistiques, en combinant des formes de marketing en ligne et traditionnelles</li> </ul>	<b>Étape 2</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introduire un système de suivi et d'évaluation pour évaluer la portée de l'action</li> </ul>	<b>Étape 2 - 3</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Élaborer chaque année de nouvelles voies sur la base des résultats du suivi et de l'évaluation</li> </ul>	<b>Étape 3</b>

## 5. Connaissances et communications plus efficaces

Aller à la table  
des matières

Área prioritária	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Obstacles non identifiés</b>	Directeur du développement stratégique	– Identification continue d'obstacles supplémentaires à l'obtention d'un financement du Conseil des Arts	– Mener des consultations annuelles à l'échelle du secteur sur les obstacles à la participation aux arts	<b>Étape 2</b>
			– Analyser le feedback sur une base annuelle	
			– Élaborer de nouvelles actions sur la base des données recueillies	<b>Étape 3</b>

# 6. Suivi et évaluation continus

[Aller à la table  
des matières](#)

## 6. Suivi et évaluation continus

[Aller à la table des matières](#)

Área prioritária	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Suivi et évaluation</b>	Directeur et équipe de direction	<ul style="list-style-type: none"><li>- Mise en place d'un cadre formel pour un suivi et une évaluation réguliers et continus afin de faciliter des interventions et une mise en œuvre souples</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Le groupe de travail interne continuera à superviser la mise en œuvre du plan d'action</li><li>- Rapports trimestriels sur l'état d'avancement au niveau des responsables et du Conseil</li><li>- Établir des procédures formelles de suivi et d'évaluation à intervalles réguliers tout au long du cycle de vie du plan de mise en œuvre</li></ul>	<b>Étape 1 - 3</b>

## 6. Suivi et évaluation continus

[Aller à la table des matières](#)

Área prioritária	Responsables	Résultat	Actions clés	Calendrier
<b>Suivi et évaluation</b>	Directeur et équipe de direction	<ul style="list-style-type: none"><li>- Mise en place d'un cadre formel pour un suivi et une évaluation réguliers et continus afin de faciliter des interventions et une mise en œuvre souples</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Évaluer le plan de la phase 1 à la fin de la première année et apporter les adaptations nécessaires aux actions de la phase 2</li><li>- Évaluer le plan de l'étape 2 à la fin de la troisième année et apporter les adaptations nécessaires aux actions de l'étape 3</li><li>- Évaluer le plan de mise en œuvre complet à la fin de la cinquième année</li></ul>	<b>Étape 1 - 3</b>

The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon  
70 Merrion Square  
Dublin 2, Ireland

[arts council.ie](http://arts council.ie)

[facebook.com/arts councilireland](https://facebook.com/arts councilireland)

[twitter.com/arts council\\_ie](https://twitter.com/arts council_ie)

[@arts councilireland](https://instagram.com/arts councilireland)

[linkedin.com/company/the-arts-council-ireland](https://linkedin.com/company/the-arts-council-ireland)

T +353 1 618 0200

Callsave 1850 392492

[reception@arts council.ie](mailto:reception@arts council.ie)

[www.arts council.ie/Equality-Diversity-Inclusion](http://www.arts council.ie/Equality-Diversity-Inclusion)

the arts  
council  
an chomhairle  
ealaíon