

LA NEF || ANGOULÊME



RAFFUT!

LES RENCONTRES DE LA FEDELIMA

Les actes
3ème édition 2018

www.raffut.fedelima.org

LA NEF
SCÈNE DE MUSIQUES ACTUELLES

FEDELIMA

RAFFUT!

Depuis juillet 2010, la FEDELIMA (Fédération des Lieux de Musiques Actuelles) organise chaque année des journées professionnelles à destination de ses adhérents, mais pas que... Elles sont également ouvertes à l'ensemble des acteurs du secteur des musiques actuelles, de l'économie sociale et solidaire, de la recherche et aux partenaires et collectivités publiques.

Ainsi, chaque année ces journées sont l'occasion pour les membres des équipes et des gouvernances des adhérents de la FEDELIMA, et plus largement pour les personnes et organisations impliquées dans le champ des musiques actuelles, d'échanger sur différentes thématiques en ateliers, de faire le point sur les travaux ou groupes de travail en cours, de partager des restitutions ou points d'étape d'études, d'assister à différents temps de réflexions et d'échanges plus larges...

Les sujets et thématiques abordés sont volontairement très diversifiés, de la technique à la communication, des droits culturels aux enjeux de structuration du secteur, de l'action culturelle à la ruralité, des enjeux européens à l'observation, des entrées artistiques à la structuration des projets, de la programmation à la coopération...

Jusqu'à présent, les Rencontres de la FEDELIMA ont eu lieu en :

- 2010 : du 28 au 30 juin, en Belgique à Courtrai au De Kreun
- 2011 : du 04 au 06 juillet, à Rouen au 106
- 2012 : du 27 au 29 juin, à Belfort à la Poudrière et au Moloco
- 2013 : du 3 au 05 juillet, à Niort au Camji
- 2014 : du 09 au 11 juillet, à Castres au Bolegason mixées avec POP MIND¹
- 2015 : le 10 mars, à Nîmes à Paloma
- 2016 : du 04 au 06 juillet à Pau à Ampli
- 2017 : du 04 au 06 juillet au Havre au Tetris

¹POP MIND (www.pop-mind.eu) est un temps de rassemblement et de partage pour l'ensemble des organisations touchant au monde culturel : professionnels, fédérations, universitaires, société civile, syndicats, réseaux territoriaux, associations, Etat, collectivités...

Les organisateurs



La FEDELIMA est une fédération nationale qui regroupe des lieux et projets dédiés aux musiques actuelles sur l'ensemble du territoire français. Elle a pour objet de fédérer et de développer toute initiative d'intérêt général en matière de musiques actuelles. La fédération produit des analyses partagées du secteur et contribue à sa structuration à partir des observations et des besoins de ses adhérents ainsi qu'en lien avec les acteurs musiques actuelles et leurs partenaires, le monde artistique et plus largement la société civile.

La poudrière, construite en 1879 auprès des marais de Grelet d'Angoulême, a retrouvé le feu de ses 20 ans lorsqu'en 1990, les 4 mousquetaires à l'origine du Marzouing (bar concert d'Angoulême) ont décidé de s'emparer du lieu. Le 1er avril 1993, le lieu réhabilité ouvre ses portes avec une capacité de 700 places et un mémorable concert de Macéo Parker. Des Thugs à IAM, en passant par Dominique A et Noir Désir, c'est toute une histoire de la musique hexagonale qui s'est écrite ici, avec en trouble-fête, des peintures internationales débarquant fraîchement en France comme Ben Harper ou encore Asaf Avidan.

En 2005, La Nef prend des allures de porte-avions des musiques actuelles en s'agrandissant et en accueillant 5 studios de répétitions et d'enregistrement. Se renforcent alors la politique d'accompagnement et d'actions culturelles du projet, avec une politique de résidences professionnelles, mais également 8000 heures d'ouverture de studios à l'année pour quasi 500 musiciens chartrains qui viennent répéter à l'année.

La fin des années 2010 augure un nouveau cap pour le projet qui se dirige dorénavant vers une collaboration accrue avec le monde de l'image et un développement de ses actions hors les murs.



PARITÉ DANS LES MUSIQUES ACTUELLES : COMMENT LES INITIATIVES LOCALES INVITENT À UNE ACTION COLLECTIVE NATIONALE ?

● Mercredi 4 juillet | 9h30-12h00

● Salle du Chronoscaphe

Afin de poursuivre la dynamique enclenchée lors des deux précédentes éditions de RAFFUT! autour de la question de l'égalité et de la parité entre les hommes et les femmes dans les musiques actuelles, ce temps d'échange sera consacré au partage d'expériences très concrètes, mises en place par les lieux en direction de leur public ou en interne. Des structures témoigneront des expérimentations qu'elles ont menées, dans la durée ou de manière ponctuelle, ces deux dernières années : comment sont nés ces projets ? Quelles formes d'actions ont été mises en place ? Quels freins ont été rencontrés dans leur mise en œuvre ? Des changements ont-ils été constatés ? Quel bilan en tirer ? (...) Cet atelier sera également l'occasion, dans un second temps, de faire un point d'actualité des différentes initiatives et projets mis en œuvre au niveau national.

AVEC...



BÉNÉDICTE FROIDURE

Directrice du File 7
(Magny-Le-Hongre)



VINCENT RULOT

Directeur de la CLEF
(Saint-Germain-en-Laye)



JESSICA RUELLE

Chargée de communication
et d'information à l'ARA
(Roubaix)

ANIMÉ PAR...



MARIE PONTHEUX

Responsable de la communication au RIF
(Réseau des musiques actuelles en Île-de-France)

Bénédicte FROIDURE directrice du File7 à Magny Le Hongre, ayant rédigé un mémoire de master sur le sujet de la parité et de l'égalité hommes-femmes en 2011, intervient pour présenter les actions mises en place dans sa structure depuis son arrivée. Elle évoque notamment sa première rencontre avec la structure dans le cadre de son recrutement à la direction de la structure.

La première chose qui l'a frappée était la composition du conseil d'administration, quasiment exclusivement composé d'hommes, à la suite du désistement de certaines femmes qui s'étaient désengagées de leur investissement associatif juste au moment de son arrivée. Le conseil d'administration était à 100% masculin, et il a fallu 6 années pour le rendre pratiquement paritaire. Il est aujourd'hui composé à 60% d'hommes et 40% de femmes. La tâche a été compliquée, car dans les statuts de l'association, à l'époque, l'entrée de nouveaux-elles bénévoles dans la gouvernance se faisaient par cooptation. Un long travail de mobilisation des femmes bénévoles participant à la vie de l'association a été réalisé afin de les mettre en confiance et de les inviter à entrer dans le conseil d'administration de l'association. Car les filles, que ce soit en tant que bénévoles ou salariées, sont souvent freinées dans leur élan par un sentiment de « ne pas être en capacité de ». Cette nouvelle composition du conseil d'administration se ressent énormément aujourd'hui dans la gestion et le mode de gouvernance de l'association.

L'équipe est actuellement pratiquement paritaire pour ce qui est de sa partie administrative. Cependant, la partie technique était jusqu'à présent 100% masculine. Un recrutement sur un poste technique est actuellement en cours, File7 espérant pouvoir recruter une fille afin de féminiser l'équipe technique, mais une seule candidature féminine a été reçue. Le profil et le

CV de la technicienne conviennent parfaitement au poste, mais le salaire proposé est inférieur à ses exigences.

En accord avec le projet de l'association et sous l'impulsion de la directrice qui avait beaucoup milité sur la parité, il a été décidé de dénombrer les artistes masculins et féminins sur plateaux des concerts et sur les créations accueillies par le File7. Avec pour résultat les constats qui sont faits un peu partout d'une faible représentation des femmes sur scène. Il était important que cette question ne soit pas uniquement portée par la seule directrice. Bien que l'ensemble de l'équipe soit sensibilisé et se mobilise sur ces questions d'égalité et de parité, il a fallu veiller à ce que cette phase de conscientisation de l'équipe salariée ne soit pas vécue comme une opposition filles/garçons, et laisser le temps de la maturation pour que cette problématique soit intégrée par chacune. Ayant la charge de la programmation artistique en plus de celle de la direction, Bénédicte FROIDURE a décidé de veiller à la place des artistes féminines sur scène. Elle a ainsi rapidement intégré l'indicateur de la parité en complément des critères artistiques et financiers existants pour construire la programmation de la salle. En effet, quoiqu'il arrive lorsque l'on réalise une programmation, on s'appuie sur des critères de programmation : choix d'esthétiques, nombre d'artistes locaux, nationaux ou internationaux, équilibre financier, etc. Elle a réalisé ce travail durant 4 années jusqu'à ce que la fonction de programmation soit confiée à un autre salarié, avec l'embauche d'un programmeur dédié. Celui-ci a alors très naturellement intégré cette problématique dans la construction de sa programmation. D'ailleurs, lors du dernier trimestre de la saison 2017-2018, File7 a décidé de cibler sa communication sur la présence des filles dans sa programmation en faisant le choix de mettre en avant tous les groupes dans lesquels il y avait des artistes féminines

via une opération dénommée « filles 7 ». Petit à petit, la salle essaie de faire évoluer les statistiques sans pour autant se dire qu'elle parviendra à une programmation paritaire chaque année. La structure est en train de préparer sa prochaine convention SMAC pour les 4 années à venir et réfléchit aux objectifs chiffrés qui peuvent être posés en termes de programmation (10, 20 ou 30% de filles programmées sur les 4 ans ?).

Concernant l'accompagnement artistique, File7 a également mené plusieurs projets. Au départ, parmi les artistes accompagnés, seul un tiers était de sexe féminin et se retrouvait dans les cinq niveaux de formation qui allaient d'artistes très amateurs jusqu'au professionnels. Il a été finalement décidé de n'accompagner que des groupes composés par, ou avec, des filles. Ce fut le cas pour des sessions d'ateliers de MAO (Musique Assistée par Ordinateurs) exclusivement réservés aux filles. Cette idée est venue en prenant connaissance de travaux réalisés en Angleterre qui montrent que les filles ont tendance à mieux réussir dans leur parcours scolaire dès lors qu'elles ne sont pas en compétition avec des garçons. En effet, en situation de compétition, les filles ont tendance à se dévaloriser beaucoup plus que les garçons et à avoir beaucoup moins confiance en elles : « je ne vais pas y arriver », « ce n'est pas pour moi ». File7 ayant été beaucoup critiqué quant à ce choix, notamment sur les réseaux sociaux, un atelier mixte du même type a donc été mis en place. Finalement, il a été constaté que les filles inscrites à l'atelier non mixte, qui s'était rempli très rapidement, se sont beaucoup plus autorisées à participer et à s'investir. Il a été décidé de répéter ce type d'initiative à la rentrée 2018. Pour ce qui est de l'action culturelle, File7 a travaillé avec un lycée, une professeure de français et la documentaliste, afin de mettre en avant la place des femmes ar-

tistes dans la culture. Un autre projet a été réalisé avec un centre social et une intervenante chorégraphe/danseuse sur la scénographie et la place du corps. Un temps d'échange a ensuite été organisé afin que les participantes de ces deux ateliers présentent respectivement leurs travaux et réalisations, ce qui a donné lieu à une exposition dans la médiathèque avec laquelle File7 partage ses locaux.

Lors de la clôture de saison (« filles 7 »), moment d'apogée de l'ensemble de ce travail réalisé depuis plusieurs mois, File7 a demandé aux artistes qui travaillent dans ses studios de répétition de réinterpréter des morceaux d'artistes féminines qui avaient marqué leur histoire musicale (une compilation a ainsi été réalisée). Afin de susciter l'intérêt sur ces questions, sans pour cela passer par un diaporama présentant des données statistiques déjà connues, mais qui restent affligeantes, File7 a eu l'idée de réaliser un quizz. Beaucoup plus ludique dans l'esprit et sur la forme pour sensibiliser le public, ce quizz « Questions pour une championne » a été préparé par l'équipe. Toutes les questions portaient sur la place des femmes dans la musique. Présentée sous forme de jeu télévisé avec une scénographie reprenant ses codes, cette initiative a très bien fonctionné auprès du public présent. File7 souhaite communiquer et transférer ce concept à d'autres salles. Bien que l'ensemble de ces initiatives ne soit qu'une première étape de travail, les retours du public ont été très positifs, et la salle cherche maintenant à aller un peu plus loin dans la démarche.

La structure cherche à démarrer un DLA (Dispositif Local d'Accompagnement) avec l'association Opale et Afile77, qui est au fait de ces problématiques et suit les différentes démarches initiées notamment en Ile-de-France via la Saison Égalité et l'initiative du Labo porté par le

RIF et H/F Ile-de-France. L'objectif était de voir comment aller plus loin, mais en étant accompagné par une personne extérieure afin que l'ensemble de l'équipe, direction comprise, puisse prendre part à cet accompagnement. Il s'agit notamment d'aller plus avant sur la question des studios de répétition, de l'enregistrement, de l'accompagnement artistique et de la résidence. La clé reste pour Bénédicte FROIDURE ces entrées d'activités liées au projet de la structure. Car pour faire levier sur la diffusion et la place des femmes sur scène, il semble indispensable qu'en amont, en termes de répétition, de création, d'artistes amateurs, les filles investissent beaucoup plus largement la pratique du jeu en groupe.

L'équipe de File7 souhaite aujourd'hui s'investir beaucoup plus largement pour porter ces questions. Cette demande a été faite à la directrice, notamment lorsque l'affaire Weinstein est sortie dans la presse et les réseaux sociaux, et que ces problématiques d'égalité hommes-femmes ont fait la une de l'information. Cela a été une « petite » consécration de constater que l'équipe souhaitait travailler encore plus vivement cette question.

Vincent RULOT, directeur de La CLEF à Saint-Germain-en-Laye, présente les actions et initiatives mises en place dans sa structure. Étant déjà intervenu plusieurs fois sur le sujet lors de moments d'échanges autour de ce sujet, il remarque que, à la différence de ses autres interventions, une présence beaucoup plus importante d'hommes dans l'assistance, notamment des directeurs de structures. C'est pour lui une grande nouveauté, car pour s'être impliqué depuis le début dans les travaux menés par le RIF et H/F Ile-de-France, il explique que ce type de réunion était, il y a encore peu de temps, essentiellement suivi par des femmes. Ce

constat l'avait beaucoup marqué et lui avait permis de prendre conscience que ce sujet était réellement problématique. C'est pour lui une indication qu'un cap est peut-être en train d'être franchi en termes de conscientisation.

La CLEF participe aux travaux du « Labo » initié en Ile-de-France par le RIF et le collectif H/F. Différents membres de l'équipe suivent les groupes de travail. Ce qui lui semble intéressant dans cette initiative, c'est notamment le travail de déconstruction des clichés existants. En revanche, passer de la prise de conscience à la réalité relève d'une autre histoire. Que ce soit en termes d'équipe ou de gouvernance, la CLEF est une structure plutôt participative avec une présence assez équilibrée des femmes, que ce soit à la technique, à la programmation ou au sein du conseil d'administration... Ce n'est donc pas un sujet qui semblait poser problème, ou être déterminant à travailler, au regard de la représentation des femmes dans la structure. La seconde chose l'ayant frappé lors du début des travaux d'H/F, ce sont les résultats des comptages effectués au sein des différentes structures participantes sur la place des femmes dans leur programmation artistique, les studios de répétition et l'accompagnement des artistes. À la suite du recrutement d'un nouveau coordinateur des programmations en septembre 2017, a été prise la décision de le nommer référent H/F pour la structure. Cette nomination peut sembler anodine, mais elle a permis d'inscrire réellement cette problématique dans le projet, et donc d'intégrer ce paramètre en complément de nombreux autres éléments à prendre en considération pour la construction de la programmation.

Un comptage a été réalisé cette année sur la programmation, en respectant une règle qui peut sembler discutable. En effet, a été défini « féminin » dès lors qu'il

y avait la présence d'au minimum une femme dans la « direction » du groupe. Ainsi, 20% de groupes dits « féminins » ont été recensés dans la programmation de La CLEF cette saison. Il semble cependant nécessaire de poser une méthode de comptage avec des règles précises et utilisées de la même manière par toutes les structures si l'on souhaite pouvoir comparer les résultats. Même si le ministère de la Culture commence à faire pression sur ce sujet (inscrit dans la loi), Vincent RULOT reste opposé au principe des quotas dans la programmation artistique, et notamment la logique de sanction/malus qui peut en découler s'ils ne sont pas atteints. En revanche, être conscient de cette situation et intégrer ce paramètre dans les critères de programmation peut permettre de faire évoluer favorablement la situation. Dans toutes les relations institutionnelles qu'elle entretient avec ses partenaires, la CLEF, en tant qu'association, tient à garantir son indépendance que ce soit sur ce sujet ou d'autres. L'imposition d'un quota de filles sur scène dans la programmation reste aussi problématique que l'imposition de quotas liés à un style musical en particulier ou encore à un type de résidences. Comment à la fois résister à une injonction des partenaires à programmer plus de filles via une politique de quotas, tout en comprenant et en travaillant la problématique ? Ce qui reste important c'est d'inscrire dans le projet de la structure la volonté indéfectible de n'être dans aucune discrimination.

En revanche, selon Vincent RULOT, on ne peut s'intéresser uniquement à la programmation, il est indispensable de s'attaquer à la racine du problème et de travailler plus largement sur la pratique musicale. Sur ce point, la CLEF a une spécificité : celle d'intégrer une activité d'enseignement musical, avec près de 600 personnes (enfants, adolescents et adultes) qui suivent des cours et ateliers

de musique à la CLEF, avec 50% de filles et de garçons. Cependant, les 80 groupes différents constitués de manière autonome qui répètent régulièrement dans les studios, il n'y a pratiquement plus aucune fille dans ces groupes. Il y a donc des freins entre la pratique encadrée, fortement féminisée et la pratique en groupe très majoritairement masculine. Pourquoi, lorsque les groupes se constituent de manière plutôt spontanée, les filles ne sont plus présentes ?

Bénédicte FROIDURE précise que l'on se rend compte, en étudiant les différents travaux statistiques menés sur le sujet, qu'à l'adolescence les filles désertent de manière importante la pratique, que ce soit dans la pratique théâtrale, musicale ou dans les arts plastiques. Ce phénomène est également constaté dans le cadre des activités sportives.

Vincent RULOT indique qu'il va être possible à la CLEF de comparer les informations liées à la parité sur le secteur musical aux autres secteurs artistiques (cours de théâtre, de danse et d'art plastique). Il va également être possible d'interroger les personnes. Plusieurs fois par an, des concerts sont organisés avec l'ensemble des élèves, avec des thématiques particulières. Cela permettra de mettre en avant ce sujet, de travailler les répertoires joués, et, dans le cadre de ces concerts d'élèves, de toucher les familles. Car une des explications au manque de groupe de filles peut également être lié à l'environnement familial : les parents laissent peut-être plus facilement leurs garçons s'investir à l'adolescence dans des pratiques de jeu en groupe que les filles. En tant que parent, est-ce que je laisserais ma fille aller répéter le soir de 21h à minuit dans une salle fermée avec d'autres garçons (ou filles) ? Nous réfléchissons sur des actions à mener en liaison à cette problématique : par exemple l'organisation de visites du

lieu afin de réfléchir ensemble à tous les faisceaux d'indices qui peuvent entraver ou freiner l'entrée des filles dans la pratique spontanée. En travaillant ainsi, peut-être qu'en...2048 (!), il y aura une population largement majoritaire (de groupes) de filles répétant et programmées à la CLEF.

Une discussion s'engage autour des quotas imposés. Imposer des quotas de groupes féminins dans la programmation n'est-ce pas dénaturer de facto le projet artistique et culturel de l'association et remettre en cause l'indépendance des choix artistiques de la structure ? Il semble que la solution la plus adaptée soit l'intégration de cette problématique dans le projet de la structure quant à la programmation artistique, tout en se fixant des seuils réalistes à atteindre. Il semble possible de se fixer des objectifs de 20 à 30% de filles sur scène dans un premier temps, puis d'augmenter le curseur.

Jessica RUELLE, chargée de communication et d'information à l'ARA (Roubaix), présente le travail réalisé par sa structure en termes de communication. L'ARA est une structure musiques actuelles d'enseignement musical avec 250 élèves et d'accompagnement des pratiques. L'équipe est majoritairement féminine, avec une codirection à trois, dont deux femmes. Mais la répartition hommes femmes par type de poste reste assez « genrée » : un régisseur, des femmes à l'action culturelle et des hommes à l'accompagnement et à la programmation...

Pour résumer la situation, les constats sont les mêmes à l'ARA que ceux qui nous poussent aujourd'hui à nous emparer collectivement de cette question. L'ARA est une école de musique dans laquelle il y a pratiquement autant d'hommes que de femmes qui suivent des cours d'instruments. Cependant, le constat reste qu'on retrouve essentiellement des garçons

dans les cours de batterie et des filles dans les cours de chant. On reste encore loin d'une parité dans les différentes disciplines instrumentales, qui demeurent très genrées. Un autre constat réalisé concerne les groupes qui sont accompagnés. Ceux-ci sont plus souvent constitués d'hommes que de femmes, et l'écart se creuse encore plus dès lors que l'on s'intéresse à la question du leadership dans le groupe. Pour schématiser, les constats observés à l'ARA sont les mêmes que ceux mis en lumière par les différentes études réalisées jusqu'ici ou les précédents témoignages de cet atelier.

Au moment de l'arrivée de Jessica dans la structure il y a 2 ans, l'ARA a entamé une refonte de son projet global tout en souhaitant également retravailler son plan de communication (supports de présentation, newsletter, site Internet, etc.). Les valeurs portées par l'ARA sont « égalité des chances / esprit collectif / respect des cultures ». Cela faisait partie des nouveaux objectifs de communication que de rendre tangibles ces valeurs. Et la prise en compte de la question de la représentativité des femmes s'est imposée très naturellement lors de ce travail de redéfinition des axes et objectifs du projet artistique et culturel. Cette volonté a été renforcée par le fait que la chargée de communication soit féministe et qu'une grande partie de l'équipe soit sensible à cette cause. L'introduction de l'écriture inclusive s'est imposée très naturellement au sein de l'équipe, et ce, afin de s'adresser à toutes et tous, et d'offrir des opportunités d'identification à des modèles féminins (adoption de l'écriture inclusive, mais également mise en avant de modèles féminins inspirants. Ex : portrait de deux sœurs qui pratiquent la batterie et la basse, portrait d'une artiste qui prend des cours de MAO, présence féminine sur les supports iconographiques...).

C'est au moment où la structure cherchait une nouvelle « base » qu'est venue l'idée du « Tou·te·s musicien·ne·s ! » qui se retrouve aujourd'hui décliné sur quasi tous les supports de communication de la structure. L'écriture inclusive a beaucoup de détracteurs, mais c'est peut-être une étape nécessaire vers d'autres règles orthographiques qui seront égalitaires, autrement. L'objectif de l'ARA est de s'adresser à son public dans toute sa diversité et d'intégrer pleinement les femmes en tant que cible du message sans qu'elles en soient exclues d'un point de vue orthographique ou grammatical, comme c'est généralement le cas dans la langue française. En effet, il s'agit d'inclure le féminin dans la communication avec pour objectif d'inverser la tendance de sous-représentation, voire d'invisibilisation des femmes. Par exemple, dans la mesure où il existe plus de batteurs que de batteuses, cela peut induire inconsciemment dans l'esprit des femmes qu'elles ne seraient pas légitimes à entreprendre cette pratique. En donnant l'exemple de femmes à la batterie, on ouvre le champ des possibles et on peut ainsi éviter de créer un terrain favorable aux pensées limitantes.



Concernant l'écriture inclusive, bien que cette pratique ne soit pas reconnue par l'Académie française, un certain nombre d'instances l'encouragent, comme le Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes. La langue française est vivante et mouvante et l'écriture inclusive peut également être une étape vers une nouvelle langue, un nouveau langage. Ce travail est renforcé dans la communication par l'attention qui est portée au fait que, pour tout choix d'images, l'ARA veille à ce qu'il y ait toujours une femme représentée dans ses supports de communication en direction du public et des utilisateur·trice·s. Même si l'écriture inclusive peut, de prime abord, sembler chargée ou compliquée à lire, elle est de plus en plus utilisée et les lecteurs semblent s'habituer à cette nouvelle forme d'écriture.

Comment taper le point du milieu « · » sur un clavier d'ordinateur ?

- Sous Windows : Combinez les touches alt et 250. Maintenez la touche alt enfoncée, puis tapez 2, 5, 0 et relâchez. Le · apparaît.
- Sous Mac : Combinez les touches alt+Maj+f pour obtenir le ·



Marie PONTIEUX, présente le chantier du Labo de la Saison Égalité, articulé autour de 4 groupes de travail réunissant des structures de musiques actuelles d'Ile de France.

- Le groupe de travail « Programmation » traite de sujets relativement transversaux (observation, ressource, relations acteurs/organismes pro...).
- Le groupe de travail « Formation » a permis aux lieux de formation impliqués d'imaginer des actions artistiques et/ou pédagogiques communes autour de la thématique relative à l'égalité (compil de projets féminins par exemple).
- Le groupe de travail « Communication » vise à mettre en œuvre une campagne de communication sur le thème de l'ouverture des lieux aux femmes.
- Le groupe de travail « Hospitalité des lieux » interroge l'accueil des lieux vis-à-vis d'un public féminin (concerts ou pratique musicale), dans un sens large (adaptation des locaux, accessibilité temporelle, géographique, sécurité du public...). Il se centre pour l'instant sur la mise en œuvre de « visites exploratoires » sur le modèle des marches exploratoires visant à produire des diagnostics sur cette notion d'hospitalité.

Concernant l'hospitalité des lieux, une question est posée dans l'assistance sur l'existence de données statistiques relatives à la présence des femmes dans des postes techniques du type régisseuses studio. Car ce type de poste est aujourd'hui essentiellement occupé par des garçons. Les filles se sentiraient peut-être plus à l'aise de pratiquer dans les studios de répétition si elles étaient accueillies par d'autres filles.

Bénédicte FROIDURE intervient pour préciser qu'à File7, à la suite d'une réduction de postes liée à un manque de moyens financiers, toute l'équipe fait aujourd'hui de la régie studio, et donc de l'accueil de groupes dans les studios de répétition. Ce manque d'effectif a obligé l'ensemble de l'équipe, y compris la partie administrative, à se former à la technique de la régie

studio afin de pouvoir accompagner les groupes. En revanche, à chaque fois que des recrutements ont eu lieu sur ce type de poste, il n'y a jamais eu de candidature féminine. Il lui est arrivé lorsque c'était son tour d'occuper ce poste, de recevoir des remarques très sexistes, souvent sous couvert de blague, de la part de certains musiciens qui ne savaient pas qu'elle était directrice de la structure. La plupart s'excusent dès lors qu'on leur fait remarquer que leurs blagues sont complètement déplacées.

La parole est donnée à la salle afin que les personnes présentes puissent témoigner d'initiatives mises en place par leur structure ou sur leur territoire.

Émeline JERSOL, chargée de l'action culturelle à la Cave aux Poètes, présente Loud'Her, une initiative bénévole mise en place par une dizaine de personnes dans les Hauts-de-France, l'objectif étant de travailler sur la représentativité des femmes dans les musiques actuelles en région. Un travail de défrichage et de réseautage a été réalisé les 6 derniers mois. La phase opérationnelle du projet devrait débuter à la rentrée de septembre, avec la mise en place d'ateliers autour de la mixité dans la musique, en lien avec un lycée. La problématique de réseau est également très présente dans Loud'Her, avec la volonté d'apprendre à mieux se connaître entre femmes travaillant dans le secteur des musiques actuelles. L'objectif est d'initier une dynamique collective et de mettre en œuvre des actions sur le territoire régional. Des actions également portées par des femmes musiciennes et techniciennes afin de travailler sur l'image de ces métiers. Un annuaire de techniciennes et de musiciennes a également été créé et lancé pour permettre de connaître les femmes qui travaillent dans les musiques actuelles sur le territoire ré-

gional et de constituer un réseau

Guillaume LÉCHEVIN, directeur du Jardin Moderne, évoque l'existence d'un annuaire européen (Women in Live Music) répertoire non pas des artistes, mais des techniciennes, par pays et type de métier technique (lumière, son, etc.). Il précise qu'il n'y a apparemment aucune technicienne française recensée pour l'instant sur ce site. Peut-être serait-il intéressant de faire passer l'information aux membres de la FEDELIMA afin que les techniciennes existantes sur le réseau puissent s'inscrire.

Concernant le Jardin Moderne, la structure s'intéresse à la pratique musicale au sens large. Elle ne programme pas directement de concerts, ce sont ses structures adhérentes qui le font... L'activité principale étant la répétition, sans qu'aucun filtre ne soit exercé par l'association pour que les personnes y participent, il est intéressant de noter que la proportion de femmes n'est que de 12 % sur plus de 700 personnes.

Cela pose la question de la parité et de l'égalité de façon différente puisqu'il ne s'agit plus seulement de s'imposer un quota comme on pourrait le faire pour établir un équilibre dans une programmation, mais de comprendre les raisons du « déficit de motivation » des femmes pour venir pratiquer la musique au Jardin Moderne. On peut facilement supposer qu'il y a une part de responsabilité de la structure, dans sa manière d'accueillir par exemple, et aussi une importante part de facteurs extérieurs qui expliqueraient cette situation.

Le Jardin Moderne se pose les mêmes questions lors des recrutements. Le constat est que les métiers sont extrêmement genrés. À titre d'exemple, pour son dernier recrutement sur le poste de régie

générale, le Jardin Moderne n'a reçu aucune candidature de femme.

Pour le moment, afin de travailler sur les enjeux de plus d'égalité, un groupe de travail a été créé. Il réunit autant de femmes que d'hommes d'une part, et de salariés et d'adhérents d'autre part. De nombreuses idées d'actions sont remontées, certaines faciles à mettre en place (affichage condamnant les attitudes sexistes, présence d'images féminines sur les documents de communication, publication des indicateurs dans les bilans, participation aux réseaux et aux groupes de travail...), et d'autres plus complexes, comme par exemple la mise en place d'une garderie d'enfants pendant les répétitions.

Guillaume LÉCHEVIN conclut en précisant qu'il semble important de ne pas se cantonner à la place des femmes sur scène et aux postes de directions, pour travailler la problématique de façon plus globale, sans isoler la structure culturelle de son environnement et du reste de la société.

Flavie VAN COLEN, directrice adjointe de Paloma à Nîmes et membre du bureau exécutif de la FEDELIMA prend la parole afin de présenter l'état d'avancement du chantier parité-égalité-diversité au niveau de la fédération et, plus largement, avec les différents partenaires. En effet, ce temps d'échange fait suite à deux précédents événements organisés lors des précédentes éditions de RAFFUT en 2016 à Pau et en 2017 au Havre :

La FEDELIMA a rédigé en 2018 un projet portant sur la problématique hommes-femmes avec 3 grands axes de travail :

- Le lancement d'un travail d'étude sur la base d'entretiens, de monographies de terrain, etc. devant permettre d'approfondir la question de la faible représentation des filles dans la pra-

tique amateur en dehors des écoles de musique.

- La création et le déploiement d'une plateforme ressource en ligne devant permettre de centraliser au niveau national les initiatives existantes, rassemblant des fiches pratiques, des documents (rapports, données chiffrées, mémoires, ouvrages, etc.) traitant du sujet.
- Le lancement d'un travail autour de la formation professionnelle des techniciens-cadres devant permettre d'aborder le management d'équipes mixtes.

L'ensemble de ces travaux étant bien entendu envisagé en lien avec l'ensemble des organisations et structures déjà investies sur le sujet (RIF, SMA, Opale, mouvement H/F) et celles et ceux qui souhaiteront s'investir sur ce chantier dans les mois à venir (réseaux territoriaux, fédérations, organismes divers, etc.). Elle précise que, pour l'heure, les rendez-vous organisés avec les instances susceptibles d'aider financièrement la réalisation de ces objectifs n'ont pas donné les résultats escomptés, malgré leur intérêt pour ces différents projets.

Il semble plus aisé de lancer le projet de plateforme ressource, puisque ce dernier nécessite moins de moyens financiers à mobiliser pour sa mise en œuvre qu'une enquête de terrain. Flavie VAN COLEN en profite pour lancer auprès de l'assemblée un appel visant à faire remonter des chiffres, des idées, des vidéos, des initiatives intéressantes sur leurs territoires, etc.

Elle explique que, selon elle, il y a un enjeu assez urgent sur le comptage des femmes sur scène. Le ministère de la Culture va dans les mois et années à venir y attacher de plus en plus d'importance, tout comme le CNV (Centre National de la chanson des Variétés et du jazz). Il est donc nécessaire d'anticiper les demandes de ces partenaires et de se coordonner rapide-

ment sur une seule et même manière de compter les femmes sur scène. Cela avant qu'une méthode, issue d'une autre discipline artistique ou que ne partagent pas les structures de musiques actuelles, ne soit imposée.

Un tel comptage a été amorcé avec certaines structures sur l'année 2017. Flavie VAN COLEN présente les premiers résultats d'un comptage réalisé par 14 structures de diffusion de concerts. Le pourcentage moyen de femmes/musiciennes sur scène est de 16,2 % sur une population de 6 627 individus/artistes recensés.

Elle demande aux personnes présentes dans la salle l'analyse qu'elles font de ces chiffres et de quelle manière la pousser plus avant.

Il est répondu en salle qu'il semblerait important de distinguer les chanteuses et les instrumentistes. Cela nécessite cependant que les différents outils de gestion utilisés par les structures intègrent la possibilité de pouvoir comptabiliser et qualifier finement les hommes et les femmes artistes et techniciens sur scène et dans les studios de répétition (Heeds, QuickStudio, etc.).

Reste à savoir qui établit ce comptage et avec quelle modalité. La question de qui détermine le genre de chaque personne est posée : en réalité, cela relève de l'auto-détermination. Ne serait-il pas plus pertinent de faire remplir ces informations par les producteurs des artistes ?

Flavie précise qu'elle va envoyer rapidement un mail sur l'ensemble des listes de discussion de la FEDELIMA afin d'informer toutes les structures de la démarche initiée sur le comptage et de tenter de récupérer des chiffres complémentaires. Il semble également important de pouvoir mettre en parallèle les chiffres de la diffusion de concerts avec ceux de la répétition (même s'il est très difficile d'avoir des chiffres précis sur chaque individu qui compose les groupes).

Une demande va également être effec-

tuée en ce sens auprès des différents réseaux territoriaux, afin qu'ils puissent récupérer des chiffres auprès de leurs adhérents.

Maud GARI, Déléguée Générale de la FELIN (Fédération nationale des labels indépendants) présente une initiative en projet portée par sa fédération qui devrait se dérouler 2019. Le programme de mentorat à destination des femmes de l'industrie musicale (MEWEM) est un projet pilote destiné à favoriser le développement des compétences managériales des femmes et jeunes professionnelles du secteur de la musique. La première promotion, qui se déroulera de mars à juin 2019, concernera 12 binômes et portera sur des projets liés à la musique tels que : production, label, édition, management, booking, distribution, etc.

Le mentorat est un outil de développement professionnel et personnel, particulièrement adapté pour répondre aux problématiques que rencontrent les femmes entrepreneuses dans un milieu traditionnellement masculin. Il met en relation une créatrice débutante avec une professionnelle expérimentée, entrepreneuse ou dirigeante, qui l'accompagne sur une durée déterminée. Son objectif est de rendre pérenne la nouvelle entreprise, par l'accompagnement et le transfert d'expérience de la mentore, par le renforcement d'un réseau de professionnelles de l'industrie musicale, et par la valorisation de modèles féminins de réussite. Le mentorat est l'accélérateur que seul un pair peut apporter!

La problématique de l'inégalité professionnelle femme – homme dans les industries culturelles et créatives est ancienne, et elle perdure, à en croire les chiffres publiés régulièrement sur le sujet (cf. Baromètre 2018 IRMA). Le secteur de la musique est le parent pauvre de cette filière culturelle : en effet, les femmes y

représentent à peine 10 % des créateurs d'entreprises....

Ainsi, soutenir les jeunes entrepreneuses femmes dans leur démarche entrepreneuriale, c'est :

1. faire progresser leur nombre
2. favoriser leur indépendance et leur autonomie financière
3. permettre le développement de leurs compétences managériales (gestion, direction, management)
4. favoriser la création d'emplois tout en renforçant l'égalité femmes-hommes
5. les sortir de l'isolement en encourageant les démarches de réseaux.

La FELIN duplique en France l'expérimentation allemande qui a eu lieu en 2015 et 2017, menée par la fédération des indépendants de la musique en Allemagne, le VUT. Son équipe de salariés et bénévoles s'est formée début 2018 auprès du VUT, bénéficie de leurs outils et évaluations et elle est soutenue par le Ministère de la Culture pour mener à bien le projet. Le lancement officiel du programme par la mise en ligne de l'appel à candidatures pour les futures mentorées se fera lors du prochain MAMA en octobre 2018.

Sacha TAUPIAC, stagiaire à Paloma et étudiant en double cursus entre Sciences Po Toulouse dans le parcours "Politique, Discriminations et Genre" et un master de "Direction de Projet et d'Établissement Culturels" à l'Université de La Rochelle, intervient afin de présenter son projet de mémoire de Master 2. Alors que le sujet des inégalités femmes/hommes dans les musiques actuelles lui trottait dans la tête il choisit de profiter de son stage à Paloma pour porter son attention plus spécifiquement sur les inégalités existantes au sein des structures de diffusion de musiques actuelles, et surtout des équipes permanentes. Il cherche à essayer de sortir du paradigme de l'artistique, pour

observer simplement les lieux de diffusion des musiques actuelles comme des lieux de travail, un secteur professionnel qui affiche des inégalités particulièrement plus fortes que dans les autres secteurs du spectacle vivant. L'objet de son mémoire est donc d'essayer de comprendre et d'identifier ce qui fait la spécificité des

musiques actuelles sur le terrain des inégalités hommes-femmes. Il profite de ce temps d'échanges pour lancer un appel à participation de structures motivées pour répondre à des questionnaires et des entretiens réalisés dans le cadre de son travail. Il doit remettre son mémoire en septembre 2018.

RESSOURCES UTILISÉES LORS DE LA TABLE RONDE

| [Clôture de saison du File7 « Filles7 »](#)

| [Manuel de l'écriture inclusive recommandé par le Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les hommes et les femmes](#)

| [Présentation de Jessica RUELLE, chargée de communication et d'information à l'ARA \(Roubaix\), sur le travail réalisé par sa structure en termes de communication.](#)

| [Loud'Her en Haut de France](#)

| [Women in Live Music Database](#)

| [Tableau avec les premiers chiffres concernant la composition des équipes artistiques et techniques programmées en 2017](#)