

**UNIVERSITE BORDEAUX MONTAIGNE**

**UFR HUMANITÉS**

**MASTER INGENIERIE DE PROJETS CULTURELS ET INTERCULTURELS**

**MENTION ÉTUDES LITTÉRAIRES ET INGÉNIERIE**

**La question du genre aux postes techniques et  
de direction dans les musiques actuelles :  
compréhension d'inégalités systémiques et  
spécifiques**

**Célia Berthet-Hilaire**

Sous la direction de Gwenaëlle Le Gras

Sous l'assessorat d'Yves Raibaud

**Années 2018-2019**



*« Le sexisme est un essentialisme : comme le racisme d'ethnie ou de classe, il vise à imputer des différences sociales historiquement instituées à une nature biologique fonctionnant comme une essence d'où se déduisent implacablement tous les actes de l'existence »*

- Pierre Bourdieu, *La domination masculine*, Actes de la recherche en sciences sociales, n°84, 1990.

Je souhaite remercier Mme Le Gras,  
pour ses conseils avisés et la citation de Françoise Giroud

Un grand merci à toutes les personnes qui m'ont aidées  
à travers leur témoignage

Merci à Raphaël, pour tout.

Université Bordeaux Montaigne  
UFR Humanités  
Master Ingénierie de projets culturels et interculturels  
Mention études littéraires et ingénierie

# Sommaire

Sommaire .....	4
Introduction .....	5
PARTIE 1 .....	11
1. Une prise de conscience partielle des pouvoirs publics .....	11
1.1 Une prise de conscience progressive : données statistiques et état des lieux .....	11
1.2 Une prise de conscience limitée : le secteur des musiques actuelles étudié à la marge .....	17
1.3 Des solutions reçues différemment par les professionnels des musiques actuelles .....	22
PARTIE 2 .....	27
2. Le secteur des musiques actuelles : entre sexisme et progressisme .....	27
2.1 Un secteur empreint d'une histoire forte .....	27
2.2 Une division du travail hiérarchisée et genrée .....	37
2.3 Un sexisme générationnel en « perte de vitesse » .....	41
PARTIE 3 .....	55
3. Les freins réels à l'accès aux postes techniques et de direction : constats et compréhension du terrain .....	55
3.1 Un recrutement des femmes encore difficile .....	55
3.2 L'importance du réseau professionnel .....	63
3.3 La difficulté de la conciliation vie professionnelle et vie personnelle .....	68
3.4 La question de la légitimité des femmes à leur poste .....	76
PARTIE 4 .....	84
4. Etat des lieux des initiatives : une disparité dans les acteurs identifiés .....	84
4.1 Les réseaux nationaux : le cas de la Fédélisma et du mouvement HF .....	84
4.2 Un travail à l'échelle territoriale différencié .....	88
Conclusion .....	93
Bibliographie .....	99

## Introduction

*« Apparemment le milieu de la culture, qui dans l’imaginaire collectif est un milieu de tolérance et d’égalité, est dans les faits un milieu très problématique en ce qui concerne les discriminations et l’invisibilisation [...]. L’idée n’étant pas d’être long ni trop plaintif, il s’agissait juste, après un autre été de festival et une autre année de concerts, de signifier encore une fois la cécité où se trouve le milieu de la musique et de la programmation. La cécité quant aux minorités mais plus largement aussi le côté extrêmement genré des programmations. Des programmations de vieux mâles blancs hétéros pour des vieux mâles blancs hétéros »<sup>1</sup>*

Cette citation de Gilles Ivain dans une tribune relayée par Médiapart illustre l’ambivalence du milieu des musiques actuelles où se télescopent, sexisme et progressisme. Un secteur construit sur une identité masculine forte et où les femmes peinent encore à conquérir les postes de direction et les postes techniques.

Plus d’actualité que jamais, la question de l’égalité entre les femmes et les hommes et des discriminations de genre s’est véritablement érigée en question sociale et problème public. Après l’affaire Weinstein révélée le 5 Novembre 2017 qui a mis en lumière de graves violences sexuelles à l’encontre des femmes dans le monde du cinéma, s’en est suivie une libération de la parole des femmes. Une multitude de site « Paye ta ... » ont émergé, dont le site « Paye ta note », variante dédiée au monde de la musique où des centaines de femmes ont retransmis le sexisme ordinaire qu’elles subissent dans le cadre de leur profession. On y trouvera par exemple un musicien s’adressant à une musicienne : « *Non mais toi si tu as tous ces contrats c’est juste parce que tu es une fille, et jolie. Moi si j’étais une fille, c’est sûr que j’aurais plus de dates*<sup>2</sup> » ou encore un régisseur à l’apprentie chargée de commander les lampes frontales pour toute l’équipe technique : « *Si tu veux récupérer ta frontale, va falloir baisser ta culotte*<sup>3</sup> ». Cette prise de parole des femmes sur leurs conditions de travail a

---

<sup>1</sup> Gilles IVAIN, *Les insidieuses œillères des vieux mâles blancs programmeurs de musique*, blog de Médiapart, 8 Septembre 2016

<sup>2</sup> Paye ta note – Le sexisme ordinaire dans le monde de la musique. Disponible sur [Payetanote.com]. Consulté le 14 Décembre 2019.

<sup>3</sup> Ibid

conduit à une mise en lumière de dysfonctionnements et inégalités perpétrées dans le milieu du spectacle vivant et plus précisément des musiques actuelles, secteur auquel nous allons nous intéresser. Bien que connue jusqu'ici, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le milieu culturel est devenu un problème public dont le Ministère de la Culture s'est récemment emparé. En effet, Emmanuel Macron a récemment proclamé l'égalité entre les hommes et les femmes « grande cause nationale » et a déclaré : « *c'est notre société entière qui est malade du sexisme* »<sup>4</sup>.

Mais de quoi parle-t-on ? Le sexisme peut se définir comme « *l'ensemble des stéréotypes et représentations collectives qui se traduisent par des mots, des gestes, des comportements ou des actes qui excluent, marginalisent ou infériorisent les femmes de façon insidieuse voire bienveillante* »<sup>5</sup>. Il s'agit bien là d'un traitement inégal en raison du genre de la personne. Nous parlons ici de discrimination genrée car loin de la bi-catégorisation sexuelle des individus entre femmes et hommes, il s'agit ici d'étudier les comportements différenciés socialement construits par les individus. En effet, le genre « *désigne le processus qui construit des différences entre les hommes et les femmes et les hiérarchise : ce qui relève des premiers est toujours plus valorisé socialement que ce qui relève des secondes. Le genre n'est donc pas une variable ni une catégorisation dichotomique immuable. Il ne se confond pas avec le sexe de l'Etat civil, ni avec le genre grammatical* »<sup>6</sup>. Il s'agit ici d'un concept sociologique qui propose de s'appuyer sur la prise en compte de l'analyse des rapports socialement et culturellement construits entre femmes et hommes. L'approche de genre considère que parallèlement au sexe biologique, anatomique, qui est inné, il existe un sexe socialement construit, fondé sur les rôles sociaux différenciés, les stéréotypes. Cela renvoie à la fameuse citation de Simone de Beauvoir, « *on ne naît pas femme, on le devient* »<sup>7</sup>, c'est-à-dire qu'une femme est socialement construite et a intégré des normes et codes sociaux qui vont participer de sa place actuelle dans la société.

La communauté scientifique, plus précisément les sociologues, a commencé à traiter la question du genre par le biais de la sociologie du travail après la Seconde Guerre mondiale. Dans le *Traité de la sociologie du travail* (1961-1962) de Friedmann et Naville, une courte partie est dédiée à la sociologie du travail selon le sexe, signée par Madeleine Guilbert et Viviane Isambert-Jamati. Elles concluent principalement de l'incertitude des statuts pour les agricultrices, d'une discontinuité dans les

---

<sup>4</sup> MACRON Emmanuel, discours lors de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes, 24 Novembre 2017.

<sup>5</sup> Livret Episcène, *Activateur d'égalité professionnelle dans les industries créatives et culturelles*, p27

<sup>6</sup> MARRY Catherine, *Le plafond de verre dans les ministères, Une analyse de la fabrication organisationnelle des dirigeants.e.s*, 2014

<sup>7</sup> DE BEAUVOIR Simone, *Le deuxième sexe*, Paris Gallimard, « Folio », 1986

trajectoires d'emploi, d'un taux d'activité inférieur à celui des hommes, d'une féminisation du secteur tertiaire et d'écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Paul Henry Chombart de Lauwe consacra en 1977 un chapitre entier à la condition de vie des ménages ouvriers et distinguera le travail professionnel du travail domestique des femmes. Il mettra notamment en évidence les tensions qu'impliquent les tâches domestiques dans leur engagement professionnel.<sup>8</sup>

A l'époque, les travaux de sociologie du travail dédiés aux femmes n'étaient que très peu considérés par la communauté scientifique. Considérés comme à la marge, les chercheurs souhaitant s'y consacrer ne disposaient donc pas de suffisamment de ressources académiques.

A titre d'exemple, sur l'ensemble des thèses écrites entre 1963 et 2002, 13% traitaient explicitement du travail ou des métiers féminins, relations homme-femme dans le monde professionnel ou la place des femmes dans l'action collective. C'est la reconnaissance du travail domestique comme un travail au sens sociologique du terme et une activité « légitime », dans les années 1970, qui va ouvrir la voie à une réflexion sur la division sexuée du travail, la prolongation d'un système patriarcal autonome permettant par la suite l'étude des rapports de genre.

Si les inégalités de genre chez les artistes sont très étudiées, peu de chercheur.euse.s se sont penchés sur le personnel encadrant les artistes. Intriguée par l'écrasante majorité de femmes composant les classes d'études supérieures dédiées au monde du spectacle vivant face à la minorité que constituent les directrices et cadres<sup>9</sup>, j'ai ainsi choisi d'étudier cette question afin de mieux comprendre le secteur, ses enjeux, son histoire et ses perspectives. D'abord centrée sur les postes de direction, j'ai rapidement constaté les difficultés pour les techniciennes d'évoluer dans leur profession, notamment à des postes de cadres. J'ai donc choisi d'étudier plus précisément les fonctions de direction et fonctions techniques, pour étudier les freins et inégalités auxquelles font face les femmes à ces postes et ce, malgré des différences établies entre les deux professions.

Si le monde culturel n'est pas exempt des normes sexistes inhérentes au patriarcat, le secteur des musiques actuelles m'a paru être un bon terrain de recherche car encore étudié à la marge et pourtant porteur d'une histoire masculine et vecteur de normes genrées.

Ainsi, j'ai souhaité interroger l'émergence de la question de l'égalité dans le secteur des musiques actuelles, la façon dont elle a été traitée par les acteurs, à la fois les pouvoirs publics mais

---

<sup>8</sup> CHOMBART DE LAWE Paul-Henry, La vie quotidienne des familles ouvrières (1956, 3ème édition 1977)

<sup>9</sup> Les femmes représentent aujourd'hui 60% des étudiantes contre 20% des dirigeantes dans le milieu culturel selon le rapport HCE du 22 Janvier 2018.

également les professionnels de la culture, sur le terrain. Le secteur des musiques actuelles est-il enclin à ces discriminations de genre ou seulement le fruit d'un sexisme systémique ?

Suite à ces questions, plusieurs hypothèses ont émergées. L'idée que le constat tardif de la question comme problème public par les autorités publiques serait déconnecté d'une multitude d'initiatives locales ayant émergé depuis le début des années 2000. Ainsi que le postulat suivant : le secteur des musiques actuelles répondrait à des normes sociales particulièrement empreintes d'inégalité de genre, par son histoire et sa construction.

Dans un premier temps, nous identifierons comment la question des inégalités dans le secteur des arts et de la culture a émergé, et comment les pouvoirs publics s'en sont saisi (I). Nous verrons ensuite dans quelle mesure le secteur des musiques actuelles est propice aux inégalités ou simplement empreint du patriarcat systémique qui régie notre société (II). Nous tenterons ensuite d'analyser les mécanismes réels qui empêchent les femmes d'accéder aux professions techniques et de direction (III). Enfin, nous nous pencherons sur des initiatives ayant pour objectif de répondre aux freins identifiés dans la partie III et nous mettrons en exergue le travail à l'échelle de ces initiatives (IV).

Peu d'études ayant été menées précisément sur les postes de direction et postes techniques, j'ai choisi une méthode d'observation me permettant de mieux comprendre le secteur, ses enjeux et ses codes. J'ai pu analyser mes entretiens et questionnaires, ce qui m'a permis de répondre à mes hypothèses et à identifier des freins réels, différents discours et une certaine réalité du terrain.

### **Rapport au terrain de recherche**

Afin d'obtenir le matériau empirique le plus complet possible, j'ai choisi d'effectuer une étude quantitative par le biais de questionnaires et qualitative via la réalisation d'entretiens. Dans un premier temps, j'ai orienté mes recherches sur les postes de direction. Au fur et à mesure que j'avançais dans ma réflexion, j'ai pu constater que les professions techniques souffraient également de préjugés et freins empêchant le développement des femmes à ces postes. Je me suis donc interrogée sur la cause de ces freins et ai pu identifier des similitudes avec les professions de direction. C'est ainsi que j'ai souhaité traiter les deux questions, notamment dans une perspective de mise en perspective.



Mon matériau empirique qualitatif est composé de douze entretiens au total. J'ai ainsi pu interroger six directrices de Scène de Musiques Actuelle (SMAC) sur les douze qu'elles constituent en France. J'ai également interrogé trois techniciennes ainsi que trois représentantes ou membres d'un réseau (Fédération des lieux de musiques actuelles, HF Bretagne et Ecllosion 13) travaillant la question de l'égalité femme-homme. J'ai choisi une méthode semi-directive et ai ainsi réalisé une grille d'entretien (cf annexe n°1) pour les directrices que j'ai décliné ensuite pour mes entretiens avec des techniciennes et membres des réseaux. J'ai souhaité garder un maximum de questions similaires afin de pouvoir comparer les points de vue sur le secteur ou les inégalités qui le traversent entre les différentes interlocutrices mais j'ai tout de même dû adapter les questions, les enjeux ou environnements de travail étant différents. J'ai retranscrit l'ensemble des entretiens afin d'avoir une meilleure visibilité sur les échanges. J'ai ensuite procédé à une exploitation thématique des données. J'ai pu classer les citations par thèmes tels que « conciliation vie personnelle et professionnelle », « inégalités femme-homme », « question du réseau », « sexisme » ou encore « recrutement » (cf annexe n°2) ce qui m'a permis d'identifier des axes saillant dans la construction de mon analyse et ainsi créer des liens entre mes différentes interlocutrices.

D'un point de vue quantitatif, j'ai souhaité d'abord interroger les techniciennes par le biais d'un questionnaire en ligne afin d'obtenir des retours sur de grandes pistes de réflexion que j'avais déjà réfléchies telles que la question du réseau professionnel, ou le type de sexisme subis à ces postes. J'ai diffusé ce questionnaire (cf annexe n°3) via le listing de diffusion « techniciens et techniciennes » de la Fédélima. Il s'agit d'un groupement de mails par lequel techniciens et techniciennes inscrits peuvent échanger. L'accès à ce groupe m'a permis de diffuser largement le questionnaire aux techniciennes et de récolter ainsi près de 122 questionnaires exploitables. J'ai également diffusé le questionnaire auprès de certains groupes Facebook dédiés aux professions techniques tels que « Ce n'est pas ce que j'avais demandé sur ma fiche technique » ; « technicienNES – ingénieurEs du son » ou encore « techniciens SON / LIGHT ». Après ces premiers retours, il m'a paru nécessaire d'avoir l'avis des techniciens sur la question afin d'analyser les différences de perception d'un même secteur et d'une même profession, toute proportion gardée. C'est la raison pour laquelle je n'ai pas formulé un questionnaire unique segmentant les réponses des techniciennes et techniciens, ce qui aurait permis de le diffuser unanimement et de ne pas, peut-être, créer de frustration auprès des techniciens à qui je n'ai pas donné la parole dans un premier temps. Lorsque j'ai diffusé le questionnaire à destination des hommes (annexe n°4), une importante mobilisation à travers les groupes Facebook m'a permis d'obtenir une centaine de réponses en quelques jours. Au total, j'ai donc un matériau empirique quantitatif composé de 305 réponses exploitables. Les 122 réponses de techniciennes et 183 réponses

de techniciens, m'ont permis d'appréhender et d'analyser, dans les grandes lignes, quelques freins à l'accès des femmes à des postes techniques, notamment aux postes de direction technique.

J'ai analysé les données des entretiens une à une à travers un tableau récapitulatif (cf annexe n°5) me permettant de thématiser les réponses aux questions ouvertes et de quantifier les réponses aux questions fermées. Cette analyse m'a permis d'identifier de grands axes de réflexion et de produire des données statistiques de petite envergure, ce qui constitue une limite à mon matériau.

### **Limite des résultats obtenus**

Il est important de souligner les limites des résultats obtenus et réflexions menées. Mon matériau quantitatif, bien qu'intéressant, ne se veut pas être représentatif de l'ensemble des professions techniques puisque l'échantillon reste limité. Il est même difficile d'identifier quelle part de la population globale étudiée il représente étant donné que je n'ai pu avoir accès à un chiffre sur le nombre que représente les femmes parmi les professions techniques. Enfin, l'analyse des données quantitatives reste simple par manque de temps et de formation aux techniques d'enquêtes plus abouties telles que le croisement des données.

De même, bien qu'ayant rigoureusement appliqué une méthodologie la plus objective possible, les données récoltées pendant mes entretiens et questionnaires ne sont pas généralisables. Elle ne relèvent que d'une partie limitée du secteur : les musiques actuelles et principalement les Scènes de Musiques Actuelles (SMAC) et donc à la marge de l'industrie phonographique.

Enfin, les conclusions que j'ai tirées de mes observations sont indissociables de mon éducation, des normes et codes que j'ai moi-même intégrés en tant que femme et féministe. Si mes données sont objectives et mes conclusions tirées directement de celles-ci dans un souci d'objectivisation de ma réflexion, je suis fatalement investie en tant qu'humaine dans la rédaction de ce mémoire, notamment parce qu'intéressée par le sujet. Pour autant, il ne s'agit pas d'un travail normatif et j'ai veillé, tout le long de la rédaction de ce travail à requestionner et vérifier toutes les informations et observations que j'y énonce.

## **PARTIE 1**

### **1. Une prise de conscience partielle des pouvoirs publics**

La réflexion autour des inégalités de genre dans les arts et la culture est née d'une prise de conscience en 2006 renforcée ensuite par une succession d'études. Toujours globalisées, les études se sont longtemps concentrées sur des disciplines artistiques générales étudiant ainsi la musique, la danse ou le théâtre. En méconnaissant de la sorte les dynamiques uniques transcendant chaque discipline et secteur, les pouvoirs publics ont édictées des « solutions » parfois difficilement reçues par les professionnels du secteur.

#### *1.1 Une prise de conscience progressive : données statistiques et état des lieux*

La prise de conscience trouve sa source en 2006, après le choc des révélations du rapport Reine Prat<sup>10</sup> et se poursuit par une mise à l'agenda politique<sup>11</sup> de la question par les pouvoirs publics permettant ainsi d'identifier un problème public et d'y répondre par une prise de position forte.

##### 1.1.1 Premier rapport Reine Prat : la « non-exception » culturelle

En mai 2006, pour la première fois, une étude est menée épluchant toutes les statistiques des structures culturelles subventionnées par l'Etat au prisme de la question du genre. Reine Prat, chargée par la Direction de la Musique, de la Danse, du Théâtre et des Spectacles (DMTS) de la rédaction de ce rapport a véritablement secoué le monde culturel à la remise de celui-ci.

---

<sup>10</sup> PRAT Reine, Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation, rapport n°1, Ministère de la Culture et de la Communication, mai 2006.

<sup>11</sup> HASSENTEUFEL Patrick, Sociologie politique : l'action publique, Armand Colin, coll. « U Sociologie », 2008

Alors perçu jusqu'ici comme un milieu progressif, d'émancipation et de liberté artistique et créative, le secteur culturel est pour la première fois identifié comme ne faisant pas exception aux règles du patriarcat, c'est-à-dire à une organisation sociale et hiérarchique principalement dominée par les hommes. En effet, on y apprend que les hommes dirigent « 92% des théâtres consacrés à la création dramatique, 89% des institutions musicales, 86% des établissements d'enseignement »<sup>12</sup>. Le rapport édite également que « 97% des musiques que nous entendons dans nos institutions ont été composées par des hommes, 94% des orchestres programmés sont dirigés par des hommes, 85% des textes que nous entendons ont été écrits par des hommes et 78% des spectacles que nous voyons ont été mis en scène par des hommes »<sup>13</sup>, mettant ainsi en exergue un important souci de représentation des femmes dans les professions artistiques. Nous y apprenons également que les établissements dirigés par des femmes ont tendance à être moins subventionnés par l'Etat avec une moyenne de 2 347 488€ pour les scènes nationales dirigées par des hommes contre 1 764 349€ pour celles dirigées par des femmes. Fort de ces constats, ce rapport met fin au rêve d'un secteur culturel exceptionnel et en dehors des inégalités systémiques.

*« Parce qu'un acteur culturel ne peut pas dire qu'il est macho puisque le milieu de la culture est censé être un milieu intellectuel, en tout cas c'est la vision qu'on en a en France, les arts et la culture, on est un peu au-dessus, parfois même on se permet de donner un peu de leçon »*

CUTTITA Emmanuelle, directrice du Gueulard +, SMAC de Nilvange

Encore aujourd'hui, le secteur fait face au mythe du « progrès déjà-là », c'est-à-dire à l'idée selon laquelle le secteur ne souffrirait d'aucunes inégalités de genre.

*« Moi je suis aussi très préoccupée depuis plusieurs années sur le fait que je considère qu'on s'est créé un espèce de fantasme dans les musiques actuelles depuis 20 ans en disant « oui mais nous notre public c'est pas du tout le public théâtre, c'est pas le public du Télérama, le nôtre est super mixte, tout le monde vient chez nous sauf que c'est pas vrai, moi je compare avec des enquêtes de publics etc et nos lieux sont fréquentés par des filles et des garçons, ça y'a pas de soucis pour le public mais par contre ils sont blancs, ils gagnent bien leur vie et même quand ils sont fauchés, ils sont intellectuels etc et sur nos équipes c'est pareil ».*

VAN COLEN Flavie, référente chantier Egalité-diversité à la Fédélisma

---

<sup>12</sup> PRAT Reine, *Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique*, rapport n°2, Ministère de la Culture et de la Communication, mai 2009.

<sup>13</sup> PRAT Reine, *ibid* (2006).

Reine Prat explique que s'il n'est pas étonnant de constater que le secteur culturel ne fait pas exception, il est un enjeu majeur de corriger ces inégalités : « *il faut considérer l'effet d'entraînement qu'aurait sur l'ensemble de la société une plus juste répartition des rôles et des responsabilités dans un secteur dont la fonction est de solliciter et de nourrir les imaginaires : arts de la représentation, les arts du spectacle apportent une contribution non négligeable au maintien du « système de dénigrement et de dévalorisation du féminin [...] »*<sup>14</sup>. Elle met ici en exergue l'enjeu que représentent les milieux artistiques dans la visibilité des femmes dans la société et les conséquences, vicieuses ou vertueuses, que cela peut avoir sur les carrières des femmes, nous y reviendrons.

Parmi ces chiffres, il est intéressant de préciser que les institutions musicales sont étudiées au sens large, sans qu'aucune distinction ne soit faite entre les musiques dites actuelles et les musiques dites classiques.

Dans ces conclusions le rapport Reine Prat met en cause l'habitude de « l'entre soi », une réticence à nommer des femmes à la tête d'un établissement où il n'y a toujours eu que des hommes. Cela conduit également à faire renoncer les femmes à être candidates. Elle pointe du doigt plusieurs responsables :

*« [La] responsabilité collective et partagée, d'une part de l'Etat et des collectivités territoriales, qui nomment les directeurs et allouent les subventions, d'autre part, des directeurs de structures, et des directrices, qui font la programmation. Les médias jouent évidemment un rôle dans la visibilité des artistes. Enfin, c'est aussi la responsabilité des femmes de poser leur candidature<sup>15</sup>. »*

Le rapport édicte plusieurs moyens de lutte contre ces inégalités : la fixation d'objectif afin de mesurer et d'objectiver les évolutions et progressions, l'adoption de mesures simples et immédiates comme l'application de quotas dits de progression et enfin le partage d'objectifs dans des perspectives communes afin de promouvoir l'égalité à tous les échelons.

Dans un second rapport, publié trois ans plus tard, Reine Prat étoffe les conclusions du rapport de 2006, établis des constats sur les diverses disciplines artistiques, et pointe la musique comme un des secteurs à la situation « désespérément stable ». Ce rapport lance également des pistes de réflexion

---

<sup>14</sup> Ibid.

<sup>15</sup> PRAT Reine, Ibid mai 2006.

autour de la notion de sexe et de genre que nous avons définis précédemment et précise les mesures qu'il préconise.

Ces deux rapports, non sans provoquer un taulé dans le milieu culturel, constituent un pas vers une prise de conscience progressive des inégalités de genre existantes dans la culture. Celle-ci mènera à une réflexion et une mise à l'agenda politique.

### 1.1.2 Après le choc : la mise à l'agenda politique

L'agenda politique peut être défini comme « *l'ensemble des problèmes faisant l'objet d'un traitement, sous quelque forme que ce soit, de la part des autorités publiques et donc susceptibles de faire l'objet d'une ou plusieurs décisions* » (Garraud, 1990, p27).

Un problème public, quant à lui, est le résultat d'une construction sociale préalable. Une fois ces problèmes publics définis, il convient aux pouvoirs publics de sélectionner l'un d'entre eux afin d'y répondre. La notion de mise à l'agenda politique renvoie au passage d'un problème du domaine privé à la sphère publique.

Avec 80% des institutions culturelles françaises dirigées par des hommes, le rapport Reine Prat suscite l'indignation dans le milieu culturel. La publicité de ces données quantitatives a ainsi conduit à la prise de conscience du problème, à le faire exister en tant que problème public. Ce rapport a permis de le nommer (*naming*) : le secteur culturel est impacté par des inégalités professionnelles de genre et des inégalités d'accès aux postes de direction. Reine Prat, dans la citation ci-dessus, établit des responsables, c'est le *blaming*, à savoir l'Etat, les collectivités territoriales mais également les directeurs en poste des structures, les médias ainsi que les femmes elles-mêmes. Enfin, des groupes sociaux se créent dans le but d'exercer une pression pour mobiliser, c'est le *claiming*. En ce qui nous concerne, cette mobilisation a encore lieu puisque de nombreux membres de la société civile (association, collectif, SMAC, lieux de diffusion) se mobilisent sur ces questions.

Ici, l'identification scientifique et la production de données statistiques ont véritablement permis d'objectiver le problème. Lorsqu'une chose est nommée, elle existe, devient un sujet et peut constituer un problème. C'est également une façon de prendre conscience des représentations sociales, de les modifier. Le lieu commun d'un monde culturel progressiste, égalitaire et humaniste s'en trouve alors modifié.

En 2013, la création de l'Observatoire de l'égalité homme-femme dans la culture et la communication témoigne d'un intérêt pour ces questions et permet de suivre l'évolution de la place des femmes dans le monde culturel à tout niveau (nomination aux postes de direction, programmation, accès aux moyens de production, aux aides publiques et rémunération).

Chaque année, l'observatoire publie un rapport permettant de rendre compte des avancées et par ce biais introduit un baromètre aux structures mobilisées sur la question. Nous savons, par exemple, que le nombre de femmes à la tête de Scènes de Musiques Actuelles augmente mais peu depuis 2016 puisqu'elles représentaient 10% des directions, 12% en 2017 et 2018 et atteint les 13% en 2019<sup>16</sup>. Le rapport nous apprend également que « 30% des structures labellisées, toute discipline artistique confondue, sont dirigées par des femmes, où elles sont plus présentes dans les établissements les plus modestes »<sup>17</sup>. Le rapport ajoute que « 38% des structures labellisées dotées d'un budget inférieur à 1 million d'euros sont dirigées par des femmes »<sup>18</sup>.

A ce propos, le Haut Conseil de l'Égalité entre les femmes et les hommes a également publié un rapport édifiant en 2018. Il établit que 53% des budgets de structure dont une femme est directrice est égal ou inférieur à 500 000€, ce chiffre diminue à 22% lorsqu'il s'agit de structures dotées de budget supérieurs ou égaux à 11 millions d'euros<sup>19</sup>. Ces chiffres permettent de voir, à la fois que les femmes sont peu nombreuses aux postes de direction, mais que lorsqu'elles le sont, il s'agit majoritairement de structures aux budgets les plus modestes. Enfin, le rapport établit le constat suivant :

*« La part des femmes aux postes de direction des structures culturelles soutenues par le ministère de la Culture progresse lentement [...]. Depuis 2017, les femmes représentent près d'un tiers des directeurs.rice.s des lieux de création et de diffusion des arts plastiques et du spectacle vivant labellisés par le ministère, contre un quart en 2015. Elles restent cependant sous-représentées à la direction des centres chorégraphiques nationaux, des centres dramatiques, des centres nationaux de création musicale, des scènes de musiques actuelles et des scènes nationales ».*<sup>20</sup>

La production de tels rapports et études a permis de mieux cerner le secteur afin de répondre aux problématiques de genre qui le transcendent. Concernant les techniciennes, il est très difficile d'obtenir des chiffres précis sur leur nombre parmi l'ensemble des technicien.ne.s. Selon une étude

---

<sup>16</sup> Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, Ministère de la Culture, Paris, 2019.

<sup>17</sup> Ibid

<sup>18</sup> Ibid

<sup>19</sup> Haut Conseil de l'Égalité entre les femmes et les hommes, Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture ACTE II : après 10 ans de constats, le temps de l'action, 22 Janvier 2018, Paris.

<sup>20</sup> Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, Ministère de la Culture, Paris, 2019 (tableau 27).

menée par Audiens dans le cadre des « Premières assises de femmes de la musique et du spectacle » en juin 2019, 25% des techniciens en intermittence sont des femmes<sup>21</sup>. Cette information ne nous permet pas un regard global sur la situation étant donnée qu'une partie des technicien.ne.s ne sont pas sous le régime de l'intermittence mais à des postes fixes au sein de structures culturelles. Une fois établi le constat d'un faible nombre de femmes à ces postes, comment les pouvoirs publics s'emparent-ils de la question ?

### 1.1.3 L'engagement politique du gouvernement Macron sur les questions de genre dans les arts et la culture

Le 25 Novembre 2017, le président de la République Emmanuel Macron déclare l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause nationale » du quinquennat. Dans les arts et la culture, Françoise Nyssen, ministre de la Culture s'attelle à la tâche puisqu'elle prononce un discours le 7 Février 2018 où elle annonce la volonté ministérielle d'une parité dans la culture. Une enveloppe de 500 000€ sur le budget du ministère est ainsi débloquée dans le but de mettre fin aux écarts de salaire. Après le constat que 75 des établissements culturels français étaient dirigés au 2/3 par des hommes, François Nyssen a annoncé : « *je souhaite que la parité devienne la règle, et que, d'ici à 2022, elle soit acquise* »<sup>22</sup>. Elle a précisé le moyen d'action pour atteindre cette parité : « *tous les mandats vont arriver à échéance dans les cinq ans à venir. Il y aura notamment 27 renouvellements cette année, 21 l'année prochaine, 18 celle d'après. Je souhaite que la moitié de ces renouvellements donnent lieu à la nomination d'une femme* »<sup>23</sup>.

En Mars 2019, suite à un remaniement ministériel, Franck Riester est nommé rue de Valois et vient succéder à Françoise Nyssen. Il poursuivra les intentions de sa prédécesseure notamment par le biais de la « feuille de route égalité 2019-2022 » publiée le 8 Avril 2019.

Le Ministère de la Culture y prévoit d'être « *particulièrement attentif aux nominations à la tête d'établissements publics à la création*<sup>24</sup> ». Il précise qu'une circulaire du 8 mars 2017 a fixé un cadre de concertation à mettre en place dans chaque région pour engager un travail de suivi et de progression quantifiée sur l'accès des femmes aux responsabilités et moyens de production, création et de recherche dans les institutions labellisées.

---

<sup>21</sup> La place des femmes dans la musique et le spectacle vivant, Audiens, Assises, 19 juin 2019.

<sup>22</sup> FABRE Clarisse « *Quotas, malus, budget : le plan de François Nyssen pour l'égalité femmes-hommes* », Le Monde, 7 Février 2018.

<sup>23</sup> FABRE Clarisse, *ibid.*

<sup>24</sup> Feuille de route égalité 2019-2022, Ministère de la Culture, actualisation 8 Avril 2019.



L'objectif de cette feuille de route égalité : une progression de la part des femmes de 10% par an pour les catégories de labels au sein desquels elles représentent aujourd'hui moins de 25% des dirigeants, 5% par an pour les catégories de labels dans lesquelles elles représentent 25% à 40% des dirigeants actuels. Ces mêmes objectifs de progression seront appliqués aux programmations des structures labellisées.

A travers cet outil, le Ministère de la Culture affirme sa volonté d'utiliser la coercition dans les objectifs qu'il s'est fixé. Ces quotas de progression font écho à une forme de discrimination positive, souvent décriées pour les effets pervers qu'elle peut induire. En effet, si placer des femmes à la tête d'institutions va immédiatement permettre une meilleure représentation de celle-ci et ainsi contribuer à une forme de progrès, ce moyen d'y parvenir peut poser la question de la légitimité de la personne en poste ce qui pourrait engendrer des difficultés pour la directrice dans l'exercice de ses fonctions. Le secteur des musiques actuelles, par son identité particulière due à l'histoire de son émergence, est enclin à pouvoir se heurter à ces effets pervers de la discrimination positive.

## *1.2 Une prise de conscience limitée : le secteur des musiques actuelles étudié à la marge*

Le terme de « musiques actuelles » est une appellation récente issue d'un langage politique utilisé par l'Etat et les collectivités territoriales pour déterminer un ensemble d'esthétiques émergentes en voie d'institutionnalisation. Difficile à identifier, ce terme a vivement contribué à une méconnaissance du secteur ce qui pousse, aujourd'hui, ses protagonistes à une forme d'introspection.

### 1.2.1 Un secteur multicomposite difficile à cadrer

Créé par les Directions Régionales des Affaires Culturelles (DRAC) au début des années 1980, le terme « musiques actuelles » caractérise les différents styles et esthétiques musicaux de la fin du 20<sup>ème</sup> siècle à nos jours. Il est aussi utilisé pour parler des musiques amplifiées (rap, rock, reggae, musiques électroniques...). Les acteurs culturels ont longtemps gardé le terme « rock » puisqu'à la naissance des « musiques actuelles », c'est ce dont il s'agissait. Aujourd'hui, le secteur regroupe de nombreuses esthétiques et s'apprécie principalement en distinction aux musiques classiques, musiques savantes et traditionnelles. Avec ironie, certains professionnels de la culture définissent les musiques actuelles de la façon suivante :

*« A côté de l'Ircam - Institut de Recherche et Coordination Acoustique/Musique - des traditions lyriques ou romantiques, les musiques actuelles regroupent toutes les genres qui n'ont pas trouvé de place ailleurs... Les musiques qui sont à la marge, celles pour lesquelles l'institution ne trouve pas d'argent »<sup>25</sup>*

Le terme de « musiques actuelles » est donc principalement utilisé par les institutions publiques dont la principale vitrine est la labellisation Scènes de Musiques Actuelles (SMAC). Il n'est, par ailleurs, pas utilisé par toute une partie de la filière comme l'industrie phonographique ou les scènes fondées sur divers styles musicaux. Ainsi, cette difficulté sémantique d'identifier un secteur n'a pu que rendre que plus dure son appréhension et sa connaissance.

### 1.2.2 Un secteur longtemps dissout dans d'autres disciplines

L'identification de mécanismes dans certaines disciplines comme le théâtre ou le cirque a pu conduire à des solutions « clés en main » non adaptées au secteur des musiques actuelles. En effet, la création des lieux de musiques actuelles, leur histoire et les valeurs sur lesquels ils se sont construits ont fortement influencé les dynamiques qui le traversent et qui sont bien différentes de celles du théâtre ou de la musique classique et nécessitent donc une réponse adaptée.

*« Dans les collectifs HF, même si c'est en train de changer et que ça dépend des régions, c'est quand même plutôt des collectifs qui viennent du théâtre, éventuellement des danseuses, des circassiennes mais comme c'est le théâtre qui gagne, d'un point de vue symbolique et de construction du discours, et du coup le discours il est très simple : en pratique amateur, dans les écoles, les universités, y'a une immense majorité de jeunes femmes et femmes, je sais pas si vous avez déjà fait du théâtre en amateur et la grosse difficulté c'est de trouver des hommes pour jouer des rôles d'hommes, en danse n'en parlons pas. Partout y'a une majorité de femmes et puis tout d'un coup y'a un plafond de verre terrible qui fait que les femmes, d'une part accèdent peu à la professionnalisation et d'autres part accèdent peu aux postes de pouvoir. Et donc du coup dans un premier temps, on nous a renvoyé ça en disant « dans les musiques actuelles, c'est obligé », tout en nous renvoyant au théâtre. Donc du coup « vous êtes pareils que ça, y'a une majorité de filles puis d'un coup y'a un plafond de verre donc il faut commencer par travailler sur la programmation, il faut qu'il y ait des programmeurs qui programment plus de femmes ». Et*

---

<sup>25</sup> Les guides de l'ORCAA (Office régional culturel de Champagne-Ardenne), Reims, 2019.

*nous on a dit, attention, pourquoi pas mettre des quotas sur la programmation, ce n'est pas vraiment la question, par contre ça ne va pas avoir un effet de levier réel par contre en pratique amateur, y'a pas de femmes. Selon les études on va en trouver 10%, 15%, 12%, ce qu'il se passe c'est qu'en école de musique que ce soit associatif, conservatoire, y'a des femmes, on est sur un rapport de 40% de femmes pour 60% d'hommes, ça dépend des écoles et beaucoup des instruments de musique. Je vous laisse deviner là où y'a des filles et des garçons mais y'a des filles quand même, à la limite si elles ont envie de choisir d'autres instruments, en vrai on sait que c'est pas une histoire d'envie mais si elles veulent pourquoi pas mais quand il s'agit de passer en pratique musicale de « je joue ma musique, que je compose seule ou avec des amis, que je vais jouer sur scène devant des gens, où je vais m'assumer en tant qu'artiste qui compose et joue sa musique », y'a plus de femmes. Donc nous on répète en boucle depuis 3 ans et à qui veut l'entendre « on veut travailler là-dessus, on veut comprendre pourquoi », on commence à avoir des éléments de réponse mais qui ne sont pas complets. »*

VAN COLEN Flavie, référente du chantier Egalité-diversité de la Fédélisma

Comme l'explique Flavie Van Colen, le secteur des musiques actuelles a longtemps été observé à l'aune des problématiques identifiées dans d'autres disciplines artistes ou esthétiques musicales. Cette scission dans la définition des esthétiques musicales entraîne notamment une exclusion partielle de ce secteur dans les études et recherches menées. Par exemple, les organismes comme l'Observatoire des inégalités femme-homme dans la culture et la communication ou le Haut Conseil de l'Egalité, étudient principalement les SMAC comme « témoin » du secteur des musiques actuelles. Les SMAC étant subventionnées, elles produisent ainsi des documents permettant une récolte de données notamment de genre, qu'il est difficile d'obtenir de tous les maillons de l'industrie phonographique et qui pourtant apporterait une perception globale du secteur.

Ainsi, la seule étude des chiffres nous montre des disparités entre les disciplines artistiques qui s'expliquent par leur histoire, leur construction et les normes sociales qui en découlent et qui les régissent. Là où les hommes dirigent 86% des SMAC, ils représentent 68% des directions des Centres Dramatiques Nationaux (CDN) et Régionaux (CDR), 35% des directions de Fonds Régionaux d'Art Contemporain (FRAC) et enfin 0% des directions des Pôles nationaux des arts du Cirque (PNAC).<sup>26</sup> Au sein même de la musique, de fortes disparités existent puisque les hommes dirigent 60% des opéras et 40% des orchestres<sup>27</sup>.

---

<sup>26</sup> Rapport, Observatoire des inégalités femme-homme dans la culture et la communication, Rapport, mars 2019

<sup>27</sup> Ibid

Nous pouvons voir ici que les disciplines ne sont pas concernées de la même façon par les problématiques d'accessibilité des postes de direction aux femmes pour de multiples raisons. Or la connaissance du secteur pour une bonne compréhension des enjeux semble être une priorité pour les acteurs comme la Fédélisma ou les SMAC.

### 1.2.3 Un secteur singulier en voie d'introspection

Suite aux nombreuses études montrant le peu de femmes à des postes de direction de SMAC et plus généralement des lieux de création et diffusion, les professionnel.le.s se sont véritablement saisis de la question et organisé.e.s afin d'observer et mieux connaître ce qu'il se passe au sein de leurs studios de répétition, bureaux, équipes et sur leurs scènes. Ce que nous avons dit plus haut concernant la difficulté à cerner le secteur en tant que sujet même, en dehors de toutes considérations généralistes propres à d'autres secteurs, a conduit à la volonté des acteurs de créer leurs propres ressources. En 2016, la Fédélisma crée un chantier Egalité-Diversité sous l'impulsion de Flavie Van Colen, alors directrice adjointe de la SMAC La Paloma de Nîmes. Dans un premier temps, elle met en place un listing sur laquelle tout un chacun peut s'inscrire par e-mail et recevoir, partager des informations, actions sur la question de l'égalité. Cette veille permanente est un premier pas vers la conscientisation et le partage de connaissances sur la question. Assez vite s'impose la volonté de vouloir comptabiliser le nombre de femmes dans ces lieux afin de débiter un recensement de données sur lesquelles se baser pour se fixer des objectifs et voir une évolution.

*« Je me suis lancée dans un recueil de données sur la programmation et j'essaye d'avoir des données sur les studios de répétition. Après on pourra élargir à plein de choses, les artistes en résidence etc mais déjà si on a les données des studios de répétition c'est déjà bien. [...] On s'est mis d'accord sur le fait que ce qui nous semblait le plus neutre, c'était de compter sur un plateau le nombre d'hommes et de femmes, les artistes et les techniciens et techniciennes qui les accompagnent. [...] Du coup le CNV a repris le même mode de comptage pour les tableaux maintenant, on nous demande ça. »*

VAN COLEN Flavie, référente chantier Egalité-diversité à la Fédélisma

Ainsi, en accord avec les sociétés civiles comme le Centre National des Variétés (CNV) et l'ADAMI (Société civile pour l'administration des droits des artistes et musiciens interprètes), les acteurs des musiques actuelles se sont mobilisés pour comptabiliser, objectiver des données sur leur secteur.

*« Les gens qui ont les chiffres genrés très précis, ça va être les organismes sociaux, genre Audience, la Caisse des congés Spectacle etc. Ils savent très exactement combien ils sont sur les métiers, voilà le problème c'est qu'ils n'ont pas le secteur sur lequel travaillent les gens, donc ils vont tout confondre. Donc ça on peut en trouver des chiffres tous confondus via Audience, Caisse des congés Spectacle, Pôle emploi etc mais le problème c'est qu'on n'a rien de précis sur le champ des musiques actuelles. Donc ce qu'on voudrait, ça il faudrait que je demande au SMA de s'en occuper, il faudrait qu'on demande à Audience qui est un organisme social mais qui notamment fait le rapport de branche, dans notre convention collective, du coup c'est la convention collective des structures subventionnées donc c'est pas tout le monde mais pas mal de monde, dans notre convention collective, tous les ans, les syndicats d'employeurs sont obligés de rendre un rapport aux syndicats salariés qui sert à la négociation des salaires enfin voilà. Et dans ces rapports de branche, on nous demande nos DADS, on nous demande un document dans lequel y'a tous les techniciens qu'on embauche et leur sexe donc ça c'est très facile à fournir pour Audience. Et comme Audience croise ses données dans le cadre des rapports de branche avec la structure employeuse, du coup ils peuvent dire l'activité car quand on envoie nos rapports de branche, on dit « notre activité c'est ça », donc en fait ils ont des données. »*

VAN COLEN Flavie, référente chantier Egalité-diversité à la Fédélima

Depuis la création de ce chantier, beaucoup de directeur.trice.s de lieux de musiques actuelles se sont mobilisé.e.s et participent activement à la création de données voire à la création d'actions concrètes au sein de leurs structures. Tout cela participe à la conscientisation du problème et à l'introspection du secteur. Grâce à ces données, les éventuels freins, points d'amélioration et points forts du secteur seront mieux identifiés.

*« Déjà dans notre secteur via la Fédélima mais même hors réseau, y'a une conscientisation énorme dans toute la société et dans nos lieux on travaille tous dessus. En plus, comme c'est quand même aussi un secteur très engagé, qui portent des valeurs très humaniste, l'égalité, la solidarité, je pense que ce sont des choses qui vont vraiment changer et aller dans le bon sens mais oui, aujourd'hui dans les candidatures on va faire beaucoup plus attention aux candidatures féminines. Donc je suis vraiment d'accord pour être optimiste. »*

DUPUY Sandrine, directrice de la SMAC Le Karbardock, Ile de la Réunion

Cependant, bien que ce type de réseau soit plutôt fédérateur entre les structures qui y adhèrent, les professionnel.le.s n'ont pas tou.te.s reçu.e.s les mesures annoncées par le Ministère de la Culture de la même façon.

### 1.3 Des solutions reçues différemment par les professionnels des musiques actuelles

Afin de répondre au problème public identifié, la puissance publique annonce des réponses à ces problèmes. Ces solutions sont concrètes, coercitives et ne remportent pas l'unanimité parmi les professionnels de la culture car perçues comme superficielles et contreproductives.

#### 1.3.1 Des solutions concrètes et coercitives

Comme dit précédemment, Françoise Nyssen alors Ministre de la Culture prononce dans un discours du 7 Février 2018 devant le comité ministériel pour l'égalité entre hommes et femme, sa volonté de nommer des femmes à la tête des institutions en renouvellement sur les cinq prochaines années. Cette déclaration sera reprise de façon officielle et quantifiée dans la Feuille de route égalité 2019-2022 édictée par le Ministère de la Culture et présenté par Franck Riester, son successeur.

L'ancienne ministre déclare « assumer » le choix des « quotas de progression » car « *le secteur culturel a un devoir d'avant-garde* »<sup>28</sup>. Cette possibilité de pouvoir nommer les dirigeants des institutions culturelles françaises est un pouvoir régalién du Président de la République qu'il partage avec le ministre de la Culture. L'article 13 de la Constitution lui confère ce pouvoir, et en cas de majorité parlementaire comme c'est le cas ici, le Ministère de la Culture, matérialisé en la personne du ministre, a donc l'ascendant sur les nominations des personnes à la direction de ces structures.

Mme Nyssen précisera le caractère véritablement coercitif de la décision :

*« La non-atteinte de ces objectifs emportera des conséquences financières, sous la forme d'un « malus » pour les structures labellisées qui ne respecteraient pas ces objectifs »*<sup>29</sup>

Ainsi, le Ministère va imposer la nomination de femmes à la tête des établissements culturels français. Cela viendra directement pallier au déficit paritaire présent aujourd'hui. De la même façon, le Ministère a décidé d'imposer des quotas de femmes dans les programmations, notamment des SMAC.

---

<sup>28</sup> FABRE Clarisse « *Quotas, malus, budget : le plan de François Nyssen pour l'égalité femmes-hommes* », Le Monde, 7 Février 2018.

<sup>29</sup> FABRE Clarisse, *ibid*

Enfin, la question de la parité et de nominations de femmes à la direction d'institutions culturelles est traitée à travers l'attribution de subventions publiques. En effet, tout comme l'éco-conditionnalité, c'est-à-dire l'attribution de financements en fonction des mesures prises pour le respect de l'environnement par une structure demandeuse, la question du genre tend à devenir une condition.

*« J'ai vu également que maintenant ce sont des critères obligatoires auprès du CNV notamment, donc les entrées passeront par là en fait. Parce que le CNV maintenant quand on fait des demandes d'aides, on doit justifier l'accessibilité aux femmes et des évolutions, de l'accès, si y'a des différences de salaire, pourquoi etc. On sait maintenant que pour avoir les aides, ce sont des critères qu'ils étudient également. »*

CUTTITA Emmanuelle, directrice du Gueulard +, SMAC de Nilvange

Ce type de solution, parfois souhaitée, parfois décriée est jugée par une partie des professionnels de la culture comme superficielle.

### 1.3.2 Des solutions perçues comme « superficielles »

En effet, l'utilisation de la voie coercitive notamment par le biais d'imposition de quotas dits « de progression » peut s'avérer très efficace car objectivement, le nombre de femmes à la tête de direction d'institutions culturelles nationales augmentera. Ces nominations amélioreront également la représentation des femmes à ces postes-là, et pourront ainsi encourager certaines jeunes femmes à s'y identifier.

*« Malgré tout, je pense que c'est important parce qu'on le voit bien, si à un moment donné y'a pas de quotas imposés, de façon de faire imposée, ça évolue beaucoup trop lentement, je ne dis pas que ça n'évolue pas mais ça évolue très légèrement. Et on doit toujours faire nos preuves. »*

CUTTITA Emmanuelle, directrice du Gueulard +, SMAC de Nilvange

Cependant, ce type de mesures peuvent aussi être décriées par les acteurs culturels. Pour reprendre l'exemple similaire des quotas imposés dans les programmations culturelles, dans le secteur des musiques actuelles, il va être difficile pour certaines scènes d'atteindre ces objectifs par manque de femmes artistes à niveau égal et budget égal des hommes. Sur du long terme, les acteurs culturels souhaitent travailler la question de la désertion des jeunes femmes des studios de répétition pour, *in*

*fine*, encourager plus de femmes à se professionnaliser, ce qui augmentera le nombre d'artistes féminines et donc le nombre de femmes programmées.

*« Au niveau de la programmation, nous on travaille beaucoup les musiques improvisées donc c'est encore pire, on est vraiment nuls. On tourne à 11% de femmes, moi je ne veux pas imposer de quotas parce que je suis contre mais par contre fixer des objectifs en se disant « là on était à 9%, on passe à 11%, c'est bien y'a un mouvement » mais, on s'engage dans les années à venir à augmenter progressivement ce pourcentage. »*

DUPAS Françoise, directrice du Petit Fauchoux, SMAC de Tours.

Concernant les directions, la logique est la même. Il est rapide et efficace de régler le problème en nommant des femmes à la tête des institutions culturelles, si la question de l'empowerment (traduit par l'« empouvoirement » ou encore le « pouvoir d'agir »), du sexisme et de l'éducation genrée n'est pas traitée, la solution ne devient-elle pas artificielle ? Superficielle ?

*« Y'a l'Etat qui nous a envoyé, de Nyssen, qui nous demandait de programmer plus de femmes dans nos lieux. Moi je me suis dit « je rêve quoi », j'ai trouvé ça terrible, moi perso. Il [le programmeur] fait la prog en fonction de la couleur de sa programmation mais il ne se pose pas la question de programmer des hommes ou des femmes, c'est le côté artistique qui va le brancher. Ce qui m'interpelle de plus en plus, c'est qu'on va sur ces questions-là et il se peut que demain, on perde des sub parce qu'on n'a pas programmé assez de femmes et ça, ça me fait doucement rigoler, vous vous rendez compte où on en est ? Et le signal qu'on envoie aux femmes n'est pas le bon du tout quoi. Une femme, si elle a un groupe, qu'elle fait ce qu'elle a à faire et qu'elle le fait bien, bin elle est programmée. »*

ROSSI Gabrielle, directrice du Florida, SMAC d'Agen

Ici, Gabrielle Rossi mais le doigt sur une position courante face à ce type d'outil des pouvoirs publics : l'effet pervers de l'imposition de quota, à savoir la contre productivité par le message qu'elle renvoie aux personnes concernées.

### 1.3.3 Des solutions perçues comme contreproductive

Comme toute discrimination positive, l'imposition des quotas peut conduire à un effet pervers. En effet, la nomination *ex-nihilo* de femmes à la tête d'institution peut aussi questionner leur légitimité,



déjà mis à mal par des normes genrées ce qui peut réellement affecter leur environnement de travail. Gabrielle Rossi en faisait la démonstration à propos des quotas de femmes imposés dans les jurys de nomination :

*« C'est une femme du ministère qui a appelé cette collègue, c'est entre femmes pour le coup, et elle lui a dit « ce serait bien que tu rentres en tant que suppléante dans cette commission parce que t'es une femme », juste pour la parité et pareil, elle s'est sentie un peu, dévalorisée en fait. »*

Le sociologue français Simon Wuhl a théorisé la question dans son ouvrage *Discrimination et justice sociale* et s'exprime ainsi :

*« Dans la pratique, même si aucune injonction explicite ne l'y contraint, la discrimination positive française se présente comme une action corrective des inégalités, sans modification des processus plus fondamentaux qui les engendrent. »<sup>30</sup>*

C'est ce qu'il appellera la discrimination positive adaptive. Pour illustrer cette limite à la discrimination positive française, il prendra l'exemple des Zones d'Éducation Prioritaire, créées pour favoriser l'égalité des chances à l'école via des moyens financiers additionnels pour les zones concernées. Même si l'auteur reconnaît des effets positifs notables, il indique néanmoins les limites de telles politiques : *« le dispositif des zep n'a pas réussi à contrecarrer les tendances lourdes qui induisent une immobilité de la hiérarchie sociale en France »*. Les « tendances lourdes » selon lui serait le schéma de reproduction sociale difficile à modifier ainsi que la prise en compte du capital culturel des enfants.

Ici, l'auteur met en avant la possible superficialité d'une politique de discrimination positive comme limite et détournant d'un travail sur les causes plus profondes de ces problèmes sociaux. Il est néanmoins important de noter que les effets de la discrimination positive sont discutables. Une partie des mouvements féministes l'invoquent comme un outil important de progrès social, « forçant » l'égalité souhaitée mais permettant de modifier les mentalités notamment par une meilleure représentation des femmes. D'autres mettant en exergue la sélection des femmes pour leur genre et

---

<sup>30</sup> WUHL Simon, *Chapitre 2 : Indéterminations et limites de la discrimination positive française*, *Discrimination et justice sociale*, 2007 pp. 19-35.

non leur compétence. Françoise Giroud disait à ce propos « *la femme serait vraiment l'égale de l'homme le jour où, à un poste important, on désignerait une femme incompétente* »<sup>31</sup>.

Il est difficile aujourd'hui de nier les questions de genre comme un enjeu du monde culturel, plus précisément du secteur des musiques actuelles. Comme dit précédemment, longtemps étudié à la marge, il suscite encore des opinions divergentes quant à ses questions. Quelle place tient l'histoire de ce secteur dans la construction de son identité ? D'où ces inégalités de genre tirent-elles leurs origines ? Quel impact cela a-t-il sur le secteur aujourd'hui ? Nous étudierons ici plus précisément le secteur en lui-même, ses dynamiques professionnelles et l'environnement de travail parfois sexiste décrié par certain.e.s.

---

<sup>31</sup> Giroud Françoise, Le Monde, 11 Mars 1983.

## PARTIE 2

### 2. Le secteur des musiques actuelles : entre sexisme et progressisme

Le secteur des musiques actuelles, parfois perçu comme sexiste, parfois comme un exemple de remise en cause et de progrès, est dans un premier temps issu d'une histoire singulière qui l'a construit ce qui a pu engendrer une division du travail genrée notamment du fait d'un environnement empreint de sexisme.

#### 2.1 Un secteur empreint d'une histoire forte

A la genèse des musiques actuelles, des origines militantes et subversives, un esprit rock de contestation de l'ordre établi, mais aussi un milieu très majoritairement masculin qui a pu engendrer un ensemble de normes genrées. Nous nous appuyons sur les travaux d'Yves Raibaud pour mieux comprendre le lien entre les masculinités et les lieux de musiques actuelles.

##### 2.1.1 Un secteur aux origines militantes et subversives

Dès la fin des années 1960, ce qu'on appellera aujourd'hui les musiques actuelles, autrefois tout simplement appelé « rock » naît, notamment d'un contexte d'émergence de l'éducation populaire et des mouvements contestataires. Les Maisons des Jeunes et de la Culture (MJC) accueillent les premiers concerts. Dans les années 1970, ces générations rock, punk créent des lieux de diffusion de musiques alternatifs, en contestation de l'ordre établi et de la « culture » élitiste au sens d'André Malraux. Les premières salles, café-concerts, et centre socio-éducatifs naissent et se multiplient partout en France. Beaucoup de ces lieux sont créés par des passionnés, souvent des musiciens engagés et ancrés dans un réseau.

*« L'image que l'on se fait des musiques actuelles correspond au 20<sup>ème</sup> siècle. Une esthétique, des narrations musicales et des narrations textuelles façon « sexe, drogue et rock'n roll ». Cela a été vrai dans les années 1970 où l'on développait des valeurs et des esthétiques très*

*viriles. Aujourd'hui, les musiques actuelles ont changées, elles ne se cantonnent plus au trio « guitare, basse, batterie ». Les esthétiques se développent : on peut observer l'essor de la musique électronique et les nouvelles narrations qui se mettent en place. Mais si les esthétiques changent, la mentalité demeure figée dans cette idée de transgression virile, qui n'en est plus une aujourd'hui » - Natasha Leroux<sup>32</sup>*

Né de l'esclavage, le blues a été un moyen pour les noir.e.s américain.e.s de se libérer et de s'exprimer. Tout comme le rock, il a participé à l'émancipation de la jeunesse et à la lutte pour l'égalité notamment raciale. Le punk et le rock, sont souvent associés à des idéaux libertaires et/ou anarchistes. Ces esthétiques musicales sont ainsi imprégnées d'un certain engagement politique. Ces esthétiques, à l'époque étaient synonymes de masculinités. Ce monde engagé et subversif, qui prenait place souvent dans des lieux ouverts le soir et la nuit, dans les bars, n'ont pas ou peu été fréquentés par des femmes pendant longtemps.

*« Je pense que c'est aussi lié à la place du musicien. C'est un secteur qui s'est beaucoup développé de manière alternative historiquement. Les premiers lieux de concert étaient des bars, des clubs et c'était déjà des lieux qui étaient moins propices à la fréquentation des filles. »*

FROIDURE Bénédicte, directrice du File7, SMAC du Val d'Europe

*« Après en termes d'esthétique forcément, tout ce qui est à base de rock ou de choses comme ça c'est toujours très identifié à caractère masculin même si y'a des femmes. Ça je pense que c'est un héritage culturel qui associe l'homme avec la force et la virilité, je ne suis pas sûre que ça s'exprime plus dans notre secteur que dans d'autres. »*

ROSSI Gabrielle, directrice du Florida, SMAC d'Agen

Pourtant dès les années 1980, le secteur des musiques actuelles s'institutionnalise véritablement, notamment du fait de l'implication de Jack Lang, alors Ministre de la Culture. Présentant une nouvelle compréhension de la « culture », substituant une démocratisation culturelle à la démocratie culturelle. Pour André Malraux, l'objectif étant de « rendre accessible les œuvres capitales de l'Humanité, et

---

<sup>32</sup> LEROUX Natasha, *Egalité femme-homme dans la musique actuelle : tout passe par la formation*, Ecoleduspectacle, 8 Mars 2018.

*d'abord de la France, au plus grand nombre possible de Français ; d'assurer la plus vaste audience à notre patrimoine culturel, et de favoriser la création des œuvres de l'art et de l'esprit qui l'enrichissent*<sup>33</sup>. » là où Jack Lang souhaite reconnaître la pluralité des pratiques culturelles, notamment des cultures urbaines et musiques actuelles. Un bon exemple de cette politique reste la création de la fête de la musique en 1982 qui célèbre la diversité de la musique et la possibilité pour tout un chacun de s'exprimer où il le souhaite sans avoir à payer de droits d'auteurs SACEM. Les pouvoirs publics voient dans le rock une opportunité de saisir un phénomène social et de légitimer ses actions par ce biais.

*« La volonté de résoudre les problèmes que posent ces adolescents (un peu musiciens de surcroît) se résout dans la mobilisation des institutions qui peuvent accueillir ces jeunes et leur faire une place dans un cadre organisé. C'est le grand jeu des MJC qui ouvrent des lieux et des moments de répétition pour leurs jeunes, qui organisent des boums et des concerts tremplins. Belle époque où l'enjeu est d'occuper les jeunes en espérant leur apprendre le sens des responsabilités. La musique (des jeunes, c'est-à-dire pas la nôtre, la leur !) sert d'espérance éducative pour favoriser l'apprentissage de la responsabilité sociale, peut-être même de la citoyenneté. A moins qu'il ne s'agisse uniquement de canaliser l'énergie de ces jeunes agités (qui ne connaît pas le mot de De Gaulle : « ces jeunes ont de l'énergie, qu'ils fassent des routes ! ») pour que leur temps libre soit inséré dans un lieu contrôlé par des adultes. Adultes certes ouverts au dialogue, mais, surtout, attentifs à contrôler toute forme de débordement, sinon, on ferme ».*<sup>34</sup>

Dans cet extrait, Jean-Michel Lucas met en avant l'évolution de ce secteur passant d'une émergence alternative et politisée à un moyen d'encadrer ces jeunesses militantes par l'ouverture de lieux les accueillant. Malgré ce militantisme humaniste, ce secteur a imprégné une certaine quantité de normes genrées ce qui peut favoriser les inégalités de genre.

### 2.1.2 Un secteur imprégné de normes genrées

---

<sup>33</sup> Extrait du décret du 24 juillet 1959 instituant le Ministère des Affaires Culturelles. [1] [SEP]

<sup>34</sup> LUCAS Jean-Michel, *Les relations entre les décideurs publics et les musiques amplifiées : un ballet en sept figures*, dans Territoires de musiques et cultures urbaines, Laffanour A. L'Harmattan, Paris, 2003.

« La musique en France est une affaire d'hommes »<sup>35</sup>

Construite autour de la figure du « musicien » et non pas de la musicienne – mais plutôt de la chanteuse - les disciplines artistiques, à l'exception de la danse ont longtemps été uniquement exercées par les hommes. De nombreux.euses chercheur.euse.s ont travaillé sur l'invisibilisation des femmes dans l'histoire de la musique<sup>36</sup>, ce qui a participé à la construction d'un secteur masculin. Les différents styles musicaux recouvrant également des différences genrées :

*« On s'aperçoit que les musiques actuelles et le jazz sont les deux secteurs les plus discriminants parmi toutes les professions artistiques »<sup>37</sup>*

Marie Buscatto, professeure et sociologue, a travaillé sur le milieu du jazz et les inégalités de genre auxquels les femmes y sont confrontées. Elle détermine une double ségrégation : une ségrégation horizontale qui empêche les femmes instrumentistes de se développer à l'instar des chanteuses. Ainsi qu'une ségrégation verticale qui les privent d'accéder aux postes les plus élevés dans la hiérarchie. Elle fait apparaître ici un vivier d'inégalité propre au secteur des musiques actuelles.

*« Les musiques actuelles c'est un milieu où faut avoir pas mal de confiance en soi pour aller sur scène ou s'imposer en tant que technicien ou producteur, c'est un métier dans le relationnel où tu rencontres plein de gens, il faut s'imposer vite donc c'est plutôt un métier pour les gens qui ont confiance en eux et c'est plus les mecs. »*

BERTON Elise, régisseuse réseau, vidéo et multimédia, Stereolux, SMAC de Nante

En effet, nous avons déjà évoqué l'importance de la place du musicien autour duquel s'est construit le secteur, de même que les professions techniques, organisées dans un

---

<sup>35</sup> CUTTITA Emmanuelle, directrice du Gueulard +, SMAC de Nilvange, dans le cadre des entretiens effectués, propos recueillis par moi-même, 2019.

<sup>36</sup> Mélanie Traversier, Alban Ramaut (dir.), *La musique a-t-elle un genre ?*, Paris, Editions de la Sorbonne, coll. « Homme et société », 2019, 384 p

<sup>37</sup> LEROUX Natasha, *Egalité femme-homme dans la musique actuelle : tout passe par la formation*, Ecoleduspectacle, 8 Mars 2018.

environnement très masculin. D'abord dans le théâtre puis ensuite de façon plus globale sur le spectacle vivant, les techniciens étaient d'anciens marins qui connaissaient parfaitement les machineries. Encore aujourd'hui, des termes techniques marins sont utilisés dans le théâtre, par exemple le mot « corde » ne peut être prononcé sur le plateau d'un théâtre car elle était utilisée pour pendre les mutins. Ainsi, de même que dans le milieu de la navigation maritime, la femme a peiné à se faire une place dans un univers très masculin, souvent taxer d'être un « porte-malheur ».

*« Ce milieu professionnel a donc, toujours été composé d'autodidactes, voire de personnes venant d'autres milieux professionnels. Les professionnels ont toujours été ouverts à un échange de techniques et méthodes de travail, c'est ainsi qu'ils se formaient. Les formations professionnelles qui ont été créées, restent basées sur cet échange et cette transmission »<sup>38</sup>.*

Aujourd'hui, les métiers techniques sont perçus comme des métiers de manutention et donc soumis à du sexisme, c'est-à-dire une « *idéologie qui repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Ses manifestations sont très diverses : des formes à l'apparence anodines (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtre)*<sup>39</sup>. » Ce sexisme est principalement basé sur une remise en cause des capacités physiques des femmes. Parmi les techniciennes interrogées par le biais du questionnaire 74% ont affirmé que leurs compétences avaient déjà été remises en cause car elles étaient des femmes. Parmi elles, 38,5% affirment que cela était explicitement le cas contre 36,1% qui affirment que ce n'était pas clairement énoncé comme tel.

*« C'est justifié par les capacités physiques mais si je prends mon cas, je suis très grande et je suis plutôt mastock on va dire mais j'avais quand même besoin de justifier ça pour porter quelque chose. Le fait que je sois une femme, faisait que les équipes ou les chefs d'équipe allaient dire « non, fais pas ça, fais plutôt ça » alors que mes collègues étaient parfois plus chétifs que moi. Y'a une sorte de fausse galanterie, une tradition si on veut dans le domaine qui fait qu'on n'a pas*

---

<sup>38</sup> TOSELLI Marie, *Féminisation des techniques du spectacle vivant*, Mémoire de licence en Sciences de l'Information et de la Communication, ISTS/UAPV, 2018.

<sup>39</sup> Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, *Qu'est-ce que le sexisme ?* » [en ligne] Disponible sur : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/sexisme-pas-notre-genre/vos-droits/> [Consulté le 5 Juillet 2019]

*envie que les femmes se blessent ou quoi que ce soit alors qu'en fait, tout le monde est à la même enseigne. »*

Régisseuse générale

La faible présence des femmes dans ces corps de métier peut également conduire à la méconnaissance de leur statut. Elles vont régulièrement ne pas être prises au sérieux ou considérées dans leurs fonctions.

*« J'ai été plusieurs fois régisseuse vidéo sur des plans de mapping et y'a un truc où c'était un mapping sur un château et on était deux. [...] c'était un mec qui bossait dans la vidéo mais qui ne connaît la boîte, comment on monte un système et moi qui avait toutes les infos sur le plan, qui était désignée régisseuse sur tous les éléments de communication qu'on m'avait envoyé. [...], jamais on est venu directement vers moi. A chaque fois, 4 ou 5 fois par jour, à chaque fois ils avaient une question, moi je répondais à la question ils ne m'écoutaient pas, ils avaient une conversation de 5min avec le mec qui n'avait pas les infos, après ça je lui disais « cette info elle est là, je te l'ai dis depuis le début ». Jamais ils ne sont venus me voir à moi alors ok j'ai 20 piges, le mec en avait 35. »*

SIMON Amélie, étudiante en licence « système et réseaux dédiés au spectacle vivant »

*« J'ai rarement eu des soucis directs. Et ça venait de gens frustrés que je sois plus compétente qu'eux. Par contre, d'habitude, on (client, équipe accueillie ou autre) s'adresse systématiquement à un collègue masculin au 1er abord. »*

Technicienne, anonyme

Ce constat est valable pour les professions techniques mais aussi pour les postes de direction, tous les postes où les femmes sont peu représentées et ainsi où leur présence induit la surprise. Intuitivement, leurs interlocuteurs ne vont pas imaginer ces femmes comme pouvant être la personne hiérarchiquement responsable.

*« Souvent j'allais chercher des artistes à la gare ou pour X raison j'étais en accueil, et jamais les artistes pensaient que j'étais la personne en direction et mon collègue qui était assistant administratif et qui a 7-8 ans de plus que moi, systématiquement ils pensaient que c'était lui et ils*



*allaient lui serrer la main, c'est toujours lui qui disait « ah non mais c'est elle la directrice », c'était drôle. Et quand j'allais les chercher, pareil ils étaient de suite très à l'aise, ils me tutoyaient, comme si j'étais la petite bénévoles qui faisait le running, moi ça me dérange pas, j'attendais pas d'égard particulier mais quand on les voit arriver auprès des autres membres de l'équipe et qu'ils se serrent la main, qu'ils disent bien bonjour et qu'ils disent « est-ce qu'on pourrait rencontrer la personne en charge de la direction » et que mes collègues disaient « oui, c'est elle qui vous a conduit » et là ils étaient tous désolés, ça leur ai même pas venu à l'idée que c'était possible quoi. Ça c'était rigolo, ou alors on en profite pour les chambrer dans ce sens. »*

DUPUY Sandrine, directrice du Karbardock, SMAC de l'Ile de la Réunion

Au sein même de ces normes genrées qui semblent régir ces professions, nous pouvons constater des variables encore différentes en fonction des types de régie technique. Il semblerait que si le domaine de la lumière se féminise de plus en plus, le domaine du son reste encore très hermétique à l'arrivée des femmes.

*« Travaillant dans une structure fixe qui accueille concerts, théâtre, danse, je constate d'un point de vue général que les compagnies, tout corps de métier confondus (artistes, mise en scène, costume, éclairages plateaux, son, vidéo...), sont assez souvent mixtes, mais si l'on regarde plus précisément, étant régisseur son je travaille plus avec des techniciens alors que mon collègue aux lumières accueille quasiment autant de femmes que d'hommes »*

Technicien, anonyme

Ici, nous pouvons imaginer la valeur symbolique du son dans un secteur musical qui induit que les femmes auraient moins accès à ce type de poste. Aux postes de direction, il est encore difficile d'y positionner des femmes, notamment lorsque les budgets sont importants, comme nous avons pu le souligner précédemment.

*« J'en parlais avec des collègues qui me disaient à propos de la MC2 à Grenoble : « sur les très gros projets, on n'est pas prêts de voir arriver une femme », faut pas non plus déconner. Il y a une figure de la direction charismatique qui est liée dans les esprits à un homme quoi. Donc oui c'est lié à l'éducation et aux images qu'on a du lead, du management. »*

DUPUY Sandrine, directrice du Karbardock, SMAC de l'Ile de la Réunion

Marie Buscatto a pu identifier des processus sociaux qui freinent les femmes dans leur carrière. Parmi ceux-ci, on retrouve les stéréotypes de compétences moins valorisés voire péjoratifs : les femmes représentent la petitesse, la beauté, l'élégance, la douceur là où les hommes représentent la force, le génie, la virtuosité, la puissance, la créativité. De même, elle décrit l'existence de véritables normes de fonctionnement « masculines » basées sur des codes tels que l'affirmation de soi, les blagues sexistes, aider les femmes alors qu'elles n'ont pas demandé d'aide etc.

L'intégration de ces normes peut aller jusqu'à l'incompréhension d'un refus de ces comportements par les techniciennes, voire une forme de « sanction » à l'égard de celles-ci. Parfois cette sanction peut prendre la forme d'une mise à l'écart professionnelle d'un individu par rapport au groupe, ou bien la mise à l'écart sociale de l'individu par un rejet de son appartenance au groupe.

*« Non et si tu ne le fais pas [relever une remarque sexiste], on considère que c'est normal et si tu le fais, t'es vu comme une c\*\*\*\*\*, la personne avec qui tu peux pas rigoler et donc tu peux pas rentrer dans la bande de mecs, donc tu peux pas te faire ton réseau et c'est un cercle vicieux. »*

BERTON Elise, régisseuse réseau, vidéo et multimédia, Stereolux, SMAC de Nantes

*« On te colle une étiquette de « ah faut pas l'offenser » et ne pas l'offenser c'est une forme de respect humiliant. Ça te garde à l'écart, c'est un faux respect parce que c'est, on respecte tes trucs, on ne fait pas de blagues sexistes à côté de toi mais on te garde à l'écart et on va te faire comprendre que tu fais pas parti de la bande. »*

SIMON Amélie, étudiante en licence « système et réseaux dédiés au spectacle vivant »

*« Depuis 3-4 ans, mes collègues hommes se plaignent parfois de discrimination positive à l'égard des femmes. En effet, les théâtres, les opéras, les boîtes de presta doivent embaucher plus de femmes ; ce qui a été le cas à l'opéra de Montpellier suite à un audit. Mais parfois cela se retourne contre les femmes. Pour ma part, je souhaiterais juste être à un poste pour mes compétences et non parce que je suis une femme et que c'est à la mode ou pour rentrer dans les bons comptes. Il y a encore du chemin. Par ailleurs, dans un des théâtres où je travaille, le régisseur plateau a été prié par la direction de ne pas avoir de comportement déplacé avec les femmes. Résultat : nous n'avons plus été convoquées pendant 3 mois. La direction est intervenue pour rétablir les plannings mais j'ai de nouveau été mise à l'écart pendant 3 mois Il a fallu que je demande à nouveau à être embauchée comme d'habitude... 6 mois en moins (environ 150h, perte de la prime de fin d'année...) et surtout une ambiance beaucoup moins conviviale. »*

Technicienne, anonyme

Ces trois citations permettent de mettre en exergue les difficultés d'intégration dont peuvent souffrir les femmes et les entraves que cela peut constituer dans leur avancée de carrière. Le secteur des

musiques actuelles est ainsi traversé par des stéréotypes de genre et des normes qu'il a intégré et qui participent à la difficulté pour les femmes d'intégrer des postes techniques et de direction. Yves Raibaud, géographe et spécialiste du genre a pu analyser les musiques actuelles et les activités qui s'y rapportent comme un lieu d'émancipation de nouvelles « masculinités » et « virilités ».

### 2.1.3 Les lieux de musiques actuelles : lieu d'émancipation des « masculinités » et « virilités »

Les masculinités sont définies comme un « ensemble d'attributs, de comportements et de rôles associés aux garçons et aux hommes »<sup>40</sup>. La virilité quant à elle est définie comme « les caractéristiques physiques de l'homme adulte, au sens biologique, le comportement sexuel de l'homme, en particulier sa vigueur et sa capacité à procréer qui lui sont culturellement associés »<sup>41</sup>. Yves Raibaud a étudié les lieux où se créent et s'émancipent ces comportements et a pu analyser les musiques actuelles comme un milieu concentrant ces masculinités (salles de concert, studios de répétition, festivals...).

*« La diffusion mondiale des musiques populaires anglo-saxonnes dans les décennies 1960 et 1970 est à l'origine de pratiques musicales de masse, globalement regroupées sous le terme générique de rock au début des années 1980. Le fait que ces nouvelles pratiques culturelles soient l'expression des jeunes, en particulier ceux qui viennent des classes populaires et des quartiers fragiles, est alors un fait tenu pour acquis. Cela favorise dans les années 1990 leur intégration dans le dispositif interministériel de la politique de la ville, entre prévention, politique de la jeunesse et culture. De nouveaux équipements voient le jour (centres et écoles de musiques amplifiées, salles de musiques actuelles) ; des réseaux départementaux ou régionaux s'organisent et diffusent un modèle d'action sociale et culturelle s'appuyant sur ces cultures émergentes, bientôt appelées « cultures urbaines » ».*<sup>42</sup>

Les studios de répétition des musiques amplifiées sont associés par l'auteur à des « maison-des-hommes » car « créatrices de formes renouvelées de cultures masculines fondées sur le sexisme et

---

<sup>40</sup> FERRANTE Joan, *Sociology: A Global Perspective, Enhanced, Cengage Learning*, 1er janvier 2010

<sup>41</sup> WIKIPEDIA, *Virilité*. Disponible sur <https://fr.wikipedia.org/wiki/Virilit%C3%A9> [Consulté le 6 Août 2019]

<sup>42</sup> RAIBAUD Yves, *De nouveaux modèles de virilité: musiques actuelles et cultures urbaines*. Welzer-Lang, Daniel; Zaouche-Gaudron, Chantal. Masculinités: état des lieux, 2011.

*l'homophobie* »<sup>43</sup>. A travers l'étude de ces lieux, Yves Raibaud souhaite mieux comprendre la notion de « masculin » et a ainsi dégagé trois axes de compréhension. Le premier est la qualification d'une certaine homogénéité de ces lieux ainsi qu'une fréquentation très genrée. En effet, en 2009, les centres et écoles de musiques amplifiées enregistraient environ 20% de présence des filles hors concerts, majoritairement concentrée sur les cours de musiques. Lorsqu'il s'agit de la fréquentation des studios de répétition, les filles n'en représentaient plus que 10% et 5% lorsqu'il s'agissait de prestation sur scène. Le deuxième axe de compréhension s'appuie sur la création d'un imaginaire que développe l'appropriation de ces lieux lié à l'image de la banlieue et de la périphérie urbaine. Enfin, les nombreuses références aux cultures ethniques et/ou noires (jazz, rap, reggae) très présentes dans ces lieux pourtant pratiquées et consommées par l'ensemble de la population.

Dans une comparaison avec d'autres lieux (skatepark et cité stade), Yves Raibaud démontre l'intention de « canaliser la jeunesse dans une forme d'expression », principale motivation des élus et acteurs de ces lieux qui semble ainsi primer sur leur occupation quasi inexistante par les filles. Les cultures urbaines semblent ainsi être un « opérateur hiérarchique de genre », c'est-à-dire un opérateur dont la fonction sera d'effectuer le « tri » entre les filles et les garçons mais aussi entre les garçons dominants et les autres. Yves Raibaud met en exergue des « allant de soi » sur lesquels les acteurs politiques notamment s'appuient pour justifier l'existence de ces lieux de cultures urbaines et leur fonctionnement autonome :

*« Il va de soi que les problèmes viennent des garçons, en particulier des jeunes garçons immigrés. Il va de soi (dans un pays démocratique) que la gestion par la culture est préférable à la répression policière. Il va de soi que ces garçons immigrés représentent à la fois un danger et un potentiel qu'il convient de valoriser. Mais aussi : il va de soi que les filles posent moins de problème, sauf lorsqu'elles se mettent en danger en tant que femmes. Il va de soi que l'expression culturelle et sportive des filles n'a que peu d'importance. Il va de soi que le potentiel des filles doit être modéré en rapport avec leur possible fonction maternelle. »<sup>44</sup>*

Ainsi, les masculinités et virilités présentes dans ce secteur semblent inhérentes et renforcées par les acteurs locaux dans un souci de « canalisation des jeunes de banlieues ». Cela participe aux multiples

---

<sup>43</sup> Ibid

<sup>44</sup> RAIBAUD Yves, *De nouveaux modèles de virilité: musiques actuelles et cultures urbaines*. Welzer-Lang, Daniel; Zaouche-Gaudron, Chantal. Masculinités: état des lieux, 2011.

normes genrées existantes dans les lieux de musiques actuelles, ayant ainsi un impact direct sur l’imaginaire du secteur et la féminisation des professions qui le composent.

## 2.2 Une division du travail hiérarchisée et genrée

Bien qu’aujourd’hui de nombreuses femmes constituent les équipes professionnelles des lieux de musiques actuelles, cette féminisation reste différenciée selon les métiers, ce qui entraîne une ségrégation horizontale des femmes.

### 2.2.1 Une féminisation progressive et perceptible du secteur

Il est assez difficile de trouver des chiffres exhaustifs sur la part des femmes dans les musiques actuelles à certains postes. Comme le déplorent certain.e.s professionnel.le.s du milieu, les chiffres sont disparates et ne concernent que quelques corps de métier ou branches spécifiques. Nous souhaitons ainsi attirer l’attention sur le fait que les chiffres donnés ont vocation à exprimer une légère tendance sans qu’ils ne soient le reflet exact de la réalité.

Selon l’étude « La place des femmes dans la musique et le spectacle vivant » réalisée par Audiens, en 2017, les femmes représentaient environ 50% des permanentes de l’édition musicale, l’industrie phonographique et le spectacle vivant privé, 32% des intermittentes.

Selon la récolte des données quantitatives que nous avons effectuée, 37% des techniciennes interrogées disent travailler avec d’autres femmes techniciennes « de temps en temps ». De leur côté, 51,4% des techniciens déclarent percevoir une augmentation du nombre de femmes travaillant dans les métiers techniques contre 48,4% qui déclarent ne pas voir d’augmentation.

*« Même si auparavant, il n’y avait quasiment pas de femmes techniciennes, je pense que la donne est en train de changer petit à petit, car on en voit de plus en plus (tout comme des femmes musiciennes qui jouent de la batterie). »*

Technicienne, anonyme

Concernant les postes de direction, comme dit précédemment, il y a une faible augmentation passant de 10 à 13% en quelques années. Cependant, il faut noter que ce chiffre ne rend pas compte du nombre croissant de codirection mixte qui se créent parmi les SMAC comme c'est le cas pour Le Florida à Agen ou encore La Paloma à Nîmes.

*« Au début des années 1990 [...] on devait être 3 femmes dans toutes ces réunions d'acteurs et sans doute, alors moi j'étais vraiment la jeunette du moment, mais en fait il y avait très peu de femmes dans le milieu des musiques actuelles, en tout cas aux réunions et identifiées comme personnes qui influent sur des projets ou qui occupent des fonctions de direction. »*

DUPAS Françoise, directrice du Petit Fauchoux, SMAC de Tours.

Ainsi, malgré le peu de chiffres sur lesquels s'appuyer, une diversité de témoignages et quelques données quantitatives nous permettent de voir une augmentation lente du nombre de femmes en postes dans les musiques actuelles et plus précisément dans les postes techniques et les directions. Cette féminisation du secteur reste pourtant différenciée et ciblée sur certains types de postes.

### 2.2.2 Une féminisation différenciée du secteur

*« Dans les équipes dans lesquelles j'ai travaillé, y'avait toujours plus ou moins un équilibre à ce niveau-là, après il n'empêche que sur les tâches générales d'administration, de com, de médiation, c'est souvent des femmes. Sur des postes techniques c'est souvent des hommes donc ça c'est plutôt les métiers qui pourraient être genrés mais globalement en termes de secteur, j'ai l'impression d'avoir plutôt été dans des structures équilibrées sans que ce ne soit forcément un principe. L'équipe était composée d'hommes et de femmes sans que ce soit un principe qui prévalait dans les recrutements. »*

CHOPARD Ludivine, directrice du Brise-glace, SMAC d'Annecy

*« Donc on est quand même très largement sous-représentées, et les femmes dans le domaine des musiques actuelles, pour ne parler que de ça, si on les voit volontiers dans les métiers de l'action culturelle voire en communication, on les voit quand même très peu dans d'autres métiers. »*

CUTTITA Emmanuelle, directrice du Gueulard +, SMAC de Nilvange

En effet, bien que la plupart des équipes de SMAC soient paritaires voire très largement féminines, les femmes occupent souvent les postes d'administratrice, chargée d'action culturelle ou chargée de production et se font plus rares sur les postes de programmatrices, directrices ou régisseuses.

Selon le « Baromètre des métiers de la musique » publié par l'IRMA en 2018, les femmes représentaient 37% des emplois permanents dans la production et la diffusion de spectacle et 25% des directrices. Dans les emplois de communication, de graphisme, elles représentaient 29% des emplois permanents et 22% des directrices.

Concernant les professions techniques, 79% des emplois techniques sont occupés par des hommes, ils sont particulièrement nombreux dans les domaines du son et de la machinerie<sup>45</sup>. En 2013, 83,1% des directions techniques et de régie étaient occupées par des hommes. 92,7% des ingénieurs son et 89,5% des ingénieurs lumière étaient des hommes.

Aujourd'hui, si le domaine des lumières semble de plus en plus s'ouvrir aux femmes, le domaine du son semble rester très hermétique à leur arrivée sur le marché de l'emploi.

*« Ce qui est marrant c'est que ce n'est plus un milieu d'hommes, ce n'est plus vrai mais y'a encore des freins incroyables sur, notamment pour moi, y'a un frein très fort et intériorisé par tout le monde sur les trucs à forte légitimité symbolique. Par exemple en technique les femmes n'accèdent, de toute façon pas aux postes de chef, mais si on prend les éclairagistes et les sonorisateurs, pour moi les femmes accèdent très peu aux postes d'ingé son et comme par hasard dans la hiérarchie symbolique dans les musiques actuelles, le son est beaucoup plus important que la lumière. »*

VAN COLEN Flavie, référente chantier Egalité-diversité à la Fédélima

De même que pour le nombre de programmatrices, ces chiffres posent ici la question de la symbolique des emplois et des compétences qui y sont associées et qui peuvent être perçues comme genrées et hiérarchisées. En effet, les postes de programmation ou encore d'ingénieur.e.s du son touchent à l'« essence » même du secteur et véhiculent une symbolique du « beau ». Ils sont des postes stratégiques et considérés comme clés et donc encore peu accessibles aux femmes.

---

<sup>45</sup> Observatoire des métiers du Spectacle Vivant, *Hommes et femmes dans le spectacle vivant – Regard sur la parité de l'emploi en 2013, 2015.*

*« Moi je pense qu'il y a vraiment un truc intériorisé par les hommes et les femmes qui est : dans la musique, ce qui est d'homme c'est être un artiste, être sur scène, être directeur artistique, programmer, choisir ce qui va être sur scène, ce qui est beau et qui est légitime, et puis faire en sorte qu'il y ait un bon son et que tout le monde soit content. Et ça j'ai l'impression que ça évolue très peu. Autant on a moins de blagues graveleuses parce qu'il y a plus de filles, mais s'y connaître en musique, déterminer ce qui est beau, savoir ce qui était cool et branché, ce qui va plaire aux gens, c'est un truc réservé aux garçons, sauf la programmation jeune public. Parce que c'est pour les enfants donc c'est un truc de fille mais là il nous reste des trucs à l'œuvre vachement profond et je pense qu'on va mettre un moment à détricoter tout ça pour avancer. »*

VAN COLEN Flavie, référente chantier Egalité-diversité à la Fédélisma

Parfois, les ingénieures son se voient discriminées par certains groupes qui refusent que leur son soit fait par une femme.

*« Sur mes 4 dernières années, heureusement que ça reste à la marge mais je suis déjà intervenue au moins 3 ou 4 fois pour régler un conflit avec un artiste qui refuse que le son soit fait par une femme. Question qui ne se pose pas sur la lumière. »*

CUTTITA Emmanuelle, directrice du Gueulard +, SMAC de Nilvange

Il s'agit ici d'attribuer un genre aux compétences. Les postes à responsabilité, à forte symbolique, qui ont trait au « beau » sont pour les hommes, les postes administratifs qui demandent de la rigueur, l'action envers le jeune public ou la communication sont des postes pour les femmes.

*« Andrée Michel a proposé une idée simple sur la division sexuelle du travail : les femmes exercent des tâches dont les hommes ne veulent pas. Foin du symbolique et des préjugés sur la moindre force physique des femmes, c'est la valeur sociale d'une tâche qui est discriminante (et cette valeur est variable) ». <sup>46</sup>*

*« Le sexisme bienveillant, c'est une nouvelle forme de paternalisme, voilà que les femmes sont tellement intuitives, tellement sensibles, elles ont tellement le sens d'autrui qu'elles sont formidables mais en disant ça, on récupère un division sexuelle du travail, aux hommes l'argent, la stratégie et la finance, aux femmes les communications et les RH et finalement on renoue avec l'idée que les compétences ont des sexes or les compétences n'ont pas de sexe et on renoue avec*

---

<sup>46</sup> MARRY Catherine et LÖWY Illana, *Pour en finir avec la domination masculine. De A à Z, Empêcheur de penser en rond*, 2007.



*cette idée qui est à la base des stéréotypes de sexe c'est qu'il y a une catégorisation entre le masculin et le féminin et qu'il y a une forme de complémentarité des deux sexes. Or les femmes, comme les hommes, sont capables d'aborder l'entièreté des compétences et des aptitudes »<sup>47</sup>*

Ainsi, si de plus en plus de femmes évoluent dans le secteur des musiques actuelles, cette féminisation reste ciblée sur certains postes et d'autres restent encore difficilement accessibles. Les postes les plus féminisés semblent moins souffrir de sexisme alors que d'autres, comme les postes techniques ou de direction, sont encore beaucoup confrontés à ces questions.

### 2.3 Un sexisme générationnel en « perte de vitesse »

Il existe plusieurs formes de sexisme, le plus communément subi par les femmes, notamment dans le milieu professionnel s'apparente à ce qu'on appelle le sexisme ordinaire. Souvent perpétré par des hommes plus vieux, il semblerait que ce sexisme soit, dans le secteur des musiques actuelles, un phénomène générationnel voué à s'étioler.

#### 2.3.1 Un sexisme ordinaire

Selon Brigitte Grésy, le sexisme ordinaire se définit comme *« toutes ces petites flèches qui excluent les femmes parce qu'elles sont des femmes, en les ramenant à leur biologie. Cela peut prendre la forme du paternalisme, de la condescendance ou de la séduction lourde. Cela peut, par exemple, se manifester à travers une phrase comme « Mon petit, allez me chercher ce dossier », lancée à une collaboratrice plus jeune. Mais attention, je ne parle ni de discrimination ni de harcèlement, sanctionnés par la loi, même si la frontière est parfois mince<sup>48</sup>. »*

---

<sup>47</sup> BIENAIME Charlotte, Un podcast à soi épisode 1 : Sexisme ordinaire en milieu tempéré, ARTE Radio, 2017.

<sup>48</sup> GRESY Brigitte, entretien avec Julia Dion, *Halte au sexisme ordinaire*, Elle magazine, disponible sur <https://www.elle.fr/Societe/La-parole-aux-femmes/A-vous-de-le-dire/Halte-au-sexisme-ordinaire-!-1164474>

Dans le secteur culturel, « 1 femme sur 2 déclare avoir été confrontées à des mots, gestes ou comportements sexistes<sup>49</sup> ». Ainsi, il est loin d'être épargné par le sexisme ordinaire qui sévit dans beaucoup de milieux professionnels.

*« Alors il y a plusieurs types de remarques sexistes. Effectivement, de temps en temps où tu tombes sur un gros sexiste qui va te dire « ah t'es une femme, t'as rien à faire là » mais c'est pas celles là que j'ai le plus souvent. Souvent c'est des gens qui sont sexistes sans le vouloir et moi ça m'arrive quotidiennement, des techniciens, des artistes ou des gens que j'accueille, je suis sur le plateau, je les aide à décharger tout simplement... J'ai aidé une résidence à décharger la semaine dernière, et y'avait un gros sac avec des pieds de batterie, le truc il pèse genre 30kg, donc je lui passe les trucs à mettre dans la voiture et il dit « ah, bin ça peut-être pas ». Je l'ai regardé, j'ai pris le sac à une main, et je l'ai posé pour bien lui montrer « je suis technicienne, je sais le porter ton sac, je fais ça toute la journée quoi » ».*

BERTON Elise, régisseuse réseau, vidéo et multimédia, Stereolux, SMAC de Nantes

*« Partout où j'ai été en spectacle c'était le même type de sexisme, c'est dû au fait qu'en technique, c'est du travail de manutention, du travail physique. C'est un peu le même sexisme que tu peux trouver sur du travail de chantier en fait. »*

SIMON Amélie, étudiante en licence « système et réseaux dédiés au spectacle vivant »

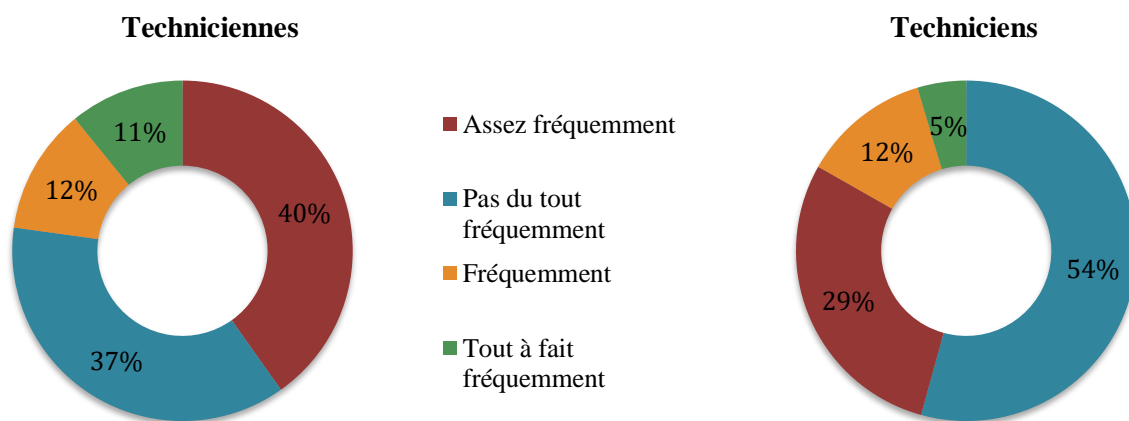
En effet, la grande majorité du sexisme persistant dans ces corps de métiers restent le sexisme ordinaire, notamment basé sur la remise en cause des compétences des techniciennes et notamment leurs capacités physiques à porter des charges lourdes. D'après les données quantitatives que nous avons récoltées, nous avons pu constater que 76,23% des techniciennes interrogées déclaraient avoir déjà subies des remarques sexistes, offensantes ou discriminantes contre 23,77% qui répondaient par la négative. Quant à eux, 57,38% techniciens interrogés estiment qu'ils ont été acteur et/ou spectateur de remarques sexistes, discriminantes, offensantes à l'égard d'une technicienne contre 42,08% qui n'en ont pas été acteur ou spectateur. S'il y a un écart important entre les femmes et hommes n'ayant pas respectivement subis ou été spectateurs de remarques sexistes, discriminantes ou offensantes, une majorité estime qu'il en existe dans le secteur. Néanmoins, sur la question de la fréquence de ces remarques, les avis divergent davantage.

---

<sup>49</sup>Rapport du Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, « *Le sexisme dans le monde du travail. Entre déni et réalité* », mars 2015

Parmi les techniciennes ayant déclaré avoir subies des remarques sexistes, discriminantes ou offensantes, nous pouvons noter que 40% déclarent en avoir subis « assez fréquemment », 37% « pas du tout fréquemment ». 50% d'entre elles déclarent que ces remarques affectent négativement leur environnement de travail.

De leur côté, parmi les techniciens ayant déjà été acteurs et/ou spectateurs de remarques sexistes, discriminantes, offensantes, 54% estiment qu'elles ont eu lieu « pas du tout fréquemment », 29% « assez fréquemment ». Nous constatons un écart de 17 points de pourcentage entre les techniciennes et les techniciens ayant répondu « pas du tout » et de 11 points de pourcentage ayant répondu « assez fréquemment ». Cette différence peut s'expliquer, entre autres, par l'image de « galanterie » ou « blagues de mauvais goût » et donc le caractère insidieux que revêtent ces remarques sexistes, donnant l'impression aux personnes de ne pas en être véritablement les acteurs et/ou spectateurs.



### Fréquence des remarques sexistes, discriminantes, offensantes

Afin de pouvoir mesurer ce sexisme, les psychosociologues américains ont créé dans les années 1970 l'AWS (*attitude toward women scale*). Il reste aujourd'hui un des outils les plus fréquemment utilisés pour étudier les stéréotypes de sexe et leur évolution. L'AWS a permis de constater le glissement d'une forme d'hostilité manifeste envers les femmes à des formes plus ambivalentes et insidieuses. Les chercheurs attribuent alors ce glissement à l'émergence de mouvements féministes des années 1970 de lutte pour l'égalité et qui aurait ainsi fait passer les stéréotypes de sexe de l'état de norme à illégitime. De la même façon, ces stéréotypes de sexe sont ciblés à l'égard de certaines femmes.

*« Plutôt que de condamner toutes les femmes, les formes ouvertement hostiles cibleraient dorénavant certaines d'entre elles moins solidement insérées dans le monde professionnel : les plus jeunes, les moins qualifiées, celles ayant des charges familiales, etc. Ce type de sexisme s'exprimerait en particulier dans les domaines de la gouvernance et les professions historiquement masculines<sup>50</sup>. »*

Cet outil permet de mieux comprendre pourquoi certaines professions semblent plus touchées par le sexisme ordinaire que d'autres, à l'instar des professions techniques et de direction. Cependant, la position hiérarchique des directrices limitant la remise en cause de leur statut et compétence par les collègues de travail, les remarques concernent davantage le physique de la personne ou la tenue vestimentaire.

*« Venant de mon équipe (et en plus on a réussi à en parler) ce n'est pas malveillant mais un de mes collègues arrivait tous les jours dans mon bureau en me disant « ah bin aujourd'hui t'as mis une belle robe », c'est plutôt gentil et bienveillant mais quand je lui dis « est-ce que tu disais ça tous les matins à Olivier Gallant [ancien directeur ndlr] ? Est-ce que tous les jours tu lui faisais une remarque sur sa tenue vestimentaire ? ». Je pense que lui l'intégrait comme quelque chose de gentil, de bienveillant, une fois de plus ça renvoie la femme à sa condition, au fait qu'elle soit belle et dans une relation hiérarchique ça n'a pas lieu d'être. »*

FROIDURE Bénédicte, directrice du File7, SMAC du Val d'Europe

*« Je parlais de réunion pour notre festival collaboratif où on était plein de directeurs, [...] on me faisait toujours la réflexion à moi comme quoi j'avais un jean sympa, c'était un jean diesel, y'avait d'autres gars qui avaient le même, de la même marque, pourquoi moi on me faisait des réflexions à moi ? La coiffure j'y avais le droit systématiquement, pas méchant mais « ah Sandrine t'es toute en beauté ». »*

DUPUY Sandrine, directrice du Karbardock, SMAC de l'Île de la Réunion

Le sexisme ordinaire peut également passer par l'utilisation d'un vocable familier envers les femmes modifiant ainsi la relation entre deux individus pour l'emmener sur un terrain privé ou créer un déséquilibre dans leurs postures.

---

<sup>50</sup> NAVARRE Maud, « Le sexisme au travail, de l'ombre à la lumière », revue Sciences Humaines n°280, avril 2016.

*« Moi ça m'est arrivé avec le directeur de la culture de la ville de Tour, qui m'appelle « Salut ma belle » et en fait il n'aurait jamais dit un truc comme ça à un homme directeur quoi. Il me disait « ah bin ma petite fille », des remarques comme ça j'en ai entendu plusieurs fois. [...] T'es plus petite, t'es plus jeune et en plus t'es une fille ».*

DUPAS Françoise, directrice du Petit Fauchoux, SMAC de Tours.

Dans tous les cas, le sexisme ordinaire vise à renvoyer la femme à sa condition de femme, annihilant ainsi ses compétences, sa posture professionnelle ou son statut. Il est utilisé, la plupart du temps, inconsciemment par les hommes pour rétablir une certaine hiérarchie dans l'attribution des rôles sociaux. Le sexisme ordinaire, très utilisé dans les métiers de manutention, peut aussi permettre aux hommes de garder leur supériorité numérique, symbolique et sociale.

*« Ça ne part pas d'une mauvaise intention donc tu ne peux pas t'énerver contre eux, en même temps, t'as envie d'un peu mal le prendre, et puis tu te dis que c'est pas grave mais en même temps tu te dis qu'ils disent pas ça à mon pote Charles qui est pourtant pas plus épais que moi donc bon. [...] Ils n'ont pas du tout de mauvaises intentions mais ils te rappellent systématiquement que t'es une meuf en fait, et donc que t'es différente des autres. Tout le temps. »*

BERTON Elise, régisseuse réseau, vidéo et multimédia, Stereolux, SMAC de Nantes

La plupart du temps, le sexisme ordinaire existe dans le cadre professionnel entre collègues d'une même équipe pourtant, il est également très présent dans d'autres relations sociales. Les techniciennes et ingénieures peuvent ainsi être confrontées à ce type de remarques de la part d'artistes refusant de travailler avec des femmes comme mentionné plus haut, voir du public.

*« J'ai travaillé dans de nombreux domaines techniques du son, le spectacle est un milieu où statistiquement on a plus de remarques, que ce soit de la part des musiciens, techniciens, ou... du public (les pires étaient ceux du public qui, alors que j'essayais de ranger mon matériel après les concerts, ou pire pendant le concert alors que j'étais à la console, ont tenté des choses carrément déplacées). Néanmoins, parfois les collègues pensent bien faire (« attends, la console est compliquée, attends, le fly est lourd... » même si, eussé-je été un homme, ces remarques n'auraient pas été proférées) »*

Technicienne, anonyme

*« Certains collègues, les plus vieux en général, sont très souvent condescendants envers les femmes et les rabaisent constamment que ce soit en les humiliant passivement, en "blaguant" ou en ne leur donnant pas de tâches à responsabilité. »*

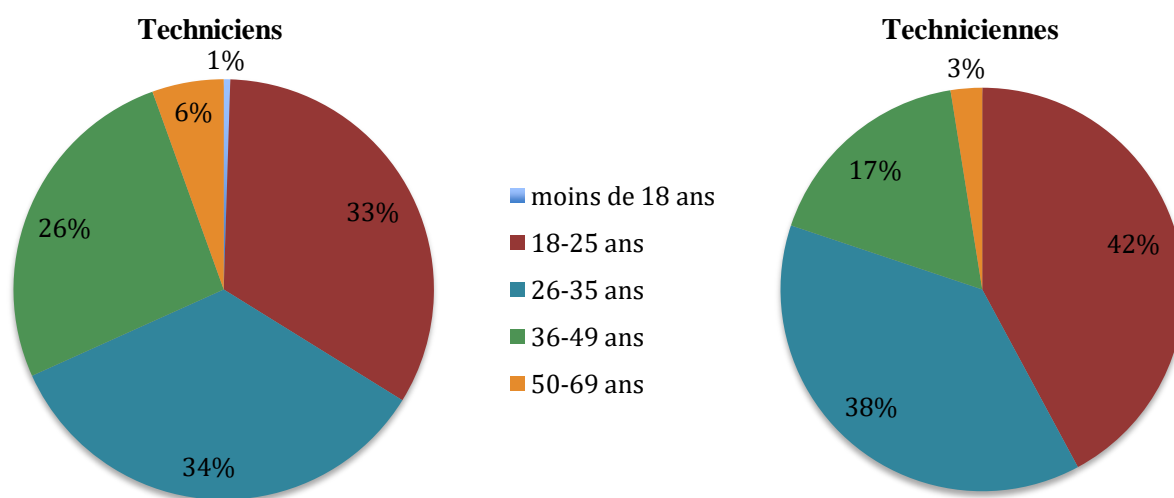
Technicien, anonyme

Cette tendance semble tout de même être liée à un facteur générationnel. En effet, les nouvelles « générations » de techniciens, beaucoup plus sensibilisés à ces questions et habitués à évoluer dans des milieux mixtes, vont moins reproduire ces schémas ce qui va pacifier les environnements de travail.

### 2.3.2 Un sexisme générationnel

Les données récoltées par le biais de notre questionnaire nous a permis de remarquer que les techniciennes sont globalement plus jeunes que les techniciens. En effet, parmi les techniciennes interrogées, 42% ont entre 18 et 25 ans, 38% ont entre 26 et 35 ans et 17% ont entre 36 et 49 ans. Les techniciens, quant à eux, sont 33% à avoir entre 18 et 25 ans, 34% entre 26 et 35 ans et 26% entre 36 et 49 ans.

Ces chiffres nous permettent d'ores et déjà de mettre en évidence une variable générationnelle entre les hommes et les femmes qui va être pointée du doigt par bon nombre de personnes interrogées comme étant l'une des principales causes du sexisme ordinaire ambiant au sein des professions techniques.



**Âge des technicien.ne.s interrogé.e.s**

*« Cette question [remarques sexistes persistant à l'encontre des techniciennes, nldr] ne se pose absolument pas sur les nouvelles générations de techniciens, en tout cas je n'y ai pas été confronté. Par contre avec des techniciens qui ont plus de 40, 45-50 ans, là ça se pose. »*

CUTTITA Emmanuelle, directrice du Gueulard +, SMAC de Nilvange

*« Alors je pense que déjà, étant donné que beaucoup de ces postes-là sont occupés par des gens qui travaillent dans ce milieu depuis 30 ans, parfois 40. Ça ne va pas complètement se passer comme pour un travail de technicien de la nouvelle génération où y'a plus de femmes. Donc déjà y'a ce point-là et en plus de ça, pour certains hommes, je pense, c'est compliqué de se retrouver sous les ordres d'une femme, surtout dans ce domaine là où y'a des restes un peu macho. Donc parfois, pour pallier à ce truc-là, pour pas que les gars de l'équipe se sentent mal à l'aise, ça peut arriver que les gens disent « bon, on va plutôt prendre son collègue, ce sera plus simple ». Mais après je pense que les choses évoluent pas mal quoi. »*

Régisseuse générale

Ce sexisme générationnel s'explique d'autant plus par le monopole des hommes aux postes de direction technique. Selon les technicien.ne.s interrogé.e.s, il s'agit de l'une des causes principales de la lente progression du nombre de femmes à ces postes (graphique en annexe n°6). Ces directeurs ayant intégré les normes genrées inhérents à la profession, vont reproduire le sexisme ambiant dans lequel ils ont évolué ce qui va avoir des conséquences sur les environnements de travail et leur appréhension des équipes mixtes. Or de plus en plus de femmes intègrent les formations techniques ce qui va modifier les constitutions de ces classes et ainsi l'appréhension des équipes par les jeunes technicien.ne.s en formation.

*« J'ai l'impression que l'égalité de genre est en plein boom dans ce secteur : si je côtoie assez peu de professionnelles femmes, j'ai pratiquement la moitié des stagiaires femmes et les écoles de techniciens en accueillent de plus en plus »*

Technicien, anonyme

*« Les jeunes générations de techniciens sont beaucoup moins sexistes, que les techniciens (souvent agents municipaux qui travaillaient dans les théâtres) que je rencontrais à mes début (fin 80' - début 90'). Ce qui évolue très très lentement, ce sont les femmes aux postes de direction technique, comme dans le reste de la société... »*

Technicienne, anonyme

La variable générationnelle peut ainsi être un facteur cumulatif aux discriminations de genre dans les freins d'accessibilité des femmes aux postes techniques et de responsabilité. En effet, en plus d'être une femme, le fait d'être jeune est un facteur qui va alimenter la remise en cause des compétences et

de la légitimité des femmes à leur poste. C'est davantage le cas pour les jeunes femmes qui accèdent à leur premier poste de direction face à des équipes plus vieilles.

*« Après y'a une autre difficulté, sur les freins qu'on peut se poser et les difficultés qui peuvent être réelles, ce mouvement aussi de féminisation des postes de direction est assez récents et donc on a en place aussi dans les équipes des gens qui peuvent être âgés. Et ça, ça peut être une vraie problématique. Quand on arrive en tant que femme, et en plus jeune que la plupart des membres de son équipe, ça augmente encore la difficulté. Ça c'est un vrai truc aussi qui complexifie encore l'arrivée à des postes de direction. Moi je l'ai vécu, j'ai échangé avec des femmes qui l'ont aussi vécu. Je suis arrivée à 30 ans, directrice d'une SMAC et donc je me suis retrouvée avec des gens qui avaient 40 ans voire même 50 ans et alors là, y'en a qui ne m'ont pas fait de cadeau. »*

DUPAS Françoise, directrice du Petit Fauchoux, SMAC de Tours.

*« Dans l'équipe, notamment sur les locaux de répétition y'avait un vieux ronchon de 50 ans, un peu compliqué à gérer, ils n'étaient pas sûrs que j'étais capable au niveau RH donc j'ai réellement eu le poste en Novembre 2017. Ils ont mis 6 mois à me nommer réellement, j'en suis partie 9 ans plus tard mais voilà. »*

DUPUY Sandrine, directrice du Karbardock, SMAC de l'Île de la Réunion

Cependant, la responsabilité qu'induit certains postes permet de lutter directement contre ce sexisme par la pédagogie et l'éducation des personnes qui en sont les auteurs. Cette analyse des comportements plutôt assimilés à des travailleurs âgés permet un véritable optimisme des professionnel.le.s de la culture quant à l'amélioration des conditions de travail des femmes dans le secteur des musiques actuelles. En effet, le sexisme apparaît véritablement en déperdition.

### 2.3.3 Un sexisme en déperdition

Si le secteur des musiques actuelles est empreint d'une histoire et de normes sociales genrées masculines, les acteurs du milieu, femmes et hommes, semblent voir une nette amélioration des conditions de travail pour les femmes et en sont même demandeurs.



En effet, selon le questionnaire que nous avons effectué, 61,7% des techniciens interrogés souhaitent voir plus de femmes à des professions techniques. Parmi l'ensemble des techniciens interrogés, 58,5% d'entre eux estiment que la présence de femmes dans la profession modifie positivement leur environnement de travail. 27,3% déclarent que cela entraîne moins de machisme et de sexisme, ce qu'ils apprécient.

Nous pouvons ici constater que le sexisme ordinaire, s'il affecte négativement l'environnement de travail des techniciennes, affecte également celui des techniciens. En effet, plusieurs d'entre eux, interrogés par le biais du questionnaire, indiquent que la présence d'une ou plusieurs femmes recentre l'équipe sur un climat plus professionnel et apaisé et qu'il y a moins de compétition qualifiée de « masculine ». Il en ressort une certaine fatigue des techniciens à l'égard du machisme ambiant.

*« Ça [augmentation de la présence des femmes] permet de faire disparaître un peu ce culte de la masculinité malsain qui règne dans le milieu »*

Technicien, anonyme

*« Ça aide les hommes à être moins sexiste. Ça permet une meilleure ambiance avec moins de compétitivité et de critique mutuelle, ça permet d'élever le niveau d'humour qui est souvent plein d'hormones masculines et relativement bas ».*

Technicien, anonyme

*« Après ça vient de discussions que j'ai eues avec des collègues qui ont travaillé justement dans des équipes où y'avait que des hommes et moi les retours que j'avais c'est que l'ambiance était différente, les gens étaient plus détendus, y'avait moins de concours de performance entre les hommes, de tout ça. Je pense que l'ambiance est plus détendue et plus naturelle quand y'a des hommes et des femmes et même si y'a qu'une seule femme dans l'équipe parce que ça va alléger la pression sociale. Ça remet les cartes un peu en place. »*

Régisseuse générale

Cette ambiance de travail, en plus d'engendrer des difficultés d'intégration des femmes, génère également des difficultés pour les hommes de s'affirmer en tant qu'individu. En effet, le rapport à la charge lourde semble être un référentiel d'évaluation des technicien.ne.s. Certain.e.s allant même jusqu'à se blesser pour ne pas paraître « faible ». S'il est difficile pour une femme d'admettre qu'elle ne peut porter une charge lourde, elle sera jugée en tant que femme disposant de moins de force d'un

homme. Si un homme admet ne pas pouvoir porter de charge lourde, il sera jugé comme faible et donc éventuellement incompétent.

*« Je bossais dans une boîte, bon c'était la pire boîte du monde mais c'était un spectacle historique en plein air, dans un théâtre romain donc t'avais 800m<sup>2</sup> de terrain, en dénivelé dans la boue donc tu ne pouvais rien faire rouler, il fallait tout porter à la main, c'était du vieux matos très très lourd et le truc dont je me rappelle c'était après une semaine où tu faisais du 8h-4h du mat [...] y'avait un truc, c'était la cabane de régie, des panneaux de bois, 80kg le panneau de bois. En gros moi j'étais à bout, on était tous à bout mais on était deux à porter le panneau de bois, l'épuisement physique, on le porte et c'est clairement le genre de moment où tu te dis « je suis à la vraie limite mais je peux le porter jusque là-bas et je ne vais rien dire même si je suis en train de crever quoi ». Et en fait le mec s'est arrêté pour discuter avec un autre mec. Pendant 1min30 et c'est ça où je disais, tu ne te sens pas en mesure de dire « prend pas ça tout seul », là c'est l'exemple typique, j'étais pas en position de pouvoir, le mec s'arrête pour discuter. Si t'es un mec et que tu dis « non mais attend, pose », normal mais si moi je dis « non mais attend pose », je suis faible. Et j'ai vraiment senti mes tendons sur le point de claquer mais je n'ai rien dit quoi. C'était vraiment, je sentais vraiment le moment où ils allaient péter quoi, et je n'ai rien dit parce que si j'avais dit quelque chose, j'aurais été faible. »*

SIMON Amélie, étudiante en licence « système et réseaux dédiés au spectacle vivant »

Or les normes intégrées par les technicien.ne.s ne leur permettent pas de se dédouaner de ce référentiel d'évaluation de compétences. Un.e technicien.ne pourra difficilement demander de l'aide pour porter une charge lourde considérée comme pouvant être portée par une seule personne. Il n'est donc pas pris en compte les capacités de chacun. Ce recul n'est pas autorisé pour les technicien.ne.s mais seulement aux supérieurs hiérarchiques qui ont le pouvoir d'imposer à leurs équipes de soulever les charges à plusieurs sans que cela ne paraisse de la faiblesse.

*« Mais y'a un truc que j'aimerais bien faire, c'est revendiquer le fait d'arrêter d'être un bourrin parce qu'en fait, tu vois beaucoup de sexisme dans les deux cas. Tu vois beaucoup de mecs qui font aussi les bourrins alors qu'ils ne peuvent pas tenir la cadence et en fait moi j'aimerais bien arriver à un poste où j'aurais le pouvoir de dire « non mais arrête, tu vas te faire mal, on va le faire à deux, ou à 4 » parce que tu peux ni le dire quand t'es une meuf, ni quand t'es un mec mais quand t'es supérieur hiérarchique, tu peux le dire. »*

SIMON Amélie, étudiante en licence « système et réseaux dédiés au spectacle vivant »

Par ailleurs, une partie des techniciens interrogés semblent souhaiter des équipes mixtes également d'un point de vue des compétences. La présence de femmes semble modifier les façons de travailler et d'appréhender les tâches.

*« [Elles ont] une meilleure maturité face aux problèmes qui arrivent et meilleures réactions. »*

Technicien, anonyme

*« Les femmes sont en général plus consciencieuses, ont un très bon niveau technique et sont moins dans la compétition agressive avec le reste de l'équipe. »*

Technicien, anonyme

Il est à noter que 38,3% des techniciens interrogés à la question « souhaiteriez-vous travailler avec plus de femmes ? » ont répondu que ça leur était égal. Nous avons pu relever que pour un certain nombre de technicien, le sexe importait peu face aux compétences. La question du genre n'était donc pour eux pas centrale, bien au contraire, inférieure à celle de la compétence alors primordiale.

*« Ça ne change rien, femme ou homme nous travaillons »*

Technicien, anonyme

*« La mixité apporte probablement un équilibre dans une équipe mais comme dit plus haut, à condition que le choix fut porté sur des critères de compétences et non de devoir idiot de parité comptable. »*

Technicien, anonyme

*« Une équipe se construit avec un assemblage judicieux de compétences et de caractères, pas un assemblage de genres sexuels ! Il ne faut surtout pas intégrer des femmes dans nos métiers pour gagner en mixité, il faut le faire parce qu'elles apportent énormément dans le fonctionnement des équipes. »*

Technicien, anonyme

Il est à noter que si la compétence est un puissant outil pour les femmes leur permettant de s'imposer dans des milieux masculins, elle est aussi un moyen pour les hommes d'exclure les femmes, niant ainsi les obstacles qui se dressent devant elles et qui ne leur permettent pas d'accéder à ces

compétences, comme par exemple le réseau. Les témoignages des techniciennes rapportent cependant une certaine amélioration des conditions de travail et du sexisme dont elles peuvent être victimes.

*« J'ai la sensation d'être très bien acceptée en tant que femme. Je pense que le secteur a tout de même beaucoup évolué, en bien. Depuis que je fais ce travail, je suis tombée sur quelques "relous" inspirés par mes formes et dans la provocation. Mais d'une manière générale tout va bien. On m'a souvent fait du sexisme positif : parce que tu es une femme, je souhaite t'embaucher. Car un esprit féminin fait du bien dans une équipe d'hommes... »*

Technicienne, anonyme

*« Je pense que le secteur en général, que ce soit musiques actuelles ou théâtre de rue, historiquement dans la technique en tout cas, c'était un métier d'hommes si on veut, donc historiquement c'est propice parce qu'il y a ce passé là mais je pense que c'est surtout propice à l'évolution parce que les gens parlent beaucoup de ça, du fait qu'il y ait de plus en plus de femmes qui viennent. Et en fait les discussions sont très ouvertes et les gens s'habituent à voir de plus en plus de femme dans des postes de techniciennes donc je pense que c'est un bon lieu de culture, de l'arrivée de la femme dans un milieu d'hommes. »*

Régisseuse générale

*« Je perçois une évolution mais je ne sais pas si c'est le milieu qui évolue ou parce que moi j'ai plus une place dans ce milieu là parce que maintenant que je commence à avoir des postes où je suis responsable d'équipe, du coup ça change la donne, les gens ne vont pas se permettre de me faire une réflexion sexiste alors que je suis la responsable en fait. Du coup c'est plus pareil mais c'est clair que les premières années on m'appelait « cocotte ». On me parlait de mes seins ou de mes fesses, ce genre de choses quoi. Aujourd'hui je n'ai plus affaire à ça. »*

Régisseuse générale

Enfin, la question de la représentation est importante. Beaucoup de technicien.ne.s ont indiqué la nécessité d'avoir des femmes dans le secteur afin de renforcer la diversité et de rendre compte d'une meilleure représentation de la société.

*« Premièrement car les femmes représentent 50% de la population, deuxièmement par la diversité et la multiplicité des regards apportés. Plus on diversifie une équipe, plus on va loin »*

Technicien, anonyme

Globalement, le sexisme semble alors être en déperdition dans le secteur des musiques actuelles, tant au sein des professions techniques qu'au sein des professions de direction. En effet, la question étant traitée depuis plusieurs années par les lieux de musiques actuelles, les directeur.trice.s ne peuvent l'ignorer et bien souvent s'en saisissent. Même pour les directrices, le sexisme tend à être moins présent.

*« Ce n'est pas lié intrinsèquement à ce que c'est comme art mais en tout cas y'a un truc historique qui est vraiment très très masculin et qui s'est entretenu dans un truc masculin. Y'a des trucs qui ont quand même changé parce que quand j'ai commencé à travailler, alors j'étais bénévole mais mon premier vrai travail salarié en CDI, j'ai commencé en 2000. C'est marrant parce que je n'ai jamais été choquée de grand chose, rien ne m'a trop dérangé mais maintenant que je travaille sur cette question, je rembobine et je me dis « ah ouais j'aurais pu être choquée ». En tout cas un truc dont je me souviens très bien c'est que la plupart, y'avait très très peu de femmes, beaucoup moins que maintenant et donc les hommes autour de moi pensaient que j'étais là pour draguer, trouver des chéris, parce que c'était cool d'être dans un milieu où y'avait très peu de filles, où j'allais pouvoir me taper plein de mecs. Mais vraiment. Ils me le disaient vraiment, ils le pensaient vraiment, j'avais des réflexions là-dessus tout le temps et puis j'avais plein de blagues graveleuses.*

VAN COLEN Flavie, référente chantier Egalité-diversité à la Fédélisma

Bien au contraire, le fait d'être une femme, dans le contexte actuel peut même apparaître comme un avantage, une opportunité. La discrimination positive étant un outil des pouvoirs publics pour contrer ces inégalités de genre dans le spectacle vivant et les musiques actuelles, politiquement, il semble opportun d'être une femme qualifiée.

*« Si on regarde autour de nous, on voit bien que c'est un milieu masculin. De se dire « est-ce que je vais être capable d'assurer en même temps qu'assumer ces responsabilités-là ? », y'a sans doute un peu de peur aussi du secteur mais sinon j'ai quand même l'impression qu'il y a un renouvellement dans les SMAC, j'ai l'impression que le contexte est plutôt favorable à pouvoir se positionner sur des postes à responsabilité oui. [...] Donc en gros quand y'a une candidature d'une femme plutôt jeune qui arrive, c'est un peu l'aubaine pour tout le monde parce que ça permet de cocher les cases « parité » dans le processus de recrutement. Donc non, je n'ai jamais... au contraire, ça déclenche plutôt une attitude bienveillante parce que de toute façon dans les recrutements sur les labels du Ministère de la Culture, les femmes sont minoritaires même dans la composition des candidatures au premier tour donc on est toujours plutôt bien considérés. [...] Si on a produit un contenu intéressant, qu'on est une femme, qu'on est jeune, en milieu rural ou défavorisé, là on coche toutes les cases. Mais je pense que c'est suffisamment objectivable, c'est pour ça que les jurys de recrutement sont paritaires pour éviter des*

*mécanismes de favoritisme. Que ce soit en termes de genre ou « je connais untel, on va le prendre ».*

CHOPARD Ludivine, directrice du Brise-glace, SMAC d'Annecy

Ainsi, le secteur des musiques actuelles oscille entre sexisme et progressisme car s'il a une histoire et une construction basée sur des normes genrées, c'est un secteur qui se renouvelle et est ouvert au progrès. Les freins vers cette égalité ne semblent pas inhérents au secteur des musiques actuelles mais commun à la société à savoir un sexisme insidieux et générationnel. En revanche, le secteur semble avoir des prédispositions pour se remettre en question. Ainsi, il est légitime de se demander, dans ce contexte précis, quels freins réels empêchent l'accès à des postes de direction et des postes techniques aux femmes ? C'est ce que nous allons étudier plus précisément dans cette troisième partie.

## PARTIE 3

### **3. Les freins réels à l'accès aux postes techniques et de direction : constats et compréhension du terrain**

Tout au long de notre recherche, nous avons pu identifier plusieurs freins à l'accès aux postes de direction et postes techniques. Tout d'abord, la question du recrutement et de ses discriminations qui va générer des inégalités en amont de la prise de poste mais aussi la question du réseau professionnel qui va permettre à la travailleuse d'étendre son environnement professionnel et parfois ses opportunités d'emploi. La conciliation de la vie professionnelle avec la vie personnelle est aussi un enjeu très important et enfin nous aborderons la question de la légitimité des femmes, de leur posture et ce qui peut réellement freiner certaines femmes dans leurs ambitions professionnelles.

#### *3.1 Un recrutement des femmes encore difficile*

La perception de certaines professions comme « inaccessibles » engendre un retrait des femmes sur certains postes. Lors d'un recrutement, leurs candidatures seront ainsi moins nombreuses et considérées comme « atypiques ». Etant moins nombreuses en poste, cela engendrera par ailleurs des inégalités de représentation n'améliorant pas la perception « inaccessible » de certains postes.

##### 3.1.1 Des professions perçues « inaccessibles »

Que ce soit les postes de direction ou les postes techniques, ils peuvent tous les deux paraître inaccessibles pour les femmes qui souhaiteraient y prétendre. En effet, l'image des professions techniques reste celle d'un travail de manutention où le port de charge lourde peut constituer un frein. C'est un milieu perçu comme très masculin et instable, notamment en raison du régime d'intermittence : un régime spécifique qui garantit l'allocation au chômage du travailleur ou de la travailleuse pendant ses périodes non travaillées s'il rend compte de 507 heures travaillées sur une période de 12 mois. La nature de ce régime couplé avec les horaires atypiques du milieu du spectacle

vivant, dépeint un emploi difficilement conciliable avec une vie de famille (nous y reviendrons plus précisément dans la partie 3.3) ce qui peut effrayer certaines femmes désireuses d'en avoir une.

*« Les conditions d'emploi... y'a pas du tout de sécurité de l'emploi ou quoi que ce soit, dans mon cas je veux dire parce que ce sont des événements ponctuels. Les rythmes de travail sont énormes, une journée de travail ça peut faire 24h quoi. Parfois y'a très peu de sommeil, ça demande une concentration aussi bien physiquement que mentalement qui est totale quoi. [...] C'est vrai que les conditions de travail sont difficiles mais si on choisit de faire ce travail là, c'est qu'on s'en sent capable aussi, aussi bien les hommes que les femmes. Certains hommes ne seraient pas capables d'avoir ce rythme de travail là et certaines femmes ne seraient pas capables non plus. Ça ne convient pas à tout le monde. Il y a un préjugé là-dessus disant que les femmes ne seraient pas capables de s'adapter à ces conditions là mais dans la réalité des faits, c'est pareil. On est à peu près égaux. De toute façon les conditions de travail sont difficiles. »*

Régisseuse générale

Certains freins à des postes techniques se retrouvent dans les inquiétudes de femmes hésitant à occuper un poste de direction. Ici, il ne sera plus question de porter des charges lourdes mais plutôt de la charge de travail que représente un poste de direction. Les directions bicéphales étant encore rares, la direction d'une SMAC reste une forte charge de travail et de responsabilité. Celle-ci étant encore une fois perçue comme en contradiction avec une vie de famille et vie personnelle, nous y reviendrons. La question des responsabilités et de la supériorité hiérarchique dans un secteur perçu comme masculin peut également effrayer les femmes et les freiner dans leur candidature.

*« Après je pense qu'il y a un blocage aussi de la part des femmes, très clairement. Moi j'ai rencontré des femmes qui hésitaient très clairement à postuler en me disant « je ne suis pas capable » ou alors « je ne vais pas pouvoir, moi je veux avoir des enfants et un vie de famille, c'est pas possible ». Donc voilà, je pense qu'il y a évidemment des femmes qui s'empêchent aussi de postuler »*

DUPAS Françoise, directrice du Petit Fauchoux, SMAC de Tours.

Enfin, se pose la question de la légitimité des femmes à postuler à des postes de cadre (direction, notamment technique) et de la remise en cause de leurs compétences personnelles, mécanisme développé par une éducation genrée des jeunes filles à l'échelle de la société. Nous reviendrons sur cette réflexion lors d'une partie dédiée.



Tous ces facteurs viennent altérer la perception des postes et secteurs par les femmes qui s'y intéresseraient ce qui provoque un découragement ou un empêchement des femmes en amont même de la candidature à une offre d'emploi. Une fois la candidature déposée, elle sera encore perçue comme « atypiques » du fait de sa rareté.

### 3.1.2 Les candidatures féminines encore rares et « atypiques »

Reine Prat, dans son rapport de 2009 a déterminé que les candidatures féminines, car rares, étaient perçues comme « atypiques » et donc jugées différemment des candidatures masculines. Elle établit tout d'abord des comportements différenciés : là où les femmes ayant un bac+5 vont candidater à des postes d'assistantat, les hommes ayant un bac+2 vont se tourner vers des postes de cadre, qu'ils peuvent tout à fait obtenir par ailleurs. Selon elle, ce phénomène est lié au capital symbolique inhérent au sexe masculin, qui lui confère plus de légitimité à candidater à ces postes.

Déjà dans son rapport de 2006, Reine Prat avait pointé la question du recrutement comme un des obstacles principaux de l'accès aux femmes à des postes de direction. Parmi les causes de ces candidatures moins nombreuses : le problème de confiance éprouvé par les femmes, les difficultés à convaincre mais aussi la question de leur légitimité en faveur des candidatures censées reproduire à l'identique la situation précédente, l'ancien poste. Le rapport identifie de ce fait qu'un poste de direction où une femme a été nommée à la suite d'un homme, est plus susceptible d'accueillir une femme à sa suite.

Le premier rapport Reine Prat tente d'établir une liste exhaustive des causes de rejet des candidatures féminines en interrogeant les jurys. Selon eux, les critères pour ne pas engager une femme serait une « trop forte personnalité ». Perçue comme une qualité chez l'homme, elle pourrait être source de conflit chez une femme, ce qui renvoie aux représentations sociales genrées qu'on lui attribue. Mais aussi la peur qu'elle « ne fasse pas le poids » face aux élus, syndicats ou dans le cadre de négociations. Ce point renvoie à la remise en cause des compétences des femmes et à leur attribution ou non-attribution de compétences genrées. De plus, là où le charisme d'un candidat emportera la conviction, il sera perçue comme une séduction de la part d'une candidate et engendrera une certaine méfiance du jury, selon le rapport Reine Prat. La question de l'âge semble également être un facteur important : « *le jeunisme fonctionne mieux au masculin qu'au féminin* », une jeune femme devra acquérir expérience et maturité là où l'homme fera de son jeunisme une qualité. Cela s'ajoute au fait qu'une femme, une fois passée la cinquantaine aura des difficultés à obtenir un poste de direction.

*« Le choix d'une femme, pour occuper un poste d'encadrement, tend à se faire, soit par défaut de disposer d'un homme, soit pour répondre à certaines caractéristiques du poste, le plus souvent conjoncturelles et dans un contexte problématique : un projet de réorganisation, une situation fragile, des conflits non résolus... Il est rare que l'on pense à mettre une femme sur un poste où « tout va bien ».<sup>51</sup>*

Enfin, le rapport édicte qu'une fois nommée, la directrice devra sans cesse faire ses preuves et la moindre erreur lui sera fatale. A la suite de ces rapports, un accord national collectif<sup>52</sup> est adopté visant à réguler les inégalités présentes dans la profession. Il édicte *« le recrutement doit être strictement fondé sur les compétences, l'expérience professionnelle et les aptitudes professionnelles requises »*. L'accord inscrit également en des termes juridiques qu'*« au cours de l'entretien, l'employeur ne peut solliciter que des informations écrites ou orales ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi à pourvoir »*. Cette disposition vise explicitement les interrogations à l'égard de la vie privée de certaines candidates existantes lors de procédure de recrutement. Cet accord vise également à encourager les signataires à favoriser l'accès des femmes aux postes de direction et d'encadrement supérieur.

Aujourd'hui, si les directrices représentent 13% des directions de SMAC, il est difficile d'affirmer combien de techniciennes et de directrices techniques exercent aujourd'hui en France. Nous avons cependant pu avoir des informations sur le nombre de candidatures féminines à des postes techniques au sein des SMAC par le biais des directrices interviewées.

*« J'ai compté le nombre de candidature homme et femme que j'ai reçues. Sans surprise, pour la direction technique, j'ai reçu 4 candidatures de filles et peut-être 50 candidatures d'hommes. »*

DUPUY Sandrine, directrice du Karbardock, SMAC de l'Ile de la Réunion

---

<sup>51</sup> DONIOL-SHAW Ghislaine et LE DOUARIN Laurence, *Les Freins à l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur du Ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer*, Lrts-Cnrs, octobre 2003.

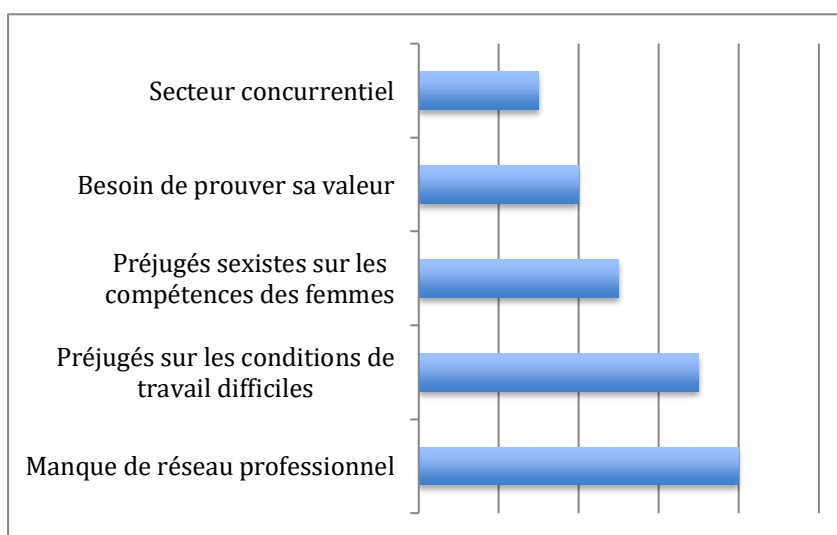
<sup>52</sup> Accord collectif national, *« égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le spectacle vivant »*, 2012

*« Y'a juste un truc sur lequel moi je suis attentive c'est au niveau de la technique, j'ai fait pas mal de recrutements mais malheureusement au niveau d'Agen, on a fait des recrutements pour des régisseurs, on n'a jamais eu la candidature d'une femme, ce que je trouve vraiment dommage mais je pense que c'est aussi lié au territoire. »*

ROSSI Gabrielle, directrice du Florida, SMAC d'Agen

Selon le questionnaire effectué auprès des techniciennes, 30% d'entre elles estiment avoir eu des difficultés à trouver un travail. Parmi elles, 19% estiment que c'est à cause de leur genre pour deux principales raisons : la première est la difficulté pour elles de se créer un réseau : la seconde les préjugés sur le secteur et les conditions de travail difficile qu'elles ne seraient pas capables de gérer.

### **Cause de la difficulté à trouver un emploi selon les techniciennes**



*« Des hommes ayant moins d'expérience accèdent aux postes que je souhaite exercer plus rapidement et facilement que moi, j'ai également encore du mal à obtenir les poste recherchés. »*

Technicienne, anonyme

*« Je pense qu'une part du problème est que les femmes ne sont pas jugées en tant qu'individus (comme n'importe quel technicien) mais en tant que femme ("elle est mauvaise technicienne donc toutes les femmes le sont"). Lorsque j'ai rencontré des chefs d'équipes ou techniciens qui refusaient de travailler avec les femmes, l'argument était quasiment toujours "j'ai déjà travaillé avec une femme, elle n'a pas assuré". Ils n'appliquent pourtant jamais cette réflexion avec les hommes. »*

Technicienne, anonyme

Ce dernier témoignage est intéressant car il permet de rendre compte d'une discrimination liée au genre car là où l'expérience d'un mauvais technicien ne se répercutera pas sur le recrutement d'un autre homme, c'est le cas pour une femme. Il s'agit bien là d'un comportement discriminatoire lié au sexe de la personne recrutée et non pas à ses compétences ou son expérience professionnelle. Enfin, il est important de noter que dans le cadre de notre questionnaire, 70% des techniciennes interrogées déclarent ne pas avoir eu de difficultés à trouver un emploi, parmi elles, 48% déclarent être sous le régime de l'intermittence. Il faut noter que le processus de recrutement est différent d'une procédure de poste habituelle, le réseau professionnel étant un atout majeur dans la recherche de cachet d'intermittence.

Par ailleurs, le recrutement des directrices est difficile, tout d'abord par le faible nombre de candidatures féminines à ce type d'offre d'emploi. Une des causes avancées par un certain nombre de directrices de SMAC se rapporte à l'histoire plutôt récente de la création de ces structures. Selon elles, la plupart des directeurs en poste actuellement sont ceux qui ont créés les structures et un renouvellement de ces postes est à prévoir prochainement.

*« S'ils ont pu diriger ces trucs aussi, c'est des projets qui sont construits sur des territoires avec une connaissance accrue de ceux-ci. Ils sont l'âme de ces lieux mais comment ils vont transmettre un minimum de choses, pour pas oublier tout en évoluant. Donc je pense qu'effectivement, les femmes n'y étaient pas à cette époque et peut-être qu'on ne leur laissait pas forcément la place et elles ne se sentaient peut-être pas d'aller se frotter à un milieu de mecs qui picolaient, prenaient de la drogue, parce que c'était ça quoi. Faut reposer le contexte de l'époque quoi ».*

ROSSI Gabrielle, directrice du Florida, SMAC d'Agen

Par manque de temps, nous n'avons pas pu vérifier cette information auprès de chacune des SMAC. Ce propos est néanmoins nuancé par d'autres directrices.

*« Y'a des directions qui sont tenues par des hommes depuis plus de 20 ans pour certains. Là il va y avoir une première génération qui va partir à la retraite et faire de la place. Mais il n'y a pas tant de renouvellement que ça, il n'y a pas tant de postes qui sont libres et quand ils le sont, forcément y'a beaucoup de candidatures et comme d'habitude beaucoup de candidatures masculines. »*

FROIDURE Bénédicte, directrice du File7, SMAC du Val d'Europe

*« Si on prend la liste, les fameux « militant bâtisseur » comme ils les appelaient ou comme ils s'appelaient eux-mêmes en toute humilité, si on les prend, ils sont 5-6 ? C'est de la blague, quand on voit les nouveaux membres de la Fédé [Fédélina ndr], c'est que des nouveaux ».*

DUPUY Sandrine, directrice du Karbardock, SMAC de l'Île de la Réunion

Ainsi, la faible présence de femmes à des postes techniques et de direction, bien qu'en progression, a notamment pour cause la difficulté de recrutement de celle-ci. Elle peut émaner d'une autocensure par l'inaccessibilité de certains postes mais aussi par le peu de candidatures féminines face à un certain nombre de candidatures masculines. Ainsi la probabilité pour qu'une candidature masculine soit sélectionnée est bien plus importante. Cependant, cette sous-représentation des femmes, en plus d'être une conséquence de ces facteurs, va être une cause elle-même.

### 3.1.3 L'enjeu de la représentation des femmes à ces postes

Comme évoqué précédemment, la question de la représentation des femmes constitue un enjeu important. Il peut être à la fois cause et conséquence de l'inégal accès des femmes aux postes de direction et postes techniques. Polysémique, le terme de « représentation » est entendu ici comme l'« *action ou fait de rendre présent quelqu'un ou quelque chose par son existence, par sa propre présence ; être le représentant de quelqu'un ou de quelque chose.* »

Cette définition met en valeur l'idée que représenter quelqu'un le rend « présent », existant par sa propre présence. La présence d'une femme directrice ou technicienne va rendre existante la possibilité de l'être.

*« Plus il y a de femmes dans les jurys, plus il y a de femmes recrutées, plus il y a de femmes directrices et plus y'a de femmes dans les équipes aussi. Ça fonctionne aussi comme des modèles. On se rend compte que les femmes à des postes de direction ont souvent eu des mères qui travaillaient, alors pas obligatoirement à des postes de direction mais ont ce modèle là aussi de la femme qui travaille. C'est important aussi pour ça, nos filles qui nous voient travailler, dans tous les cas elles seront dans ce modèle là de, « si c'est possible ».*

DUPAS Françoise, directrice du Petit Fauchoux, SMAC de Tours.

Cette question de la représentation renvoie à l'imaginaire collectif qui constitue un référentiel d'identification pour les jeunes gens et ce qu'ils perçoivent comme accessibles ou non. Autrement dit, les représentations individuelles deviennent dépendantes voire viennent se substituer aux représentations collectives. A ce titre, certaines SMAC travaillent sur leur communication afin de faire apparaître plus d'images de femmes dans leurs programmes ou au sein des locaux de répétition. Cela permet de rendre visible les femmes musiciennes et ainsi d'ouvrir l'imaginaire collectif à cette possibilité. Les jeunes filles peuvent ainsi voir des batteuses, des guitaristes, des contrebassistes professionnelles auxquelles elles peuvent s'identifier plus facilement. Ce phénomène permet de pallier à l'autocensure socialement intégrée par les jeunes filles et qui orientent leurs choix ou ce que Jon Elster puis plus tard Amartya Sen appelleront *adaptive preference* ou la préférence adaptative<sup>53</sup>. Il s'agit de la capacité qu'ont les individus à se contenter de ce qu'ils ont, laissant de côté leurs ambitions perçues comme inatteignables. Amartya Sen prendra l'exemple de la fable du *Renard et des raisins* de La Fontaine dans laquelle le renard affamé aperçoit des raisins inaccessibles qu'il va donc juger trop verts pour lui<sup>54</sup>.

Ainsi, la visibilité de femmes à des postes de direction rend possibles, accessibles ces postes pour les jeunes filles qui souhaiteraient envisager cette orientation professionnelle et notamment la possible conjugaison de cet emploi avec une vie familiale et privée.

« [...] Une femme qui dirige, sous-entend qu'elle fera les sacrifices nécessaires de sa vie familiale. Déjà, ça m'a longtemps interrogé sur le fait d'avoir des enfants ou non puisque je ne voyais pas comment, puisque moi j'aimais ce que je faisais, et pendant longtemps je me suis dit « comment je vais réussir à tout concilier, je ne vais pas pouvoir faire les deux » et je n'avais pas nécessairement envie de retourner à mes anciens métiers ou faire que du travail purement administratif. Donc ça m'a longtemps questionné. »

CUTTITA Emmanuelle, directrice du Gueulard +, SMAC de Nilvange

« Moi je concentre beaucoup mon énergie là-dessus, je passe ma vie à aller parler à des collégiens et des lycéens quoi. C'est au moment où on construit sa projection de ce qu'on va faire dans la vie quoi parce que j'ai l'impression que quand on a passé un certain âge, il est déjà trop tard pour se dire « ah bin tiens, j'aurais bien aimé faire programmatrice à la place de chargée de com ».

VAN COLEN Flavie, référente chantier Egalité-diversité à la Fédélina

---

<sup>53</sup> ELSTER Jon, *Sour Grapes: Studies in the Subversion of Rationality*, Cambridge, 1983

<sup>54</sup> SEN Amartya et WILLIAMS Bernard, *Sour grapes" (SG), Utilitarianism and beyond*, (UB) 1981

De même pour les emplois techniques, la visibilité des femmes auprès de consoles ou en direction d'équipe va permettre aux jeunes filles d'envisager cet emploi ou de renforcer les ambitions de jeunes techniciennes en formation ou en stage.

*« Le seul truc où je dirais que ça m'avantage et encore c'est un peu limite mais je pense que j'essayerais moins si j'étais pas une nana parce que y'a toujours un truc qui me dit « si t'essayes pas, si tu vas pas aussi loin que tu peux aller et bin la génération après toi ça fera une femme de moins qu'elle pourra prendre comme modèle » et l'idée d'être peut-être un jour le modèle de quelqu'un et le modèle que j'ai jamais eu, que j'aurais très difficilement pu avoir. »*

SIMON Amélie, étudiante en licence « système et réseaux dédiés au spectacle vivant »

*« C'est vrai que même en tant que meuf dans un secteur de mec, tu te sens une responsabilité genre « je suis la porte-bannière des meufs » et je suis là, j'existe et je sais que grâce à moi, y'aura peut-être des meufs qui se diront « ouais je vais faire techniciennes, parce que j'ai vu une nana dans un spectacle ». Genre j'ai gravi un morceau de terrain et faut que je le garde, que je le mérite pour que derrière d'autres gens puissent le conquérir et avoir leur place parmi les mecs. »*

BERTON Elise, régisseuse réseau, vidéo et multimédia, Stereolux, SMAC de Nantes

La question de la représentation constitue ainsi un cercle vertueux, plus il y aura de femmes à ces postes, plus d'autres femmes l'envisageront et plus il y en aura. Le genre ne constituerait plus un frein et ces professions seraient davantage mixtes. Un autre frein à l'accès des femmes, que nous avons déjà évoqué, est la constitution d'un réseau professionnel permettant d'augmenter les opportunités d'emploi.

### 3.2 L'importance du réseau professionnel

Le réseau professionnel est constitué d'un ensemble d'individus rencontrés dans un contexte personnel ou professionnel. Il peut permettre de créer des opportunités d'emploi et donc un moyen pour les femmes d'accéder aux postes souhaités. Nous pouvons constater qu'il tend parfois à être inaccessible pour les femmes, qui vont ainsi tenter d'en créer ex-nihilo.

### 3.2.1 Un réseau professionnel parfois inaccessible

Ce réseau est très inégal car dépend des expériences professionnelles, des opportunités antérieures ainsi que de son capital social. Le capital social est un concept sociologique de Pierre Bourdieu qui se définit comme « *l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance ou d'interreconnaissance. [...] Ces liaisons sont irréductibles aux relations objectives de proximité dans l'espace physique ou même dans l'espace économique et social parce qu'elles sont fondées sur des échanges inséparablement matériels et symboliques dont l'instauration et la perpétuation supposent la re-connaissance de cette proximité* »<sup>55</sup>. Cette notion permet de mieux comprendre l'inégalité inhérente à ces réseaux. Selon sa socialisation primaire ou secondaire, le réseau de ses pairs, un individu aura différentes opportunités professionnelles. La sociologue Marie Buscatto parle de ces réseaux sociaux masculins très utilisés dans le secteur des musiques actuelles : « *on parle de feeling, de qui on a envie de défendre en tant qu'agent* »<sup>56</sup>. Ce qu'elle explique quant aux artistes est similaire pour les technicien.ne.s qui sont sous le régime de l'intermittence et pour qui le réseau constitue le principal moyen d'embauche.

*« Bien sûr, même pour les hommes, le réseau c'est la façon la plus importante pour trouver du travail dans ce domaine-là en tout cas. [...] Je pense que c'est vraiment le point primordial. [...] J'ai eu la chance de rencontrer les bonnes personnes dans le bon réseau, au bon moment. Je n'ai pas été trop confrontée à ces difficultés mais parce que j'ai vraiment eu de la chance quoi. »*

Régisseuse générale

Or les réseaux masculins semblent plus nombreux, plus construits et plus utilisés par leurs membres. Parfois appelés des Boys' Club, Martine Delvaux, professeure en étude féministes à l'Université du Québec à Montréal les définit comme « *un dispositif, c'est-à-dire une structure, une organisation, un système, qui se déploie dans des lieux précis permettant l'installation et l'exercice du pouvoir masculin (en particulier blanc et hétérosexuel).* » Connus pour être misogynes, antiféministes et

---

<sup>55</sup> BOURDIEU Pierre, *Le capital social : notes provisoires, Actes de la recherche en sciences sociales*, 1980.

<sup>56</sup> BUSCATTO Marie, *Femmes du jazz. Musicalités, féminités, marginalités*, CNRS, 2007



violents, nous n'effectuerons ici la comparaison qu'avec l'idée de cercle fermé d'entraide entre hommes. Ces groupes sociaux constituent véritablement un réseau, des groupes de collègues, d'amis, de connaissances, de recommandations qui restent aujourd'hui difficilement accessibles aux femmes.

*« Moi je pense que c'est plus dur dans le sens où y'a que des mecs qui bossent dans ce milieu et c'est un peu débile mais c'est les mecs sont potes entre mecs et les filles sont potes entre filles, comme à l'école. Et quand t'es là, que t'es une fille et que tu dis « eh, je suis ton pote et tout », c'est vu d'un œil différent, ils mettent plus de temps à se dire « ah ok elle est cool, c'est ma pote » ou « ah ok elle bosse bien ». En fait c'est plus difficile d'aborder les gens quand t'es une fille par rapport à un mec, y'a un temps de démarrage qui est plus difficile mais après une fois que tu perces un peu. En fait faut y aller quoi, faut avoir un comportement de mec, pour que ça marche il faut poser ses couilles sur la table et une fois qu'ils ont dépassés ça et qu'ils se disent « ah ouais c'est une meuf mais c'est une technicienne », bin y'a plus de soucis. »*

BERTON Elise, régisseuse réseau, vidéo et multimédia, Stereolux, SMAC de Nantes

En plus de créer des opportunités d'emplois par cooptation, les réseaux professionnels peuvent favoriser les évolutions professionnelles, notamment hiérarchiques. A ce titre, des dispositions gouvernementales ont été prises pour composer des jurys mixtes afin d'éviter tout effet Boy's Club.

*« Après je pense que les jurys font beaucoup aussi, alors ça aussi c'est en train de changer mais quand on a des jurys d'hommes, ils ont tendance à privilégier les hommes donc en fonction des sélections, faudrait faire des candidatures sans mettre les noms et prénoms des candidats. »*

DUPAS Françoise, directrice du Petit Fauchoux, SMAC de Tours.

Quid des réseaux professionnels féminins ? De cette légendaire « solidarité féminine » ? Si elle existe probablement, et de façon plus intense ces dernières années, il est encore difficile pour les femmes d'intégrer des réseaux professionnels sans avoir à « montrer de quoi on est capable » à l'instar de leurs homologues masculins pour qui leur genre suffit à les intégrer. Les femmes ont alors créé leurs propres réseaux afin de pallier à ces inégalités d'opportunités.

### 3.2.2 Des réseaux créés ex-nihilo par les femmes

De nombreuses initiatives, associatives ou autres, ont pour vocation la mise en réseau des femmes pour favoriser une entraide et pallier les inégalités auxquelles elles peuvent faire face. Nous avons effectué un entretien avec le collectif d'artistes Ecllosion 13 à Marseille. Parmi leurs actions, Ecllosion 13 a créé un annuaire en ligne répertoriant artistes féminines et techniciennes de la région PACA qui souhaiteraient y apparaître afin de pouvoir promouvoir ces femmes auprès des programmeurs ou organisateurs.

*« Souvent quand on pose la question aux organisateurs de spectacles « qu'est-ce que vous faites, vous, dans votre programmation pour l'égalité homme-femme ? Est-ce que vous y pensez ? », y'en a très peu qui y pensent, sincèrement. Le peu qui se posent la question, ils disent « de toute façon des femmes il n'y en a pas, on ne sait pas où les trouver » et là hop, nous on balance l'annuaire « beh déjà là y'en a 80 » « ah bon ?! » en général ils sont surpris, étonnés mais contents aussi. »*

BIANCHI Dominique, membre actif d'Ecllosion 13, Marseille

Cet annuaire permet à ces femmes une certaine visibilité. Par ailleurs, le collectif produit également de la mise en réseau selon les besoins des artistes. Si une artiste a besoin d'un.e photographe, Ecllosion 13 pourra l'aiguiller. Elles font également de l'accompagnement, du partage de connaissances à destination des femmes de leur réseau, pour les aider dans le développement de leur carrière.

*« Moi j'ai 53 ans, ça fait 30 ans que je fais ça donc on informe, on forme, on explique comment ça marche, le statut d'intermittent tout ça. Qu'est-ce qu'il faut faire quand on démarre, la com, donc voilà, on a un gros réseau donc on peut présenter des prestataires femmes aussi, qui font des sites, des plaquettes, tout ce qui faut, des affiches, les sites internet etc. Pour vraiment les accompagner dans cette démarche d'émergence quoi. [...] C'est ça le but, de mettre en contact les gens en fonction de leurs besoins quoi donc ce n'est pas vrai que pour les techniciennes, c'est essentiel. Dès que des femmes me disent « on a besoin de techniciennes », pouf c'est ces deux-là que j'envoie donc elles se rencontrent, elles ont du boulot grâce à nous les techniciennes ça c'est sur quoi »*

BIANCHI Dominique, membre actif d'Ecllosion 13, Marseille

Si ce travail est effectué par et pour les artistes, Ecllosion 13 travaille aussi avec des techniciennes afin de les aider à se constituer un réseau et à trouver des opportunités d'emploi. Une question également traitée par l'association lilloise Loud'her qui a pour objet d'œuvrer à plus de présence et de visibilité des femmes dans les musiques actuelles et souhaite créer un annuaire de professionnelles du spectacle incluant artistes et techniciennes. Enfin, la SMAC La Paloma à Nîmes a également impulsé un projet en essai de mentorat de jeunes femmes souhaitant devenir techniciennes.

*« Je les ai mis en contact, moi j'appelle ça plutôt « parrain/marraine » et pas que marraine parce que je n'en avais juste pas assez. Elles ont un parrain ou une marraine qui prend du temps avec elle pour échanger avec elle, prendre le temps de discuter de la construction de carrière, les choix des formations, faire son CV éventuellement, faire son réseau ça dépend de là où elles en sont. Des conseils très pratico-pratiques, en même temps ils les prennent en tant que bénévoles sur les dates avec eux pour leur montrer vraiment plein de trucs, en son ou en lumière selon ce qu'elles ont envie de faire. »*

VAN COLEN Flavie, référente chantier Egalité-diversité à la Fédélisma

Enfin, un projet de mentorat a récemment émergé, porté par la Fédélisma, en association avec le SMA, le RIF et le Fraca-Ma. Suite au projet de La Félin Mewem, la Fédélisma a pu expérimenter cette année pour une première édition un programme d'accompagnement collectif et individuel, gratuit, à destination de 12 femmes et pour une période de 10 mois. Après un appel à candidatures autour de 4 professions : la direction, la programmation et direction artistique, les directions techniques et les artistes, 12 binômes ont été constitués permettant ainsi aux femmes d'obtenir les conseils et connaissances de mentors. Un premier retour sur le programme a récemment été partagé par la Fédélisma et semble être une réussite.

Ainsi, auprès des artistes, techniciennes ou plus précisément sur des postes perçus comme difficilement accessibles aux femmes à l'instar de la direction ou la programmation, de nombreux projets ont pour objet de recréer ex-nihilo un réseau professionnel pour les femmes afin de pallier les éventuelles inégalités auxquelles elles ont été confrontées. En plus de cette question qu'est le réseau, la conciliation vie professionnelle et vie personnelle est également un frein important aux femmes désirant s'orienter vers des professions techniques et de direction

### 3.3 La difficulté de la conciliation vie professionnelle et vie personnelle

La difficulté de la conciliation vie professionnelle et vie personnelle est une question notamment du fait du congé parental encore inégalitaire aujourd'hui en France et constituant un véritable enjeu pour leur avancée de carrières. A quoi cela s'ajoute de nombreuses représentations sociales venant aggraver ces inégalités déjà présentes.

#### 3.3.1 A la genèse des inégalités : l'enjeu de la maternité et du congé parental

*« Je me souviens très bien que l'élue à la culture m'avait demandé, parce qu'à l'époque j'avais déjà 2 enfants, si ma vie personnelle ne risquait pas de poser problème par rapport aux responsabilités du poste. »*

FROIDURE Bénédicte, directrice du File7, SMAC du Val d'Europe

Aujourd'hui, les femmes sont encore les principales gestionnaires du foyer, avec ou sans enfants. Selon une étude INSEE de 2015, les femmes dédient 2h55 par jour aux tâches domestiques comprenant : faire la cuisine, faire le ménage, s'occuper du linge et s'occuper des enfants. Les hommes eux, y dédient 1h17 quotidiennement<sup>57</sup>. Plus précisément concernant la répartition de la charge des enfants, les femmes y dédient quotidiennement environ 40min contre 19min pour les hommes, soit moitié moins. Ces statistiques mettent en exergue l'inégalité de répartition des tâches domestiques entre les femmes et les hommes ce qui va avoir d'importantes conséquences sur les carrières des femmes.

*« Déjà, ça m'a longtemps interrogé sur le fait d'avoir des enfants ou non puisque je ne voyais pas comment, puisque moi j'aimais ce que je faisais, et pendant longtemps je me suis dis « comment je vais réussir à tout concilier, je ne vais pas pouvoir faire les deux » et je n'avais pas nécessairement envie de retourner à mes anciens métiers ou faire que du travail purement administratif. Donc ça m'a longtemps questionné. »*

CUTTITA Emmanuelle, directrice du Gueulard +, SMAC de Nilvange

---

<sup>57</sup> BITTEMAN Simon, *Ressources économiques des femmes et travail domestique des conjoints : quels effets pour quelles tâches ?* CSO – Centre de Sociologie des Organisations, ÉCONOMIE ET STATISTIQUE N° 478-479-480, 2015

Développée par les économistes notamment anglo-saxons dans les années 1990<sup>58</sup>, la notion de *family pay gap* entend quantifier ces inégalités de salaire dues au fait d'avoir des enfants. Pour ce faire, les chercheurs tentent d'étudier les écarts de salaire entre mères et femmes sans enfants afin d'identifier les facteurs et variables qui peuvent jouer sur leurs différentes avancées de carrière. L'étude du *family pay gap* identifie ainsi trois facteurs : le premier étant que les mères vont être plus susceptibles que les femmes sans enfants d'avoir connues des périodes hors du marché du travail. Le second, le fait d'avoir des enfants et de devoir s'en occuper va influencer leur choix de carrière afin de pouvoir concilier vie professionnelle et vie personnelle. Enfin, les mères peuvent être moins performantes du fait de l'énergie qu'elles dépensent dans la gestion et l'éducation des enfants.<sup>59</sup> La parentalité et ici plus précisément la maternité peut réellement constituer un frein dans l'avancée des carrières des femmes.

*« Tant que l'éducation des enfants est un peu plus à la charge de la femme dans le couple, ça peut freiner des candidatures. Peut-être que certaines peuvent être freinées par rapport à des raisons familiales qui elles aussi seraient inégalitaires, même si les choses changent, il faut quand même le dire, ça existe encore. »*

DUPUY Sandrine, directrice du Karbardock, SMAC de l'île de la Réunion

Selon Hélène Périvier, économiste et professeure à Sciences Po Paris, le congé parental devient un véritable outil de réduction des inégalités<sup>60</sup>. En effet, un congé parental plus égalitaire permet déjà dans d'autres pays une implication des pères qui viendrait modifier la division des tâches domestiques ce qui influencerait les carrières des femmes. Hélène Périvier explique comment, à travers la politique sociale familiale, la France a orienté les carrières des femmes. Dans les années 1990, la politique sociale encourageait le retour au foyer des femmes. Dans les années 2000, les politiques de congés parentaux encourageaient le temps partiel pour les femmes, ce qui a fortement impacté leurs carrières professionnelles et enfin depuis les années 2010, les politiques sociales

---

<sup>58</sup> MEURS Dominique, PAILHE Ariane & PONTHEIU Sophie, *Quels effets des enfants sur les rémunérations et carrières des mères ?* Regards croisés sur l'économie, (2014).

<sup>59</sup> MEURS Dominique, PAILHE Ariane & PONTHEIU Sophie, *Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes*, Revue de l'OFCE, vol. 114, no. 3, 2010

<sup>60</sup> PERIVIER Hélène, lors de sa conférence « *Qui va garder les enfants ? Les enjeux pour l'égalité professionnelle* » dans le cadre du Printemps des Fameuses, mars 2019.

actuelles n'encouragent pas les pères à demander de congé paternité car les allocations octroyées ne permettent pas aux deux parents de s'arrêter de travailler.

*« Aujourd'hui tout ce qui concerne la garde d'enfants, c'est absolument pas adapté en fait pour des professions quand on travaille tard. Donc ça coûte encore cher, les aides restent marginales, on est aidées jusqu'aux 3 ans des enfants, comme si à partir de 4 ans ils pouvaient se garder tout seul. Mais ce n'est pas que dans notre secteur d'activité c'est dans tous les secteurs, on n'est pas dans un environnement social propice pour que les femmes travaillent, dans tous les cas à travailler, à mener leur vie de famille. »*

DUPAS Françoise, directrice du Petit Fauchoux, SMAC de Tours.

Cette question, en plus d'être systémique et plutôt transversale parmi les professions, est d'autant plus prégnante dans le cas des emplois du monde du spectacle vivant en raison d'horaires atypiques souvent difficilement conciliables avec les gardes d'enfants existantes en France.

*« Très difficile, les horaires atypiques nécessitant une organisation différente quasi chaque semaine, l'enchaînement des horaires de bureaux et les concerts, semaine et week-end, n'aide pas à une vie de famille très simple à gérer. Je pense que cette situation est difficile à gérer qu'on soit un homme ou une femme à des postes de direction. Dans la mesure ou à titre personnel je suis seule avec 3 enfants, me concernant, mais je ne parle qu'en mon nom, c'est donc d'autant plus difficile à gérer. »*

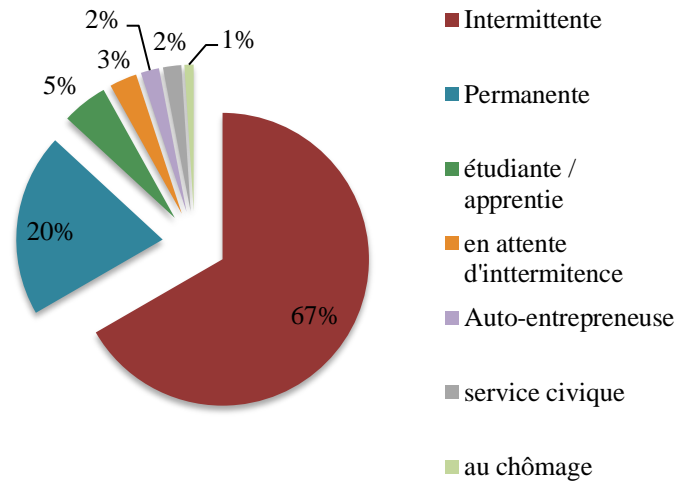
FROIDURE Bénédicte, directrice du File7, SMAC du Val d'Europe

De fait, le milieu de la culture comptabilise moins d'enfants de professionnel.le.s que dans la population active. Environ 62% des hommes et 58% de femmes des personnes de plus de 50 ans n'ont pas d'enfants alors que la moyenne française est de 20% pour les hommes et 8,5% des femmes (INSEE, 2015). Cet écart notable illustre des conditions de travail pouvant être difficilement compatibles avec les emplois du spectacle vivant, notamment le régime de l'intermittence basé sur l'inconstance des temps de travail et des horaires atypiques.

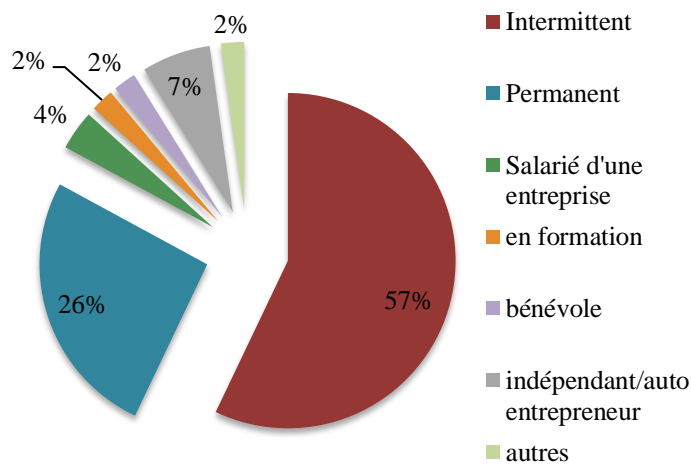
En effet, il est parfois difficile pour les intermittentes de s'arrêter pour le congé maternité, leur reprise du travail ou bien simplement la conciliation de leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale. Le questionnaire effectué auprès des techniciennes nous révèlent que 66% des

techniciennes interrogées étaient intermittentes contre 20% de permanentes dans des structures. De même pour les techniciens interrogés, 56,8% d'entre eux déclarent être intermittents contre 25,7% de permanents.

### Statut des techniciennes interrogées



### Statut des techniciens interrogés



Ainsi, le régime de l'intermittence semble être le régime majoritaire des professions techniques et pose ainsi, dans sa singularité, la question dans l'articulation de la vie professionnelle et la vie personnelle.

*« J'ai un parcours spectacle vivant très varié quant aux différents postes et types de "chantiers", allant des Cies amateurs aux grosses prestations concerts en lumière. Quand j'ai débuté en 1991, j'entendais beaucoup "c'est bien que des femmes intègrent les équipes". 28 ans après, certes nous*

*sommes plus, mais ce n'est pas non plus le délire ! Et en tant qu'intermittente, c'est parfois très galère après une grossesse de réintégrer les équipes, comme dans plein de boulots... »*

Technicienne anonyme

En 2009, un collectif de femmes intermittentes appelé « Les Matteredmittentes » se crée et entend se battre pour un juste respect des lois concernant le congé parental, parfois non respectées par les employeurs dans ce type d'emploi. En 2015, le rapport Charpin, commandé à l'issue de la conférence pour l'emploi qui s'est tenue les 1 et 16 Octobre 2015 à la Cité des sciences et de l'industrie préconise l'accompagnement du retour à l'emploi des intermittentes à l'issue du congé maternité à travers une aide jusqu'aux trois premiers emplois qui suivent le congé maternité ainsi que la prise en charge des enfants aux frais réels quand l'un des parents au moins est intermittent.e du spectacle. Ces premières réflexions sur le sujet ont engendré la création d'un fond de soutien à la pérennité des emplois dans le spectacle vivant, le FONPEPS, mis en place à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2018. En lien avec les Matteredmittentes, la feuille de route égalité 2018-2022 édicte : *“la poursuite de l'attention portée à la situation des Matteredmittentes par exemple, ou questions liées à l'inégalité des droits à la retraite. L'aide au financement de la garde d'enfants des salariés intermittents prévue par le FONPEPS (Fonds national pour l'emploi pérenne dans le spectacle) est effective à compter du 1er janvier 2018.”*

Enfin, des initiatives parallèles ont été menées comme le dispositif Pop In, porté par l'association l'Enfanfare qui propose un mode de garde à domicile pour les enfants des familles concernées par les horaires de travail décalés ou atypiques. Cette association déléguée de service public propose ainsi cette solution à tous parents situés sur le territoire toulousain.

Le Cluster toulousain MA Sphère a également créé une application web mobile de mutualisation des modes de garde pour les publics et professionnel.le.s du secteur culturel (coûts de garde modéré, proximité avec habitation et/ou lieux d'événements culturels, flexibilité horaire, partenariat avec des événements pour promotion de l'action).

Ainsi, que la prise de conscience soit institutionnelle ou individuelle, le congé parental semble être un enjeu important dans les inégalités de carrières et donc de leur accès à certains types de postes requérant des expériences significatives, une ancienneté, difficilement conciliable avec des arrêts de travail nécessaires à l'arrivée d'un enfant. Bien que factuellement, un congé parental influe sur l'avancée des carrières des femmes, un certain nombre de représentations sociales et de normes professionnelles d'organisation du travail viennent renforcer ces inégalités d'accès aux postes de direction et postes techniques.



### 3.3.2 Des inégalités cultivées par des représentations sociales

Les représentations sociales, concept d'origine durkheimien, est défini par Denise Jodelet comme « *une forme de connaissance socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concordant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social* <sup>61</sup> ». Certaines professions participent d'un imaginaire social constitué de représentations sociales qui parfois, peuvent être discriminantes à l'égard des femmes en poste. A des postes de direction, l'irremplaçabilité est une qualité très recherchée et parfois incompatible avec une vie de famille. Un.e directrice.eur se verra ainsi reprocher son absence s'il manque des réunions en raison de sa vie familiale.

*« Je pense qu'aujourd'hui, j'essuie encore des reproches sur le fait que je ne suis pas encore assez présente à l'échelle nationale ou dans certaines réunions parce que je fais toujours des choix de ce qui me permet de concilier les deux [son enfant, ndlr] et de pouvoir être là, là où les enjeux professionnels sont les plus importants. Quand on fait le choix de dire, et moi c'est ce que j'ai fait, « non, je ne sacrifierais ni l'un ni l'autre et c'est mon droit », je vous garantis que c'est beaucoup de question et chaque chose est mesurée. »*

CUTTITA Emmanuelle, directrice du Gueulard +, SMAC de Nilvange

Or la qualité d'irremplaçabilité semble elle-même s'être construite sur une division sexuée du travail les femmes n'ayant pas eu le choix que d'organiser leur travail autour de leur vie familiale. Ainsi, elles peuvent rapidement se retrouver lésées quant aux attentes auxquelles elles font face, alors même qu'elles essayent de concilier leurs responsabilités avec une vie personnelle et familiale.

*« Je pense que les femmes se censurent elles-mêmes car elles savent très bien qu'on ne leur fera pas de cadeau et on leur fera vite comprendre « tu n'es pas à ta place » si elle est trop absente ou si elle demande trop d'aménagements pour gérer sa vie familiale. Et c'est là où toutes les réflexions qui sont menées entre la conciliation vie privée et vie professionnelle doivent prendre une ampleur nouvelle car elles serviront à tous, qu'on soit homme ou femme. [...] C'est une charge mentale conséquente et qui peut à la longue fatiguer et qui nous oblige à trouver d'autres modes d'organisations, de travail [...] et pour lequel on se rend compte que si tout le monde est coopératif à accepter une autre organisation de travail, il y a beaucoup de choses qui peuvent se faire. »*

CUTTITA Emmanuelle, directrice du Gueulard +, SMAC de Nilvange

---

<sup>61</sup> JODELET Denise, *Représentations sociales : phénomènes, concepts et théorie*, Psychologie sociale, 1984

L'enjeu ici est de repenser la division sexuée du travail ainsi que ses modes d'organisation afin de faciliter l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, et la conciliation avec une vie de famille. Le télétravail par exemple, c'est-à-dire le travail à distance depuis le domicile du travailleur.euse, a pu être associé à « *davantage de disponibilité pour les activités et relations familiales qui découle d'un gain de temps antérieurement consacré aux trajets et d'une diminution du stress, un contrôle plus important des moments consacrés au travail et une plus grande flexibilité temporelle*<sup>62</sup> ». A l'heure où la charge mentale fait débat, les questions soulevées par les nouveaux modes d'organisation renvoient à une division sexuée des tâches domestiques, au bien-être au travail et constituent un réel enjeu qui bénéficie à tous et toutes, mais pèse encore davantage sur les femmes.

*« Quand y'a des dates à caler, y'a que les femmes qui se disent « ah bin non là je ne peux pas parce que mercredi après-midi, moi j'ai des enfants » ou le soir « ah bin non je ne peux pas faire de réunions tous les soirs dans la semaine parce que j'ai des enfants ». Et y'a que les femmes qui font ce genre de réflexion donc y'a une autre implication dans la vie de famille qui peut être une contrainte supplémentaire qui est beaucoup moins visible alors ça change, parce que c'est des histoires générationnelles. »*

DUPAS Françoise, directrice du Petit Fauchoux, SMAC de Tours.

Dans la prise en compte de ces questions, l'accord collectif national de 2012 cité précédemment entendait limiter les discriminations pouvant découler de cette division sexuée inégale du travail domestique : « *Les entreprises doivent exclure toute pratique discriminante entre les hommes et les femmes dans l'organisation du travail et intégrer autant que possibles les contraintes familiales ou parentales.* » De même, les directrices peuvent être associées à des représentations sociales genrées qui vont conduire autrui à se comporter différemment avec elles qu'avec leurs homologues masculins.

*« J'ai eu une expérience qui était vraiment très intéressante [...] David, mon homologue masculin du Moloko, une un peu plus grosse salle qui se situait à 15-20min de La Poudrière, il avait fait exactement les mêmes études que moi, à 1 an d'écart, on avait même fait le même lycée, on fait*

---

<sup>62</sup> VAYRE Émilie, *Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social*. Le travail humain, 2019, vol. 82

*tout pareil et on a le même âge parce que j'avais un an d'avance, tous les 2 de 1981. [...] On a voulu travailler la question du mécénat ensemble, on a voulu faire un club de mécènes etc et c'était horrible ça fait partie des moments les plus durs pur moi. Les clubs de mécènes donc des chefs d'entreprise, qui tous ne parlaient qu'à David, ça c'était vraiment super dur. On s'approchait pareil, on parlait de notre projet pareil, je m'intéressais à leur entreprise, ils me répondaient poliment « oui oui on va voir ce qu'on peut faire » et ils allaient voir David, ils lui tapaient dans le dos, ils étaient beaucoup plus à l'aise avec lui. Ils me parlaient poliment mais par contre mon collègue garçon, ils allaient prendre des bières au comptoir, moi je n'étais pas contre prendre une bière en plus mais non, pas avec moi. »*

DUPUY Sandrine, directrice du Karbardock, SMAC de l'Ile de la Réunion

Ce type de comportement semble être la conséquence d'un système discriminant à l'égard des femmes, ne lui accordant ainsi pas de crédit à sa parole. Enfin, beaucoup de représentations sociales persistent à l'égard du congé maternité, de la grossesse et de la gestion d'enfants en bas-âges notamment par les femmes. Il est par exemple commun d'entendre qu'une femme ayant eu un enfant va se retourner vers son foyer, ne sera plus capable de diriger une structure.

*« La Poudrière est une association, donc indépendante par rapport à la mairie mais l'élu culture de la ville siégeait en tant qu'invité comme membre au CA et lorsque j'ai annoncé mon deuxième congé maternité, l'élu culture n'a rien trouvé de mieux à dire que c'était une mauvaise chose, il n'était pas content du tout, il n'a pas hésité à le dire à tout le monde en disant « mais enfin comment ça va se passer ? ». Quand je l'ai annoncé en conseil d'administration, c'était pour rassurer, pour leur dire qu'une collègue qui connaissait bien la structure allait prendre la direction par intérim, que pendant ce temps là, elle-même allait être soulagée par un recrutement temporaire à la communication. J'expliquais justement comment j'organisais mon absence pendant mon congé maternité et il a dit devant tout le monde que c'était inadmissible. Il n'était vraiment pas content, il n'a eu de cesse pendant tout mon congé maternité de vouloir me mettre dehors, de convaincre tout le monde que je n'étais plus la bonne personne et en CA de dire que de toute façon, on sait comment sont les jeunes femmes quand elles deviennent mère, elles ont tendance à se recentrer sur leur cercle familial et c'est donc moins compatible avec des postes de direction où il faut être vers l'extérieur, à d'autres soirées, spectacles, que quand on a un jeune enfant on ne peut plus le faire. Sans vergogne, et pendant tout mon congé mat, moi j'étais à distance, il a essayé de faire en sorte que je sois virée, parce que pour lui ce n'était pas du tout possible que je reste directrice. Donc à mon retour, il a fallu que je fasse un CA où j'ai représenté le projet, où j'ai reposé les choses, le nouveau projet, l'organisation tout ça, comment ça allait se passer. Et personne n'a rien trouvé à redire parce qu'effectivement, je pouvais relancer le projet et puis voilà, ça a clos le débat. »*

DUPUY Sandrine, directrice du Karbardock, SMAC de l'Ile de la Réunion

L'accord national disposera, à ce titre : « *Les salariées en état de grossesse bénéficient de la protection contre les discriminations définies par des dispositions législatives et réglementaires. A partir du jour de la déclaration de grossesse jusqu'au congé maternité, la salariée bénéficie d'une heure de repos au cours de la journée de travail, déterminée lors de la déclaration de grossesse.* »<sup>63</sup>

Cependant, il est aisé d'imaginer que le propre des représentations sociales est qu'elles n'obéissent à aucune sanction juridique, ainsi même si un tel acte est répréhensible, une loi ne suffit pas à modifier profondément les comportements et représentations de certaines personnes à l'égard des femmes. Par ailleurs, la question de la légitimité des femmes sur leur poste se pose comme un frein supplémentaire à leur accès aux postes de direction.

### 3.4 La question de la légitimité des femmes à leur poste

En effet, la question de la légitimité peut réellement empêcher les femmes de postuler ou d'assumer un poste de direction, du fait de causes systémiques et intégrées par tout un chacun. La cause peut être une éducation genrée se traduisant par une remise en cause permanente des compétences par les femmes et donc la nécessité de devoir toujours prouver ce dont elles sont capables.

#### 3.4.1 L'impact de l'éducation genrée sur les carrières

« *Il est entendu que le fait d'être un homme n'est pas une singularité ; un homme est dans son droit en étant homme, c'est la femme qui est dans son tort* », Simone De Beauvoir, *La femme indépendante*, extrait du *Deuxième sexe* (1949).

Ici, Simone de Beauvoir éclaire un point non négligeable de l'appréhension des carrières par les femmes : l'éducation genrée qui conditionne les femmes. Entendons-nous, l'éducation genrée ne renvoie pas qu'à une éducation privée familiale, dans le cadre d'une socialisation primaire mais à une éducation plus systémique, globale que sont les comportements, normes, prescriptions et attitudes différenciées de leurs pairs, des médias, de la société que les enfants intégreront en fonction de leur sexe. Par exemple, le courage sera encouragé chez les petits garçons et la discrétion chez les petites

---

<sup>63</sup> Accord collectif national, « *égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le spectacle vivant* », 2012

filles. Toute cette éducation a des conséquences sur la perception que les femmes ont d'elles-mêmes, les attitudes qu'elles mettent en place, leurs ambitions.

*« La manière dont elle [la femme] s'engage dans sa profession et dont elle s'y consacre dépend du contexte constitué par la forme globale de sa vie. Or quand elle aborde sa vie d'adulte, elle n'a pas derrière le même passé qu'un garçon ; elle n'est pas considérée par la société avec les mêmes yeux ; l'univers se présente à elle dans une perspective différente. Le fait d'être une femme pose aujourd'hui à un être humain autonome des problèmes singuliers »<sup>64</sup>.*

Autre exemple serait celui de l'assurance. Un petit garçon sera plus encouragé dans ce qu'il entreprend, conforté dans ses choix ce qui va avoir pour conséquence sur sa carrière d'être sûr de lui, d'assumer ses choix, une compétence perçue comme importante dans le milieu professionnel. Là où il sera demandé à une jeune fille d'être sûre de ses choix, d'être juste et précise ce qui peut engendrer plus tard une tendance à se remettre en cause, et à ne remettre en cause autrui qu'à l'extrême certitude de ce qu'elle avance.

*« Un mec technicien il va partir du principe qu'il a raison et faut lui prouver qu'il a tort, une nana technicienne elle va partir du principe qu'elle a tort et elle va se donner les moyens de prouver qu'elle a raison avant de dire un truc. Du coup tu perds énormément de temps, de crédibilité et de confiance en toi. »*

SIMON Amélie, étudiante en licence « système et réseaux dédiés au spectacle vivant »

Dans les milieux masculins, cette conséquence de l'éducation genrée est d'autant plus prégnante que l'environnement de travail peut être propice à la remise en cause de la place des femmes et de leurs conséquences. Une femme va ainsi avoir tendance à hésiter avant de faire quelque chose, à attendre d'être complètement qualifiée et légitime pour le faire.

---

<sup>64</sup> DE BEAUVOIR Simone, *La femme indépendante*, extrait du *Deuxième sexe*, édition Gallimard, 1949

*« Entre un mec et une meuf le seuil de compétence à partir duquel tu te permets de faire un truc est radicalement différent mais je suis pas sûre que ce soit limité aux musiques actuelles. Globalement c'est ça, quand t'es un mec, tu te mets un seuil beaucoup plus bas à partir duquel tu vas tu faire confiance et en tes compétences pour faire un truc [...] Je vais partir du principe que c'est moi qui ai tort, absolument tout le temps donc du coup les trois quarts du temps, y'a beaucoup de fois où quand j'ai un truc à dire c'est que j'ai raison quoi, mais en fait je vais rien dire... Et moi sur des compétences où j'étais sûre que c'était vrai, que j'avais raison, un mec qui me dit « non ça c'est comme ça » alors qu'objectivement il a moins de compétence que moi en réseau, bin tant que j'aurais pas vérifié que c'est moi qui ai raison, je vais partir du principe que c'est lui qui a raison. Et ça te fait vite perdre ta crédibilité c'est compliqué ».*

SIMON Amélie, étudiante en licence « système et réseaux dédiés au spectacle vivant »

L'école est désignée par bon nombre de sociologues comme une des coupables de cette éducation genrée. Dans son ouvrage *Pour en finir avec la domination masculine*, Catherine Marry évoque un tandem de sociologues ayant étudié l'« invasion » des filles dans les études supérieures. Christian Baudelot et Roger Establet expliquent ainsi que les jeunes filles seraient socialisées pour être dociles, soumises et mieux préparées à répondre aux exigences du métier d'élèves. Cela explique qu'elles réussissent mieux aux études que les garçons tant que la compétition n'est pas trop vive donc jusqu'aux moments décisifs dans les choix d'orientation<sup>65</sup>. Catherine Marry parlera même de « comportements d'auto-élimination des femmes » quant à la prégnance des modes de socialisation sexuée dans la famille, à l'école et au travail, et qui impacteront plus tard leurs choix de carrière.

Ainsi, arrivées sur le marché du travail où des qualités comme l'ambition, le courage, l'audace sont valorisées, les jeunes filles seront moins armées que les jeunes garçons.

*« Y'a un petit truc qui casse, souvent y'a des petits trucs qui pètent parce que l'usure etc. Un mec qui va dire « ah putain ça a pété », l'exemple de la vis c'est un bon exemple, j'ai passé beaucoup de temps à me torturer parce que j'ai cassé une vis, alors que c'est une vis quoi. Mais vraiment à me torturer pendant des jours, un mec qui casse une vis il va dire « oh putain la vis est pétée, le pas de vis il est pourri » et les autres ils se disent « olala c'est chiant, le matos est usé », une nana qui casse une vis, « oh mon dieu j'ai défoncé le matos, je suis la pire des sous-m\*\*\*\* » et à t'excuser. Et à partir du moment où tu t'excuses, comme tu t'excuses pour tout, les trois quarts du temps tu t'excuses pour des trucs qui ne sont pas ta faute. Mais dès l'instant où tu t'excuses, les gens commencent à penser que c'est ta faute. Parce que si tu t'excuses pas, faut vraiment qu'ils trouvent une justification pour trouver que c'est ta faute, si tu t'excuses, t'admetts tout de suite que*

---

<sup>65</sup> MARRY Catherine et LÖWY Illana, *Pour en finir avec la domination masculine, Empêcheurs de penser en rond*, 2007

*c'est toi et qu'il n'y a pas besoin d'aller chercher plus loin. Et donc tu perds en crédibilité et tu t'excuses pour rien. Je fais énormément ça et j'essaye d'arrêter de le faire mais tu perds en crédibilité. [...] Tout n'est pas parfait tout le temps, ça s'appelle être un être humain. »*

SIMON Amélie, étudiante en licence « système et réseaux dédiés au spectacle vivant »

Il existe un concept selon lequel, pour pallier à ces inégalités systémiques, les femmes auraient recours inconsciemment ou sciemment à une modulation du genre, c'est-à-dire une modification de leurs attitudes et comportements pour mieux faire autorité. Selon la sociologue Catherine MARRY :

*« Dans un contexte professionnel où les postes dirigeants restent, au moins en partie, associés à l'idée de virilité, les femmes composent avec cette norme à travers des « performances de genre », c'est-à-dire par une mise en scène et une modulation, en partie consciente, de leur identité de genre. En particulier, les témoignages font apparaître des stratégies de virilisation/neutralisation de la féminité, communes aux femmes intégrant des milieux professionnels masculinisés mais aussi des usages stratégiques et circonstanciés, de la féminité. »<sup>66</sup>*

A travers les entretiens, nous avons interrogé ce concept. Il en ressort que les techniciennes développent différentes stratégies afin d'intégrer leur environnement professionnel.

*« Quand t'es une nana et que t'arrives dans le spectacle, t'as deux choix et généralement tu fais un peu les deux. Soit tu travailles 4x plus dur, et t'es 4 fois plus compétente pour la même reconnaissance, soit tu te comportes comme le pire des bourrins. Et en fait tu t'épuises quoi, tu t'épuises pour avoir la même reconnaissance que quelqu'un d'autre, que ce soit physiquement ou mentalement au niveau des compétences que t'es censé apporté pour avoir la même reconnaissance. Et y'en a pas un qui gagne forcément sur l'autre, quand tu fais trop le bourrin, bin tu peux pas le tenir super longtemps parce que tu te fais mal, tu t'épuises et les gens sont là « oh elle fait le bonhomme pour avoir l'air d'un mec » et puis quand tu bosses 4 fois plus dur, bin c'est frustrant. »*

SIMON Amélie, étudiante en licence « système et réseaux dédiés au spectacle vivant »

*« Toutes les femmes ne réagissent pas de la même façon. Certaines vont sembler plus masculine, d'autres vont exacerber leur féminité justement pour pallier au fait qu'elles font un métier très masculin. Je pense que ça dépend vraiment des personnes, après la perception qu'ont certains hommes de la femme technicienne devient naturellement très masculine alors qu'en fait c'est juste une vision que l'homme va avoir des choses parce qu'elles ont ce rôle-là alors qu'en fait, dans leur comportement, elles sont pareilles que beaucoup de femme. »*

Régisseuse général

---

<sup>66</sup> MARRY Catherine, et al. « Le genre des administrations. La fabrication des inégalités de carrière entre hommes et femmes dans la haute fonction publique », *Revue française d'administration publique*, 2015,

*« Je pense que vous le constaterez aussi par vous-même mais les femmes dans les musiques actuelles qui occupent des postes directions ou de cadre sont plutôt des femmes qui ruent dans les brancards car c'est le seul moyen d'exister aussi quoi. »*

CUTTITA Emmanuelle, directrice du Gueulard +, SMAC de Nilvange

Il est important de noter que ce concept de modulation du genre est loin d'être la norme puisqu'un certain nombre de nos interlocutrices déclarent ne pas modifier ou avoir modifié leur posture afin de mieux faire autorité.

*« Je dirais que j'essaye d'être attentive aux codes du secteur dans lequel j'évolue. Après c'est une question qu'on peut se poser qu'on soit un homme ou une femme, c'est juste respecter les façons de fonctionner, la culture un peu du secteur pour s'y intégrer. Sinon, je ne pense pas m'être autocensurée sur certains comportements. »*

CHOPARD Ludivine, directrice du Brise-glace, SMAC d'Annecy

L'éducation genrée peut ainsi être une cause du difficile accès des femmes à ces postes, par le biais de l'autocensure, ou de comportements et attitudes qu'elles ont intégrées ou qu'autrui a intégré et auxquels elles sont confrontées. A ce titre, les femmes font régulièrement face à la remise en cause de leurs compétences.

### 3.4.2 Une remise en cause perpétuelle des compétences des femmes

La question des compétences est primordiale car souvent perçue comme une solution aux contraintes auxquelles les femmes font face au cours de leur carrière. En effet, s'il est difficile de se créer un réseau ou de faire concurrence aux candidatures masculines, c'est par le biais de leurs compétences et qualifications que les femmes entendent dépasser les obstacles qui leur sont opposés.

*« Mon atout c'est d'avoir des compétences plus hautes que les autres et mon but, mon idée c'est que quand j'aurais vraiment commencé à bosser, à me faire mon réseau, une fois que mon autorité*



*de compétence elle est installée, là je vais pouvoir commencer à faire de vraies remarques. En étant intermittente, je serais jamais à des postes constants d'autorité et je prévois pas de prendre un CDI donc c'est vraiment juste imposer l'autorité de compétence et de nana sur qui tu peux compter au sein de ton réseau, des équipes avec qui tu bosses plus ou moins souvent et uniquement là je pourrais commencer à dire ce que je pense. »*

SIMON Amélie, étudiante en licence « système et réseaux dédiés au spectacle vivant »

C'est véritablement comme un outil de légitimation de leur poste que les femmes font valoir leurs compétences et expériences. Pourtant malgré cela, les femmes continuent à se remettre en cause et limiter leurs ambitions. Nous avons déjà abordé la préférence adaptative, un autre concept explique également l'autocensure dont les femmes peuvent faire preuve, résultant directement de l'éducation genrée qu'elles ont reçues : l'effet Pygmalion. Aussi appelée « prophétie auto-réalisatrice », il s'agit de l'idée selon laquelle la réussite ou l'échec d'une individu.e serait influencé par le degré de croyance en sa réussite. Ainsi, ne pas croire en la réussite de quelqu'un ou quelque chose, entraînerait plus facilement son échec et vice versa. Donc plus quelque chose paraît impossible, plus elle le deviendra. De façon insidieuse, les femmes peuvent aussi être confrontée à une remise en cause de leur légitimité à occuper leur poste. Cela revient à une remise en cause profonde de leur compétence et de leur légitimité.

*« J'ai eu des remarques qui ne remettaient pas en cause mon travail mais le fait que j'ai accédé à ce poste là ouais. Où on me disait que ce n'était pas grâce à mes capacités ou au travail que je fournissais mais parce que tel homme m'aimait bien donc du coup on me faisait rentrer dans le poste. Ce qui n'est pas complètement faux vu ce caractère de réseau pour rentrer sur certains postes mais en fait ça aurait été pareil si j'avais été un homme plutôt qu'une femme. Sauf que dans l'esprit, la fois où on m'a fait une remarque, le fait que j'étais une femme est ressorti sur le papier alors que ça n'avait rien à faire là quoi. »*

Régisseuse générale

En parallèle de ces remises en cause, parfois incessantes, les femmes doivent régulièrement en « faire plus » que les hommes pour prouver leurs compétences et leur légitimité à occuper ce poste.

### 3.4.3 La nécessité de toujours devoir « en faire plus »

Dans les environnements de travail majoritairement masculins, les femmes doivent souvent « prouver » leur place, leur légitimité et ainsi faire face à plus d'exigences vis-à-vis de leur travail et de leur posture. Beaucoup d'entre elles témoignent devoir « faire leurs preuves » à l'instar de leurs homologues masculins.

*« Notamment quand je faisais du road, j'avais l'impression qu'il fallait que je prouve plus ma valeur que les autres donc je m'arrangeais pour porter des choses plus lourdes, être là plus longtemps, être présente partout. Je sentais que c'était un peu observé quoi. »*

Régisseuse générale

*« Après je pense qu'en effet, pour discuter beaucoup et échanger avec beaucoup de directeurs parce que je suis vachement impliquée dans des syndicats et des réseaux régionaux, je pense qu'il y a plus d'exigences envers les femmes qu'envers les hommes. On laisse passer des trucs pour les hommes qu'on ne laisserait pas passer pour les femmes. Je pense que c'est à la fois une demande, certainement inconsciente de la part d'hommes, notamment qui travaillent dans des institutions, à qui on doit rendre des comptes. Mais je pense que c'est aussi un travers de notre part, on a plus besoin de faire nos preuves, on s'impose ça dans tous les cas. »*

CUTTITA Emmanuelle, directrice du Gueulard +, SMAC de Nilvange

*« On nous passe peut-être encore moins d'erreurs, on doit plus prouver que ce qu'on dit est justifié ou plus travailler pour le produire. Moi je me suis rendu compte aussi que souvent, quand je voulais faire assumer une direction à mon CA, je faisais appel à un intervenant extérieur pour que ce soit quelqu'un d'autre qui montre par A+B que la proposition que j'ai faite était légitime. »*

FROIDURE Bénédicte, directrice du File7, SMAC du Val d'Europe

Loin d'être seulement le cas pour les professions de direction et techniques, les artistes aussi sont confrontées à ces remises en cause et cette nécessité de devoir toujours prouver leur valeur.

*« On a fait ce constat quand on est artistes, moi aussi je suis artiste et en tant que femme artiste, c'est très difficile malheureusement d'être prise au sérieux. Il faut donner deux fois plus d'efforts que les gars pour se faire un nom, une petite réputation, trouver des dates et tout ça. On n'est pas prises au sérieux, c'est une catastrophe. »*

BIANCHI Dominique, membre fondateur d'Écllosion 13, Marseille

La question de la posture de la directrice ou technicienne s'apparente à un réel obstacle pour ces femmes dans l'accès aux postes qu'elles convoitent ou occupent. Confrontées à des remises en cause permanentes de leurs compétences, elles éprouvent la nécessité d'être irréprochables et s'imposent une rigueur et exigence pouvant être à l'origine d'un certain épuisement. Plus globalement, malgré un contexte et un secteur favorable à l'égalité entre les femmes et les hommes, de réels freins persistent. Ils peuvent être propres au secteur des musiques actuelles et du spectacle vivant mais aussi plus largement inhérents à la discrimination genrée transcendant toutes les professions. Cependant, une prise de conscience du problème a véritablement permis l'émergence ou la valorisation d'initiatives visant à réduire ces inégalités et atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes, plus précisément dans le secteur des musiques actuelles.

## PARTIE 4

### 4. Etat des lieux des initiatives : une disparité dans les acteurs identifiés

Fédération, associations, collectifs, un certain nombre d'acteurs se sont saisis de la question des inégalités de genre dans le milieu des musiques actuelles et tentent de faire avancer les réflexions et de mener des actions concrètes sur leur territoire. Un travail à l'échelle nationale a été entrepris, la Fédéliima et le mouvement HF en tête de file, conjointement avec d'autres instances bien connues des musiques actuelles. Un travail à l'échelle territoriale est également mené par des organismes locaux investis de la question. Enfin, nous relèverons à travers l'ensemble des institutions étudiées une incohérence des pouvoirs publics et du discours public soutenus vis-à-vis de ces structures.

#### 4.1 Les réseaux nationaux : le cas de la Fédéliima et du mouvement HF

A travers la Fédéliima, les lieux de musiques actuelles qui en sont adhérentes sont invités à traiter la question. De son côté, le mouvement HF, organisé en fédération interrégionale, traite la question à l'échelle locale malgré une volonté d'unicité.

##### 4.1.1 La Fédéliima : le travail commun des lieux de musiques actuelles sur les questions d'égalité

La Fédéliima, issue de la fusion en 2011 de la Fédurock et de la Fédération des scènes de Jazz et musiques improvisées (FSJ), est un réseau national regroupant l'ensemble des lieux et projets dédiés aux musiques actuelles en France. Composée de plus de 140 adhérents, cette fédération entend diffuser un projet et des valeurs communes. Organisée en groupes de travail aussi appelés « chantiers », les adhérents, sur initiative d'une ou plusieurs personnes, peuvent choisir de traiter une question spécifique comme par exemple « les enjeux et pratiques de la programmation » ou « évolutions liées au numérique et musiques actuelles ». C'est dans ce cadre que la Fédéliima ouvre son chantier

« Egalité – diversité » en 2016 avec pour ambition de se questionner sur les questions de genre mais aussi plus globalement de la diversité.

*« On est conscients qu'il y a plein d'autres types de problématiques de diversité, de discrimination dans nos lieux qui sont quand même globalement au niveau des équipes et du public des lieux très blancs, très CSP + etc »*

VAN COLEN Flavie, référente chantier Egalité-diversité à la Fédélima

A l'initiative de Flavie Van Colen, co-directrice de la SMAC La Paloma à Nîmes, le groupe de travail a impulsé un certain nombre d'actions en faveur de l'égalité dans les musiques actuelles. Comme mentionné plus haut, la Fédélima s'est lancé dans une comptabilisation des femmes sur scènes sur la base du volontariat de ses adhérents qui fournissent les chiffres. Ces chiffres vont véritablement permettre d'objectiver et de rendre tangible les difficultés d'égalité, notamment de genre, qui existe dans le secteur des musiques actuelles.

*« Déjà compter c'est un pas vers la conscientisation, à défaut de l'action<sup>67</sup> »*

Par ailleurs, toujours dans l'idée d'accumuler des informations sur le secteur pour alimenter une réflexion commune, la Fédélima a lancé dernièrement la plateforme « Wah ! », une plateforme collaborative de recueil de textes et informations sur le sujet. Tout un chacun peut alimenter cette plateforme par des travaux universitaires, des projets montés par les structures adhérentes, des chiffres nationaux etc.

*« L'idée c'était de mettre des outils, de faire gagner du temps aux gens qui veulent bosser sur cette question là et puis on s'est dit qu'on va mettre les travaux universitaires, les chiffres parce que c'est pareil, les gens disent qu'il n'y a pas de chiffres alors qu'il y en a, il faut compiler les chiffres à droite, à gauche parce que dans tous les rapports divers et variés que ce soit le rapport de la SACD ou de l'observatoire qui est rendu au ministère de la culture tous les ans, en fait les musiques actuelles, on n'existent pas vraiment, des fois on est un peu mélangé dans les chiffres des musiques classiques, donc du coup c'était de compiler ces chiffres au même endroit. On va mettre aussi une rubrique un peu accès au droit c'est-à-dire vraiment « je suis victime de*

---

<sup>67</sup> DUPUY Sandrine, directrice du Karbardock, SMAC de l'Ile de la Réunion

*harcèlement, de discrimination, de violence sexiste quelle qu'elle soit, à qui je peux m'adresser ?  
Qu'est-ce que je peux faire ? »*

VAN COLEN Flavie, référente chantier Egalité-diversité à la Fédélisma

Ces récoltes de données vont pouvoir être diffusées par ailleurs via la veille mail mais également lors d'événements. A cette occasion, les professionnel.le.s se rencontrent pour échanger, réfléchir et partager sur la question. L'événement Raffût ! organisé chaque année par la Fédélisma et qui se tenait cette année à Bourges est un de ces rendez-vous. A l'instar des Transmusicales, le festival rennais qui depuis quelques années programme des conférences sur ce thème.

*« C'est d'avoir des temps d'échanges où on a et des porteurs de projets qui décrivent concrètement ce qu'ils font, et des chercheurs qui nous aident aussi à ne pas être trop naïf sur les questions de genre etc. »*

VAN COLEN Flavie, référente chantier Egalité-diversité à la Fédélisma

La Fédélisma travaille avec des structures comme le Syndicat des Musiques Actuelles (SMA), le RIF - réseaux des musiques actuelles en Ile-de-France - la FRA-CAMA, le pôle région Centre val de Loire mais aussi Opale, le CNV et la Félin - la Fédération Nationale des Labels Indépendants – afin d'échanger et de travailler conjointement ces questions d'égalité de genre.

Elle a récemment travaillé la question du genre dans la formation avec le CPNEFSV, la Commission Paritaire Nationale Emploi, Formation Spectacle Vivant et le conseil d'administration de l'AFDASS, qui finance les formations dans le secteur des musiques actuelles. L'idée a été de constituer une sorte de cahier des charges « égalité de genre » à intégrer aux formations professionnalisantes de régisseur général. Ainsi, le SMA a souhaité que soient intégrés des modules sur le management d'équipe mixte afin de ne plus tolérer autant de sexisme et que les régisseurs généraux sachent comment réagir face à ce type de comportements.

*« L'idée c'était qu'ils aient des modules mais d'une demi-journée ou d'une journée. Un truc de sensibilisation à l'égalité, parité, rapport de domination, un truc très concret : « moi je suis chef d'une équipe technique, comment j'intègre des femmes dans mon équipe ». ça au départ c'est un truc Fédélisma mais on s'est dit que c'était un chantier SMA, un chantier syndical donc pour l'instant c'est encore timide mais c'est un truc qu'on a dans les tuyaux. »*

VAN COLEN Flavie, référente chantier Egalité-diversité à la Fédélisma

Enfin, comme déjà mentionné plus haut, la Fédélima suite au financement du Ministère de la Culture et parallèlement au projet Mewem de La Félin, a monté le projet de mentorat sur les emplois de direction, de programmation, de direction technique et des emplois artistiques.

Ainsi la Fédélima s'est véritablement investie de la question de l'égalité dans les musiques actuelles et plus précisément de l'égalité de genre ce qui concerne les travaux et projets récemment travaillés. D'un autre côté, le mouvement HF et ses structures locaux disséminés sur le territoire travaillent aussi cette question, et sont des collaborateurs de la Fédélima sur ces enjeux.

#### 4.1.2 Le mouvement HF : entre unicité et diversité

La première association HF est née en 2008, à la suite des rapports Reine Prat en Rhône Alpes. Fort du constat apporté par les rapports, cette association se donne pour objectif : *« l'égalité réelle entre femmes et hommes aux postes de responsabilité, dans l'attribution des subventions, dans les programmations, dans les instances de décisions et de nominations<sup>68</sup>. »*

Petit à petit, des associations et collectifs similaires vont se former dans d'autres régions jusqu'à s'ériger en Fédération interrégionale appelé « Mouvement HF » et composé aujourd'hui de 14 collectifs régionaux. Le mouvement HF travaille la question de l'égalité de genre dans les arts et la culture, c'est-à-dire que né du théâtre, il travaille aujourd'hui une multitude de disciplines artistiques en ouvrant des groupes de travail sur les arts plastiques, la danse et bien sûr les musiques actuelles.

Une des premières missions du réseau HF est la sensibilisation du grand public, des acteurs et actrices professionnel.le.s du secteur de la culture, les médias ainsi que les pouvoirs publics. HF Ile-de-France intervient ainsi régulièrement auprès du Ministère de la Culture pour orienter les politiques vers des mesures concrètes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

De plus, tout comme la Fédélima, le réseau HF édite chaque année un diagnostic bi-annuel de l'avancée de cette question sur son territoire. Par exemple HF Bretagne, va quantifier toutes les initiatives, la présence des femmes dans les lieux de musiques actuelles etc sur tout le territoire breton. Ce travail là va créer une base sur laquelle chaque structure HF va pouvoir travailler la question sur son territoire. Par exemple, sur la base de leurs constats, HF Bretagne entend créer un Pacte de

---

<sup>68</sup> Mouvement HF, *Notre histoire*. Disponible sur : <https://www.mouvement-hf.org/mouvement-hf/notre-histoire/>. [Consulté le 8 Janvier 2019]

l'Égalité à destination des structures de musiques actuelles bretonnes qui serait composé d'objectifs plus ou moins faciles à atteindre avec un système de point leur permettant de se situer sur une échelle de traitement de ces questions de genre. Avec l'idée sous-jacente que dans la mise en œuvre de ces objectifs, HF Bretagne reste une plateforme leur permettant de trouver les personnes ressources ou informations dont ils auraient besoin dans la mise en place.

Le mouvement HF fait état d'une organisation peu commune car elle se veut centralisée par un mouvement national mais n'est en fait que la somme des actions territoriales portées par chacune des structures régionales. En effet, chaque HF fonctionne différemment, au grès des enjeux du territoire et des relations avec les pouvoirs publics territoriaux. Ainsi, de grandes disparités de pouvoir d'action ou de mobilisation peuvent être perçues entre certains HF. Par exemple HF Rhône Alpes, en plus d'être le premier, bénéficie d'un réel ancrage territorial et de soutien des pouvoirs publics lui permettant d'avoir une équipe salariée ce qui augmente son pouvoir d'action. HF PACA quant à lui, semble peiner à diffuser ses actions et ses ambitions par manque de moyens financiers.

*« C'est un peu le pendant négatif d'HF c'est que comme ça s'est créé en fédération inter-régionale, effectivement il y a des disparités énormes de financement. »*

PAKETTE Mathilde, membre d'HF Bretagne et ancienne membre d'HF Ile-de-France

Il est alors intéressant de noter que l'impact et les moyens dont disposent les différentes structures sont variables et très différenciés en fonction des territoires.

#### 4.2 Un travail à l'échelle territoriale différencié

En effet, si globalement tous les territoires comptent des initiatives et projets pour l'égalité femme-homme dans les musiques actuelles, il existe de véritables disparités entre les territoires, pouvant être expliquées par leur engagement politique sur ces questions.

##### 4.2.1 Des territoires différemment engagés sur les questions d'égalité femme-homme

Les disparités entre les différentes HF présents sur le territoire français soulèvent une question intéressante d'un point de vue politique. Si certaines régions semblent très engagées comme la région Rhône-Alpes ou la région Occitanie, d'autres comme la région PACA ne semblent pas s'y investir.



En effet, lors de notre entretien avec Eclosion 13, le collectif d'artistes et techniciennes de la région du Sud-Est, Dominique Bianchi soulève les difficultés qu'elle rencontre à mobiliser les élus et collectivités territoriales autour de leur projet et ainsi obtenir des moyens, financiers et humains de mener à bien leurs actions. Par exemple, elles ont dû faire appel plusieurs fois à une décision administrative leur empêchant de bénéficier d'un rescrit fiscal. La raison qui leur était donnée était que le public qu'elle visait n'était qu'une minorité. Elles ont notamment peiné à obtenir des aides financières des collectivités territoriales pour se structurer, nous y reviendrons.

Par ailleurs, les élus locaux de la région Rhône-Alpes semblent très investis notamment auprès d'HF Rhône-Alpes qui semble bénéficier d'un soutien institutionnel et financier, leur permettant notamment d'avoir une équipe salariée. Il est possible d'imaginer que cette dynamique n'est pas dissociée de l'engagement des villes de Grenoble et Lyon dans la culture, mais aussi dans la formation, Sciences Po Grenoble étant un des premiers dans les années 1990 à proposer une formation universitaire dédiée aux métiers du spectacle. Enfin, l'Observatoire des Politiques culturelles étant basé à Grenoble, cette région semble historiquement engagée sur la question culturelle.

De même, la région Occitanie semble très innovante et riche d'initiatives sur son territoire avec l'exemple de la structure indépendante La Petite. Bien qu'indépendante, la structure bénéficie d'un soutien des acteurs publics territoriaux. La région Occitanie compte aussi le cluster MA Sphère, un écosystème d'adhérents dédié au milieu culturel et créatif dans lequel a été créé Episcène, un programme d'action dont l'objectif est d'accompagner les structures vers l'égalité professionnelle. Encore une fois, ces initiatives sont soutenues par les pouvoirs publics ainsi que l'Europe.

Ainsi, la différence d'investissement des territoires sur ces questions-là semblent corrélée à un investissement politique des collectivités territoriales notamment sur des territoires historiquement liés aux arts et à la culture.

#### 4.2.2 L'incohérence du discours politique national avec l'investissement des pouvoirs publics locaux

Nous parlerons ici d'incohérence du fait de la différence de traitement de la question par les pouvoirs locaux et nationaux. Si Françoise Nyssen et son successeur Franck Riester ont affirmé des axes politiques en faveur d'une égalité professionnelle et d'un souci de représentation dans le secteur culturel, dans les faits, toutes les structures locales oeuvrant pour le même objectif manquent de financements et sont limitées dans leur action.

La Fédélina, toujours dans un souci de compréhension du secteur notamment des inégalités dans les studios de répétition, souhaiterait faire une recherche à échelle nationale sur tout le secteur par un laboratoire de recherche, projet pour lequel elle n'arrive pas à trouver les financements.

*« Travailler avec un labo de recherche ou un groupe de chercheurs parce que c'est un peu de la socio et aussi éventuellement d'autres disciplines universitaires, il faut travailler sur ces asocialités adolescentes mais pas que, on a besoin de travailler avec des spécialistes de pratiques artistiques et des spécialistes du genre etc pour essayer de faire une grosse étude pour comprendre ce qui se passe au niveau de l'entrée en pratique amateur adolescente et aussi même des carrières amateurs parce qu'on ne fait pas de la musique que quand on a 15 ans. Y'a aussi un élément qui fait que les quelques femmes qui commencent, elle arrête quand elles ont des enfants par exemple. Du coup, il faut qu'on travaille là-dessus et j'ai bon espoir d'aller jusqu'à cette priorité, faut qu'on voie comment trouver des sous pour financer un labo de recherche. »*

VAN COLEN Flavie, référente chantier Egalité-diversité à la Fédélina

De la même façon, HF Ile-de-France mais aussi HF Bretagne font face à des difficultés pour mener à bien leurs projets et ambitions par manque de moyens financiers.

*« Parce que nous déjà on n'a pas le budget pour, ni les moyens humains ni financiers. Il faut savoir HF fait un travail énorme, dans toutes les structures hein, c'est vraiment énorme le travail fourni par les bénévoles et quand il y en a par la salariée et évidemment, on ne peut pas tout faire donc on ne peut pas se permettre d'aller dans les structures et leur dire « on va rester avec vous 2-3 jours pour vous aider ». Ce serait super à terme qu'il y ait des postes qui soient créés comme ça par le biais du Ministère de la Culture, c'est une des idées de la feuille de route, qu'il y aient des personnes ressources pour aider les structures à l'égalité et pour l'instant on n'en est pas là ».*

PAKETTE Mathilde, membre d'HF Bretagne et ancienne membre d'HF Ile-de-France

Comme dit précédemment, les HF composent avec les différences d'investissement des pouvoirs publics locaux, certains ont la possibilité de financer un poste, d'autres restent principalement bénévoles. Enfin, Ecllosion 13, qui travaille la question de l'égalité pour les artistes femmes et techniciennes depuis longtemps fait face à d'importantes difficultés pour se structurer et mener à bien ses missions.

*« Notre région est quand même grave à la bourre sur ce sujet. Si on regarde un peu ce que fait les HF en Ile-de-France et en Rhône Alpe, les régions se sont engagées quand même pour créer des postes et tout, c'est quand même autre chose tu vois. Nous à HF, on a 1000€ par an de la ville quoi, qu'est-ce que tu fais avec ça ? Non la région nous rit au nez. Ils sont machos quand même... Il faut le savoir. C'est une catastrophe. Ils ne se sont pas du tout emparés du sujet comme ils le disent. [...] On a plein de choses à faire, plein d'actions à lancer mais on n'a pas les moyens humains ni financiers. [...] On est très peu aidées, on a 4000-5000€ de subventions par an, c'est ridicule. On est toutes bénévoles, on n'a plus de salariés depuis l'arrivée de ce cher Macron, on se bat pour faire vivre notre structure et nous avec par la même occasion. »*

BIANCHI Dominique, membre fondateur d'Eclosion 13, Marseille

Ainsi malgré un discours politique fort énoncé par le Ministère de la Culture, des axes et objectifs clairement définis, les initiatives locales souhaitant se structurer et œuvrer autour de ces objectifs semblent encore en difficulté ce qui révèle une dissonance entre la volonté nationale exprimée et les priorités locales concrètes. Rappelons qu'aujourd'hui, l'égalité entre les femmes et les hommes représente 0,0066% du budget de l'Etat, il s'agit du plus petit budget alloué.<sup>69</sup> Proportionnellement au nombre d'habitants, l'Etat espagnol dépense trois fois plus et le Canada quatorze fois plus.

Des chercheurs en analyse des politiques publiques, ont distingué plusieurs choses : en français, ce qui relève du discours politique et ce qui relève des dispositifs d'action publique est regroupé sous le terme de « politique » or les chercheurs anglo-saxons ont distingué *polity* qui renvoie à la communauté politique, aux cultures politiques et croyances partagées, ici la place qu'occupe la femme dans le monde du travail, du *politics*, c'est-à-dire à tout ce qui relève de la compétition politique et partisane, ici la façon dont la question de l'égalité femme homme est traitée par les acteurs politiques, déclaré « grande cause nationale » ou tout simplement non traitée. Enfin, ils distinguent *policy*, c'est-à-dire les politiques publiques réellement mises en œuvre. Cela nous permet notamment de distinguer la volonté publique du gouvernement, par exemple de lutter contre les inégalités de genre dans le milieu culturel, des actions et prises de position prises par Françoise Nyssen, c'est-à-dire l'imposition de mesures concrètes pour répondre à cette perspective politique.

---

<sup>69</sup> TUAILLON Victoire, *Les couilles sur la table* – « Victoire répond à vos questions 2 », podcast produit par Binge Audio

L'observation de ces différentes dynamiques nous conduit à interroger l'importance de l'action collective sur le traitement de la question de l'égalité femme homme dans le secteur du spectacle vivant et plus précisément du secteur des musiques actuelles.

#### 4.2.3 L'importance de l'action collective dans le traitement de la question

En sociologie politique et plus précisément en analyse des politiques publiques, il a été distingué trois types de mobilisations sur une question donnée. Tout d'abord la politique publique, évoquée précédemment, qui est à l'échelle nationale et se définit comme l'investissement des acteurs publics dans une question. Il faut les distinguer de l'action publique, qui, selon la sociologue Christine Musselin, « *se manifeste lorsque les acteurs publics vont se reposer et soutenir des acteurs publics et privés sur une question*<sup>70</sup> ». Par exemple, le projet de mentorat financé par le Ministère de la Culture et mis en œuvre par la Fédélima illustre ce mécanisme d'action publique. Enfin, l'action collective aussi appelée action de groupe est définie comme une action commune et concertée des membres d'un groupe afin d'atteindre des objectifs communs d'un environnement donné. Il s'agit de la mobilisation d'acteurs privés au service d'une cause ou d'un objectif. En ce qui nous concerne, la création de réseaux et la logique de coopération et d'échanges entre les différentes entités évoquées plus haut ont créés une mobilisation autour d'un objectif commun : mieux comprendre le secteur des musiques actuelles et agir sur des leviers permettant de réduire les inégalités entre femmes et hommes, avec ou sans l'aide et accompagnement des acteurs publics.

L'étude sociologique de ces mécanismes politiques nous permet de mieux comprendre les différents niveaux de traitement de la question et si toutes semblent utilisées, l'action collective semble la plus efficiente et concrète pour les structures et territoires. Une telle question, s'il est important qu'à l'échelle nationale le Ministère de la Culture s'en empare, semble être véritablement mise en place et traitée de façon concrète à l'échelle territoriale. Dans la mise en œuvre des politiques publiques définies par le pouvoir central, les structures locales semblent dépendantes de l'investissement des pouvoirs publics locaux dans la question ce qui créé des disparités entre les territoires et donc des capacités d'action plus ou moins efficientes. Cela pose notamment la question de l'importance du caractère politique au sens politicien de cette question et de la liberté et marge dont disposent les collectivités territoriales.

---

<sup>70</sup> MUSSELIN Christine, « Sociologie de l'action organisée et analyse des politiques publiques : deux approches pour un même objet ? » *Revue française de science politique*, vol. 55(1), 2005

## Conclusion

Nous pouvons conclure que les directrices et techniciennes dans le secteur des musiques actuelles, malgré une progression de leur nombre à ces postes non dédaignable, sont encore confrontées à des freins. Nous avons pu en identifier plusieurs tels que les difficultés de recrutement, l'importance d'un réseau professionnel parfois inaccessible ou encore la difficile conciliation entre la vie professionnelle et personnelle. Ces freins, en apparence plutôt mécaniques – une femme accède difficilement au réseau professionnel de ses homologues masculins, donc a moins d'expériences donc une candidature moins concurrentielle – sont liés à des considérations sous-jacentes plus globales et un sexisme systémique et intégré. En effet, si les femmes ont des difficultés à accéder à des réseaux professionnels c'est parce qu'il existe un véritable « effet Boy's Club » qui conduit les hommes à plutôt recruter des hommes, à les valoriser et défendre leur candidature. La division sexuée du travail explique ces différences entre les femmes et les hommes, qui persistent encore malgré que les femmes aient investies le marché de l'emploi il y a plus de 100 ans. Si aujourd'hui nous admettons que les femmes ont de véritables compétences professionnelles valorisables et valorisées, la variable de genre va jouer sur des registres plus « subtiles » comme par exemple l'attribution d'un genre aux compétences. Tout le sujet de ce mémoire était de rechercher si ces freins étaient inhérents au secteur des musiques actuelles ou plus transversal aux autres professions souffrant des mêmes problématiques. Nous avons pu constater ici que le secteur des musiques actuelles est en effet issu d'une histoire très masculine et empreint de normes genrées. C'est une identité qui engendre encore aujourd'hui des conséquences sur les environnements de travail mais à titre générationnel, c'est-à-dire que les équipes plus jeunes vont avoir tendance à moins être acteur du sexisme ambiant qui a pu caractérisé ou caractérise encore le secteur des musiques actuelles.

De plus, ces mêmes origines militantes et humanistes qui ont conduit à l'émergence de ce secteurs et ces esthétiques vont aujourd'hui avoir tendance à plutôt être au service d'une prise de conscience et une mobilisation autour de ces enjeux. Nous remarquerons également une féminisation certaine des professions culturelles au sein des équipes cependant polarisées autour de quelques postes. En effet, si des postes de communication, production ou administration sont aujourd'hui largement féminisés, les postes de direction et technique peinent encore à l'être ce qui pose réellement la question de l'enjeu qu'ils représentent. Nous avons ainsi pu remarquer l'importance du symbole de légitimité que représentent ces postes, d'une part la direction qui, et de façon transversale à un bon nombre de branches professionnelles, représente le sommet de la hiérarchie, un poste stratégique décisionnel et de pouvoir. D'autre part les postes techniques nécessaires à la création d'un spectacle, d'un son, d'une image sans qui le secteur n'existerait pas. Les postes de direction technique réunissant ces deux enjeux, elles restent encore très inaccessibles aux femmes. Si les postes de direction semblent souffrir

de maux communs à tous les autres types de direction, les postes techniques revêtent un caractère particulier. En effet, il est important tout d'abord de rappeler qu'il s'agit de postes de manutention pour bon nombre d'entre eux, obéissant ainsi aux mêmes lois sexistes et de compétition que les autres. Pourtant, le monde du spectacle fonctionne différemment par les horaires atypiques qu'il impose ainsi que le régime, souvent celui de l'intermittence, qui peut complexifier les freins déjà identifiés. Comme nous avons pu le constater, les enjeux du réseau professionnel ou de la conciliation vie personnelle et professionnelle peuvent devenir de véritables obstacles aux femmes dans l'accès aux professions techniques. Le secteur se heurte également à un autre écueil : le « mythe de l'égalité déjà-là<sup>71</sup> », c'est-à-dire, selon la sociologue et essayiste Christine Delphy, l'idée selon laquelle une partie du secteur serait convaincue que l'égalité est atteinte alors même que de nombreuses études et recherches montrent le contraire. Lorsque j'ai eu l'occasion d'interroger les techniciens et techniciennes – à travers le questionnaire – sur la lente progression du nombre de femmes dans les musiques actuelles (cf annexe n°6), la première cause énoncée par les techniciennes était les préjugés sur la fonction et les capacités des femmes, la seconde un problème de représentation des femmes à ces postes et la troisième un problème générationnel. A cette même question, les techniciens ont répondu comme première cause le sexisme ambiant, comme seconde cause les préjugés sur la fonction et les capacités des femmes et comme troisième qu'ils n'étaient pas d'accord avec le constat énoncé.

Ainsi, si en dépend d'une identité et de normes historiquement très masculines, le secteur semble avoir de réjouissantes perspectives en ce qui concerne l'égalité, il ne s'agit pas d'une lutte gagnée d'avance. De la même façon, une partie des causes de ces inégalités sont inhérentes, non pas au secteur mais bien à des normes intégrées de façon plus globale et systémique à l'échelle de la société.

Ce travail de recherche a attiré mon attention sur la question de l'appréhension de ces inégalités en fonction des territoires étudiés posant ainsi la question de l'impact des politiques publiques locales sur l'avancement de ce type de question à enjeu social. Certaines techniciennes ont même pu évoquer des conditions de travail réellement différentes selon les régions dans lesquelles elles ont travaillées, notamment entre le Nord Est et le Nord Ouest où elles ont pu remarquer une baisse significative des comportements sexistes. « *Genre le Luxembourg c'était la mort totale, j'étais même pas un humain, vraiment on m'a dit « ça devrait pas être légal que tu touches à une console »* » (Amélie Simon).

Si le secteur des musiques actuelles semble s'engager, à l'instar des pouvoirs publics, qu'en est-il des autorités locales ? A quel point les collectivités territoriales s'emparent-elles de ces sujets ?

---

<sup>71</sup> Livret Episcène

De quel pouvoir d'action bénéficient-elles pour encourager les initiatives locales répondant plus précisément aux problématiques de territoire ? Quelles directives tirent-elle de l'Etat ? Si la DRAC elle-même ne soutient pas financièrement les structures oeuvrant sur le territoire, de quel engagement de l'Etat parle-t-on ?

Enfin, je conclurais ce mémoire sur une citation mettant en lumière l'approche systémique qui semble nécessaire pour mieux comprendre les enjeux des questions d'égalité de genre et ainsi y trouver des solutions.

*« Considérer que les femmes ont des « retards » à combler pour atteindre l'égalité avec les hommes présuppose que le modèle masculin est parfait et que les femmes doivent se hisser à ce niveau inégalé – au prix de quelques aménagements si nécessaires ! Loin de penser que « les femmes font problème », nous estimons au contraire que c'est l'organisation et le fonctionnement de l'ensemble de la société qui doivent être remis en cause pour que les besoins, les intérêts, les compétences des femmes et des hommes soient pris en considération, modifiant ainsi les rapports sociaux de sexe<sup>72</sup>».*

---

<sup>72</sup> Salmon, M. & Dental, M. (2006). Le sexisme, une discrimination « ordinaire » ?. *Vie sociale*, 3(3), 100-106. doi:10.3917/vsoc.063.0100

# Table des matières

Sommaire .....	4
Introduction .....	5
Rapport au terrain de recherche .....	8
Limite des résultats obtenus .....	10
<b>PARTIE 1</b> .....	<b>11</b>
1. Une prise de conscience partielle des pouvoirs publics .....	11
1.1 Une prise de conscience progressive : données statistiques et état des lieux .....	11
1.1.1 Premier rapport Reine Prat : la « non-exception » culturelle .....	11
1.1.2 Après le choc : la mise à l’agenda politique .....	14
1.1.3 L’engagement politique du gouvernement Macron sur les questions de genre dans les arts et la culture .....	16
1.2 Une prise de conscience limitée : le secteur des musiques actuelles étudié à la marge .....	17
1.2.1 Un secteur multicomposite difficile à cadrer .....	17
1.2.2 Un secteur longtemps dissout dans d’autres disciplines .....	18
1.2.3 Un secteur singulier en voie d’introspection .....	20
1.3 Des solutions reçues différemment par les professionnels des musiques actuelles .....	22
1.3.1 Des solutions concrètes et coercitives .....	22
1.3.2 Des solutions perçues comme « superficielles » .....	23
1.3.3 Des solutions perçues comme contreproductive .....	24
<b>PARTIE 2</b> .....	<b>27</b>
2. Le secteur des musiques actuelles : entre sexisme et progressisme .....	27
2.1 Un secteur empreint d’une histoire forte .....	27
2.1.1 Un secteur aux origines militantes et subversives .....	27
2.1.2 Un secteur imprégné de normes genrées .....	29
2.1.3 Les lieux de musiques actuelles : lieu d’émancipation des « masculinités » et « virilités » .....	35
2.2 Une division du travail hiérarchisée et genrée .....	37



2.2.1	Une féminisation progressive et perceptible du secteur .....	37
2.2.2	Une féminisation différenciée du secteur .....	38
2.3	Un sexisme générationnel en « perte de vitesse » .....	41
2.3.1	Un sexisme ordinaire .....	41
2.3.2	Un sexisme générationnel .....	46
2.3.3	Un sexisme en déperdition .....	48
PARTIE 3.....		55
3.	Les freins réels à l'accès aux postes techniques et de direction : constats et compréhension du terrain.....	55
3.1	Un recrutement des femmes encore difficile.....	55
3.1.1	Des professions perçues « inaccessibles » .....	55
3.1.2	Les candidatures féminines encore rares et « atypiques » .....	57
3.1.3	L'enjeu de la représentation des femmes à ces postes .....	61
3.2	L'importance du réseau professionnel .....	63
3.2.1	Un réseau professionnel parfois inaccessible.....	64
3.2.2	Des réseaux créés ex-nihilo par les femmes .....	66
3.3	La difficulté de la conciliation vie professionnelle et vie personnelle.....	68
3.3.1	A la genèse des inégalités : l'enjeu de la maternité et du congé parental .....	68
3.3.2	Des inégalités cultivées par des représentations sociales.....	73
3.4	La question de la légitimité des femmes à leur poste .....	76
3.4.1	L'impact de l'éducation genrée sur les carrières .....	76
3.4.2	Une remise en cause perpétuelle des compétences des femmes .....	80
3.4.3	La nécessité de toujours devoir « en faire plus ».....	82
PARTIE 4.....		84
4.	Etat des lieux des initiatives : une disparité dans les acteurs identifiés .....	84
4.1	Les réseaux nationaux : le cas de la FédéliMa et du mouvement HF .....	84
4.1.1	La FédéliMa : le travail commun des lieux de musiques actuelles sur les questions d'égalité.....	84
4.1.2	Le mouvement HF : entre unicité et diversité .....	87

4.2 Un travail à l'échelle territoriale différencié .....	88
4.2.1 Des territoires différemment engagés sur les questions d'égalité femme-homme .....	88
4.2.2 L'incohérence du discours politique national avec l'investissement des pouvoirs publics locaux .....	89
4.2.3 L'importance de l'action collective dans le traitement de la question.....	92
Conclusion.....	93
Bibliographie .....	99

## Bibliographie

Accord collectif national. Egalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le spectacle vivant (2012).

BIENAIME Charlotte, Un podcast à soi épisode 1 : Sexisme ordinaire en milieu tempéré, ARTE Radio, 2017.

BITTEMAN Simon, *Ressources économiques des femmes et travail domestique des conjoints : quels effets pour quelles tâches ?* CSO – Centre de Sociologie des Organisations, ÉCONOMIE ET STATISTIQUE N° 478-479-480, 2015

BOURDIEU Pierre, *Le capital social : notes provisoires, Actes de la recherche en sciences sociales*, 1980.

BUSCATTO Marie, *Femmes du jazz. Musicalités, féminités, marginalités*, CNRS, 2007

Cadalen, Sophie. *Les femmes de pouvoir: des hommes comme les autres ?* Paris: Eddu Seuil, 2008.

CHOMBART DE LAWE Paul-Henry, *La vie quotidienne des familles ouvrières* (1956, 3<sup>ème</sup> édition 1977

DE BEAUVOIR Simone, « Le deuxième sexe », Paris Gallimard, « Folio », 1986

DE BEAUVOIR Simone, *La femme indépendante*, extrait du Deuxième sexe, 1949

De Laleu, Alette. « Paye ta note, le site qui dénonce le sexisme ordinaire dans la musique », 14 janvier 2019 <https://www.francemusique.fr/actualite-musicale/paye-ta-note-le-site-qui-denonce-le-sexisme-ordinaire-dans-la-musique-68935>.

Direction générale de la Cohésion sociale (DGCS). « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – édition chiffres clés ». Dicom, août 2018.

DONIOL-SHAW Ghislaine et LE DOUARIN Laurence, *Les Freins à l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur du Ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer*. Ltts-Cnrs, octobre 2003.

« Egalité dans la culture : le temps de l'action ! - Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes ». Consulté le 27 décembre 2018 [<http://haut-conseilegalite.gouv.fr/hce/travaux-du-hce/article/egalite-dans-la-culture-le-temps-de-l'action>]

« Egalité femmes/hommes dans la musique actuelle : « tout passe par la formation » ». L'école du spectacle. Consulté le 31 janvier 2019. <http://ecoleduspectacle.blog.lemonde.fr/2018/03/08/egalite-femmes-homme-dans-la-musique-actuelle-tout-passe-par-la-formation/>.

ELSTER Jon, *Sour Grapes: Studies in the Subversion of Rationality*, Cambridge, 1983

FABRE, Clarisse. « Quotas, malus, budget : le plan de Françoise Nyssen pour l'égalité femmes-hommes », 7 février 2018. [https://www.lemonde.fr/scenes/article/2018/02/07/francoise-nyssen-devoile-son-plan-en-faveur-de-l-egalite-femmes-hommes\\_5253259\\_1654999.html](https://www.lemonde.fr/scenes/article/2018/02/07/francoise-nyssen-devoile-son-plan-en-faveur-de-l-egalite-femmes-hommes_5253259_1654999.html).

FERRANTE Joan, *Sociology: A Global Perspective, Enhanced, Cengage Learning*, 1er janvier 2010  
Feuille de route égalité 2019-2022, Ministère de la Culture, actualisation 8 Avril 2019.

GRESY Brigitte, *Petit Traité contre le sexisme ordinaire*, 2009.

GRUMET, Anne, et Stéphane FRIMAT. « Les inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture. Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action. » Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 22 janvier 2018.

HASSENTEUFEL Patrick, *Sociologie politique : l'action publique*, Armand Colin, coll. « U Sociologie », 2008

Haut Conseil de l'Égalité entre les femmes et les hommes, *Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture ACTE II : après 10 ans de constats, le temps de l'action*, 22 Janvier 2018, Paris.

IVAIN Gilles, « *Les insidieuses œillères des vieux mâles blancs programmeurs de musique* », blog de Médiapart, 8 Septembre 2016

Jacqueline Laufer et al., Michel Lallement. « Chapitre 9, Quelques remarques à propos de la place du genre dans la sociologie du travail en France ». In *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*. La Découverte, 2003.

JODELET Denise, *Représentations sociales : phénomènes, concepts et théorie*, Psychologie sociale, 1984

Korsakoff, Alexandra. « Le rapport du Haut Conseil à l'Égalité, ou la tentative d'instiller une perspective de genre à la réforme à venir ». *La Revue des droits de l'homme*, 2014. <https://doi.org/10.4000/revdh.501>.

LEROUX Natasha, *Egalité femme-homme dans la musique actuelle : tout passe par la formation*, Ecoleduspectacle, 8 Mars 2018.

Livret Episcène, *Activateur d'égalité professionnelle dans les industries créatives et culturelle*, p 27

LUCAS Jean-Michel, « *Les relations entre les décideurs publics et les musiques amplifiées : un ballet en sept figures* », dans *Territoires de musiques et cultures urbaines*, Laffanour A. L'Harmattan, Paris, 2003.

MACRON Emmanuel, discours lors de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes, 24 Novembre 2017.

Marry Catherine, Löwy, Ilana. *Pour en finir avec la domination masculine: de A à Z*. Paris: les Empêcheurs de penser en rond, 2007.

MARRY Catherine, Le plafond de verre dans les ministères, *Une analyse de la fabrication organisationnelle des dirigeants.e.s*, 2014

MARRY Catherine, Alban JACQUEMART, Sophie POCHIC, Laure BERENI, Fanny LE MANCQ, et Anne REVILLARD. « Le plafond de verre dans les ministères. Une analyse de la fabrication organisationnelle des dirigeants.e.s ». DGAFF, s. d.

MARRY Catherine, et al. « Le genre des administrations. La fabrication des inégalités de carrière entre hommes et femmes dans la haute fonction publique », *Revue française d'administration publique*, vol. 153, no. 1, 2015, pp. 45-68.

MA Sphère. « Episcène - activateur d'égalité professionnelle dans les industries créatives et culturelles »

MEURS Dominique, PAILHE Ariane & PONTHEIU Sophie, *Quels effets des enfants sur les rémunérations et carrières des mères ? Regards croisés sur l'économie*, (2014).

MUSSELIN Christine, « Sociologie de l'action organisée et analyse des politiques publiques : deux approches pour un même objet ? » *Revue française de science politique*, vol. 55(1), 2005

NAVARRE Maud, « *Le sexisme au travail, de l'ombre à la lumière* », revue Sciences Humaines n°280, avril 2016.

Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, Ministère de la Culture, Paris, 2019.

Observatoire des métiers du Spectacle Vivant, « *Hommes et femmes dans le spectacle vivant – Regard sur la parité de l'emploi en 2013* », 2015.

« Paye ta note - le sexisme ordinaire dans le monde de la musique », s. d. <https://payetanote.com/>.

PERIVIER Hélène, lors de sa conférence « *Qui va garder les enfants ? Les enjeux pour l'égalité professionnelle* » dans le cadre du Printemps des Fameuses, mars 2019.

PICARD, Tristan. « Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication ». Paris: Ministère de la Culture - Département des études de la prospective et des statistiques, 2018.

PRAT Reine, *Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation*, rapport n°1, Ministère de la Culture et de la Communication, mai 2006.

PRAT Reine, *Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique*, rapport n°2, Ministère de la Culture et de la Communication, mai 2009.

RAIBAUD Yves, « De nouveaux modèles de virilité : musiques actuelles et cultures urbaines ». In *Masculinités : état des lieux*, par Daniel Welzer-Lang et Chantal Zaouche Gaudron, 149. ERES, 2011. <https://doi.org/10.3917/eres.welze.2011.01.0149>.

RIESTER Frank, discours du ministre de la Culture, prononcé à l'occasion du comité ministériel pour l'Égalité entre les femmes et les hommes dans... - Ministère de la Culture », 3 avril 2019. <http://www.culture.gouv.fr/Presse/Discours/Discours-de-Franck-Riester-ministrede-la-Culture-prononce-a-occasion-du-comite-ministeriel-pour-l-Egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-dans-la-culture-et-la-communication-le-mercredi-3-avril-2019>.

Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, *Qu'est-ce que le sexisme ?* » [en ligne] Disponible sur : <http://egalite-homme-femme.gouv.fr> [Consulté le 5 Juillet 2019]

SEN Amartya et WILLIAMS Bernard, *Sour grapes" (SG), Utilitarianism and beyond*, (UB) 1981

TOSELLI, Marie. « Féminisation des techniques du spectacle vivant ». ISTS/UAPV, 2018. « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes- édition chiffres clés », s. d.

TUAILLON Victoire, *Les couilles sur la table* – « Victoire répond à vos questions 2 », podcast produit par Binge Audio

WESSBECHER, Louise Wessbecher, et WESSBECHER. « Découvertes - Les inégalités femmes hommes sont criantes dans le domaine des arts et de la culture en France ». *France 24*, 12 septembre 2018.

VAYRE Émilie, *Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social*. *Le travail humain*, 2019, vol. 82

Wuhl, Simon. « Chapitre 2. Indéterminations et limites de la discrimination positive française » *Sociologie d'aujourd'hui*, 2007, 19- 35.