

RAFFUT!

LES RENCONTRES DE LA FEDELIMA
- PAU 2016 -



LES ACTES

PALAIS BEAUMON



RAFFUT! LES RENCONTRES DE LA FEDELIMA



Finies les JP, JPELMA, Journées pro... C'est sous ce doux nom de RAFFUT! que se sont déroulées les Rencontres de la FEDELIMA. Ces journées ont été l'occasion pour les membres des équipes et des gouvernances des adhérents, 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 des travaux ou des 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 abordées ont été volontairement très diversifiées, de la technique à la communication, de l'action culturelle à la ruralité, des droits culturels à l'observation, des enjeux européens à l'économie, des entrées artistiques à la structuration des projets, de la programmation à la coopération, aux enjeux de structuration du secteur...

RAFFUT! reste chaque année largement ouvert à TOUS, aux membres des équipes des adhérents de la FEDELIMA, aux représentants de leurs gouvernances, aux musiciens, aux associations locales, aux chercheurs, aux représentants des collectivités territoriales, de l'État, aux organisations professionnelles de la culture, de l'économie solidaire, du secteur associatif...!

L'équipe de la FEDELIMA vous souhaite une agréable lecture !

POUR PLUS D'INFOS : www.raffut.fedelima.org
L'ÉQUIPE DE LA FEDELIMA : contact@fedelima.org
L'ÉQUIPE D'AMPLI : contact@ampli.asso.fr

LES ORGANISATEURS



La FEDELIMA (Fédération des Lieux de Musiques Actuelles) regroupe plus 140 lieux dédiés aux musiques actuelles en France. Elle réalise des études, participe à l'évolution des politiques publiques, accompagne les concertations territoriales et organise des groupes de travail avec ses adhérents.

Ampli est une scène de musiques actuelles située à Billère, près de Pau, dont le projet artistique et culturel vise à faciliter l'accès aux musiques actuelles par la mise en place de dispositifs d'accompagnement d'incitation à l'initiative, de médiation, de sensibilisation et de propositions visant à éveiller et satisfaire la curiosité. Ce projet se décline autour de l'aide à la création, la diffusion de spectacles, tout en assurant la médiation et la sensibilisation des publics, l'accompagnement de projets, le travail en réseau et l'action culturelle.



PARITÉ HOMME-FEMME DANS LES MUSIQUES ACTUELLES



INTERVENANTS

Franck MICHAUT, directeur du RIF

Natasha LE ROUX, administratrice – enseignante, Mouvement HF Île-de-France

Franck TESTAERT, directeur du Tetris (Le Havre)

Laure ATTEIA, chargée de projet Égalité du cluster toulousain Ma Sphère

Animé par **Flavie VAN COLEN**, directrice adjointe de Paloma

Qu'en est-il de la parité femmes/hommes dans les musiques actuelles aujourd'hui ? A-t-on les mêmes chances d'accès à des fonctions de direction, de programmation... ou, pour des artistes, d'accès à la scène et aux moyens de production ? Y a-t-il des leviers d'actions ou des moyens à mettre en œuvre pour faire évoluer les inégalités observées ?

Dans un premier temps, l'atelier a présenté un état des lieux sur la répartition femmes/hommes dans le spectacle vivant et celles des salariés permanents de structures de musiques actuelles par type de métier (premiers résultats chiffrés issus d'une étude sur l'emploi menée en 2015/2016 par la FEDELIMA et le RIF).

Il fut question ensuite de pouvoir partager autour de ces premiers constats, et d'échanger sur la base de différents témoignages afin de pouvoir ensemble envisager des pistes d'actions ou de moyens à mettre en place.

Cette plénière débute par la diffusion d'une vidéo enregistrée lors de la journée « Musiques actuelles : les femmes sont-elles des hommes comme les autres », co-organisée par H/F Île-de-France et le RIF, en partenariat avec la FEDELIMA, le mardi 2 février 2016 à FGO Barbara (Paris). Dans cet extrait vidéo, Alix Ewande fait part de son parcours de musicienne (batteuse) et témoigne des difficultés qu'elle peut rencontrer, en tant que femme, dans l'exercice de son métier dans un secteur très masculin.



Musiques actuelles : les femmes sont-elles des hommes comme les autres ?
Rencontre du 2 février 2016 à FGO Barbara
Intervention d'Alix Ewande

Franck MICHAUT, directeur du RIF, explique que ce témoignage marquant montre combien les discriminations entre hommes et femmes sont encore à l'œuvre en 2016 dans le secteur des musiques actuelles. Même si la problématique des inégalités hommes/femmes dans la culture n'est pas nouvelle, elle semble être beaucoup plus prise en compte depuis quelques années avec la publication de rapports et d'études sur le sujet. La parole se libère peu à peu. À la question de savoir si le secteur des musiques actuelles (qui porte et revendique des valeurs culturelles, sociales, humanistes assez fortes) est exemplaire sur ce sujet, la réponse semble plutôt négative. Aussi, comment réagit-on et que peut-on mettre en œuvre collectivement pour faire évoluer les comportements et les mentalités ? La première réponse étant certainement d'échanger et de partager sur cette question de société, quand bien même une certaine forme de déni peut être observée.

Après une présentation de données statistiques et sociodémographiques sur la place des femmes dans le spectacle vivant, portant sur les intermittents, les femmes dans les studios de répétitions, les artistes accompagnés, la place des femmes sur scène, dans les effectifs salariés des structures, les postes de cadres, les différences de salaires, on observe un déséquilibre constant et marqué en termes de répartition sexuée, en défaveur des femmes.

En tant que salariée « technicienne », **Virginie BERGIER**, responsable des studios et de l'accompagnement à Lo Bolegason (lieu de musiques actuelles à Castres) et musicienne, témoigne de son parcours dans son travail en lien essentiellement avec un public masculin (artistes et techniciens). Plus qu'un homme, une femme doit sans cesse prouver et montrer qu'elle est légitime à occuper sa fonction et son poste dans cet univers très fortement masculin. Les remarques et blagues sexistes de la part de ses collaborateurs techniciens masculins étaient quasiment quotidiennes lors de ses débuts dans le métier, il y a une quinzaine d'années. Pour s'intégrer, il a fallu qu'elle se batte continuellement afin que les hommes acceptent d'une part et reconnaissent ensuite les compétences et la qualité du travail d'une femme, occupant des fonctions équivalentes aux leurs. Puis, le temps passant, la reconnaissance et la confiance s'installant, le rapport se rééquilibre, tendant même à une forme de protection et de bienveillance. Les mentalités semblent changer avec l'arrivée croissante de femmes techniciennes (son et/ou lumière) et en régie générale, que ce soit dans les formations ou dans le métier. Dans les studios de répétition par exemple, il y a 15 ans on ne retrouvait que 3 à 4 % de femmes. Aujourd'hui, elles représentent 17,5 % des pratiquants à Lo Bolegason. La présence d'une technicienne dans le lieu ainsi que la prise en considération de cette problématique par l'ensemble des hommes de l'équipe, a dû très fortement favoriser et inciter à l'arrivée de cette nouvelle population féminine (porteuse de projet, groupes mixtes, mais peu de groupes essentiellement féminins cependant).

Franck TESTAERT, directeur du Tetris au Havre, explique comment cette problématique de l'égalité et de la parité hommes-femmes a été intégrée comme d'autres questions importantes (modes de gestion, développement durable, écologie...) au cœur du projet artistique et culturel de la structure lors de sa création. En fait, en se référant aux valeurs portées par l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), la gouvernance et l'équipe de la structure se sont posé cette question de l'égalité homme-femme et cette problématique s'est « mécaniquement » inscrite dans le projet. En tant que directeur, homme blanc de 50 ans il semblait nécessaire de réagir et de voir comment faire bouger les choses à notre échelle sur ce terrain. Cette question nous a donc portés pour constituer l'équipe permanente de la structure d'une part, mais aussi concernant la gouvernance et le conseil d'administration. Nous avons adhéré au mouvement H/F Normandie, puis nous nous sommes retrouvés à penser et à construire notre programmation également de façon paritaire. Cela reste très compliqué à mettre en place dans les faits (faible nombre de propositions artistiques féminines, indépendance dans les choix artistiques de la personne en charge de la programmation), mais l'important reste de garder cette problématique en tête et de rester toujours vigilant sur ce point en essayant, tant que faire se peut, de tendre le plus possible vers une parité dans la programmation. Pour exemple, on se rend compte qu'il y a beaucoup de « bookeuses » qui n'ont dans leur catalogue que des propositions masculines. Le fait par contre de communiquer sur cette thématique permet des retours extérieurs et l'arrivée de propositions artistiques féminines.

Laure ATTEIA, chargée de projet Égalité du cluster toulousain Ma Sphère, explique le fonctionnement de « La Petite » une structure culturelle qui existe depuis 12 années, qui s'est engagée également dès le début sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Avec le temps, les actions de programmation se sont développées ainsi que celles liées à l'égalité et la parité, plutôt placées sur le champ de l'action culturelle et l'action sociale. Suite à un travail de restructuration du projet, il a été décidé de se ressaisir de cette thématique qui était jusqu'alors transversale et de la replacer au centre du projet. L'enjeu initial était de soutenir les formes artistiques innovantes, notamment dans le domaine des musiques électroniques, mais aussi de défendre la création artistique féminine. Nous nous sommes posé la question de savoir s'il était réellement possible de mettre en place une programmation hommes-femmes à égalité. Nous nous sommes donc lancés et normalement sur 2016 nous devrions avoir une programmation paritaire. Après avoir constaté que 72 % des labels en musiques électroniques n'ont pas de femmes dans leur catalogue, nous avons dû passer par d'autres canaux que ceux que nous utilisons habituellement afin de construire notre programmation. Désormais nous nous déplaçons sur les festivals en prêtant une attention toute particulière à assister aux concerts des artistes féminines programmées. Nous avons également mis en place, en termes de communication, une page Facebook dédiée à la mise en visibilité des artistes féminines afin d'identifier de nouveaux projets et que nous le soyons également comme structure favorisant la diffusion d'artistes féminines.

Projet Episcène : ce projet a pour objectif d'accompagner et de former les structures culturelles de l'ancienne région Midi-Pyrénées à l'égalité professionnelle (sensibilisation, réflexion, et mise en place d'actions) afin de définir et mettre en place ensemble des bonnes pratiques afin de les tester en interne au sein de l'équipe salariée. Un des principaux freins observés lors de ces travaux et qui pèsent sur les carrières professionnelles des femmes reste l'articulation des temps de vie personnels et professionnels. Ceci reste renforcé dans le secteur culturel de par certaines particularités comme : la culture du présentisme, le métier passion, les horaires atypiques, une certaine absence de culture RH (ressources humaines) avec une prépondérance pour la gestion de personne à personne... Le constat reste que dans le secteur culturel, qui semble se pencher beaucoup plus fortement que d'autres secteurs sur les problématiques d'innovation sociale, l'égalité professionnelle entre hommes et femmes n'est pas encore au rendez-vous.

La mise en place d'actions spécifiques sur le sujet de l'égalité hommes-femmes est importante, autant dans le cadre des projets tant d'accompagnement, de développement et de diffusion des artistes féminines que dans la communication affichée de la structure quant à cette problématique.

Flavie VAN COLEN, directrice adjointe de Paloma à Nîmes, explique que dans sa structure, l'équipe est mixte, qu'il y a une majorité de cadres femmes, et que le projet est porté par une majorité de femmes. Les fonctions de direction, de programmation et celles liées à la technique sont cependant occupées par des hommes. Les spectatrices représentent 53% du public des concerts, 11% des personnes fréquentant les studios de répétitions sont des femmes et il y a environ 13% de femmes dans la programmation. Le constat de la faible proportion de femmes dans les studios de répétitions et dans la programmation nous a permis de nous saisir collectivement en équipe de cette problématique afin de réfléchir à la mise en place d'actions qui permettraient de faire évoluer les choses. Nous nous sommes posé beaucoup de questions. À savoir, où sont les femmes ? Quelle est leur place dans les musiques actuelles ? Quels postes et fonctions occupent-elles dans les équipes professionnelles ? Comment sont-elles représentées dans les clips ? Comment sont-elles sur scène ? Nous avons donc pris la décision, sur un trimestre de mettre en place des actions suivant ce fil rouge. Un week-end avec une programmation essentiellement féminine, la création d'un spectacle humoristique et de sensibilisation créé et joué par 3 femmes, une exposition, un vidéomaton pour le public avec des questions sur le sujet, des messages reprenant des réflexions machistes ont été installés dans les toilettes des artistes, des techniciens, du public, le sujet a été intégré à nos projets d'actions culturelles, les artistes femmes ont été interviewées en vidéo, etc. Le bilan reste a posteriori un peu mitigé. L'opération n'a pas toujours été bien vécue par les hommes au sein de l'équipe de Paloma. Ces derniers ont pu ressentir ces actions (surtout portées par des femmes en interne) comme leur étant imposées. Ils se sont sentis agressés par cette problématique qui portait à leur sens un discours « féministe » alors que l'objet initial restait de poser des questions et de libérer la parole sur ce sujet. Une certaine partie du public, ainsi que des musiciens, ont eu des réactions parfois gênées, d'autres fois agressives.

La question reste maintenant de savoir comment faire en sorte que cette problématique reste intégrée au projet de la structure de manière pérenne et naturelle sans que ce ne soit vécu comme imposé et que cela produise des effets notamment dans la pratique amateur (pratique du jeu en groupe, studios de répétition, pratique de certains instruments...) ? Il reste cependant important de pouvoir compter et dénombrer pour obtenir des chiffres. En cela, le logiciel partagé de suivi de production utilisé par une grande partie des lieux de musiques actuelles intégrera prochainement la possibilité de préciser le nombre de femmes dans les équipes artistiques, les groupes accueillis, les studios de répétition, etc.



Lien vidéo des actions mises en place par Paloma :
<https://www.youtube.com/watch?v=aAsV-pl9QSg>

Natasha LE ROUX, enseignante et administratrice du mouvement HF Ile-de-France présente ce réseau qui est né en 2008 suite à la publication du rapport de Reine Prat sur l'égalité hommes/femmes dans la culture. L'une des principales actions menées par H/F est le dispositif « saison égalité », qui consiste à accompagner des structures dans l'actualisation du principe d'égalité dans leurs pratiques (dans la gouvernance, dans la programmation artistique, dans l'action culturelle, la communication...). Si l'on prend juste l'exemple des dispositifs de développement d'artistes mis en place sur le secteur des musiques actuelles, on observe qu'ils sont essentiellement constitués de coachs « masculins » et que les groupes/formations sélectionnés sont principalement constitués d'hommes. Il est important de créer des temps d'échange et de réflexion au sein des équipes afin de sensibiliser tant les professionnels que les bénévoles à cette problématique et mettre en œuvre collectivement des leviers pour changer cet état de fait. Concernant les musiques actuelles, H/F Île de France à souhaiter se rapprocher de réseaux d'acteurs déjà constitués (RIF, FEDELIMA...) afin de pouvoir mettre en place une saison égalité avec des structures volontaires membres de ces réseaux.

Ce dispositif débiterait en septembre/octobre 2016 sur 4 entrées : l'accès aux pratiques musicales, l'insertion professionnelle et l'accompagnement des carrières de musiciennes, l'égalité au sein des équipes dirigeantes et salariées et la communication comme outil pour l'égalité femmes-hommes.

Concernant les politiques publiques, la question de l'égalité hommes-femmes doit être intégrée, via un chapeau spécifique, dans les différents cahiers des charges et missions des labels portés par l'État qui sont en cours de refonte, dont le label SMAC (Scènes de Musiques Actuelles).

Dans les stratégies à adopter, il faut impérativement intégrer la place prépondérante de la communication vers l'extérieur, en direction des publics, afin de casser les stéréotypes existants (penser à féminiser les noms de métiers). Il faut également questionner l'iconographie et la manière dont on gère le féminin et le masculin dans la communication.

La parité n'est pas l'égalité, car la parité peut être présente professionnellement, mais avec des différences de salaires qui ne sont pas égalitaires...

Les freins qui se posent aux femmes sont souvent les mêmes que ceux qui se posent aux publics racisés ou des minorités.

Il est proposé que la FEDELIMA, en lien avec d'autres réseaux existants (Live DMA, réseaux territoriaux, etc.), s'engage sur cette thématique en s'emparant de cette question de manière beaucoup plus large avec un objectif de transformation sociale qui doit commencer au sein des structures. Il reste nécessaire de pouvoir compter et dénombrer afin d'avoir un niveau de connaissance plus précis de la question de la parité et de l'égalité hommes-femmes, voire même de l'étendre plus largement aux problématiques de la diversité dans un milieu des musiques actuelles essentiellement peuplé d'individus blancs, diplômés, etc.

Il semble nécessaire de créer les conditions pour que tout le monde puisse apprendre sur ce sujet afin d'avancer ensemble entre hommes et femmes.
