



La place des femmes dans les métiers de l'ingénierie
sonore dans les musiques actuelles : étude sur un
système d'invisibilisation

Mémoire de Master de l'université Paris-Saclay

Master Administration de la Musique et du Spectacle vivant

Mémoire présenté et soutenu à l'Université d'Evry le 21 août 2023 par

Eva LUCAS FOTTORINO

Mémoire de Master

Sous la direction de

Inès TAILLANDIER GUITTARD
Maîtresse de conférences en musicologie

Titre : La place des femmes dans les métiers de l'ingénierie sonore dans les musiques actuelles : étude sur un système d'invisibilisation

Mots clés : ingénierie sonore, musiques actuelles, étude de genre, sound studies

Résumé :

Depuis le premier enregistrement en 1857, la l'ingénierie sonore fait partie intégrante du paysage musicologique. Contrairement à ces homologues, la dimension de "travail de l'ombre" de l'ingénierie du son, souvent placé derrière une console à l'arrière de la scène ou dans des espaces clos qui lui sont dédié; l'ingénieur.e est pourtant un maillon indispensable de la chaîne de la musique enregistrée. Face à une inégalité statistique entre les hommes et les femmes dans le secteur professionnel des techniques du son en France, nous avons tenté d'appréhender la possibilité de l'existence d'un système d'invisibilisation à l'œuvre, touchant les femmes

Ce mémoire porte sur l'étude de la place des femmes dans les métiers de l'ingénierie sonore dans les musiques actuelles. évoluant dans les milieux professionnels de l'ingénierie sonore, en particulier dans les studios d'enregistrement. Il se place dans le courant des "sound studies", croisant une analyse empruntée aux études de genre et à la musicologie pour analyser son objet d'étude.

Title : The place of women in sound engineering in contemporary music: a study of a system of invisibilization

Keywords : sound engineering, contemporary music, gender studies, sound studies

Abstract Since the first recording in 1857, sound engineering has been an integral part of the musicological landscape. Unlike their counterparts, however, the "shadow work" dimension of sound engineering, often placed behind a console at the back of the stage or in enclosed spaces dedicated to it, makes the engineer an indispensable link in the recorded music chain. Faced with the statistical inequality between men and women in the professional sound engineering sector in France, we set out to explore the possibility of a system of invisibilization at work, affecting women in particular.

This research paper examines the place of women in the sound engineering professions in today's music industry. It focuses on the role of women in sound engineering, particularly in recording studios. It is part of the "sound studies" movement, combining an analysis borrowed from gender studies and musicology to analyze its object of study.

REMERCIEMENTS

Je remercie ma directrice de mémoire Madame Ines Taillandier Guitard pour son suivi durant les deux ans qu'a duré la rédaction de ce mémoire.

Je remercie ma mère Frédérique Fottorino de m'avoir relue, soutenue et accompagnée durant mes six années d'études supérieures, jusqu'à la rédaction de ce mémoire de recherche ainsi que mes grands-parents Jean Paul Fottorino et Daniele Fottorino, et mes deux sœurs, Lou Fottorino et Maé Lucas pour leur soutien.

Je tiens également à remercier les professionnel.les s du secteur qui s'engagent en faveur de l'égalité femmes/hommes et permettent l'accès à des ressources très précieuses, exerçant dans des organismes tels que la FEDELIMA, la SMAC de Marseille, le Cabaret Aléatoire, ou encore File7, SMAC à Val d'Europe.

Enfin, il me semble nécessaire de mettre en avant l'esprit Do It Yourself des milieux punks féministes parisiens qui m'ont donné l'opportunité de passer derrière une console pour la première fois. En ce sens, les initiatives de pratique musicale en mixité choisie de Salut les Zikettes, les ateliers de pratique de sonorisation de concert de l'association Doxa Esta ainsi que la multitude d'initiatives féministes, queer et en mixité choisie qui me permettent de m'épanouir dans ma pratique technique et musicale

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	5
INTRODUCTION	Erreur ! Signet non défini.
TABLE DES MATIÈRES	1
INTRODUCTION	3
1. Les femmes dans les métiers de l'ingénierie du son, analyse théorique du cadre pré-existant	7
1.1. Sound Studies ?.....	7
1.2. – Analyse sémantique, « ingénieure du son », « technicienne du son », « régisseuse son », « sondière » etc.	8
1.3. De la construction de rôles modèles à l'inscription dans une formation professionnelle, la genèse des parcours	11
2. Les freins réels à l'accès aux postes d'ingénierie du son : constats et appréhensions du terrain	18
2.1. Qualifications générales de l'emploi en France.....	18
2.2. Focus sur les métiers l'employabilité des femmes dans le secteur du spectacle vivant et des métiers de technicienne du son	22
2.3. Egalité hommes/femmes au travail, cadre législatif et lente évolution	27
3. “Women in the studio”, les femmes derrière des consoles	32
3.1. Le studio d'enregistrement : codes, fonctionnement, contrats émotionnels et fonction du technicien.e.....	32
3.2. Un contrat émotionnel du studio excluant ?	37
3.3. Une esthétique du “female gaze”, le genre derrière les consoles ?.....	45
CONCLUSION.....	50
BIBLIOGRAPHIE.....	52

« PARCE QUE je crois de tout mon coeurespritcorps que les filles constituent une force spirituelle révolutionnaire qui peut, et changera le monde pour de vrai »

Manifeste des Riot Grrrl – Girl Power

Introduction

Comme son pendant populaire, la musique classique offre tout un éventail d'images et de modèles de sexualités. Certains d'entre eux reproduisent fidèlement les normes globalement patriarcales et homophobes des cultures dont ils sont issus : d'autres, en revanche, résistent à ces normes ou les remettent en question. Si la musicologie traitait son objet d'étude avec autant de sérieux que les critiques de pop, elle se devrait d'expliquer comment, avec de simples notes, il est possible de 'représenter' le genre ou de manipuler le désir

Susan McClary

Dans l'ouverture de la traduction française de l'ouvrage *Ouverture féministe, musique, genre et sexualité*¹, Catherine Deutsch, la traductrice de ce livre écrit en anglais par Susan McClary, intitule son chapitre "Le genre, pour une nouvelle catégorie d'analyse musicale". Dans le courant de la « new musicology », l'ouvrage est une référence pour une étude de la musicologie critique et féministe. Publié initialement en 1991, il propose un nouveau cadre pour envisager la question du genre et de la sexualité en musique. C'est dans ce cadre, celui des représentations symboliques genrées qui influencent les analyses musicologiques selon Susan MacLary qui m'a poussé à m'interroger sur la matérialité des discriminations subies par les personnes qui produisent la musique et, en particularité, sur le vécu des femmes ingénieures, techniciennes du son. La chercheuse pointe également du doigt les limites d'une musicologie positiviste et désincarnée prétendument neutre et objective et plaide pour le développement d'une "musicologie critique" qui tienne compte de la signification. Elle déclare : « la musique - même dénudée de texte - est un discours signifiant, un discours qui convainc et manipule les auditeurs ».²

Ma première approche du sujet s'appuie sur l'article "Portrait statistique, Les femmes et les hommes dans le spectacle vivant" publié par l'Observatoire des métiers du spectacle vivant en mai 2020. Ce rapport, faisant état de l'emploi dans le milieu culturel dans sa globalité, détaille que 79% des emplois techniques sont occupés par des hommes, pour 21% de femmes, soit la part d'inégalité la plus forte dans le secteur. En poursuivant, nous pouvons lire que 92% des emplois du son sont

¹ MCCLARY, Susan, DEUTSCH, Catherine et ROTH, Stéphane, 2015. *Ouverture féministe: musique, genre, sexualité*. Paris : Philharmonie de Paris-Cité de la musique. La rue musicale.

² Ibid

occupés par des hommes. Cette inégalité statistique et théorique établie me questionne et reflète la matérialité manifeste des inégalités dans l'emploi de la musique.

Par ailleurs, en rédigeant un premier état des lieux de la recherche, il m'est apparu que la recherche française ne s'était pas assez intéressée au thème de l'égalité femmes/hommes dans les métiers techniques dans le secteur du spectacle vivant. Ainsi, si des rapports statistiques et des enquêtes croisant une analyse de la répartition genrée du travail et le monde de la culture existent, la littérature de recherche en musicologie, sociologie ou études de genre ne prend pas le parti d'en étudier les causes. De la même manière, des études exposent la difficulté de l'emploi pour les femmes ingénieures, sans pour autant appliquer une analyse sur le secteur du spectacle vivant. Il me semble que l'adage définissant les travaux techniques comme du "travail de l'ombre", croisé à la place des femmes dans la société en général, rend l'étude de mon sujet difficile car doublement invisibilisé.

Il n'est que très peu question des ingénieures du son dans l'ouvrage de Susan McClary. Or, il est évident qu'elles sont présentes, depuis le début de la musique enregistrée. Ainsi, nous pouvons supposer que les systèmes d'oppressions décrits par l'autrice s'appliquent également dans l'ingénierie musicale. De plus, en croisant ses observations avec les rapports sur l'inégalité entre les femmes et les hommes dans le milieu des métiers du son en France, nous pouvons remarquer une forte disparité, si ce n'est une omniprésence des hommes, dans le milieu. La musicologie critique et féministe telle que développée par Susan McClary nous invite à nous questionner sur les raisons de l'ordre patriarcal mis en place dans la musique. C'est dans ce cadre-ci que je souhaite inscrire mon travail de recherche, dans une étude approfondie de celles et ceux qui manipulent le discours musical dans l'ombre, le mixent, le diffusent.

Pour définir le cadre sur lequel portera mon étude, à savoir les « femmes », nous nous appuierons sur la définition donnée par la romancière et professeure de littérature à l'Université du Québec à Montréal Martine Delvaux dans son ouvrage *Le Boys Club*.³ Elle écrit ainsi :

Quand aux « femmes dont je parle (et dont je fais partie), elles seront ici : cisgenres, trans ou refusant la binarité identitaire, c'est-à-dire des femmes au sens où, d'une manière ou d'une autre, elles ne sont pas des hommes ; des femmes qui s'excluent ou sont exclues de la catégorie « hommes », et qui se trouvent en marge, à l'extérieur du club, qui sont parfois invitées à en faire partie de façon temporaire ou à des fins utilitaires, mais qui en sont le plus souvent exclues de manière absolue. (...) Je ferai le

³ DELVAUX, Martine, 2019. *Le boys club*. Cinquième tirage. Montréal, (Québec) : Remue-ménage.

pari d'en rester aux termes « femmes » et « hommes » prenant ainsi appui sur la logique binaire qui fonde l'Occident, mais dans le but de la démonter. Et, au final, du moins je l'espère, faire miroiter un horizon différent

Comme Martine Delvaux, nous partirons également du principe que le « patriarcat » existe. Elle se réfère à la définition donnée par l'économiste féministe américaine Heidi Hartmann dans l'article « Capitalisme, Patriarcat et ségrégation professionnelle des sexes » paru dans la revue *Questions Féministes*⁴ en 1978. Le patriarcat est alors défini comme « *des relations entre des hommes qui ont un socle matériel et qui même si elles sont hiérarchisées, établissent ou créent de l'interdépendance et de la solidarité entre les hommes de manière à ce qu'ils puissent dominer les femmes.* ». Le cadre de notre étude est ainsi posé dans une optique volontairement féministe.

Nous souhaiterons ainsi étudier la place des femmes dans le milieu de l'ingénierie du son en nous demandant **dans quelle mesure le milieu de l'ingénierie sonore en France invisibilise la présence des femmes en son sein ?** Pour cela, nous analyserons, dans un premier temps, un cadre théorique préexistant pour appréhender les limites de notre sujet avant de nous intéresser, dans un second temps, aux freins réels de l'accès à l'emploi pour les femmes dans l'ingénierie sonore et terminer, dans un troisième temps, par analyser l'impact de ces questions sur la présence des femmes dans le milieu professionnel.

Par ailleurs, ce mémoire sera rédigé en écriture inclusive. Cette décision est prise de manière consciente, de manière à visibiliser les femmes et à nier, dans le langage, le sexisme et les dynamiques de domination masculine inhérent à la langue française, comme l'écrit l'historienne et critique de la littérature Eliane Viennot, dans son ouvrage *Non le masculin ne l'emporte pas sur le féminin ! Petite histoire des résistances de la langue française*.⁵ Nous nous attacherons également à suivre les recommandations données par l'autrice dans un guide tiré d'un autre de ses ouvrages, *Le langage inclusif: pourquoi, comment*⁶. Ainsi, nous nommerons les femmes, nous utiliserons les termes féminins pour désigner les métiers, les fonctions, les qualités des femmes, nous utiliserons les noms propres des femmes de la même manière que ceux des hommes. Nous nommerons également la

⁴ HARTMANN, Heidi et CORYELL, Rosette, 1978. Capitalisme, Patriarcat et ségrégation professionnelle des sexes. *Questions Féministes* [en ligne]. 1978. N° 4, pp. 13-38. [Consulté le 2 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.jstor.org/stable/40619130>

⁵ VIENNOT, Éliane, 2014. *Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin ! petite histoire des résistances de la langue française*. Donnemarie-Dontilly : Éditions iXe. Xx-y-z.

⁶ VIENNOT, Éliane, HADDAD, Raphaël et SEBAGH, Chloé, 2018. *Le langage inclusif: pourquoi, comment*. Donnemarie-Dontilly : Éditions iXe. Collection Xx-y-z.

population de la manière suivante : nous utiliserons le terme *humain* et non le terme *homme* pour désigner l'humanité ou l'espèce humaine, nous exprimerons le féminin et le masculin dans les énoncés s'adressant aux deux sexes ou parlant d'eux. Nous nous attacherons également à respecter l'égalité et, pour se faire, nous bannirons l'accord « du masculin qui l'emporte sur le féminin », inutile et nocif. Nous préférerons ainsi l'accord de proximité, ou l'accord selon le sens. Enfin, nous nous efforcerons de respecter sans alourdir ni stigmatiser. Ainsi, nous combinerons l'ordre alphabétique et accords de proximité, pour éviter au maximum le recours au points médians. Cet effort sera fait dans l'optique de faire reculer l'expression du masculin hégémonique tel qu'il est aujourd'hui la plupart du temps pratiqué par les locuteurs et les locutrices françaises.

Enfin, faisant état que la grande majorité de nos ressources sont issues d'une littérature anglophone ; nous nous appuyerons sur la méthodologie mise en place par les traductrices Christine Lemoine et Noémie Grunewald qui détaillent leur démarche de traduction dans la « note de traduction » de l'ouvrage *Fem*, une traduction de l'anglais vers le français de l'ouvrage de l'autrice américaine Joan Nestle⁷. Ainsi, nous prenons note que :

La traduction de l'anglais vers le français demande d'attribuer un genre à des termes qui sont grammaticalement neutres en anglais (noms, adjectifs ; participes passés). Puisque nous refusons, dans la vie comme dans le texte, de laisser le masculin l'emporter, nous avons procédé comme suit :

Nous avons généralement traduit au féminin lorsque l'autrice semblait parler exclusivement ou presque de femmes. Nous avons généralement traduit au masculin lorsqu'elle semblait parler exclusivement ou presque d'hommes.

Quand l'autrice semblait parler à la fois de femmes et d'hommes, de lesbiennes et de gaus, nous avons placé la forme féminine derrière un point médiant (...) et pour les pronoms, nous avons procédé soit par dédoublement (...) soit par néologisme.

Pour les accords, nous avons le plus souvent appliqué une règle de proximité, selon laquelle l'adjectif ou le participe passé s'accorde avec le nom ou le pronom le plus proche.

⁷ NESTLE, Joan, GRUNENWALD, Noémie et LEMOINE, Christine, 2022. *Fem*. Fellingering : Hystériques et associées

Abstract sur la méthodologie d'entretiens

Pour donner suite au rapport d'étape rendu dans le cadre de mon Master 1 en aout 2022 dernier, nous étions arrivées au constat que, dans la littérature utilisée, aucun témoignage de femmes ingénieures du son françaises n'était convoqué. Pour mettre en perspective les données issues de statistiques sur l'emploi en France, il nous a semblé nécessaire de constituer une grille d'entretien et des interviews afin de recueillir des témoignages situés récents, de femmes et personnes en minorité de genre vivant en France et occupant un emploi dans le domaine de la technique sonore, dans le spectacle vivant.

Pour se faire, j'ai publié au cours du mois de janvier 2023 diverses annonces sur les réseaux sociaux et professionnels pour trouver des femmes exerçant au moins une partie de leur activité dans l'ingénierie sonore. Nous avons réalisé quatre entretiens, dont vous trouverez les retranscriptions en annexe.

1. Les femmes dans les métiers de l'ingénierie du son, analyse théorique du cadre pré-existant

1.1. Sound Studies ?

Dans le cadre de notre analyse, il nous a semblé important de relier une analyse sociologique d'une catégorie sociale dans un espace donné, les femmes ingénieures du son, tout en réfléchissant à l'impact potentiel de ce milieu sur une production musicologique. Ainsi, le courant des Sound Studies semble être un cadre que nous pouvons mobiliser. Pour Joan Penneau, dans sa thèse, « Le Beatmaking à Dakar : savoirs, pratiques et cultures du numérique ».⁸, le cadre des sound studies peut être mobilisé dans la mesure où « *La création musicale n'a plus seulement lieu au moment de la performance, mais s'inscrit dans un nouveau paradigme où le studio tient une place centrale (Meintjes 2003). Questionner ces phénomènes revient donc à considérer l'enregistrement « comme une performance dans une unité de temps et de lieu* ».⁹ La mise en perspective des spécificités musicologiques des morceaux produits par des beatmakers dakarois et l'analyse de leur milieu sociologique précis, permet à l'auteur de « Mieux comprendre les interactions entre technologies numériques, musique, et créateurs, en envisageant les pratiques de création musicale sénégalaises au prisme des savoirs. »

⁸PENNEAU Joan, 2023 « Le Beatmaking à Dakar : savoirs, pratiques et cultures du numérique ». Thèse de doctorat, Paris, EHESS [en ligne] [consulté le 22 juillet 2023] Disponible à l'adresse suivante : <https://www.theses.fr/2023EHES0016>.

⁹ Ibid.

Défini comme un courant des « Cultural Studies » théorisé par J. Sterne, *The Audible Past. Cultural Origins of Sound Reproduction*, Durham, Duke University Press, 2003 ; les Sound Studies peuvent être définies de la sorte par Jonathan Stern :

Si je devais définir les sound studies en une phrase, je dirais qu'elles appliquent à la question sonore les avancées intervenues dans les sciences humaines au cours du demi-siècle passé. Plutôt que de suivre les règles du jeu des disciplines instituées en privilégiant l'étude de la musique ou de la parole, elles considèrent le son et le monde acoustique comme des objets dignes d'intérêt intellectuel. À l'inverse, les sound studies suggèrent également que le son offre des voies d'accès alternatives à des problématiques centrales qui animent la réflexion en sciences humaines et sociales

Le courant des Sound Studies offre ainsi l'occasion de croiser une analyse sociologique d'un terrain donné et une analyse de son incidence dans les pratiques musicologiques.

Nous pouvons également nous intéresser aux principes de « matérialité » du vécu des intéressées, tel que défini par Geniève Fraisse, philosophe et directrice de recherche au CNRS. Le concept de matérialité de la culture introduit par Geneviève Fraisse fait le rapprochement entre le courant du féminisme matérialiste, qui place l'origine du patriarcat dans la structuration de la société, et l'organisation du travail dans le monde de la culture. Il encourage la lutte pour contrebalancer les inégalités. Il est donc question d'une analyse de la structuration d'un système de domination sexiste et capitaliste dans le monde de la culture, et pas de faits isolés que l'on pourrait considérer comme marginaux.¹⁰

Ici, le cadre des sound studies peut nous permettre d'articuler une réflexion sur une technique musicale, inhérente à la création musicale contemporaine dans les musiques dites « enregistrées » en englobant un contexte sociologique précis, que nous pouvons définir comme l'emploi technique des femmes dans le domaine de la technique, et, dans un deuxième temps, sur l'influence du cadre sociologique s'il y a lieu, sur les pratiques musicologiques, à savoir l'enregistrement.

1.2. – Analyse sémantique, « ingénieure du son », « technicienne du son », « régisseuse son », « sonnière » etc.

La question de la différence entre les termes « technicienne du son », « ingénieure du son »,

¹⁰ PRAT, Reine, 2021. *Exploser le plafond : précis de féminisme à l'usage du monde de la culture*. Paris : Rue de l'Échiquier. Les incisives. Page 15

« régisseuse son » ou encore de l'anglicisme « beatmakeuse » peut être envisagée via le prisme du travail de Edward R Kealy, professeur de sociologie à l'Université de Rutgers dans le New Jersey :

Le travail des ingénieurs du son et des producteurs représente le point de rencontre entre la musique et la technologie moderne. (...) Il s'agit notamment de connaître les caractéristiques de centaines de microphones et d'une variété d'environnements acoustiques et de savoir comment les utiliser pour enregistrer au mieux un instrument de musique ; les capacités et les applications d'un large éventail de dispositifs de traitement du son ; les capacités physiques des supports d'enregistrement (tels que les bandes et les disques) pour accepter et reproduire les sons ; le fonctionnement de diverses machines d'enregistrement ; et la façon d'équilibrer ou de "mélanger" les signaux analogiques ou numériques provenant d'une variété de sources sonores en direct et préenregistrées, pour produire un enregistrement qui est « une expérience musicale reconnaissable et efficace¹¹ »

Ainsi, nous utiliserons les termes de « technicienne du son », « ingénieure du son », « régisseuse son » ou encore « beatmakeuse » ou « sondière » (néologisme souvent rapporté dans les entretiens sur le terrain) pour définir les emplois appartenant au champ sémantique ci-dessus.

Selon la Philharmonie de Paris, un·e ingénieur·e du son est une personne exerçant le métier suivant : « *Professionnel hautement qualifié, ce musicien-ingénieur est le partenaire incontournable de l'interprète, du compositeur, du metteur en scène ou du réalisateur pour tout ce qui concerne la dimension sonore d'un projet artistique. (...)* »¹² . La dimension sonore d'un projet artistique semble ici s'appliquer pour la musique dite enregistrée, ou encore la musique amplifiée. Nous pouvons également lire : « *Le titre d'ingénieur du son désigne le responsable de la chaîne de la prise de son et de la fabrication d'un enregistrement diffusé en direct ou sur un support. Doté de connaissances artistiques, techniques et humaines, il est un partenaire essentiel de l'artiste comme de l'ensemble de l'équipe technique. Dans le spectacle live, on distingue l'ingénieur ou le technicien « facade » qui gère la diffusion dans la salle de concert, et l'ingénieur ou technicien « scène » qui gère le niveau*

¹¹ “The work of recording engineers and producers represents the point where music and modern technology meet. These include knowing the characteristics of hundreds of microphones and a variety of acoustic environments, and how to employ them to best record a musical instrument; the capabilities and applications of a large array of sound-processing devices; the physical capacities of recording media (such as tapes and discs) for accepting and reproducing sounds; the operation of various recording machines; and how to balance or „mix” the analogue or digital signals coming from a variety 10 of live and pre-recorded sound sources, to produce a recording that is “a recognizable and effective musical experience”

¹² Notice sur les métiers de « Technicien son », Philharmonie de pParis [en ligne] [Consulté le 20 juillet 2022] Disponible à l'adresse suivante : <https://metiers.philharmoniedeparis.fr/ingenieur-du-son-technicien-du-son.aspx>

*des retours sur scène pour les musiciens*¹³. ». Cette définition fait la différence entre plusieurs facettes du métier d'ingénieur·e du son. Nous pouvons considérer qu'il existe plusieurs missions, et donc plusieurs dénominations, selon le lieu d'emploi de la personne (en live ou en studio par exemple), le lieu où il est placé s'il travaille dans une salle de concert ou dans un studio de radio. De la même manière que tout professionnel, un·e ingénieur·e du son peut être amené·e à réaliser des missions diverses dans le cadre de son emploi, des contraintes de sa journée ou encore du cahier des charges du lieu dans lequel iel travaille.

Pourtant, les champs des études supérieures en France semblent faire une différence entre le grade de « technicienne » et celui « d'ingénieure ». En effet, si on analyse les études pour accéder au métier d'ingénieur du son sur le site de l'opérateur public pour l'orientation professionnelle, l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (que nous appellerons ONISEP), le BTS dit « Métiers de l'audiovisuel option métiers du son » à pour objectif de former : « (...) notamment des opérateurs de prise de son, des mixeurs et monteurs son, des sonorisateurs, des techniciens d'antenne et des régisseurs son ». ¹⁴ Il est également question de former des « collaborateurs d'ingénieurs ». Les diplômes de BTS préparés dans une des écoles certifiées par l'Etat confèrent un diplôme de « niveau 5 »¹⁵.

Par ailleurs, il existe cinq « grandes écoles » qui confèrent un diplôme de niveau 7 : le Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris « formation supérieure aux métiers du son », l'École nationale supérieure des arts et techniques du théâtre à Lyon et le diplôme de « concepteur sonore », l'École nationale supérieure Louis Lumière à Paris et le « diplôme de l'ENS Louis Lumière, filière son », l'École nationale supérieure des métiers de l'image et du son dite « FEMIS » à Paris et la « formation supérieure en son » et enfin l'école du Théâtre National de Strasbourg - TNS : « régisseur - Créateur du spectacle vivant ». Il est intéressant de noter que les usages sémantiques dans les intitulés de formation diffèrent : entre « formation supérieure aux métiers du son » et « régisseur – créateur du spectacle vivant », les mots utilisés pour parler d'une formation conférant un diplôme de niveau 7 (soit un diplôme qui regroupe, selon la nomenclature de l'Etat, les diplômé.e.s d'un « *Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur* ») pour toutes les écoles varient. Aucune école ne fait également

¹³ Ibid

¹⁴ Notice « BTS métiers de l'audiovisuel », ONISEP, [en ligne] [Consulté le 3 août 2023] Disponible à l'adresse suivante : <https://www.onisep.fr/ressources/univers-formation/Formations/Post-bac/bts-metiers-de-l-audiovisuel-option-metiers-du-son>

¹⁵ Notice « Nomenclature relative au niveau de diplôme », Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, [en ligne] [Consulté le 3 août] Disponible à l'adresse suivante : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/nomenclature-relative-au-niveau-de-diplome-45785> note à mettre en page

mention du terme « ingénieur » dans ses plaquettes de formation, préférant le terme de « musicien·nes-réalisateur·trices » pour le CNSMDP¹⁶, de « concepteur son »¹⁷ pour l'ENSATT, ou de « régisseur » pour le TNS.

Il y a donc une différence factuelle entre les professionnel·es du milieu : certain·es sont titulaires d'un diplôme qui leur concède un diplôme de niveau 5 et d'autres un diplôme de niveau 7. Certain·e·s sont également autodidactes et ne possèdent pas de diplôme non plus. Grâce à l'analyse sémantique des intitulés de diplôme, nous pouvons conclure qu'un diplôme dans le domaine de l'ingénierie sonore ne donne pas lieu à un intitulé de poste précis, mais à une myriade d'appellations qui regroupent en elles des capacités professionnelles diverses et variées mais toutes liées à la pratique de la technique, de la sonorisation et de « collaborateur technique de l'artiste ».

1.3. De la construction de rôles modèles à l'inscription dans une formation professionnelle, la genèse des parcours

Dans le cadre de notre étude, la différence d'accès à la formation et, par la suite, à la profession peut être un facteur identifié d'inégalité. Ainsi, l'analyse des différentes typologies de diplômes et le grade d'entrée dans la profession qu'ils confèrent semblent être le point de départ de la différence paritaire entre les femmes et les hommes. Dans l'étude réalisée par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche en 2022, « L'état de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation en France en 2022 »¹⁸, le chapitre 13 est dédié à la parité dans l'enseignement supérieur. Il est introduit de la sorte : *« Plus de la moitié (55 %) des jeunes femmes sont diplômées de l'enseignement supérieur contre à peine 45 % des jeunes hommes. Toutefois, elles sont très minoritaires dans les filières de formation scientifiques. Trois ans après leur sortie de l'enseignement supérieur, leur taux d'emploi stable est plus faible que celui des hommes et leurs conditions d'emploi moins favorables. »*. Les femmes sont ainsi 29.2% en formation d'ingénieur, 40.1% en Institut Universitaire Technique (IUT), et, au global, 38.8% dans les formations dites « scientifiques ». Les femmes semblent ainsi minoritaires dans les domaines de formation qui amènent aux métiers d'ingénierie sonore. Par ailleurs, dans les quatre entretiens réalisés, deux des étudiantes étaient les

¹⁶ Notice « Formation supérieure musique son mention son » Conservatoire National Supérieur de Musique et de Danse de Paris [en ligne] [Consulté le 9 août 2023] Disponible à l'adresse : <https://www.conservatoiredeparis.fr/fr/cursus/formation-superieure-musique-son-image-mention-son> note à mettre en page

¹⁷ Notice « Formation, Conception son » Ecole Nationale Supérieure des Arts et Techniques du Théâtre, [en ligne] [Consulté le 9 août 2023] Disponible à l'adresse : <https://www.ensatt.fr/formation/conception-son/>

¹⁸ L'État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France, 2022. *enseignementsup-recherche.gouv.fr* [en ligne]. [Consulté le 9 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/l-etat-de-l-enseignement-superieur-de-la-recherche-et-de-l-innovation-en-france-84954>

deux seules femmes dans leur formation professionnelle en école spécialisée à Rennes, et deux étaient seules durant toute la durée de leur formation.

Dans le cadre de nos entretiens, l'absence de parité semble être un facteur important dans la manière dont les intéressées traversent leurs années d'études. Ainsi, dans l'école privée de formation supérieure aux métiers de l'audiovisuel que fréquentent Jeanne et Julie¹⁹ dans l'ouest de la France, elles sont progressivement devenues les deux seules femmes de leur promotion, voire même de leur filière en son, sur un effectif de quarante étudiant·es. Elles confient toutes les deux avoir voulu travailler sur des projets de groupe ensemble (tant que cela était possible, avant d'être séparées lors des travaux pratiques par leur choix différent de spécialités) mais être régulièrement séparées par certains professeurs qui leurs portent des qualités spéciales comme le « sérieux », la « constance », qui devraient « déteindre chez leurs congénères masculins ». Julie nous décrit également un conflit avec le directeur de son établissement qui, lors d'une réunion de rentrée devant toute son école, l'aurait prise à parti pour signaler aux autres étudiant·es présents dans la salle son « sérieux » et son « implication ». Ces différentes mobilisations de la part de professeurs masculins en public semblent troubler Jeanne et Julie qui souhaiteraient être des étudiantes « comme les autres » dans leur école. Julie déclare

C'est pareil à l'école, les professeurs nous disent souvent « Vous êtes les deux filles de la classe, donc vous travaillez bien. Les femmes, elles travaillent bien. Ce sont toujours les femmes qui ont raison. » On nous invective devant le reste des élèves en nous disant « vous êtes les meilleures de la promo », on parle souvent de nous alors qu'il y a d'autre gens dans la classe. On n'a pas envie d'être mises en avant comme ça et que ce n'est pas parce qu'on est les deux seules filles de la promo qu'il faut toujours en rajouter et le faire remarquer ! ». Jeanne abonde « Enfin, même si les réflexions ne sont pas méchantes, je ne comprends pas qu'on me valorise sur autre chose que mon travail. Les profs ont aussi tendance à me mettre en groupe avec des gens qui sont dans le bas de ma promo, soi-disant pour que je les « tire vers le haut ». Le directeur d'école qui est parti, il n'hésitait pas à faire ce genre de réflexion aussi, mais devant toute la promo, élèves et profs compris. Il disait des choses sexistes, devant tout le monde, des préjugés etc. Avec mes camarades de classe, il n'y a pas de soucis, on est bien soudés. Ce sont plein

¹⁹ Les prénoms ont été modifiés à la demande des intéressées, ainsi que le nom de leur ville. Voir la retranscription des entretiens dans les annexes 2 et 3.

de petits détails qui te font sentir que tu es différente des autres.

Ainsi, dans l'école de formation supérieure aux techniques du son que fréquentent Jeanne et Julie, le corps encadrant et enseignant semble parfois véhiculer des clichés sexistes à leur rencontre, individualisant leur expérience en tant que femmes apprenantes, et non en tant que simples apprenantes.

Par ailleurs, nous pouvons aussi constater que les femmes semblent avoir moins accès aux formations scientifiques que leurs homologues masculins. La sociologue Marie Duru-Bellat, dans son ouvrage *L'école des filles, Quelle formation pour quels rôles sociaux ?*²⁰ affirme que la diffusion d'un imaginaire sexué impacte la formation des jeunes, et notamment leur orientation professionnelle. Considérant l'école comme un acteur majeur de la socialisation de l'enfant et d'inculcation de normes sociales, Marie Duru-Bellat identifie une différence entre les attentes envers les petits garçons et les petites filles, formant des attentes sexuées bien distinctes pour chacun des deux sexes. Ainsi, selon la sociologue, dès la petite enfance certaines qualités seraient développées et encouragées chez les garçons (l'autonomie, l'indépendance, l'affirmation) différemment que chez les petites filles (discrétion, compassion, sens du service), nourrissant des stéréotypes de genre et des imaginaires distincts et construits autour de certaines disciplines : les mathématiques seraient ainsi destinées aux garçons et les langues vivantes et la littérature aux filles.

De plus, dans leur enquête « Maîtresse, j'ai cassé l'ordinateur ! », Lisa Fericelli et Isabelle Collet²¹ abondent : « L'école est loin d'être un terrain neutre où chacun peut s'exprimer et développer des compétences de manière égalitaire ». Leur enquête réalisée en 2022 sur l'utilisation du numérique à l'école, une discipline scientifique, analyse les différents comportements d'élèves de CE2 face à un environnement numérique. Face à l'analyse de séances d'informatiques dans leurs salles de classe, les chercheuses concluent : « *un rapport de domination des garçons sur les filles s'est exercé durant ces séances. (...) Nous vivons dans une société hyperconnectée : les technologies sont présentes partout dans notre quotidien. Ne pas être capable d'utiliser les outils numériques est problématique, et ceux qui les maîtrisent détiennent un certain pouvoir. Chaque jour, de plus en plus de métiers nécessitent des compétences liées à l'informatique, et le besoin dans les métiers du numérique est en croissance permanente* ». Ainsi, dès l'école primaire et l'enfance, les garçons semblent être plus à l'aise, voir parfois instaurer des rapports de domination pour monopoliser les apprentissages dans le

²⁰ DURU-BELLAT, Marie, 2004. *L'école des filles: quelle formation pour quels rôles sociaux ?* 2e éd. rev. et actualisée. Paris Budapest Torino : l'Harmattan. Collection Bibliothèque de l'éducation.

²¹ FERICELLI Lisa et COLLET Isabelle, « Maîtresse, j'ai cassé l'ordinateur ! », Genre Éducation Formation [En ligne], 6 | 2022, mis en ligne le 01 décembre 2022, [en ligne] [consulté le 07 août 2023.] Disponible à l'adresse : <http://journals.openedition.org.ezproxy.universite-paris-saclay.fr/gef/781>

domaine scientifique et technique. Nous pouvons considérer que cela a un impact sur l'orientation future des filles et donc, sur leur absence dans les filières scientifiques dans les études supérieures.

Pour Paula Wolfe, musicologue Etats-Unienne, les progrès techniques et l'avancement des technologies audio-numériques permettraient aux femmes de s'épanouir et de se former à la production musicale en gardant le contrôle de leur son dans leur studio privé. Cela inclurait que les femmes se forment dans un premier temps seules, chez elles et non pas dans des centres de formation pour éloigner toute forme d'oppression patriarcale qu'elles subiraient dans les studios d'enregistrements et dans les centres de formation à la technique sonore. Paula Wolfe s'appuie sur la théorie de l'altérité et du genre du génie de la philosophe américaine Christine Battersby²² qui défend qu'apprendre par l'expérience et l'erreur n'est pas possible pour les femmes car la société ne laisse pas aux femmes la liberté de se tromper. Cette théorie occupe un chapitre entier dans son ouvrage *Women in the studio, Creativity, control and gender in popular music production* intitulé, en hommage à l'écrivaine féministe anglaise Virginia Woolf : « Un studio à soi ». Pour arriver à cette conclusion, la chercheuse a posé les trois questions suivantes : « *Comment les femmes développent et gagnent des compétences en production musicale ? Comment cela peut contribuer à mieux comprendre la participation des femmes dans le domaine de la production musicale dans un contexte de changement global de l'industrie musicale ? Et comment ce changement peut-il être compris quand positionné dans un contexte culturel qui, historiquement, a généré au masculin la composition musicale, l'enregistrement sonore et la production musicale ?* » La chercheuse prend le parti de faire une analyse « féministe » de l'autoproduction et de la technologie musicale.²³ Partant du constat que l'imaginaire autour de la production musicale et de la performance scénique s'est construit autour de la figure du génie, inhérent au masculin, elle abonde que ces imaginaires autour des pratiques liées à l'ingénierie sonore se sont nourries de stéréotypes genrés et « d'hypothèses patriarcales ». Paula Wolfe cite par la suite le travail de Virginia Woolf dans son ouvrage *Une Chambre à soi* dans lequel l'autrice anglaise affirme que les femmes vivent l'expérience de la marginalisation pour pouvoir prétendre à une carrière artistique.²⁴ Pour Paula Wolfe, l'histoire semble se répéter : tant en 1929 pour les femmes écrivaines qu'au XXI^e siècle :

L'histoire s'est répétée une fois de plus dans la marginalisation
du domaine de la production musicale et la réponse unique, quelle que soit la

²² BATTERSBY Christine, 1990, "Gender and Genius: Towards a Feminist Aesthetics", Indiana Press University

²³ "Self production and music technology: a feminist reading" : page 96,

²⁴ "In 2012, I referenced Virginia Woolf who, writing in 1929, had perceived patterns of marginalization experienced by women in their efforts to pursue career in literature as writers", page 98

période ou le domaine de création, a été la retraite créative. Plus précisément, chaque groupe de créatrices s'est retranché à l'intérieur de la maison, accédant aux outils disponibles pour réaliser leur travail, en raison de la prise de conscience de leur "altérité" lorsqu'elles tentent de créer une carrière dans un domaine marqué comme étant le territoire des hommes²⁵.

Cette nécessité de se former seule pour les femmes ; loin des injonctions patriarcales, en créant leur home-studio les écartent des standards des studios professionnels (page 105) car elles ne disposent pas du même matériel chez elles, les forcent à se former dans la solitude (page 103), loin des dynamiques de groupe que l'on peut retrouver dans les centres de formation ou dans les studios professionnels. Par ailleurs, pour Paula Wolfe, cette situation d'isolement dans un home-studio peut être temporaire : les femmes peuvent sortir de leur espace domestique une fois après avoir obtenu ce qui représente à leurs yeux suffisamment de compétences et de confiance en elles, en ayant développé une résistance aux désidératas de l'industrie musicale.

Ainsi, quatorze femmes ayant accepté de se confier à Paula Wolf se seraient formées chez elles avant d'entrer dans le milieu professionnel, ou d'intégrer des modules de formation à la sonorisation. Les données avancées par Paula Wolfe nous permettent d'articuler notre pensée autour des rapports de tensions patriarcaux qui nourrissent parfois les inégalités dans la formation des femmes ingénieures du son et d'ainsi mieux comprendre pourquoi certaines décident de se former chez elles.

Par ailleurs, un de mes présupposés tiré de mon expérience personnelle avant de débiter ce travail de recherche était le suivant : l'identification d'un rôle modèle dès l'enfance permet aux femmes de se projeter plus facilement dans la possibilité d'exercer une fonction, ici celle d'ingénieure du son. Théorisée par le philosophe américain Robert Merton en 1938 dans son article « Social Structure and Anomie »²⁶ publié dans l'*American Sociological Association* dans l'Université d'Harvard²⁷, le concept de « rôle modèle » s'inscrit dans un schéma global de l'annonce de la théorie sociale mertonienne. Ainsi, l'idée centrale de « Structure sociale et anomie » est d'analyser les raisons socioculturelles des comportements déviants. Merton soutient que différentes formes de déviance résultent souvent de la pression exercée par les structures sociales : selon lui, les comportements

²⁵ « *History has been shown to "repeat itself" once again in the marginalisation that has taken place o, tje field of music production and that the unyng response, irrespective of time period or creative field, has been the creative retreat. Specifilially, each set of female creators has retrated to the domestic interior, accessing availsable tools to get their work done, has a result of bein made to feel awaire of their 'otherness' when attempting to create a carrer in a field marked as the male territory* » page 98

²⁶ MERTON, Robert K., 1938. Social Structure and Anomie. *American Sociological Review* [en ligne]. [Consulté le 9 août 2023] Disponible à l'adresse suivante : <http://www.jstor.org/stable/2084686?origin=crossref>

déviantes sont en réalité des réponses normales à des situations qui les poussent hors des normes et la normalité est définie par le comportement approuvé par la société et la culture. Dans ce cadre, Merton développe une théorie sur les « groupes de référence », dans laquelle « *La notion de groupe caractérise un ensemble d'individus placés dans une situation d'interaction relativement stable.* »²⁸. Au sein de ce groupe, émergent des « *individus de référence* qui constituent un *modèle de rôle* (leader politique, parent, célébrité, etc.). *Des individus s'y identifient, cherchent à leur ressembler, à travers le comportement ou la référence à des valeurs et des attitudes manifestes.* »²⁹. Dans un second ouvrage paru en 1948,³⁰ Merton relie sa théorie des « rôles modèles » à celle de la « *prophétie autoréalisatrice* » : (...) à partir de ce qu'il nomme le « *théorème* » de William I. Thomas (à partir de la notion de « *définition de la situation* » proposée en 1923 par le sociologue dans *The Unadjusted Girl*), d'après lequel, « *lorsque les hommes définissent certaines situations comme réelles, elles sont réelles dans leurs conséquences* »³¹, concept communément entendu sous le nom de « prophétie autoréalisatrice ». Ainsi, identifier un rôle modèle pourrait permettre à un individu d'aspirer à vouloir lui ressembler, du moins à emprunter les caractéristiques qu'il porte à cet individu pour évoluer en ce sens.

A la suite de l'identification de ce préjugé, nous avons décidé d'inclure une partie dédiée aux représentations et aux rôles modèles dans le questionnaire de support aux entretiens. Ainsi, à la question « Est-ce que vous rêviez de travailler dans les métiers de l'ingénierie sonore petite ? », aucune des interrogées ne réponds positivement. Emmylou mentionne également avoir eu des rôles modèles masculins durant son adolescence :

Avec mes camarades de promo, on parle souvent d'avoir eu « des papas » : des gens pour qui on avait une certaine admiration parce qu'on voyait qu'ils étaient trop forts, qu'ils mixaient bien, qu'ils allaient super vite, étaient super sympas, etc. Donc oui, il y a eu deux ou trois figures comme ça parmi l'équipe de techniciens intermittents avec lesquels je restais en étant ados. En arrivant à Paris, en découvrant de nouveaux horizons et notamment le féminisme, je me suis dit « mais attends, j'ai que des papas en modèle ça ne va pas, je n'ai pas de maman ! ». Je pense que mon premier rôle modèle

²⁸ SAINT-MARTIN Arnaud, « IV. Les apports théoriques de Merton », dans : Arnaud Saint-Martin éd., *La sociologie de Robert K. Merton*. Paris, La Découverte, « Repères », 2013, p. 77-108. URL : <https://www-cairn-info.ezproxy.universite-paris-saclay.fr/la-sociologie-de-robert-k-merton--9782707168870-page-77.htm>

²⁹ Ibid.

³⁰ MERTON, Robert K., 1938. Social Structure and Anomie. *American Sociological Review* [en ligne]. octobre 1938. Vol. 3, n° 5, pp. 672. [Consulté le 19 août 2023] Disponible à l'adresse : <http://www.jstor.org/stable/2084686?origin=crossref>

³¹ Ibid.

féminin ça a été la cheffe du service son de la Colline, Anne Doremus, qui m'a prise en apprentissage, Je suis vraiment admirative de ce qu'elle est, de ce pour quoi elle s'est battue depuis 40 ans, j'ai un profond respect pour elle et son travail.³².

Le fait de côtoyer une femme avec plus d'expérience qu'elle, qui lui donne une opportunité professionnelle, semble avoir été valorisant dans le parcours professionnel d'Emmylou.

L'émergence de programmes de mentorat réservés aux femmes et minorités de genre dans le secteur des musiques actuelles ces dernières années semble s'inscrire dans une volonté de développer des dynamiques de réseaux et de créer chez les femmes professionnelles des figures de « rôles modèles ». Nous pouvons citer le programme de mentorat Wah ! mis en place en 2019 par la Fédération des Lieux de Musiques Actuelles (FEDELIMA) avec pour objectif de « *Favoriser l'émancipation des femmes dans les musiques actuelles et le développement de leurs choix et parcours professionnels dans ce secteur et celle de réfléchir collectivement à comment agir en faveur de l'égalité entre les genres dans la culture.* »³³. Le dispositif « *s'adresse essentiellement aux femmes exerçant ou souhaitant exercer dans le secteur musical du spectacle vivant et de l'économie sociale et solidaire, des fonctions en lien avec : la programmation ou la direction artistique ; la direction ou la coordination de projet ; les métiers techniques (régie son, lumière, générale, direction technique) ; l'accompagnement des pratiques et des projets artistiques et aux musiciennes.* »³⁴. Cette liste de fonctions pouvant bénéficier du dispositif de mentorat ont été choisies « *car elles sont peu, voire très peu, investies et occupées par les femmes dans les musiques actuelles.* »³⁵.

Ainsi, la création d'une communauté de professionnelle et la création d'un échange de connaissance entre des femmes expérimentées et celles qui le sont moins pourraient permettre d'établir des dynamiques de réseaux et donc, de pérenniser la place des femmes dans l'emploi dans le secteur des musiques actuelles, voire même de convaincre des femmes d'entrer dans le milieu en identifiant des professionnelles de référence, ayant réussi à construire une carrière, pouvant donc être qualifiées de « rôles modèle » Ainsi, nous avons pu placer notre analyse dans le cadre des sound studies pour permettre à notre sujet d'étude d'articuler une pensée croisant une analyse sociologique et une analyse musicologique. Nous également pu voir que notre sujet d'étude est nommé par une multitude d'appellations, relevant des compétences, des lieux d'exercices et des niveaux de

³² Voir annexe retranscription de l'entretien

³³ Communiqué de presse "Dispositif de mentorat national Wah ! Lancement de l'édition #3 | 2023/2024" mis en ligne par la FEDELIMA le 22 mars 2023 disponible au lien suivant : <https://www.wah-egalite.org/2023/03/22/wah-lancement-de-ledition-3-2023-2024-du-dispositif-de-mentorat-national/>, consulté le 22 juin 2023

³⁴ ibid

³⁵ ibid

qualifications divers. Enfin, nous avons pu nous rendre compte que, avant l'entrée dans le monde professionnel ou l'inscription dans une formation, l'identification par des rôles modèles ne semble pas toujours faire partie du parcours des femmes qui se projettent dans l'ingénierie sonore.

2. Les freins réels à l'accès aux postes d'ingénierie du son : constats et appréhensions du terrain

2.1. Qualifications générales de l'emploi en France

Pour analyser l'emploi dans le secteur spécifique du spectacle vivant, puis des techniciennes du son, il nous semble indispensable de définir un cadre général et juridique des spécificités de l'emploi en France. Nous étudierons ainsi la place des femmes dans l'emploi en France avant de nous intéresser aux secteurs dans lesquels l'emploi des femmes se concentre puis, dans un troisième temps, aux spécificités des contrats de travail majoritairement établis.

Selon le rapport 2022 de l'Institut Français de Statistiques, « en 2020, en France hors Mayotte, le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans s'établit à 67,6 %, contre 74,5 % pour les hommes ; les femmes représentent 48,5 % de la population active au sens du Bureau international du travail (BIT) ». ³⁶ La population active désigne alors « les personnes qui sont en emploi ou au chômage (...) Les personnes qui ne sont ni en emploi ni au chômage sont dites « inactives »³⁷. Par ailleurs, l'emploi est comptabilisé comme l'activité des « (...) personnes ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours de la semaine de référence, ou absentes de leur emploi sous certaines conditions de durée et de motif (congrés annuels, maladie, maternité, etc.). En particulier, les personnes ayant un emploi mais n'ayant pas travaillé pendant la semaine de référence pour cause de congés, de congés maladie de moins d'un an ou de chômage partiel ou technique (quelle que soit la durée) sont considérées comme en emploi. » Si l'on analyse plus en détail les conclusions de l'INSEE, le taux d'activité des femmes est de 33.1%, soit 45,9% de la population active entre 15 et 24 ans (soit, dans la catégorie de métiers qui nous occupe, la période correspondant à la sortie d'études). Le taux d'activité grimpe à 82.5% entre 25 et 49 ans (contre 91.9% pour les hommes), soit 48.6% de la population active, et baisse à 64.4% après 50 ans (contre 69.9% pour les hommes), soit 49.2% de la population active. Les femmes sont donc proportionnellement moins à travailler que les hommes : elles semblent commencer leur carrière plus tard (après 24 ans) et la terminer plus tôt.

Par ailleurs, l'emploi des femmes se concentre dans des secteurs donnés. L'INSEE parle de

36 Population active et emploi – Femmes et hommes, l'égalité en question | Insee, [03/03/2022]. [en ligne]. [Consulté le 8 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047733?sommaire=6047805#consulter>

37 Ibid.

« secteurs féminisés »³⁸ pour désigner les catégories socio-professionnelles dans lesquelles se concentre leur activité (plus de 65% de femmes) et de secteurs masculinisés pour les professions occupées le plus par des hommes. Ainsi,

Les professions masculinisées (...) partagent entre un premier groupe de métiers exposant à une pénibilité physique élevée, tous des métiers d'ouvriers, et un second groupe de métiers qui en sont généralement épargnés, composé essentiellement de métiers de bureau (cadres, professions intermédiaires et employés) et d'employés de services privés. Les professions féminisées, exercées par au moins 65 % de femmes, se partagent en deux groupes se distinguant au regard des contraintes d'organisation du travail. (...) Ainsi, par exemple, les métiers masculinisés ouvriers les exposent particulièrement à la pénibilité physique, alors que les métiers féminisés de service les confrontent davantage à des exigences émotionnelles ou des contraintes organisationnelles³⁹

Les femmes représentent ainsi 76% des employées de service privé, 78% des cadres et professions intermédiaires de services au public, 78% des professions intermédiaires et employés de bureau. Par ailleurs, la catégorie des métiers « Professions des arts et des spectacles » s'inscrit dans la catégorie des métiers dits « mixtes », avec 41% de femmes. Dans cette enquête de l'INSEE, il n'y a pas de distinction faite entre les différentes typologies d'emploi au sein de la grande famille des métiers des arts du spectacle vivant, de cadre à technicien.

Il est intéressant de noter que les « professions des arts et des spectacles » s'inscrivent dans la catégorie des métiers mixtes car, selon cette étude de l'INSEE, les professions mixtes regroupent des caractéristiques spécifiques :

Ces salariés ont des conditions de travail proches de celles des salariés aux métiers masculinisés non ouvriers : ils sont peu exposés à la pénibilité physique, au manque de reconnaissance et de soutien, et sont moyennement confrontés à des conflits de valeurs et à l'instabilité de leur poste. Mais ils disposent d'un peu moins d'autonomie que les précédents, ayant moins la possibilité d'interrompre leurs travaux notamment. Ils font

38 Caractéristiques des emplois – Femmes et hommes, l'égalité en question | Insee, [03/03/2022]. [en ligne]. [Consulté le 8 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047735?sommaire=6047805>

39 Notice « Femmes et hommes, l'égalité en question », INSEE, 2022, [en ligne] [consulté le 7 août 2022]. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047793?sommaire=6047805>

davantage face à des exigences émotionnelles, du fait en particulier du contact plus fréquent avec le public (...) Enfin, ils sont plus fréquemment contraints dans l'organisation de leur temps de travail. Ils ont plus souvent de longues semaines de travail, (...) et ils travaillent plus fréquemment le week-end, à la maison ou effectuent des heures supplémentaires.

Par ailleurs, ces caractéristiques ne semblent pas pouvoir s'appliquer à l'ensemble des métiers de cette nomenclature. En effet, les métiers de la technique du son, et donc des professions des arts et des spectacles, semblent souvent devoir être physiques (habilitation à travailler en hauteur pour certains postes, montage et démontage du matériel de technique sonore par exemple) et semblent devoir s'adapter aux contraintes du milieu. En addition des travaux de l'INSEE, il me semble ainsi nécessaire d'analyser les données de Pôle Emploi et de l'Observatoire des métiers du spectacle vivant pour saisir au mieux les spécificités de l'emploi dans les techniques sonores.

Dans le but de poursuivre l'analyse de l'emploi dans le secteur vivant, il nous semble intéressant de définir différents contrats de travail existants dans le droit français. Nous nous appuierons sur des ressources du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion. Pour le Ministère, « *la forme normale et générale de la relation de travail* »⁴⁰ est le Contrat à Durée Indéterminée. C'est un contrat ne prévoyant « *pas la date à laquelle il prend fin. Il peut être rompu sur décision unilatérale soit de l'employeur, soit du salarié, ou encore pour une cause extérieure aux parties* »⁴¹. Le CDI est le type de contrat de travail qui doit être établi de manière normale et générale par l'employeur : « (...) *il doit donc avoir recours à ce type de contrat, sauf s'il peut justifier d'une situation autorisant le recours à un autre type de contrat, qu'il s'agisse notamment d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.* » A la différence du CDI, le Contrat à Durée Déterminée (CDD), revêt une forme plus spécifique. En effet, « *la conclusion d'un CDD n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit. Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.* »⁴². L'embauche d'une personne en CDD selon le Ministère, ne doit intervenir que pour « *remplacer un ou plusieurs salarié.es* »⁴³, sauf dans le cas d'une grève,

⁴⁰ Fiches pratiques « Salarié », « Contrat à Durée Indéterminée », Ministère du Travail, du plein emploi et de l'insertion, publié le 22/11/06 et mis à jour le 21/12/21, disponible à l'URL suivante : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-de-travail-a-duree-indeterminee-cdi> Consulté le 08/08/23

⁴¹ ibid

⁴² Fiches pratiques « Salarié », « Contrat à Durée Déterminée », Ministère du Travail, du plein emploi et de l'insertion, publié le 22/11/06 et mis à jour le 21/12/21, disponible à l'URL suivante : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-a-duree-determinee-cdd> Consulté le 08/08/23

⁴³ ibid

également pour le « *remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel (congé parental d'éducation, temps partiel pour création ou reprise d'entreprise...), l'attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié (sous-entendu, en CDI), l'attente de la suppression définitive du poste du salarié ayant quitté définitivement l'entreprise, l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, les emplois à caractère saisonnier, le recrutement d'ingénieurs et de cadres* » ou encore le Contrat Déterminé à Durée d'Usage. Par ailleurs, « *Le CDD à objet défini est conclu pour une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois. Il ne peut pas être renouvelé* ». Un CDD ne peut donc pas dépasser une durée de trois ans, ni avoir pour vocation d'occuper un emploi pérenne dans l'entreprise. Enfin, le dernier type de contrat qui est porté à notre attention est le Contrat Déterminé à Durée d'Usage (dit CDDU). Il doit être conclu, selon le Ministère⁴⁴, seulement « (...) *afin de pourvoir les emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée (CDI) en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.* ». Ainsi, selon l'article D. 1242-1 du code du travail,⁴⁵, alinéa 6, les secteurs du « (...) *spectacle, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique* » peuvent employer des personnes en CDDU. Le contrat de travail devra également comporter la mention spécifique de son usage et une durée déterminée, à savoir une date de fin du contrat. Comme le CDD, la durée d'un CDDU ne peut excéder 18 mois. Selon le Centre National des Arts du cirque, de la rue et du Théâtre (ARTCENA)⁴⁶ ; « *Le contrat à durée déterminée d'usage est la forme de contrat de travail la plus utilisée dans le spectacle vivant pour l'embauche des artistes et technicien·es.* »

Par ailleurs, l'analyse des règles régissant le régime de l'intermittence peut nous être utile pour la suite de nos analyses. En effet, l'intermittence du spectacle est définie, selon le Ministère de la culture comme un statut régissant l'activité de certains « *artistes ou techniciens du spectacle qui sont embauchés sous contrat de travail à durée déterminée dit « d'usage ».* En effet, la règle en France est le contrat à durée indéterminée. Pour certaines professions, il est d'usage d'avoir recours au contrat à durée déterminée d'usage. C'est le cas des techniciens et artistes du spectacle. »⁴⁷ Ce régime

⁴⁴ Fiches pratiques « Salarié », « Contrat à Durée Déterminée d'Usage », Ministère du Travail, du plein emploi et de l'insertion, publié le 08/01/20 et mis à jour le 20/10/22, disponible à l'URL suivante : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/cddu> Consulté le 08/08/23

⁴⁵ LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1), 2016.

⁴⁶ « Précis juridique du spectacle vivant », fiche pratique « Contrat à Durée Déterminée d'Usage », Centre National du cirque, des arts du cirque, de la rue et du théâtre dit ARTCENA, pas de date, disponible à l'URL suivante : <https://www.artcena.fr/precis-juridique/droit-du-travail/embauche-et-contrats-de-travail/contrat-duree-determinee-dusage-cddu> Consulté le 08/08/23

⁴⁷ Fiche pratique « Qu'est-ce qu'un intermittent du spectacle », Ministère de la Culture, [en ligne] [consulté le

spécial peut être considéré comme un aménagement du code du travail et de l'assurance chômage. Il est régi par les annexes 8, pour les ouvrière-es et technicien-es du spectacle et 10 pour les artistes, au règlement d'assurance chômage. Géré par Pôle Emploi, le régime de l'intermittence permet à des ouvrière-es, technicie-es et artistes travaillant dans le spectacle vivant embauché-es en CDD ou en CDDU de prendre en compte les spécificités de leur secteur d'activité qui propose souvent des missions de courte durée. Les bénéficiaires du régime de l'intermittence, dit intermittent.es du spectacle, peuvent ainsi bénéficier d'une indemnisation dans les périodes intercontrats. Enfin, selon l'Unédic⁴⁸, l'association chargée de la gestion de l'assurance chômage en France, pour bénéficier d'une indemnisation par l'Assurance chômage « les intermittents du spectacle doivent justifier d'au moins 507 heures de travail dans les métiers du spectacle durant les 12 mois précédant leur dernière fin de contrat. »

L'étude de cadre législatif nous permet d'envisager l'emploi des femmes dans le secteur du spectacle vivant en l'intégrant dans l'ensemble du paysage de l'emploi français. La qualification des différents types de contrat de travail nous permet de centrer une analyse sur l'emploi des femmes dans l'ingénierie sonore en étant au fait de ce que signifie l'emploi en France en 2023. Nous pouvons ainsi appréhender les spécificités du milieu de la technique du spectacle vivant, ainsi que celle de l'intermittence, statut spécifiquement lié au milieu français.

2.2. Focus sur les métiers l'employabilité des femmes dans le secteur du spectacle vivant et des métiers de technicienne du son

Par ailleurs, il semble que l'emploi des femmes dans les métiers de la technique du son recouvre des spécificités avec le secteur professionnel dans lequel il s'inscrit : le spectacle vivant. Ainsi, l'analyse d'enquêtes produites spécifiquement sur ce domaine nous permettent d'avoir des données plus éclairantes sur le sujet.

Ainsi, nous pouvons nous intéresser aux enquêtes produites par des organismes professionnels du spectacle vivant, comme L'Observatoire des métiers du spectacle vivant, l'ARTCENA ou encore la FEDELIMA . Par ailleurs, nous noterons qu'il n'y a pas d'enquête qui ont été produites depuis le COVID19, à savoir les années 2020 et 2021. Nous ne détenons par ailleurs pas encore de données sur les années 2022 et 2023. Les analyses proposées ci-dessous font donc état d'un panorama du secteur

08/08/2023] Disponible à l'adresse suivante : <https://www.culture.gouv.fr/Foire-aux-questions/Questions-FAQ/Qu-est-ce-qu-un-intermittent-du-spectacle>

⁴⁸ « L'indemnisation des intermittents du spectacle par l'Assurance chômage », article de l'UEDIC publié le 22/01/22. Consultable à l'URL suivante : <https://www.unedic.org/publications/lindemnisation-des-intermittents-du-spectacle-par-lassurance-chomage>

pré-COVID.

Dans un premier temps, nous étudierons le rapport «Portrait statistique, Les femmes et les hommes dans le spectacle vivant»⁴⁹ publié par l'Observatoire des métiers du spectacle vivant en mai 2020 qui propose un état des lieux de la répartition genrée des emplois, au sein du milieu culturel dans sa globalité. Il propose d'analyser le marché de l'emploi culturel en se posant la question suivante : « *Où en sommes-nous en matière de genre et de : volume d'emploi, contrats de travail et catégories socioprofessionnelles, âges, primo entrant-es, temps de travail, métiers* ». Ce rapport s'appuie sur les données des tableaux de bord statistiques de l'emploi réalisés par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi-Formation dans le Spectacle Vivant (CPNEF-S) et de l'AUDIENS, un groupe de protection sociale dédié, notamment, aux salarié-es du spectacle vivant. Les données récoltées sont éditées dans le cadre de l'Observatoire Prospectif des métiers du spectacle vivant, qui réalise cette étude. D'autres données sont également issues des déclarations des employeurs du spectacle vivant auprès d'AUDIENS, via la DSN (déclaration sociale nominative) et la DNA (déclaration nominative annuelle des salaires).

Selon des données récoltées entre 2008 et 2017, nous pouvons lire que 61% des professionnels du secteur du spectacle vivant dans sa globalité sont des hommes, contre 31% de femmes. L'étude compare par la suite les différents types de contrats de travail, à savoir le CDI, le CDD et le CDDU. Nous pouvons ainsi voir que, si l'équilibre en termes d'équité est à peu près atteint pour les contrats en CDD et en CDI entre les femmes et les hommes (49% de femmes en CDD et 53% en CDI en 2017), l'emploi en CDDU est lui majoritairement masculin : sur la période de 2008 à 2017, les hommes occupent constamment 67% des emplois sous ce type de contrat⁵⁰. Comme nous l'avons vu plus haut, le CDDU est le type de contrat le plus majoritaire dans l'emploi des technicien-es.

Le rapport s'attarde également sur les catégories socio-professionnelles. Il conclut « *En 2017 les femmes sont moins nombreuses que les hommes parmi toutes les catégories socio professionnelles 36% des artistes, 41% des cadres et 41% emplois non-cadres* »⁵¹. Nous pouvons rappeler que la plupart des emplois de technique sonore sont considérés comme des emplois non-cadres.

Par ailleurs, une autre figure du rapport, intitulé « Activité – Nombre de salarié-es par secteur d'activité » compare les répartitions des différents types d'emploi en fonction du genre, sur des

⁴⁹ « Les femmes et les hommes dans le spectacle vivant – Observatoire : métiers du spectacle vivant. Série portraits statistiques, 2020 | WAH! [en ligne]. [Consulté le 2 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.wah-egalite.org/download/les-femmes-et-les-hommes-dans-le-spectacle-vivant-mai-2020-observatoire-metiers-du-spectacle-vivant-serie-portraits-statistiques/>

⁵⁰ Tableau en annexe

⁵¹ *ibid*

données de l'année 2017. Au global, 39% des emplois sont occupés par des femmes. Elles représentent 37% des emplois artistiques, 65% des emplois de l'administration et 21% des emplois techniques, soit la part la plus faible de la pyramide. Nous pouvons noter que, dans cette figure, le terme « d'emploi technique » ne distingue pas les différentes possibilités d'emploi technique (lumière, sonore, vidéo).

Dans la figure suivante intitulée « Les personnels techniques et administratifs en CDDU selon le nombre d'heures de travail »⁵², le diagramme en bâtons compare le nombre d'heures effectuées en contrat CDDU selon le genre des intéressé-es. Le rapport élude « *En 2017 parmi les personnels techniques et administratifs intermittents, on dénombre 20 354 femmes (33%) et 46 136 hommes (67%).* Ce comparatif par heures nous permet également de constater que les femmes travaillent en moyenne moins que les hommes, en termes de volume horaire :

- 36% des hommes et des femmes ont travaillé moins de 100h
- 21% des hommes et 25 % des femmes de 100 à 299h
- 14% des hommes et 31% des femmes de 300h à 509h
- 29% des hommes et 10% des femmes pour plus de 510h

Ce tableau proposé à notre étude ne fait par ailleurs pas la différence entre les personnels techniques et administratifs embauché-es en CDDU. Nous rappelons que « *Le contrat à durée déterminée d'usage est la forme de contrat de travail la plus utilisée dans le spectacle vivant pour l'embauche des artistes et technicien·es.* »⁵³ Par ailleurs, en 2017, il fallait avoir effectué plus de 507h de travail sur une année pour pouvoir prétendre au régime de l'intermittence.⁵⁴ A l'aide de ce tableau, nous pouvons ainsi supposer que les hommes, qui travaillent en moyenne plus que les femmes ; en terme de volume horaire ; sont plus à même d'obtenir l'intermittence que les femmes.

La suite de l'étude s'attache à analyser les différentes répartitions genrées entre des métiers dits « masculins » et « féminins », sur des chiffres de 2017 communiqués par AUDIENS.⁵⁵ Ainsi, nous apprenons que 92% des personnes travaillant dans les « emplois du son » sont des hommes, soit le corps de métier le moins paritaire après les « emplois de l'accroche et de la structure », où seulement 6% des personnes employé-es sont des femmes. Par ailleurs, dans la figure intitulée « Les métiers selon les activités techniques avec le plus de salariés » nous apprenons que, en 2017, 9185 personnes

⁵² Tableau en annexe

⁵³ ARTCENA

⁵⁴ <https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-presse/archives-communiques-de-presse/article/mesures-en-faveur-des-intermittents-du-spectacle-et-de-l-audiovisuel-a-compter>

⁵⁵ Voir figure en annexe

déclaraient occuper le poste de « technicien du son », avec 93% d'hommes et 7% de femmes, soit 643 femmes pour 8542 hommes. A titre de comparaison, les métiers de la technique lumière et de la régie lumière comportent eux respectivement 12 et 16% de femmes, soit quasiment le double des métiers des techniques sonores. Nous pouvons également observer qu'une différence est effectuée dans cette étude entre les « régisseurs et régisseuses lumière » et les « technicien·nes lumière » mais pas entre les « régisseurs et régisseuses du son » et les « technicien·es du son ».

Par ailleurs l'étude du dernier rapport de Pôle Emploi dédié à l'emploi intermittent dans le secteur du spectacle vivant, intitulé « L'emploi intermittent dans le spectacle au cours de l'année 2021 »⁵⁶ nous permet d'affiner notre analyse autour de l'emploi intermittent. Le dossier commence de la sorte : « En 2021, l'emploi des intermittents du spectacle concerne 286 000 salariés et génère 2,4 milliards d'euros de masse salariale pour un total de 102 millions d'heures travaillées. (...) Les salariés intermittents du spectacle, majoritairement des hommes (61,4%), résident principalement en Île-de-France (41,1%) et occupent essentiellement un emploi principal de type artistique (61,5%). Un quart d'entre eux ne réalise qu'un seul contrat au cours de l'année. ». Dans le premier graphique proposé par le rapport⁵⁷, la figure 3, nous apprenons que « Avec 61,4% des salariés, les hommes sont largement majoritaires parmi les intermittents du spectacle. A titre de comparaison, ils représentent 51,1% des personnes en emploi. ». Ce graphique prend en compte toutes les catégories d'emploi pouvant bénéficier de l'intermittence à savoir les artistes, personnels techniques et administratif du spectacle vivant. Nous pouvons constater que la part des femmes en emploi intermittent diminue dès l'âge de 39 ans, avec 29110 femmes en emploi de 20 à 29 ans, 30341 de 30 à 39 ans contre 22433 sur la catégorie de 39 à 49 ans, soit une baisse de 26% (contre -6% chez les hommes), puis 14071 femmes de 49 à 59 et, soit 38% de baisse et, enfin, 7663 femmes de 60 ans et plus, soit 46% de baisse. Ainsi, dès l'âge de 40 ans, le nombre de femmes bénéficiant du régime de l'intermittence est en constante baisse, avec la baisse la plus conséquente entre les deux dernières classes d'âge étudiées. Ainsi, les femmes arrêtent de bénéficier du régime de l'intermittence avant les hommes et ne semblent pas souvent atteindre la retraite avec ce régime. Cela ne signifie pas qu'elles arrêtent leurs activités, mais seulement qu'elles sont beaucoup moins indemnisées pour le faire. Chez les hommes, le nombre d'intermittents ne diminue pas significativement avant 50 ans (-39%) et presque trois fois plus d'hommes arrivent à plus de 60 ans que les femmes (19857 contre 7663 chez les femmes).

Cette attention sur l'âge des personnes indemnisées peut également être croisée avec la

⁵⁶ « L'emploi intermittent dans le spectacle au cours de l'année 2021 », enquête réalisée par Pôle Emploi et Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation, parue en octobre 2022

⁵⁷ Voir figure en annexe

pyramide des âges du « Portrait statistique, Les femmes et les hommes dans le spectacle vivant »⁵⁸ du CPNEFSV, intitulée « Âge et contrats de travail des personnels techniques et administratifs ». ⁵⁹ Nous pouvons y constater que, sur des contrats en CDDU, la présence des femmes augmente jusqu'à 33 ans avant de diminuer continuellement, jusqu'à ne représenter qu'une infime partie des contrats à 63 ans. Chez les hommes, l'augmentation est visible jusqu'à 38 ans (soit cinq ans de plus que les femmes), avant de diminuer graduellement jusqu'à 63 ans. Contrairement aux femmes, les hommes sont encore au-dessus de la barre des mille salariés de 23 à 53 ans alors que leurs homologues féminines n'atteignent jamais la barre des 1000 salariées et sont sous la barre des 500 à partir de 38 ans (contre 58 ans pour les hommes). Les hommes semblent ainsi se maintenir plus longtemps que les femmes dans des CDDU, contrats majoritaires dans les emplois techniques du spectacle vivant.

Enfin, nous pouvons nous intéresser à la rémunération des femmes techniciennes intermittentes du spectacle. Par ailleurs, si nous étudions le rapport « État des lieux de la présence des femmes dans la filière musicale » produit par le Centre National de la Musique en 2023⁶⁰, un baromètre dont « l'objectif est d'observer la place des femmes au sein de la filière musicale, tant à l'échelle artistique que technique ou administrative, que ce soit dans le spectacle vivant ou la musique enregistrée », nous pouvons remarquer un écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Ainsi, dans la figure « Salaires et volume d'activité moyens entre les hommes et les femmes intermittents en 2019 : »⁶¹, nous pouvons constater que les femmes perçoivent un cachet inférieur à celui des hommes. Pour « l'emploi intermittent technique », les femmes intermittentes perçoivent ainsi un salaire moyen horaire de 22 euros, contre 23 euros pour les hommes. Cela représente une différence de 4% de rémunération entre les femmes et les hommes. Selon cette figure, les femmes travaillent également 179h, contre 175h pour les hommes. Elles travaillent donc plus en volume horaire que les hommes, pour gagner moins que leurs congénères.

Nous pouvons mettre en perspective ces chiffres avec l'étude « Dans le secteur privé, l'écart de salaire entre femmes et hommes est d'environ 24 % à temps de travail et à postes comparables en 2021 »⁶² réalisée par Fanny Godet de l'INSEE et parue le 07 mars 2023. Nous pouvons y lire que

⁵⁸ *Les femmes et les hommes dans le spectacle vivant*, CPNEFSV [en ligne]. [Consulté le 19 août 2023].

Disponible à l'adresse : <https://www.cpnefsv.org/sites/default/files/public/pdf/D-Donnees-statistiques/portrait%20statistique/Livable%20Interactif%20-%20Les%20femmes%20et%20les%20hommes%20dans%20le%20SV.html>

⁵⁹ Voir figure en annexe

⁶⁰ « L'état des lieux sur la présence des femmes dans la filière musicale », Centre National de la Musique, 2022 [en ligne] [Consulté le 10 août] Disponible à l'adresse : <https://cnm.fr/letat-des-lieux-sur-la-presence-des-femmes-dans-la-filiere-musicale/>

⁶¹ Figure disponible en annexe

⁶² FANNY, Godet pour l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economique (INSEE), Dans le secteur privé, l'écart de salaire entre femmes et hommes est d'environ 4 % à temps de travail et à postes comparables en 2021 -

l'écart de rémunération au niveau national est de 24% dans le secteur privé. Cela s'explique, selon l'INSEE, car les femmes n'occupent pas le même volume de travail que les hommes, elles travaillent en moyenne moins. Par ailleurs, « *À temps de travail égal, c'est-à-dire en neutralisant ces différences de volume de travail, l'écart de salaire en équivalent temps plein (EQTP) entre femmes et hommes s'élève à 15,5 %.* ». La comparaison entre les données de l'INSEE et les données du CNM nous amène à ce qui semble être une particularité spécifique à l'emploi intermittent technique : contrairement à la tendance nationale, les femmes intermittentes gagnent moins que les hommes, alors que celles-ci semblent travailler plus qu'eux, en termes de volume horaire. Enfin, la disparité de rémunération semble plus élevée dans le secteur de l'emploi intermittent technique : 22% de différence entre les hommes et les femmes, contre 15,5% à volume de travail égal dans le privé pour l'INSEE. Par ailleurs l'INSEE ne mentionne pas dans son étude qu'il soit possible que les femmes travaillent plus en volume horaire que les hommes, ni la disparité des rémunérations au niveau horaire comme le fait d'étude du CNM. Par ailleurs, l'étude du CNM ne détaille pas quel type d'emploi intermittent technique est concerné par son enquête et s'il y a des spécificités entre les catégories d'emploi. Nous n'avons également pas de données concernant la rémunération de l'emploi technique dans des emplois fixes. L'étude du CNM ne précise également pas les secteurs d'origine des employeurs : nous ne pouvons donc pas savoir s'il y a une différence entre le public et le privé. Par ailleurs, selon l'étude du CNM, il nous semble que à travail égal, les femmes ne sont pas payées pareil que les hommes, même si cet écart semble plus réduit dans la rémunération des femmes intermittentes que dans les autres catégories professionnelles

L'étude de ces enquêtes nous permet ainsi de conclure qu'en France, en 2017, les hommes sont en grande majorité dans les « métiers du son ». Le secteur des métiers du son est également un des métiers les moins paritaire de l'ensemble du spectacle vivant et de la technique en particulier. Les hommes continuent de bénéficier du régime de l'intermittence plus longtemps que les femmes, gagnent plus que les femmes en termes de cachets moyens d'intermittence et semblent trouver du travail plus facilement et pour une plus longue durée.

2.3. Egalité hommes/femmes au travail, cadre législatif et lente évolution

Nous avons donc pu voir que le secteur de l'emploi dans le secteur du spectacle vivant, plus

Insee Focus - 292. [en ligne]. [Consulté le 11 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6960132>

précisément celui de l'emploi dans les métiers des « techniques du son », est majoritairement masculin : il n'y a pas d'égalité femmes/hommes. Or, le code du travail régit toutes les dispositions devant être prises pour l'égalité au travail. Ainsi, la Troisième partie du code du travail réglementant la Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale (Articles L3111-1 à L3431-1) consacre l'entièreté d'un livre au Salaire et avantages divers (Articles L3211-1 à L3263-1), le livre II et un titre, le Titre II à l'Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes (Articles L3221-1 à L3222-2)⁶³ Les dispositions des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail annoncent : Article L3221- « *Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.* »⁶⁴, Article L3221-4, « *Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.* »⁶⁵ ou encore, à l'article L3221-5 « *Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.* »⁶⁶. Il n'est donc pas possible, selon la loi, de rémunérer différemment une femme d'un homme. Par ailleurs, notre étude des dossiers produits par le CNM et l'INSEE nous montrent qu'un écart de rémunération entre les femmes et les hommes est présent à l'échelle nationale et, plus précisément, dans l'emploi technique intermittent.

Ces constats ont déjà été établis dans le secteur de la culture. C'est la thèse que soutient Reine Prat, Haute Fonctionnaire française et rédactrice de deux rapports des « missions EgalitEs », en 2006 et 2009 : « Mission Egalités : Pour une plus grande et une meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur du spectacle vivant. » en 2006 et « Arts du spectacle : 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 » en 2009. Commandé par le Ministère de la culture et de la communication au sein de la Direction de la musique, de la danse, le rapport réalisé par Reine Prat en 2006 a pour objet de réaliser « une première analyse, quantitative et qualitative, de l'état du secteur au regard de l'égalité des hommes et des

⁶³ Chapitre Ier : Principes. (Articles L3221-1 à L3221-10) - Légifrance, [en ligne]. [Consulté le 11 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000006902817>

⁶⁴ Article L3221-2 - Code du travail - Légifrance, [en ligne]. [Consulté le 11 août 2023]. Disponible à l'adresse : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006902818

⁶⁵ Article L3221-4 - Code du travail - Légifrance, [en ligne]. [Consulté le 11 août 2023]. Disponible à l'adresse : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006902820

⁶⁶ Article L3221-5 - Code du travail - Légifrance, [en ligne]. [Consulté le 11 août 2023]. Disponible à l'adresse : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006902821

femmes. »⁶⁷. Dans ce rapport, Reine Prat constate une inégalité entre les femmes et les hommes dans le secteur culturel : chez les interprètes, les instrumentistes, mais aussi aux postes administratifs et décisionnels. Elle y fait état de phénomènes d'une ampleur insoupçonnés, (« 92% des théâtres consacrés à la création dramatique, 89% des institutions musicales, 86% des établissements d'enseignement sont dirigés par des hommes... », que leur place dans les programmations pouvait atteindre 97% pour les compositeurs, 94% pour les chefs d'orchestre, qu'ils pouvaient être les auteurs de 85% des textes à l'affiche des théâtres du secteur public et y signer 78% des mises en scène »⁶⁸), qui s'expliquent aisément et dont les effets sont dévastateurs. Pour l'autrice : « Ces inégalités produisent : une organisation du secteur selon un système de séparation des sexes qui paraît peu compatible avec les exigences d'une société moderne et démocratique, un gâchis de compétences et de talents qui constitue une entrave au développement économique du secteur tout autant qu'à son rayonnement artistique et des représentations artistiques qui tendent à renforcer les stéréotypes, en décalage avec les évolutions sociétales »⁶⁹. En conclusion, Reine Prat préconise de « Fixer des objectifs de progression », dans le but de « Sortir des situations d'exception - Engager un processus de massification » pour tendre vers « L'égalité parfaite ».

Dans son rapport de 2009, trois ans après ses premières conclusions, Reine Prat introduit la nécessité de sa nouvelle analyse en affirmant que « L'ampleur et la persistance des situations inégalitaires forcent à penser qu'un large consensus existe, auquel adhèrent collectivement les femmes aussi bien que les hommes, pour ne pas remettre en cause le processus de reproduction des normes, à l'œuvre dans ce secteur parfois plus que dans d'autres »⁷⁰. Dans ce rapport, elle fait le point sur les avancées constatées en trois ans : une veille est désormais assurée par la DRAC pour suivre l'évolution du fléchage des subventions en fonction du genre des personnes à leurs têtes, des données sont collectées par les institutions sur leur fonctionnement (personnels, programmations etc.) en intégrant le critère du genre, dans le but de créer une base de données au plus proche du réel sur les inégalités femmes-hommes, sur l'ensemble du territoire. Cette base de données permettra, pour Reine Prat, de mieux comprendre et de partager ce qui provoque ces inégalités, à quel endroit celles-ci sont les plus creusées afin de pouvoir trouver des moyens de les résorber. Parmi les moyens d'actions mis en place, l'autrice cite des groupes de travail autour de thématiques données comme par exemple les violences sexistes et sexuelles, les propos et violences sexistes, l'accès à des postes de direction...

⁶⁷ Rapport « Mission Egalité », Ministère de la Culture et de la communication, paru le 30 avril 2006. [consulté le 11 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.culture.gouv.fr/Espace-documentation/Rapports/Mission-EgaliteS>

⁶⁸ « Arts du spectacle Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité aux lieux de décisions, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique. » Reine Prat, 2009, I

⁶⁹ *ibid*

⁷⁰ *ibid*

Reine Prat conclut que « *La mise en commun d'expériences singulières a permis de mettre en lumière des obstacles récurrents qui viennent perturber, freiner ou limiter le parcours professionnels et de montrer qu'ils sont le résultat de dysfonctionnements collectifs discriminants, et non de défaillances individuelles.* »⁷¹. Elle y distingue ainsi un système favorisant l'inégalité, défaillant à titre global, sur l'ensemble du secteur culturel et non pas à cause de comportements individuels. La mise en réseau à l'échelle du territoire ainsi que la sensibilisation des publics, l'aide à l'insertion professionnelle des femmes ou la facilitation de leur montée en compétences font également partie des outils que Reine Prat préconise pour sortir des statuts inégalitaires. Par ailleurs, elle conclut son rapport avec les affirmations suivantes :

On peut à l'inverse s'inquiéter que les interdits soient, de fait, toujours à l'œuvre, seulement maquillés en un système d'empêchements, plus ou moins intériorisés, extrêmement efficaces pour maintenir le statu quo. On peut, en tout cas, mesurer le chemin qu'il reste à parcourir. Sans naïveté ni angélisme, convenons que la prise de conscience des situations inégalitaires, la vigilance à repérer ce qui, dans les représentations mentales et les comportements de chacune et de chacun, contribue à pérenniser ces situations, la volonté de transformer ces situations, représentations et comportements, se répandent largement... parmi celles et ceux qui trouvent leur intérêt, individuel et/ou collectif, à de tels changements ⁷²

Une nouvelle fois, Reine Prat mobilise la notion de « système » pour définir un « système d'empêchements » qui conduirait, selon elle, à un empêchement structuré ayant pour but de maintenir une inégalité dans le secteur culturel. Elle invite ainsi une nouvelle fois à agir pour parvenir à des changements en faveur de l'égalité dans le secteur culturel.

Dans son ouvrage paru en 2021, *Exploser le Plafond de Verre*⁷³, Reine Prat propose un questionnement sur l'efficacité du constat institutionnel et l'application de la législation. En commençant par constater que “*Tout a été dit*” et que “*Rien n'est jamais acquis*”⁷⁴ Reine Prat remet en question la durabilité de ses constats émis en 2006 et 2009 et l'application, malheureusement courte, des lois et décrets découlant de ses indications. Par ailleurs, l'analyse formulée par l'autrice

⁷¹ Ibid, page 13

⁷² Ibid, page 33

⁷³ PRAT, Reine, [14/10/2021]. *Exploser le plafond de verre*. Éditions Rue de l'échiquier [en ligne]. [Consulté le 11 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.ruedelechiquier.net/essais/360-exploser-le-plafond-.html>

⁷⁴ Ibid

permet d'étudier l'évolution des inégalités entre les femmes et les hommes dans le secteur culturel sur un temps relativement long, une quinzaine d'années, et de constater que, selon l'autrice, rien ne change profondément. L'autrice propose ainsi une réflexion centrée sur le constat suivant : les décrets et lois relatives à la réduction des inégalités existent, mais ne sont pas appliqués. Elle estime ainsi que les caps donnés par le ministère de la Culture sont insuffisants, car les inégalités sont connues depuis longtemps et l'écart ne progresse que trop peu rapidement.

A son sens, il est donc nécessaire de *“changer de cap pour atteindre ses objectifs*. Elle ajoute également : *“Si les faits de sexisme et de racisme (...) sont condamnables aux regards de la loi et parfois condamnés, le sexisme et le racisme systémique sont au cœur du fonctionnement de nos sociétés, très spécifiquement de la société française. Leur manifestation les plus évidentes - inégalités salariales (...) - sont reconnues. Elles ne sont pas condamnées, ou trop rarement. L'objectif des pouvoirs publics se limite à “favoriser” la réduction des écarts, dans le temps”*. ” Ainsi, l'urgence est ainsi de ne plus attendre que les règles soient appliquées mais bien d'exiger qu'elles le soient. Le temps du constat semble ainsi dépassé pour l'autrice, qui situe la phase d'étonnement des pouvoirs publics face à l'inégalité dans le secteur culturel après son rapport de 2006, quinze ans avant l'écriture de cet ouvrage.

Par ailleurs, Reine Prat indique s'être “radicalisée” depuis ses derniers écrits et souhaite ancrer son analyse dans une approche pluridimensionnelle, telle que théorisée par la politologue Françoise Vergès dans son ouvrage *Une théorie féministe de la violence: Pour une politique antiraciste de la protection*⁷⁵ comme *“une approche pluridimensionnelle permet d'éviter une hiérarchisation des luttes fondées sur une échelle de l'urgence dans le cadre reste souvent dicté par des préjugés”*. Reine Prat fait également référence au principe de « matérialité de la culture » introduit par Geneviève Fraisse en début d'ouvrage. Ce cadre de pensée lui permet de faire le rapprochement entre le courant du féminisme matérialiste, qui place l'origine du patriarcat dans la structuration de la société, et l'organisation du travail dans le monde de la culture. Il est donc question d'une analyse de la structuration d'un système de domination sexiste et capitaliste dans le monde de la culture, et pas de faits isolés que l'on pourrait considérer comme marginaux.

L'autrice questionne les dynamiques de représentation et de conventions et y identifie ici des freins pour l'accès des femmes aux métiers culturels. Elle propose ainsi de « Dé-corseter le réel »,⁷⁶ pour y forger de nouveaux imaginaires, plus favorables aux femmes. C'est ici la seule mention des femmes

⁷⁵ VERGÈS, Françoise, 2020. *Une théorie féministe de la violence: pour une politique antiraciste de la protection*. Paris : La Fabrique éditions.

⁷⁶ IBID, page 38

dans les métiers techniques avec l'identification du préjugé sur la force⁷⁷ qui serait défavorable à leur emploi : « *Les forces ça se gère. Pour la même raison, les carrières de technicien.nes de plateau pourraient admettre plus largement de femmes menues comme des hommes fluets* ». Elle propose de distinguer la parité politique (faire de la place aux femmes) de la parité économique (penser l'égalité en terme économique) et de la parité domestique (pour une pensée de l'intimité prenant en compte les systèmes patriarcaux). Sur les questions de représentations, Reine Prat considère que les arts de la représentation mettent en valeur une norme "*masculine, blanche, bien portante, souvent hétérosexuelle, certainement pas pauvre etc.*" La représentation de cette norme majoritaire considérerait toute personne sortant de ces carcans comme une exception, très minoritaire, même dans le monde de la culture.

Enfin, Reine Prat utilise la citation de Sandra Laugier qui affirme que "*des états du monde susceptibles de devenir matrice d'intelligence*" pour développer une pensée autour de la responsabilité du monde du théâtre : "*le monde du théâtre a une responsabilité essentielle dans la fabrication des stéréotypes qui s'attachent encore aujourd'hui à l'homme et à la femme*". Nous pouvons résumer sa pensée de la sorte : si les représentations sont toujours celles de la norme hégémonique établie comme masculine, quelle est la place pour les imaginaires autres, plus proches de la réalité et de l'égalité ?

Ainsi, nous pouvons constater que, malgré un cadre législatif imposant une égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur professionnel, cette égalité n'est, en réalité, pas visible sur le terrain. Nous pouvons également faire état des études réalisées depuis une quinzaine d'année sur l'inégalité entre les femmes et les hommes dans le secteur culturel, qui ont porté connaissance de ces inégalités, inscrivant ainsi dans la durée l'observation de ces inégalités. Par ailleurs, nous pouvons identifier les inégalités entre les femmes et les hommes à plusieurs niveaux : inégal accès au marché du travail ; à une juste rémunération ; aux postes à responsabilités et postes de direction.

3. "Women in the studio", les femmes derrière des consoles

3.1. Le studio d'enregistrement : codes, fonctionnement, contrats émotionnels et fonction du technicien.e

Malgré le fait qu'elles soient en minorité, il existe des femmes exerçant le métier d'ingénieure du son dans différents milieux professionnels. Dans le cadre de ce mémoire, nous nous concentrerons

⁷⁷ IBID, page 40

sur l'étude de femmes travaillant en tant qu'ingénieures du son dans les musiques dites « actuelles », que celles-ci travaillent plus fréquemment dans des salles de concert, le plus fréquemment à la sonorisation d'un seul groupe (en studio ou en live) ou dans des studios d'enregistrements.

L'appellation « musiques actuelles » est utilisée par les institutions publiques et les professionnels dès 1998, après le rapport de la Commission nationale des musiques actuelles,⁷⁸ à la demande de la ministre de l'époque, Catherine Trautmann. Le terme semble y être défini de la sorte, en englobant : « (...) jazz, rock, chanson, musiques traditionnelles, rap, techno ou musiques électroniques, en attendant de nouvelles émergences qui se forgent jour après jour sans qu'aucun des membres ne puisse heureusement les identifier...) ». ⁷⁹. Le terme semble ainsi regrouper de nombreuses esthétiques, que nous pouvons aussi retrouver sous les termes de « musiques populaires », comme il est mentionné plus tard dans le rapport : « *Au contraire, il convient d'affirmer que les musiques actuelles sont avant tout des musiques populaires au sens le plus noble du terme et qu'elles en tirent le privilège démocratique de l'authenticité. De l'ensemble de ces expressions populaires qui parlent "du" monde et "au" monde.* »⁸⁰.

Nous nous attacherons dans cette partie à tenter de saisir les spécificités du travail en studio d'enregistrement. Selon Allan Watson et Jenna Ward, dans leur article “Creating the Right ‘Vibe’: Emotional Labour and Musical Performance in the Recording Studio. Environment and Planning A: Economy and Space”⁸¹, les deux chercheurs s'interrogent sur comment les producteurs de musique et les ingénieurs du son effectuent un travail émotionnel, dans le cadre d'une “ingénierie performative” ? L'article développe également la thèse selon laquelle la gestion du travail émotionnel est une partie essentielle du travail dans les industries créatives. Il sera aussi question de comprendre comment les producteurs et ingénieur·es du son enregistrent la performance de musicien·nes, autant dans les aspects techniques que performatifs, dans le but de susciter une émotion chez l'auditoire. La question de la maîtrise des émotions chez les producteur·ices et ingénieur·es est aussi centrale car, cette maîtrise pourrait permettre de créer une atmosphère propice aux bon déroulement d'un enregistrement. Cet article propose une analyse des relations entre professionnel·le·s du son et musicien·es, sous le prisme du travail émotionnel. Ce focus effectué sur la musique et la régulation des émotions permet de considérer la part humaine, importante dans le travail musical. Cela permet

⁷⁸ Les Musiques actuelles : rapport à Catherine Trautmann, ministre de la Culture et de la communication, 2023. *vie-publique.fr* [en ligne]. [Consulté le 13 août 2023]. Disponible à l'adresse : <http://www.vie-publique.fr/rapport/24387-les-musiques-actuelles-rapport-catherine-trautmann-ministre-de-la-c>

⁷⁹ Ibid, page 10

⁸⁰ Ibid, page 17

⁸¹ WATSON, A., “Creating the right ‘vibe’ : emotional labour and musical performance in the recording studio,” *GéoProdig, portail d'information géographique*, consulté le 13 août 2023, <http://geoprodig.cnrs.fr/items/show/47746>.

également de mettre en exergue la place du studio d'enregistrement comme lieu crucial de production de la musique et d'interactions sociales, obéissant à des codes économiques et sociaux qui lui sont par ailleurs propres

Le travail émotionnel est défini par la sociologue Arlie Russell Hochschild dans son ouvrage *The Managed Heart* paru en 1983 comme « *La gestion des sentiments pour créer un affichage facial et corporel observable en public ; le travail émotionnel est vendu pour un salaire et a donc une valeur d'échange. (...) Ce travail exige que l'on induise ou supprime des sentiments afin de maintenir l'apparence extérieure qui produit l'état d'esprit approprié chez les autres.* »⁸².

Par ailleurs, dans la méthodologie de recherche, les auteur·ices indiquent avoir interrogé entre juin 2010 et mars 2011 dix-neuf producteurs et ingénieurs du son travaillant dans des studios à Londres. Ici, la question de la présence de femmes dans le métier est vite évacuée. Ainsi : « *Les 19 personnes interrogées étaient des hommes âgés de 20 à 65 ans. Nous considérons que cela est représentatif du fait que la production musicale, l'enregistrement et l'ingénierie restent des formes d'emploi presque exclusivement masculines* »⁸³ Nous pouvons regretter l'absence de femmes dans les personnes interrogés par les auteur·ices. Cela nous permet néanmoins de comprendre que l'analyse du travail émotionnel ne sera pas croisée avec une analyse liée aux études de genres et des sexualités et donc, à la place des femmes dans ce travail émotionnel.

Par la suite, il est analysé que le travail émotionnel performatif a pour but de créer une relation personnelle entre les techniciens/producteurs et les musicien·es dans le but de réaliser une tâche en particulier : un enregistrement. Le travail de l'ingénierie du son serait ainsi de performer un travail émotionnel dans le but de créer une relation émotionnelle avec les musicien·es dans le but de capturer « *la performance la plus émotive possible* ». ⁸⁴ Cela serait lié avec la matérialité du studio d'enregistrement, « *non seulement un cadre physique, mais aussi un cadre social qui détermine les significations générées par la performance. Le studio d'enregistrement est un espace de musique dans lequel la qualité intime et émotionnelle des relations humaines est mise à nu* ». ⁸⁵ La relation étudiée entre producteur·ices/ingénieur·es du son et musicien·es serait ainsi plus qu'une relation marchande, mais aussi une relation humaine mettant en jeu des qualités propres à chacun. Ainsi, un bon ingénieur

⁸²Ibid "a social setting which determines the meanings being generated by the performance. The recording studio is a space of musicking in which the intimate, emotional quality of human relations is laid bare"

⁸³ Ibid, "All 19 interviewees were men aged between 20-65 years of age. We see this as being representative of music production, recording and engineering remaining almost exclusively male forms of employment".

⁸⁴ Ibid "Studio producers and engineers must elicit strong emotions from the musician or recording artists to capture the most emotive performance possible." page 15

⁸⁵ Ibid "not only a physical setting, but also a social setting which determines the meanings being generated by the performance. The recording studio is a space of musicking (Small, 1998) in which the intimate, emotional quality of human relations is laid bare (see Wood and Smith, 2004)." page 16

du son serait un homme maîtrisant des connaissances techniques mais aussi psychologiques.

Les auteur·ices abondent :

Le studio d'enregistrement devient ainsi un espace émotionnel, caractérisé par la confiance et la tolérance, et libéré des règles sociales et sentimentales qui façonnent autrement notre paysage émotionnel, permettant aux musiciens de produire une performance musicale émotionnelle souhaitée. Cet espace est activement créé par les producteurs et les ingénieurs, par le biais de leur travail émotionnel. Les producteurs et les producteurs et les ingénieurs ne sont pas seulement des "technologues" enregistrant la performance, mais ils mais fournissent également le soutien et l'encouragement émotionnels nécessaires pour faciliter le processus créatif.

En addition à leur définition de l'ingénieur du son précédemment établis, les auteur·ices affirment que ce qui semble qualifier, à leur sens, le travail dans le studio d'enregistrement est également l'espace en lui-même que le studio représente. Ainsi, celui-ci serait le lieu d'un travail émotionnel précis, fruit d'un accord entre les technicien·es et les musicien·es pour arriver à produire une « *expérience musicale reconnaissable* », obéissant à son propre contrat émotionnel.

Au sein même de l'espace du studio d'enregistrement, les ingénieur·es et technicien·es du son semblent ainsi avoir une place d'intermédiaire entre un projet artistique soutenu par un·e artiste et des savoirs techniques et musicaux qu'il·elles possèdent. Les attentes des artistes semblent influencer le travail des ingénieur·e·s du son, autant dans la manière dont ils sont amenés à conduire la session d'enregistrement que dans le résultat artistique final. Dans son article "What has been left unsaid about studio practices - How producers and engineers prepare, manage and direct recording sessions",⁸⁶ la chercheuse Amandine Pras développe la thèse suivante : dans les sessions d'enregistrement, les ingénieurs du son et les producteurs jouent le rôle d'intermédiaires culturels entre les musiciens et leur futur public. Pour se faire, Amandine Pras, également ingénieure du son et avec une formation en psychologie cognitive, organise de nombreuses sessions avec les corps de métiers qu'elle étudie (musiciens, producteurs et ingénieur·e·s du son) et réalise elle-même des sessions d'enregistrement pour mettre en perspective les résultats de ces études. Elle choisit également un panel de musiques variées, plutôt axées sur le jazz (le workshop Bank International sur le jazz et

⁸⁶ PRAS, Amandine, 2016. What has been left unsaid about studio practices - How producers and engineers prepare, manage and direct recording sessions. In : . pp. 27-44. ISBN 978-1-4724-2620-8.

la musique créative par exemple) mais aussi des professionnels des esthétiques rock et classique. Ainsi, l'autrice analyse ce qu'elle identifie comme être plusieurs « strates » d'un enregistrement : l'arrivée des artistes et la préparation du matériel, les réunions de pré-production et l'enregistrement en lui-même. Elle analyse également les qualités et les buts que les jeunes musicien·nes qui souhaitent réaliser une session d'enregistrement recherchent chez un·e ingénieur·e du son. Ainsi, dès la préparation de la session, le rôle de l'ingénieur·e et les attentes qui lui sont implicitement attribuées différent de celles des musicien·nes, nous pouvons ainsi constater :

(...) un décalage entre les musiciens, qui ne semblent pas préparer une session d'enregistrement différemment d'un concert, et les ingénieurs du son, qui sont réellement conscients des différents paramètres, au-delà des aspects techniques. Si les exigences spécifiques d'un projet d'enregistrement sont bien connues des musiciens dans le cas d'une autoproduction, le responsable artistique doit penser à l'esthétique sonore avant la session d'enregistrement. Il est intéressant de noter que les ingénieur·es du son ont souligné l'importance de parler avec les musicien·es, alors que les musicien·nes ne ressentent pas le besoin de parler avec les ingénieur·es du son.⁸⁷

Au-delà de l'aspect technique du métier d'ingénieur·e du son, Amandine Pras considère ainsi qu'un consensus artistique doit être établi entre la ou le leader d'une formation musicale et l'ingénieur·e du son afin d'arriver au meilleur résultat possible.

Au sujet des qualités recherchées par les musicien·ne s chez les ingénieur·es du son, l'autrice écrit que, pour les jeunes musicien·nes, « *la mission principale des ingénieur·es du son est de créer un son qui corresponde aux demandes des musicien·nes. Les compétences interpersonnelles souhaitées - rapidité, flexibilité et transparence - l'emportent sur les compétences techniques et d'écoute souhaitées* »⁸⁸. Pour favoriser créer un espace de travail confortable pour les jeunes musicien·es, l'ingénieur·e du son doit pouvoir être à même d'expliquer les manipulations techniques exécutées, tout en restant suffisamment en retrait afin de ne pas devenir « invasif ».

⁸⁷ Ibid: "These results highlight a discrepancy between musicians, who do not seem to prepare for a recording session any differently than for a concert, and sound engineers, who are really aware of the different parameters beyond technical concerns. While the specific artistic requirements of a recording project are, of course well known to the musicians in the case of self-production, the artistic leader needs to think about sound aesthetics before the recording session. Interestingly, sound engineers emphasized the importance of talking with musicians, while musicians did not feel any need to talk with sound engineers." Page 5

⁸⁸ Ibid, "Participants described the sound engineers' main mission as to create a sound that matched the musicians requests. Their desired interpersonal skills - being quick, flexible and transparent- outweighed their desired technical and listening skills" page 9.

Par ailleurs, les “*soft-skills*” des ingénieur·es du son sont toujours valorisés : capacités de communication et d’écoute sont cruciaux. Enfin, il est nécessaire selon eux d’écouter les projets précédents des artistes qu’ils enregistrent, que cela soit des enregistrements de concerts ou des précédents enregistrements, pour saisir l’univers artistique et en déduire des demandes techniques, et cela avant les enregistrements. Les artistes, quant à eux, ne sont pas toujours attentifs à la personne qui effectue leur enregistrement (sauf ingénieur·es du son dit « stars »). Amandine Pras distingue ainsi trois catégories de relation entre les musiciens, producteurs et ingénieurs du son : au premier niveau la mission des technicien·es du son est de libérer les musiciens de toute considération pratique. Au deuxième niveau, les musiciens savent exactement ce qu’ils veulent et font appel à un technicien pour contrôler le studio, au troisième niveau les musicien·nes choisissent de s’enregistrer seul·es, préférant une esthétique dite du « Do It Yourself », que nous pouvons traduire par « faite maison », pour arriver à un résultat artistique qui leur appartient entièrement.

Le travail de l’ingénieur·e du son en studio semble ainsi relever d’un pacte émotionnel entre un·e musicien.ne et ses envies et les capacités de l’ingénieur·e du son. Au-delà d’un travail technique, l’ingénieur·e du son effectuerait un travail émotionnel dans le but de garantir un espace performatif optimal aux artistes avec lesquelles iels travaillent. Par ailleurs, le studio d’enregistrement recouvrerait un cadre social particulier, dans lequel certains comportements proscrits en société seraient possibles.

3.2. Un contrat émotionnel du studio excluant ?

Si le studio, lieu de travail des ingénieur·es du son nous apparaît comme un lieu où les relations sociales s’inscrivent dans un cadre bien spécifique, nous pouvons essayer de comprendre en quoi celui-ci peut parfois s’inscrire dans une dynamique excluante pour les femmes qui le fréquentent.

Dans leur article « Creating the Right ‘Vibe’: Emotional Labour and Musical Performance in the Recording Studio. Environment and Planning A: Economy and Space », Allan Watson et Jenna Ward affirment que le studio d’enregistrement est un lieu obéissant à des règles sociales qui lui sont propres, basées sur un contrat émotionnel entre l’artiste et le technicien.ne du son. La dernière partie de leur article se concentre sur la confiance et sur les abus effectués dans le studio d’enregistrement. Toujours dans l’optique d’établir une relation émotionnelle forte et de confiance et de créer une bonne atmosphère, l’abus d’alcool et de drogues pourrait être toléré dans le pacte émotionnel entre les artistes et techniciens dans un studio d’enregistrement. Ils écrivent ainsi « *Souvent, pour détendre les artistes et favoriser l’atmosphère créative requise, les employés des studios doivent adopter une attitude libérale ou au moins tolérer la consommation d’alcool et de drogues illicites dans l’espace*

du studio. »⁸⁹ Les auteur·ices supposent que le contrat émotionnel entre les deux parties, ingénieur du son et artiste poussent les ingénieurs du son à tolérer la présence de drogues illicites. Pour les artistes, la légende que la drogue leur permettrait de mieux contrôler leurs émotions et de favoriser le travail d'enregistrement semble encourager ce genre de pratiques. Ils abondent : « *Le lien prolifique entre l'industrie musicale et la consommation (abusive) de drogues et d'alcool soulève également des questions intéressantes sur la nature émotionnelle du travail effectué dans l'espace créatif du studio d'enregistrement. La tolérance à l'égard de la consommation d'alcool et de drogues est un moyen de créer la bonne "ambiance" ; cependant, il y a peut-être des limites à leur consommation qui sont utiles au processus créatif.* »⁹⁰. Cela peut nous paraître étrange, de légitimer la prise de stupéfiants illégaux dans le but de créer un espace créatif. Les ingénieurs du son interviewés dans le cadre de leurs études affirment avoir déjà utilisé des stupéfiants dans le cadre de leur travail, comme Anthony qui affirme : « *C'est incroyable que l'on puisse prendre autant de drogues et que l'on arrive à quelque chose à la fin.* »⁹¹. Les auteurs concluent ainsi, sur la prise de stupéfiants :

Les producteurs et ingénieurs interrogés en sont venus à accepter la consommation de drogues et d'alcool dans l'espace du studio d'enregistrement, ce qui illustre sans doute la manière dont le studio d'enregistrement, en tant qu'"espace sociotechnique" a ses propres règles et normes sociales qui peuvent être propices à la création d'une bonne ambiance. C'est peut-être pour cette raison que les producteurs et les ingénieurs sont devenus habiles à tolérer les comportements et les émotions (positives ou négatives) des artistes lorsqu'ils sont sous l'influence de drogues et d'alcool, en gérant leurs propres émotions, en particulier en faisant preuve de neutralité émotionnelle⁹²

⁸⁹ Ibid "Often, relaxing artists and fostering the required creative atmosphere requires studio workers to have a liberal attitude towards, or at least a tolerance of, the consumption of alcohol and use of illegal drugs inside the space of the studio" page 21

⁹⁰ Ibid : *The prolific link between the music industry and drug and alcohol (ab)use is one that also raises some interesting questions for the emotional nature of the work that takes place within the creative space of the recording studio. Tolerance of alcohol and drug use is a way to create the right 'vibe'; yet there are perhaps associated limits to which their use is helpful to the creative process.* Page 22

⁹¹ Ibid : "it's just amazing that you can do that many drugs and actually come out with something at the end of it" page 23

⁹² Ibid, "∴ Recording producers and engineers interviewed had come to accept the use of drugs and alcohol within the space of the recording studio which is arguably demonstrative of the way in which the recording studio as a 'sociotechnical space' (Leyshon, 2009) has its own social rules and norms that may be conducive to creating the right vibe. Perhaps as a consequence producers and engineers have become adept at tolerating behaviours and emotions (either positive or negative) of artists when they are under the influence of drugs and alcohol by managing their own emotions, specifically through performances of emotional neutrality" page 23

Ils semblent considérer que la tolérance des ingénieurs et technicien.es du son envers les artistes qui souhaitent consommer des substances psychotropes illégales est plus efficace, dans la mesure où la « neutralité émotionnelle » semble être une qualité inhérente au métier de technicien.

Dans son article « Emotional and Relational Labour in Music from a Feminist Perspective », ⁹³ Emilia Barna, professeure associée à la Budapest University of Technology and Economics propose une lecture féministe de l'article de Allan Waston et Jane Ward. Elle souhaite ainsi analyser la relation entre le personnel et le professionnel dans le but de comprendre comment les expériences des musicien.e.s et des travailleur.euse.s de l'industrie de la musique sont structurées par les relations de genre. Elle cherche ainsi à « *mettre en lumière le travail musical qui reste le plus souvent invisible et à explorer comment cette invisibilité est, au moins en partie, liée aux hiérarchies sexuées dans lesquelles s'inscrit l'industrie musicale. Dans un deuxième temps, (elle) souhaite contribuer à une compréhension plus nuancée des relations de pouvoir et de genre dans les industries musicales, en dépassant la simple question de la représentation (comme le pourcentage de femmes dans des genres ou des rôles spécifiques) pour rechercher des facteurs sous-jacents.* » ⁹⁴. Son analyse est basée sur des interviews menées avec des professionnel·les de la musique hongroise et hongrois.

Emilia Barna souhaite démontrer qu'il existe une différence entre le travail émotionnel féminin et masculin et que les attentes les concernant sont différentes, genrées. Pour cela, elle s'appuie, entre autre, sur le travail de la sociologue hongroise Katjna Praznik, qui propose une « *théorisation de l'interconnexion entre le discours esthétique et les mécanismes économiques.(...)* » ainsi, elle utilise « *la critique féministe de l'invisibilité du travail domestique des femmes sous le capitalisme pour démystifier les mécanismes de naturalisation qui transforment le travail artistique en une activité économique. Elle affirme qu'il existe un parallèle entre le prestige symbolique attribué aux artistes et le fait de rendre invisible le travail artistique des femmes en sous-évaluant leur travail au sens économique* » ⁹⁵ Ainsi, le travail artistique d'une femme serait systématiquement dévalué en lui refusant la qualité artistique de celui-ci. Emilia Barna inclut donc dans son analyse du travail émotionnel artistique une distinction genrée issue de cette observation : le travail des femmes serait

⁹³ BARNA, Emilia, 2022. Emotional and Relational Labour in Music from a Feminist Perspective. In : . pp. 112-127.

⁹⁴ Ibid : "With this inquiry, I aim, firstly, to shed light on labour in music that mostly remains invisible and explore how that invisibility is at least partly linked to the gendered hierarchies into which labour in music is embedded. Secondly, I wish to contribute to a more nuanced understanding of gender and power relations in the music industries, moving beyond the issue of mere representation (such as the percentage of women in specific genres or roles) to look for underlying factors." Page 2

⁹⁵ Ibid : « Instead, she offers a theorisation of the interconnectedness of aesthetic discourse and economic mechanisms, and in this endeavour, he draws on theories of domestic labour, using 'the feminist critique of the invisibility of women's domestic labour under capitalism to demystify the mechanisms of naturalisation that turn artistic labor into invisible labor. She argues that there is a parallel between the symbolic prestige assigned to artists while rendering invisible and undervaluing their labour in an economic sens' ».

systématiquement sous-évalué, pas ou peu rémunéré, pas ou peu valorisé, contrairement à celui des hommes

Ainsi, « *Dans les relations de travail de la création musicale - c'est-à-dire les relations entre les membres d'un groupe, entre les artistes et les managers, les musiciens et les ingénieurs du son, et ainsi de suite - des considérations professionnelles, à la fois esthétiques et économiques, se mêlent aux sentiments et aux relations personnelles. Ces relations peuvent être considérées comme étant continuellement façonnées et négociées par le biais d'un travail émotionnel et relationnel.* »⁹⁶ La chercheuse adopte ainsi un point de vue où les relations entre les artistes et techniciens en plus d'être des relations de travail, sont des relations entre des individus, qui incluent des structures de pensées où les femmes ne sont pas seulement jugées sur leur travail, mais aussi sur le fait d'être une femme. Nous pouvons également lire que le fait d'être une femme peut pousser certaines professionnelles à reproduire certains comportements dans leur vie professionnelle :

Les musiciennes évoquent souvent leur sentiment de responsabilité dans la gestion des affaires de leur groupe, dans le suivi des questions et des engagements en plus de la gestion des relations personnelles, ce qui ressemble au rôle d'une femme au foyer qui gère le ménage, avec des responsabilités combinées pour les besoins émotionnels et matériels. Dans certains cas, les travailleuses décrivent explicitement les soins apportés aux musiciens en se référant à un rôle maternel, en particulier si leur "description de poste" implicite inclut la responsabilité du groupe. Toutefois, bien que cela soit plus caractéristique des femmes que j'ai interrogées, certains musiciens masculins, notamment les musiciens d'avant-scène, mentionnent des tâches similaires. En ce sens, ils peuvent être décrits comme ayant assumé un rôle féminisé.⁹⁷

Ainsi, les femmes semblent retrouver des tâches liées au « care », soit « *un souci fondamental de bien-être d'autrui et centre le développement moral sur l'attention aux responsabilités et à la nature*

⁹⁶ Ibid : “*In the working relationships of music making – that is, relations between band members, between artists and managers, musicians and sound engineers, and so on – professional considerations, both aesthetic and economic, become interweaved with personal feelings and relations. These relationships can be considered as being continually shaped and negotiated through emotional and relational labour.*” Page 5

⁹⁷ Ibid, “*The frequent account articulated by female musicians of their feeling of responsibility for managing the affairs of their band, for keeping track of issues and commitments in addition to managing personal relations, resembles the role of a housewife managing the household, with combined responsibilities for emotional and material needs. In some cases, female workers explicitly describe care for musicians with reference to a motherly role, especially if their unwritten ‘job description’ includes responsibility for the band. However, while this is more characteristic of the women I interviewed, some of the male musicians, notably frontmen, mention similar tasks. In this sense, they can be described as having assumed a feminised role.*” Page 6

des rapports humains »⁹⁸, même quand celles-ci ne sont pas liées à leurs activités artistiques, donc professionnelles.

Enfin, je souhaiterais revenir sur la partie de l'article d'Allan Waston et Jane Ward sur la consommation de psychotropes au sein des studios d'enregistrement. Dans le chapitre intitulé « La dimension sexuée du travail en réseau et de l'amitié », Emilia Barne revient sur les enjeux du réseau dans l'industrie de la musique. Ainsi, « *Les musiciens soulignent l'atmosphère d'intimité immédiate, mais pas nécessairement sincère, qui caractérise les espaces sociaux de création musicale, généralement les salles de concert, associée à la consommation d'alcool, aux bavardages et aux fêtes qui ont souvent lieu après un concert dans la salle. Un chanteur décrit cette scène de socialisation entre les musiciens et les travailleurs de l'industrie musicale comme un "environnement intensif" où « chaque soir est le meilleur soir du monde,* »⁹⁹. Dans le même sens que dans l'article d'Allan Waston et Jane Ward, certains musiciens masculins semblent lier la pratique de leur travail à celle de la consommation de stupéfiants, sur leur lieu de travail et comme moyen de progresser dans celui-ci. Pour les femmes, cela ne semble pas s'articuler de la même manière. Emilia Barne poursuit son analyse de la sorte :

Certaines musiciennes interrogées notent qu'il leur est plus difficile d'être amicales dans ces espaces de mise en réseau, tels que les pubs et les boîtes de nuit, car elles ont l'impression qu'elle est indissociable de la disponibilité sexuelle. En d'autres termes, si être "gentille" est une attente hétéronormative à l'égard des femmes, elle comporte également la menace d'une attention masculine non désirée qu'elles doivent en outre gérer.¹⁰⁰

Ainsi, un espace de travail qui peut être conçu comme un espace de « fête » pour un professionnel homme peut devenir un espace de contrainte, voir un espace potentiellement dangereux pour une femme. Celles-ci doivent alors trouver des stratagèmes pour éloigner leurs collègues, tout en risquant de mettre un terme à leurs relations professionnelles si celui-ci s'en trouve contrariées. Comme l'écrit

⁹⁸ NOËL-HUREAUX Elisabeth, « Le *care* : un concept professionnel aux limites humaines ? », *Recherche en soins infirmiers*, 2015/3 (N° 122), p. 7-17 URL : <https://www-cairn-info.ezproxy.universite-paris-saclay.fr/revue-recherche-en-soins-infirmiers-2015-3-page-7.htm>

⁹⁹ Ibid, “*The musicians emphasise the atmosphere of immediate, although not necessarily sincere, intimacy that characterises the social spaces of music making, typically live music venues, associated with the drinking, chatting and partying that often takes place following a gig at the venue. One singer characteristically describes this scene of socialisation among musicians and music industry workers as an ‘intensive environment’ – ‘every night is the best night in the world’*”

¹⁰⁰ Ibid, “*Some interviewed female musicians note that friendliness in these spaces of networking, such as pubs and night clubs, is more difficult to perform for them as they feel that it is inseparable from being sexually available. In other words, while being ‘nice’ is a heteronormative expectation of women, it also carries the threat of unwanted male attention they additionally have to manage*”

l'autrice : « *"bien" répondre au flirt tout en conservant une attitude professionnelle devient donc un élément important du travail émotionnel des travailleuses de l'industrie musicale* »¹⁰¹, travail émotionnel qui n'est pas attribué aux hommes.

Par ailleurs, la question posée au sujet de l'usage de stupéfiants dans le cadre des entretiens réalisés pour ce mémoire semble avoir provoqué la même réaction chez toutes les interrogées : elles se positionnent toutes contre. Pour certaines, cela est une question de professionnalisme, comme pour Syqlone : « *J'ai beaucoup de mal avec les concerts dans le milieu musical parce qu'il y a beaucoup d'alcool et de drogue. Je suis toujours obligée de partir après mes concerts ou je dois rester sur ma console très concentrée s'il y a des gens qui boivent autour de moi. Donc pour moi, personnellement, c'est pire que tout. Et je pense que de manière générale, en fait, tu te fais du mal : tu n'es pas assez concentré alors que dans l'ingénierie sonore, c'est devenu un truc tellement technique, précis... Tu dois être au maximum de ta concentration pour trouver la fréquence qu'il faut enlever, et cetera. Alors si tu prends de la drogue, tu vas juste réduire ton champ perceptif.* »¹⁰². A son sens l'usage de stupéfiants est contre-productif et incompatible avec un bon exercice de l'ingénierie sonore. D'une manière plus personnelle, les effets des stupéfiants sur les personnes qui fréquentent un concert semblent lui causer du stress au point qu'elle doive partir après ses concerts, là où nous pouvons supposer que les dynamiques de réseaux s'exercent, comme mentionné dans l'article d'Anna Weston et Jane Ward. Pour Emmylou, l'usage de stupéfiants chez les artistes et certains de ses collègues peut causer une situation d'inconfort, voire de danger :

(...) quand je bossais au Zénith de Paris, on a accueilli les Libertines avec Pete Doherty, qui a pour réputation de beaucoup se droguer. Quand on l'a vu arriver sur scène, il n'était quand même pas à 100 % frais et je pense que c'est agréable pour personne. Je me demande ce qu'il peut faire et si son comportement va me mettre en difficulté : ce n'est quand même pas vraiment agréable de bosser dans ces conditions. Et en plus, ça peut être dangereux. Par exemple, pour avoir déjà déchargé des camions avec des personnes qui étaient alcoolisés, c'est hyper dangereux même si on a les chaussures de sécurité, si une flight case tombe...¹⁰³

La consommation de stupéfiants ne semble ainsi pas confortable, ni souhaitable dans un cadre professionnel pour nos deux interrogées.

¹⁰¹ Ibid, "Responding 'well' to flirtation while maintaining a professional attitude thus becomes an important part of female music industry workers' emotional labour." page 10

¹⁰² Voir annexe 4, retranscription de l'entretien.

¹⁰³ Voir annexe 3, retranscription de l'entretien

Pour l'autrice et professeure Martine Delvaux dans son ouvrage *Le Boys Club*,¹⁰⁴ ces flirts non désirés et unilatéraux agissent comme des rappels pour les femmes de leur place dans la cité. L'autrice cite le travail de la sociologue Marylène Lieber qui montre, dans son ouvrage *Genre, violences et espaces publics : la vulnérabilité des femmes en question*¹⁰⁵ comment les femmes subissent un ensemble de rappels à l'ordre qui leur rappelle sans cesse qu'elles sont des proies potentielles. Elle écrit ainsi : « *L'intimidation, le harcèlement, l'exhibitionnisme, les menaces, les attaques, les violences à caractère sexuel... Autant de risques encourus par les femmes qui osent s'aventurer à l'extérieur de ce qui, depuis l'ère victorienne, leur a été confié : le foyer familial.* »¹⁰⁶. Toutes ces micros-agressions auraient pour but d'éloigner les femmes des endroits où elles ne sont pas les bienvenues, c'est-à-dire, dans le cadre de pensée de Marylène Lieber, en dehors de chez elles. Il devient alors difficile d'imaginer la « tolérance » demandée par Allan Waston et Jane Ward aux ingénier·es du son envers les musicien·es consommant des produits stupéfiants sur leur lieu de travail. Emilia Barne écrit ainsi

Le flou des frontières mentionné par les musiciennes et les travailleurs de l'industrie complique encore davantage le travail émotionnel dans ce type d'environnement. En outre, dans l'étude de Watson et Ward, probablement parce que tous les ingénieurs et producteurs interrogés étaient des hommes, les relations de pouvoir hiérarchiques ne sont pas mises en évidence. Notre recherche démontre qu'il y a bien plus que de la simple «tolérance» dans la neutralité émotionnelle et que les femmes, en tolérant l'objectivation des hommes, contribuent involontairement à la consolidation de leur statut subalterne dans l'industrie et à l'atmosphère masculine qui imprègne le secteur de la musique.¹⁰⁷

Par ailleurs, certaines femmes peuvent également décider de refuser de travailler sur certaines œuvres si celles-ci leur paraissent insultantes. C'est le cas de Syqlone, qui déclare « *Il m'est déjà arrivé de*

¹⁰⁴ DELVAUX, Martine, 2019. *Le boys club*. cinquième tirage. Montréal, (Québec) : Remue-ménage. ISBN 978-2-89091-684-5.

¹⁰⁵ LIEBER Marylène, *Genre, violences et espaces publics. La vulnérabilité des femmes en question*. Presses de Sciences Po, « Académique » URL : <https://www-cairn-info.ezproxy.universite-paris-saclay.fr/genre-violences-et-espaces-publics--9782724610833.html> [consulté le 15/08/2023]

¹⁰⁶ DELVAUX, Martine, 2019. *Le boys club*. cinquième tirage. Montréal, (Québec) : Remue-ménage. Page 102

¹⁰⁷ Ibid : “*The fuzziness of boundaries mentioned by female musicians and industry workers arguably further complicates emotional labour in this kind of environment. Moreover, in Watson and Ward’s study, probably since all engineers and producers they interviewed were male, the hierarchical power relations are not highlighted. Our research demonstrates that there is much more going on than mere ‘tolerance’: through the emotional neutrality women perform by tolerating men’s objectification, they unwillingly contribute towards the solidifying of their subordinated status in the industry and the masculine atmosphere which informs the music industries in general.*”

refuser de travailler sur des projets, en temps qu'ingé son. Par exemple dans le rap, si c'est un homme qui chante et que les paroles sont uniquement des insultes, je ne veux pas mixer le morceau. Je ne vois pas l'intérêt de me faire insulter pendant tout mon travail. ». Dans ce cas-là, l'ingénieure du son s'exclut elle-même d'un potentiel revenu, issu de son travail, pour ne pas être insultée pendant qu'elle l'exerce. Nous ne savons pas dans quel mesure ce genre de situation est fréquent. Par ailleurs, nous pouvons nous imaginer que cela renforce l'entre-soi masculin, entre artistes, producteurs et ingénieurs du son : est-ce qu'un ingénieur du son homme refuserait de mixer un morceau, et si oui, est-ce que cela serait pour les mêmes raisons ?

Les relations à l'intérieur des studios entre les professionnels peuvent aussi être questionnées. Dans le cadre de notre étude de terrain, la plupart des intéressées déclarent ne pas avoir de problèmes, en général, avec leurs collègues. Emmylou nous explique ainsi *« Il y a toujours des petites blagues un peu beauf, mais j'aurais envie de dire, pas plus que ce qu'on peut entendre dans la rue ou dans n'importe quel corps de métier. J'ai l'impression que moi, en tout cas, j'ai eu la chance de ne pas subir de sexisme parce que j'ai toujours été aussi avec des équipes qui étaient pour la plupart bienveillantes, même si c'était en majorité des hommes entre 30 et 60 ans. Ce sont un peu des papas, quoi. Ils ont pris soin de moi. »*¹⁰⁸ Certaines situations, qui semblent sortir du cadre de l'ordinaire, posent par ailleurs des questions sur la manière dont le sexisme intervient dans le milieu professionnel. Pour Jeanne, c'est un présentateur à la télé dans l'émission où elle effectue son stage qui la sollicite de manière non consentie : *« Apparemment il se comportait comme ça avec tout le monde, on m'avait prévenue. Il y avait une autre fille cameraman et elle avait droit à un quota de réflexions de sa part, il était un peu lourdingue. On m'avait dit « fais attention, il n'est pas méchant, mais ne te mets pas à côté de lui ». C'est un mec de l'équipe technique qui m'avait prévenu. »*¹⁰⁹. Ici, le comportement du présentateur semble ne pas être une exception, en tout cas assez quotidien pour que des collègues prennent la responsabilité de prévenir Jeanne de « ce qui l'attend ». Pour Syqlone, ce sont les relations avec les autres ingénieurs du son qui peuvent parfois être compliquées : *« (...) Ce qui est fou, c'est que les hommes ne se laissent même pas corriger, alors que j'ai raison ! La dernière fois, j'étais en résidence et ils étaient quatre ingés sons à essayer de chercher la solution d'un problème de latence sur une voix. Je suis passée derrière eux en leur disant que je pensais avoir la solution, je leur explique, et ils me disent que je me trompe et n'appliquent pas ce que je leur dis. Ils passent la journée à regarder sur des forums et quand je reviens, à la fin de l'après-midi, ils m'exposent la solution qu'ils ont trouvée : c'est celle que je leur avais expliquée plus tôt dans l'après-*

¹⁰⁸ Voir en annexe retranscription de l'entretien

¹⁰⁹ Voir en annexe la retranscription de l'entretien

midi et qu'ils avaient refusée d'appliquer ! ». Ce témoignage, bien qu'isolé, peut nous donner une certaine idée de ce qu'il peut se passer quand des femmes, qui arrivent à passer la porte d'un studio d'enregistrement, se retrouvent dans des studios avec leurs collègues masculins. Sans en faire une généralité, nous pouvons prendre acte que certains des comportements semblent faire état d'un sexisme à l'intérieur même de la profession.

La tolérance face à un comportement qui ne leur convient pas semble faire partie du quotidien des femmes professionnelles de la musique ; incluant les femmes ingénieures du son, qui, en addition à leur travail, doivent inclure dans leur travail émotionnel la gestion des sollicitations, remarques et sous-entendus sexistes de leur collègues masculins. En ce sens, le travail dans un studio d'enregistrement peut inclure une dominante sexiste : il est préconisé par certains universitaires de « se taire » face à un comportement qui ne semble pas être correct, laissant la place à tout l'imaginaire sexiste de se dérouler. Là où les dynamiques de réseaux inhérents au travail dans l'industrie musicale semblent pilotées par les hommes mettent en danger les femmes (face à des sollicitations sexuelles non consenties par exemples), ces mêmes dynamiques semblent être construites par les hommes et pour les hommes, dans le seul et unique but de favoriser leur travail et de maintenir un état de domination sur les femmes.

3.3. Une esthétique du “female gaze”, le genre derrière les consoles ?

Après avoir étudié les différences de traitement que le patriarcat semble faire peser sur les femmes dans l'industrie musicale, il ne semble pas insolite de penser que les conséquences de ce traitement différencié, parfois vecteur d'oppressions et d'inégalités de traitement face à l'emploi, la considération du travail et la reconnaissance puissent avoir un impact sur la manière dont les femmes interagissent avec les consoles.

Théorisé pour les études de l'image et du cinéma, le « female gaze » est le sujet du livre de l'autrice française Iris Brey dans son ouvrage *Le regard féminin, une révolution à l'écran*¹¹⁰. Nous pouvons emprunter au cinéma la réflexion de l'autrice qui définit le « female gaze » comme « *le basculement d'un regard produit par l'inconscient patriarcal vers un regard crée de manière consciente.* »¹¹¹. L'autrice place alors le « male gaze » comme la norme non questionnée de la représentation au cinéma, où l'objectivisation des corps féminins en fonction du regard masculin fait

¹¹⁰ BREY, Iris, 2020. *Le regard féminin: une révolution à l'écran*. Paris : Éditions de l'Olivier. Les feux.

¹¹¹ *ibid*

office de norme. Elle abonde : « *Si nous devons définir le female gaze, ce serait donc un regard qui donne une subjectivité au personnage féminin, permettant ainsi au spectateur et à la spectatrice de ressentir l'expérience de l'héroïne, sans pour autant s'identifier à elle. (...) Le female gaze, par conséquent, n'est pas un « portrait de femme », la question n'est pas seulement d'avoir un personnage féminin comme personnage central, mais d'être à ses côtés.* »¹¹². Si les réflexions liées aux images, aux personnages et aux histoires qu'elles véhiculent sont difficile à appliquer dans le cadre d'une analyse musicologique, nous pouvons tout de même nous demander, dans une certaine mesure, s'il est possible d'appliquer le cadre de réflexion du female gaze à l'ingénierie sonore. En effet, nous pouvons aussi considérer que le fait que tout ce que nous écoutions en musique enregistrée, ou presque, soit enregistré, mixé et masterisé par des hommes puisse avoir son importance. Nous pouvons également nous questionner sur la manière dont les souhaits des artistes femmes sont pris en compte par un corps technique constitué dans sa grande majorité par des hommes.

Par ailleurs, il semblerait que les concepts du female et du male gaze aient déjà été utilisés dans la recherche musicologique. Dans leur article « *Le female et male gaze dans les chansons populaires, comment les femmes aiment (vraiment) leur corps* », ¹¹³ Ayu Kusumaningrum et Fadlun Suweleh partent de l'hypothèse suivante : s'aimer et avoir confiance en soi sont des slogans largement véhiculés au XXI^e siècle. Par ailleurs, les injonctions et la valorisation d'une certaine « femme idéale » semblent toujours être le centre des chansons. A travers l'analyse de deux chansons populaires américaines, *All About That Bass* de Meghan Taylor et *What Makes You Beautiful* des One Direction les deux chercheur·euses se demandent ainsi si les femmes qui apprécient ses chansons « *se voient à travers leurs propres yeux ? Ou apprécient-elles leur corps du point de vue des hommes ?* »¹¹⁴. Après une étude des paroles et des clichés véhiculés par celles-ci, les deux chercheur·euses concluent que « *En s'appuyant sur le concept de regard féminin et masculin de Laura Mulvey et sur le mythe de la beauté de Naomi Wolf, cette étude montre que les deux chansons, dont on dit qu'elles promeuvent la confiance en soi des femmes, dépeignent en fait la confiance en soi des femmes du point de vue masculin. En fait, les deux chansons promeuvent la masculinisation du spectateur dans laquelle les femmes n'ont qu'un point de vue secondaire dans l'amour et le respect de leur corps. Les femmes n'ont qu'une perspective secondaire dans l'amour et le respect de leur propre corps.* »¹¹⁵ Les

¹¹² *ibid*

¹¹³ KUSUMANINGRUM, Ayu et SUWELEH, Fadlun, 2019. *Female and Male Gaze in Popular Songs: How Women (Really) Love Their Bodies*.

¹¹⁴ *Ibid*, « *Do women in both songs see themselves through their own eyes? Or do they appreciate their bodies through men's perspective?* »

¹¹⁵ *Ibid*, « *Using the concept of female and male gaze by Laura Mulvey and also the beauty myth by Naomi Wolf, this study finds out that both songs, which are said to promote women's self-confidence, in fact, portray women's self-confidence through male's perspective; they (really) love their bodies using men's point of view. As a matter of fact, both*

paroles de chanson semblent ici avoir une incidence sur la manière dont les femmes se pensent dans le monde. Il ne semble pas totalement hors de propos d’imaginer que les tonalités, fréquences, effets qui sont valorisés dans les enregistrements puissent avoir, d’une manière ou d’une autre, une incidence sur la manière dont les femmes interagissent avec leur environnement.

Dans son ouvrage, *Les femmes dans le studio, Créativité, contrôle et genre dans la production sonore de la musique populaire*¹¹⁶, Paula Wolfe souhaite démontrer comment la structure patriarcale de notre industrie isole les femmes dans la production musicale. Elle fait également l’hypothèse d’un possible “female gaze” ou “regard féminin”, spécificité des productrices femmes pour s’émanciper du joug de l’industrie musicale patriarcale. Cet ouvrage propose un questionnement sur la place des femmes dans l’industrie de la musique et en particulier du paysage Anglo Saxon. Dans un premier temps, Paula Wolfe s’attache à définir le mot “genre”, qu’elle utilisera tout le long de son ouvrage. Ainsi, le “genre” est donc une “*caractéristique représentant les attitudes, les sentiments et des habitudes qu’une culture donnée associe au sexe biologique d’une personne*”¹¹⁷ L’auteur se positionne dans un courant du “Post Genderism”, en faveur de l’abolition de la binarité comme outil d’analyse des genres, tel que défini par James J. Hughes et Georges Dvorsky¹¹⁸. Enfin, l’auteur cite les travaux de Judith Butler pour affiner sa définition du genre, “*parce que le genre n’est pas un fait, les différents actes du genre créent l’idée d’un genre, et sans ces actes, il n’y aurait pas de genre du tout*”¹¹⁹. La question genre, en particulier celui féminin qui intéresse particulièrement Paula Wolfe, est conçue dans l’ouvrage hors de sa binarité. L’ouvrage questionne donc la musique sur le genre et l’articulation entre ces deux concepts.

Paula Wolfe interroge la question de la place de la réalisatrice d’enregistrements et de son lien avec les musicien·nes. Le contrôle, l’écoute entre les parties seraient ainsi des qualités nécessaires et intrinsèques au travail d’enregistrement. Paula Wolfe défend ainsi qu’une position “co-réalisatrice”, souvent adoptée par les femmes, favoriserait leur invisibilisation car souvent négligées dans les crédits des enregistrements finaux. Il nous est une nouvelle fois difficile d’estimer combien de projets musicaux ont vu les femmes qui ont travaillé à leur naissance, puis supprimé dans les crédits.

songs promote the masculinisation of the spectator in which women have only a secondary perspective in loving and respecting their own bodies”

¹¹⁶ WOLFE, Paula, 2020. *Women in the studio: creativity, control and gender in popular music sound production*. London New York : Routledge. Ashgate popular and folk music series.

¹¹⁷ Ibid “*Representing attitudes, feelings and behaviours that a given culture associated with a person’s biological sex*” (*American psychological association* 2012)”

¹¹⁸ Ibid : Référence de l’article cité dans le livre : HUGHES, James J. & DVORSKY George (2008). *Postgenderism: Beyond the Gender Binary*. Institute for Ethics and Emerging Technologies. PhilArchive Consulté le 2 juillet 2022 <https://philarchive.org/archive/HUGPBTv1>

¹¹⁹ Ibid : “*Because gender is not a fact, the various acts of gender create the idea of a gender, and without those acts there would be no gender at all*”. Judith Butler, tel que cité dans l’ouvrage

Par ailleurs, l'autrice nourrit une hypothèse déclarant que les contraintes imposées aux femmes sur leurs techniques de production et d'enregistrement ont pour incidence de créer une musique qui ne pourrait pas être créée ou interprétée autrement. Elle écrit, à ce sujet :

On a observé que l'accès à la technologie musicale à la maison dans les années 1950 par les hommes pour leur plaisir audio a créé des "espaces" masculins dans la maison. En outre, cette activité a été comprise comme posant les bases du home studio qui a émergé dans les années 1970 en réponse au désir de certains artistes d'avoir "un plus grand contrôle et une plus grande liberté artistique" par rapport à la "dictature du public" représentée par le producteur de musique. Depuis lors, la technologie numérique a rendu plus floue la distinction entre le musicien et l'ingénieur et a transformé le home studio en un "outil de composition à part entière", permettant à des musiciens sans formation classique d'assumer un certain nombre de rôles - auteur-compositeur, interprète, ingénieur et producteur - leur permettant ainsi de créer une "musique impossible", c'est-à-dire "une musique qui ne pourrait être conçue ou interprétée autrement »¹²⁰

Les contraintes imposées par le contrôle des studios par les hommes semblent ainsi pouvoir amener à une certaine forme d'esthétique dans la composition et l'enregistrement.

Dans une certaine mesure, c'est également une thèse que formule Syqlone, artiste productrice, interprète et ingénieure du son. A propos des critiques qu'elle reçoit sur son travail de productrice, elle déclare : « *A un moment, je me suis demandée si je produisais des choses originales parce que je produisais un son de meuf. Parce que j'étais une femme, et que je suis maghrébine, ce que je produis va paraître original aux yeux des hommes. Ça sort du cadre de ce qu'ils ont l'habitude d'entendre, de ce qu'ils s'imaginent être la musique.* »¹²¹. Artiste produisant de la techno expérimentale, elle abonde au sujet des artistes qu'elle identifie comme ses références : « *Moi, ça ne m'étonne pas que des personnes qui font parties de minorités fassent de l'électro expérimentale : ils ne pouvaient pas faire des groupes de rock avec des hommes blancs ; ils étaient rejetés ! La plupart des gens qui font*

¹²⁰ "(...) It had been observed that access to music technology in the home in the 1950s by men for their audio leisure created male 'spaces' in domestic addition, such activity has been understood as laying the foundations for the home studio which emerged in the 1970s in response to the desire of some artist for 'greater control and artistic freedom' from the 'dictatorship of the public' represented by the music producer. Since then, digital technology has led to a blurring distinction between a musician and an engineer and has transformed the home studio into a 'compositional tool in its own right', allowing classically untrained musicians to perform a number of roles - songwriters, performer, engineer and producer - thus enabling them to create 'impossible music' that is 'music that would not otherwise be conceived or performed'" Page 111

¹²¹ Voir retranscription de l'entretien annexe 4

de l'électro, ils restent chez eux, ils ne vont pas en résidence. »¹²². Selon elle, les personnes qui produisent de la musique et sont à l'intersection de plusieurs discriminations sont plus à même de rester chez elles pour produire de la musique et n'ont ainsi pas accès de la même manière à des studios professionnels, voire des résidences.

Par ailleurs, il est intéressant de noter que les femmes que nous avons interrogées lors d'entretiens travaillent avec des groupes majoritairement composés d'hommes qui produisent de la musique d'une esthétique bien particulière : du punk, du ska-punk ou encore du rock steady. Trois des interrogées travaillent régulièrement avec des groupes qui produisent ce genre de musique.

Nous pouvons constater que le travail de l'ingénieur.e du son au sein d'un studio d'enregistrement semble relever d'un pacte émotionnel particulier, entre l'artiste et la personne en charge de la technique sonore. Au-delà d'un travail technique, l'ingénieur.e du son effectuerait un travail émotionnel dans le but de garantir un espace performatif optimal aux artistes avec lesquelles travaillent. Ce cadre émotionnel particulier semblerait favoriser certains types de comportements qui pourraient, dans une certaine mesure, mettre les femmes exerçant à l'intérieur du studio dans des positions inconfortables. Il est alors nécessaire d'analyser dans quelle mesure les dynamiques à l'œuvre au sein des studios d'enregistrements peuvent mener à l'exclusion de la femme des milieux dans lesquels elle évolue. De plus, il semblerait qu'une partie du travail en réseau préconisé par le travail dans le milieu des musiques actuelles puisse être le théâtre de comportements sexistes, excluants voir dangereux pour les femmes, les excluant ainsi d'un accès à ce réseau et donc à des opportunités de formation, de travail etc. Il semblerait ainsi que la place des femmes dans les studios d'enregistrement soit encore conditionnée à une tolérance de comportements excluant, rendant leur place au sein de cet espace encore incertain.

¹²² *ibid.*

Conclusion

Ce mémoire a porté sur l'étude de la place des femmes dans les métiers de l'ingénierie sonore dans les musiques actuelles. Nous avons étudié la possibilité de l'existence d'un système d'invisibilisation à l'œuvre, touchant les femmes évoluant dans les milieux professionnels de l'ingénierie sonore, en particulier dans les studios d'enregistrement. Ainsi, nous avons souhaité apporter des éléments de réponse à la problématique suivante : dans quelle mesure le milieu de l'ingénierie sonore en France invisibilise la présence des femmes en son sein ?

Dans un premier temps, nous avons mené une réflexion autour de notre objet d'étude s'attachant à définir son cadre et à l'inscrire dans le cadre des « sound studies ». Nous avons également tenté d'appréhender les multiplicités d'appellations professionnelles recouvrant notre sujet d'étude et à définir les tâches professionnelles qui lui sont propres ainsi que les diplômes réglementant la profession. Enfin, nous nous sommes attachées à comprendre les prémices des parcours professionnels des femmes ingénieures du son en analysant la structuration de l'identification via le principe de « rôles modèles ».

Dans un second temps, nous avons analysé en détail les caractéristiques de l'emploi en France avant de déplacer la focale vers l'analyse de l'emploi dans le secteur du spectacle vivant, en nous intéressant particulièrement aux métiers de la technique sonore. Nous avons également analysé le cadre législatif réglementant l'égalité femmes/hommes au travail. Nous avons pu en déduire que les femmes sont très minoritaires dans le milieu des techniques sonores et qu'elles cumulent des inégalités à plusieurs niveaux : accès à l'emploi, durée de leur carrière, inégalités de rémunérations etc. Il nous est également apparu que ces inégalités sont connues et analysées par les pouvoirs publics et les syndicats du milieu depuis de nombreuses années et que, bien que la loi réglemente l'égalité femmes/hommes dans le monde professionnel, celle-ci n'est pas respectée.

Finalement, nous avons analysé les différents enjeux liés aux studios d'enregistrement, en nous concentrant sur l'analyse d'un « pacte émotionnel » spécifique à ce lieu présent en son sein. Nous avons pu en déduire que l'intégration des femmes au sein des studios d'enregistrement semble encore être conditionnée par une tolérance envers des comportements exclusifs, créant ainsi une incertitude quant à leur intégration dans cet espace.

Nous pouvons ainsi envisager que, si une minorité de femmes exerce bien un emploi dans le milieu de l'ingénierie sonore, celles-ci doivent tolérer une multitude de comportements oppressifs visant, en partie, à invisibiliser leur place dans ces espaces. Nous pouvons considérer que cette invisibilisation fonctionne en système, constitué de strates : le non-respect des réglementations liées à l'égalité entre les femmes et les hommes par les employeurs, l'inégale rémunération, le fonctionnement par réseaux incluant des comportements oppressifs et parfois dangereux pour les femmes, les poussant à devoir imaginer des stratégies de défense pour pouvoir évoluer dans ces espaces. Nous pouvons imaginer que, tant que les femmes devront mettre en place des stratagèmes défensifs pour évoluer dans un milieu professionnel, il sera compliqué d'atteindre l'égalité dans celui-ci ; ici, dans les métiers de l'ingénierie sonore.

Pour aller plus loin, nous pourrions imaginer une analyse musicologique empruntant aux études cinématographiques les théories liées au « female gaze » pour tenter d'appréhender les différents enjeux que recouvrent en musicologie et dans notre rapport à l'écoute, la domination des techniques d'ingénierie sonore par les oreilles masculines.

Bibliographie :

Articles de loi

Article 200 - Code général des impôts - Légifrance, [en ligne].
[Consulté le 9 août 2023]. Disponible à l'adresse :
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000047622511

Article D1242-1 - Code du travail - Légifrance, [en ligne]. [Consulté le 10 août 2023].
Disponible à l'adresse : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000021336319

Article L1242-2 - Code du travail - Légifrance, [en ligne]. [Consulté le 10 août 2023].
Disponible à l'adresse : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037312980

Article L3221-2 - Code du travail - Légifrance, [en ligne]. [Consulté le 11 août 2023].
Disponible à l'adresse : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006902818

Article L3221-4 - Code du travail - Légifrance, [en ligne]. [Consulté le 11 août 2023].
Disponible à l'adresse : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006902820

Article L3221-5 - Code du travail - Légifrance, [en ligne]. [Consulté le 11 août 2023].
Disponible à l'adresse : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006902821

Article L7121-1 - Code du travail - Légifrance, [en ligne]. [Consulté le 10 août 2023].
Disponible à l'adresse : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006904526

Chapitre Ier : Principes. (Articles L3221-1 à L3221-10) - Légifrance, [en ligne]
[Consulté le 11 août 2023 a]. Disponible à l'adresse :
<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000006902817>

Chapitre Ier : Principes. (Articles L3221-1 à L3221-10) - Légifrance, [en ligne].
[Consulté le 11 août 2023 b]. Disponible à l'adresse :
<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000006902817>

Chapitre Ier : Principes. (Articles L3221-1 à L3221-10) - Légifrance, [en ligne].
[Consulté le 11 août 2023 c]. Disponible à l'adresse :
<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000006902817>

Décret n° 2015-1178 du 24 septembre 2015 relatif à l'établissement public de la Cité de la musique - Philharmonie de Paris, 2015. [en ligne] [Consulté le 11 août 2023] Disponible à l'adresse :
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000031218307>

Décret n°82-792 du 17 septembre 1982 portant création d'une société nationale de radiodiffusion sonore dénommée Radio-France, 1982. . [en ligne] [Consulté le 11 août 2023]
Disponible à l'adresse : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000884084>

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, 2016. [en ligne] [Consulté le 11 août 2023] Disponible à l'adresse : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213>

LOI n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 , [en ligne] [Consulté le 11 août 2023] Disponible à l'adresse : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046186661>

Titre IV : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Articles L1141-1 à L1146-3) - Légifrance [en ligne]. [Consulté le 24 janvier 2022]. Disponible à l'adresse : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160705/

Ouvrages :

BREY, Iris, 2020. *Le regard féminin: une révolution à l'écran*. Paris : Éditions de l'Olivier. Les feux.

BUTLER, Judith Pamela, FASSIN, Éric et KRAUS, Cynthia, 2006. *Trouble dans le genre: le féminisme et la subversion de l'identité*. Paris : la Découverte. La Découverte-poche.

DELVAUX, Martine, 2019. *Le boys club*. cinquième tirage. Montréal, (Québec) : Remue-ménage.

DURU-BELLAT, Marie, 2004. *L'école des filles: quelle formation pour quels rôles sociaux ?* 2e éd. rev. et actualisée. Paris Budapest Torino : l'Harmattan. Collection Bibliothèque de l'éducation.

DORLIN, Elsa, 2017. *Se défendre: une philosophie de la violence*. Paris : Zones.

GASTON-BIRD, Leslie, 2019. *Women in Audio*. Routledge, Taylor & Francis Group.

KING, Andrew et HIMONIDES, Evangelos, 2016. *Music, Technology, and Education: Critical Perspectives*.

HOUDEBINE-GRAVAUD, Anne-Marie, 2018. Éliane Viennot, *Non le masculin ne l'emporte pas sur le féminin ! Petite histoire des résistances de la langue française*. Éditions iXe, Donnemarie-Dontilly

MCCLARY, Susan, DEUTSCH, Catherine et ROTH, Stéphane, 2015. *Ouverture féministe: musique, genre, sexualité*. Paris : Philharmonie de Paris-Cité de la musique. La rue musicale.

NESTLE, Joan, GRUNENWALD, Noémie et LEMOINE, Christine, 2022. *Fem. Fellingering : Hystériques et associées*

TRAVERSIER, Mélanie et RAMAUT, Alban Directeur de publication, 2019. *La musique a-t-*

elle un genre ? Paris, France : Éditions de la Sorbonne.

VERGÈS, Françoise, 2020. *Une théorie féministe de la violence: pour une politique antiraciste de la protection*. Paris : La Fabrique éditions.

VIENNOT, Éliane, 2014. *Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin! petite histoire des résistances de la langue française*. Donnemarie-Dontilly : Éditions iXe. Xx-y-z.

VIENNOT, Éliane, HADDAD, Raphaël et SEBAGH, Chloé, 2018. *Le langage inclusif: pourquoi, comment*. Donnemarie-Dontilly : Éditions iXe. Collection Xx-y-z.

WOLFE, Paula, 2020. *Women in the studio: creativity, control and gender in popular music sound production*. London New York : Routledge. Ashgate popular and folk music series.

Articles universitaires

BARNA, Emília, 2022. Emotional and Relational Labour in Music from a Feminist Perspective. In : *Music as Labour*. [en ligne] [consulté le 16 août 2023] Disponible à l'adresse : <https://www.taylorfrancis.com/chapters/oa-edit/10.4324/9781003150480-8/emotional-relational-labour-music-feminist-perspective-em%C3%ADlia-barna>

BROOKS, Grace, PRAS, Amandine, ELAFROS, Athena et LOCKETT, Monica, 2021. Do we really want to keep the gate threshold that high? [en ligne]. 2021. [Consulté le 3 août 2022]. Disponible à l'adresse : <https://opus.uleth.ca/handle/10133/5813>

FERICELLI Lisa et COLLET Isabelle, « Maîtresse, j'ai cassé l'ordinateur ! » , Genre Éducation Formation [En ligne], 6 | 2022, mis en ligne le 01 décembre 2022, [en ligne] [consulté le 07 août 2023.] Disponible à l'adresse : <http://journals.openedition.org.ezproxy.universite-paris-saclay.fr/gef/781>

HARTMANN, Heidi et CORYELL, Rosette, 1978. Capitalisme, Patriarcat et ségrégation professionnelle des sexes. *Questions Féministes* [en ligne]. 1978. N° 4, pp. 13-38. [Consulté le 14 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.jstor.org/stable/40619130>

KUSUMANINGRUM, Ayu et SUWELEH, Fadlun, 2019. *Female and Male Gaze in Popular Songs: How Women (Really) Love Their Bodies*.

LIEBER, Marylène, 2008. Chapitre 1 / Sécurité et violences de qui parle-t-on ? In : *Genre, violences et espaces publics* [en ligne]. Paris : Presses de Sciences Po. pp. 29-66. Académique. [Consulté le 14 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.cairn.info/genre-violences-et-espaces-publics--9782724610833-p-29.htm>

NOËL-HUREAUX, Elisabeth, 2015. Le care : un concept professionnel aux limites humaines ? *Recherche en soins infirmiers* [en ligne]. 2015. Vol. 122, n° 3, pp. 7-17. [Consulté le 14 août 2023].

Disponible à l'adresse : <https://www.cairn.info/revue-recherche-en-soins-infirmiers-2015-3-page-7.htm>

PRAS, Amandine, 2020. Women in the Studio. Creativity, Control and Gender in Popular Music Sound Production, de Paula Wolfe. *Revue musicale OICRM* [en ligne]. 2020. Vol. 7, n° 2, pp. 158. [Consulté le 19 août 2022]. Disponible à l'adresse : <http://id.erudit.org/iderudit/1072424ar>

SAINT-MARTIN, Arnaud, 2013. IV. Les apports théoriques de Merton. In : [en ligne]. Paris : La Découverte. pp. 77-108. Repères. [Consulté le 8 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.cairn.info/la-sociologie-de-robert-k-merton--9782707168870-p-77.htm>

TEILLET, Philippe, 2007. Le « secteur » des musiques actuelles. De l'innovation à la normalisation... et retour ? *Réseaux* [en ligne]. 2007. Vol. 141-142, n° 2-3, pp. 269-296. [Consulté le 13 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.cairn.info/revue-reseaux1-2007-2-3-page-269.htm>

WATSON, Allan et WARD, Jenna, 2013. Creating the Right 'Vibe': Emotional Labour and Musical Performance in the Recording Studio. *Environment and Planning A: Economy and Space* [en ligne]. 1 décembre 2013. Vol. 45, n° 12, pp. 2904-2918. [Consulté le 25 août 2022]. Disponible à l'adresse : <https://doi.org/10.1068/a45619>

WOLF, Paula, 2014, Journal on the Art of Record Production » A Studio of One's Own: music production, technology and gender. [en ligne]. [Consulté le 24 janvier 2022]. Disponible à l'adresse : <https://www.arjournal.com/asarpwp/a-studio-of-one%E2%80%99s-own-music-production-technology-and-gender/>

Rapports et notices

Caractéristiques des emplois – Femmes et hommes, l'égalité en question | Insee, [en ligne]. [Consulté le 8 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047735?sommaire=6047805>

Communiqué de presse “Dispositif de mentorat national Wah ! Lancement de l'édition #3 | 2023/2024” mis en ligne par la FEDELIMA le 22 mars 2023 [en ligne] [consulté le 5 août 2023] Disponible au lien suivant : <https://www.wah-egalite.org/2023/03/22/wah-lancement-de-ledition-3-2023-2024-du-dispositif-de-mentorat-national/>,

DLA, égalité HF et musiques actuelles - Association Opale, [en ligne]. [Consulté le 25 août 2022]. Disponible à l'adresse : <https://www.opale.asso.fr/article742.html>

FANY, Godet et POUR L'INSEE,. Dans le secteur privé, l'écart de salaire entre femmes et

hommes est d'environ 4 % à temps de travail et à postes comparables en 2021 - Insee Focus - 292. [en ligne]. [Consulté le 11 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6960132>

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI), 2023. *Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion* [en ligne]. [Consulté le 10 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-de-travail-a-duree-indeterminee-cdi>

L'égalité professionnelle en entreprise dans la loi *Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances* [en ligne]. [Consulté le 24 janvier 2022]. Disponible à l'adresse : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/egalite-professionnelle-dans-la-loi/>

L'État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France, 2022. *enseignementsup-recherche.gouv.fr* [en ligne]. [Consulté le 9 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/l-etat-de-l-enseignement-superieur-de-la-recherche-et-de-l-innovation-en-france-84954>

« L'état des lieux sur la présence des femmes dans la filière musicale », Centre National de la Musique, 2022 [en ligne] [Consulté le 10 août] Disponible à l'adresse : <https://cnm.fr/letat-des-lieux-sur-la-presence-des-femmes-dans-la-filiere-musicale/>

Les femmes et les hommes dans le spectacle vivant – Observatoire : métiers du spectacle vivant. Série portraits statistiques, 2020 | WAH! [en ligne]. [Consulté le 2 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.wah-egalite.org/download/les-femmes-et-les-hommes-dans-le-spectacle-vivant-mai-2020-observatoire-metiers-du-spectacle-vivant-serie-portraits-statistiques/>

Les Musiques actuelles : rapport à Catherine Trautmann, ministre de la culture et de la communication, 2023. *vie-publique.fr* [en ligne]. [Consulté le 13 août 2023]. Disponible à l'adresse : <http://www.vie-publique.fr/rapport/24387-les-musiques-actuelles-rapport-catherine-trautmann-ministre-de-la-c>

Mécénat | ARTCENA, 2019. [en ligne]. [Consulté le 9 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.artcena.fr/precis-juridique/etudes/financements/mecenat>

Mission EgalitéS [en ligne]. [Consulté le 28 août 2022]. Disponible à l'adresse : <https://www.culture.gouv.fr/Espace-documentation/Rapports/Mission-EgaliteS>

Techniciens | Insee, [en ligne]. [Consulté le 8 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/pcs2003/categorieSocioprofessionnelle/47?champRecherche=false>

Population active et emploi – Femmes et hommes, l'égalité en question | Insee, [sans date].

[en ligne]. [Consulté le 8 août 2023]. Disponible à l'adresse :
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047733?sommaire=6047805#consulter>

Annexe 1. Grille de questionnaire :

Partie “Présentation” :

Question 1 : Est-ce que vous pouvez vous présenter brièvement ? Comment vous appelez-vous, quel âge avez-vous, où habitez-vous ?

Question 2 : Est-ce que l'ingénierie sonore est votre activité principale ?

Question 3 : Depuis quand pratiquez-vous une activité liée à l'ingénierie sonore ?

Question 4 : Comment appelez-vous votre travail ? Ingénieure du son, technicienne du son...?

Partie “Etudes et parcours scolaire” :

Question 5 : Avez-vous suivi des études spécifiques pour exercer un métier dans le domaine ?

Question 5bis : Si oui, lesquelles (préciser le type d'établissement, le nombre d'années d'étude, le type de cursus etc) ?

Question 5bis : Si oui, est-ce que vous avez suivi des études en formation initiale (après le bac ?) Où est-ce une réorientation

Question 6 : Avez-vous eu des formatrices lors de votre formation ?

Question 7 : Est-ce que vous estimez avoir été la seule femme durant votre période de formation ?

Partie “Travail” :

Question 9 : Est-ce que votre activité est salariée, ou en intermittence ? Est-ce un choix ?

Question 10 : Dans quel secteur est-ce que vous exercez votre activité, le plus souvent ?

Question 11 : Est-ce que vous estimez avoir eu des difficultés à trouver un emploi ? (1 très facile - 10 très difficile)

Question 12 : Est-ce que vous estimez être la seule femme sur votre lieu de travail ?

Question 13 : Est-ce que vous estimez avoir été victime de “mal être au travail” ? Avez-vous connu des mauvaises expériences imputables au fait d'être une femme ?

Question 14 : Est-ce que vous faites partie d'une instance de représentation du personnel ?

Partie “Représentations” :

Question 15 : Est-ce que vous rêviez de travailler dans les métiers de l'ingénierie sonore petite ?

Question 16 : Est-ce que vous estimez avoir eu un modèle féminin lors de votre formation ?

Si oui, qui ?

Question 16bis : Si non, est-ce que vous estimez que cela vous a manqué ?

Question 16ter : Est-ce que vous avez un rôle modèle maintenant ?

Partie « Représentations féministes »

Question 17 : Est-ce que l'on vous a déjà fait remarquer que vous travaillerez "différemment" que quelqu'un d'autre faisant le même travail que vous ? Si oui, sur quels critères ?

Question 18 : Est-ce que vous estimez qu'il y a des différences notables à travailler avec un groupe entièrement sans hommes cisgenres ? (1 pas de différence - 10 très différent)

Question 18bis : Si oui pourquoi, pouvez-vous préciser sous quels aspects ?

Question 19 : Est-ce que vous estimez que le préjugé suivant vrai : "Les femmes ingénieures sont plus à l'écoute des artistes que les hommes ingénieures" ? (1 pas du tout véridique – 10 véridique)

Question 19bis : Est-ce que l'écoute est une valeur que vous mettez en avant dans votre travail ?

Question 20: Est-ce que vous pouvez citer trois valeurs que vous mettez à l'œuvre dans votre travail ?

Question 21 : Est-ce que vous estimez qu'il y a une différence sur la manière dont vous travaillez selon le style musical proposé ? (question à affiner selon le profil de l'interrogée) (1 pas de différence - 10 très différent)

Question 21bis: Si oui, sous quels aspects ?

Question 22 : Est-ce que vous estimez la phrase suivante comme étant véridique : "l'usage de drogue par l'artiste et/ou le technicien du son permet de créer une atmosphère propice à l'enregistrement" ? (1 pas du tout véridique - 10 véridique)

Question 22bis : Si oui, sous quels aspects ?

Question 23 : Est-ce que vous possédez, ou avez-vous possédé un "home-studio" ?

Question 23bis : Si oui, pourquoi ? En avez-vous un usage professionnel ?

Question 23ter : Si oui, quelles sont les qualités que vous attribuez à votre home-studio ?

Question 24 : Quelles sont les qualités que vous pensez nécessaires pour exercer un métier dans l'ingénierie sonore ?

Question 24bis : Donneriez-vous le même conseil pour une femme et un homme ?

Question 25 : Est-ce que vous favorisez les milieux dits "en mixité choisie féminine" pour travailler ?

Annexe 2 : Retranscription d'un entretien mené auprès d'Emmylou, jeune technicienne du son

Est-ce que vous pouvez vous présenter brièvement ? Comment vous appelez-vous, quel âge avez-vous, où habitez-vous ?

Je m'appelle Émimylou j'ai 21 ans. J'habite à Vincennes, mais je suis originaire de la Meuse et je suis intermittente du spectacle, plus précisément technicienne du son depuis un an

Est-ce votre activité principale ?

Oui, j'ai été diplômé en juin 2022 et j'ai commencé à travailler à plein temps depuis septembre 2000.

Comment appelez-vous votre travail ? Ingénieure du son, technicienne du son...?

Généralement, je dis que je suis technicienne son parce que pour l'instant, j'ai encore une majorité de postes qui sont liés à de la régie, ou au son sur du plateau, mais aussi à équiper des micros sur des comédiens ou des comédiennes. Être derrière la console, ça m'arrive aussi et de plus en plus. Mais pour l'instant je me considère encore comme technicienne.

Avez-vous suivi des études spécifiques pour exercer un métier dans le domaine ?

Oui, j'ai suivi un BTS audiovisuel option son à l'INA de 2019 à 2021, directement après le bac où j'étais en alternance dans une radio. C'était super, ça m'a appris plein de choses. Mais j'avais quand même une passion pour le spectacle vivant qui m'a rattrapé. Et donc j'ai poursuivi en troisième année de spécialisation en sonorisation, toujours à l'INA, formation qui s'appelle le « diplôme d'ingénierie sonore » qui en alternance aussi. J'étais en alternance à la Colline, le théâtre national, vraiment dans le spectacle vivant. J'avais déjà été bénévole dans des festivals de musique donc je pouvais concevoir ce que cela pouvait représenter. Mais je ne connaissais pas le théâtre, et j'ai beaucoup appris, appris à aimer. Mais je suis encore une fois plus attirée par les concerts que le théâtre. A l'heure actuelle, je travaille encore un peu dans les deux milieux mais j'aimerais me concentrer sur la musique.

Avez-vous eu des formatrices lors de votre formation ?

L'INA est un organisme public et on a la chance d'avoir des personnes responsables des formations qui justement se battent pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Pour en avoir discuté avec le responsable de la formation en troisième année, ce n'était pas facile de trouver des femmes pour

enseigner parce que proportionnellement, il y a moins de femmes que d'hommes qui sont professionnels. En tout cas, un effort était fait par mon école dans ce sens. Je pense que sur les dix intervenantes et intervenants qu'on a eues, trois étaient des femmes. Donc ça reste une minorité, mais qui est représentatif du monde professionnel.

Notamment Emmanuelle Corbeau qui est Responsable du service son à la Philharmonie qui nous a enseigné pas mal de modules sur les HF¹²³ et les transmissions sans fil. Et d'ailleurs c'est un truc un peu qui revient souvent, que les femmes travaillent sur le développement du HF et son.

Est-ce que vous estimez avoir été la seule femme durant votre période de formation ?

Non, lors de mon « Diplôme d'ingénierie sonore » on était deux sur une promo de six, donc un tiers. Et en BTS général, nous étions trois pour douze, donc encore un tiers.

Est-ce que votre activité est salariée, ou en intermittence ? Est-ce un choix ?

En intermittence, et c'est un choix. Je trouve que c'est un statut relativement confortable en France car on a la sécurité de l'emploi avec Pôle emploi et les indemnités, et cetera. Ce statut permet également une liberté sur le type d'activité que l'on veut faire. Si demain je veux faire du cinéma tout en continuant à faire du concert, je peux le faire, même si, en l'occurrence, ce n'est pas le cas. Mais ça nous offre quand même une diversité des entreprises dans lesquelles on peut travailler, qui est hyper riche. Ça permet de découvrir plein de lieux, de rencontrer plein de gens, travailler avec plein, plein, plein d'artistes. Puis de choisir aussi là où on veut travailler assez librement. Là, pour l'instant, je suis basée en région parisienne, mais avec les groupes avec lesquels je travaille on tourne pas mal partout en France, même parfois un peu à l'étranger. Et c'est une liberté qui n'est pas offerte quand on est en fixe, dans une salle ou ailleurs. Et moi, ça, c'est quelque chose qui ne me fait pas du tout envie. Pour le moment, je suis jeune, j'ai envie de bouger, de voir un plein de choses et je ne suis même pas sûre que j'ai envie de me poser en fixe un jour. Je comprends que ça puisse être le cas pour des gens qui sont là pour se faire une vie de famille, se poser un peu plus d'avoir des horaires fixes, un salaire net qui tombe tous les mois, c'est une sécurité. Mais pour l'instant, j'ai envie de virevolter, de partir deux mois au Brésil quand j'en ai envie !

Dans quel secteur est-ce que vous exercez votre activité, le plus souvent ?

Je travaille en majorité dans le théâtre parce que c'est là que j'ai le plus de contacts pour le moment.

¹²³ Les Micro-HF sont des micros auxquels on ajoute des éléments d'émission / réception. Ils permettent de transmettre le son par ondes électromagnétiques, c'est à dire sans fil.

J'étais en apprentissage à La Colline et le réseau des théâtres nationaux est quand même assez efficace : on s'échange les contacts de personnes pour travailler ici ou ailleurs. Il y a également deux groupes auxquels je suis rattachée : Zarza qui est un groupe de ska punk et les Mercuriales qui est un groupe de rock Steady que j'ai rejoint là tout dernièrement. On a fait un premier concert ensemble la semaine dernière et ça a vocation à continuer sur le long terme. J'aimerais bien trouver plus de groupes aussi parce que c'est vraiment quelque chose qui me plaît de suivre un projet à long terme, de construire un show. Puis, humainement aussi, c'est super. Hyper sympa de bosser avec les copains et de partir en tournée. Le théâtre, si je peux continuer à en faire un plus de temps en temps, pourquoi pas parce qu'il y a des projets qui sont cool. Mais j'ai quand même choisi ce métier pour faire du concert, pour mixer de la musique en live et du coup, je suis aussi en recherche de boîtes pour m'embaucher sur ce terrain-là. C'est drôle parce que j'ai toujours des contacts avec l'entreprise dans laquelle j'avais fait mon stage de troisième, la Cartonnerie à Reims, la SMAC de la ville. J'avais toujours gardé contact avec le régisseur depuis ce stage de troisième qui s'était super bien passé et qui m'avait un peu donné la vocation. Quand j'ai fini mes études, je lui ai dit « Si tu veux, je suis dispo pour bosser comme intermittente. » Il m'a embauché sur un concert Ibrahim Maalouf ! C'était déjà sur Ibrahim Maalouf que j'avais travaillé en stage de troisième, la boucle est bouclée !

Je travaille aussi avec des boîtes de presta comme MPM, qui est un gros prestataire. Mon premier travail c'était avec eux, à l'Olympia. Le deuxième, c'était au Zénith de Paris.

Il faut souvent démarcher, ne pas se laisser oublier. En tout cas, j'ai envie de faire plus de concerts.

Est-ce que vous avez rencontré des difficultés à trouver un emploi ?

Après cette formation qui est quand même super, hyper, complète et assez réputée mine de rien dans le milieu, je n'ai vraiment pas eu de difficulté à trouver du travail. Là, j'ai fait mon statut, j'ai fait mes 507h en trois mois, donc clairement, c'était même plus facile que ce que j'imaginais. Peut-être que c'est la période qui a fait que c'était facile. Mais en tout cas, pour moi, ce n'était pas compliqué.

Est-ce que vous estimez être la seule femme sur votre lieu de travail ?

Oui, ça arrive souvent. Ça dépend des lieux et des milieux. Le pire je pense, c'est l'événementiel, les conventions, des soirées privées, des trucs comme ça. Je n'ai pas beaucoup travaillé dans ce secteur car ce n'est pas ce qui m'intéresse le plus, mais j'étais clairement la seule fille sur une équipe de 30 personnes.

On commence à voir de plus en plus de filles et c'est trop cool. Mais la tendance reste quand même

vachement masculine. Et en théâtre cependant, c'est quand même vraiment mieux, dans les lieux où j'ai travaillé, en tout cas. A La Colline par exemple, l'équipe est à majorité féminine. C'est la chef du service et son adjointe, deux femmes qui se battent aussi pour embaucher des intermittents, pour prendre des apprenties qui sont des filles. Donc ça c'est super chouette. Au théâtre de l'Athénée aussi, où je bosse pas mal pareil, la directrice technique est une femme. Elle se démène de la même manière pour avoir le plus de filles possible, là bas, plus de filles que de garçons dans les équipes techniques. Je sais qu'il y a beaucoup de filles qui travaillent dans le théâtre en lumière. Au plateau, il y en a de plus en plus. Ça dépend vraiment, à mon sens, du secteur d'activité.

Est-ce que vous estimez avoir été victime de “mal être au travail” ? Avez-vous connu des mauvaises expériences imputables au fait d’être une femme ?

Je pense que je n'ai pas d'expériences marquante à te raconter. Il y a toujours des petites blagues un peu beauf , mais j'aurai envie de dire, pas plus que ce qu'on peut entendre dans la rue ou dans n'importe quel corps de métier. J'ai l'impression que moi, en tout cas, j'ai eu la chance de pas ne pas subir de sexisme parce que j'ai toujours été aussi avec des équipes qui étaient pour la plupart bienveillantes, qui étaient, même si c'était en majorité des hommes entre 30 et 60 ans. Ce sont un peu des papas, quoi. Ils ont pris soin de moi. Même quand j'étais bénévole sur des festivals, quand j'avais quinze ans, cela se passait bien.

Est-ce que vous rêviez de travailler dans les métiers de l'ingénierie sonore petite ?

Je pense comme tous les enfants, on change rapidement d'avis. Longtemps, je voulais être vétérinaire. Après, je voulais être kiné et après, j'ai voulu être musicienne. Toute ma famille était musicienne et je commençais à me dire que ben tiens, ça pourrait être cool de travailler dans la musique. Mon papa avait un petit peu de matériel pour s'enregistrer à la guitare avec son groupe. Il avait un enregistreur MiniDisc, un tout petit peu de matériel pour faire du son. J'ai commencé à m'y intéresser un petit peu. Et puis justement, quand il a fallu choisir faire un stage de troisième, je me suis dit que j'aimerais bien choisir quelque chose dans le son. J'avais demandé à la radio l'antenne Virgin Radio, qui avait dans ma ville qui ne m'a n'a jamais répondu, pareil pour Arte, France Télé et des grosses boîtes qui étaient inaccessibles pour un stage de troisième quand tu ne connais personne qui bosse là-dedans. Et puis la salle de spectacle de la Cartonnerie de Rennes m'a répondu positivement. Donc j'ai fait mon stage là-bas. A quinze ans, à la fin de cette semaine-là, je savais que je voulais devenir ingénieur du son live, c'est oui. C'est devenu une vocation. Ensuite, j'ai fait un autre stage, pendant les vacances de Pâques, dans cette même salle. Le régisseur ensuite, m'a recommandé un de ses amis qui a une boîte de presta

assurances. J'ai fait un stage de deux semaines là où en seconde j'ai rencontré une super équipe d'intermittents et ensuite, pendant tout mon lycée, ils m'ont trimbalé sur des festivals de bénévoles avec eux. Toutes mes vacances, je les ai passées avec eux, ça m'est venu assez jeune !

Est-ce que vous estimez avoir eu un modèle féminin lors de votre formation ? Si oui, qui ?

Pas vraiment. Avec mes camarades de promo, on parle souvent d'avoir eu « des papas » : des gens pour qui on avait une certaine admiration parce qu'on voyait qu'ils étaient trop forts, qui mixaient bien, qui allaient super vite, étaient super sympa, et cetera. Donc oui, il y a eu deux ou trois figures comme ça parmi l'équipe de techniciens intermittents avec lesquels je restais en étant ados. En arrivant à Paris, en découvrant de nouveaux horizons et notamment le féminisme, je me suis dit « mais attends, j'ai que des papas en modèle ça ne va pas, je n'ai pas de maman ! ». Je pense que mon premier rôle modèle féminin ça a été la cheffe du service son dde la Colline, Anne Doremus, qui m'a prise en apprentissage, Je suis vraiment admirative de ce qu'elle est, de ce pour quoi elle s'est battue depuis 40 ans, j'ai un profond respect pour elle et son travail.

Est-ce que l'on vous a déjà fait remarquer que vous travaillerez "différemment" que quelqu'un d'autre faisant le même travail que vous ? Si oui, sur quels critères ?

Non, il ne semble pas.

Est-ce que vous estimez qu'il y a des différences notables à travailler avec un groupe entièrement sans hommes ? (1 pas de différence - 10 très différent)

Je pense que je ne perçois pas trop de différence, je dirais, deux? Je crois que je suis un mauvais exemple parce que les groupes avec lesquels je travaille, Zarza, c'est six bonhommes et les Mercuriales, ce sont cinq bonhommes et une contrebassiste. Donc, il y a une majorité de garçons. Ça ne me dérange pas d'être d'être la seule fille en tournée sur une équipe de dix bonhommes. C'est devenu les copains aussi. Donc voilà, ça se fait, ça ne fait pas de différence.

Est-ce que vous estimez que le préjugé suivant vrai : “Les femmes ingés sons sont plus à l'écoute des artistes que les hommes ingés sons” ? (1 pas du tout véridique – 10 véridique)

Je ne sais pas trop, sur l'échelle je dirais quatre. Encore une fois, je n'arrive pas vraiment à déceler si c'est une question de genre ou une question d'âge aussi. J'ai connu des ingés son qui accueillaient des femmes qui avaient une cinquantaine d'une quarantaine cinquantaine d'années et qui étaient insupportables, car je pense qu'ils le sont au quotidien.

Est-ce que vous pouvez citer trois valeurs que vous mettez à l'œuvre dans votre travail ?

La ponctualité, le fait d'être assidue et investie. Ça, pour le coup, quand je m'engage dans un projet, je m'y mets à 2 000 % et ça me touche, même si ça m'affecte personnellement. Parfois, quand il y a eu ce qui se passe mal ou que je n'avais pas prévu ça, vraiment ça peut me plomber. C'est le contre coup de mettre corps et âme dans quelque chose, quoi. Et puis, je pense que c'est important d'être dans la « revendication ». Si je suis une fille et que je suis là où je suis, j'ai envie de montrer que ce n'est pas parce que je suis une fille que je ne peux pas décharger un camion comme les garçons. Au quotidien, j'essaie d'y mettre un point d'honneur pour me battre. Car le secteur est encore déséquilibré. Je pense que c'est notre devoir, mais à tous et toutes, c'est de tendre vers un équilibre.

Est-ce que vous estimez qu'il y a une différence sur la manière dont vous travaillez selon le style musical proposé ?

J'imagine que s'il y avait un mix parfait, applicable partout, je travaillerais beaucoup moins ! On va dire que oui. C'est quand même vachement différent, cela dépend aussi des styles avec lesquels j'aime travailler. J'ai beaucoup de mal avec tout ce qui est dans le style métal, tout ce qui est hardcore musicalement. Ce sont aussi des questions de sensibilité je pense. Et après, pour des styles que je connais un petit peu mieux le jazz comme le jazz, c'est étonnamment plus facile à mixer parce que les musiciens ont leur son et déjà acoustiquement, ça joue super bien. Ça sonne super bien, donc à sonoriser, c'est un plaisir. C'est parfois difficile parce que les musiciens musiciennes ont aussi de l'oreille et sont très exigeants, exigeantes dans ce qu'ils ont envie d'avoir dans leur retour, par exemple. Donc, de ce côté là, ça peut parfois être peut-être un peu rude. La musique classique, c'est quelque chose dans lequel je n'ai jamais travaillé, mais qui m'attire vraiment beaucoup. Parce que, en tant qu'auditrice, c'est quelque chose que j'aime vraiment et quelquefois, je suis allée écouter des orchestres en live. Mais je rêve de mixer un jour même les comédies musicales. Je pense que c'est mon fantasme professionnel le plus le plus fort : orchestre symphonique en live, des comédiens comédiennes qui chantent, qui dansent... Mais je pense qu'il faut quelques années de métier pour pouvoir y accéder, donc j'imagine que ça doit être difficile. Là, finalement, moi, ce que je mixe le plus c'est du rock et du punk.

Est-ce que vous estimez la phrase suivante comme étant véridique : “l'usage de drogue par l'artiste et/ou le technicien du son permet de créer une atmosphère propice à l'enregistrement” ? (1 pas du tout véridique - 10 véridique)

Ce n'est pas vrai ! Je ne suis pas du tout partisane de l'usage de drogues ou d'alcool pendant ou avant le travail. Une fois qu'on a fait le job, que ça s'est bien passé ou pas d'ailleurs, pourquoi pas, mais, moi en tout cas, j'ai trop besoin de 1 000 % de mes capacités pour pouvoir bosser bien. Et artistiquement, je sais que ça peut poser des problèmes aussi. Justement, avec MBM, quand je bossais au Zénith de Paris, on a accueilli les Libertines avec eux Pete Doherty, qui a pour réputation de beaucoup se droguer. Quand on l'a vu arriver sur scène, il n'était quand même pas à 100 % frais et je pense que c'est agréable pour personne. Je me demande ce qu'il peut faire et si ça va me mettre en difficulté : ce n'est quand même pas vraiment agréable de bosser dans ces conditions. Et en plus, ça peut être dangereux. Par exemple, pour avoir déjà déchargé des camions avec des personnes qui étaient alcoolisés, c'est hyper dangereux même si on a les chaussures de sécurité, si une flight case tombe... Non, il faut être clean quand on fait ce genre de qui peut être dangereux à certains moments.

Est-ce que vous possédez, ou avez-vous possédé un “home-studio” ?

Mon papa avait un petit peu de matériel pour s'enregistrer, et voilà, vu qu'on faisait de la musique ensemble aussi, on a rapidement été amené à vouloir enregistrer nous-mêmes, à mixer nous-même. Ça n'a jamais vraiment abouti. Des trucs, encore des morceaux en particulier qui ont été sortis. Mais c'était juste pour s'amuser. Maintenant que j'ai mon appart toute seul, j'ai poursuivi ce truc-là. Je me suis acheté un petit peu de matériel pour m'enregistrer. J'ai une paire d'enceintes, quelques micros. Là, en ce moment, j'ai la console d'un copain qu'on utilise en live et que j'ai récupéré pour pouvoir m'entraîner à mixer des instruments multipistes, à remixer des concerts pour tester des effets, des trucs préparés en conditions studio, les concerts live. Et puis oui, moi ça m'arrive de temps en temps de vouloir m'enregistrer. Mais c'est une chanson, un truc guitare voix enregistre et pareil, ça ne va pas du tout à vocation d'être diffusé, mais c'est pour moi, pour me faire plaisir. Hier soir encore jusqu'à tard, j'ai mixé à une captation qui avait été faite de Mercuriales, pour faire leur com sur les réseaux sociaux, des teasers pour envoyer à des producteurs. Voilà, on a enregistré le concert et remixé les morceaux.

Je considère que l'entraînement, c'est quand même un peu travailler. Je vais bosser sur un effet en particulier un envoi de délai, et je vais le faire en boucle pour savoir quoi faire au moment où cela arrivera en live.

Quelles sont les qualités que vous pensez nécessaires pour exercer un métier dans l'ingénierie sonore ?

Je pense qu'humainement, déjà, il faut être assez ouvert bienveillant parce que c'est un travail très

social. On bosse tout le temps avec des gens, jamais tout seul et avec des équipes tout le temps différent, et puis on est obligé de communiquer entre nous, on est des équipes Pour que l'évènement se porte au mieux ; il faut humainement faire des efforts pour que ça fonctionne, même si parfois on est avec des gens pas forcément très avenants. Vouloir être socialement ouvert, on va dire. Il faut être passionné quand même. Mine de rien, je pense qu'il y a peu de gens qui font ce métier par défaut. Peut-être qu'avec le temps, avec les années, on pense avoir fait le tour. Certaines personnes sont lassées, mais en tout cas, je pense qu'on commence ce métier par passion. Et puis être investi. On fait un métier qui a quand même beaucoup une part dans l'artistique. Et on n'est pas derrière un ordinateur à traiter des fichiers Excel et du Word. Donc si on ne met pas un peu de soi... Comme je le disais tout à l'heure, il n'y a pas de mixage totalement universel : c'est toujours faire des choix, faire en fonction de nous, de notre passé, notre culture. Ce qu'on a envie d'entendre quand on fait du mixage façade dans le public, c'est notre écoute pour les personnes qu'il y a autour de nous dans la fosse et c'est mettre sa patte un peu dans le projet. On ne peut pas le faire de manière relativement arbitraire et ce n'est pas une formalité

Donneriez-vous le même conseil pour une femme et un homme ?

Je pense que oui, mais j'ajouterai un petit compliment, si c'était pour une fille. Je lui dirai qu'elle n'est pas là par hasard et que si elle a choisi ça, c'est parce qu'elle le veut. Ce ne sera peut-être pas toujours facile, mais c'est un super métier !

Est-ce que vous favorisez les milieux dits “en mixité choisie féminine”, ou “en non mixité sans homme cisgenre” pour travailler ?

Moi, j'ai la chance de ne pas vraiment avoir vécu de mauvaises expériences du fait que j'étais une fille. Mais j'imagine que c'est arrivé à pas mal de personnes et que malheureusement, il faut encore qu'on se batte pour ça. Pour la non-mixité, j'avoue que c'est un luxe qui est encore difficile de se permettre. Non pas qu'il y a trop peu de travail et qu'on prend ce qui vient en premier, mais on peut se bosser uniquement dans des équipes sans mec cis est trop exigeant à l'heure actuelle. En fait, je sais que ça existe, ce genre d'évènement m'avait contacté. Il existe des groupes facebook, des annuaires avec des femmes et personnes non binaires. J'ai déjà été contactée mais, malheureusement, je n'étais pas disponible. Le groupe Facebook « Ingénieur du son femme », c'est d'ailleurs une pote qui l'a créé.

Annexe 3: retranscription d'un entretien avec Julie, étudiante en ingénierie du son (le prénom a été changé à la demande de l'intéressée)

Est-ce que vous pouvez vous présenter brièvement ? Comment vous appelez-vous, quel âge avez-vous, où habitez-vous ?

Je m'appelle Julie, je suis étudiante, j'ai 20 ans et je suis étudiante à l'ESRA Bretagne, à Rennes

Est-ce votre activité principale ?

C'est mon activité principale bien que dans l'école il y ait trois sections : son image et audiovisuel. Le tronc et commun la première année et on se spécialise. On a les mêmes cours techniques et à peu près les mêmes cours pratiques sur tronc commun. C'est juste le nombre de TP pratique et leurs sujets qui varient. C'est un cursus en trois ans. Je suis entrée à l'école directement après le bac.

En fait, je ne savais pas trop vers où nous diriger. Je faisais du chant, de la danse. Et je suis contente d'avoir choisi l'option son et pas image !

Etes-vous la seule fille dans votre formation ?

Nous sommes deux.

Avez-vous eu l'occasion de faire des stages ?

Oui, j'ai fait deux stages. L'année dernière j'ai fait un stage en radio, un stage en postproduction sonore et un stage en animation radio. C'était principalement de la programmation d'émissions, et moi je faisais le lien entre sur la page de programmation, entre les musiques, la météo et les émissions. Voilà, j'enregistrais ma voix et je la programmais, ce n'était pas du direct.

Est-ce que vous estimez avoir rencontré des difficultés à trouver un stage ?

A l'école, on peut découper la période de stage comme on veut. J'étais plutôt disponible à la fin de l'année, mai, juin, juillet, août et j'ai commencé à envoyer des lettres pour les festivals vers octobre/Novembre. On m'a répondu que c'était trop tôt. J'ai renvoyé fin décembre, on m'a dit que c'était trop tard. De janvier à avril, j'ai envoyé environ quarante lettres pour trouver un stage j'ai appelé etc. On ne me répondait pas, ou alors les gens ne prenaient pas de stagiaires... Finalement, j'ai trouvé dans une entreprise qui faisait de la postproduction sonore, puis l'année d'après à la radio.

Est-ce que du coup, pendant ces stages, vous estimez avoir été la seule femme sur votre lieu de travail ?

A la radio, en termes de technicienne du son, j'étais toute seule, l'ingénieur du son était un homme et les journalistes étaient des femmes. L'entreprise de postproduction sonore était petite : nous étions quatre en tout dans l'entreprise et on était trois femmes.

Est-ce que vous estimez avoir été victime de “mal être au travail” ? Avez-vous connu des mauvaises expériences imputables au fait d’être une femme ?

Alors pas en post-production, non sonorisation mais à la radio oui. Quand je cherchais un stage j'ai téléphoné à RCF, la Radio Catholique Française à Rennes qui cherchait à embaucher un CDD en remplacement. Le technicien principal qui m'avait fait faire venir était en arrêt très longtemps et donc ils m'ont appelé en renfort. Mais il me demandait tout le temps de venir à des moments où j'avais bien spécifié ne pas être disponible. Quand je disais ne pas pouvoir à cause de mes cours, le directeur me disait que je pouvais juste ne pas y aller et venir travailler à la place. Il ne respectait pas quand je lui disais non, que je ne pouvais pas venir travailler sur certaines périodes, même si j'étais disponibles sur d'autres. Je suis certaine que si j'avais été un homme, il ne m'aurait pas demandé plein de fois de revenir, alors que j'avais clairement spécifié le contraire à plusieurs reprises ! Je ne sais pas trop s'il était insistant ou s'il le disait en rigolant

C'est pareil à l'école, les professeurs nous disent souvent « Vous êtes les deux filles de la classe, donc vous travaillez bien. Les femmes, elles travaillent bien. Ce sont toujours les femmes qui ont raison. » On nous invective devant le reste des élèves en nous disant « vous êtes les meilleures de la promo », on parle souvent de nous alors qu'il y a d'autres gens dans la classe. On n'a pas envie d'être mises en avant comme ça et que c'est pas parce qu'on est les deux seules filles de la promo qu'il faut toujours en rajouter et le faire remarquer !

Je me souviens, d'un prof qui m'avait fait une remarque sur un examen, où j'avais eu 20 sur 20. Il s'est appliqué à me rendre ma copie en dernier, devant toute la classe. Les garçons dans ma classe ont applaudi. Ce que je ne comprends pas, c'est que quand d'autres élèves ont des notes pareilles, on n'en fait pas toujours autant...

Je me souviens aussi d'une réunion d'orientation où on nous a expliqué ce qu'on pouvait faire après l'école. On nous parle de la FEMIS et le prof explique qu'il y a quelqu'un, il y a quelques années, qui a abandonné notre école pour y aller et le prof nous a regardé avec Jeanne en nous disant « ça doit donner des idées à certaines », comme si les autres gars autour n'étaient pas capables d'y aller avec nous. Pour le prof, c'était sûr qu'on allait y aller, que ça nous intéressait de faire un master. Il parlait au féminin alors que nous sommes dans une assemblée majoritairement masculine pour nous mettre

en avant, cela est désagréable.

Et il y a eu un moment l'année derrière où, en cours sur le documentaire, nous devions traiter une interview de deux femmes, mais ce qu'elles disaient n'apportait rien au propos et ce n'était pas facile. C'est juste que ça n'en n'apportait rien au documentaire. Le directeur arrive à ce moment-là et nous dit, à Jeanne et moi « l'interview de ces deux femmes ne sert à rien. Mais ce n'est pas parce que je suis antiféministe que je dis ça ! », alors que nous ne lui avons pas posé de questions, comme s'il se justifiait d'avance...

Avec Jeanne, on nous prend toujours à parti, parce que nous sommes des femmes.

Est-ce que vous rêviez de travailler dans les métiers de l'ingénierie sonore petite ?

Je ne savais pas ce que je voulais faire quand j'étais petite, jusqu'à la première et la terminale. Jusqu'à ce que ma mère me montre l'école dans laquelle je suis actuellement et que je me trouve cette vocation !

Est-ce que vous estimez avoir eu un modèle féminin lors de votre formation ? Si oui, qui ?

Non, on n'a pas tellement. La seule femme qu'on a eue, c'était la prof de scénario.

Est-ce que l'on vous a déjà fait remarquer que vous travaillerez "différemment" que quelqu'un d'autre faisant le même travail que vous ? Si oui, sur quels critères ?

J'ai lu des choses sur les réseaux sociaux sur des femmes auxquels c'était arrivé, mais ça ne m'est jamais arrivé.

Est-ce que vous estimez qu'il y a des différences notables à travailler avec un groupe entièrement sans hommes ? (1 pas de différence - 10 très différent)

Pour le coup, je n'ai travaillé qu'avec des hommes, mise à part Jeanne. Je suis toujours la seule fille dans le groupe, à l'école. Sur quinze personnes, je suis quand même la seule fille. J'ai l'habitude de travailler avec des hommes. Mais je vois bien quand je travaille avec Jeanne, c'est différent que quand je travaille avec les gars, mais is je ne pourrais pas te dire plus.

Au début de la formation, nous étions plus de filles dans la promo. Mais elles ont abandonné. Comme nous sommes séparés en groupe selon nos spécialités, je me retrouve seule.

Est-ce que vous estimez que le préjugé suivant vrai : “Les femmes ingés sons sont plus à l'écoute des artistes que les hommes ingés sons” ? (1 pas du tout véridique – 10 véridique)

Je pense que ça peut être vrai pour certaines personnes, mais je ne pense pas que ce soit lié vraiment à la question du genre. Je pensais plus à une question de personnalité, Pour moi, les gens qui ne sont pas à l'écoute ne sont pas sérieux, ils veulent juste que ça passe plus vite.

Est-ce que vous pouvez citer trois valeurs que vous mettez à l'œuvre dans votre travail ?

Perspicacité et persévérance. Et être à l'écoute.

Est-ce que vous estimez qu'il y a une différence sur la manière dont vous travaillez selon le style musical proposé ?

Oui, on ne mixe pas de la même manière un groupe de jazz et un groupe de rock. Sur le plan humain, il n'y a pas de différence.

Est-ce que vous estimez la phrase suivante comme étant véridique : "l'usage de drogue par l'artiste et/ou le technicien du son permet de créer une atmosphère propice à l'enregistrement" ? (1 pas du tout véridique - 10 véridique)

Non, je ne suis pas d'accord. Je trouve que la solution pour que les choses se passent mieux est ailleurs.

Est-ce que vous possédez, ou avez-vous possédé un "home-studio" ?

Non, juste une enceinte et une carte son. Mais je m'en sers pour travailler depuis chez moi. Je l'ai acheté il y a un an et demi.

Quelles sont les qualités que vous pensez nécessaires pour exercer un métier dans l'ingénierie sonore ?

Je pense qu'il faut être à l'écoute : en studio, c'est souvent quelqu'un tout seul qui enregistre et qui mixe. Il faut être à l'écoute de l'artiste, du manager. Et persévérer, sinon on n'arrive à rien.

Donneriez-vous le même conseil à une femme et un homme ?

Je ne pense pas forcément : les hommes ont moins besoin d'être persévérant que les femmes, dans ce genre de métier en tout cas. C'est plus dur pour une femme d'arriver et d'être reconnue. Je pense que cela s'explique car la société pense que l'ingénierie sonore est un métier d'hommes, alors que pas du tout. On voit plus souvent des hommes arriver dans ce métier que des femmes. Moi quand je suis arrivée à l'école, je n'anticipais pas du tout le fait qu'on allait être que deux filles, j'étais surprise, pas

du tout au courant. Mais à chaque fois que je parle à quelqu'un et que je dis que je suis technicienne du son, on me fait remarquer que c'est une profession masculine.

Est-ce que vous favorisez les milieux dits “en mixité choisie féminine”, ou “en non-mixité sans homme cisgenre” pour travailler ?

Je ne sais pas si je peux dire que je choisis car je vais là où j'ai des projets qui m'attendent. Mais c'est vrai que si je prends l'exemple de mon stage en postproduction sonore, j'étais bien contente qu'il y ait des femmes et des hommes, que ce soit mixte. Pour moi, ça change : quand on est toute l'année en minorité à l'école et qu'en stage on passe en majorité, ça fait du bien ! Ce n'est pas forcément les mêmes discussions, ni la même approche technique, ça change l'ambiance de travail. La maturité n'est pas la même.

Annexe 3 : Retranscription d'un entretien, Jeanne*, étudiante en ingénierie sonore (le prénom à été changé à la demande de l'intéressée)

Est-ce que vous pouvez vous présenter brièvement ? Comment vous appelez-vous, quel âge avez-vous, où habitez-vous ?

Je m'appelle Jeanne et je suis étudiante à l'ESRA Bretagne, donc à Rennes. Et donc je suis dans la formation a métiers du son, à l'institut supérieur de techniques du son. En troisième année. Je suis étudiante à temps plein, même pendant les vacances. La formation est assez dense, on nous demande de faire seize semaines, donc quatre mois de stage pendant les trois ans. Il n'y a pas de périodes de stage à proprement parler, du coup on se retrouve même à faire nos stages pendant l'été, le week-end, ou les vacances

Avez-vous intégré cette école directement après le bac ?

Oui. A la base, j'étais musicienne, plutôt du piano. Je ne savais pas trop quoi faire après mon bac et je suis venue dans cette école un peu par hasard, sans être trop sûre de ce à quoi je devais m'attendre. Quand j'ai intégré l'école, ne connaissais rien aux métiers du son : tout ce qui est logiciel de sons, le travail du son. Je savais que comme c'est une école d'audiovisuel, on allait aussi faire de l'image et ça m'intéressait. Mais c'est la musique qui m'a toujours un peu poussé

Avez-vous eu des formatrices lors de votre formation ?

Une prof d'anglais, en troisième année, on a des conférences et là, on a eu deux conférences où c'était une femme, les autres intervenants étaient des hommes. Elle intervenait sur le binaural. Soit 4h de formation sur la totalité de mon cursus.

Est-ce que vous estimez avoir été la seule femme durant votre période de formation ?

En première année, il y avait plus de filles mais elles sont parties. Nous sommes désormais deux sur une quarantaine de personnes.

Avez-vous eu l'occasion de faire des stages ?

Oui, à la radio, à France Bleu Armorique. Et un stage dans une radio à Toulouse, et un dernier à la télé

Est-ce que vous estimez avoir eu des difficultés à trouver un stage ?

Non, c'était très facile. Par exemple, pour mon stage à Toulouse, on m'a appelé directement. Mais je pense qu'il y a eu de la discrimination positive. Le chef m'a dit que m'a dit qu'il me prenait moi car il fallait qu'il travaille avec des femmes donc bon...

Est-ce que vous estimez avoir été victime de “mal être au travail” ? Avez-vous connu des mauvaises expériences imputables au fait d’être une femme ?

Oui, à la télé de la part d'un présentateur. Apparemment il se comportait comme ça avec tout le monde, on m'avait prévenue. Il y avait une autre fille cameraman et elle avait droit à un quota de réflexions de sa part, il était un peu lourdingue. On m'avait dit «fais attention, il est pas méchant, mais ne te met pas à côté de lui ». C'est un mec de l'équipe technique qui m'avait prévenu.

Mais en fait, je pense que ce qui me marque plus au niveau des réflexions, c'est celles de la part des profs de mon école. Et de son directeur aussi, qui vient de partir. Il a été remplacé à une femme. Ça fait du bien à l'école parce que dans ce monsieur là, ça faisait longtemps qu'il était directeur de l'établissement et il avait une mauvaise réputation.

On le connaît un peu, mais pas dans le très bon sens, quoi. On a souvent droit à des réflexions. Je vais te donner un exemple concret : c'était peut être la semaine dernière, je crois. En studio, avec un prof et les autres élèves. On faisait les manipulations avec mon binôme mais on n'arrivait pas à avoir le résultat qu'on voulait, ni à se mettre d'accord sur ce qu'on voulait. Et puis le prof arrive et dit à mon camarade « Ah oui, les femmes ont toujours raison » et repars en rigolant. Comme je n'ai pas réagit, il est revenu une deuxième fois en répétant la même chose. Moi ça me choque, je ne sais pas trop comment réagir. On se permet aussi des remarques sur mon physique... Enfin, même si les réflexions ne sont pas méchantes, je ne comprends pas qu'on me valorise sur autre chose que mon travail.

Les profs ont aussi tendance à me mettre en groupe avec des gens qui sont dans le bas de ma promo, soi-disant pour que je les « tire vers le haut ».

Le directeur d'école qui est parti, il n'hésitait pas à faire ce genre de réflexion aussi, mais devant toute la promo, élèves et profs compris. Il disait des choses sexistes, devant tout le monde, des préjugés etc.

Avec mes camarades de classe, il n'y a pas de soucis, on est bien soudés. Ce sont plein de petits détails qui te font sentir que tu es différente des autres.

Est-ce que vous rêviez de travailler dans les métiers de l'ingénierie sonore petite ?

Non, pas spécifiquement

Est-ce que vous estimez avoir eu un modèle féminin lors de votre formation ? Si oui, qui ?

Et bien je dirais Sylvia Massy, c'est une femme que j'ai découverte à l'école.

Est-ce que l'on vous a déjà fait remarquer que vous travaillerez "différemment" que quelqu'un d'autre faisant le même travail que vous ? Si oui, sur quels critères ?

Non, peut être que c'est parce que je suis encore étudiante ?

Est-ce que vous estimez qu'il y a des différences notables à travailler avec un groupe entièrement sans hommes ?

Non, ça ne change rien. Mais pour moi s'est compliqué parce que je me base vraiment sur l'expérience que j'ai avec Julie du coup. Dès le début de notre formation, on a été directement du début de notre formation, on a directement été binôme, quoi. Et puis on a choisi une spécialité différente toutes les deux et du coup on a été séparée. On a construit nos relations aussi en dehors de ça, en dehors de l'école. Mais c'est très spécifique de ma relation avec elle, quand est là, ça ça change tout.

Est-ce que vous pouvez citer trois valeurs que vous mettez à l'œuvre dans votre travail ?

Déjà, le fait d'être à l'écoute directement, c'est plus. Je pense qu'un des trucs des plus importants être à l'écoute. La patience, je pense que c'est important et être débrouillarde aussi ici pour éviter les problèmes et réussir à se dépatouiller, à trouver ses solutions..

Est-ce que vous estimez qu'il y a une différence sur la manière dont vous travaillez selon le style musical proposé ?

Alors il y a des débats. J'ai l'impression qu'il y a des codes selon la manière dont on travaille selon le type de musique, avec les artistes et en post production.

Est-ce que vous estimez la phrase suivante comme étant véridique : "l'usage de drogue par l'artiste et/ou le technicien du son permet de créer une atmosphère propice à l'enregistrement" ?

Non, ce n'est pas vrai

Est-ce que vous possédez, ou avez-vous possédé un "home-studio" ?

Non

Quelles sont les qualités que vous pensez nécessaires pour exercer un métier dans l'ingénierie sonore ?

C'est quand un métier très technique et il faut déjà être passionné à ses yeux et réussir à dépasser le côté technique et être réellement à l'aise, à être suffisamment débrouillard pour dépasser la technique et pour réussir à faire du créatif.

Donneriez-vous le même conseil à une femme et un homme ?

Oui

Est-ce que vous favorisez les milieux dits "en mixité choisie féminine", ou "en non-mixité sans homme cisgenre" pour travailler ?

Ca pourrait mais la non, je ne le fais pas car je travaille beaucoup avec des garçons dans mon groupe. Mais je pense que je pourrais être réceptive à ce truc d'être vraiment dans un « mood féminin ». Je ne suis pas trop sûre de ce que je dis mais la réponse est non parce que ce n'est pas le cas pour le moment, mais je pourrais y être réceptive.

Annexe numéro 4 : retranscription d'un entretien avec Syqlone, ingénieure du son et productrice.

Est-ce que vous pouvez vous présenter brièvement ? Comment vous appelez-vous, quel âge avez-vous, où habitez-vous ?

Moi, c'est Sarah et mon nom d'artiste c'est Syqlone. J'ai 28 ans et j'habite à Paris.

Est-ce que l'ingénierie sonore est votre activité principale ?

Non, je suis productrice de musique mais je me suis formée pour sonoriser les salles par rapport à mon son. Quand je produis un son, je réfléchis à comment il va sonner dans une salle. C'est en ce sens que l'ingénierie sonore fait partie de mon taf de productrice.

Depuis combien de temps travaillez-vous dans la musique ?

A peu près sept ans.

Comment appelez-vous votre travail ? Ingénieure du son, technicienne du son...?

Je dis que je produis de la musique, mais je suis toujours obligé de développer parce que les gens pensent que tu es chanteuse tout de suite. En général, quand tu dis je produis de la musique. Après les gens te demandent si tu produis du R'n'B. Tu dis non, toujours pas. Et encore, quand je dis électro, c'est vaste, tu vois. Et du coup, je dis électro. Ils pensent que je fais un genre spécifique de musique, mais moi, à la base de mon process musical, je travaille le son en onde, au micro tonal. Mon travail commence au moment de la courbe fréquentielle.

Avez-vous suivi des études spécifiques pour exercer un métier dans le domaine ?

J'ai fait douze ans de conservatoire de musique. Je faisais du violon et du solfège et du chant lyrique. Ça m'a créé des gros blocages, je ne voulais plus être musicienne. On m'a demandé de choisir entre le chant et le violon et ça ne me convenait pas. Tu ne peux pas commencer à créer au conservatoire, ce n'est pas ta place. Après ça, j'ai arrêté la musique pendant longtemps parce que j'avais plus confiance en moi. Et ensuite j'ai vu un gars qui s'appelle Bing Beats en concert et il avait genre 98 instruments autour de lui en électro et du coup, il faisait du looping et tout. Et je me suis dit j'aimerais trop faire ça, mais je me disais que je n'y arriverai jamais. Et après j'ai vu The Garden, c'est un autre groupe de musique où ils font n'importe quoi avec la musique. Et je me suis dit si je suis nul, autant faire des trucs, même n'importe quoi et on verra après.

Est-ce que vous avez eu des interlocutrices femmes lors de votre formation ?

Jamais, zero au conservatoire. Mais maintenant que j'y pense, ma mère m'a appris plein de choses. Elle m'a toujours impressionné en percus. Mais ça, c'est dû à la culture marocaine, ce sont des génies ! elle animait des mariages par exemples et ça m'a toujours impressionné, alors que j'avais de gros blocages rythmiques. Mais sinon dans ma formation technique, je me suis toujours battue seule. J'ai rencontré des femmes qui disaient qu'il n'y avait pas de problème avec la parité, qui ne voulait pas de quotas, et, qu'en définitive, il n'y avait pas de problème de sexisme mais ce n'est pas vrai ! Il y a des femmes qui viennent à dire des choses comme ça juste pour intégrer les réseaux masculins. Elles ne veulent même pas partager ce qu'elles savent.

Je me suis formée seule. J'ai craqué un logiciel de MAO, Ableton. En fait, c'est un gars qui m'a fait le crack et je lui dois vachement. Il faisait aussi du montage vidéo et il m'a un peu transmis ce qu'il savait. Mais globalement, ce sont trois hommes qui m'ont le plus soutenu et qui m'ont dit de faire de la musique parce qu'on me disait que c'était original ce que je faisais. A un moment, je me suis demandé si je produisais des choses originales parce que je produisais un son de meuf. Parce que j'étais une femme, et que je suis maghrébine, ce que je produis va paraître original aux yeux des hommes. Ça sort du cadre de ce qu'ils ont l'habitude d'entendre, de ce qu'il s' imagine être la musique.

Est-ce que votre activité est salariée, ou en intermittence ? Est-ce un choix ?

J'ai des cachets d'intermittence quand je fais des concerts mais je n'arrive pas à avoir un statut. Je suis obligée de faire autre chose à côté, genre la figuration par exemple. Ou travailler à la technique au Centre Pompidou. Je ne suis pas du tout dans une situation sécurisée. J'ai essayé de faire ingénieur du son pour des lives, mais on ne m'appelle pas. Donc du coup, ce n'est pas un choix, c'est une situation que tu subis, le fait qu'on ne t'appelle pas.

Je n'ai pas le réseau non plus. Je pense que les certaines personnes se sont passées le mot ; que je sonorisait des concert maintenant. Mais ça n'est pas facile, il y a des choses qui me démotivent. La dernière fois, il y a des gars qui sont venus me voir pour me dire « touche pas à la machine », et en fait, ça me déprime. Il avait fait quelque chose de complètement absurde en plus, ils avaient mis les retours derrière les micros, c'est de la technique de base ! Je peux faire dix fois mieux. Mais voilà, quand j'arrive à avoir un contrat, on ne me rappelle jamais.

Est-ce que vous avez rencontré des difficultés à trouver un emploi ?

Oui c'est très difficile. Dans les réseaux d'artistes, il y a des gens qui sont militants. Mais tout ce qui est technique en général vidéo, sons et tout, ce ne sont pas des gens militants ou qui soutiennent la

parité, ils ne vont pas te rappeler.

Mais ce qui est fou, c'est que les hommes ne se laissent même pas corriger, alors que j'ai raison ! La dernière fois, j'étais en résidence et ils étaient quatre ingénieurs à essayer de chercher la solution d'un problème de latence sur une voix. Je suis passée derrière eux en leur disant que je pensais avoir la solution, je leur explique, et ils me disent que je me trompe et n'appliquent pas ce que je leur dis. Ils passent la journée à regarder sur des forums et quand je reviens, à la fin de l'après-midi, ils m'exposent la solution qu'ils ont trouvée : c'est celle que je leur avais expliqué plus tôt dans l'après-midi et qu'ils avaient refusé d'appliquer !

Les gens pensent que je suis « juste » chanteuse, et que si je demande à faire moi-même mon patch son, je ne dois pas vraiment savoir de quoi je parle, ils pensent que je ne comprends même pas ce que c'est. Les techniciens sons se dirigent toujours vers mon batteur. Pourquoi il saurait mieux ce que je veux ? Le patch son, c'est moi qui l'ai fait.

Ma musique, elle est déterminée par mes expériences. Je pense que c'est le cas pour beaucoup de meuf qui commencent l'électro ici.

Est-ce que vous rêviez de travailler dans les métiers de l'ingénierie sonore petite ?

Je ne pensais pas que j'allais être musicienne.

Est-ce que vous estimez avoir eu un modèle féminin lors de votre formation ? Si oui, qui ?

Moi ce qui me plaît vraiment ce sont les meufs qui produisent : qui ne font pas que du chant qui produisent aussi une instru. Il y a un producteur en général derrière les femmes, on ne les laisse pas toucher à la souri, où elles ne le font pas. J'aime beaucoup ARCA. Après, maintenant, je sais qu'elle est instrumentiste, je suis un peu déçue. J'aimais bien le mystère ! J'adore regarder ce que font des petits artistes sur la plateforme Soundcloud. Je me rends de plus en plus compte que mes modèles, en ce qui concerne la techno expérimentale sont beaucoup des femmes trans, ou des hommes trans. Je ne sais pas pourquoi, mais je pense que l'électro expérimentale est beaucoup investie par les communautés queer. Ma référence principale de toute ma vie c'est Machine Girl ! je l'écoute tous les jours.

Est-ce que l'on vous a déjà fait remarquer que vous travaillerez "différemment" que quelqu'un d'autre faisant le même travail que vous ? Si oui, sur quels critères ?

On m'a déjà dit que ce que je faisais, c'était très violent pour une meuf. Que j'étais trop énervée.

Est-ce que vous estimez qu'il y a des différences notables à travailler avec un groupe entièrement sans hommes ? (1 pas de différence - 10 très différent)

Oui. Les femmes te font confiance. Les hommes vont avoir plus tendance à te « driver ». Les femmes ont tellement peur de la technique que ce n'est pas une étape dans leur formation, même si elle finit par arriver à un moment. Je connais plein de femmes, DJ ou chanteuses qui commencent à produire, qui commencent à s'intéresser à la technique du son. Mais moi j'ai l'impression que les hommes ils vont commencer directement par s'intéresser au son. Je pense que le processus est inversé pour les hommes et pour les femmes.

Est-ce que vous estimez que le préjugé suivant vrai : “Les femmes ingés sons sont plus à l'écoute des artistes que les hommes ingés sons” ? (1 pas du tout véridique – 10 véridique)

Oui. Je n'ai pas croisé de femmes ingés son, mais je pense les hommes ne sont pas à l'écoute. Alors qu'il me semble que c'est primordial. Le rôle du technicien doit être de porter le projet et pour se faire, il faut écouter ce que l'artiste te demande.

Est-ce que vous pouvez citer trois valeurs que vous mettez à l'œuvre dans votre travail ?

Le respect, la bienveillance. Pour que l'artiste soit à l'aise ! On n'est pas censé mettre la pression aux artistes

Est-ce que vous estimez qu'il y a une différence sur la manière dont vous travaillez selon le style musical proposé ?

Il m'est déjà arrivé de refuser de travailler sur des projets, en temps qu'ingé son. Par exemple dans le rap, si c'est un homme qui chante et que les paroles sont uniquement des insultes, je ne veux pas le mixer. Je ne vois pas l'intérêt de me faire insulter pendant tout mon travail. Pour le R'n'b, je trouve que tu es plus à l'écoute parce que ce qui est important, c'est la voix de la personne. Tu dois savoir ce qu'elle veut vraiment dire parce que la voix est tellement en avant par rapport à des trucs plus expérimentaux, comme de l'électro ou de l'instrumental. Là, tu demandes vraiment à la chanteuse quelles sont ses références si elle veut vraiment très chaud ou si elle veut un truc très produit puisque c'est beaucoup de l'expression vocale. Je suis quand même plus, vraiment plus cool avec des meufs.

Est-ce que vous estimez la phrase suivante comme étant véridique : “l'usage de drogue par l'artiste et/ou le technicien du son permet de créer une atmosphère propice à l'enregistrement” ? (1 pas du tout véridique - 10 véridique)

Non, je ne suis pas d'accord du tout. Je ne prends pas d'alcool, ni de drogue à titre personnel. J'ai beaucoup de mal avec les concerts le milieu musical parce qu'il y a beaucoup d'alcool et de drogue.

Je suis toujours obligé de partir après mes concerts ou je suis obligée de rester sur ma console très concentrée s'il y a des gens qui boivent autour de moi. Donc pour moi, personnellement, c'est pire que tout. Et je pense que de manière générale, en fait, tu te fais du mal : tu n'es pas assez concentré alors que dans l'ingénierie sonore, c'est devenu un truc tellement technique, précis... Tu dois être au maximum de ta concentration pour trouver la fréquence qu'il faut enlever, et cetera. Alors si tu prends de la drogue, tu vas juste réduire ton champ perceptif. Je ne vois pas pourquoi ils font ça, à part le fait qu'ils n'assument qu'ils sont bien, ou qu'ils ne savent pas bien chanter. Ou alors c'est un manque de confiance en soi ?

Est-ce que vous possédez, ou avez-vous possédé un “home-studio” ?

Oui, j'ai un usage professionnel de mon home studio parce que mes horaires de vie sont complètement décalés. Et du coup j'ai un home studio parce que je n'arrive pas à faire trop de musique avec des gens en général, parce que je me suis senti rejetée artistiquement pendant très longtemps. Du coup, j'ai commencé à faire de la musique toute seule.

Moi, ça ne m'étonne pas que des personnes qui font parties de minorités fassent de l'électro expérimentale parce qu'ils ne pouvaient pas faire des groupes de rock avec des hommes blancs ; ils étaient rejetés ! La plupart des gens qui font de l'électro, ils restent chez eux, ils ne vont pas en résidence.

Pour apprendre à mixer des sons, les techniques d'ingénierie sonore aussi je me suis formée seule, dans ma chambre. De temps en temps, un ami venait m'expliquer des choses, mais c'est tout.

Quelles sont les qualités que vous pensez nécessaires pour exercer un métier dans l'ingénierie sonore ?

Le courage. Il faut être déterminé, mais il ne faut pas désespérer. La technique, c'est désespérant. Moi, je suis arrêtée la technique vidéo parce que j'étais désespérée. La confiance en soi aussi. C'est vraiment nécessaire de dire quoi qu'il se passe, je sais que j'ai des compétences et que personne ne peut me les enlever. La tolérance envers soi-même, aussi : il ne faut pas être trop dure avec soi parce que tu n'as pas réussi un mix parfaitement. On est ultra dures avec nous même je trouve, on se dit que si on fait une petite erreur, tout le monde va le remarquer.

Donneriez-vous le même conseil pour une femme et un homme ?

Non, je ne donne pas de conseils aux hommes, ils se débrouillent très bien sans moi. Ils ont tous leur réseau de formation entre eux, ils donnent des conseils... J'ai essayé de les écouter pour apprendre, mais j'étais obligée de les espionner. Je ne donne pas mes secrets de production aux hommes. Ils ont

déjà volé trop de gens, je ne me suis fait voler que par des hommes.

Est-ce que vous favorisez les milieux dits “en mixité choisie féminine”, ou “en non mixité sans homme cisgenre” pour travailler ?

Je préfère quand il n’y a pas d’hommes, je pense que vous avez compris pourquoi.

Annexe 5: Tableaux de l'économie française , « Femmes et hommes », INSEE, Édition 2020

Figure 1 : Activité et emploi selon le sexe, l'âge, le diplôme et le statut d'immigration en 2020

Figure 1 - Activité et emploi selon le sexe, l'âge, le diplôme et le statut d'immigration en 2020

en %

	Activité			Emploi		
	Taux d'activité ¹		Part des femmes parmi les personnes actives	Taux d'emploi ¹		Part des femmes parmi les personnes en emploi
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Âge						
15-24 ans	33,1	38,2	45,9	26,5	30,4	46,0
25-49 ans	82,5	91,9	48,6	76,3	85,1	48,6
50 ans ou plus	64,4	69,9	49,2	60,9	66,0	49,2
Diplôme						
Supérieur au baccalauréat	85,2	89,5	53,6	80,8	84,7	53,7
Baccalauréat ou équivalent	64,2	72,5	49,0	58,0	66,0	48,8
Aucun ou inférieur au baccalauréat	52,7	65,1	42,1	46,8	58,3	41,9
Statut d'immigration						
Immigrés	58,3	79,2	45,1	50,0	69,5	44,5
Descendants d'immigrés	62,2	68,9	48,5	54,8	60,3	48,6
Sans ascendance migratoire directe	69,8	74,7	49,0	65,0	69,4	49,1
Ensemble	67,6	74,5	48,5	62,2	68,5	48,6

1. Parmi les personnes âgées de 15 à 64 ans.

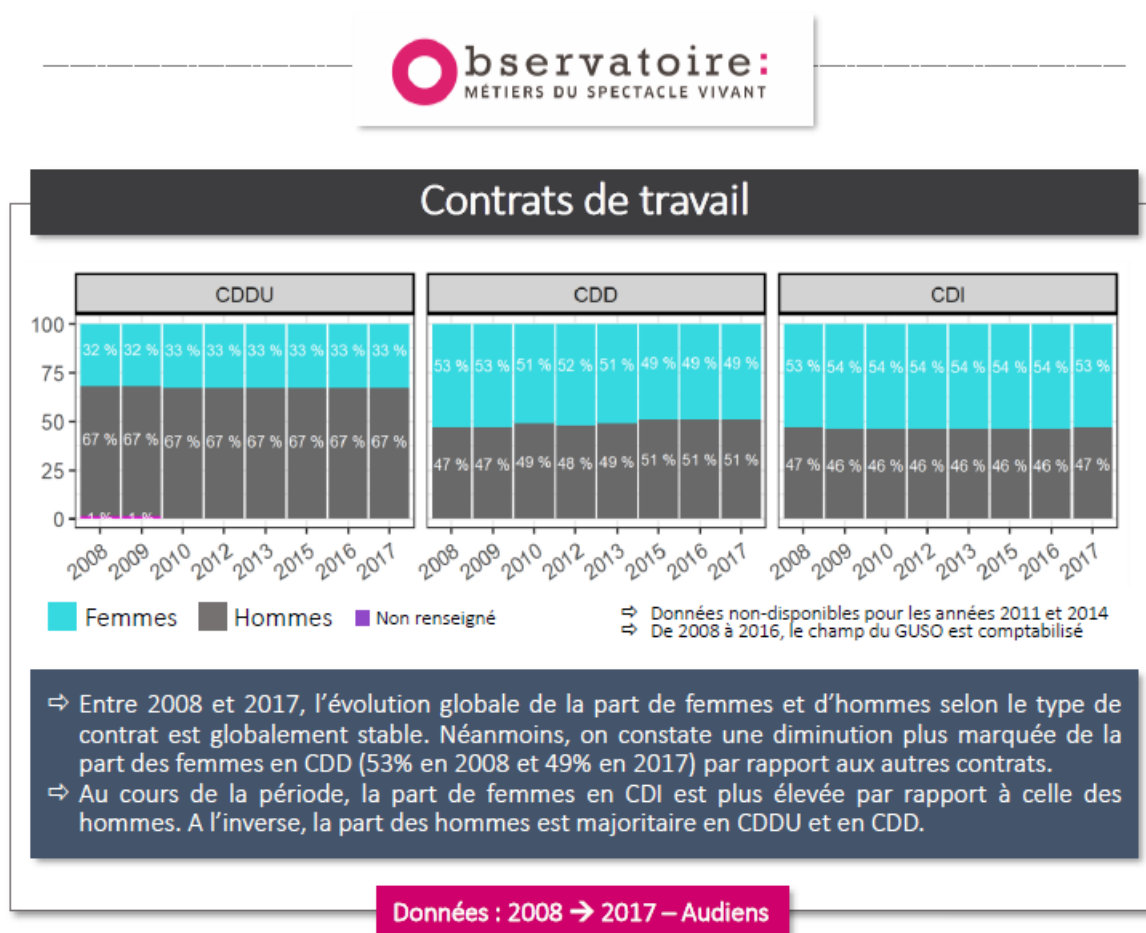
Lecture : en 2020, le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 24 ans s'élève à 33,1 % ; les femmes représentent 45,9 % des 15-24 ans actifs.

Champ : France hors Mayotte, personnes âgées de 15 à 64 ans vivant en logement ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi 2020.

Annexe 6 – “Portrait statistique, Les femmes et les hommes dans le spectacle vivant” publié par l'Observatoire des métiers du spectacle vivant en mai 2020

Figure « Contrats de travail »



Annexe 7 : – “Portrait statistique, Les femmes et les hommes dans le spectacle vivant” publié par l’Observatoire des métiers du spectacle vivant en mai 2020

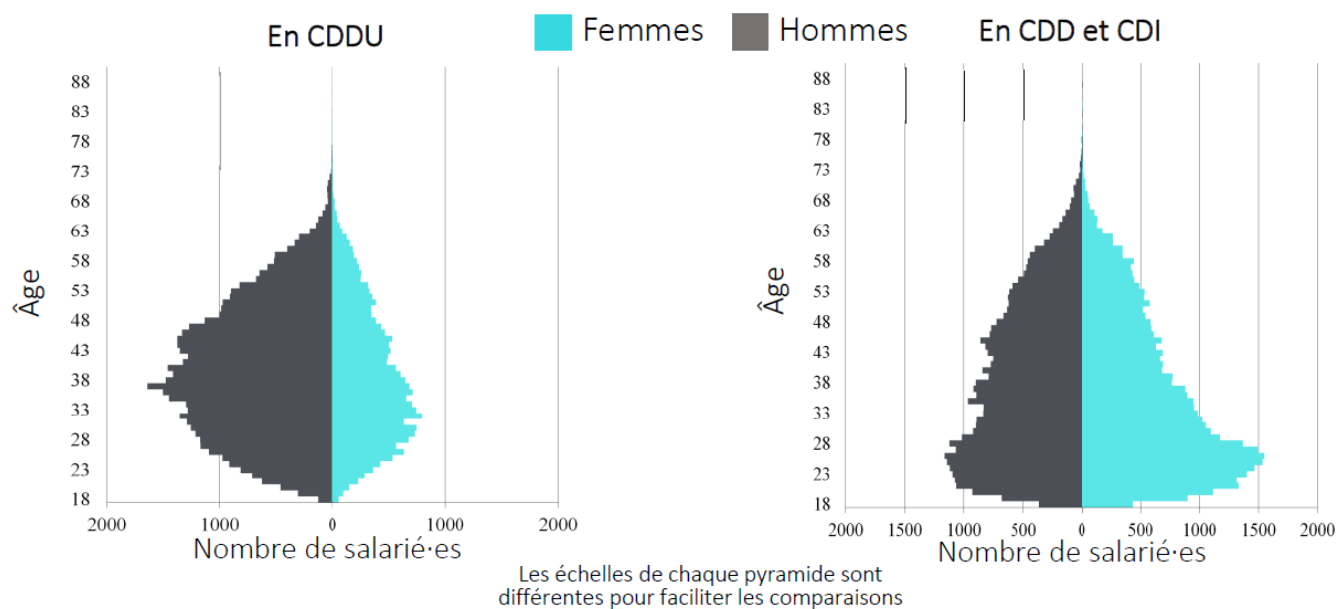
Figure : Métiers « masculins », métiers « féminins »



Annexe 8 – “Portrait statistique, Les femmes et les hommes dans le spectacle vivant” publié par l'Observatoire des métiers du spectacle vivant en mai 2020

Figure : Age et contrats de travail des personnels techniques et administratifs

Âge et contrats de travail des personnels techniques et administratifs



Annexe 9 – L'état des lieux sur la présence des femmes dans la filière musicale », Centre National de la Musique, 2022

Figure : Salaires et volume d'activité moyens entre les hommes et les femmes intermittents en 2019 :

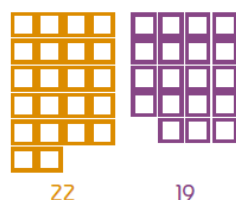
Salaires et volume d'activité moyens entre les hommes et les femmes intermittents en 2019 :

Emploi intermittent artistique

salaire moyen par cachet



nombre moyen de cachets

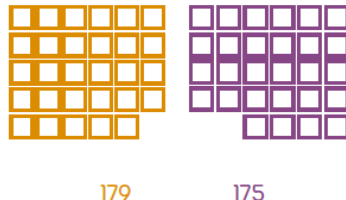


Emploi intermittent technique

salaire moyen par heure



nombre moyen d'heures



Les intermittentes (artistes et techniciennes) touchent des salaires moyens, par cachet et par heure, inférieurs à ceux des intermittents pour des volumes d'activités supérieurs.

Si l'écart semble moins prononcé pour l'emploi intermittent artistique, il est intéressant d'analyser chaque champ conventionnel : dans l'édition phonographique (donc au moment de l'enregistrement), le cachet moyen des artistes femmes est plus élevé que celui des hommes (+12 % en moyenne). C'est le seul champ où l'on remarque un écart de salaire en faveur des femmes. En revanche, dès que les femmes arrivent sur scène, l'écart s'inverse en faveur des hommes et l'écart de salaire oscille entre 10 % et 14 %.