



## **Les Inégalités Femmes / Hommes dans les métiers des musiques actuelles : un problème culturel ?**

Etude des particularités des inégalités HF dans les lieux de diffusion de musiques actuelles.

Mémoire de Master 2 de  
**Sacha Taupiac**  
sous la direction de  
**James Trombley & Laurent Hugot**  
Année universitaire 2017/2018

**Photographie** : l'ensemble des femmes de l'équipe du festival Rock en Seine, édition 2018



## **Résumé**

Les données statistiques établies régulièrement depuis une vingtaine d'années tendent à montrer que les inégalités entre hommes et femmes dans les structures de diffusion des « musiques actuelles » sont largement supérieures à celles constatées dans l'ensemble du spectacle vivant. Cette particularité peut être mise en relation avec les spécificités historiques, sociales et culturelles de ce secteur, qui bien que jeune, porte dans ce qui fonde son identité, et celle de ses acteurs, les bases de ces inégalités liées au sexe. Ainsi, bien que les acteurs et instances du secteur tentent activement de faire changer la situation, les moyens mis en œuvre ne parviennent pas à leur fin, car ils s'attaquent seulement à des expressions d'un problème qui est en fait culturel.

## **Abstract**

Figures and statistics which has been published those twenty past years seem to show that gender inequalities at work in pop music venues are by far greater than those witnessed in living arts as a whole. This distinction might be related to historical, social, and cultural specificities of that field, which, despite being quite recent, carries in its own identity the foundations for those gender inequalities. Although professionals and organisms of that very field actively intend to change this situation, the means used to do so do not succeed, because they only deal with expressions of a deeper cultural problem.

**Mots clés** : musique, rock, inégalité, genre, femmes

# **Les Inégalités Femmes / Hommes dans les métiers des musiques actuelles : un problème culturel ?**

Etude des particularités des inégalités HF dans les lieux de diffusion de musiques actuelle.

## Remerciements

Ce mémoire étant avant tout le résultat d'un travail d'observation, je tiens sincèrement à remercier tout l'équipe de Paloma pour l'accueil chaleureux qui m'a été offert pendant 5 mois, et tout particulièrement Géraldine Jeannon pour tout ce qu'elle m'a apporté professionnellement et personnellement.

J'exprime aussi une profonde gratitude à l'adresse de Flavie Van Colen, qui en m'offrant conseils et ressources, a rendu la production de ce travail possible.

Plus généralement mes remerciements s'adressent à tous ceux qui m'ont soutenu dans la rédaction de ce mémoire, en m'apportant leur aide, et leur temps.

## Lexique

**FEDELIMA** : La fédération des lieux de musiques actuelles née le 1<sup>er</sup> janvier 2013 de la fusion de la Fédurok et de la Fédération des Scènes de Jazz et de Musiques Improvisées. Elle est la principale fédération nationale des lieux de diffusion de « musiques actuelles », comptant aujourd’hui 149 adhérents. Cette fédération accompagne des projets culturels, et remplit des missions d’étude et d’observation. De plus elle est force de représentation auprès des pouvoirs publics.

**SMA** : Le syndicat des « musiques actuelles » est le syndicat des petites et très petites structures de « musiques actuelles ». Syndicat professionnel fondé à l’initiative de la Fédurok et de la Fédération des Scènes de Jazz et de Musiques Improvisées, il œuvre pour le maintien des structures de « musiques actuelles » dans l’espace économique hybride qui lui appartient, entre privé, public, lucratif, associatif, amateur, et professionnel. Ainsi le SMA se réclame des valeurs de l’économie sociale et solidaire, et ses adhérents sont donc des employeurs « qui ne recherchent pas la lucrativité et qui se financent par une mixité de ressources ». Ce syndicat ne concerne pas que les lieux de diffusion mais bien l’ensemble des domaines des « musiques actuelles ».

**CNV** : Le Centre national de la chanson, des variétés et du jazz est un établissement public à caractère industriel et commercial, qui soutient le secteur des « musiques actuelles » à travers plusieurs aides financées par la taxe fiscale sur billetterie (3,5%) qu’il perçoit. De plus le CNV assure la coordination des Zéniths.

**SMAC** : le label Scène de Musique actuelle, encadré par la circulaire du 18 août 1998, est accordé par le ministère de la culture à des lieux de « musiques actuelles » qui répondent à certains critères et s’engagent dans des missions de diffusion, d’accompagnement des pratiques artistiques et des artistes en développement, d’action culturelle et de soutien aux initiatives locales.

# Sommaire

<i>Remerciements</i> .....	5
<i>Lexique</i> .....	6
<i>Sommaire</i> .....	7
<i>Introduction</i> .....	9
Contextualisation de la question .....	10
Etat de l'art.....	10
Formulation de la problématique .....	11
Hypothèses et plan.....	11
<i>Partie I: La féminisation incomplète et inégalitaire des « musiques actuelles ».</i> 13	
Chapitre 1 : La féminisation des professions culturelles : points de repères et mise en perspective .....	13
Chapitre 2 : La féminisation des « musiques actuelles » limitée aux postes administratifs.....	17
Chapitre 3 : Un fort plafond de verre : monopolisation des postes de direction et inégalités salariales .....	25
<i>Partie II : Les « musiques actuelles », définition et historique de la construction d'un secteur à part</i> .....	30
Chapitre 1 : La scène rock est à l'origine du secteur des musiques actuelles. ....	30
Chapitre 2 : Une professionnalisation progressive : conséquence et au service de l'importance croissance d'une esthétique populaire.....	34
Chapitre 3 : La reconnaissance des pouvoirs publics et l'intégration dans les politiques culturelles : consécration et compromission .....	38
<i>Partie III : Culture rock et métier passion : la distinction des « musiques actuelles »</i> .....	43
Chapitre 1 : Une culture rock ? Tentatives de définition .....	43
Chapitre 2 : L'importance de la différenciation : les caractéristiques particulières de l'emploi dans les musiques actuelles qui accentuent les inégalités entre hommes et femmes. ..	48

<i>Partie IV : Les début d'un tournant : de la prise de parole à la mise en actes d'une militance des femmes en faveur de l'égalité professionnelle .....</i>	<i>54</i>
<b>Chapitre 1 : Les réseaux professionnels comme arène de parole des femmes .....</b>	<b>54</b>
<b>Chapitre 2 : A la recherche de solutions pour améliorer la place des femmes dans les « musiques actuelles ».....</b>	<b>56</b>
<b>Chapitre 3 : L'identité du secteur des musiques actuelles est un frein à la réduction des inégalités entre femmes et hommes.....</b>	<b>58</b>
<i>Conclusion .....</i>	<i>62</i>
<i>Bibliographie.....</i>	<i>64</i>
<i>Annexes.....</i>	<i>74</i>
<i>Table des matières .....</i>	<i>87</i>



## Introduction

Seulement 38% des employés du spectacle vivant sont des femmes<sup>1</sup>. Si ce chiffre peut paraître surprenant, il l'est d'autant plus pour les musiques actuelles dans lesquelles seulement 27% de l'effectif est féminin. Cela peut même paraître contre-intuitif pour ce secteur rattaché à une image contestataire et rebelle, dont les différents genres musicaux ont été la bande-son, l'expression, voire le moteur de plusieurs mouvements contestataires dans la deuxième moitié du XX<sup>ème</sup> siècle. Il est en effet largement perçu comme « plus ouvert, plus affranchi des contraintes et des déterminations sociales <sup>2</sup>».

Mais au-delà de la surprise, c'est l'indignation qui l'emporte, car le secteur culturel, et les « musiques actuelles » en particulier, ne doit pas se contenter de respecter des objectifs en matière d'égalité entre femmes et hommes, mais doit montrer l'exemple. En effet, il est porteur d'une « capacité d'entraînement » à travers sa « fonction de solliciter et nourrir les imaginaires », et il se doit donc de mener une mutation des mœurs et non pas contribuer au « maintien du système de dénigrement et de dévalorisation du féminin »<sup>3</sup>.

Comment alors expliquer que nous soyons toujours face au constat d'une telle inégalité entre femmes et hommes dans les « musiques actuelles » ? On pourrait facilement balayer la question en répondant à la façon de certains programmeurs, qui justifient leur programmation masculine en reportant la faute sur l'offre et en disant que trop peu de femmes veulent travailler dans ce secteur, mais ce serait mentir. Il est alors impératif de comprendre en profondeur le secteur des musiques actuelles pour y déceler les raisons de ce phénomène.

---

<sup>1</sup> Département des études, de la prospective et des statistiques, 2018, *Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication*, Ministère de la Culture et de la Communication

<sup>2</sup> Département des études, de la prospective et des statistiques, 2016, *La lente féminisation des professions culturelles*, Ministère de la Culture

<sup>3</sup> Reine PRAT, in Arts du spectacle, rapport d'étape n°1, *Pour une plus grande et une meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur du spectacle vivant, Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation*, Ministère de la culture et de la Communication, mai 2006

## Contextualisation de la question

En 2006, le premier rapport de Reine Prat sur les inégalités entre les hommes et les femmes dans le spectacle vivant<sup>4</sup> provoque une véritable onde de choc. Soudainement, l'ensemble du spectacle vivant prend conscience des inégalités énormes qui existent dans ce secteur. À la suite de cette publication les différents acteurs s'activent et travaillent à mettre en place un changement main dans la main avec le ministère qui organise des comités de travail avec des représentants du théâtre, de la danse et des musiques actuelles, où ils explorent des solutions à implémenter pour réduire les inégalités.

Dans les musiques actuelles, les choses s'accélérent au début des années 2010, notamment avec le mémoire de Bénédicte Froidure<sup>5</sup>. En effet, cette dernière étant déjà au moment de la rédaction de son mémoire directrice d'une SMAC, son travail a eu un écho important dans les réseaux professionnels et a facilité la prise de parole sur ce sujet. Ces prises de paroles dénoncent autant l'absence des femmes dans les pratiques amateurs, notamment visible dans les studios de répétition que sur scène et dans les équipes. Cette thématique est reprise par les différents représentants et organismes liés aux musiques actuelles (FEDELIMA, SMA, RIF, CNV), qui en font un débat public.

Malgré cette activité sur le sujet, 12 ans après le premier rapport de Reine Prat, les inégalités entre les hommes et les femmes dans les musiques actuelles n'ont pas diminuées, contrairement aux autres secteurs du spectacle vivant.

## Etat de l'art

Il existe une littérature riche sur les inégalités sexuelles dans l'art et dans la musique. Toutefois elle est principalement tournée vers les artistes, la création, et dans une certaine mesure la direction des institutions culturelles. Ces travaux mettent en avant les discriminations à l'œuvre dans le milieu, liés à des représentations de l'homme comme seul détenteur du talent et de la capacité de création, ainsi que le rôle de socialisation des femmes dans leur mise à l'écart des vocations artistiques, et de la représentation, à moins qu'il soit question de faire art

---

<sup>4</sup> Reine PRAT, in Arts du spectacle, rapport d'étape n°1, *Pour une plus grande et une meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur du spectacle vivant, Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation*, Ministère de la culture et de la Communication, mai 2006

<sup>5</sup> Bénédicte Froidure, « Musiques actuelles : les femmes sont-elles des hommes comme les autres ? », mémoire de master, Institut d'études politiques de Grenoble, 2011

de son corps (danse et chant). Ces analyses sont ainsi transposées aux professions culturelles non artistiques pour expliquer inégalités qui y sont à l'œuvre.

Bien que cette grille de lecture puisse expliquer partiellement ces inégalités, elle n'est pas suffisante au vu de la relative autonomie qui existe entre le milieu artistique au sens strict et le milieu culturel, dans lequel on trouve des professions qui n'ont pas nécessairement de lien avec ce qui se passe sur le plateau. Ce mémoire a ainsi pour objectif d'analyser les inégalités hommes-femmes dans les musiques actuelles, en tant que secteur d'activité professionnelle.

### Formulation de la problématique

Il faut donc se demander pourquoi ces inégalités ne diminuent pas, dans une période de 10 ans où beaucoup de progrès ont été faits sur ce point dans d'autres secteurs professionnels, et qui plus est des secteurs d'activité similaires.

Les inégalités femmes-hommes sont-elles alors inhérentes aux musiques actuelles ? Ces inégalités lui sont-elles propres ? Et pourquoi la situation semble-t-elle bloquée ?

### Hypothèses et plan

Au vu des lectures et des connaissances du milieu préalables à la rédaction de ce mémoire, certaines pistes de réflexion, ainsi d'hypothétiques réponses à notre problématique se sont dégagées et ont conduit le fil de notre travail. D'une part, le rythme et les conditions de travail atypiques intrinsèques à l'activité de ce secteur peuvent être perçues comme difficiles, voire incompatibles avec la vie d'une femme. Par ailleurs, les musiques actuelles sont porteuses d'une identité et d'un ensemble de valeurs masculines, qui créent un contexte propice à des comportements sexiste, et des difficultés d'intégration des femmes. Enfin, le rôle de premier plan que tiennent encore les premières générations très masculines au sein des structures et dans les réseaux, au sein desquelles la cooptation est importante, entretient une reproduction des rôles et limite l'accès des femmes à des postes de direction et de décision.

Afin de comprendre la situation actuelle, nous ferons dans un premier temps un état des lieux des inégalités hommes-femmes dans les « musiques actuelles », en s'attardant tant sur les chiffres que sur les relations de travail. Ensuite, nous nous intéresserons à la construction des « musiques actuelles » en tant que secteur professionnel, en tentant de percevoir l'incidence que

ce processus a pu avoir sur l'intégration des femmes dans le secteur. Puis nous nous intéresserons plus particulièrement à l'identité des « musiques actuelles », l'ensemble des codes, valeurs et comportements partagés par l'ensemble des acteurs du secteur, afin de comprendre la place des femmes dans identité. Enfin, nous apporterons un regard critique sur la façon dont les acteurs des « musiques actuelles » s'engagent et agissent en faveur de l'égalité entre hommes et femmes dans leur secteur.

## Partie I: La féminisation incomplète et inégalitaire des « musiques actuelles ».

Légalement, l'égalité professionnelle se définit comme l'égalité des droits mais aussi des chances entre les femmes et les hommes pour ce qui concerne notamment l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification professionnelle, la mobilité, la promotion, l'articulation entre vie privée et vie professionnelle et la rémunération. Quand on parle ici d'inégalité entre femmes et hommes, bien que nous ne nous soyons jusqu'ici référé qu'à cela, il n'est donc pas seulement question du nombre de femmes dans l'effectif total, mais celui-ci est un des éléments les plus concrets, car aisément quantifiable et donc l'un des plus facile à traiter. Néanmoins nous tacherons ici de dépasser cet aspect quantitatif, afin de comprendre le problème que pose la situation actuelle des femmes dans les « musiques actuelles », et de saisir ses particularités. Nous nous intéresserons ainsi tant au nombre de femmes qu'à leur mobilité professionnelle, mais aussi à la nature des relations de travail, notamment en se demandant si ces relations sont le signe de discriminations plus profondes.

### Chapitre 1 : La féminisation des professions culturelles : points de repères et mise en perspective

Quand on s'intéresse à la féminisation d'un secteur, d'une professions, les « musiques actuelles » sont particulièrement intéressantes car leur période d'existence correspond globalement à celle de la féminisation de l'emploi en France. Une tendance globale à la féminisation n'a donc rien de surprenante. Il faut néanmoins dépasser celle-ci, et prendre la féminisation du spectacle vivant comme élément de repère, car plus spécifique et plus comparable pour comprendre pourquoi il est légitime de se soucier de la place des femmes dans les « musiques actuelles ».

#### 1. Les femmes historiquement exclues des activités artistiques

Afin de comprendre pleinement la question des inégalités entre femmes et hommes dans les « musiques actuelles », il convient de considérer la place qui a été historiquement dévolue aux femmes dans les milieux artistiques et culturels.

Plus que dans d'autres milieux, les femmes ont effectivement longtemps été exclues de ces milieux artistiques. Bien que la pratique d'un instrument par exemple puisse être encouragée, notamment dans les familles nobles ou bourgeoises, cette pratique est exclusivement réservée au cercle privé. L'expression artistique publique est l'apparat des hommes, qui font preuve à travers celle-ci de leur génie.

Comme l'analyse justement Bénédicte Froidure<sup>6</sup>, la femme est assignée à des rôles grandement définis par la religion chrétienne : la vierge, la mère, la putain, l'égérie et la passionaria. Ces construits sociaux sont aussi ceux dans lesquelles les figures féminines sont très largement représentées dans les œuvres d'art. Si les femmes artistes sont historiquement rares, la femme reste un des objets centraux de l'art ; elle est la muse et l'objet de désir, représenté par des artistes masculins. Ainsi, l'art a pendant des siècles dépossédé les femmes de leur propre représentation. C'est ce que désigne le terme anglais de « *male gaze* »<sup>7</sup>, cette idée que les femmes sont représentées par des hommes sous les traits, les postures qu'ils leur prêtent dans le but d'être vu par des hommes. Ce phénomène, comme tout acte admis par l'ensemble d'un groupe social, a des effets performatifs et normatifs qui font que les femmes se conforment à cette image d'elles-mêmes dépeinte par des hommes.

Ainsi, bien que la place des femmes ait évolué, lentement, devenant plus importante, mais toujours de second plan, ces dernières ont néanmoins des rôles bien spécifiques. Dans la musique classique c'est extrêmement visible à travers le « sexe des instruments », une expression qui désigne le fait qu'au sein d'un orchestre, il est facilement visible que certains instruments sont très majoritairement joués par des femmes (flûte, harpe...) alors que d'autres le sont par des hommes (contrebasse, hautbois...). De la même façon, les chefs d'orchestres ne sont que très rarement des cheffes.

Ces inégalités, bien que visibles au sens propre du terme, ne sont pourtant pas flagrantes et l'idée de l'existence de fortes inégalités liées au sexe ou au genre dans les milieux artistiques ne fut pendant très longtemps pas évidente, et encore moins admise.

## 2. Les rapports Reine Prat dévoilent et dénoncent les fortes inégalités dans le spectacle vivant

---

<sup>6</sup> Bénédicte FROIDURE, 2011, op cit., p19

<sup>7</sup> Laura MULVEY, 1975, « Visual Pleasure and Narrative Cinema », Screen, vol. 16 (3), pp. 6-18

Pour ce qui est de la place des femmes dans le monde de la culture contemporain, leur invisibilité était permise par cette justification historique et traditionnelle qui posait un voile sur la situation. En ce qui concerne le spectacle vivant, le rapport de Reine Prat publié en 2006<sup>8</sup>, rend visible des inégalités fondamentales quant à la place des femmes dans ce milieu, tant parmi les artistes que dans les équipes gestionnaires des équipements culturels.

La publication de ce rapport fait écho à la signature en 2004 de la *Charte de l'égalité*, un engagement contractuel engageant des partenaires divers (ministères, collectivités territoriales, partenaires sociaux, associations,...) fixant des objectifs pour l'égalité entre hommes et femmes à tous les niveaux de la société, que ce soit dans les droits communs, le travail ou encore la représentation politique. Cette charte découle elle-même d'une législation fournie, au niveau national comme européen, qui à de multiple reprise a posé l'égalité entre hommes et femmes comme un principe absolu et en a précisé la mise en œuvre. Ce principe d'égalité est effectivement inscrit dès le préambule de la constitution depuis 1946, l'égalité professionnelle est réaffirmée par la loi Roudy en 1983, puis en 2001, et l'égalité salariale est elle inscrite dans la loi dès 1972, puis réaffirmée en 2006.

Dans ce rapport, qui vise donc à faire un état des lieux de l'égalité femmes-hommes dans le spectacle vivant, Reine Prat met en évidence une sous-représentation généralisée des femmes. Effectivement, les équipements culturels sont très largement dirigés par des hommes (de 59% pour les centres chorégraphiques nationaux jusqu'à 92% pour les théâtres), qui touchent en moyenne plus de subvention pour leur structure que les femmes directrices. De plus, les œuvres en représentation sont dans l'ensemble largement masculines, que l'on considère leur auteur, leur compositeur, leur chef d'orchestre ou leur metteur en scène.

Ce rapport offre une place importante à l'identification des freins à la progression des femmes dans ce milieu, que ce soit l'entre soi masculin séculaire, qui entretient une homosocialité qui se reproduit, mais aussi des problèmes de représentation des femmes, qui même dans les œuvres artistiques sont essentialisées à leur corps, considéré comme un objet de séduction auquel on prête certaines vertus (douceur, fragilité, ...) qu'il ne convient pas de dépasser, ni sur scène ni dans les administrations. En identifiant ces freins, elle propose aussi quelques pistes d'évolutions et d'objectifs.

---

<sup>8</sup> Reine PRAT, 2006, op cit.

Ainsi, en 2009, elle publie un nouveau rapport<sup>9</sup> qui vise à constater les évolutions qui ont eu lieu sur cette période qui, bien que courte, aurait vu changer les mentalités à la suite de la publication du premier rapport. Ce rapport intitulé *De l'interdit à l'empêchement*, note des évolutions positives, notamment avec la nomination d'une femme à la tête de la Comédie Française en 2006 et au théâtre national de Strasbourg en 2008, ainsi que de quatre nouvelles directrices dans le réseau des centres dramatiques nationaux et régionaux. Mais globalement ces évolutions sont très légères, et la situation semble même plutôt stable, voire même en recul dans le cas des centres chorégraphiques nationaux. Concernant les SMAC, la situation n'évolue pas entre 2006 et 2009 avec toujours 5 femmes directrices, soit 7 % du total, contre 14 % pour l'ensemble du secteur musical.

Bien que les retentissements du premier rapport Prat, au sein des milieux culturels, mais aussi plus en dehors, grâce à un important relai médiatique, aient été importants, reste que cette période de 3 ans est courte pour voir se dessiner de réelles évolutions.

3. 12 ans après le premier rapport Prat, les évolutions sont mitigées et les « musiques actuelles » accusent un sérieux retard.

S'il est difficile de dresser des comparatifs précis, par manque de statistiques entre les différents secteurs sur des mêmes années de référence, il est toutefois possible de rendre compte de grandes tendances dans l'évolution des inégalités femmes-hommes jusqu'à aujourd'hui dans le spectacle vivant et dans les « musiques actuelles » en particulier.

Ainsi, si l'on considère la période 2010-2014 (la dernière année où les chiffres permettent la comparaison), l'emploi dans le spectacle vivant se féminise régulièrement, mais de manière très sensible, en passant de 37 à 38 % de femmes. La même année, ce chiffre dans les « musiques actuelles » reste très bas avec seulement 27% de femmes, mais marque toutefois une nette évolution par rapport à 2011, où l'on était alors à 17%.

Cependant, ces chiffres, bien que reflétant un certain état de fait, ne sont pas ceux qui nous intéressent précisément ici. En effet, ils décrivent l'emploi de manière globale, tous types de contrats confondus et contrats artistiques inclus. Si l'on considère l'emploi permanent, c'est-

---

<sup>9</sup> Reine PRAT, Arts du spectacle, « De l'interdit à l'empêchement », rapport d'étape n°2 *Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation*, Ministère de la culture et de la Communication, mai 2009



à-dire les CDI et les CDD de plus de 6 mois, les chiffres semblent de prime abord plus encourageant. En effet, alors que pour le spectacle vivant les femmes représentent 56% des effectifs de CDI en 2011<sup>10</sup> et 57% en 2017<sup>11</sup> alors que dans les « musiques actuelles », on passe constate sur les mêmes années de référence une évolution de 38% à 41%. Si ces chiffres ne reflètent que les CDI, l'enquête sur l'emploi permanent de la FEDELIMA publié en 2018<sup>12</sup>, qui en utilise la même définition, vient confirmer dans une certaine mesure cette tendance.

Concernant les « musiques actuelles », cette apparente progression est à nuancer. En effet, comme cela est justement souligné dans l'enquête de la FEDELIMA, le secteur des « musiques actuelles » a connu une forte progression dans la première moitié des années 2000 en terme d'entrée des femmes, mais ce taux de femmes dans les effectifs permanents n'aurait progressé que de 1% depuis 2005. De plus cette augmentation correspondrait à une période d'embauche massive sur des postes de communication ou d'action culturelles, essentiellement féminins.

Ainsi, les femmes représentent aujourd'hui 41% des effectifs permanents des lieux de « musiques actuelles », et ce chiffre qui semble se stabiliser alors que dans le reste du spectacle vivant, il est de 10 points plus élevés et évolue régulièrement, bien que lentement. Et si ce taux de 41% correspond à un objectif de mixité, il convient de garder un regard critique sur ce chiffre qui dissimule une réalité plus complexe.

## Chapitre 2 : La féminisation des « musiques actuelles » limitée aux postes administratifs

En effet, avec 41% de femmes dans les équipes permanentes, les lieux de « musiques actuelles » sont maintenant un secteur mixte au sens de l'INSEE. Toutefois cette apparence de mixité, presque paritaire, de l'emploi permanent dans les musiques actuelles mérite effectivement être observée de manière très critique. On observe en effet une réelle division sexuelle du travail, telle que la décrit Kergoat<sup>13</sup>, avec une séparation des métiers selon le sexe, ainsi qu'une captation par les hommes des postes de prestige et de pouvoir.

---

<sup>10</sup> Audiens, Rapport de branche 2011 Entreprises artistiques et culturelles Exercice 2010, 2011

<sup>11</sup> Audiens, Rapport de branche 2017 Entreprises artistiques et culturelles Exercice 2016, 2017

<sup>12</sup>FEDELIMA & RIF, *L'emploi permanent dans les lieux des « musiques actuelles »*, Editions Seteun, 2018

<sup>13</sup>, Danièle KERGOAT, "Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe", in BISILLIAT, Jeanne, et VERSCHUUR Christine. Genre et économie : un premier éclairage. Genève : Graduate Institute Publications, 2001, pp. 78-88

1. Les professionnelles des « musiques actuelles » sont cantonnées à des postes d'administration

Quand on parle des « musiques actuelles », on ne parle effectivement pas d'un métier, mais d'un secteur d'activité dans lequel existent de manière solidaire différents métiers.

### *Une administration féminisée*

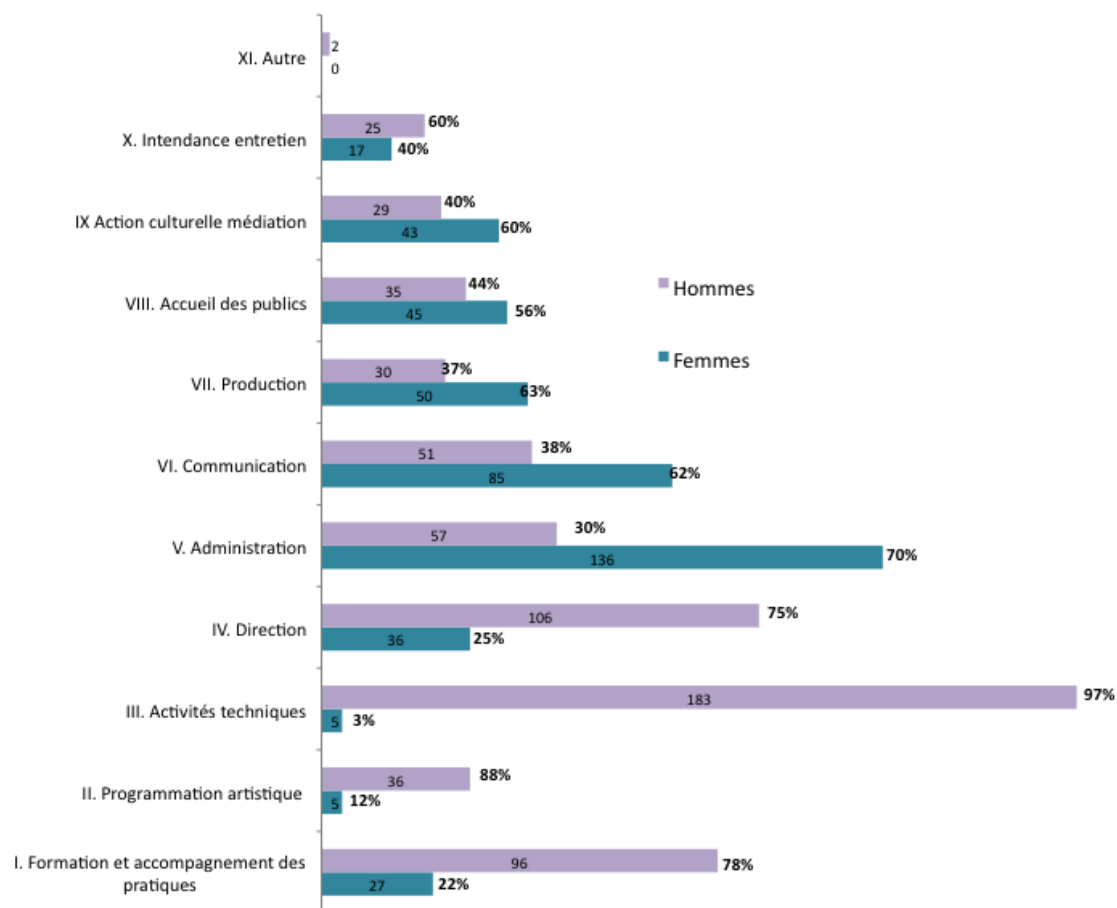
Parmi ces métiers, l'effectif féminin est en fait concentré dans les métiers communément appelés dans ce milieu « d'administration », bien que l'on parle ici non pas seulement d'administration au sens strict mais de l'ensemble des métiers de bureau : l'administration, la communication, la production, action culturelle / médiation et les métiers d'accueil.

Cette répartition n'est en soit pas exceptionnelle, ni propre aux « musiques actuelles », car ce sont des métiers féminisés dans tous les secteurs d'activité. Ce sont en effet des « métiers de femmes » au sens de Michelle Perrot<sup>14</sup>, où des dispositions féminines naturalisées sont valorisées<sup>15</sup> : douceur, rigueur, soin, charme. Les femmes dans le cadre de l'action culturelle sont aussi directement renvoyées à un rôle maternel. On naturalise dans ce métier une capacité de soin des enfants qui se reflète aussi dans les programmations jeunes publics qui, quand elles existent, sont souvent dévolues aux femmes.

---

<sup>14</sup> *ibid*

<sup>15</sup> Marie BUSCATTO, Catherine MARRY, « Le plafond de verre dans tous ses éclats. La féminisation des professions supérieures au XXe siècle », *Sociologie du Travail*, Elsevier Masson, 2009, 51 (2), p 172



Répartition par genre et par métier des employés permanents des structures de la FEDELIMA

Cette division sexuelle du travail est très identifiée par les professionnelles des lieux de musiques actuelles, qui intériorisent ce rôle et ces fonctions. C'est quelque chose de particulièrement accentué en ce qui concerne le charme, souvent requis et sollicité, notamment dans la relation au public, aux partenaires ou aux artistes.

*« Si, y a un truc, c'est un peu contraire à mes principes, mais ça me semble important, pour les postes d'accueil, je regarde le physique ».*

Directrice adjointe de SMAC

Plus encore, cette demande qui reste le plus souvent implicite, ou tue, de beauté, de charme féminin, peut être perçue comme un avantage, une façon d'entrer dans ce monde professionnel.

*« Nan mais je veux dire, sauf à un être un gros thon, si t'es même qu'un tout petit peu mignonne, bah j'imagine que je pense que ça aide, c'est sûr. Je pense que les artistes, c'est souvent des mecs en plus, préfèrent être*

*accueillies par des filles que des mecs. C'est plus agréable ».*

Une attachée de production dans une salle, et sur plusieurs festivals.

Par ailleurs la forte féminisation de ces professions est à mettre en relation avec celle des formations qui y préparent. Les formations d'administrations culturelles sont effectivement très largement féminisées (85%)<sup>16</sup>. Ainsi la féminisation de l'administration des musiques actuelles reste à nuancer, d'autant plus qu'elle reste largement moins féminisée que dans l'ensemble du spectacle vivant<sup>17</sup>.

Il ne faut d'ailleurs pas perdre de vue que si on parle de féminisation de l'administration, c'est parce que c'est le seul espace professionnel où les femmes sont consenties à exister, étant largement exclues des autres métiers.

#### *Les métiers techniques comme territoire masculin*

En effet, les femmes sont largement absentes des emplois techniques (3%). Dans ceux-ci, les dispositions féminines sont considérées comme un désavantage. Les femmes sont perçues comme insuffisamment fortes, trop soigneuses, et ce même charme peut être perçue comme un problème.

*« Il y a deux ans, nous avons une jeune fille de 20 ans qui rêvait de devenir ingénieure du son. En attendant de trouver une école, elle était bénévole en technique à Paloma. Elle avait eu l'occasion de montrer qu'elle était passionnée et plutôt douée. Un jour, en réunion j'interroge le régisseur général de 40 ans et la stagiaire de 25 ans en charge de la gestion des bénévoles, en leur demandant pourquoi elle n'était pas affectée en technique sur le festival à venir. Sourire gêné des deux côtés. J'insiste : le régisseur me répond qu'elle fout le bordel dans son équipe », parce qu'elle est trop jolie et en gros déconcentre les techniciens. La jeune collègue me répond : "Je la remets en technique si elle s'habille autrement". Sous-*

---

<sup>16</sup> Vincent DUBOIS, *La culture comme vocation*, Raisons d'agir, coll. « Cours & Travaux », 2013, p 66

<sup>17</sup> Audiens, *Rapport 2016 des entreprises artistiques et culturelles adhérentes au SMA Exercice 2015*, 2016 p 35.

*entendu : elle est trop jolie et elle porte des vêtements trop décolletés (ce qui n'était absolument pas le cas). »<sup>18</sup>*

Les femmes sont en effet facilement renvoyées à leur potentielle hyperféminité, qui devient alors une tare qui s'additionne au peu de compétences qu'on veut bien leur reconnaître<sup>19</sup>. On observe d'ailleurs une inégale répartition des femmes au sein même de l'activité technique. On leur donne plus facilement des postes de « road »<sup>20</sup> (paradoxalement très physiques), que de techniciens lumière et encore moins son.

*« Il y a de plus en plus de techniciennes, de mieux en mieux acceptées, mais le milieu le plus dur reste celui du son. Il y a vraiment moins de meufs, mais là c'est aussi parce que la formation scientifique est obligatoire, essentielle, et là pareil dès l'enfance, il y a moins de filles qui vont faire scientifique. »*

Régisseuse multimédia d'une SMAC

Ainsi les femmes ne font pas partie des repères, de l'habituel dans le monde de la technique, elles relèvent de l'anomalie.

*« Avant de faire de la prod j'ai aussi fait de la régie technique. Cela m'est arrivé plusieurs fois d'entendre " régisseuse ça existe pas vraiment comme métier ça ! « » Directrice de production<sup>21</sup>*

L'entrée des femmes dans les milieux techniques reste en effet problématique. Là encore, ce n'est pas nécessairement une problématique propre aux musiques actuelles, les professions techniques étant de manière générale très masculines.

Toutefois, si l'on reproche facilement et de manière assez banale, comme si cela était naturel, le sexisme qui existe dans les milieux techniques, il apparaît qu'il est en fait très diffus et transversal dans les « musiques actuelles ».

---

<sup>18</sup> Flavie Van Colen, dans Marie-Madeleine, REMOLEUR « Des métiers sexués dans les salles de concert ? », *Maze*, 3 avril 2017, <https://maze.fr/musique/04/2017/metiers-sexues-salles-de-concert>

<sup>19</sup> Marlaine CACOUAULT-BITAUD, « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », *Travail, genre et sociétés* 2001/1 (N° 5), p. 91-115

<sup>20</sup> Terme désignant dans les musiques actuelles des techniciens manutentionnaires dont la principale fonction est de déplacer le matériel

<sup>21</sup> Témoignage issue du questionnaire sur le sexisme dans les lieux de musiques actuelles,

## 2. Le sexisme latent des « musiques actuelles »

La féminisation des effectifs n'est pas une fin en soi, et ne suffit en aucun cas à déclarer une quelconque égalité professionnelle entre femmes et hommes. En effet la question de la valorisation ou d'un traitement différencié selon le sexe est tout aussi importante. Dans les musiques actuelles, que ce soit en discours ou en acte, les femmes ne sont pas traitées sur un pied d'égalité avec les hommes.

Les femmes sont effectivement particulièrement exposées à des comportements et commentaires sexistes. Les femmes ont ainsi tendance à être réduites et définies à leur féminité, plus que par leurs statuts professionnels.

*« Au sein de l'équipe, les femmes sont souvent appelées les "gonzesses" et accusent des commentaires sur leurs tenues, choses qui paraissent anodines et pourraient paraître drôles mais qui cachent un climat sexiste. Je parle des femmes du côté administratif qui bossent à l'action culturelle, comptabilité, accueil artiste... » Chargée d'accompagnement et ressources<sup>22</sup>*

Cette essentialisation est ainsi corrélée à la concentration des femmes dans les métiers administratifs. L'espace de travail administratif, est généralement bien distinct spatialement des zones d'activités techniques et artistiques. Ainsi cette séparation spatiale matérielle contribue à constituer les femmes en un groupe homogène distinct. C'est ainsi le corps qui devient un élément d'identification, plus qu'un statut ou une fonction.

*« Un nouveau collègue est arrivé dans la boîte dans laquelle je travaillais et le boss m'a présentée à lui en donnant mon prénom et en ajoutant "qui est très jolie". Lorsqu'il a vu la tête que je faisais, il a ajouté "...et qui travaille très bien". Administratrice<sup>23</sup>*

En effet, la sociabilité des femmes est souvent ramenée à la notion de charme<sup>24</sup>. Les femmes seraient dans un rapport de séduction, y compris dans le cadre professionnel<sup>25</sup>. En

---

<sup>22</sup> Témoignage issue du questionnaire sur le sexisme dans les lieux de musiques actuelles

<sup>23</sup> Témoignage issue du questionnaire sur le sexisme dans les lieux de musiques actuelles,

<sup>24</sup> Marion PAOLETTI, citée dans Joan W. SCOTT, *Parité ! L'universel et la différence des sexes*, Albin Michel, 2005.

<sup>25</sup> Marlaine CACOUAULT-BITAUD, « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », *Travail, genre et sociétés* 2001/1 (N° 5), p. 97

réaction, les attitudes sexistes des hommes envers les femmes ne sont pas rares, afin notamment de réaffirmer une certaine domination masculine sur une sexualité féminine que l'homme ne contrôle plus. La banalité, de ces moments est telle qu'ils semblent relativement acceptés et pas nécessairement dénoncés.

*« Une fois j'ai été vraiment mal à l'aise et choquée par l'attitude de X, mais bon j'ai laissé filer, il était un peu bourré, et c'était la première fois, donc j'ai vu ça comme un dérapage. Ça s'est jamais reproduit, mais j'ai appris que c'est parce qu'il était arrivé la même chose à une autre personne, et qu'elle avait réagi, notamment en faisant remonter à la hiérarchie ».* Une attachée de production dans une salle, et sur plusieurs festivals.

En effet, si le sexisme et ces expressions ne sont pas propres et exclusives aux « musiques actuelles », certains éléments, dont la consommation d'alcool sur le lieu de travail assez commune, favorisent leur expression.

Pour s'intégrer et durer dans ces conditions, beaucoup de femmes vont adopter des éléments d'identité, que ce soit dans les comportements ou dans l'apparence, afin de cacher ce stigmate que devient leur féminité<sup>26</sup>.

*« Les meufs de la vieille génération, ont adopté les codes masculins, les ont assimilés : par exemple la régisseuse historique du bataclan, quand elle arrive, c'est une grande poignée de main et un "bonjour, moi c'est pète- couille " ».* Régisseuse d'une SMAC

Et si toutes ne vont pas jusqu'à changer leur comportement ou la façon dont elles s'habillent, les femmes qui travaillent dans les « musiques actuelles » ne sont pas des archétypes de féminités, et ont des caractères habituellement plus rattachés au masculin, telles que la ténacité, ou l'autorité, et ce de manière plus prononcé encore sur les postes de direction.

3. La dévalorisation professionnelle des femmes conduit à une auto censure importante.

---

<sup>26</sup> Erving GOFFMAN, *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps* (1963), coll. « Le Sens commun », Éditions de Minuit, 1975

Au-delà de la division sexuelle du travail qui est à l'œuvre dans les musiques actuelles, il y a un réel discours de dévalorisation des compétences féminines. En effet, lié notamment au fait que l'on associe séduction féminine et avancement professionnel, les femmes sont l'objet d'une suspicion de non compétence.

*« A mon précédent poste de direction, mon assistant administratif, masculin, était plus âgé et très très souvent pris pour le directeur - et de façon quasi systématique par les artistes »* Directrice d'une SMAC

Alors qu'on naturalise la compétence des hommes sans hésitation, les femmes doivent être dans une démonstration permanente de leur savoir, et ce alors même que le développement des formations propres aux « musiques actuelles » devrait permettre une objectivation de ces compétences.

*« C'était très difficile au début, j'étais tout le temps soupçonné, de pas être légitime, soupçonnée d'imposture et de fragilité. Du coup moi qui de base ne me sentais pas forcément légitime et compétente alors c'était encore plus dur. »* Régisseuse multimédia d'une SMAC<sup>27</sup>

Cette déconsidération de la compétence des femmes impacte ainsi directement les relations de travail entre collègues. Ainsi, étant le seul homme dans l'équipe administrative, j'étais au cours de mon stage régulièrement, voire systématiquement sollicité de manière privilégiée par les responsables techniques pour les dossiers communs à nos deux services, au détriment de ma responsable pourtant cheffe du service et seule véritable décisionnaire.

C'est finalement la légitimité des femmes dans le milieu des « musiques actuelles » qui est en question, remise en question intériorisée qui se traduit par une autocensure sur les candidatures aux postes de cadre et de directions<sup>28</sup>.

Effectivement, alors que nous savons que les effectifs des formations pour l'administration culturelle sont largement féminins et que les rangs de cette administration dans

---

<sup>27</sup> Stereolux est la SMAC de Nantes aussi porteuse d'un projet d'art numérique, inaugurée en 2011, elle fait partie de la dernière génération de SMAC mais est dirigée par une équipe plus ancienne, celle de l'Olympic, salle de concert entre 1996 et 2011

<sup>28</sup> Le taux de candidatures de femmes (hors technique) à des postes de cadre est de 50%, et de seulement 19% pour des postes de direction., pour un taux moyen de 61% de candidature féminines. Source : Données sur les recrutements des lieux de la FEDELIMA



les « musiques actuelles » le sont aussi en majorité, les femmes sont largement moins représentées sur les postes de cadres. Il semble que les femmes ne se projettent pas sur ces postes, par peur de l'échec, mais aussi par le sentiment d'un déficit de légitimité.

### Chapitre 3 : Un fort plafond de verre : monopolisation des postes de direction et inégalités salariales

1. Les femmes sont moins présentes sur les postes de cadres, la solidité d'un plafond de verre

Malgré la féminisation assez importante des métiers d'administration, les hommes restent en effet majoritaires sur les postes de décision. Plus on monte dans les hiérarchies, plus les femmes se font rares<sup>29</sup>. Sans parler d'une majorité de cadres masculins (sauf pour les cadres techniques où l'on se situe proche du 100%), les hommes se font moins rares aux postes à responsabilités. En effet, c'est particulièrement flagrant sur la filière administration-production, qui est dans son ensemble composée de 57% de femmes, mais qui ne représentent plus que 34% de cadres<sup>30</sup>.

*« Le problème se pose dès qu'une femme essaye de grimper un peu trop haut ».*

Régisseuse multimédia d'une SMAC

Le signe le plus flagrant de ce plafond de verre se trouve sur les postes de direction : en effet plus de 70 % des salles et festivals de musiques actuelles<sup>31</sup> et plus de 90% des SMAC sont dirigées par des hommes.

Cette répartition peut et doit être considérée comme un consentement relatif à la féminisation de ces professions. Car comme le souligne Marie Buscatto, « les professions qui se dévalorisent se féminisent »<sup>32</sup>. De plus, cette féminisation se fait par le bas : les femmes

---

<sup>29</sup> Audiens, op cit

<sup>30</sup> Ibid

<sup>31</sup> Reine PRAT, in Arts du spectacle, rapport d'étape n°2, *De l'interdit à l'empêchement, Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation*, Ministère de la culture et de la Communication, mai 2009

<sup>32</sup> Marie BUSCATTOO, dans BUSCATTO Marie, RIVERA-BAILACQ Lucile, BEZSONOFF Véra et LANCHEVIN Guillaume. *Les femmes haussent le son ! #2 : Table ronde vers l'égalité des femmes et des hommes dans les musiques actuelles*, 9 décembre 2017, Rennes, HF Bretagne et FEDELIMA, 2018

entrent dans une profession pour exécuter, à des postes subalternes, les décisions et orientations décidées par leur supérieurs masculins<sup>33</sup>.

Mais il est aussi important de considérer les choses sous l'aspect des missions, car comme le met en avant Reine Prat<sup>34</sup>, les statuts des postes peuvent être renégociés, souvent à l'avantage des hommes.

2. Ces inégalités de postes accentuent des inégalités salariales déjà existantes à poste équivalent

En effet, au-delà de la question de la parité des postes de décision, d'orientation, et de direction, qui n'en reste pas moins hautement importante, ce plafond de verre développe une inégalité salariale de fait. Bien que cette inégalité ne soit pas la question primordiale pour les acteurs des « musiques actuelles », elle n'en demeure pas une question importante.

Les inégalités salariales à poste et responsabilités équivalents, bien qu'existantes dans les « musiques actuelles », sont minimales (6,5%)<sup>35</sup> par rapport à celles constatées sur l'ensemble de la population active qui sont là de l'ordre de 30%.

Toutefois, on constate de plus importantes inégalités entre les différentes familles de métiers, qui par la répartition genrée des métiers engendrent des écarts de salaire moyen entre hommes et femmes plus importants.

FAMILLES DE MÉTIERS	NB D'HEURES ANNUELLES TRAVAILLÉES (MÉDIANE)	SALAIRE BRUT HORAIRE (MÉDIAN)	SALAIRE BRUT HORAIRE (MOYEN)	SALAIRE BRUT MENSUEL (MÉDIAN)	SALAIRE BRUT MENSUEL (MOYEN)
FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES PRATIQUES	1 559 H	12,8 €	13,8 €	1 941 €	2 093 €
PROGRAMMATION ARTISTIQUE	1 820 H	15,3 €	16,4 €	2 321 €	2 487 €
ACTIVITÉS TECHNIQUES	1 820 H	14,1 €	15,3 €	2 139 €	2 321 €
DIRECTION	1 820 H	21,7 €	21,8 €	3 291 €	3 306 €
ADMINISTRATION	1 817 H	13,8 €	14,5 €	2 093 €	2 199 €
COMMUNICATION	1 749 H	12,7 €	13,0 €	1 926 €	1 972 €
PRODUCTION	1 773 H	12,4 €	13,5 €	1 881 €	2 048 €
ACCUEIL DES PUBLICS	1 380 H	11,7 €	12,3 €	1 775 €	1 866 €
ACTION CULTURELLE ET MÉDIATION	1 717 H	12,8 €	13,0 €	1 941 €	1 972 €
INTENDANCE ET ENTRETIEN	1 318 H	10,9 €	11,2 €	1 653 €	1 699 €

<sup>33</sup> Marlaine CACOUAULT-BITAUD, « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », *Travail, genre et sociétés* 2001/1 (N° 5), p. 97

<sup>34</sup> Reine PRAT, in Arts du spectacle, rapport d'étape n°2, *De l'interdit à l'empêchement, Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation*, Ministère de la culture et de la Communication, mai 2009

<sup>35</sup> FEDELIMA & RIF, op cit, 2018

AUTRE	1 820 H	11,9 €	11,9 €	1 805 €	1 805 €
ENSEMBLE	1 820 H	13,5 €	14,9 €	2048 €	2266 €

*Nombre d'heures travaillées, salaire brut horaire et mensuel des permanents par famille de métiers dans les lieux de « musiques actuelles » Source FEDELIMA*

Ces écarts par familles de métiers, sont donc accentués de manière plus sensible au sein de chacune de ces familles où les femmes accèdent plus difficilement aux postes de cadres et aux salaires plus élevés qui vont avec. Néanmoins, bien qu'il ne faille pas les ignorer, les inégalités salariales, que ce soit entre métiers ou entre sexes, sont très minimes par rapport au reste du spectacle vivant et ce secteur se caractérise ainsi par une plus grande précarité.

3. Les postes de direction restent très majoritairement masculins et posent un problème majeur de représentation et d'orientation des structures et du secteur.

La forte proportion d'hommes directeurs de structures de diffusion (75%), au-delà du côté hiérarchique, est aussi l'incarnation d'un contrôle masculin sur l'artistique. En effet, les directeurs sont aussi souvent programmeurs, ou du moins la supervisent et la contrôlent. De plus le métier de programmeur est encore plus masculinisé, avec seulement 12% de programmatrices.

Les directeurs représentent (bien que cela puisse être évident, il est important de le souligner) un groupe extrêmement réduit, sur l'ensemble du secteur, mais aussi au sein de chaque structure où il est unique<sup>36</sup>. Pourtant leur rôle est primordial.

Le fonctionnement des structures de « musiques actuelles » ne reposant pas sur une hiérarchie autoritaire et stricte, les directeurs exercent surtout une domination charismatique<sup>37</sup>. Leur rôle principal n'est effectivement pas d'être de bons gestionnaires, mais surtout de construire et réaliser un projet artistique et culturel en y menant son équipe<sup>38</sup>. Ainsi, les projets des structures reflètent l'identité et les idées de leur directeurs.

<sup>36</sup> Il existe des modèles de codirections avec un binôme mixte (Transmusicales – Ubu, Paloma, ...) qui reproduisent toutefois le schéma de l'homme en relation avec l'artistique, et la femme plus proche du travail administratif.

<sup>37</sup> Max WEBER, *La domination*, Paris, La Découverte, coll. « Politique & sociétés », 2013

<sup>38</sup> Cette dimension de projet est même d'une certaine façon formalisée par les collectivités commanditaires de la dernière génération de SMAC, pour lesquelles le dirigeant, ou la structure délégataire est sélectionné sur un projet, qui doit être écrit, et réétudié régulièrement.

Or, à ce jour, les directeurs sont relativement âgés<sup>39</sup> par rapport à un secteur lui relativement jeune (35 ans en moyenne). En effet, l'âge moyen des directeurs et directrices de SMAC est de 48,7 ans. On peut en effet observer que 10 des 58 directeurs ont plus ou tout juste 60 ans, et que le quartile le plus âgé est composé de personnes de plus de 57 ans, alors que le quartile le plus jeune est composé de directeurs ayant moins de 44 ans. Ces valeurs sont très significatives, car elles signifient que 25% des directeurs ont connu la première fête de la musique l'année de leurs 21 ans, et ont donc débuté leur carrière dans un contexte où les « musiques actuelles » cherchaient encore leur légitimité, alors que le quart le plus jeune ont connu l'année de leur 21 ans les rencontres d'Agen<sup>40</sup> et ont donc commencé leur carrière avec la labélisation des « musiques actuelles » par le ministère de la Culture. Ce sont deux générations qui n'ont pas le même vécu ni les mêmes idées sur le rôle de leur structure, les méthodes de gestion, mais aussi sur la place de la femme. Parmi ces dirigeants les plus âgés, certains ont eu un rôle si primordial dans les « musiques actuelles » en France, Jean-Louis Brossard en tête, avec son acolyte Béatrice Macé, qu'ils font office de référence absolue.

Parce qu'ils sont chargés d'une expérience plus longue, et d'un rôle de bâtisseur, ces figures emblématiques du secteur des « musiques actuelles » sont en position de domination dans le champ des « musiques actuelles », grâce à un capital culturel, social et symbolique particulièrement développé<sup>41</sup>. Ces figures de références, majoritairement masculines, sont liées par un réseau très resserré, expression et cause d'un groupe exclusif.

Cette domination difficilement contestable, bien que certains de leurs jeunes homologues s'y essayent, car ils sont aussi dans une certaine mesure les producteurs des normes de ce champ des musiques actuelles. Ainsi, ils incarnent un obstacle important à l'entrée des femmes dans ce champ<sup>42</sup>, tant ils sont les garants de la reproduction d'une culture masculine.

---

<sup>39</sup> Tableau sur le genre et l'âge des directrice et directeurs des SMAC.

<sup>40</sup> Rencontres nationales « *Politiques publiques et musiques amplifiées* » en 1995. C'est un tournant pour l'histoire des musiques actuelles, dont le label SMAC est une des répercussions. Nous nous intéresserons à cet événement plus loin.

<sup>41</sup> Pierre BOURDIEU, *La Distinction Critique sociale du jugement*, Les éditions de minuit, Collection Le sens commun, 1979, 680 pages

<sup>42</sup> Marie BUSCATTO, dans BUSCATTO Marie, RIVERA-BAILACQ Lucile, BEZSONOFF Véra et LANCHEVIN Guillaume. *Les femmes haussent le son ! #2 : Table ronde vers l'égalité des femmes et des hommes dans les musiques actuelles*, 9 décembre 2017, Rennes, HF Bretagne et FEDELIMA, 2018

En conclusion, les inégalités entre hommes et femmes parmi les employés permanents des lieux de « musiques actuelles » sont surtout remarquables par leur ampleur. En effet, on y retrouve les traits principaux des inégalités liées au sexe que sont la présence d'un plafond de verre, des postes de direction occupés majoritairement par des hommes, et une division sexuelle du travail associée à un certain sexisme. Mais dans les « musiques actuelles », ces traits sont exacerbés, tout particulièrement la division du travail. Le rôle des femmes semble bien défini au sein des structures et malheureusement, la situation ne s'est pas améliorée de manière significative ces dix dernières années. Pourtant, le sujet ne semble pas être spécialement conflictuel, mais plutôt naturel comme ancré dans les modes de fonctionnement et les traditions de ce secteur à part.

## Partie II : Les « musiques actuelles », définition et historique de la construction d'un secteur à part

Si le terme de « musiques actuelles » semble être naturel aujourd'hui, et compris de tous aujourd'hui, il est important de se souvenir que ce terme est artificiel. Cette appellation qui semble dégager d'emblée une définition par des caractéristiques esthétiques, est le produit de la concertation de différents acteurs, artistes, professionnels, ou étatiques, qui chacun à leur façon et à leur mesure ont participé à la construction d'un secteur artistique et professionnel à part, qui se distingue par de nombreux aspects. Il se distingue objectivement, mais il se distingue aussi activement, dans le sens où les acteurs de ce secteur entretiennent et construisent cette distinction héritée d'une histoire particulière. Les « musiques actuelles » se sont effectivement structurées, professionnalisées et institutionnalisées en seulement quelques décennies. Bien qu'hétérogènes, ces dernières doivent beaucoup aux pionniers issus de la scène rock, qui vont contribuer à professionnaliser, et à faire reconnaître par l'Etat l'importance de ces « musiques actuelles » tout en important des modes de fonctionnement et des représentations particulières, notamment de la femme et de sa place.

### Chapitre 1 : La scène rock est à l'origine du secteur des musiques actuelles.

1. Eléments de définition des « musiques actuelles » : catégorisation ministérielle d'un ensemble hétérogène d'esthétique musicales, aux pratiques, mode de productions et organisations différents.

Pour commencer, il est primordial de définir les « musiques actuelles » et rappeler les origines de cette appellation. En effet ce terme est artificiel, ne correspondant pas à une catégorisation objective d'un ensemble d'esthétiques musicales ou d'acteurs partageant des caractéristiques communes. Le terme « musiques actuelles », bien qu'utilisé depuis la fin des années 70, a été arrêté en 1998, suite du rapport de la Commission nationale des musiques actuelles produit à la demande de la ministre de l'époque, Catherine Trautmann. C'est donc avant tout une catégorisation émanant de l'administration, qui englobe une diversité d'esthétiques musicales qui n'auraient d'actuelles que d'avoir « été longtemps négligées par les

pouvoirs publics, et par conséquent abandonnées aux seules lois du marché<sup>43</sup> ». La diversité des « musiques actuelles » est telle qu'il pourrait être plus simple de les définir par le négatif. Les « musiques actuelles » sont finalement tout ce qui ne correspond pas à la musique classique et l'art lyrique. En effet, les musiques englobent à la fois jazz, rock, traditionnelles, hip-hop, reggae, et électroniques, ainsi que la chanson. Finalement « pour le "quidam moyen" — tel qu'il est envisagé dans les analyses des Pratiques culturelles des Français — il s'agit de "La" musique, tout simplement<sup>44</sup> ».

Il apparaît ainsi clairement que ces musiques, ne sont pas strictement actuelles, mis à part le fait qu'elles existent et soient largement pratiquées aujourd'hui, mais sous ce sens, toutes les pratiques artistiques sont actuelles. Sous l'angle de l'histoire de la musique, le hip-hop apparaît dès les années 70, le reggae dans les années 60, le rock dans les années 50, et le jazz dès la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle. En ce qui concerne la chanson ou les musiques traditionnelles, dater leur origine devient un exercice délicat tant cela est ancré dans les traditions musicales nationales. La définition sur un critère temporel apparaît ainsi immédiatement comme dérisoire voire absurde, et c'est alors ailleurs qu'il faut aller chercher la cohérence de cette appellation de « musiques actuelles ».

Ces différentes esthétiques musicales (à l'exception dans une certaine mesure des musiques traditionnelles) partagent en effet un mode de production : celui de l'amplification<sup>45</sup>. Contrairement à la musique classique ou le chant lyrique qui reposent sur une pratique exclusivement acoustique, les esthétiques musicales qui nous intéressent reposent en effet sur l'amplification des instruments mais aussi de la voix. Que ce soit dans le processus de création, ou les représentations en live, l'amplification, voire l'électrification des instruments est primordiale. Ainsi, les termes de « musiques amplifiées » ou « musiques actuelles et amplifiées » ont longtemps été préférés par les acteurs du milieu, et continuent à être couramment utilisés. Néanmoins, on ne peut se satisfaire d'une telle définition pour saisir les « musiques actuelles ».

Contemporain et actuel sont synonymes, pourtant en termes de musique, les deux termes sont utilisés pour désigner des esthétiques et des pratiques distinctes. Quand on parle de

---

<sup>43</sup> Anita Weber et Michel Berthod, « Rapport sur le soutien de l'État aux musiques dites actuelles », ministère de la Culture et de la Communication, inspection générale de l'administration des affaires culturelles, juin 2006.

<sup>44</sup> Gilles CASTAGNAC, *Le développement des musiques actuelles et leur entrée en politiques publiques*, conférence pour la FNCC, 2006

<sup>45</sup> Marc TOUCHE, « Muséographier les " musiques électro-amplifiées ", Pour une sociohistoire du sonore », *Réseaux* 2007/2 (n° 141-142), p. 97-141

musique contemporaine, on se réfère à la musique savante développée à partir de la deuxième moitié du XX<sup>ème</sup> siècle, alors que les « musiques actuelles » désignent des esthétiques considérées comme populaires. Si cette distinction est importante pour cerner le sens de cette appellation artificielle, il est toutefois primordial de ne pas perdre de vue qu'une porosité certaine existe entre musique contemporaine et « musiques actuelles », que ce soit dans l'œuvre de certains artistes dits « expérimentaux », dont l'abstraction et l'intellectualisation les éloignent d'une musique populaire au sens strict du terme (Frank Zappa par exemple, connu du grand public, produit aussi des œuvres très intellectuelles telles que la fameuse *Black Page*), ou dans l'influence réciproque qui peut exister, notamment entre musique concrète ou minimaliste et la techno. Cette porosité est rendue évidente par la programmation d'artistes contemporains (au sens de l'esthétique musicale) dans des festivals de « musiques actuelles » grand public<sup>46</sup>. Néanmoins, cette dimension populaire des « musiques actuelles » reste essentielle pour comprendre leur ancrage dans la société et dans les pratiques culturelles, ainsi pour comprendre la façon dont le secteur des « musiques actuelles » s'est construit et le rôle de premier plan que la scène rock a joué dans cette construction.

## 2. Le rock en tant que base fondatrice des musiques actuelles : les débuts amateurs et militants d'une communauté masculine

Si les « musiques actuelles » désignent de manière indifférenciée une diversité d'esthétiques et de pratiques musicales, il serait en effet illusoire de considérer que toutes ces esthétiques ont, ou ont eu la même importance dans la construction des « musiques actuelles », en tant que catégorie ou que secteur professionnel, ou même sans son ancrage populaire. Ainsi, le rock est l'architecte historique des « musiques actuelles », au sens où ce sont très majoritairement des représentants du monde du rock qui ont influencé et orienté la façon dont s'est organisé et institutionnalisé le secteur des « musiques actuelles »<sup>47</sup>. Mais au-delà d'un rôle objectif, le rock bien qu'il ne puisse être strictement considérée comme représentatif des « musiques actuelles », est sorte « l'exemple paradigmatique, en ce sens qu'il enferme en lui-même tout un ensemble d'aspects que l'on trouvera à des doses variables dans d'autres musiques

---

<sup>46</sup> Terry Riley, père de la musique minimaliste se produit en 2018 en France dans le festival Visions, ainsi que dans le Red Bull Music Festival.

<sup>47</sup> Emmanuel BRANDL, « L'institutionnalisation des musiques amplifiées : de l'interaction à l'institution », *Sociologie de l'Art* 2005/1 (OPuS 6), p. 127



amplifiées: le rock est tout à la fois local et national, commercial et avant-gardiste, il relève d'un certain ancrage populaire [...]et enferme une dimension intellectuelle »<sup>48</sup>.

Le rock apparaît dans les années 50 aux Etats-Unis, d'une rencontre entre le rythme n'blues des noirs et la country des blancs, et connaît un rapide succès populaire. Rapidement ce style arrive au Royaume-Uni, où le genre connaît une évolution rapide (notamment avec la généralisation de l'utilisation d'instruments électriques) et multiple. Ainsi, très rapidement, le rock désigne une grande famille musicale comportant une grande diversité d'esthétiques.

En France, bien que de manière plus limitée qu'outre-manche, le rock connaît un succès populaire certain, notamment en raison de ses rythmiques simples et rapides facilitant la danse. Toutefois, les lieux qui lui sont dédiés sont limités (le Golfe-Drouot, l'Alhambra ou le Palais des sports avec l'éphémère Festival de Rock en 1961), et la production artistique rock est concentrée dans les mains de quelques vedettes, soutenues par une puissante industrie musicale, dont le répertoire est fondé sur les grands succès des artistes rocks britanniques et américains. Le rock malgré son succès populaire n'a pas de réelle assise locale, que ce soit en termes de lieux ou de pratique, et encore moins hors de Paris<sup>49</sup>.

Ainsi, les années 70 marquent un tournant avec le réel développement du rock en France. Les instruments de musiques deviennent, à cette époque, plus accessibles, et l'influence du mouvement punk décomplexé les amateurs dépourvus de connaissance musicale. C'est une période d'effervescence où les groupes locaux se multiplient, tout comme les organisateurs qui leur offrent des moments où se produire devant un public. La distinction entre ces deux fonctions reste assez floue voire artificielle, car les deux activités se recoupent très fréquemment<sup>50</sup>.

Si le public du rock, jeune, est relativement mixte, ses acteurs eux restent majoritairement, voire exclusivement masculin<sup>51</sup>. Cette prépondérance des hommes dans cette activité s'explique notamment par cette indifférenciation entre musiciens et organisateurs. En effet, les musiciens sont très majoritairement des hommes, cette donnée démographique rejaillissant ainsi sur les organisateurs, qui, prenant en charge les activités à proximité des artistes, sont eux aussi des hommes, car seuls légitimes à faire et agir sur l'art.

---

<sup>48</sup> ibid

<sup>49</sup> Patrick MIGNON, « Paris/Givors : le rock local », *Vibrations*, hors-série, 1991. Rock : de l'histoire au mythe. p200

<sup>50</sup> Emmanuel BRANDL, « L'institutionnalisation des musiques amplifiées : de l'interaction à l'institution », *Sociologie de l'Art* 2005/1 (OPuS 6), p. 129

<sup>51</sup> Catherine DOUBLE-DUTHEIL. Les groupes de rock nantais. In: *Vibrations*, hors-série, 1991. Rock : de l'histoire au mythe. p. 151

Cette activité, que ce soit pour les organisateurs, ou dans une moindre mesure les artistes, reste dans un premier temps largement amateur et bénévole, animée par des envies de passionnés et la culture du *DIY*<sup>52</sup> héritée de la culture punk. Néanmoins, le développement et le succès de cette nouvelle scène rock alternative locale, va rapidement amener les organisateurs de concerts à professionnaliser leur activité.

## Chapitre 2 : Une professionnalisation progressive : conséquence et au service de l'importance croissante d'une esthétique populaire

En se professionnalisant, les structures et lieux (encore rares au début) dédiées à la diffusion des « musiques actuelles », prennent une autre dimension. En grandissant, ces structures changent de cadre et d'organisation. Cette professionnalisation nécessite aussi de nouvelles compétences qui vont contribuer à diversifier les profils des professionnels de ce secteur, amenant notamment une certaine féminisation.

### 1. Développement et succès des « musiques actuelles »

A partir des années 70, et particulièrement de leur seconde moitié, le rock, au sens large, connaît un succès grandissant, et ce sur tous les fronts, de la vente de disques à la diffusion de concerts, en passant par la pratique amateur.

En effet, à cette époque et particulièrement dans la deuxième moitié de la décennie, les ventes de disques s'envolent. Cette envolée est principalement due aux moins de 30 ans<sup>53</sup>, chez qui l'écoute devient une pratique importante, voire « quotidienne »<sup>54</sup>. Les œuvres rock se popularisent, diffusées par un dense réseau de disquaires indépendants qui ont un rôle de relai,

---

<sup>52</sup> Do it yourself : littéralement « faites le vous-même » renvoie à une idée, d'artisanat, de fait maison avec les moyens en sa possession, sans avoir recours aux compétences d'un professionnel

<sup>53</sup> Patrick MIGNON, « La production sociale du rock », in MAUGER Gérard, MIGNON Patrick, BOYER Régine, HERSENT Jean-François, GREEN Anne-Marie, et al., *Jeunes et Musique*. CNRS - IRESCO. IRESCO/CNRS, Cahiers Jeunesses et sociétés, 1987, p 3  
Gérard Mauger

<sup>54</sup> Philippe POIRRIER, Les pratiques culturelles au cours des années 1960 et 1970 dans J.-C. GROHENS et J.-F. SIRINELLI (Dir.), *Culture et action chez Georges Pompidou*, Paris, Presses universitaires de France, 2000, p. 130

de guide, voire de prescripteur quant à l'écoute musicale. Ces disquaires ont un rôle de tout premier plan dans le succès du rock et de la formation d'une scène locale<sup>55</sup>, permettant à la fois à des jeunes groupes de connaître une certaine notoriété, au moins au local, mais aussi à des dizaines de jeunes passionnés de découvrir de nouvelles influences avant de se lancer eux même dans la pratique.

Cette pratique amateur, qui est aux fondements de l'existence de ce mouvement de rock alternatif et indépendant explose dans les années 70. Bien que caractérisée comme amateur, cette pratique devient de plus en plus sérieuse et dépasse rapidement le simple cadre du loisir. Les groupes investissent des sommes conséquentes dans du matériel, autant des instruments que du matériel de sonorisation et d'enregistrement qui leur permet de développer une pratique autonome. Ce que l'on qualifie ainsi de pratique amateur représente ainsi 95% des musiciens<sup>56</sup>, largement masculins<sup>57</sup>. Cette pratique amateur s'exprime et est rendue visible au travers la formation de groupes, de plus en plus nombreux<sup>58</sup>, qui se retrouvent régulièrement lors des répétitions. Ce moment de travail essentiel à l'existence de ces groupes, devient ainsi une des principales problématiques. En effet, cette pratique, à une telle échelle, ne trouve pas d'infrastructures, les studios de répétitions étant insuffisants pour accueillir cette population. Ainsi, ce sont les greniers, les caves et les garages qui sont investis par ces groupes amateurs. Il faut néanmoins noter, que bien qu'en nombre insuffisant, les studios de répétitions existent, proposés et mis à disposition, généralement contre une somme très modérée, par des associations qui en font leur activité, ou par les MJC qui jouent là un rôle de premier plan dans l'assise et le développement des « musiques actuelles » en France.

Mais les MJC, au-delà des pratiques amateurs, sont aussi un relai important pour la diffusion des musiques actuelles. Elles offrent en effet des scènes qui accueillent volontiers groupes et organisateurs locaux auxquels de nombreuses portes restent fermées. Ces MJC ne sont néanmoins pas le relais exclusif de cette nouvelle musique rock dans les années 70, qui dans son esprit artisanal et contestataire s'empare aussi de bâtiments désaffectés, des squats

---

<sup>55</sup> Gêrôme GUIBERT, « Les musiques amplifiées en France. Phénomènes de surfaces et dynamiques invisibles », *Réseaux* 2007/2 (n° 141-142), p.307

<sup>56</sup> Pierre MAYOL, « Le poids économique du secteur des musiques amplifiées », in Gema (dir.), *Politiques publiques et musiques amplifiées*, Agen, Gema/Adem- Florida, p. 129

<sup>57</sup> Xavier MIGEOT, « Publics, pratiquants et politiques publiques » in Gema (dir.), *Politiques publiques et musiques amplifiées*, Agen, Gema/Adem- Florida, p. 19

<sup>58</sup> Gêrôme GUIBERT, « Les musiques amplifiées en France. Phénomènes de surfaces et dynamiques invisibles », *Réseaux* 2007/2 (n° 141-142), p.305

pour y organiser des concerts<sup>59</sup>. Dans les grandes villes françaises se développent aussi, et il serait fâcheux de l'oublier quelques grandes salles dédiées aux « musiques actuelles » qui deviennent rapidement des références pour les artistes comme pour le public. On peut ainsi citer à Paris le Gibus qui ouvre en 67 et qui connaît une véritable explosion à partir de 77, le Bataclan, qui ouvre ses portes en 69 et devient une place majeure du rock, ou encore le Rose Bonbon qui ouvre ses portes en 78. Ces grandes salles restent néanmoins concentrées à Paris, et de manière plus générale, les salles de « musiques actuelles », sont concentrées dans les grands espaces urbains, mais surtout ne sont pas dédiées à cet usage. Ainsi, même la salle du Grand Parc à Bordeaux, qui verra passer de grands noms du rock français et international, n'est qu'une grande salle des fêtes. En effet, en l'absence d'espace dédié, les organisateurs de concerts se rabattent sur tous les espaces où il est possible d'y faire un concert. Les salles des fêtes, les bars et les bâtiments désaffectés : des cinémas des hangars commerciaux ou des usines font parfaitement l'affaire.

Malgré cette relative précarité matérielle, le rock sort rapidement d'une pratique souterraine et confidentielle, et les concerts, de plus en plus nombreux, fréquents et visibles, sont le fait d'une organisation qui s'extirpe d'un simple arrangement entre amis pour devenir une pratique professionnelle.

## 2. De l'underground à l'activité professionnelle : l'organisation des concerts rentre dans la légalité et les relations avec les collectivités se normalisent

Cette montée en gamme de l'organisation des concerts se fait notamment à travers une certaine officialisation. Alors que les débuts sont marqués par l'amateurisme, le fait maison, et le bénévolat, dans un entre soi qui justifie d'ignorer les réglementations en vigueur, le développement de la diffusion du rock et des « musiques actuelles » rentre peu à peu dans le cadre, mais non sans difficultés.

En effet, alors qu'à ses débuts l'organisation des concerts de rocks alternatifs était souvent à la limite de la légalité voir dans l'illégalité totale, les choses évoluent peu à peu. Cette évolution se fait notamment sur l'emploi. Techniciens tant qu'artistes n'étaient globalement pas déclarés, et dans le cas où ils l'étaient, les cotisations obligatoires ainsi que les charges patronales étaient (volontairement) oubliées. Cette façon de faire tenait à 2 facteurs essentiels.

---

<sup>59</sup> Cette pratique bien marginale reste emblématique d'un état d'esprit et primordiale dans le développement des genres les plus « durs », notamment ceux dérivés du punk. De plus, un certain nombre de salles encore existantes aujourd'hui sont le résultat de squats et de réhabilitation de bâtiments abandonnés.

Tout d'abord, la précarité financière du secteur ne permettait souvent pas de pouvoir déclarer tous les emplois et prendre en charges toutes les cotisations qui en découlent. D'autre part, il y avait jusqu'en 1999 un vrai problème de droit. En effet, seules étaient autorisées à détenir une licence d'entrepreneurs du spectacles les entreprises commerciales. Or les organisateurs de concert rocks étaient essentiellement constitués sous la forme d'associations et étaient ainsi dans l'incapacité légale de pouvoir déclarer les emplois.

Par ailleurs, le respect des normes de sécurité était aussi très aléatoire. Encore une fois les conditions précaires, amateurs d'un bon nombre de concerts ne permettaient pas la mise en place de toutes les normes. Au-delà de l'allocation de ressources financières que cela aurait représenté, les conditions matérielles ne le permettent souvent pas.

Par ailleurs, bien que le squat reste un type de lieu très rattaché à l'imaginaire collectif du rock à cette époque, les concerts ne s'organisent pas exclusivement dans ces lieux là, mais aussi dans des salles des fêtes ou autres lieux publics. Ainsi, les rapports entre collectivités locales et associations organisatrices se régularisent et se pacifient que ce soit dans l'intérêt d'occuper l'espace public ou d'obtenir des subventions.

En effet, bien que les « musiques actuelles » souffrent d'un déficit de reconnaissances de la part des pouvoirs publics, le dialogue existe réellement à l'échelle local. Les associations entretiennent des relations, plus ou moins pacifiées avec les collectivités locales, sous l'aspect de l'activité de jeunesse, et du social, et bénéficient, d'un relatif soutien du moins d'une acceptation de leur activité.

### 3. La spécialisation et l'objectivation des métiers : l'entrée des femmes

En sortant ainsi d'un cadre de travail seulement amateur, et en adoptant progressivement les attributs d'une réelle activité professionnelle, notamment d'un point de vue juridique, ce sont aussi les modes de travail et l'organisation interne des entreprises qui se modifient.

Effectivement, la croissance de l'activité des structures conjuguées à cette entrée dans un cadre légal conduit inévitablement à une augmentation des effectifs des structures de diffusion et une spécialisation de ceux-ci. Alors que chacun au sein des structures, en tant que membre d'un collectif, exercerait un nombre important de missions variées, la croissance de la taille des structures amène chacun à se spécialiser sur une ou un groupe de mission particulières. Cette spécialisation est aussi étroitement liée à la nécessité de recourir à des compétences de plus en plus spécifiques.

Si les métiers techniques sont les premiers à se spécialiser ainsi, et à se voir reconnaître leur spécialité, les métiers administratifs leurs emboîtent rapidement le pas. En effet, en rentrant dans un cadre légal, la bureaucratie administrative touche les structures de diffusion de « musiques actuelles » à leur tour.

Avec les années, mais surtout sur une période très récente, ce sont aussi les métiers de la communication qui ont pris une importance de plus en plus grande au sein des structures.

Cette spécialisation s'exprime de manière très formelle que ce soit à travers l'écriture d'organigrammes, la mise en place de salaires différenciés ou même l'organisation de l'espace de travail.

Mais globalement, les métiers qui se développent sont des métiers « de femmes » et devient ainsi une énorme porte d'entrée pour les femmes dans les « musiques actuelles » dans des structures jusque-là majoritairement masculines.

Si la spécialisation est tout à fait remarquable, l'objectivation l'est d'autant plus. En effet, les groupes d'amateurs passionnés, amis qui fondent les bases du secteur des musiques actuelles ont une répartition des tâches et des rôles de chacun au sein du groupe, associé aux caractères de chaque individu. L'objectivation, liée à la spécialisation, est le processus de différenciation de l'activité des personnes. Les fiches de poste sont l'outil de cette objectivation, qui définit chaque poste au sein de la structure par un ensemble de missions et de compétences requises, qui définit ses relations avec ses collègues. Les personnes sont ainsi interchangeables à compétences égales à un même poste.

### Chapitre 3 : La reconnaissance des pouvoirs publics et l'intégration dans les politiques culturelles : consécration et compromission

Cette professionnalisation des structures de diffusion de « musiques actuelles » s'accompagne, de manière étroitement liée, d'une institutionnalisation et d'une reconnaissance croissante par les pouvoirs publics. Dans cette évolution, professionnalisation et institutionnalisation sont à la fois cause et conséquence l'une de l'autre.

Bien que dans une posture d'opposition, la scène rock, dès ses origines cherche la reconnaissance des pouvoirs publics, notamment du ministère de la culture. Ce dernier ne considère en effet pas que le rock et ses expressions entrent dans son champ de compétence. Le

rock est considéré comme une activité de jeunes, donc plus sociale que culturelle, ou au mieux comme un élément de l'industrie musicale, et ne mérite donc pas l'intérêt du ministère de la culture, en tant que produit commercial et non artistique.

La reconnaissance du ministère devient alors un objectif primordial des acteurs du rock. Cette reconnaissance est double, elle est à la fois symbolique, porteuse de légitimité, au sens où le rock serait reconnu comme une expression artistique, un élément culturel au même titre que d'autres genres musicaux, mais elle est aussi très matérielle, car les acteurs du rock cherchent par celle-ci un soutien des pouvoirs publics, à la fois financier, matériel et règlementaire pour accompagner ce secteur dans son développement et son institutionnalisation.

1. La reconnaissance de la fête de la musique permet aux musiques actuelles de sortir de l'ombre et prendre place sur l'espace public

Après 20 ans pendant lesquels Malraux et son ombre ont dominé les politiques culturelles, l'arrivée de Jack Lang fait radicalement bouger les lignes. Pour les « musiques actuelles », la création de la fête de la musique est ainsi un événement majeur, tant dans les faits que pour la mythologie du secteur.

En effet, en 1982, Jack Lang décide de créer la fête de la musique, ou plutôt « faites de la musique ». La première intention de cet événement n'est en effet pas d'ouvrir la porte aux « musiques actuelles » mais plutôt à la pratique amateur en général. Des témoignages racontent que Lang et Mitterrand pensaient alors voir les flûtes et les accordéons envahir les rues plus que les groupes de rock. Mais cette opportunité est saisie à pleine main par ces derniers qui sortent des caves et des garages qui leur servent de studios de répétitions et jouent dans la rue. C'est un franc succès populaires, et Mitterrand s'empare de ce sujet en valorisant ces pratiques amateurs et en engageant un soutien à leur existence.

Ainsi, les « musiques actuelles » accèdent à une reconnaissance symbolique, celle de leur existence. Les pouvoirs publics reconnaissent leur existence, massive et comprennent que ce phénomène ne peut plus être ignoré. Néanmoins, la position du ministère de la culture ne change pas radicalement, et pendant la décennie 1980, les « musiques actuelles » continuent à être traitées sous le prisme de la jeunesse et du social. Le problème de l'absence de studios de répétition est alors particulièrement traité, mais sous l'angle de la jeunesse, car il est important de pouvoir donner une opportunité à la jeunesse d'exprimer son énergie, pour qu'elle ne s'exprime pas violemment .

Des avancées notables et significatives sont néanmoins réalisées, notamment avec la création du Centre information rock en 1986 (qui deviendra plus tard l'IRMA). Mais c'est surtout la nomination de Bruno Lion en tant que chargé de mission pour le rock et la chanson qui fait avancer les choses. Celui-ci annonce un « Plan Rock » en 1989, qui institue notamment l'agence des lieux musicaux. Avec celle-ci, on passe d'une politique de développement de grands équipements tels que les Zéniths, qui était la ligne du début des années 80, à un soutien aux petits lieux existants, afin de venir appuyer et soutenir l'existence de la scène locale.

L'année suivante, à l'initiative de Jean-Michel Lucas, qui était alors conseiller technique auprès du cabinet de Jack Lang, le label café-musique est mis en place afin de soutenir des lieux de « musiques actuelles ». Ce dispositif connaît un relatif succès, et on en compte 65 établissements bénéficiant de ce label en 1995. Néanmoins, ce dispositif est assez symptomatique des politiques qui s'adressent alors aux « musiques actuelles » : c'est avant tout sous l'angle du social et de la jeunesse qu'elles sont traitées.

Ainsi, les années 80 marquent un tournant important au sens où les « musiques actuelles » apparaissent sur le spectre des politiques publiques. Cependant, les politiques culturelles ne répondent pas encore aux attentes des acteurs du secteur, et ne comprennent pas toutes les spécificités de ce milieu. Le dialogue est compliqué et la situation piètine.

## 2. L'entrée dans les politiques culturelles : les rencontres d'Agen et l'institutionnalisation

L'an 1995 représente un tournant majeur pour les structures de « musiques actuelles ». En cette année ont lieu au Florida, premier lieu en France conçu pour les musiques amplifiées et issu d'une collaboration entre des acteurs associatifs locaux et les élus politiques, les rencontres nationales « Politiques publiques & musiques amplifiées ». Ces rencontres sont dans la continuité des « Etats du rock » qui ont eu lieu les années précédentes à Montpellier, l'occasion pour les acteurs du monde du rock de se rassembler afin de construire une représentation commune de leurs problèmes et des pistes d'évolution communes.

En la présence du ministre de la culture, Philippe Douste-Blazy ces rencontres d'Agen en même temps qu'elles marquent un réel projet commun pour l'ensemble des structures de musique actuelles, sont surtout celui de l'affirmation d'un soutien ministériel à leur activité, tant dans l'appui à la pratique amateur et son accompagnement vers la professionnalisation que



dans la diffusion. Il y affirme un soutien pérenne au fonctionnement, de la même façon qu'il existe pour les autres équipements culturels.

Ce soutien passe notamment vers la création d'un label *Scène de musiques actuelles* avec une première étape dès 96, mais qui aboutit réellement en 1998 et connaît un réel succès.

Au-delà d'être conditionnée à des critères sur l'activité des structures (diffusion, aide à la création, ressource, et direction vers le jeune public), cette labellisation et les aides corollaires sont aussi accordées sur une exigence concernant les modes de gestion. Pour bénéficier du label SMAC, il faut que le lieu soit géré de manière professionnelle, c'est-à-dire qu'il se conforme à l'ensemble des réglementations sur le travail, qu'elles soient spécifiques au spectacle vivant ou plus générales.

Ainsi cette labellisation, vient à la fois à la rencontre des demandes historiques du secteur d'une reconnaissance symbolique et matérielle de la part du ministère de la culture, qui assure un cadre institutionnel et pérenne pour les « musiques actuelles ». Toutefois, cette façon de faire n'est pas sans heurts, et pour certains, il faut alors rester très vigilant sur les effets que peut avoir cette labélisation, tant en termes de liberté d'action et de revendication, c'est le côté militant, que sur l'uniformisation des salles et la préservation de la diversité artistique.

Malgré la labélisation, qui correspond aux demandes, les acteurs des « musiques actuelles » continuent donc à revendiquer une certaine forme d'autonomie et d'indépendance vis à vis des pouvoirs publics et de leur tutelle.

3. Politiques culturelles et musiques actuelles : entre intégration et compromission, les acteurs des musiques actuelles cherchent à garder leur autonomie et leur identité alternative.

Effectivement, la reconnaissance par des pouvoirs publics, la tutelle d'un ministère, bien que recherchées, demandées, ne sont pas des éléments aisés à gérer pour les acteurs qui émanent d'un environnement ouvertement déclaré comme en opposition aux pouvoirs politiques.

Ainsi, les différents acteurs du milieu, dans cette relation de dialogue et de lien maintenant contractuel avec les ministères, cherchent à entretenir une certaine indépendance et une distinction, un particularisme des « musiques actuelles »

En effet, si les « musiques actuelles » sont un secteur culturel, elles se veulent porteuses de plus que ça. Là où le théâtre ou le cinéma vont montrer dans leurs œuvres des idées politiques, les musiques actuelles veulent le monter dans leur fonctionnement.

Ainsi ce sont les fédérations, aujourd'hui essentiellement la FEDELIMA au niveau national, mais aussi les nombreuses fédérations régionales, qui représentent un nombre plus important mais aussi plus représentatif et divers de structures, qui pour les lieux de diffusion de « musiques actuelles », assurent le dialogue et la négociation auprès des pouvoirs publics. Comme l'analyse Gilles Castagnac, les « musiques actuelles » se positionnent maintenant dans une logique de collaboration de co-construction et d'influences des politiques publiques. Bien que cela n'a rien d'exceptionnel, car ce fonctionnement est celui recherché et promu par les administrations avec la doctrine du *new public management*, les musiques actuelles le recherchent au nom d'un particularisme.

S'il existe effectivement des différences objectives avec les autres secteurs du spectacle vivant, notamment une barrière plus floue entre amateurs et professionnels mais aussi une plus grande précarité (cette même précarité qui est toujours une ligne de combat auprès de ministères publics, mais aussi une des raisons de l'union du secteur), la distinction est aussi construite. Cette distinction est notamment proclamée sur la question des inégalités entre hommes et femmes, qui à ce titre mériterait un traitement des moyens spécifiques.

En définitive les « musiques actuelles » sont un pan du spectacle vivant qui a émergé depuis le bas. Ce secteur s'est construit sur des fondations posées par des amateurs passionnés, dans un contexte assez précaire et surtout très masculin. Si les modes de fonctionnement et l'organisation des structures ont évolué, de manière plus ou moins voulue, au gré de la professionnalisation et de l'institutionnalisation, la place dominante des hommes n'a été que très peu remise en question. Effectivement les femmes sont entrées dans ce secteur en occupant la place que leur laissait les hommes, à des postes et des fonctions d'administration, qui n'étaient pas convoitées par ces derniers. Ainsi si aujourd'hui, les représentants des « musiques actuelles » essaient de défendre une position particulière, une distinction du secteur auprès des pouvoirs publics, c'est l'identité même de ce secteur, et de ces acteurs historiques qui est défendue. En effet, les « musiques actuelles » au-delà de la musique, sont porteuses d'un ensemble de convictions, de valeurs, et de normes sociales qui leur confèrent une identité spécifique, qui définit notamment la place des femmes dans cette communauté.

## Partie III : Culture rock et métier passion : la distinction des « musiques actuelles »

Comme nous l'avons vu précédemment, les acteurs rock ont joué un rôle majeur dans la construction et la professionnalisation des « musiques actuelles ». Au-delà d'un simple rôle d'architecte, ces acteurs ont en fait apporté avec eux leur culture, leurs valeurs, leur représentation du monde. Cette culture est ainsi ce qui forge aujourd'hui l'identité des « musiques actuelles », le lien entre tous les acteurs, qui dans leur diversité, constituent ce secteur. L'influence de cette culture est partout, tant dans les relations interpersonnelles que dans les comportements individuels, et surtout dans la façon de concevoir le travail.

Il est donc primordial de comprendre et d'analyser sur quoi se fonde cette culture, quelles en sont les valeurs, afin de voir comment elle organise la vie professionnelle des « musiques actuelles », et quelle place elle laisse aux femmes au sein de celle-ci.

### Chapitre 1 : Une culture rock ? Tentatives de définition

Quand on parle ici de culture, c'est dans une acception large, au-delà du domaine du culturel, comme lié à l'art. C'est pourquoi il est important de comprendre cette « culture rock » au sens d'« ensemble lié de manières de penser, de sentir et d'agir plus ou moins formalisées qui, étant apprises et partagées par une pluralité de personnes, servent, d'une manière à la fois objective et symbolique, à constituer ces personnes en une collectivité particulière et distincte »<sup>60</sup>, afin d'en saisir les enjeux et les effets aujourd'hui. Ce que nous allons nous attacher à mettre en évidence n'est pas tant une réalité historique d'un mouvement à partir d'un moment 0 supposé, mais comment la mythification et la narration de cette histoire par les acteurs rock en constituent sa culture, en nous concentrant les éléments structurants les musiques actuelles et les rapports de genre.

#### 1. Une culture caractérisée par un habitus masculin

---

<sup>60</sup> Guy ROCHER, « Culture Civilisation et idéologie » ROCHER Guy, *Introduction à la sociologie générale : l'action sociale*, Montréal, : Éditions Hurtubise HMH ltée, 1992, p101-127

Le monde du rock est un lieu de sociabilisation avec ses codes, ses pratiques, et qui est avant tout masculin. En effet, les acteurs de ce milieu ayant la plus grande légitimité, sont très majoritairement des hommes. Que ce soient les artistes, les organisateurs de concerts, les disquaires, ou même les critiques, en somme ceux qui détiennent le plus grand capital symbolique dans ce groupe sont des hommes. Ils s'imposent ainsi comme prescripteurs et façonnent à travers leurs actes, où ceux que l'on leur prête, un habitus, reposant sur une vision du monde partagée au sein de ce groupe.

Ce qui fait consensus, c'est la notion d'« alternatif », au cœur de l'émergence de ces mouvements rocks des années 70, cette volonté d'être en rupture. Elle s'exprime à travers différentes attitudes entremêlées : l'affirmation d'une déviance subversive, un rapport exacerbé à la séduction et la sexualité, et un désir d'émancipation<sup>61</sup> individuelle à travers un collectif.

Cette déviance s'exprime notamment par un rapport étroit, presque banalisée à la violence physique, là aussi très développée dans l'imagerie punk, liées aux rixes entre bandes, la vie dans les squats, mais aussi au discours anti-policier,

*« Bien sûr, évidemment que j'en ai eu un. Quand j'étais jeune à Rennes, j'avais toujours un poing américain sur moi. T'étais obligé, dans les squats tu savais jamais trop sur qui t'allais tomber, il valait mieux prendre ses précautions.<sup>62</sup> »*  
*Directeur d'une SMAC*

Elle n'est pas nécessairement réalisée, ni encouragée, mais elle fait partie du décorum, et il ne faut pas lui tourner le dos. La violence et son usage sont effectivement normés, acceptables ou non selon les contextes. Ainsi, la pratique du « pogo » participe à l'expression de cette violence mais de manière très policée<sup>63</sup>.

Par ailleurs, cette déviance s'exprime aussi à travers des conduites à risques, à travers un usage assez libéré d'alcool et de drogues<sup>64</sup>, associés à une forme de libération, ainsi qu'au processus de création.

---

<sup>61</sup> Christophe DEN TANDT, « La Culture rock entre utopie moderniste et construction d'une industrie alternative », Volume ! 9 : 2 | 2012

<sup>62</sup> Ironiquement, cette phrase a été prononcée par rapport au fait que une autre membre de l'équipe était choquée que les agents de sécurité aient trouvé un poing américain dans le sac d'un spectateur lors d'un concert du groupe punk « Svinkels ».

<sup>63</sup> Teillet Ph. & Le Bohec J. (2003c), « La musique adoucit-elle les mœurs ? », in Y. Bonny, J-M. de Queiroz et E. Neveu (dir), Norbert Élias et la théorie de la civilisation, Rennes, PUR, p. 209-228.

<sup>64</sup> Patrick MIGNON, « Rock et alcool », *Sociétés & Représentations* 1995/1 (N° 1), p. 103-110

La sexualité est elle aussi primordiale dans l'habitus des rockers. Le rapport à la sexualité est corolaire, du triptyque *sex, drug & rock n'roll*, utilisé pour décrire la vie des grandes stars du rock, qui relève d'un fantasme pour les autres. C'est les hommes qui ont la part belle dans ces rapports de séduction si centraux et valorisés dans cette culture rock, les femmes n'étant que les objets de la séduction.<sup>65</sup> La figure féminine est associée à celle de la « groupie », terme qui désigne initialement les femmes amatrices de rock qui se rapprochent des groupes dans le but de coucher avec leurs membres<sup>66</sup>, puis de manière plus générale, les fans féminines ayant une attitude « hystérique », voire de manière plus globalisante l'ensemble des fans féminines de rock. Ce lien exclusivement sexuel imaginé nuit notamment à l'intégration des femmes dans les professions de diffusion de musiques actuelles, car elle est perçue comme élément perturbateur, comme source de problèmes dans un environnement où les relations interpersonnelles et informelles sont primordiales, comme l'illustre Martin Scorsese et Mick Jagger dans la série *Vinyl*. Ainsi, la femme n'existe que par sa sexualité, néanmoins dévalorisée.

*« Quand j'ai commencé à bosser dans la musique mon mec était tout le temps super jaloux, parce que j'étais toujours en déplacement, et à cette époque, si t'étais une meuf et que tu bossais dans la musique, c'était forcément pour le cul ». Directrice de SMAC*

Il n'y a en fait pas réellement de place accordée à la femme dans cet habitus rock, qui est essentiellement basé sur des réalisations de soi viriles dans un entre soi masculin.

## 2. L'importance de conviction et d'idées communes : opposition et autonomie alternative

La culture rock, adossée au rock alternatif qui se développe donc dans les années 70, est porteuse de plusieurs idées, autoproclamées alternatives. Ce mouvement exprime effectivement une position militante<sup>67</sup>, affirmée dès son émergence autour d'idées identifiées comme contre-

---

<sup>65</sup> Eugène LLEDO. « Rock et séduction ». In: Vibrations, hors-série, 1991. Rock : de l'histoire au mythe. pp. 121-144

<sup>66</sup> Sophie Turbé, « Puissance, force et musique metal Quand les filles s'approprient les codes de la masculinité », Ethnologie française 2016/1 (N° 161), p. 93-102.

<sup>67</sup> Fred JUMEL, « Scènes de musiques actuelles et amplifiées : entre institutionnalisation et professionnalisation, quelle place pour le militantisme ? », mémoire de Dess direction d'équipement et de projets musiques amplifiées et actuelles », Université d'Anger, 2003

système, alternatives et qui sont profondément participes de son identité<sup>68</sup> . C'est une dynamique d'opposition, héritière des grands mouvements des années 70, qui bousculaient la place du rock et de la musique dans la société, et par là même bousculer une conception jugée comme ancienne et archaïque de la culture et des politiques culturelles.

En prêchant une alternative, plus libertaire, horizontale et autonome, ces nouveaux acteurs du rock tentent de faire bouger les lignes. Si ce militantisme est en premier lieu esthétique et artistique (obtenir une légitimité à travers la reconnaissance des institutions, dont le ministère de la Culture), il est aussi politique et économique.

*a) Une militance économique : l'indépendance*

Un des premiers combats de la scène rock, c'est effectivement d'affirmer son indépendance, notamment vis-à-vis de la grande industrie musicale, que ce soit de la musique enregistrée ou des grands promoteurs à la démarche commerciale et mercantile, avec lesquelles les liens sont coupés afin de valoriser la scène locale et alternative. Au modèle capitaliste sont préférées des modèles économiques alternatifs, tels que l'économie sociale et solidaire.

Malgré cela cette démarche éthique et artistique se transfère sur l'échiquier politique, en associant en profondeur la demande de reconnaissance à un soutien financier. Le soutien public devient critère d'indépendance.

*b) Une vision sociale contre les rapports de domination et l'aliénation du travail*

Les revendications politiques dépassent en effet le cadre des conditions de production et de diffusion de la musique pour se déplacer sur le champ social. En effet, ces militants du rock érigent en ennemi les rapports de domination, notamment des pouvoirs politiques, symptomatiques de l'économie capitaliste. Ils développent ainsi des modes de gouvernances négociées, reposant sur une des rapports sociaux plus horizontaux, qui rapproche la communauté rock des mouvements d'éducation populaire, qui évoluent de facto sur un terrain

---

<sup>68</sup> Jean-Claude PASSERON, « Figures et contestation de la culture », *Le Raisonnement sociologique*, Paris, Nathan, 1991, p. 323

commun<sup>69</sup>. Le refus d'une vie professionnelle caractérisée par l'aliénation capitaliste<sup>70</sup> va valoriser l'épanouissement au travail au travers d'un intérêt personnel que l'on y trouvera.

### c) *Contradictions et rapports de domination*

Ces différents engagements et front de militances sont partie intégrante, voire constitutive la communauté rock. Toutefois, ils sont chargés d'un certain nombre de contradiction, et particulièrement sur le point des rapports de domination qui ne sont pas mis à distance, bien au contraire.

Effectivement, on retrouve dans les éléments de la culture rock vu précédemment d'évidentes reprises de schémas de domination déjà bien connus, et ce tout particulièrement de la domination masculine<sup>71</sup>. On valorise en effet largement les comportements virils et auto destructeurs en laissant les processus de création aux mains des hommes, qui seuls sont légitimes pour cela. Les femmes, réduite à leur potentiel sexuel restent muse et trophée de l'artiste créateur.

Ainsi, alors que au sein de sa communauté et dans les structures de travail, on tente de gommer les hiérarchies et la verticalité des décisions d'une autorité décisionnaire unique, ce sont les hommes porteurs du plus grand capital social et culturel qui dont en mesure d'exercer un pouvoir grâce leur domination symbolique. L'émancipation des cadres traditionnels que propose la sous-culture<sup>72</sup> rock est alors relative.

3. Le milieu rock est un lieu de socialisation central, voire unique pour ses acteurs qui développent ainsi un lien communautaire fort, et un sentiment d'appartenance identitaire.

En effet, malgré des guerres de clocher qui peuvent exister à la marge entre des groupes, s'identifiant à des sous-genres de rock différents, pour des querelles personnelles, ou tout autre raison, on constate un des liens forts existant entre les acteurs de cet univers du rock.

---

<sup>69</sup> Les MJC sont à la fois des lieux clés du développement de de l'éducation populaire et de pratique amateur du rock.

<sup>70</sup> Christophe DEN TANDT « La Culture rock entre utopie moderniste et construction d'une industrie alternative », Volume !, 2012 |2 (n°9), p.25

<sup>71</sup> Pierre Bourdieu, *la Domination masculine*, Paris, Seuil, 1998, 134 pages

<sup>72</sup> Ken GELDER 2007. *Subcultures: Cultural Histories and Social Practice*. New York: Routledge, 2007, 188 pages

L'appartenance à cette communauté en effet primordiale, car est un élément premier d'identité. La communauté rock devient le premier, voire unique espace de socialisation, dans lequel on cherche et recrée un lien familial<sup>73</sup>. Elle par certains aspects les attributs d'une société traditionnelle caractérisée par une indifférenciation des fonctions, reposant sur une solidarité mécanique<sup>74</sup> relative.

Toutefois, ce lien communautaire est à double tranchant. Car s'il est rassurant et crée pour ses membres un groupe social dans lequel exister, l'investissement dans cette communauté est total. En effet, pour faire réellement partie de cette communauté, il faut y consacrer sa vie, dans une démonstration permanente de conformation aux normes sociales qui y ont cours. Ainsi, dans une culture de déviance, dévier des normes de cette culture est fortement dommageable, et là est une des raisons pour lesquelles il est si compliqué de faire bouger les lignes sur la place des femmes.

Cette sociabilité distinctive, dans laquelle se réalise une praxis masculine, est aussi à la fois l'expression et la modalité des idéaux politiques aussi portés par cette culture rock.

## Chapitre 2 : L'importance de la différenciation : les caractéristiques particulières de l'emploi dans les musiques actuelles qui accentuent les inégalités entre hommes et femmes.

Cette culture rock et ses idéaux ont ainsi façonné le monde professionnel des « musiques actuelles » qui présentent, comparées à d'autres secteurs professionnels, ceux du spectacle vivant inclus, de particularités objectives, qui les distinguent dans la nature même des professions, et de leur exercice. Ce sont des métiers très chronophages, qui laissent peu de temps à la vie personnelle, elle-même étroitement mêlée à la vie professionnelle.

1. L'activité de diffusion des musiques actuelles impose des rythmes de travail atypiques difficilement conciliables avec une vie de famille

---

<sup>73</sup> Bertrand RICARD, Rites, Code et Culture Rock : un art de vivre communautaire, Paris, L'Harmattan, musique et champ social, 2000, p237

<sup>74</sup> Emmanuel BRANDL, « L'institutionnalisation des musiques amplifiées : de l'interaction à l'institution », *Sociologie de l'Art* 2005/1 (OPuS 6), p. 144



Les métiers du spectacle sont par essences atypiques. En effet ils imposent un rythme irrégulier, décalé et souvent des volumes horaires de travail largement supérieurs au 35 heures hebdomadaires.

Le temps de travail dans les lieux de diffusion de musiques actuelles est encadré par la CCNEAC<sup>75</sup>. Dans celle-ci, bien que l'on considère la semaine de 35h comme une référence, ce temps de travail est annualisé, pour un total de 1 575 heures pour un temps complet. Une telle législation du temps de travail a pour fonction de permettre une souplesse au quotidien sur les durées de travail, et de correspondre à la réalité de ces entreprises culturelles, qui fonctionnent sur la trame d'une saison, et non pas d'une année linéaire. Ainsi, le temps de travail est harmonisé avec des « congés » supplémentaires, notamment l'été, période de pause habituelle entre deux saisons.

Le temps de travail est néanmoins encadré sur des plus petites échelles, que ce soit au quotidien (12h) ou hebdomadaire (48h maximum, sauf dérogation, dans la limite d'une moyenne de 44h hebdomadaires sur une période de 12 semaines, dans le but de respecter la vie personnelle ainsi que la santé des individus.

Déjà dans ces termes, cela implique de longues journées et de longues semaines, mais dans la réalité, ces limites légales sont souvent dépassées<sup>76</sup>, parfois très largement, notamment pour les métiers relatifs à l'exploitation des concerts (technique et production) pour lesquelles les journées peuvent commencer dès 9h et finir après 2h du jour suivant, bien qu'au global le temps de travail soit harmonisé.

La plupart des structures étant des toutes petites entreprises, il n'y a pas toujours de postes consacrées à l'exploitation. Ainsi, de la polyvalence est demandée à tous les membres de l'équipe administrative pour remplir les missions d'exploitations, que ce soit la tenue de la billetterie, du bar, ou l'accueil des artistes, sur lesquelles on peut retrouver chargés de communication, secrétaires de direction, comme directeur et directrice eux-mêmes<sup>77</sup>.

Ces horaires de travail originaux, ont une incidence profonde dans la sélection des vocations et des candidats à ce milieu. En effet, cela nécessite des organisations de vie particulières, notamment concernant la vie de famille, de couple, et notamment de garde des enfants. Cela devient ainsi un critère discriminant pour les femmes, qui encore aujourd'hui,

---

<sup>75</sup> Convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984, Titre VI. Etendue par arrêté du 4 janvier 1994 JORF 26 janvier 1994

<sup>76</sup> Tableau Récapitulatif des ressources humaines Kabardock

<sup>77</sup> Faits constatés à la Nef d'Angoulême, le Rockstore à Montpellier, ou encore à Victoire 2 à Saint-Jean de Védas

tiennent une part bien plus importante que les hommes dans les tâches ménagères<sup>78</sup>. La maternité est effectivement un sujet problématique, car menaçant l'investissement dans le travail par manque de temps.

*« Quand j'ai eu mon premier enfant, mon boss de l'époque m'a appelé une semaine après la naissance en me disant « Mais comment va-t-on faire maintenant que tu n'es plus dans le coup ? » Perrine Delteil, programmatrice au 6par4<sup>79</sup>*

Sur la question des horaires, les musiques se distinguent aussi par l'importance du travail de nuit. En effet alors que dans le théâtre ou l'opéra, sauf dans le cas d'œuvre un peu hors-norme dans la durée, les représentations se terminent rarement après minuit, alors qu'il est commun pour les lieux de musiques actuelles de proposer des soirées de concert se terminant à 2h du matin (lien avec des contraintes légales), voire au-delà dans le cas de soirée dédiées aux musiques électroniques.

Le lien entre la nuit et le rock, et les musiques amplifiées en général est très étroit<sup>80</sup>.

Comme le souligne Patrick Mignon, la nuit est le temps du rock, son moment d'expression, lié à la transgression originelle, mais aussi un moment de fête et de sociabilisation pour ceux qui font le rock.

2. La notion de métier passion, valorisée dans les musiques actuelles entraîne une indifférenciation du temps professionnel et personnel.

En effet, les soirs de concerts ne sont pas des moments de travail comme les autres pour les employés des lieux de musiques actuelles. Bien qu'il reste un temps de travail, il est aussi un moment social. Ce sont des occasions d'entretenir des relations moins formelles avec ses collègues, ou d'autres professionnels qui peuvent être présents à ce moment-là, le contact étant

---

<sup>78</sup> DGCS-SDFE, « Chiffre-clés – Edition 2017, vers l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, p 21

<sup>79</sup> In, Marie-Madeleine, REMOLEUR « Des métiers sexués dans les salles de concert ? », Maze, 3 avril 2017, <https://maze.fr/musique/04/2017/metiers-sexues-salles-de-concert>

<sup>80</sup> Patrick MIGNON, « Night time is the right time ». L'espace nocturne du rock, *Sociétés & Représentations* 1997/1 (N° 4), p. 295-305

facilité<sup>81</sup> par l'ambiance festive du moment, mais aussi la consommation d'alcool, commune dans ce contexte

« *C'était systématique les 3-4 premières années, tout le monde restait après les concerts, y avait toujours plein de monde dans les loges, et c'était jusqu'à 4h du matin* ». Chargée de production et de l'accueil artiste.

Mais ces moments ne sont pas seulement festifs, bien au contraire. Ils sont des moments de représentation et de sociabilité. Il y en effet dans ces professions celle un rôle fondamental de représentation, c'est à la fois une représentation professionnelle, de la structure mais aussi de soi, qui concerne les dirigeants et programmeurs, mais pas exclusivement, car ces moments de convivialités ceux aussi ceux d'échanges professionnels informels. Et c'est aussi un moment de représentation personnelle, où l'on montre et l'on affirme son intégration et son appartenance à ce milieu.

Il y a en effet une porosité, voire une indifférenciation entre le temps personnel et le temps professionnel. C'est effectivement une caractéristique du métier passion : la musique est à la fois travail, loisir, hobby, amis, voire famille.

Dans une certaine mesure, cette porosité est aussi attendue, dans le sens où les horaires de travail ne sont pas toujours définis avec précision, il faut être en mesure de pouvoir s'adapter, adapter son planning afin de faire son travail de manière efficace. En effet, une part importante du travail notamment de la préparation technique et logistique des concerts ne se fait que dans les toutes dernières semaines, là où ce même travail va se faire plusieurs mois en amont dans le théâtre par exemple.

Cette idée de disponibilité totale des employés, s'inscrit dans un ensemble de normes masculines qui caractérisent l'exercice de ces métiers<sup>82</sup>, qui peuvent dissuader certaines femmes de s'orienter vers ce métier, autant que les hommes de douter de la capacité à y réussir.

Mais cette disponibilité totale, ce don de soi au à la structure, est un élément culturel du secteur, duquel la passion, force de bénévolat fut est des principaux moteurs. C'est aussi

---

<sup>81</sup> Philippe TEILLET et Jacques LE BOHEC, « La musique adoucit-elle les mœurs ? » in BOONY Yves DE QUEIROZ Jean-Manuel, NEVEU Erik (dir), *Norbert Elias et la théorie de la civilisation*, Rennes, PUR, 2003, p. 209-228

<sup>82</sup> Livret de présentation d'Episcène, programme d'actions dont l'objet est de mobiliser et d'accompagner les entreprises culturelles vers plus d'égalité professionnelle. porté par MA Sphère, cluster des industries culturelles et créatives en Occitanie et co-financé par le Fonds Social Européen, la DRDFE (Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité) et la Région Occitanie Consultable en ligne à <http://www.ma-sphere.eu/wp-content/uploads/2017/10/livret-episcene.pdf>

l'expression sociale de l'appartenance à ce milieu, qui ne se vit pas seulement comme un secteur professionnel, mais comme l'appartenance à un groupe social cohérent, une communauté bercée par un imaginaire et des mythes communs, qui se constituent depuis plusieurs décennies.

3. Les réseaux de sociabilité principalement masculins verrouillent l'entrée en favorisant l'intégration des pairs

Les principaux représentants et garants de cette culture rock sont finalement deux qui en ont été le plus imprégné, ceux qui ont participé à la construction du secteur des « musiques actuelles », et avant ça à fonder des structures importantes. Ces individus sont en fait principalement les directeurs ainsi que les programmeurs des différentes salles ou du moins des cadres importants et historiques du secteur, et de leur structure. De plus, que ce soit en raison de leurs trajectoires personnelles, ou tout simplement à travers leurs relations professionnelles, ces personnes d'influences, forment un réseau social très dense, détenteur d'un certain pouvoir de contrôle.

En effet, l'entrée, mais aussi l'évolution professionnelle dans les « musiques actuelles » repose grandement sur des mécanismes de recommandation et plus encore de cooptation. Ainsi ces hommes, exercent une forme de contrôle, qui s'exprime par une reproduction sociale. Cette reproduction, tout à fait classique en terme de sociologie, de reproduction sociale d'un groupe, tout spécialement d'un groupe dominant conduit ainsi à la reproduction des schémas de domination masculine au sein des « musiques actuelles », et une plus difficile entrée des femmes, qui représentera généralement l'altérité, le changement, face à des recruteurs majoritairement masculins.

Les « musiques actuelles » sont donc caractérisées par une identité, une culture commune à l'ensemble de ses membres, qui fait l'union entre eux, et la distinction par rapport aux autres secteurs. Dans les représentations partagées de cette culture déjà, les femmes et la féminité sont dévalorisées, et réduites. Mais cette culture conduit surtout à ce que travailler dans les « musiques actuelles » ne soit pas simplement un métier mais un investissement total, dans un métier passion, l'appétit chronophage porte finalement tort aux femmes, pour lesquelles il peut être compliqué de conjuguer ce temps professionnel et les demandes familiales qui reposent largement encore sur les femmes. Enfin, l'homosociabilité masculine, particulièrement aux postes de direction, de figures importantes des « musiques actuelles »,

proche de représentations romantiques des années 70, en raison de l'importance des réseaux et de la cooptation sont un ultime frein à l'entrée de femmes dans les « musiques actuelles ».

Ainsi, les inégalités constatées semblent être bien ancrées dans la nature des « musiques actuelles », et par là même difficiles à résoudre. Néanmoins, les professionnelles des lieux de musique actuelles s'emparent du sujet, et mènent le débat pour avancer vers des solutions.

## Partie IV : Les début d'un tournant : de la prise de parole à la mise en actes d'une militance des femmes en faveur de l'égalité professionnelle

Si ces tous ces facteurs d'inégalité, ont globalement été identifiés, et dénoncés, que ce soit dans des rapports, tels que ceux de Reine Prat, ou encore des ouvrages de sociologues, notamment ceux de Marie Buscatto ou Hyacinthe Ravet, leur intériorisation, leur prise de conscience par l'ensemble des acteurs du secteur est encore loin d'être achevée, et l'heure est donc à la mise en place du changement, à travers une sensibilisation et une prise de parole organisée à travers des moments institutionnels, mais aussi la recherche de solution opérationnelles, malgré la réticences de certains en internes.

### Chapitre 1 : Les réseaux professionnels comme arène de parole des femmes

Le sujet des inégalités entre hommes et femmes n'est pas tabou, loin de là, pour autant, leur dénonciation publique, à l'échelle de chaque structure ou de l'ensemble du réseau n'est pas aisée à titre individuel. Ainsi, pour renforcer l'impact de cette dénonciation, et gagner en visibilité, tant qu'en légitimité, les instances et institutions professionnelles telles que la FEDELIMA se sont emparé du sujet afin d'organiser de de donner du poids à celles qui faisaient entendre leur voix.

1. Depuis quelques années, les femmes travaillant dans des lieux de musiques actuelles prennent individuellement la parole pour dénoncer en interne les inégalités existantes

La prise de parole s'est historiquement faite de manière plutôt descendante. Effectivement ce sont avant tout les rapports institutionnels qui en s'adressant indirectement aux professionnelles du secteur éveillent les consciences. Ils ne sont cependant pas lus par l'ensemble des personnes et leur faut donc des relais auprès des professionnels ; Ces relais, ce sont généralement des personnes bénéficiant d'une certaine influence auprès de leur pairs. On peut citer à titre d'exemple, le rôle de Bénédicte Froidure, qui en plus d'avoir toujours affiché un militantisme pour réaffirmer la place des femmes dans les « musiques actuelles », et plus particulièrement sur scène, a provoqué une petite vague dans le milieu avec son mémoire, qui bénéficiant de sa position de directrice de SMAC de la Cave aux Poète à l'époque a plus

largement touché ses homologues. D'une autre façon Flavie Van Colen, à travers son poste au RIF, et son influence en tant que fondatrice d'Agi-son a aussi beaucoup relayé et produit des discours en faveur de l'égalité entre hommes et femmes dans les « musiques actuelles ».

Il serait illusoire de négliger pour des individus la difficulté potentielle de soulever les problèmes qui peuvent exister. Le sexisme reste assez tabou globalement. Si l'on est prêt à reconnaître des inégalités, constatées, objectives et évidentes, parler de sexisme reste relativement tabou. Ce terme de sexisme est d'ailleurs très peu voire pas du tout utilisé pour parler des relations professionnelles mais est principalement réservé pour parler des comportements du public, des usages ou des artistes. En effet, en raison de la forte solidarité entre les membres du secteur des « musiques actuelles », l'emploi d'un vocable si dur serait très mal perçu.

Ainsi, pour permettre le développement d'un discours et d'un débat sur cette inégalité entre femmes et hommes, la prise de parole doit dépasser le simple acte individuel et s'inscrire dans un mouvement collectif, que les réseaux et instances professionnels permettent.

## 2. Les réseaux organisent le débat sur les inégalités hommes femmes à travers la production de données et des instances particulières : l'exemple de la FEDELIMA

En effet, faire remonter la parole au sein de cette organisation a plusieurs intérêts majeurs, tout d'abord celui de dépasser le particularisme individuel, fédérer la parole, et acquérir une visibilité, ainsi qu'une légitimité plus importante.

Les organisations professionnelles, depuis le début des années 2000 s'emparent du sujet et le rendent public. La Fédurok, puis la FEDELIMA, ainsi que le RIF, produisent ainsi régulièrement des rapports statistiques précis sur une multitude de sujets, dont celui de la place des femmes dans les « musiques actuelles », tant du côté des artistes que des employés des structures. Ces rapports sont à la fois des outils de travail pour les acteurs du secteur, mais aussi des preuves d'un sérieux suant au sujet et des preuves objectives, notamment pour les pouvoirs publics, auprès desquels les négociations sur ce sujet prennent une part croissante au fil des années.

Mais au-delà, la question de l'égalité entre hommes et femmes, ou plutôt ici de la parité, est inscrite à la liste des grands chantiers de la FEDELIMA. Ce statut de grand chantier, concrètement, signifie que c'est l'un des objets principaux du travail de la FEDELIMA qui vise

ainsi à mettre en place des actions pour changer la situation. Cependant, il est important de souligner que malgré l'importance ainsi accordée à cette thématique, la lutte contre les inégalités entre femmes et hommes n'a pas de groupe de travail consacré, ni de personnel dédié. Ainsi, avec des ressources limitées, les choses peinent à avancer, malgré des efforts conséquents.

## Chapitre 2 : A la recherche de solutions pour améliorer la place des femmes dans les « musiques actuelles »

Si les inégalités sont maintenant largement identifiées et avérées, la question est de la façon de les combattre est loin d'être réglée, est constituée aujourd'hui le principal défi des acteurs des « musiques actuelles ».

### 1. Dévoiler les inégalités pour les combattre à travers la sensibilisation et la formation

En tant qu'institution, non pas forcément représentative, mais du moins de délibération, la FEDELIMA organise tous les ans à l'occasion des rencontres nationales de ses adhérents, RAFFUT, des tables rondes, débats, conférences ou ateliers sur la thématique de l'égalité hommes femmes dans les différentes structures

Symboliquement, l'édition 2018 a marqué un tournant. Les années précédentes, on visait la sensibilisation, l'information, afin de faire comprendre à un maximum de professionnels la réalité de la situation. Cette dernière édition a prié le parti de marquer une évolution dans la démarche de lutte contre les inégalités entre femmes et hommes, et vise l'opérationnel, la question du comment réaliser l'égalité, et à travers quels outils.

Ainsi, dans le cadre de l'atelier « parité dans les musiques actuelles : comment les initiatives locales invitent à une action collective nationale ? » l'état des lieux est rapidement balayé en introduction, et c'est un échange de solutions d'avis, de pratiques à mettre en place au sein des structures qui se fait. Marie Ponthieux, animatrice de cet atelier met en avant le fait que pour la première fois, l'assemblée est plutôt mixte, fait particulièrement notable d'autant plus que les hommes présents sont pour la majorité directeurs de leur structure.

Les échanges, qui s'appuient donc sur quelques exemples de politique volontaristes, trop rares (nous y reviendrons plus en détail ultérieurement), mettent en évidence l'incapacité de la plupart des professionnels à s'emparer personnellement du problème et agir. En effet, on interroge souvent la réussite des idées mises en place, ou les effets indésirables qu'ils pourraient avoir. En somme l'action ne fait pas l'unanimité et reste perçue comme un risque



## 2. Constituer des ressources et des soutiens pour aider les structures dans le changement : le projet de s'un site dédiée de la FEDELIMA

La FEDELIMA depuis plusieurs années essaye de mener plusieurs projets d'envergure sur le thème de l'égalité entre les hommes et les femmes. Le premier, le plus important serait une enquête sociologique, qualitative, de longue haleine qui rééquerrerait la collaboration avec un ou des chercheurs, mais ce projet n'a pas trouvé de financement pour l'instant. En revanche, bien que le projet ne soit pas neuf, les choses s'accélèrent pour un projet de site web ressource qui devrait ainsi bientôt voir le jour suite au déblocage de la part du ministère de la culture d'une enveloppe conséquente.

Ce projet, n'est pas en soi un outil permettant de faire changer les mœurs et les pratiques au cœur des inégalités, mais a pour objectif d'accompagner ce changement, en offrant un espace de ressource d'échange et de repères. En effet, un des objectifs principaux de ce site web serait d'offrir une liste exhaustive des dispositifs, déjà existants mis en place dans des structures de « musiques actuelles » afin que toute personne puisse y trouver inspiration, conseils et ressources. Au-delà de ça, il proposerait des fiches méthodes sur des éléments basiques, pour accompagner une démarche de lutter contre les inégalités, notamment sur la question des recrutements, mais aussi des possibilités d'auto diagnostic pour permettre l'évaluation de ces inégalités dans chaque structure.

Ainsi, ce projet a vocation de constituer une colonne vertébrale à une dynamique globale de lutte contre les inégalités sexuées, à laquelle pourraient s'adosser des structures, voire des individus, qui malgré des initiatives, se sentent bien souvent isolés.

## 3. Mettre en place des initiatives concrètes pour lutter contre les inégalités : quelques initiatives isolées qui peinent à convaincre

En effet, excepté les objectifs ministériels de parité, il n'existe à l'heure du jour aucun dispositif global, visant, ou permettant l'égalité entre hommes et femmes dans les « musiques actuelles ». En revanche, certaines structures, que ce soit à l'impulsion de la direction ou d'une gouvernance plus partagée, on décidé d'avancer à leur échelle sur le sujet.

La première forme d'action, celle qui revient le plus souvent, et est le plus plébiscité, est l'action sur les recrutements. Effectivement, c'est le premier biais sur lequel il est possible

d'agir, et de manière plutôt aisée. Ainsi, la rédaction de fiche de poste mixte est largement encouragée et assistée par la mise à disposition de conseils sur leur réalisation, et ce depuis plusieurs années. Pour aller plus loin, certaines structures veillent à établir des shortlists paritaires, et plus encore à veiller une parité au sein de leurs équipes. On peut dans ce sens mentionner l'exemple d'une structure qui sur le recrutement pour un poste de direction, a choisi de reconduire l'appel à candidature à la place de procéder à un recrutement sur une panel de candidatures sans femmes. On peut aussi mentionner, bien que cela ne concerne pas l'emploi permanent, cette démarche reste remarquable, le Jardin moderne veille, à ce que dès que cela est possible, les équipes techniques lors des exploitations soient au moins à tiers composées de femmes.

Par ailleurs, le problème de la garde des enfants ayant été largement identifié comme un obstacle pour de nombreuses mères, des aides, voire des prises en charge totale de la garde des enfants, notamment pour les heures liées aux exploitations, donc le soir, se développent peu à peu.

Enfin, les acteurs du milieu tentent de se mobiliser pour inclure cette question des inégalités et la façon de les gérer dès les formations professionnelles, notamment celles concernant les métiers de la technique. Toutefois, si les organismes de formations se montrent volontaires sur cette question, le problème remonte plus haut, au niveau de l'AFDAS<sup>83</sup>, qui finance et définit le contenu des formations, et semble assez peu réactif sur la question.

Ainsi, on constate que la volonté de faire évoluer la situation existe bel et bien, et de manière active. Pourtant, comme nous l'avons vu précédemment, la situation n'évolue que très marginalement sur ces dix dernières années.

### Chapitre 3 : L'identité du secteur des musiques actuelles est un frein à la réduction des inégalités entre femmes et hommes.

Effectivement, malgré la mobilisation générale du secteur, les inégalités restent les mêmes depuis 10 ans dans le secteur des « musiques actuelles ». L'inefficacité des initiatives prises laisse donc envisager que ces inégalités soient plus profondément ancrées dans ce secteur, et trouvent des causes structurelles.

---

<sup>83</sup> Assurance Formation des Activités du Spectacle

1. Le réseau masculin fait encore largement blocage, entre méconnaissance et déni des inégalités.

Les hommes dans les musiques actuelles ne partagent pas tous le constat des inégalités entre femmes et hommes, et ne voient ainsi pas de raison d'entamer un changement normatif. Cette négation se fait sur deux niveaux. D'abord, il y a le constat, plutôt exprimé par ceux dont l'homosociabilité est la plus prononcée, donc principalement des techniciens que les femmes sont largement majoritaires sur les postes administratifs.

*« Bah ça fait plaisir d'avoir un mec, y a que des meufs à ta place d'habitude » M. , régisseur général dans une SMAC*

Ils expriment ainsi le sentiment d'une féminisation suffisante voire excessive de leur environnement professionnel, car ils naturalisent l'exclusivité masculine du domaine technique.

Mais au-delà, il existe le sentiment d'une égalité des chances réelle dans les professions des musiques actuelles où la faute reposerait maintenant sur les femmes qui ne se montrent pas assez audacieuses.

*« Non, mais tu sais faut savoir prendre du recul aussi, parce que le discours féministe, il est exagéré. J'vais te dire, V. par exemple, on a décidé de faire cette codirection pour des question de parité, mais tu vois bien comment c'est dans les faits. Aux conférences de presse je suis tout seul. Mais c'est elle qui choisit de pas assumer le rôle. » F.*

Directeur de SMAC

Les hommes, dans une position de pouvoir se déresponsabilisent ainsi en « renvoyant la source de ses phénomènes aux déficiences individuelles ou collectives des femmes elles-mêmes<sup>84</sup>. »

Cependant, cette incapacité à produire un changement, ne peut être imputé entièrement aux hommes, car il est plus diffus, intimement lié à la culture rock qui a façonné les modalités d'organisation du secteur des musiques actuelles.

---

<sup>84</sup> LE FEUVRE Nicky, « Toujours trop ou pas assez de femmes », *Travail, genre et sociétés* 2016/2 (n° 36), p.185

2. Certaines pratiques sources d'inégalités, car elles hommes comme femmes y sont attachées. : le métier passion est-il émancipation ?

En effet, comme nous l'avons vu précédemment, les normes des musiques actuelles sont celles de la culture « rock », et bien qu'elle leur soit favorable, ce n'est pas seulement des hommes qui s'identifient à elle, mais aussi les femmes. Cette culture rock, et son habitus sont partagés, relativement indifféremment du sexe.

Ainsi, certaines perspectives de changement, notamment celle du temps et des moments de travail, indiqués dès les rapports Prat<sup>85</sup>, menacent des expressions de cette culture rock. Il s'agirait en fait d'achever la rationalisation de ce secteur au sens d'y dissocier un poste de la personne qui l'occupe, mais, l'indifférenciation du temps personnel et du temps professionnel, sont constitutif de la culture rock.

En effet, briser cette indifférenciation, c'est briser le lien social communautaire qui existe dans ce milieu. Une telle évolution, dans sa radicalité, est inimaginable pour bon nombres d'individus pour qui cette culture rock est profondément identitaire et déjà trop compromise.

Mais cette culture est aussi un élément de distinction, pour les individus, mais aussi pour les musiques actuelles en tant que secteur professionnel., notamment par rapport au autres esthétiques et métiers associés du spectacle vivant <sup>86</sup>.

3. Les musiques actuelles sont encore incarnées par les « pionniers bâtisseurs » et le changement générationnel prochain dessine l'aube d'un changement.

Face à ces constats, une certaine résilience s'est développée chez beaucoup des professionnelles des musiques actuelles, résultant de l'incapacité à agir. Ainsi, on a tendance à laisser reposer la possibilité d'un changement des pratiques et des codes sur le travail du temps.

En effet, la culture repose avant tout sur une époque, et la façon dont des personnes l'ont vécu et traversée. Si elle a traversé les années, c'est à travers ses incarnations que sont ceux que l'on identifie habituellement dans les mythes fondateurs des musiques actuelles, les « pionniers

---

<sup>85</sup> « rompre avec la pratique d'utiliser l'after comme temps de travail privilégié : une autodiscipline expérimentée avec succès dans d'autres secteurs d'activité ne pourrait-elle être mise à l'épreuve ? » in Reine PRAT, Arts du spectacle, « De l'interdit à l'empêchement », rapport d'étape n°2 Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation, Ministère de la culture et de la Communication, mai 2009

<sup>86</sup> J'ai pu constater à plusieurs reprises le terme « Scène Nationale » utilisé en tant que terme péjoratif pour désigner des structures ou des personnes pompeuses et ennuyeuses.

bâisseurs ». Encore vivant, et encore actifs, ils sont les représentants, mais aussi les prescripteurs, les producteurs de norme du champ des musiques actuelles. Ce lien personnel entre un époque, une culture, et un monde professionnel est ainsi perçue comme une voie de sortie de ces modes de travail.

En effet ces pionniers approchent de l'âge de la retraite, ce qui laisse donc présager dans les prochaines années un nombre important de postes de directions à pourvoir. Cette condition est associée à l'arrivée sur le marché du travail de nouvelles génération moins conditionnée par le genre.

Finalement, les acteurs, structures et instances des « musiques actuelles » se sont dans leur ensemble saisies du problème des fortes inégalités entre hommes et femmes existantes dans leur secteur. A travers des instances telles que la FEDELIMA, cette problématique est explicitée et objectivée afin d'élargir la prise de conscience, mais un réel changement peine à prendre, malgré des initiatives au locales, relayées à plus grande échelle, notamment car ces inégalités sont en fait ancrées indirectement au plus profond de l'identité du secteur et des individus qui le constituent, tant et si bien, que le temps apparait comme le meilleur allié pour de nombreux résignés.

## Conclusion

Alors que les musiques entretiennent une image et une réputation de liberté et d'émancipation, les inégalités professionnelles entre femmes et hommes dans les lieux de diffusion des musiques actuelles sont anormalement élevées, même comparées au spectacle vivant dans son ensemble. De plus, 10 ans après que ces inégalités aient été dévoilées et dénoncées, notamment par les pouvoirs publics, la situation n'a que très peu évolué, et les inégalités restent les mêmes. C'est donc la nature de cette apparente relation entre des inégalités et un secteur professionnel que nous avons ici interrogé en se demandant ces inégalités étaient inhérentes à cette activité.

Les « musiques actuelles » se démarquent par des inégalités plus prononcées que dans l'ensemble du spectacle vivant. En effet, au-delà d'un taux de femmes de globalement moindre, les « musiques actuelles » sont pour tous les marqueurs des inégalités le pire des représentants du spectacle vivant. Ainsi, les femmes sont sans grande surprise presque totalement exclues des postes techniques (seulement 3% des effectifs), et sont donc présentes seulement aux postes d'administration, largement en minorité dans les métiers liés à l'artistique que ce soit la programmation, ou l'accompagnement. Mais au-delà de cette sélection des métiers, les femmes semblent être confrontées à un plafond en verre trempé ; Alors qu'elles sont en majorité sur les métiers de l'administration, la tendance s'inverse sur les postes de cadre et de décision, pour arriver à seulement 15% de femmes à des postes de direction. Cette différenciation hiérarchique entraîne inévitablement des inégalités salariales qui viennent s'ajouter à celles existantes sur les montants de rémunération horaires, bien que minimes. A cette situation chiffrée s'ajoute un sexisme bien ancré, plus difficilement quantifiable, qui renforce cette division sexuée du travail. Les femmes sont de manière assez généralisée essentialisée par leur identité sexuée, et la valence qui en est faite : elles sont avant tout des séductrices, douces, sensibles et méticuleuses, soit des traits peu valorisés dans les postes clefs du secteur. Ainsi, cela provoque une autocensure importante sur les candidatures, ainsi que le développement de stratégies de survie, que ce soit par mimétisme des comportements masculins ou par renversement du stigmatisé. Si ces inégalités, ne sont typiques des musiques ni du spectacle vivant, leur ampleur l'est, et bien particulière à ce secteur.

Les « musiques actuelles » se différencient et se distinguent des autres secteurs du spectacle vivant par leur histoire particulière. En effet, les « musiques actuelles » sont passés en seulement quelques décennies d'un milieu alternatif, contestataire, à un secteur largement professionnalisé, institutionnalisé, et reconnu par les pouvoirs publics avec qui elles coopèrent.

Cette professionnalisation, a ainsi permis aux femmes de pénétrer un secteur initialement fortement masculin, mais seulement sur des métiers restreints, que les hommes ont délaissé.

Malgré cette indéniable professionnalisation, le secteur des « musiques actuelles » est toujours très imprégné d'une culture rock, valorisant le masculin au détriment du féminin, et qui façonne encore aujourd'hui les modes de travail de ce secteur, modes de travail, qui défavorisent indirectement les femmes dans leur intégration du secteur.

Et bien que ces éléments soient globalement identifiés par les acteurs des « musiques actuelles », du moins ceux qui se penchent sur la question, et que depuis plusieurs années, une réflexion et des actes soient engagés afin de lutter contre les inégalités liées au sexe, la situation semble coincée car les freins sont aussi des éléments constitutifs d'une identité propres aux « musiques actuelles », à laquelle hommes et femmes semblent être attachés de manière indifférenciée.

En définitive, les inégalités hommes femmes dans les métiers des structures de diffusion des « musiques actuelles » sont bien particulières, car au-delà de leur ampleur remarquable, elles semblent ancrées dans des pratiques, des habitudes qui seraient elles même l'expression d'une culture partagée, constitutive d'une identité distinctive des musiques actuelle que ces acteurs ont à cœur d'entretenir. Ainsi, la question des inégalités est lié à la question du particularisme de ce secteur, qui semble réticent à finaliser sa professionnalisation et sa rationalisation.

Mais de manière plus générale, cette question d'inégalités liée à une culture qui façonne les règles et normes d'un secteur, pose la question de la diversité en générale. En effet, bien qu'en raison des loi françaises sur le sujet aucune statistique ou étude n'existe là-dessus, un réel problème de diversité sociale, ethnique et raciale est constatée par les acteurs du secteur, et ce tant sur les équipes des structures, que dans les pratiques amateurs visibles dans les studios de répétitions, ou même dans le public.

# Bibliographie

## OUVRAGES

BECKER Howard, *Les monde de l'art*, Paris, Flammarion, 1988, 379 pages.

LE BOHEC Jacques, TEILLET Philippe, « La musique adoucit-elle les mœurs ? », in BOONY Yves DE QUEIROZ Jean-Manuel, NEVEU Erik (dir), *Norbert Elias et la théorie de la civilisation*, Rennes, PUR, 2003, p. 209-228

BOURDIEU Pierre, *La Distinction Critique sociale du jugement*, Les éditions de minuit, Collection Le sens commun, 1979 , 680 pages

BOURDIEU Pierre, *la Domination masculine*, Paris, Seuil, 1998, 134 pages

BUSCATTO Marie, « Syndicaliste en entreprise : une activité si masculine », in FILLEULE OLIVIER Patricia, (dir.) *Le sexe du militantisme*. Paris, Presses de Sciences Po, 2009, 75-91

DUBOIS Vincent, *La culture comme vocation*, Paris Raisons d'agir, coll. « Cours & Travaux », 2013, 200 pages

GELDER, Ken. 2007. *Subcultures: Cultural Histories and Social Practice*. New York: Routledge, 2007, 188 pages .

GOFFMAN Erving, *Stigmaté. Les usages sociaux des handicaps* (1963), , coll. « Le Sens commun », Éditions de Minuit, 1975, 176 pages



HÉRITIER Françoise, *Masculin, Féminin. La pensée de la différence*. Paris, O. Jacob, 1996

KERGOAT, Danièle, “Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe”, in BISILLIAT, Jeanne, et VERSCHUUR Christine. *Genre et économie : un premier éclairage*. Genève : Graduate Institute Publications, 2001, pp. 78-88

MIGNON Patrick , « La production sociale du rock », in MAUGER Gérard, MIGNON Patrick, BOYER Régine, HERSENT Jean-François, GREEN Anne-Marie, et al., *Jeunes et Musique*. CNRS - IRESCO. IRESCO/CNRS, p. 3-33., 1987, Cahiers Jeunesses et sociétés, Gérard Mauger

MIGNON Patrick. “4. Rock et rockers : un peuple du rock ?” in DARRE, Alain. *Musique et politique : Les répertoires de l'identité*. Rennes : Presses universitaires de Rennes, 1996. p. 73-91

RAIBAUD Yves, « Masculinité et espaces publics, l’offensive des cultures urbaines », DENEFFLE Sylvette, *Utopies féministes et expérimentations urbaines*, Presses Universitaires de Rennes, 2008, p 141-152

RAIBAUD Yves « De nouveaux modèles de virilité : musiques actuelles et cultures urbaines ». in WELZER-LANG, Daniel ; ZAUCHE GAUDRON, Chantal. *Masculinités : état des lieux*, Erès, 2011 , p.169-181

RAVET Hyacinthe, « Musiciennes, enquête sur les femmes et la musique », Autrement, août 2011

RICARD Bertrand, *Rites, Code et Culture Rock : un art de vivre communautaire*, Paris, L’Harmattan, musique et champ social, 2000, 279 pages

ROCHER Guy, « Culture Civilisation et idéologie » ROCHER Guy, *Introduction à la sociologie générale : l'action sociale*, Montréal, : Éditions Hurtubise HMH ltée, 1992, p101-127

SCOTT Joan W., *Parité ! L'universel et la différence des sexes*, Albin Michel, 2005.

TEILLET Philippe, « Publics et politiques des musiques actuelles », in DONNAT Olivier et TOLILA Paul, *Le(s) Public(s) de la culture*, Paris, Presses de Sciences Po, 2003

WEBER Max, *La domination*, Paris, La Découverte, coll. « Politique & sociétés », 2013

## ARTICLES

BENSIGNOR François, « Cafés-musiques, le délicat mariage du culturel et du social ».: *Hommes et Migrations*, n°1181, novembre 1994. Sarcelles. Vivre ensemble dans les grands ensembles. pp. 48-53;

BRANDL Emmanuel, « L'institutionnalisation des musiques amplifiées : de l'interaction à l'institution », *Sociologie de l'Art* 2005/1 (OPuS 6), p. 121-153

BUSCATTO Marie, MARRY Catherine, « Le plafond de verre dans tous ses éclats. La féminisation des professions supérieures au XXe siècle », *Sociologie du Travail*, Elsevier Masson, 2009, 51 (2), p.170-182

CACOUAULT-BITAUD Marlaine, « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », *Travail, genre et sociétés* 2001/1 (N° 5), p. 91-115.

DOUBLE-DUTHEIL Catherine. « Les groupes de rock nantais ». *Vibrations, hors-série*, 1991. Rock : de l'histoire au mythe. pp. 147-158;

DEKEYSER Martin, « La nouvelle culture masculine de l'immatunité », *Le Débat*, 2018/3 (n° 200), p. 143-159.

EMIN Sandrine et al., « Éthique punk DIY vs éducation populaire. Analyse de l'émergence et de la persistance d'une scène musicale locale », *L'Observatoire*, 2016/1 (N° 47), p. 26-30

EPIPHANE Dominique, « Les femmes dans les filières et les métiers « masculins » : des paroles et des actes », *Travail, genre et sociétés* 2016/2 (n° 36), p. 161-166

LE FEUVRE Nicky, GUILLAUME Cécile, Les processus de féminisation au travail : entre différenciation, assimilation et « dépassement du genre » , *Sociologies pratiques* 2007/1 (n° 14), p. 11-15

LE FEUVRE Nicky, « Toujours trop ou pas assez de femmes », *Travail, genre et sociétés* 2016/2 (n° 36), p. 181-187.

GALLIOZ Stéphanie, « La féminisation des entreprises du bâtiment : le jeu paradoxal des stéréotypes de sexe », *Sociologies pratiques* 2007/1 (n° 14), p. 31-44.

GOUYON Marie, PATUREAU Frédérique, « Vingt ans d'évolution de l'emploi dans les professions culturelles (1991-2011) », *Culture chiffres* 2014/6 (n° 6), p. 1-24

GUIBERT Gérôme, « Les musiques amplifiées en France. Phénomènes de surfaces et dynamiques invisibles », *Réseaux* 2007/2 (n° 141-142), p. 297-324

HAZAN Marie, « Y a-t-il une condition masculine ? Le masculin aujourd'hui : crise ou continuité ? », *Dialogue* 2009/1 (n° 183), p. 81-93.

LLEDO Eugène. « Rock et séduction », *Vibrations*, hors-série, 1991. Rock : de l'histoire au mythe. pp. 121-144;

MIGNON Patrick, « Paris/Givors : le rock local », *Vibrations*, hors-série, 1991. Rock : de l'histoire au mythe. pp. 197-216;

MIGNON Patrick, « Rock et alcool », *Sociétés & Représentations* 1995/1 (N° 1), p. 103-110.

MIGNON Patrick, « Night time is the right time ». L'espace nocturne du rock, *Sociétés & Représentations* 1997/1 (N° 4), p. 295-305.

MOMBELET Alexis, FERRAND, Laure, « Musiques rock et metal : regards et perspectives des sciences humaines et sociales », *Sociétés* 2012/3 (n°117), p. 5-13.

PECQUEUR Christophe et al., « Identités de genre et consommation d'alcool. L'évolution des pratiques festives juvéniles à travers les générations », *Agora débats/jeunesses* 2016/3 (N° 74), p. 39-53

PERROT Marie. « Qu'est-ce qu'un métier de femme? », *Le Mouvement Social*, (n°140) 1987, p 3-8

RAFFIN Fabrice, « Les sens imprévus de la musique comme action culturelle collective en milieu urbain », *Sociétés* 2012/3 (n°117), p. 61-71

DEN TANDT Christophe, « La Culture rock entre utopie moderniste et construction d'une industrie alternative », *Volume !*, 2012 |2 (n°9), p. 15-30

TEILLET Philippe « Le « secteur » des musiques actuelles. De l'innovation à la normalisation... et retour ? », *Réseaux* 2007/2 (n° 141-142), p. 269-296.

TEILLET Philippe, « Emmanuel BRANDL, L'ambivalence du rock entre subversion et subvention, une enquête sur l'institutionnalisation des musiques populaires », Volume !, 7 : 2 | 2010,

TOSTAIN MANUEL, « Pour en finir avec la domination masculine ? Regard critique sur les études psychosociales des relations entre sexes », *Bulletin de psychologie* 2016/5 (n°545), p. 345-363

TOUCHE Marc, « Muséographier les " musiques électro-amplifiées ", Pour une sociohistoire du sonore », *Réseaux* 2007/2 (n° 141-142), p. 97-141.

TURBE Sophie, « Puissance, force et musique metal Quand les filles s'approprient les codes de la masculinité », *Ethnologie française* 2016/1 (N° 161), p. 93-102.

## **CONFERENCES ET TABLES RONDES**

BUSCATTO Marie, RIVERA-BAILACQ Lucile, BEZSONOFF Véra et LANCHEVIN Guillaume. *Les femmes haussent le son ! #2 : Table ronde vers l'égalité des femmes et des hommes dans les musiques actuelles*, 9 décembre 2017, Rennes, HF Bretagne et FEDELIMA, 2018

CASTAGNAC Gilles, *Processus de structuration d'un secteur : le développement des musiques actuelles et leur entrée en politiques publiques*, 15 novembre 2016, FNCC

MICHAUT Franck, LE ROUX Natasha, TESTAERT Franck, ATTEIA Laure. *Parité homme-femme dans les musiques actuelles*, 6 juillet 2016, Pau, FEDELIMA, 2016

POIRRIER Philippe, Les pratiques culturelles au cours des années 1960 et 1970 dans J.-C. GROHENS et J.-F. SIRINELLI (Dir.), *Culture et action chez Georges Pompidou*, Paris, Presses universitaires de France, 2000, p. 123-138

### **RAPPORTS :**

GROUPE AUDIENS, « Rapport 2016 des entreprises artistiques et culturelles adhérentes au SMA Exercice 2015 », 2016

VAN COLEN Flavie, « Éducation populaire et musiques amplifiées », Marly-le-Roi, INJEP, 2002

CPNEF-SV, commission paritaire emploi formation spectacle vivant, « Hommes et femmes dans le spectacle vivant, Regard sur la parité de l'emploi en 2013, 2015

DGCS-SDFE, « Chiffre-clés – Edition 2017, ver l'égalité réelle entre les hommes et les femmes.

FEDELIMA & RIF, *L'emploi permanent dans les lieux des musiques actuelles*, Editions Seteun, 2018

GOUYON Marie, PATUREAU Frédérique, VOLAT Gwendoline, « La lente féminisation des professions culturelles », Ministère de la Culture et de la Communication, Département des études, de la prospective et des statistiques, 2016

HAMON Cécile, « Mission sur l'égalité femmes-hommes dans le spectacle vivant, constats et propositions d'action », Rapport présenté à Mme Audrey Azoulay, ministre de la Culture et de la Communication, 2016

IBOS Caroline, La place des femmes dans la musique et le cinéma en Europe, Laboratoire de l'égalité et Vivendi, 2013

NICOLAS Philippe, « Les entreprises de spectacle de variétés, caractéristiques économiques, sociales et principaux éléments d'évolution 2012-2014 », Centre national de la chanson et des variétés et du jazz, 2017

PRAT Reine, Arts du spectacle, « Pour une plus grande et une meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur du spectacle vivant », rapport d'étape n°1 Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation, Ministère de la culture et de la Communication, mai 2006

PRAT Reine, Arts du spectacle, « De l'interdit à l'empêchement », rapport d'étape n°2 Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation, Ministère de la culture et de la Communication, mai 2009

## **MEMOIRES**

BRIANT-FROIDURE Bénédicte, « Musiques actuelles : les femmes sont elles des hommes comme les autres ? », mémoire de master direction de projets culturels, Institut d'études politiques de Grenoble, 2011, 152 pages

L'HOSTIS Céline, « La force fédératrice de la Fédurok dans le secteur des Musiques Actuelles Une fédération de lieux devenue un acteur incontournable ? », Sciences Po Rennes, 2011.

JUMEL Fred, « Scènes de musiques actuelles et amplifiées : entre institutionnalisation et professionnalisation, quelle place pour le militantisme ? », mémoire de Dess direction d'équipement et de projets musiques amplifiées et actuelles », Université d'Anger, 2003, 110 pages.

PAKETTE Mathilde, « Femmes et musiques actuelle : constat, analyse et clés de compréhension d'un secteur inégalitaire », mémoire de master de Management du Spectacle Vivant, Université de Bretagne Occidentale, 2016, 100 pages

## **TEXTES ADMINISTRATIFS**

Convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles, Titre VI, entrée en vigueur le 1er janvier 1984. Etendue par arrêté du 4 janvier 1994 JORF 26 janvier 1994.

Accord collectif national pour l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le spectacle vivant du 3 juillet 2012

## **METHODOLOGIE DES SCIENCES SOCIALES**

BOURDIEU Pierre, « L'objectivation participante », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2003/5 (n° 150), p. 43-58. DOI : 10.3917/arss.150.0043. URL : <https://www.cairn.info/revue-actes-de-la-recherche-en-sciences-sociales-2003-5-page-43>.

RIOUFREYT Thibaut. « La transcription d'entretiens en sciences sociales: Enjeux, conseils et manières de faire ». Ce document est une fiche méthodologique à l'usage des



chercheurs et des étudiants en sciences so.. 2016. [en ligne], disponible sur :  
<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01339474/document>

WACQUANT Loïc (1989), « Corps et âme. Notes ethnographiques d'un apprenti-boxeur », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. , n° 80, p. 34–67

WINKIN Yves (1984), « Travail ethnographique et objectivation », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 55, n°1, p. 41-45.

## **SOURCES**

### **OUVRAGES**

ADEM-FLORIDA et GEMA, *Politiques publiques et musiques amplifiées*, Gema, 1997, 178p.

IRMA, *L'Officiel de la musique*, 2017

### **DOSSIER**

OPALE, *Les lieux de musiques actuelles*, Les outils du centre de ressources culture pour le DLA, <http://www.opale.asso.fr/article305.html>

## Annexes

- **Annexe 1** : Liste des personnes entretenues
- **Annexe 2** : Questionnaire d'entretien
- **Annexe 3** : Réponses au questionnaire sur les caractéristiques de l'emploi
- **Annexes 4** : Réponses au questionnaire sur le sexisme
- **Annexe 5** : Sexe et âge des directeurs et directrices de SMAC
- **Annexe 6** : Données sur le recrutement

## **Annexe 1 : Liste des personnes entretenues**

- F., Régisseuse multimédia dans une SMAC, entretenue le 14 juillet
- B. Directrice d'une SMAC, entretenue le 29 juillet
- C. Attachée de production et de l'accueil des artistes

## **Annexe 2 : Questionnaire d'entretien**

### **- Position sociale**

Age

Situation familiale (couple et enfant->interroger la gestion de la garde des enfants et de la place de la vie de famille plus au moment le plus adéquat)

Métier

Lieu de travail

Demander précisions sur les différents postes, responsabilités, évolution dans la structure, entre structures...

### **- Parcours professionnel**

Question de la vocation : pourquoi les musiques actuelles et pourquoi ce métier en particulier.

Quel parcours : études, postes précédents, conditions et raisons d'évolutions

Recrutements : qui étaient les recruteurs lors des entretiens ? Le fait que tu sois une femme a-t-il pu avoir une influence (positive ou négative) sur ton recrutement (non recrutement)

Est-ce qu'on ta posé des question sur ta situation familiale ?

### **- Environnement de travail**

Composition de l'équipe en terme de genre : global et détail sur le service

Sexe du directeur

Sexe du responsable hiérarchique direct

Tes missions

Accueil au sein de l'équipe : interroger la proximité avec les collègues

### **- Sexisme au travail**

Es-tu confronté à des actes sexistes dans ton travail ? Nature, régularité, qui en est l'auteur ? (En cas de réponse négative, statistiquement peu probable, interroger sur des points plus précis : nature des interactions, surnom utilisé, remarques sur le physique, pour essayer de voir si les comportements seraient là mais non assimilés à du sexisme)

Es tu la seule concerné ou d'autres y sont confrontées ?

Comment as-tu réagi ? Acceptation, recadrage, signalement à la hiérarchie ?

Soutien ou non de l'équipe ?

### **- Perception des inégalités et des relations HF**

Est-ce que tu penses que ce milieu est plus inégalitaire / sexiste que d'autres ?

Penses-tu que ce secteur est un secteur sexiste ? Pourquoi ? Est-ce que tu as constaté des évolutions ? Accès à l'emploi, accès à des postes à responsabilités/ de direction.

Quelles solutions ? Comment faire changer les choses ? Sur quels leviers agir ?

### Annexe 3 : Réponse au questionnaire sur les caractéristiques de l'emploi

Questionnaire en ligne, diffusé auprès de la liste diffusion « égalité » de la FEDELIMA de du groupe Facebook « SHE SAID SO ».

Tableau 1: Réponses au questionnaire diffusé en ligne sur les inégalités professionnelles, récoltées entre le 11 juillet et le 5 août 2018

Votre genre:	Votre année de naissance:	Votre situation familiale	Avez-vous des enfants?	Nombre d'enfants	Votre plus haut niveau de qualification:	Votre poste actuel au sein de votre structure?	Depuis combien de temps vous occupez ce poste?	Depuis combien de temps travaillez-vous au sein de votre structure?	Quel est votre niveau de rémunération brute mensuelle ?	Quel est le budget annuel de votre structure?	Combien de permanents emploie votre structure?	Avez-vous déjà demandé une augmentation?	Si oui, l'avez-vous obtenue?
Femme	1988	Célibataire	Non		BTS	Comptable principale	1 an	5 ans	2220	2500000	18	Oui	Oui
Femme	1990	Célibataire	Non		BTS	Chargée de production	1 an	1 an	1600	300000	4	Non	
Homme	1979	Célibataire	Non		DEUG	coordination programmation	3 ans	3 ans	1800	576000	11	Oui	Oui
Femme	1981	Célibataire	Non		Licence	Chargée de l'Action Culturelle	< 1 an	6 ans	2200	1000000	10	Oui	Oui
Homme	1986	En couple	Non		Licence	Responsable d'exploitation	4 ans	9 ans	2267	1000000	10	Oui	Oui
Homme	1968	Célibataire	Oui	2	Licence	Chargé de projets	8 ans	11 ans	2350	2300000	17	Oui	Oui
Femme	1986	En couple	Non		Licence	Chargée des RP de l'Action Culturelle		5 ans	1954	1200000	10	Oui	Oui
Femme	1968	Célibataire	Oui	1	Licence	Directrice et programmatrice	4 ans	4 ans	3940	750000	8	Oui	Oui
Femme	1994	En couple	Non		Licence	Assistante billetterie	< 1 an	< 1 an	570	999999999	7	Non	Non
Femme	1996	Célibataire	Non		Licence	Project manager	1 an	1 an	1400		2	Non	Oui
Homme	1975	En couple	Oui	2	Licence	technique	3 ans	3 ans	3050	2500000	19	Non	
Femme	1987	En couple	Non		Licence	Cheffe de projet	< 1 an	< 1 an	2400		20	Non	
Femme	1993	En couple	Non		Licence	Animation Bar	< 1 an	< 1 an	1400		13	Non	
Femme	1993	En couple	Non		Licence	Chargée de diffusion et production	< 1 an	3 ans	1100	100000	1	Non	
Femme	1978	En couple	Oui	3	Master	chargée des actions culturelles	14 ans	14 ans	2100	850000	11	Oui	Non

Femme	1982	En couple	Non		Master	Chargee accompagnement & ressource musiques actuelles	4 ans	9 ans	1500	3000000	17	Oui	Non
Femme	1980	En couple	Oui	1	Master	responsable action culturelle	2 ans	11 ans	2600	2800000	18	Oui	Oui
Femme	1989	En couple	Non		Master	Actions culturelles et prog JP	< 1 an	< 1 an	1692	500000	5	Oui	Oui
Femme	1981	Célibataire	Oui	2	Master	Responsable administration	8 ans	10 ans	2543	1700000	16	Oui	Oui
Homme	1981	En couple	Oui	2	Master	Administrateur	1 an	1 an	2360	350000	6	Oui	Oui
Femme	1975	En couple	Oui	1	Master	Chargee de production	10 ans	7 ans	2200	4000000	28	Oui	Oui
Femme	1975	Célibataire	Oui	3	Master	directrice	6 ans	6 ans		900000	9	Oui	Oui
Homme	1991	En couple	Non		Master	Administrateur	3 ans	3 ans	3300	2500000	19	Oui	Oui
Femme	1973	En couple	Non		Master	Direction	> 15 ans	7 ans	3200	1100000	14	Oui	Oui
Homme	1978	En couple	Oui	1	Master	Programmateur	8 ans	8 ans	2700	2500000	17	Oui	Oui
Homme	1988	Célibataire	Non		Master	Directeur	5 ans	5 ans	2000	1100000	1	Oui	Oui
Femme	1987	En couple	Non		Master	Chargee de production et d'administration	2 ans	2 ans	2400	10000000	13	Oui	Oui
Homme	1958	En couple	Oui	2	Master	directeur	> 15 ans	> 15 ans	4322	2500000	21	Oui	Oui
Femme	1972	En couple	Oui	2	Master	DIRECTRICE	> 15 ans	> 15 ans	2415	400000	5	Oui	Oui
Femme	1989	Célibataire	Non		Master	Chargee d'action culturelle	5 ans	6 ans	2000	1000000	15	Non	Non
Homme	1988	En couple	Non		Master	charge de communication	2 ans	2 ans	2250	2500000	19	Non	Non
Femme	1989	Célibataire	Non		Master	Business Coordinateur	< 1 an	< 1 an	2100		8	Non	Non
Femme	1991	En couple	Oui	1	Master	Attachée aux relations publiques	2 ans	3 ans	1628	600000	7	Non	Non
Femme	1986	En couple	Non		Master	Responsable de la communication	2 ans	6 ans	2096	700000	10	Non	Non
Femme	1982	En couple	Non		Master	Directrice	< 1 an	11 ans	2290	270000	4	Non	Non
Homme	1978	En couple	Oui	2	Master	Directeur	2 ans	2 ans	3500	2800000	18	Non	Non
Homme	1973	En couple	Oui	3	Master	directeur	7 ans	7 ans	3531	728000	11	Non	Non

Homme	1986	Célibataire	Non	Master	Charge de mission	< 1 an	< 1 an	1800	2600000	14	Non
Femme	1985	En couple	Non	Master	Assistante comptable et paye	2 ans	2 ans	1794	1000000	12	Non
Femme	1993	En couple	Non	Master	chargée des partenariats et des actions culturelles	< 1 an	< 1 an	1628	990000	8	Non
Femme	1976	En couple	Oui	2 Master	Directrice adjointe	7 ans	7 ans	3890	4300000	20	Non
Femme	1989	En couple	Non	Master	Intermittente chargée de production	1 an	4 ans			10	Non
Femme	1990	En couple	Non	Master	Chargée d'action culturelle	4 ans	4 ans	1700	100000	3	Non
Femme	1981	En couple	Oui	2 Master	Direction	1 an	1 an	4211	1600000	14	Non

## Annexe 4 : Réponses au questionnaire sur le sexisme

Questionnaire en ligne, diffusé auprès de la liste diffusion « égalité » de la FEDELIMA de du groupe Facebook « SHE SAID SO ».

Numéro	Quel poste occupez-vous?	Avez-vous déjà fait l'objet de commentaire sexiste dans le cadre de votre travail?	Si vous avez répondu oui à la question précédente, à quelle fréquence ?	Qui étaient les auteur-e-s de ces commentaires sexistes?	Quelqu'un a-t-il eu à votre égard des attitudes suggestives, obscènes ou gênantes, mais sans contact physique dans le cadre de votre travail?	Si vous avez répondu oui à la question précédente, à quelle fréquence?	Qui étaient les auteur-e-s de ces attitudes obscènes?	Avez-vous subi des contacts physiques ou gestes non désirés dans le cadre de votre travail?	Si vous avez répondu oui à la question précédente, à quelle fréquence?	Qui étaient les auteur-e-s de ces gestes déplacés?	Si vous avez répondu oui aux questions précédentes, avez-vous entrepris des actions pour mettre un terme à cette situation?	Le cas échéant quel type d'action?	Avez-vous été entendue?	Avez-vous déjà ressenti le fait d'être une femme comme un frein à votre carrière au sein des musiques actuelles?
1	Directrice	Non			Non			Non						Non
2	chargée des actions culturelles	Non			Non			Non						
3	chargée d'information des publics	Non			Non			Non						Oui
4	Chargée d'action culturelle	Non	Plusieurs fois par mois	Un-e collègue, Un-e supérieur-e hiérarchique	Non			Non						Oui
5	comptable principale	Non			Non			Non						Non
6	DIRECTRICE	Non			Non			Non						Non
7	Actions culturelles et prog JP	Oui	Plusieurs fois par mois	Un-e artiste, Une personne du public	Oui	Plusieurs fois par an	Une personne du public	Non					Oui	Oui
8	Responsable de la communication	Oui	Plusieurs fois par an	Un-e collègue, Une personne du public	Oui	Rarement	Une personne du public	Non			Oui		Oui	Non
9	responsable action culturelle	Oui	Plusieurs fois par mois	Un-e supérieur-e hiérarchique	Non			Non						Oui
10	Responsable administration	Oui	Rarement	Un-e supérieur-e hiérarchique, Un-e artiste	Oui	Rarement	Une personne du public	Non			Non			Oui

11	Chargée d'action culturelle	Oui	Plusieurs fois par an	Un-e supérieur-e hiérarchique, Un-e artiste, Une personne du public	Oui	Plusieurs fois par an	Une personne du public	Non			Oui	Réponses directes aux commentaires ou attitudes selon le type de personne (pas systématique).	Non	Oui
12	Chargée de production	Oui	Rarement	Un-e collègue, Un-e supérieur-e hiérarchique	Non			Non		Non				Non
13	Direction	Oui	Rarement	Un-e supérieur-e hiérarchique	Oui	Rarement	Un-e collègue, Un-e artiste, Une personne du public	Oui	Rarement	Un-e collègue	Oui	procédure prud'homale	Oui	Oui
14	Assistante comptable et paye	Oui	Plusieurs fois par an	Un-e collègue, Un-e artiste	Non			Non						Oui
15	Musicienne	Oui	Plusieurs fois par semaine	Un-e collègue, Un-e supérieur-e hiérarchique, Un-e artiste, Une personne du public, Un-e recruteur-se	Oui	Plusieurs fois par an	Un-e collègue, Un supérieur hiérarchique, Un-e artiste, Une personne du public, Un-e recruteur-se	Oui	Plusieurs fois par an	Un-e collègue, Un supérieur hiérarchique, Un-e artiste, Une personne du public, Un-e recruteur-se	Non			Oui
16	administratrice	Oui	Plusieurs fois par an	Un-e artiste	Oui	Plusieurs fois par an	Un-e artiste	Non			Non			Non
17	Chargée accompagnement & ressource	Oui	Plusieurs fois par an	Un-e collègue, Un-e supérieur-e hiérarchique	Non			Non						Oui
18	Directrice adjointe	Oui	Plusieurs fois par mois	Un-e collègue, Un-e supérieur-e hiérarchique	Non			Non						Non
19	Chargée de production	Oui	Plusieurs fois par an	Un-e artiste, Une personne du public	Non			Non		Oui	Dialogue	Non	Non	



20	Directrice de production	Oui	Plusieurs fois par an	Un-e collègue, Un-e supérieur-e hiérarchique, Un-e artiste	Oui	Rarement	Un-e collègue	Non			Oui	Réactions verbales et retour à la hiérarchie des faits	Oui	Oui
21	Assistante billetterie	Oui	Plusieurs fois par semaine	Un-e collègue, Un-e supérieur-e hiérarchique, Un-e recruteur-se	Oui	Plusieurs fois par mois	Un supérieur hiérarchique	Non			Non			Oui
22	Animation Bar Accueil Artistes	Oui	Plusieurs fois par an	Une personne du public	Non			Non			Oui	Il s'agit du public, du coup, prévenir, et si la personne réitère, ne plus accepter la personne dans la structure	Oui	Non
23	Assistante synchronisation et supervision musicale	Oui	Plusieurs fois par an	Un-e collègue, Un-e supérieur-e hiérarchique	Non			Non						Oui
24	Business Coordinateur	Oui	Plusieurs fois par an	Un-e supérieur-e hiérarchique, Un-e artiste, Un-e recruteur-se	Non			Oui	Rarement	Un supérieur hiérarchique, Un-e artiste	Non			Oui
25	Attachée aux relations avec les publics	Oui	Rarement	Un-e collègue, Une personne du public	Non			Non						Oui
26	Direction	Oui	Plusieurs fois par mois	Un-e supérieur-e hiérarchique, Un-e artiste	Oui	Plusieurs fois par an	Une personne du public	Non						Oui
27	Directrice et programmatrice	Oui	Rarement	Un-e collègue	Non			Non						Oui
28	Administratrice	Oui	Rarement	Un-e collègue, Un-e supérieur-e hiérarchique, Un-e artiste	Non	Rarement		Non			Oui	J'en ai parlé autour de moi, notamment auprès de professionnels du secteur.	Oui	Non

Numéro	Directrice	Que pensez-vous de l'évolution de la situation des femmes dans les musiques actuelles ?	Avez-vous anecdote, un témoignage de comportement sexiste que vous souhaitez partager ?
1	chargée des actions culturelles	ça évolue doucement, trop lentement probablement, mais ça évolue. Nous sommes dans un secteur où les groupes de travail, instances fédérales ou encore syndicales sont pléthores. Il est toujours flatteur d'être approchée pour en intégrer une, mais il est rapidement évoqué - avec plus ou moins de délicatesse - la question de la parité. Ce serait chouette d'être approchée pour sa compétence plutôt que pour son genre... C'est clairement un atout professionnel d'être une femme sur un poste de direction. Mais ce n'est malheureusement pas pour les bonnes raisons.	J'ai été plutôt préservée de ce côté. De la chance peut-être, mais aussi probablement une veille constante à tout de suite recadrer quand je détecte un glissement. Dans une petite équipe, il m'arrive régulièrement de décrocher le standard téléphonique. Je sens parfois un étonnement dans la voix de mon interlocuteur quand ils réalisent que non, je ne vais pas leur passer mon responsable pour en parler puisqu'en l'occurrence, la responsable c'est moi. Mais je ne sais pas si ce qui entre en jeu est mon genre ou simplement le fait de répondre en direct au standard. Les 2 probablement. Mais je suis toujours amusée du glissement de ton dans la conversation, quand j'entends à leur terme le passage du "tiens, je parle à la secrétaire" à "tiens, c'est la direction".
2	chargée d'information des publics		
3	chargée d'action culturelle	Peu de femmes dans les musiques actuelles, c'est dommage	
4	comptable principale	C'est positif, même si il y a encore un gros travail à faire en terme d'information et de prise de conscience de la part de nos homologues masculins.	Régulièrement on m'affuble de sobriquets du type "ma grande" ou "cocotte".
5	DIRECTRICE		
6	Actions culturelles et prog JP	Il y a encore énormément de chemin à faire	
7	Responsable de la communication	Prise de conscience, peu d'actions	
8	responsable action culturelle		
9	Responsable administration	Il y a encore du travail mais il y a de plus en plus de femmes à la technique mais encore pas assez à la direction	Depuis qu'il n'y a plus de femmes à la direction de ma structure, je trouve que les femmes de la structure sont déconsidérées. On répond rapidement aux questions posées par les hommes. Lorsqu'une femme pose une question on lui répond que son dossier n'est pas prioritaire et qu'il faudra voir ça plus tard. Est-ce lié au fait d'être une femme ou que les missions occupées par les femmes sont considérées comme moins importantes que celles des hommes ? ceci étant il y a eu un réel changement de comportement des hommes depuis que l'administratrice a été remplacée par un administrateur.
10	chargée d'action culturelle		
11	chargée de production	De nombreuses initiatives donnent de la visibilité aux différentes problématiques (représentativité des femmes sur scène, métiers genrés...), mais avis partagé sur la politique de quotas, de parité au sein des commissions ou des programmations (discrimination positive), même si c'est certainement une étape nécessaire pour arriver à "équilibrer" les choses par la suite.	Exemple récurrent : les moqueries des hommes lorsqu'une femme souhaite aider l'équipe technique pour ranger (rouler des câbles, porter des choses lourdes...)
12	Direction	Trop peu de femmes à des postes de direction artistique et de lieu.	
13	Assistante comptable et paye	Qu'il y a encore beaucoup beaucoup de boulot pour qu'elles s'y sentent vraiment bienvenues, jugées à leur juste valeur et en sécurité	Globalement que l'alcool favorisant la désinhibition, la "lutte" contre celui-ci en milieu professionnel serait une bonne chose ainsi qu'un travail de prévention auprès des professionnel(le)s mais également du public sur les questions de consentement et de limites. Il y a également un croisement générationnel qui est en train de s'opérer dans les équipes et la génération "sex, drugs & rock'n'roll" va sans doute laisser la place à des personnes plus soucieuses de ne pas tout mélanger, le festif et le travail par exemple ce qui permettrait de sortir d'un flou parfois bien commode pour des comportements inappropriés.
14	Musicienne		
15	administratrice	Aucune évolution	

16	Chargée d'accompagnement & ressource	Cela évolue dans le bon sens, même si c'est lent. Il y a une prise de conscience du manque de parité dans les structures et parmi les artistes.	
17	Directrice adjointe	Je constate que les mêmes postes sont très fréquemment occupés par des hommes, programmation, direction, administration. Les salaires sont encore inégaux, à même poste occupé et à mêmes responsabilités, salaires toujours inférieurs pour les femmes. Chez les technicien(ne)s du spectacle, très peu de femmes sont techniciennes son, elles s'orientent plus sur les lumières. Je trouve aussi le comportement de certains techniciens très limite parfois. En tant que chargée d'accompagnement et intervenant sur scène parfois, j'ai déjà été confrontée à une certaine animosité de la part de techniciens qui n'étaient pas contents que je leur dise ce qu'ils avaient à faire.	Au sein de l'équipe, les femmes sont souvent appelées les "gonzesses" et accusent des commentaires sur leurs tenues, choses qui paraissent anodines et pourraient paraître drôles mais qui cachent un climat sexiste. Je parle des femmes du côté administratif qui bossent à l'action culturelle, comptabilité, accueil artiste...
18	Chargée de production	Quand tu veux et si tu veux dans l'été, on fera un entretien téléphonique ! Mais tu connais un peu ma position ! :)	J'en ai deux ou trois, oui (tu m'appelleras pour que je te les raconte), mais me concernant (cf ma réponse aux premières questions), c'était au début de ma carrière. Les choses ont bien changé depuis, quand même, il faut le reconnaître ! :)
19	Directrice de production		
20	Assistante billetterie	Cela évolue mais lentement	Il y en a beaucoup. Avant de faire de la prod j'ai aussi fait de la regie technique. Cela m'est arrivé plusieurs fois d'entendre « régisseuse ça existe vraiment comme métier ça ! »
21	Animation Bar Accueil Artistes	Ça bouge légèrement mais c'est encore bien trop peu	
22	Assistante synchronisation et supervision musicale	Selon moi, encore beaucoup de stéréotype ou niveau des postes (bcp de femmes en administratif etc, très peu dans le côté artistique) Mais peut être de plus en plus de femmes sur scène tout de même. De plus, si je prend ma structure au niveau du nb d'employés, nous sommes presque autant d'hommes que de femmes	Travaillant souvent derrière le bar les soirs de concerts, souvent beaucoup de propos déplacés.
23	Business Coordinateur	Je pense que la situation des femmes dans les musiques actuelles ne concerne pas exclusivement les attaques sexistes ou les gestes déplacés. Aujourd'hui les hommes sont informés du fait qu'il ne faut pas avoir ce genre d'attitude. Ils se censurent eux-mêmes pour ne pas être inquiétés. En revanche cela ne change en rien les projections bien encrées qu'ils ont des femmes. Cela façonne leur manière de considérer notre travail. On donnera toujours moins de crédibilité à une femme, elle aura toujours à redoubler d'effort pour se faire remarquer sans trop prendre de place sinon, car cela lui sera aussi reproché. Une femme qui tente de s'imposer passe pour une emmerdeuse de service : sur une même attitude, le jugement ne sera pas le même selon s'il s'agit d'une femme et d'un homme. Plusieurs études le démontrent. Je pense que c'est cette problématique là qui handicape le plus les femmes dans leur avenir professionnel.	Il est souvent difficile pour une femme d'avoir à porter de main, un fait, des éléments tangibles. Ces choses là révèlent le plus souvent de l'implicite, de notre inconscient collectif, de nos automatismes au travail. C'est ce qui fait que la situation est d'autant plus difficile à analyser, à décortiquer et à désamorcer.
24	Attachée aux relations avec les publics	Elle s'améliore très très très doucement	
25	Direction	La place des femmes cadres est encore compliquée mais cela dans toutes les professions... Dans le cadre de la culture et des musiques actuelles certains professions sont très féminines (les personnes en lien avec les publics par exemple, ou en communication. Peu de postes de responsables et de cadre voire de direction (les choses changent dans d'autres secteurs comme le théâtre par exemple car il y a des nominations...)). Dans le cadre des musiques actuelles c'est plus délicat	
16	Chargée d'accompagnement & ressource	Cela évolue dans le bon sens, même si c'est lent. Il y a une prise de conscience du manque de parité dans les structures et parmi les artistes.	
17	Directrice adjointe	Je constate que les mêmes postes sont très fréquemment occupés par des hommes, programmation, direction, administration. Les salaires sont encore inégaux, à même poste occupé et à mêmes responsabilités, salaires toujours inférieurs pour les femmes. Chez les technicien(ne)s du spectacle, très peu de femmes sont techniciennes son, elles s'orientent plus sur les lumières. Je trouve aussi le comportement de certains techniciens très limite parfois. En tant que chargée d'accompagnement et intervenant sur scène parfois, j'ai déjà été confrontée à une certaine animosité de la part de techniciens qui n'étaient pas contents que je leur dise ce qu'ils avaient à faire.	Au sein de l'équipe, les femmes sont souvent appelées les "gonzesses" et accusent des commentaires sur leurs tenues, choses qui paraissent anodines et pourraient paraître drôles mais qui cachent un climat sexiste. Je parle des femmes du côté administratif qui bossent à l'action culturelle, comptabilité, accueil artiste...
18	Chargée de production	Quand tu veux et si tu veux dans l'été, on fera un entretien téléphonique ! Mais tu connais un peu ma position ! :)	J'en ai deux ou trois, oui (tu m'appelleras pour que je te les raconte), mais me concernant (cf ma réponse aux premières questions), c'était au début de ma carrière. Les choses ont bien changé depuis, quand même, il faut le reconnaître ! :)
19	Directrice de production		
20	Assistante billetterie	Cela évolue mais lentement	Il y en a beaucoup. Avant de faire de la prod j'ai aussi fait de la regie technique. Cela m'est arrivé plusieurs fois d'entendre « régisseuse ça existe vraiment comme métier ça ! »
21	Animation Bar Accueil Artistes	Ça bouge légèrement mais c'est encore bien trop peu	
22	Assistante synchronisation et supervision musicale	Selon moi, encore beaucoup de stéréotype ou niveau des postes (bcp de femmes en administratif etc, très peu dans le côté artistique) Mais peut être de plus en plus de femmes sur scène tout de même. De plus, si je prend ma structure au niveau du nb d'employés, nous sommes presque autant d'hommes que de femmes	Travaillant souvent derrière le bar les soirs de concerts, souvent beaucoup de propos déplacés.
23	Business Coordinateur	Je pense que la situation des femmes dans les musiques actuelles ne concerne pas exclusivement les attaques sexistes ou les gestes déplacés. Aujourd'hui les hommes sont informés du fait qu'il ne faut pas avoir ce genre d'attitude. Ils se censurent eux-mêmes pour ne pas être inquiétés. En revanche cela ne change en rien les projections bien encrées qu'ils ont des femmes. Cela façonne leur manière de considérer notre travail. On donnera toujours moins de crédibilité à une femme, elle aura toujours à redoubler d'effort pour se faire remarquer sans trop prendre de place sinon, car cela lui sera aussi reproché. Une femme qui tente de s'imposer passe pour une emmerdeuse de service : sur une même attitude, le jugement ne sera pas le même selon s'il s'agit d'une femme et d'un homme. Plusieurs études le démontrent. Je pense que c'est cette problématique là qui handicape le plus les femmes dans leur avenir professionnel.	Il est souvent difficile pour une femme d'avoir à porter de main, un fait, des éléments tangibles. Ces choses là révèlent le plus souvent de l'implicite, de notre inconscient collectif, de nos automatismes au travail. C'est ce qui fait que la situation est d'autant plus difficile à analyser, à décortiquer et à désamorcer.
24	Attachée aux relations avec les publics	Elle s'améliore très très très doucement	
25	Direction	La place des femmes cadres est encore compliquée mais cela dans toutes les professions... Dans le cadre de la culture et des musiques actuelles certains professions sont très féminines (les personnes en lien avec les publics par exemple, ou en communication. Peu de postes de responsables et de cadre voire de direction (les choses changent dans d'autres secteurs comme le théâtre par exemple car il y a des nominations...)). Dans le cadre des musiques actuelles c'est plus délicat	
26	Directrice et programmatrice	la situation évolue et tend à s'améliorer, mais lentement.	1. pour la naissance de mon deuxième enfant, l'Élu Culture de la collectivité de tutelle (Ville, socialiste), a publiquement exprimé, en Conseil d'Administration, que je n'avais plus le profil adapté au poste de direction, sous prétexte que les jeunes mamans ont plutôt tendance à se resserrer sur leur cercle familial et sont donc moins enclins à développer des relations avec des partenaires. 2. Lors d'une rencontre avec le président du Conseil général (un monsieur brillant et intéressant du reste, qui est déjà intervenu sur les droits culturels sur un popmind), en binôme avec le directeur homme d'une salle partenaire (pour l'anecdote nous avons le même âge et fait exactement les mêmes études, au même endroit), le président ne s'est toujours qu'exclusivement adressé à lui - même quand c'est moi qui répondait - ce qui était souvent le cas car je connaissais mieux les dossiers que l'on abordait ensemble ce jour là 3. Toujours avec ce même homologue directeur masculin, nous avons organisé ensemble des rencontres avec des chefs d'entreprise dans l'idée de créer un club des partenaires communs / en tous cas de démarcher des mécènes potentiels ensemble. j'ai eu beaucoup de difficultés à engager des conversations avec ces chefs d'entreprise tous masculins, qui spontanément se tournaient toujours plus vers mon homologue masculin 4. A mon précédent poste de direction, mon assistant administratif, masculin, était plus âgé et très très souvent pris pour le directeur - et de façon quasi systématique par les artistes. 5. plein d'autres -)
27	Administratrice		
28		Je travaille depuis une douzaine d'années dans ce secteur et je constate qu'elles sont de plus en plus nombreuses, notamment sur les rencontres et événements professionnels, même si certains postes, de direction ou de programmation, restent majoritairement aux mains des hommes.	Un nouveau collègue est arrivé dans la boîte dans laquelle je travaillais et le boss m'a présentée à lui en donnant mon prénom et en ajoutant "qui est très jolie". Lorsqu'il a vu la tête que je faisais, il a ajouté "...et qui travaille très bien".



## Annexe 5 : Sexe et âge des directeurs et directrices de SMAC

La liste ne comprend pas toutes les SMAC, l'info n'ayant pas été trouvée pour certaines structures.

Salle	Genre	Age
Brise Glace	F	33
Le Moulin de Brainans	F	34
Kabardock	F	37
Fil7	F	43
Transmusicales	F	60
L'ouvre Boite	F	40

SMAC Ardeche	H	60
Chato d'o	H	
Les bains douches	H	
L'aeronef	H	
Smac des Landes : LMA	H	
CAMJI	H	
Art'cade	H	
Les Docks	H	
Chabada	H	
Pannonica	H	
Pannonica	H	
Les passagers du Zinc	H	
Les passagers du Zinc	H	
Cabaret Aléatoire	H	

Big Band Club	H	44
Le Carré Bleu	H	44
Les lendemains qui chantent	H	45
Paloma	H	45
Lo Bolegason	H	45
Fuzz'yon	H	45
La Gare	H	45
cave à musique	H	46
L'empreinte	H	46
Florida	H	47

La vapeur	H	48
EMB Sannois	H	48
Le Normandy	H	48
Astrolable	H	49
La Sirene	H	49
Le Rio Grande	H	49
Ampli	H	51
Tetris	H	52
Smac des Landes : Café Music	H	53
Le Fil	H	54
La tannerie	H	54
Stereolux	H	54
Le 106	H	55
Le Noumatrou	H	56
Krakatoa	H	56
Rock et Chansons	H	56
Le Sans Réserve	H	57
La Gespe	H	57
Antipode	H	58
Le VIP	H	58
Rock School Barbey	H	59
Rocher de Palmer	H	59
Abbatoirs	H	60
La Clef	H	60
CC Paul Baillia	H	60
La luciole	H	60
LaRhodia	H	61
L'usine a chapeaux	H	63
Copé	H	65
Transmusicales	H	65
Jazz d'or	H	50
LE Triton	H	60
La Lune des Pirates	H	31
Jardin Moderne	H	
Tandem	H	
Run ar Puns	H	36
Le Cargo	H	42

## Annexe 6 : Données sur le recrutement dans les structures de la FEDEDELIMA

Ces données ont été sollicitées auprès directeurs et directrices des structures de la FEDELIMA .5 ont répondu .

année	Poste	Catégorie	Cadre	Candidat ures H	Candidat ures F	Total Candidatures	Pourcentage candidature Homme	Pourcentage candidature Femmes	Recrutement
2018	Régie Générale	Technique	Oui	17	2	19	89,47%	10,53%	F
2016	Régie Générale	Technique	Non	22	0	22	100,00%	0,00%	H
2017	Régie Générale	Technique	Non	12	2	14	85,71%	14,29%	H
2013	Régie Générale	Technique	Oui	38	4	42	90,48%	9,52%	H
2016	Régie Générale	Technique	Oui	28	4	32	87,50%	12,50%	H
2017	Régie Générale	Technique	Oui	18	3	21	85,71%	14,29%	H
2017	Directeur/trice technique	Technique	Oui	30	1	31	96,77%	3,23%	H
2016	Directeur/trice technique	Technique	Oui	5	1	6	83,33%	16,67%	H
2015	Technycien-n e Polyvalent	Technique	Non	40	6	46	86,96%	13,04%	H
2014	Technycien-n e Polyvalent	Technique	Non	20	2	22	90,91%	9,09%	H
2012	Maintenance Batiment	Technique	Non	80	3	83	96,39%	3,61%	H
2017	Coordination des programmations	Programmation	Non	19	7	26	73,08%	0,00%	H
2016	Direction Générale	Direction	Oui	21	2	23	91,30%	8,70%	F
2017	Direction Générale	Direction	Oui	10	3	13	76,92%	23,08%	F
2018	Direction Générale	Direction	Oui	29	14	43	67,44%	32,56%	H
2017	Direction Générale	Direction	Oui	9	2	11	81,82%	18,18%	F
2018	Direction Générale	Direction	Oui	9	5	14	64,29%	35,71%	F
2015	Direction	Direction	Oui	28	0	28	100,00%	0,00%	H
2016	Direction	Direction	Oui	14	2	16	87,50%	12,50%	F
2016	Responsable Bar		Non	6	6	12	50,00%	50,00%	H
2017	Régisseur- seuse studio	Studio	Non	26	5	31	83,87%	16,13%	H
2012	Régisseur- seuse studio	Studio	Non	40	1	41	97,56%	2,44%	H x 2
2016	Administrateur- trice	Administration	Oui	13	27	40	32,50%	67,50%	F
2017	Administrateur- trice	Administration	Oui	11	23	34	32,35%	67,65%	F
2014	Administration	Administration	Non	62	8	70	88,57%	11,43%	H
2013	Attaché-e accueil et administration	Administration	Non	39	150	189	20,63%	79,37%	F

2018	Comptable	Administration	Non	4	12	16	25,00%	75,00%	F
2017	Chargé-e de communication	Communication	Non	35	73	108	32,41%	67,59%	F
2015	Assitant Com	Communication	Non	32	115	147	21,77%	78,23%	F
2011	Responsable Communication	Communication	Oui	16	60	76	21,05%	78,95%	F
2011	Chargé-e de communication	Communication	Non	22	33	55	40,00%	60,00%	H
2013	Chargé-e de communication	Communication	Non	43	110	153	28,10%	71,90%	F
2018	Chargé-e de l'action culturelle	Action culturelle	Oui	40	72	112	35,71%	64,29%	F
2012	Chargé-e de l'action culturelle	Action culturelle	Non	19	92	111	17,12%	82,88%	F
2014	Chargé-e de production	Production	Non	60	144	204	29,41%	70,59%	F
2011	Chargé-e de production	Production	Non	50	90	140	35,71%	64,29%	F
2016	Chargé d'accueil		Non	23	55	78	29,49%	70,51%	F
2011	Responsable formation et accompagnement		Oui	22	28	50	44,00%	56,00%	F
2012	Chargé-e de l'accompagnement		Non	27	6	33	81,82%	18,18%	H
			Total	1039	1173	2212	46,97%	53,03%	

# Table des matières

<b>Remerciements</b>	<b>5</b>
<b>Lexique</b>	<b>6</b>
<b>Sommaire</b>	<b>7</b>
<b>Introduction</b>	<b>9</b>
<b>Contextualisation de la question</b>	<b>10</b>
<b>Etat de l'art</b>	<b>10</b>
<b>Formulation de la problématique</b>	<b>11</b>
<b>Hypothèses et plan</b>	<b>11</b>
<b>Partie I: La féminisation incomplète et inégalitaire des « musiques actuelles »</b>	<b>13</b>
<b>Chapitre 1 : La féminisation des professions culturelles : points de repères et mise en perspective</b>	<b>13</b>
1. Les femmes historiquement exclues des activités artistiques	13
2. Les rapports Reine Prat dévoilent et dénoncent les fortes inégalités dans le spectacle vivant	14
3. 12 ans après le premier rapport Prat, les évolutions sont mitigées et les « musiques actuelles » accusent un sérieux retard.	16
<b>Chapitre 2 : La féminisation des « musiques actuelles » limitée aux postes administratifs</b>	<b>17</b>
1. Les professionnelles des « musiques actuelles » sont cantonnées à des postes d'administration	18
2. Le sexisme latent des « musiques actuelles »	22
3. La dévalorisation professionnelle des femmes conduit à une auto censure importante.	23
<b>Chapitre 3 : Un fort plafond de verre : monopolisation des postes de direction et inégalités salariales</b>	<b>25</b>
1. Les femmes sont moins présentes sur les postes de cadres, la solidité d'un plafond de verre	25
2. Ces inégalités de postes accentuent des inégalités salariales déjà existantes à poste équivalent	26
3. Les postes de direction restent très majoritairement masculins et posent un problème majeur de représentation et d'orientation des structures et du secteur.	27

***Partie II : Les « musiques actuelles », définition et historique de la construction d'un secteur à part*** \_\_\_\_\_ **30**

**Chapitre 1 : La scène rock est à l'origine du secteur des musiques actuelles.** \_\_\_\_\_ **30**

1. Eléments de définition des « musiques actuelles » : catégorisation ministérielle d'un ensemble hétérogène d'esthétique musicales, aux pratiques, mode de productions et organisations différents. 30
2. Le rock en tant que base fondatrice des musiques actuelles : les débuts amateurs et militants d'une communauté masculine \_\_\_\_\_ 32

**Chapitre 2 : Une professionnalisation progressive : conséquence et au service de l'importance croissance d'une esthétique populaire** \_\_\_\_\_ **34**

1. Développement et succès des « musiques actuelles » \_\_\_\_\_ 34
2. De l'underground à l'activité professionnelle : l'organisation des concerts rentre dans la légalité et les relations avec les collectivités se normalisent \_\_\_\_\_ 36
3. La spécialisation et l'objectivation des métiers : l'entrée des femmes \_\_\_\_\_ 37

**Chapitre 3 : La reconnaissance des pouvoirs publics et l'intégration dans les politiques culturelles : consécration et compromission** \_\_\_\_\_ **38**

1. La reconnaissance de la fête de la musique permet aux musiques actuelles de sortir de l'ombre et prendre place sur l'espace public \_\_\_\_\_ 39
2. L'entrée dans les politiques culturelles : les rencontres d'Agen et l'institutionnalisation 40
3. Politiques culturelles et musiques actuelles : entre intégration et compromission, les acteurs des musiques actuelles cherchent à garder leur autonomie et leur identité alternative. \_\_\_\_\_ 41

***Partie III : Culture rock et métier passion : la distinction des « musiques actuelles »*** \_\_\_\_\_ **43**

**Chapitre 1 : Une culture rock ? Tentatives de définition** \_\_\_\_\_ **43**

1. Une culture caractérisée par un habitus masculin \_\_\_\_\_ 43
2. L'importance de conviction et d'idées communes : opposition et autonomie alternative \_ 45
3. Le milieu rock est un lieu de socialisation central, voire unique pour ses acteurs qui développent ainsi un lien communautaire fort, et un sentiment d'appartenance identitaire. \_\_\_\_\_ 47

**Chapitre 2 : L'importance de la différenciation : les caractéristiques particulières de l'emploi dans les musiques actuelles qui accentuent les inégalités entre hommes et femmes.** **48**

1. L'activité de diffusion des musiques actuelles impose des rythmes de travail atypiques difficilement conciliables avec une vie de famille \_\_\_\_\_ 48
2. La notion de métier passion, valorisée dans les musiques actuelles entraîne une indifférenciation du temps professionnel et personnel. \_\_\_\_\_ 50
3. Les réseaux de sociabilité principalement masculins verrouillent l'entrée en favorisant l'intégration des pairs \_\_\_\_\_ 52



<b><i>Partie IV : Les début d'un tournant : de la prise de parole à la mise en actes d'une militance des femmes en faveur de l'égalité professionnelle</i></b>	<b>54</b>
<b>Chapitre 1 : Les réseaux professionnels comme arène de parole des femmes</b>	<b>54</b>
1. Depuis quelques années, les femmes travaillant dans des lieux de musiques actuelles prennent individuellement la parole pour dénoncer en interne les inégalités existantes	54
2. Les réseaux organisent le débat sur les inégalités hommes femmes à travers la production de données et des instances particulières : l'exemple de la FEDELIMA	55
<b>Chapitre 2 : A la recherche de solutions pour améliorer la place des femmes dans les « musiques actuelles »</b>	<b>56</b>
1. Dévoiler les inégalités pour les combattre à travers la sensibilisation et la formation	56
2. Constituer des ressources et des soutiens pour aider les structures dans le changement : le projet de s'un site dédiée de la FEDELIMA	57
3. Mettre en place des initiatives concrètes pour lutter contre les inégalités : quelques initiatives isolées qui peinent à convaincre	57
<b>Chapitre 3 : L'identité du secteur des musiques actuelles est un frein à la réduction des inégalités entre femmes et hommes.</b>	<b>58</b>
1. Le réseau masculin fait encore largement blocage, entre méconnaissance et déni des inégalités.	59
2. Certaines pratiques sources d'inégalités, car elles hommes comme femmes y sont attachées. : le métier passion est-il émancipation ?	60
3. Les musiques actuelles sont encore incarnées par les « pionniers bâtisseurs » et le changement générationnel prochain dessine l'aube d'un changement.	60
<b><i>Conclusion</i></b>	<b>62</b>
<b><i>Bibliographie</i></b>	<b>64</b>
<b><i>Annexes</i></b>	<b>74</b>
<b><i>Table des matières</i></b>	<b>87</b>