

Sophie MONNEYRON-DELALANDE

JUIN 2022

## Dossier d'analyse de pratiques professionnelles

# **Quels dispositifs pour davantage de femmes programmatriques de musiques actuelles en Bretagne?**

\* \* \*

Réalisé sous la direction  
de Murielle Gerin et Bleuwenn Lechaux

Diplôme Inter-Universitaire numérique « Études sur le genre »  
Université Rennes 2  
Université de Bretagne Occidentale

« C'est une question qui m'est venue *a posteriori*. Je m'en suis rendue compte qu'après qu'on était très peu de femmes. En plus de la question de l'âge, si on reste en after<sup>1</sup> on s'expose à des réflexions. On a des rendez-vous professionnels comme les Trans ou le Mama, et quand je me retrouve là, après les concerts - en plus je ne porte jamais de pantalon - j'ai toujours des remarques sur le fait que je suis en mini-jupe ou encore on me demande comment j'ai eu tel groupe à tel tarif : si je couche avec l'artiste ou le tourneur pour avoir le prix ». <sup>2</sup>

*Extrait d'entretien avec une programmatrice professionnelle <sup>3</sup>*

### **Remerciements :**

Ce travail est en grande partie le résultat d'une rencontre rendue possible par Stéphanie Gembariski et les équipes de la Fédélima : je les remercie pour m'avoir acceptée dans l'aventure *Wah !* En 2019.

Un grand merci à Ada Wujek pour son rôle de mentore et d'amie, toujours disponible et à l'écoute. Merci à mes proches, mes conseiller.e.s et relecteur.trice.s : Renaud Lay, Sabine, Breuil-Claves Hélène Dubois, Julien Pion, Catherine Deoto.

Merci à toutes les personnes qui ont participé à cette enquête, aux questionnaires et entretiens et ont trouvé le temps dans leurs organisations professionnelles saturées de répondre à mes interrogations.

Merci à Sophie Broyer pour sa confiance.

Merci à mes tutrices pour leurs encouragements et leurs précieux commentaires qui ont permis à ce travail de trouver une forme plus universitaire.

Enfin, merci et tellement plus aux deux hommes qui partagent ma vie. Le premier pour sa tempérance, ses encouragements et son soutien indéfectible durant cette année universitaire. Le second, pour m'inviter à me surpasser en toute chose.

---

1 After : terme désignant les rencontres et temps conviviaux à l'issue des événements et concerts qui permettent des échanges informels entre professionnel.les et artistes.

2 Témoignage d'une des professionnel.le.s rencontré.e.s dans le cadre de la présente étude.

3 Relevé de témoignage disponible en annexe

|  |      |
|--|------|
| <b><u>INTRODUCTION</u></b>   | p.5  |
| <b><u>PARTIE UNE – CONTEXTUALISATION- Femmes et Hommes en musiques actuelles, une cohabitation en construction ?</u></b>   | p.11 |
| <b><u>I. Musiques Actuelles-Programmation-Femmes :des définitions et des relations complexes</u></b>   | p.11 |
| I.1- Les musiques actuelles, un champ artistique construit comme un domaine historiquement, culturellement masculin.   |      |
| I.2- La programmation artistique : un métier de coulisses  |      |
| I.3- Comment caractériser la présence des femmes dans les musiques actuelles, en France et en Bretagne ?   |      |
| <b><u>II. Rareté des femmes en programmation, pistes d'explication : un marché du travail inadapté et/ou un environnement culturel rétif ?</u></b>                     | p.19 |
| II.1- Les femmes et l'emploi rémunéré : une histoire récente, complexe et déséquilibrée  |      |
| II.2- Les femmes et l'emploi culturel: une féminisation lente mais souhaitée   |      |
| <b><u>PARTIE DEUX – ENQUÊTE - Analyse croisée de parcours féminins et masculins menant aux fonctions de programmeur.trice de musiques actuelles, en Bretagne</u></b>   | p.23 |
| <b><u>I. Méthodologie de l'enquête</u></b>   | p.23 |
| I.1- Définition du champ et du périmètre géographique de l'enquête   |      |
| I.2- Présentation de la collecte de données : vers de nouvelles hypothèses de recherche ?  |      |
| <b><u>II. Chiffres clés et premiers résultats du questionnaire : une mosaïque d'expériences et limite de l'outil</u></b>   | p.28 |
| II.1- Présentation des données et premières analyses   |      |
| II.2- La nécessité d'un complément d'enquête : Des récits de vie pour affiner les résultats du questionnaire   |      |
| <b><u>PARTIE TROIS- CONCLUSIONS- Femmes programmatrices de musiques actuelles en Bretagne : une question de contexte historique, géographique et idéologique ?</u></b> | p.38 |
| <b><u>I. Quelle interprétation des résultats ?</u></b>   | p.38 |
| I.1- Programmer les musiques actuelles en Bretagne : un parcours atypique, un métier en construction...  |      |
| I.2-... toujours difficile à normaliser  |      |
| I.3- Des facteurs constants qui semble favoriser l'accès à la fonction pour les femmes   |      |
| <b><u>II- Perspectives : regard sur un secteur et un métier en mutation</u></b>  | p.42 |
| II.1- Des politiques publiques incitatives   |      |
| II.2- Un secteur professionnel volontariste qui œuvre pour une plus grande place faite aux femmes  |      |
| <b><u>BIBLIOGRAPHIE</u></b>  | p.63 |

## ANNEXES

- Annexe 1 :** ‘MJC-Picaud-Poste-Programmateur-Musique.Pdf’ <<https://www.ffmjc.org/wp-content/uploads/2019/05/MJC-Picaud-Poste-Programmateur-Musique.pdf>> p.49
- Annexe 2 :** ‘Réf. Domaine PROD Programmateur Artistique Vdiff.Pdf’ p.50
- Annexe 3 :** Questionnaire d’enquête diffusé via la plateforme Framiform en mars 2022, consultable :  
<https://framaforms.org/enquete-sur-les-parcours-menant-aux-fonctions-de-programmation-dans-les-lieux-de-ma-bzh-1634994288>

## INTRODUCTION

« La culture c'est (aussi) une question de genre »<sup>4</sup>. Les travaux et cette affirmation de Marie Buscatto apportent un éclairage intéressant sur le monde des arts et de la culture, monde souvent perçu comme ouvert et libre de toutes les influences sociales qui s'exercent sur nos modes de vie contemporains.

En tant que professionnelle de la culture depuis plus de 10 ans, je suis interpellée par le fait que ce champ puisse être, au-delà de ce qu'il revendique d'ouverture et d'espace de liberté, un environnement marqué par les mêmes déterminants sociaux que ceux qui peuvent jalonner nos existences. Fruit d'une éducation, d'un hasard, de processus sociaux ou de phénomènes plus structurels, notre propre cheminement personnel et professionnel serait alors à appréhender non pas uniquement comme un choix assumé en conscience, pourrait-on dire autodéterminé. Il serait également le résultat d'une somme d'événements ou de micros-événements, de décisions et d'opportunités dont les effets et relations s'entrecroisent dans le contexte géographique, historique et culturel dont nous sommes issu.e.s. Dans ce contexte, se pourrait-il que le genre soit l'une des composantes d'une palette de déterminations sociales qui teinteraient nos expériences et notre vécu? Le genre en tant que catégorie d'analyse<sup>5</sup> tel que le présente Joan Scott s'avère un angle pertinent pour envisager un parcours de femme professionnelle dans le domaine culturel. Pris dans son acception de socialisation différenciée selon le sexe des individu.e.s induisant une répartition des rôles et des fonctions entre les sexes et un rapport hiérarchisé entre les sexes, le genre apporte un éclairage spécifique à mon parcours individuel que je pensais autodéterminé, fruit d'une émancipation et d'une construction personnelles.

Tout comme l'a présenté M. Duru-Bellat<sup>6</sup> s'agissant de la scolarité des filles, mon parcours en tant que bonne élève dans les filières classiques latin-grec, sensible aux sciences humaines et aux études littéraires a été vécu comme une évidence qui m'a conduit à des études supérieures en sciences humaines et sociales. Il est intéressant de noter que ce choix d'études pourrait en soi relever d'une première transgression d'une norme de classe ou plus exactement d'appartenance socioprofessionnelle, dans la mesure où mon environnement familial n'était pas familier de la sphère artistique, ou des études supérieures. À ce portrait modélisé de « petite fille »<sup>7</sup>, il faut envisager une seconde transgression vers une sphère professionnelle réputée masculine, celle des musiques dites « actuelles »<sup>8</sup>.

C'est en tant que première directrice femme d'un établissement d'enseignements artistiques que m'est apparu pour la première fois, il y a quelques années, la question de l'influence que le genre peut avoir dans les interactions humaines, sans en être toutefois expressément consciente. Mise à l'épreuve par une partie de l'équipe enseignante, les comportements attendus ou décriés en tant que femme, selon des stéréotypes, étaient sanctionnés par les agent.e.s : là où les précédents directeurs

---

4 Marie Buscatto, 'La culture, c'est (aussi) une question de genre:', in *Questions de genre, questions de culture* (Ministère de la Culture - DEPS, 2014), pp. 125-43 <<https://doi.org/10.3917/deps.octob.2014.02.0125>>.

5 Joan Scott, 'Genre : Une catégorie utile d'analyse historique', trans. by Éléni Varikas, *Les Cahiers du GRIF*, 37.1 (1988), 125-53 <<https://doi.org/10.3406/grif.1988.1759>>.

6 Olivier Galland, 'Duru-Bellat Marie, L'école des filles. Quelle formation pour quels rôles sociaux?', 3.

7 'Belotti - Elena Gianini Belotti « Du Côté Des Petites Filles.Pdf ».

8 La suite de ce dossier tentera d'apporter une définition précise de ce terme qui est largement utilisé et répandu chez les professionnel.le.s. de la musique.

masculins étaient décrits par les équipes comme fermes et déterminés, je faisais, en tant que femme, selon les enseignant.e.s, preuve d'hystérie et de trop de sensibilité. En revanche, mes qualités d'écoute et de bienveillance, relevées ainsi par les collègues comme étant des qualités dites féminines, étaient appréciées. A travers cette expérience, j'ai éprouvé la force d'un discours relativement essentialisant, m'attribuant des compétences ou des attitudes selon mon sexe. Ce faisant, j'étais tenue de me conformer à des injonctions me renvoyant régulièrement à ce qui pourrait s'apparenter à une forme de norme genrée.

Comment me satisfaire d'une telle situation dont je sens bien qu'il y a quelque chose de dissonant? J'ai choisi d'évoluer dans un secteur supposé ouvert, connu pour sa tolérance et ses valeurs profondes en la tolérance et l'égalité entre les êtres, en l'éducation populaire. En réalité, finalement, je fais l'expérience d'une forme de rappel à une norme imposée.

En musiques actuelles, la norme était visible dès mes débuts professionnels : à la table du réseau des musiques actuelles de l'Essonne en 2009, territoire de mes premières expériences professionnelles, nous étions approximativement 5 femmes chargées de communication pour la plupart ( j'étais une exception en tant que directrice ), pour 30 hommes : les directions, les animations, les métiers de l'enseignement étaient quasiment toutes des occupations d'hommes.

C'est ce sentiment de décalage, cette incompréhension teintée de malaise qui m'ont conduite à postuler à **Wah MENTORAT** ! en 2019, alors installée professionnellement et personnellement en Bretagne. Ce dispositif expérimental unique, lancé en 2019 par la Fédération des lieux de musiques actuelles (Fédélima) a pour objectif de favoriser la place des femmes dans ce secteur. Des femmes venues de toute la France et de différents métiers liés aux musiques actuelles (programmatrice, chargée d'éducation artistique, de communication, d'administration) sont invitées à échanger sur leur contexte professionnel, dans une perspective émancipatrice par le collectif non-mixte.

Dans ce groupe de 30 femmes, j'ai découvert en chiffres et en faits les inégalités fortes dans ce secteur précis du spectacle vivant : 17 % de femmes aux fonctions de direction des Smac (chiffre de l'observatoire de l'égalité dans les métiers de la cultures et de la communication 2021) et 24 % de directrices au sein des lieux adhérents à la Fédélima. (chiffres Fédélima 2021). Nous avons également pu réfléchir ensemble et travailler sur les éléments qui peuvent freiner la progression des femmes dans le milieu (plafond de verre, sexisme, articulation vie personnelle/vie professionnelle). C'est un tournant clé dans mon parcours toujours en construction, car cette expérience résonne encore et n'a fini pas de porter ses fruits.

C'est cette expérience qui m'a conduite à une candidature ambitieuse pour un poste de directrice programmatrice d'équipement culturel, pour lequel le désir d'agir, le « oser » a pris le pas sur le syndrome d'imposture<sup>9</sup>, dont les femmes sont plus fréquemment victimes comme je l'ai découvert grâce aux ateliers du mentorat. Malheureusement, cet élan n'a pas été porteur et la sanction a été vécue comme un nouveau rappel à la norme : « *l'entretien était parfait, mais il faudra en imposer face aux élus !* » m'a finalement expliqué le directeur procédant au recrutement. J'ai donc fait l'expérience du plafond de verre, cette expression qui « désigne un aspect particulier des inégalités

---

9 Melissa Ziani and others, 'Le syndrome de l'imposteur : de quoi s'agit-il et comment l'appriivoiser ?', *Gestion*, 45.1 (2020), 68–72. « Apparue au grand jour aux États-Unis, dans un article du *Wall Street Journal* en 1986, la métaphore du « plafond de verre » – qui ne concernait pas que les femmes mais aussi les minorités ethniques – était censée décrire cette « barrière si subtile qu'elle est transparente et pourtant si forte qu'elle empêche les femmes et les minorités d'accéder à la hiérarchie managériale » alors même qu'ils en auraient la qualification nécessaire [Morrison, White et Van Velsor, 1992. »

entre les hommes et les femmes dans les organisations et dans les professions ; il concerne l'accès aux fonctions supérieures et postes de pouvoir »<sup>10</sup>.

Cette barrière invisible s'est imposée sous forme de mise en doute de ma capacité à être crédible face aux élus (masculins) de cette collectivité. La question était de pouvoir incarner un rôle et une fonction qui ne semblent pas être en adéquation avec mon genre, mon âge voire d'autres facteurs. Un homme moins qualifié mais plus âgé a obtenu le poste, un homme avec lequel le directeur avait eu l'occasion de travailler plus étroitement, rappelant ainsi que la cooptation entre hommes est bien vivace.

A partir de ces expériences personnelles et à la faveur du contexte social actuel qui interroge de plus en plus l'absence des femmes et l'égalité entre femmes-hommes, mon cheminement m'a conduite vers une réflexion à portée plus générale. Cette prise de conscience pourrait se résumer ainsi : le sentiment d'illégitimité, le manque de confiance en soi, le fait de ne pas oser sont autant des traits de caractère personnels et individuels que le résultat d'une socialisation différenciée entre garçons et filles comme les travaux de Éléna Belotti l'ont présenté<sup>11</sup>. Ces considérations en tête, il m'a semblé pertinent de poursuivre la réflexion par des études de genre, à l'issue du mentorat.

J'ai voulu étudier un fonctionnement plus systémique des institutions (école, travail...) et de la société dans son ensemble pour arriver à comprendre comment le genre en tant que construction sociale intervient. J'ai souhaité identifier ce qui atteste de sa présence dans nos organisations et nos comportements, en ayant à l'esprit qu'il n'est pas toujours l'unique clé de compréhension des rapports et phénomènes sociaux.

Dans mon milieu professionnel de la culture, il est souvent question de l'absence des femmes aux postes de direction ou sur les plateaux de spectacle. Il est aisé de constater que plus d'hommes que de femmes y sont en représentation, que les programmes font figurer des noms majoritairement masculins. Les professionnel.le.s du secteur regrettent que le métier de technicien.nes soit aussi genré - même si cela tend à évoluer - , que celui d'administrateur.rice soit ultra féminisé, ou encore que les moyens publics de production soient encore majoritairement confiés aux hommes<sup>12</sup>.

En revanche, sur la question de la programmation artistique, du rôle prépondérant que possède celui ou celle qui définit et coordonne la ligne des contenus que le public va voir et vivre, sur ce poste-là, médias, public ou politiques publiques ne se penchent jamais. Or, il est aussi un métier et un endroit de pouvoir en soi : une responsabilité. Celle de donner à voir une proposition culturelle et artistique qui participe à l'émancipation des individu.e.s en questionnant l'ordre du monde et pourquoi pas l'ordre genré du monde. Programmer est un métier qui peut faire semblant, beaucoup pour l'évolution des esprits en terme de déconstruction des stéréotypes de genre ou encore dans l'instauration de figures modèles concourant à la construction d'un patrimoine et d'un patrimoine.

Ces réflexions, autant personnelles que partagées avec les professionnel.le.s du secteur<sup>13</sup>, m'ont

---

10 Jacqueline Laufer, 28. *Le plafond de verre : un regard franco-américain* (La Découverte, 2013) <<https://www.cairn.info/travail-et-genre-dans-le-monde--9782707174567-page-298.htm>> [accessed 25 March 2022].

11 Elena Gianini Belotti, 'Elena Gianini Belotti : « Du côté des petites filles », édition des Femmes', 3.

12 Ces thématiques font l'objet de groupes de travail, d'articles de presse, de revues spécialisées, comme de discussions plus informelles entre professionnel.le.s. Des organismes comme les mouvements HF pour les arts et la culture tiennent et rendent compte en chiffres et en action des inégalités dans le secteur.

13 Des entretiens préalables présentés en seconde partie nous ont permis d'identifier cette question

amenée à préciser la thématique à travailler, dans le cadre de ce dossier.

Si, dans le secteur culturel du spectacle vivant, les questions d'égalité femmes-hommes aux postes de direction et celle de la parité des artistes au plateau sont de plus en plus évoquées (fonctions de représentation), les fonctions de programmation artistique (définition d'une ligne, d'une esthétique) n'intéressent que peu les pouvoirs publics et les médias<sup>14</sup>. Dans les musiques actuelles, les études de la Fédélina ou du principal syndicat (Syndicat des Musiques Actuelles) sont nombreuses et le milieu s'interroge volontiers sur la présence/absence de femmes musiciennes, techniciennes ou directrices de Smac, mais pas sur leur présence ou leur possibilités même d'accéder à la fonction de programmatrice.

Dans ce secteur particulier des musiques, je partage ce constat : les femmes sont bien plus nombreuses aux métiers de communication, de la relation publique, de l'éducation artistique, de la médiation ou encore de l'administration. Même s'il faut toujours rester prudente lorsqu'on approche des généralisations, et bien que le genre ne soit pas le seul élément constitutif des phénomènes sociaux observés<sup>15</sup> (l'origine ethnique, la classe sociale, la religion sont tout autant de paramètres intervenant dans ces phénomènes), il semble que mes premières constatations empiriques soient néanmoins partagées et confirmées par plusieurs études.

Hyacinthe Ravet, dans son étude sur l'accès des femmes aux professions musicales, synthétise cela sous la forme des métiers de « l'accompagnement » qui seraient occupés par les femmes, versus les métiers de la création<sup>16</sup>, privilège des hommes. Thèse également présente dans les travaux de Geneviève Fraisse, notamment questionnée dans l'ouvrage *La suite de l'histoire : actrices-créatrices*<sup>17</sup>, dans lequel elle expose l'exclusion du droit de créer pour les femmes par les philosophes des Lumières. Fraisse évoque Rousseau et sa lettre à d'Alembert : « Les femmes, en général, n'aiment aucun art, ne se connaissent à aucun, et n'ont aucun génie »<sup>18</sup>. Cette époque confisquait aux femmes toute possibilité de connaissance ou de disposition artistiques et les préférait occupées à la procréation, afin de respecter l'ordre social établi : « *L'universel obéit à un ordre qui doit être respecté, ordre symbolique. Sinon, un chaos possible découlera d'une « confusion » entre les sexes, désordre que le philosophe pressent comme l'effet de la démocratie à venir. Il s'agit donc bien d'une exclusion nécessaire.* »<sup>19</sup>

Ces réflexions et perspectives tendraient à brosser un tableau dans lequel, éloignées de la création et privilégiées aux fonctions supports, les femmes seraient majoritairement présentes à l'accueil des billetteries des salles de concerts ou à l'œuvre en cuisine pour l'accueil d'artistes, plutôt masculins. Pourtant, cette forte séparation dans l'emploi ne saurait s'expliquer par une différence des parcours scolaires, du moins à première vue. En effet, les femmes sont désormais majoritaires sur les bancs des écoles d'arts et dans les études qui conduisent aux métiers supérieurs de la culture, comme je l'évoquerai dans les parties suivantes. Le mouvement pour l'égalité des femmes et des hommes dans les arts et la culture en Bretagne avance le chiffre de 52 % de femmes dans les enseignements

---

14 A ma connaissance peu d'initiatives de recherche et d'études commandées par le Ministère de la Culture portent sur cette question.

15 Marie Buscatto, 'Leader au féminin? Variations autour du jazz', *Cahiers du Genre*, 48.1 (2010), 149–72.

16 Hyacinthe Ravet, 'L'accès des femmes aux professions musicales', *L'Observatoire*, 44.1 (2014), 45–48.

17 Fraisse Geneviève, *La suite de l'histoire: actrices, créatrices*, La Couleur des idées (Paris: Éditions du Seuil, 2019).

18 Rousseau, lettre à d'Alembert, GF-Flammarion, 1967, p. 114, p. 168, p. 199.

19 Fraisse Geneviève.



artistiques supérieurs du spectacle vivant<sup>20</sup>.

Considérant ces écarts, il paraissait opportun dans ce Dossier d'Analyse de Pratiques Professionnelles d'enquêter sur ce qui permet aux femmes d'accéder à la fonction de programmation. Les femmes connaîtraient-elles les mêmes étapes que les hommes pour s'insérer sur le marché du travail et pour viser ce métier. Quelles seraient ces étapes ? Seraient-elles de même nature pour les hommes et les femmes ?

Au moment de définir ma problématique de recherche, des premières hypothèses construites sur les travaux et réflexions précédemment cités m'ont permise d'avancer vers la définition d'un questionnement :

- 1- Il s'agit d'un métier de représentation où la question de l'articulation des temps de vie professionnel, familial, personnel est primordiale. De même, les questions de la légitimité et de la reconnaissance par les pairs et le réseau professionnel semblent être particulièrement prégnantes : les femmes ayant majoritairement la charge du foyer, des enfants, auraient-elles plus de contraintes à dépasser que leurs homologues masculins pour se faire une place et obtenir cette légitimité ?
- 2- Existerait-il des étapes spécifiques à passer pour les femmes?  
Les femmes doivent faire leurs preuves en partant des rôles qui leur sont assignés, où elles sont attendues. Au nom de représentations stéréotypées, elles auraient donc plus facilement en charge des tâches relatives à l'éducation artistique et culturelle, la programmation de quelques dates jeune public, ou encore la production-administration. Ces tâches sont des fonctions en lien avec le soin à autrui et sont toutes à la fois symptomatiques des stéréotypes de genre et à la fois leurs forts modes de reproduction. Nous renvoyons ici aux travaux de Geneviève Cresson et Nicole Gadrey concernant les métiers dits du « care » : *« Dans ces activités à la limite du ménager, du sanitaire, du social et de l'éducatif, que l'on désigne sous le terme de care, les qualités dites féminines, développées et mises en œuvre d'abord dans le domaine familial ou privé, sont largement sollicitées, elles sont requises même si leur reconnaissance – professionnelle et statutaire – et leur valorisation – financière notamment – laissent à désirer. »*<sup>21</sup>  
Selon cette hypothèse, les femmes envisageraient des professions et seraient attendues sur des fonctions en lien avec des aptitudes maternelles liées aux soins, entretenant une vision essentialiste des aptitudes et comportements féminins. Ainsi, seraient à l'œuvre dans le milieu des musiques actuelles les mêmes stéréotypes régissant les rôles sociaux organisés selon le sexe des individus.
- 3- Ce milieu ouvert et éclairé serait-il lui aussi frappé de la séparation des deux sphères

---

20 Source : La place des Femmes dans le spectacle vivant et les arts plastiques en Bretagne. HF Bretagne

21 Geneviève Cresson and Nicole Gadrey, 'Between family and profession : caring as a job', *Nouvelles Questions Feministes*, 23.3 (2004), 26–41. « Il n'existe pas de définition complète, exhaustive et satisfaisante du *care*, il concerne d'abord la prise en compte des soins aux personnes âgées, malades, dépendantes, mais beaucoup plus largement aux enfants et aux personnes qui partagent notre vie quotidienne. Mais le *care* renvoie aussi à un certain nombre d'activités à la limite du domestique, du sanitaire et du social, dans lesquelles des femmes accueillent et aident les personnes en perte ou insuffisance d'autonomie ; il s'agit à la fois du souci pour l'autre et des activités de prise en charge du soin d'entretien de la vie (par opposition avec le soin de réparation, professionnalisé). »

prises en évidence par Geneviève Fraisse à propos de la démocratie ? Citant Proudhon qui proposait qu'« entre la femme et l'homme, il peut exister amour, passion, lien d'habitude et tout ce qu'on voudra, il n'y a pas véritable société »<sup>22</sup>, Fraisse illustre l'idéologie de la séparation entre la famille et la Cité. Ces deux sphères se scindent entre le gouvernement domestique (place des femmes) et le gouvernement politique (place des hommes). « Les hommes font les lois, les femmes les mœurs ». Selon la philosophe et par extrapolation, les femmes pourraient « gouverner »<sup>23</sup> dans les structures de musiques actuelles, mais pas assumer leur « représentation » à des postes de pouvoir comme la direction, ou encore la programmation.

Ce cheminement m'a donc amenée à poser la question suivante :

### **Quels dispositifs pour davantage de femmes programmatrice de musiques actuelles en Bretagne ?**

Dans une première partie, je contextualiserai les enjeux de ma problématique et je présenterai l'état actuel du secteur des musiques actuelles. J'exposerai dans une seconde partie, mon travail d'enquête croisée visant à identifier des processus qui faciliteraient l'accès des femmes au métier de programmatrice. En dernière partie, je présenterai les conclusions et perspectives inspirées par ce travail de recherche, en proposant un regard à la fois historique et contemporain.

---

22 Jacques Guilhaumou, 'Geneviève FRAISSE, Les deux gouvernements : la famille et la Cité, Gallimard, Folio/Essais, 2000, 220 pages ; La controverse des sexes, Paris, PUF, Quadrige, 2001, 326 p.', *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, 14, 2001, 258–61.

23 Guilhaumou.

## **PARTIE UNE - CONTEXTUALISATION :**

### **Femmes et Hommes en musiques actuelles, une cohabitation en construction ?**

Dans une première sous-partie, je souhaite présenter l'univers dit masculin des musiques actuelles. Ce préalable semble indispensable pour tenter de comprendre les raisons de l'absence de femmes au poste de programmatrice, absence que j'essayerai de qualifier et quantifier. Ce cheminement me conduira à formuler de nouvelles hypothèses, dans la seconde sous-partie portant sur des pistes d'explication de l'absence de femme en programmation.

#### **I - Musiques Actuelles-Programmation-Femmes : des définitions et des relations complexes**

##### **I.1- Les musiques actuelles, un champ artistique construit comme un domaine historiquement, culturellement masculin.**

Sans entrer dans les débats de classification esthétiques encore clivants dans le secteur, nous pouvons nous appuyer sur le Ministère de la Culture qui définit le terme « musiques actuelles » *« comme étant celui qui permet de désigner l'ensemble des styles musicaux, allant du Jazz au Rock en passant par le Biggie Pokoe au Reggae, les musiques électroniques, urbaines et plus largement les musiques jeunes »*. Cette définition est la plus communément admise depuis la mise en place de la Commission Nationale des Musiques Actuelles par La Ministre de la Culture Mme Trautmann, en 1998.

Telles que définies par le ministère, *« Les scènes de musiques actuelles (Smac) ont pour mission de diffuser les musiques actuelles dans leur acceptation la plus large et dans toute leur diversité. Elles programment majoritairement des musiques Pop Rock et assimilées mais également de la chanson et du jazz, des musiques électroniques, des musiques urbaines et plus rarement des musiques du monde ou des musiques traditionnelles »*<sup>24</sup>.

Les Smac, si elles ne sont pas les lieux exclusifs de la présence et de la diffusion des musiques actuelles, *« assurent la diffusion régulière et dans des conditions d'accueil professionnel de concerts de musiques actuelles (musiques électro-amplifiées, jazz, chanson, musiques traditionnelles...) en particulier de groupes/artistes en développement. À travers leurs missions de soutien à la création, elles assurent l'accueil de pré-production et/ou de résidences de création de spectacles, accompagnées d'un volet d'action culturelle auprès des publics. Chacune sur son territoire est également en charge de l'accompagnement des différentes pratiques artistiques et du suivi d'artistes amateurs et professionnels (de la répétition à la formation). »*<sup>25</sup>

Nous investiguons donc dans un champ particulier de la culture et des musiques, aux pourtours parfois flous qui ne cessent de se recomposer. Devant la difficulté ou les débats que nécessite la classification de ces musiques, l'on préfère parfois parler de « pratiques actuelles de la musique ». Il existe aujourd'hui de nombreuses formations artistiques ou universitaires qui conduisent ou peuvent conduire à travailler dans ce secteur : des écoles de jazz, en passant par des formations en communication, en médiation culturelle ou en administration du spectacle vivant, ou bien encore des filières plus techniques liées à la sonorisation du spectacle vivant par exemple. D'une manière générale, on n'entre pas dans ce domaine sans une forme de pratique, qu'elle soit musicale instrumentale, technique ou de loisir.

---

24 'Scènes de musiques actuelles' <<https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Musique/Les-organismes-de-creation-et-de-diffusion-musicales/Scenes-de-musiques-actuelles>> [accessed 2 March 2022].

25 'Scènes de musiques actuelles'.

C'est un environnement professionnel protéiforme qui s'est construit sur une culture de « l'underground » ou de l'alternatif, du rock et des musiques punks, rap ou électroniques. Dans les années 80-90, le champ des musiques actuelles était celui de la contre-culture plutôt rock, en opposition à la formation académique des musiques classiques et des conservatoires, qui n'enseignaient pas ces pratiques musicales. C'est un milieu où les modèles initiaux sont masculins. Yves Raibaud parle de « maison-des-hommes »<sup>26</sup> pour décrire des espaces qui sont majoritairement pensés pour les garçons, fréquentés par eux et dont les professionnels qui y travaillent sont à plus de 85 % des hommes, au sein de gouvernances associatives gérées par des hommes. Comme il le souligne, il s'agit de « canaliser la violence des garçons dans des espaces d'expression : une grande partie de la gestion urbaine, dans son appréhension des loisirs des jeunes, repose sur ce présumé ». Ainsi construits sur une appréciation relativement essentialiste des garçons, à savoir un comportement supposé violent, ces espaces seraient par définition excluants des filles ou du moins ces pratiques - et donc ces espaces - ne les concerneraient pas de prime abord.

Des Beatles à Coldplay et jusqu'aux DJ, la figure modèle car prédominante en musiques actuelles reste celle de l'homme. Il est omniprésent et fraternel au sens où il est solidaire de ses congénères : dans le langage courant, on parle de groupes, de réseaux, de boys band et de boys club. Dans ce domaine, la pratique et l'aventure musicale sont avant tout une histoire « de copains » qui s'est longtemps déclinée quasiment exclusivement au masculin, même si les choses tendent à changer.

En effet, de leur côté, les femmes pratiquent elles aussi la musique de plus en plus depuis le XIX<sup>ème</sup> siècle, mais en école, avec une approche plus académique et les instruments choisis correspondent généralement à « leur genre »<sup>27</sup> : piano, guitare, harpe. Hyacinthe Ravet évoque à ce sujet le « sexe des instruments » (en fait, leur genre, ces derniers n'ayant pas de sexe en soi) qui conditionne choix et la pratique d'un instrument plutôt qu'un autre ». Ses études montrent<sup>28</sup> que les gestes instrumentaux et les activités (chanter, accompagner...) sont genrés. Pour simplifier, les connotations masculines s'accroissent : de chanter (où l'instrument est sa propre voix) à frotter, souffler ou frapper ; ou encore, d'accompagner à diriger ou créer. De forts enjeux symboliques autour de la création et (de la pratique) demeurent »<sup>29</sup>.

Les femmes sont 39 % parmi les instrumentistes de l'univers « savant » contre 8 % d'entre eux au sein de l'univers 'populaire' »<sup>30</sup>. De fait, elles sont en grande majorité absentes des pratiques liées aux musiques actuelles. Y venir, c'est d'une certaine façon transgresser les normes de genre.

Toutefois, il est à signaler que depuis les premières données chiffres étudiées par H. Ravet, la Fédélina note une lente progression de l'accès et de la pratique féminine des musiques actuelles : dans son étude « Chiffres Clés 2021 », la fédération des lieux de musiques actuelles avance le chiffre de 15,1 % de femmes dans les locaux de répétition. Même si elles sont loin d'atteindre la parité, leur présence semble se développer.

Pour autant il semble qu'en l'absence de modèles féminins, de figures charismatiques féminines, le secteur entretienne de manière tacite un certain interdit d'accès aux femmes. Et inversement, les

26 Yves Raibaud, *De nouveaux modèles de virilité : musiques actuelles et cultures urbaines* (Érès, 2011)

<<https://www.cairn.info/masculinites-etat-des-lieux--9782749213637-page-149.htm>> [accessed 2 March 2022].

27 Hyacinthe Ravet, 'L'accès Des Femmes Aux Professions Musicales: L'entrée Dans Les Orchestres Symphoniques', *L'Observatoire*, N° 44.1 (2014), 45-48 <<https://doi.org/10.3917/lobs.044.0045>>.

28 Ravet, 'L'accès des femmes aux professions musicales'.

29 Ravet, 'L'accès des femmes aux professions musicales'.

30 Ravet, 'L'accès des femmes aux professions musicales'.

femmes pourraient avoir du mal à se projeter dans un univers professionnel quasiment exclusivement dominé par des hommes. Leur désir d'agir et leur capacité à oser pourraient se confronter à la difficulté de se représenter comme actrices dans un monde présenté comme prioritairement masculin. En cela, nous pourrions dire que les musiques actuelles sont une sphère de domination symbolique : « *pour que la domination symbolique fonctionne, il faut que les dominés aient incorporé les structures selon lesquelles les dominants les perçoivent.* »<sup>31</sup> Les femmes pourraient avoir incorporé que ce secteur est d'abord celui des hommes car ils ne leur en donnent ou facilitent pas l'accès, qu'il n'a pas été d'abord pensé pour elles ou du moins avec elle. Selon Bourdieu, « *il y a un phénomène de triage à la vie, à l'école* »<sup>32</sup>. Ici le tri est assez évident, la sphère est d'abord masculine.

Néanmoins, il faut nuancer ces propos car paradoxalement, les musiques actuelles sont un des secteurs, si ce n'est le secteur culturel, dont les syndicats, fédérations et réseaux ont très tôt questionné la place des femmes, probablement du fait de leur absence manifeste.<sup>33</sup> Du fait également que les valeurs d'égalité et d'éducation populaire portées historiquement par ces musiques ne pouvaient se satisfaire d'une telle ségrégation. Pour répondre à cette ambition de diversité, le besoin d'une évaluation continue de la prise en compte de la présence des femmes en leur sein a rapidement émergé. En 2009, la Fédurock, dans une de ses premières études sur les publics des musiques actuelles travaillait déjà sur la question et on pouvait lire : extrait :

*« La fréquentation des studios de répétition est très majoritairement masculine. La moyenne est estimée à 90 % d'hommes pour 10% de femmes. Environ la moitié des répondants constatent cependant une augmentation constante de la part féminine dans la fréquentation des studios de répétition, ce qui augure d'une ouverture faible, mais néanmoins régulière, de la pratique en groupe des musiques amplifiées/actuelles à un public féminin. On peut donc parler de féminisation progressive de la pratique. »*

Rappelons ici qu'un travail sur la question de la diversité au sens large est également à mener dans ce secteur qui reste majoritairement celui de personnes dont l'âge moyen va croissant et dotées d'un capital culturel et d'un pouvoir économique forts.

Pour autant, comme nous l'évoquions, le secteur des musiques actuelles est pro actif dans la mise en place de tables rondes, d'enquêtes et plus récemment, de formations sur les questions d'égalités femmes-hommes dans la culture. C'est un domaine qui prend la mesure des écarts et qui réfléchit sur la programmation et les moyens de production. Les professionnel.les cherchent les leviers pour favoriser la présence des femmes.

Ci-dessous un exemple de journée de travail consacrée à la question de l'égalité Femme-Hommes, dans l'enseignement des musiques actuelles. Cette rencontre avait le programme suivant :

---

31 Pierre Bourdieu, 'Nouvelles réflexions sur la domination masculine', *Cahiers du Genre*, 33.2 (2002), 225–33.

32 Bourdieu Pierre, *La domination masculine*, Liber (Paris: Seuil, 1998).

33 'Etude\_fedurok\_repetition.Pdf' <[https://www.fedelima.org/IMG/pdf/etude\\_fedurok\\_repetition.pdf](https://www.fedelima.org/IMG/pdf/etude_fedurok_repetition.pdf)> [accessed 29 March 2022].



- Panorama de la situation et de la représentation des femmes sur la scène et dans les établissements d'enseignement de musiques actuelles
- Travail collaboratif et débat sur les pratiques de transmission à l'œuvre
- A partir d'une série de questions posées en groupe, partage collectif de pratiques et d'expériences
- Propositions collectives d'actions à mener

Il s'agissait à l'issue de la rencontre de proposer un document aux établissements synthétisant les conclusions et propositions concrètes d'actions. Ce temps était ouvert aux enseignant.e.s, responsables de structure, aux élèves et à toute personne des musiques actuelles.

Néanmoins, au-delà des questions de pratiques et de transmission et comme on le lit également dans ce document, la question du « qui » est la personne en charge de la programmation artistique des lieux et des événements est rarement directement abordée.

## I.2- La programmation artistique : un métier de coulisses

Dans les salles de concert, les Smac ou les festivals, « programmer » est une fonction que je définis comme en « zone grise » : elle n'est pas vraiment dans la lumière à la différence de la renommée ou du prestige liés à la fonction de direction. Elle ne jouit pas non plus de la notoriété et de la reconnaissance que le public peut accorder aux artistes qui se trouvent devant les projecteurs. Pour autant, ce métier n'est pas vraiment dans l'ombre des coulisses et celle liée à la gestion des activités comme l'administration, la régie technique ou l'accompagnement. C'est une fonction qui est marquée par de très fortes contraintes liées aux horaires atypiques, au travail de nuit et au nombreux déplacements hors structures pour « aller voir » les productions en devenir. Elle fait appel à une grande indépendance et une certaine agilité pour pouvoir articuler différents temps : professionnels, privés, réseaux d'influences.

Programmer pourrait se résumer à définir une ligne artistique, négocier et vendre des conditions de jeux de concerts. Une mission qui fait également appel à des compétences artistiques et à une

sensibilité esthétique. Un métier de l'ombre parfois donc mais qui peut finalement être reconnu. S'il n'y pas de notoriété intrinsèque auprès du grand public, le réseau de pairs peut reconnaître et accorder une valeur professionnelle à un de ses membres pour la qualité de sa programmation et l'on parle dans ces cas-là plus facilement de direction artistique. Des noms d'hommes principalement vont ainsi circuler dans le milieu professionnel : « *tu as vu la prog d'un tel ou c'est X qui a découvert tels artistes dans sa prog en 1998* »<sup>34</sup> sont des phrases que l'on peut entendre lorsque l'on évolue au sein de ce champ culturel.

La fonction de programmer soulève alors une complexité car c'est un métier qui requiert des compétences plurielles liées à l'un ou l'autre des deux sexes : une première catégorie de compétences dites « agentiques » telles que définies par Marie Duru-Bella<sup>35</sup> et attribuées communément aux hommes, selon des stéréotypes de genre massivement présents dans la société et qui pourraient se résumer à négocier, vendre, argumenter, choisir, conduire. Une seconde catégorie de compétences liées à l'altruisme : organiser, prévoir, accueillir, seraient elles des compétences attribuables plus facilement aux femmes par le « sens commun ». Nous renvoyons ici à l'étude *médiaprise 2012* sur les stéréotypes de genre, telle qu'évoquée par M. Duru-Bellat<sup>36</sup>.

A la lumière d'une fiche de poste<sup>37</sup> et d'un référentiel de compétences métier<sup>38</sup>, cette complexité des représentations liées au métier se vérifie. Nous pouvons y lire des attendus liés à des caractéristiques qui font appelle à :

| Capacité d'agir   | Comportement   |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Créativité et imagination pour élaborer une programmation attractive et innovante</li> <li>• Force de conviction pour susciter l'adhésion autour d'un projet créatif en interne comme en externe</li> <li>• Capacités de négociation</li> <li>• Dynamisme</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilité artistique et esthétique sans cesse en éveil</li> <li>• Rigueur dans l'organisation</li> <li>• Ouverture d'esprit</li> <li>• Qualités relationnelles pour coordonner les différents interlocuteurs internes et externes travaillant sur un même projet artistique</li> <li>• Faire le lien entre le public et les artistes, écouter et comprendre chacune de ces entités</li> <li>• Animation et développement de réseau partenarial</li> </ul> |

Donc, contrairement à l'image commune du programmeur, les compétences nécessaires à

34 *Propos génériques entendus ici où là au grès des expériences dans le secteur des musiques actuelles.*

35 'Déconstruire les stéréotypes - Vidéo Dailymotion', *Dailymotion*, 2015  
<<https://www.dailymotion.com/video/x2w6rek>> [accessed 3 March 2022].

36 'Déconstruire les stéréotypes - Vidéo Dailymotion'.

37 'MJC-Picaud-Poste-Programmeur-Musique.Pdf' <<https://www.ffmjc.org/wp-content/uploads/2019/05/MJC-Picaud-Poste-Programmeur-Musique.pdf>> [accessed 2 March 2022]. ANNEXE 1

38 'Réf. Domaine PROD Programmeur Artistique Vdiff.Pdf'. ANNEXE 2

l'exercice du métier ne sauraient être particulièrement masculines et pourraient être pareillement accessibles aux hommes et aux femmes. Cette piste métier ne permettrait donc pas de comprendre les raisons de la forte séparation qui s'exerce dans cette profession, ni les ressorts de la transgression par les femmes devenues programmatrices.

C'est peut-être du côté de la formation initiale qu'il faut porter l'attention. Un raccourci de pensée conduirait à conclure que le métier nécessitant des compétences et un regard technique, les hommes sont plus facilement « attendus » dans la fonction, étant majoritaires dans les écoles de sonorisation ou de lumière de spectacle. Grâce à l'étude du profil métier, cette hypothèse ne tient pas : au paragraphe « parcours possible pour exercer le métier » figurent les indications suivantes :

*« Pour exercer le métier de programmeur/trice artistique, une expérience professionnelle confirmée dans le domaine de la production-diffusion du spectacle vivant, voire dans le domaine de la communication du spectacle vivant ou dans le domaine audiovisuel, est utile.*

*La formation professionnelle initiale et continue contribue également à préparer à l'exercice du métier de programmeur/trice artistique, en particulier des formations certifiantes en management culturel de niveau I, II ou III. Le/la programmeur/trice artistique pourra également développer ses compétences au travers d'actions de formation professionnelles ciblées, spécifiques au spectacle vivant ou transversales . »*

Du côté de la formation initiale permettant d'accéder au métier, il ne semble pas plus y avoir de marqueur franc signifiant une ségrégation femme-homme, comme j'aurais pu l'imaginer de prime abord. En outre, le taux de réussite des femmes aux formations universitaires et culturelles, supérieur à celui des hommes et la présence massive de femmes en écoles de musique seraient même quelques uns des garants de leur employabilité dans cette fonction.

Or, comme nous allons l'évoquer dans le point suivant, force est de constater que plusieurs facteurs résistent à leur intégration dans ce métier des musiques actuelles.

### I.3- Comment caractériser la présence des femmes dans les musiques actuelles, en France et en Bretagne ?

Si, comme je l'ai précisé précédemment, la pratique et les lieux des musiques actuelles paraissent être des « zones occupées » par les hommes, il convient de nuancer cette idée de bastion masculin car les femmes intègrent de plus en plus les réseaux et les lieux. Comme l'a démontré Hyacinthe Ravet, la pratique des instruments se démocratisant, il n'est pas rare de croiser des femmes (souvent au chant ou en instrument d'accompagnement comme la basse ) dans des groupes mixtes<sup>39</sup>, ni même des groupes exclusivement féminins. Dans les espaces et les réseaux, hommes et femmes sont donc amenés à cohabiter de plus en plus. Pour autant, cette cohabitation ne semble pas gage d'égalité d'accès aux outils, aux sphères d'influence ou encore aux emplois professionnels liés aux musiques actuelles, comme le révèlent les analyses chiffrées auxquelles le secteur se soumet régulièrement.

En effet, en 2016, bien qu'une lente prise de conscience s'opère, on constatait encore des inégalités persistantes comme en témoignaient alors les chiffres nationaux :

- 10% des Smac ont une femme à leur direction

---

39 Ravet, 'L'accès des femmes aux professions musicales'.



- 12% des groupes qui s’y produisent comptent parmi leurs membres une femme
- 4 Victoires de la Musique pour le meilleur album sur 48 ont été attribuées à des femmes depuis 1895
- 10% de femmes fréquentent les studios de répétition
- 16% de femmes parmi les sociétaires de la SACEM
- 5 femmes seulement parmi les 42 programmeurs.trice.s des structures adhérentes à la Fédélima

Pourtant, le vivier existe puisque 52% des diplômé.e.s des écoles d’enseignement artistique supérieur du spectacle vivant sont des femmes. (Sources : Observatoire de l’égalité femmes/hommes du ministère de la culture, étude Fédélima et RIF)<sup>40</sup>

En 2021, le mouvement militant HF Bretagne publiait un nouvel état des lieux sur la situation des musiques actuelles en Bretagne, dans lequel on pouvait lire le point de vue de l’un des principaux réseaux professionnels :

#### Le mot d’AprèsMai :

Constitué en 2012, le réseau AprèsMai regroupe des lieux de musiques actuelles, de jazz et de musiques improvisées en Bretagne. Il s’est donné pour mission l’information et la mutualisation des compétences, la circulation et le développement des publics, et se pense comme un outil de réflexion et d’action sur les politiques culturelles.

Il est à ce jour constitué de : l’Antipode MJC, Bonjour Minuit, La Carène, L’Echonova, La Grande Boutique, Hydrophone, Le Jardin Moderne, Le Labo, La Nouvelle Vague, Le Novomax, Plages Magnétiques, Run Ar Puñs, Les Trans Musicales.

*« La présence de femmes sur scène dans  
les lieux de musiques actuelles en Bretagne  
en 2019 reste basse. Elle se situe dans les  
moyennes nationales du secteur et diffère  
selon les esthétiques musicales.  
Compter est la première étape d’une prise  
de conscience, relativement récente, mais bien présente.  
Aujourd’hui, un tournant est en place dans  
les structures et notamment au sein d’AprèsMai.  
Les questions d’égalité sont intégrées dans  
les projets artistiques et culturels et travaillées  
de manière transversale.  
La marge de progression reste forte,  
et la programmation analysée ici, ne constitue  
que le bout d’une chaîne bien plus vaste »<sup>41</sup>*

Effectivement, la région Bretagne, bien que territoire précurseur dans ses réflexions et propositions, n’est pas isolée dans ses constats et la Fédération Nationale de nous communiquer les données générales suivantes : <sup>42</sup>

40 ‘Femmes & Musiques actuelles’, HF BRETAGNE, 2017 <<https://hfbretagne.com/les-grands-chantiers/musiques-actuelles-les-femmes-haussent-le-son/>> [accessed 3 March 2022].

41 ‘Hfbretagne-Diagnostic4-2021-Web.Pdf’.

42 ‘Fedelima\_chiffres\_cles\_2019.Pdf’ <[https://www.fedelima.org/IMG/pdf/fedelima\\_chiffres\\_cles\\_2019.pdf](https://www.fedelima.org/IMG/pdf/fedelima_chiffres_cles_2019.pdf)> [accessed 3 March 2022].

## ÉGALITÉ & PARITÉ ENTRE LES GENRES EN 2019

Depuis 2016, dans une logique de coopération et de complémentarité avec d'autres réseaux, organisations professionnelles et différents acteurs, la FEDELIMA observe et questionne les problématiques de diversité et d'égalité dans les musiques actuelles via une double entrée.

D'une part, elle les interroge d'une manière transversale à la mise en œuvre de son projet, via entre autres :

- Le recueil et l'analyse de données quantitatives et qualitatives
- L'organisation de temps de rencontres et de débats nationaux, voire européens
- L'implication dans différents groupes de travaux et réseaux, la construction de partenariats axés sur l'égalité et la diversité

D'autre part, depuis 2018, à la faveur du soutien du Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et hommes et du ministère de la Culture, la FEDELIMA coordonne deux projets plus spécifiquement axés sur le développement des conditions de l'égalité dans les musiques populaire :

- La mise en œuvre d'un dispositif de mentorat pour les femmes qui travaillent et créent dans les musiques actuelles
- Le développement d'une plateforme ressource pour l'égalité dans les musiques [www.wah-egalite.org](http://www.wah-egalite.org)

Les données qui suivent, illustrent, via des éléments chiffrés, la place des femmes, tant dans les structures de musiques actuelles qu'au travers des pratiques artistiques qu'elles accueillent et accompagnent.

### L'emploi des femmes dans les structures de musiques actuelles membres de la FEDELIMA

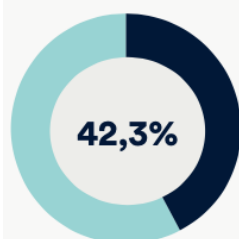
**42,3% de femmes salariées**  
sur la totalité des 1 413 salarié-e-s permanent-e-s (CDI, CDII et CDD de plus de 6 mois)

**33,1% des structures sont dirigées par des femmes**  
(elles assurent la fonction de direction générale seules dans 22,1% des 110 structures et partagée dans 11% d'entre elles)

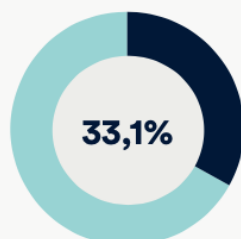
**36,3% de femmes cadres**  
en moyenne par structure sur le total des 533 cadres recensé-e-s

**Pour 21,3% des structures, le plus haut salaire est perçu par une femme**

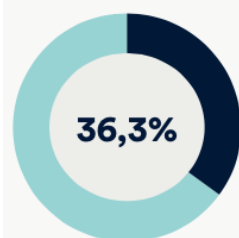
### La parité dans les équipes :



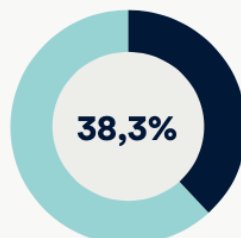
salariées permanentes



directrices ou codirectrices



de femmes sur l'ensemble des cadres



membres de la gouvernance

parité dans les équipes

10

Chiffres clés de la FEDELIMA - données 2019 (janvier 2020)

Globalement, l'ensemble de ces travaux et ressources statistiques livrent plusieurs enseignements venant confirmer une partie des intuitions et constats partagés :

- les femmes sont 61 % sur les bancs des écoles de l'enseignement supérieur Culture
- l'accès au premier emploi est peu différencié entre femmes-hommes
- quatre personnes sur dix en emploi dans les professions culturelles sont des femmes
- les inégalités de rémunération sont persistantes dans l'administration et dans les secteurs de la culture : un écart de 16 % en équivalent temps plein à la défaveur des femmes.
- la part des femmes aux postes de direction des structures culturelles soutenues par le ministère de la culture progresse de façon lente mais constante depuis 2013.
- la présence des femmes dans les programmation artistiques et dans les médias atteste que les œuvre de femmes sont moins visibles, moins acquises et moins programmées que celles des hommes.<sup>43</sup>

43 'Chiffres clés 2021' <<https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Etudes-et-statistiques/Publications/Collections-d-ouvrages/Chiffres-cles-statistiques-de-la-culture-et-de-la-communication-2012-2021/Chiffres-cles-2021>> [accessed 3 March 2022].

Mais tous ces chiffres, s'ils révèlent des ségrégations horizontales et verticales dans l'emploi culturel, ne s'intéressent pas à la fonction de programmation avec précision. Il est souvent question de la programmation de femmes, non de savoir si elle ont le pouvoir de définir cette programmation. Il est intéressant de chercher à observer ce qui pourrait possiblement freiner cette prise de pouvoir, puisque dans les profils de postes, dans les compétences même des femmes au sein dans un secteur vraisemblablement volontariste, rien ne semble empêcher leur accession à la fonction.

## **II. Rareté des femmes en programmation, pistes d'explication : un marché du travail inadapté et/ou un environnement culturel rétif ?**

Tenter de visibiliser des freins potentiels à leur présence permettrait-il de comprendre l'absence des femmes et de dépasser les causes de cette absence ? Comme le suggère M. Buscatto<sup>44</sup> concernant le monde du jazz, expliquer la faible présence des femmes à la programmation en musiques actuelles suppose de repérer leur moindre ou différente insertion dans le monde du travail et des musiques actuelles. Pour ce faire une analyse symétrique proposant d'exposer les parcours de femmes et d'hommes s'avère nécessaire.

### **II.1- Les femmes et l'emploi rémunéré : une histoire récente, complexe et déséquilibrée**

Qu'elles aient œuvré à la ferme, à la maison, les femmes ont toujours produit de l'activité et travaillé<sup>45</sup>. Mais c'est lors de leur arrivée massive sur le marché de l'emploi à partir des années 70 qu'elles ont véritablement intégré le monde du travail rémunéré. En moyenne, en 2019, selon l'enquête Emploi, 27,2 millions de personnes occupent un [emploi au sens du Bureau international du travail](#) (BIT) en France (hors Mayotte), dont 13,2 millions de femmes et 14,0 millions d'hommes.<sup>46</sup>

Mais si femmes et hommes se côtoient désormais sur le marché du travail, ils et elles n'y sont pas présent.e.s de la « même façon » : Marie Duru-Bellat indique notamment que « *les choix des garçons comme des filles sont fortement structurés par une « logique de sexe », même s'ils sont vécus comme répondant à des goûts personnels. Logique dictée, sauf pour une minorité pionnière, par les rôles, les stéréotypes : on peut parler d'un « appariement entre les représentations de soi-même et les représentations des professions* ». Or il existe bien des professions « masculines » et des professions « féminines ». » Aussi les femmes sont-elles présentes dans une plus petite catégorie de métiers que les hommes et comme nous le présente l'Insee dans ses chiffres datant de 2019 « à l'exception des professions intermédiaires, la répartition des emplois par catégorie socioprofessionnelle diffère fortement selon le sexe. »<sup>47</sup>

- 42,9 % des femmes en emploi occupent des postes d'employés, contre 12,6 % des hommes.
- 32,1 % des hommes sont ouvriers, contre 8,6 % des femmes.

44 Buscatto, 'Leader au féminin? Variations autour du jazz'.

45 Barbara Rist, 'Françoise Battagliola, Histoire du travail des femmes', *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, 3, 2005 <<https://journals.openedition.org/temporalites/496>> [accessed 9 March 2022].

46 'Caractéristiques Des Personnes En Emploi – Emploi, Chômage, Revenus Du Travail | Insee' <<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4501534?sommaire=4504425>> [accessed 9 March 2022].

47 'Femmes et Hommes – Tableaux de l'économie Française | Insee' <<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4277649?sommaire=4318291>> [accessed 2 March 2022].

- Les hommes sont plus souvent cadres que les femmes (20,6 %, contre 15,2 %).
- Ils sont également plus souvent agriculteurs ainsi qu'artisans, commerçants ou chefs d'entreprise.

Enfin en ce qui concerne le type de contrats, les femmes occupent plus que les hommes des emplois en CDD (12,9 % contre 8,8 %), mais elles sont moins fréquemment intérimaires ou apprenties, contrairement aux hommes. Marie Duru-Bellat évoque « *une assez faible mixité des milieux de travail, ségrégation de fait qui est favorable au maintien d'un écart de statut et de salaire au détriment des femmes* ».<sup>48</sup>

Bien que présentes dans l'emploi, les femmes ont semble-t-il moins d'opportunités ou des opportunités différentes de leurs congénères masculins. Des opportunités, des choix et non-choix qui s'expliquent par différents aspects et phénomènes sociaux, que la seule donnée du genre ne saurait résoudre, mais qui de façon globale nous questionne sur le monde du travail dans sa dimension genrée.

Dans « *Femmes invisibles, comment le manque de données sur les femmes dessine un monde fait pour les hommes* »<sup>49</sup>, Caroline Criado Perez nous invite à considérer le fait que « *Le monde du travail est historiquement conçu pour un salarié idéal, sans contraintes. Cet homme, car il s'agit implicitement d'un homme, n'a pas à cuisiner, pas à s'occuper d'enfant ou de parents âgés (...). Sa vie se divise simplement et facilement en deux parties : le travail et les loisirs.* »<sup>50</sup>

Or, les chiffres de la répartition des charges domestiques et familiales attestent bien que pour les femmes, la division entre ces « deux parties » comporte une tierce composante : celle de la gestion domestique. Dans le même ouvrage, Caroline Criado Perez nous informe qu'à « *l'échelle mondiale, 75 % du travail non rémunéré est effectué par les femmes qui lui consacrent en moyenne trois à six heures par jour contre trente minutes à deux heures pour les hommes* ».

Articuler vie familiale, charge domestique et vie professionnelle, dans un monde du travail créé et avant tout pensé pour un travailleur entièrement disponible pourrait donc entre autres phénomènes, expliquer les choix et stratégies que font les femmes pour concilier l'ensemble des contraintes qui pèsent sur elles. *A fortiori* s'agissant d'un domaine où horaires atypiques, travail nocturne, et une forme de disponibilité sont de mise.

Ces choix ne sont pas toujours conscients et nous amènent à étudier la manière dont les femmes sont présentes dans l'emploi culturel, secteur où l'articulation des temps de vie est particulièrement complexe.

## II.2- Les femmes et l'emploi culturel : une féminisation lente mais souhaitée

« Les activités artistiques ont longtemps été et sont encore considérées comme un domaine « féminin »<sup>51</sup>. En effet, il convenait aux « jeunes filles de bonne famille » d'avoir une éducation accomplie par ce que Hyacinthe Ravet nomme comme « les arts d'agrément ». Aujourd'hui<sup>52</sup>, les

48 Marie Duru-Bellat, *L'école des filles : Quelle formation pour quels rôles sociaux ? Nouvelle édition revue et actualisée* (L'Harmattan, 2004) <<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00006540>> [accessed 9 March 2022].

49 Criado Perez Caroline, *Femmes invisibles: comment le manque de données sur les femmes dessine un monde fait pour les hommes* (Paris: First éditions, 2020).

50 Criado Perez Caroline, *Femmes Invisibles- Comment Le Manque de Données Sur Les Femmes Dessine Un Monde Fait Pour Les Hommes*, First Edition (Paris, 2021).

51 Marlaine Cacouault-Bitaud and Hyacinthe Ravet, 'Les femmes, les arts et la culture: Frontières artistiques, frontières de genre', *Travail, genre et sociétés*, N° 19.1 (2008), 19 <<https://doi.org/10.3917/tgs.019.0019>>.

52 En 2008

femmes sont toujours majoritaires parmi les pratiquant.e.s amateur.e.s. Pourtant, l'accès des femmes à l'exercice professionnel d'une activité artistique qui sera alors considérée dans certains cas comme un « métier », s'est réalisé difficilement. »<sup>53</sup> Ces réflexions conduites par Ravet interviennent dans un contexte qui s'interroge de manière globale sur la place des femmes dans les arts et la culture et *a fortiori* dans leur dimension professionnelle.

C'est dans cette même période, en 2006 et 2009, que deux rapports réalisés par Reine Prat en tant qu'inspectrice de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle au Ministère de la Culture et de la Communication ont mis en lumière et en chiffres les faits. Le monde de la culture ne pouvait plus ignorer que ses valeurs intrinsèques d'ouverture, de tolérance et d'égalité ne constituaient pas de rempart absolu à toute discrimination (celle liée au sexe étant pour beaucoup au fondement de celles fondées sur la race ou l'âge ou encore la sexualité)<sup>54</sup>. L'on pouvait alors espérer que la prise de conscience emporterait les usages et permettrait de mettre en marche un nouvel ordre dans les arts et la culture, et favoriserait davantage la féminisation des professions et des contenus.

Cependant, les chiffres actuels<sup>55</sup>, soit seize ans plus tard, ainsi qu'une certaine libération de la parole via les différents #metoo, et les affaires judiciaires secouant ce secteur depuis quelques années, attestent du temps nécessaire pour passer de la prise de conscience - l'« effet bombe »<sup>56</sup> - de ces rapports - à un changement réel de paradigme, en profondeur des fonctionnements, voire des mentalités. Inscrits dans un continuum de processus où stéréotypes, domination symbolique et violences se côtoient, les mondes de l'art semblent en peine pour dépasser le constat et aller vers la mise en œuvre de mesures ou d'actions favorisant, d'une part la non discrimination envers les femmes, mais également un espace exempt de toutes violences.

Certes à l'appui des rapports Prat, le Ministère de la Culture et de la Communication a pris acte dès 2013 de son rôle « déterminant » pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes « en raison de son domaine spécifique »<sup>57</sup>: la culture et les médias peuvent avoir une grande responsabilité dans la reproduction des inégalités par les stéréotypes qu'ils convoquent ou alimentent. Leur forte influence sur la conscientisation des discriminations, y compris celles entre femmes et hommes peut renforcer ou participer à la déconstruction du système dominant: répartitions des financements de production des contenus, reproduction de stéréotypes sexistes, mise en avant de femmes ou d'hommes, consolidation d'un patrimoine versus un patrimoine. Les écueils et les leviers sont nombreux tant la culture est à la fois le reflet des inégalités et un outil puissant d'exposition des phénomènes.

Dans la droite ligne de ces rapports, le Ministère a ensuite décliné plans d'actions et feuilles de routes, prévoyant notamment la mise en place de pré-sélections paritaires pour le recrutement de postes de direction de ses lieux labellisés, ou encore préconisant qu'une attention soit portée pour favoriser « une parité » des artistes sur le devant de la scène.

---

53 Marlaine Cacouault-Bitaud and Hyacinthe Ravet, 'Les femmes, les arts et la culture', *Travail, genre et sociétés*, 19.1 (2008), 19–22.

54 Reine Prat, *Exploser Le Plafond Précis de Féminisme à l'usage Du Monde de La Culture*, Les Incisives (Paris: Rue de l'échiquier, 2021).

55 'Chiffres-Cles-Egalite Culture-Femmes-Hommes-02-12-2021.Pdf'.

56 Selon la formule employée par Reine Prat- Mcc-DMdts-mission pour l'égalité h/f- mai 2009- rapport d'étape n°2 De l'interdit à l'empêchement

57 Feuille de route pour l'égalité dans les Arts et la Culture dans le cadre de la politique gouvernementale, dans *Travail, genre et société* n°34-Novembre 2015

Malgré ces intentions volontaristes, force est de constater que d'une part, ces lieux sous tutelles ou en partenariat avec l'État sont encore loin du compte de la parité <sup>58</sup>et que d'autre part, l'immense majorité des lieux des métiers de la culture, bien qu'encadrés par le droit commun en faveur de l'égalité professionnelle, passent sous les radars des politiques publiques.

Les structures de la culture sont nombreuses hors des labels et lieux d'État : des associations, des écoles de musique, des services culturels de municipalité, des collectifs... Un écho-système dense et polymorphe qui n'interroge pas systématiquement les systèmes dominants qui se reproduisent spontanément. Par exemple, comment la gouvernance associative d'une école de musique envisagerait-elle le recrutement d'une femme en tant que responsable ou direction de projet, si dans les répondant.e.s aux annonces aucune femme ne fait acte de candidature ? Et lorsqu'elle se porte candidate, elle est généralement moins expérimentée car elle n'a justement pas eu accès à ces postes à responsabilité par le passé ?

L'État impose des modes de recrutement paritaires pour les direction de SMAC ou de Scènes nationales (cela est moins vrai pour les direction de conservatoires) quitte parfois à retarder les recrutements faute de candidates. Mais ces structures ne représentent qu'une infime minorité des lieux de la culture en France, et pour beaucoup constituent le sommet d'une pyramide, l'aboutissement d'une carrière. Comment trouver des femmes à la direction de ces scènes-là, quand dès le départ, elles ne peuvent accéder aux responsabilités de lieux de « moindre rayonnement » ? Car, comme nous l'avons exposé précédemment s'agissant du marché du travail, l'occupation des emplois du domaine artistique et culturel témoignent de constructions, de socialisations et d'organisations genrées qui reproduisent de facto des inégalités moins immédiatement visibles, plus structurelles. Comme l'a évoqué Isabelle Collet<sup>59</sup> s'agissant de l'institution scolaire, le domaine culturel n'étant pas en dehors de la société, il y produit et reproduit les mêmes effets et codes, dans un *continuum* de discriminations et d'inégalités.

Tenter de visibiliser une partie des freins potentiels à la féminisation du secteur culturel, dans le domaine historiquement masculin des musiques actuelles, bien que préalable nécessaire à la réflexion, n'est donc pas suffisant pour comprendre les mécanismes permettant finalement leur présence. Mettre au jour ce qui atteste de l'absence ne rend pas plus évident les raisons de cette absence, ni même la manière de parvenir à les contourner ou les infléchir.

Car il y a malgré tout des femmes qui parviennent à franchir les étapes et à passer outre ce qui serait constitutif d'obstacles. Je souhaite comprendre les ressorts des transgressions mises en œuvre par les quelques femmes qui deviennent programmatrices. J'aimerais parvenir à définir comme l'écrit Reine Prat « *comment transformer ces échappées individuelles en stratégie collective d'émancipation ?* » <sup>60</sup> ou plus exactement, comment faire pour que ces cas qui font figure d'exception participent à rédiger une nouvelle règle permettant davantage de présence de femmes programmatrice ?

---

58 Feuille de route Égalité 2019-2022 Actualisation au 17 juin 2019

« *L'Observatoire de l'égalité de 2019 a montré que les femmes restent encore largement minoritaires aux postes de direction des institutions de la création (34% de directrices pour les institutions labellisées du programme Création), et qu'elles sont généralement à la tête de structures dotées de budgets moins élevés.* »

59 Isabelle Collet, 'Après 40 ans de politiques « égalité » en éducation, avons-nous enfin abouti à la convention ultime ?', *Mouvements*, n° 107.3 (2021), 84–94 <<https://doi.org/10.3917/mouv.107.0084>>.

60 Prat.

## PARTIE DEUX - ENQUÊTE

### Analyse de parcours féminins et masculins menant aux fonctions de programmeur.trices de musiques actuelles, en Bretagne.

Dans mon enquête, il s'agit de questionner le parcours et les réalités des professionnel.le.s en se demandant si des processus différenciés interviennent selon le sexe des individu.e.s, afin de comprendre ce qui favoriserait la féminisation de la profession. Je présenterai la méthodologie et le cadre de l'enquête dans une première partie et je dégagerai les premiers résultats, dans une seconde.

#### I- Méthodologie de l'enquête

##### I.1- Définition du champ et du périmètre géographique de l'enquête

Le 27 octobre 2021 le principal syndicat du spectacle vivant, le Syndéac, publiait un rapport sur la parité femme/homme dans la programmation des établissements publics culturels. Sans appel, ce rapport et les constats qu'il pose démontrent que le « secteur du spectacle vivant est à la traîne, gravement à la traîne »<sup>61</sup>, quinze ans après les rapports Prat.

Si une attention est portée aux têtes de pont des lieux, projets et compagnies « reconnu.e.s » par l'État, le reste du monde de la culture et l'immense majorité des lieux et des professionnel.le.s continuent donc de vivre (et de reproduire) les mêmes schémas, exception faite toutefois de quelques lieux et projets singuliers innovants<sup>62</sup>.

Plus encore, il semble que les affaires médiatisées comme Weinstein, Polansky, Matzneff ou les révélations successives d'abus dans le secteur à coup de #metoomusic, #metootheatre, la question des violences sexistes et sexuelles essentielles à traiter au demeurant, aient cristallisé une grande partie de l'espace médiatique et des énergies venant questionner les rapports de genre et de dominations qui se jouent de manière plus structurelle dans les métiers des arts et de la culture.

Se pencher plus spécifiquement sur les métiers invisibles (ceux qui ne jouissent pas des lumières du plateau, de la renommée d'un label ou de la notoriété liée au portage du projet artistique par son.sa directeur.trice), c'est voir ce qui se joue dans l'environnement d'où émergeront ensuite les projets culturels. Ceux-là même qui, selon le ministère, pourront provoquer *in fine* l'expérience du public et qui promouvront l'égalité en contribuant à faire « évoluer les représentations collectives (de et entre femmes et hommes) véhiculées par les différents moyens d'expression artistiques ».<sup>63</sup>

Parmi ces fonctions invisibles, je m'arrête dans cette enquête sur celle de programmeur.trice, essentielle de par son rôle de prescripteur.trice des contenus, propos et esthétiques, et des projets valorisés dans les saisons culturelles, les salles de spectacles ou encore les festivals et événements.

---

61 'Le Syndéac s'engage pour progresser dans la parité de la programmation entre femmes et hommes', SYNDEAC, 2021 <<https://www.syndeac.org/le-syndeac-sengage-pour-progresser-dans-la-parite-de-la-programmation-entre-femmes-et-hommes-13318/>> [accessed 4 March 2022].

62 On peut citer la mise en place de différents plans et pactes du Centre National de la Musique au Collectif des Festivals de Bretagne pour lutter contre le sexisme et les violences sexistes et sexuelles, donnant lieux à des projets de visibilité des femmes artistes. Les dispositifs de mentorats féminins types Mewem, Wah...ou encore les projets non mixtes de femmes comme LoudHer

63 Feuille de route pour l'égalité dans les Arts et la Culture dans le cadre de la politique gouvernementale, dans Travail, genre et société n°34-Novembre 2015

Ainsi, sur la quarantaine de lieux, festivals et projets de musiques actuelles de Bretagne, seulement 6 femmes<sup>64</sup> (et donc 34 hommes) ont la charge (parfois en autres responsabilités) de la programmation. En prenant appui sur les questionnements que soulèvent ces chiffres, et sur ceux ouverts par Reine Prat en 2009<sup>65</sup>, je souhaite envisager comment le genre comme catégorie d'analyse de phénomènes sociaux influe sur les parcours pour celles et ceux qui visent la fonction de programmatrice. Ces parcours de femmes devenues programmatrices dans les lieux et festivals de musiques actuelles de Bretagne seront en cela intéressants à observer et à commenter au regard de ceux de leurs pairs masculins -plus nombreux-, car ils semblent attester des ségrégations sexuelles et des processus de sélection en place dans ce secteur.

Sur le champ géographique déterminé, j'ai choisi de circonscrire l'espace d'enquête et réflexion à la région Bretagne pour deux raisons. D'une part, procéder à une analyse précise sur les 110 lieux et projets nationaux recensés par la Fédélisma aurait nécessité un travail de recherches beaucoup plus long, plus propice à un travail de rédaction d'un mémoire par exemple. D'autre part, nous avons en Bretagne un territoire qui peut être qualifié d'engagé sur les questions d'égalité femmes-hommes, avec des acteurs.trices clé.e.s comme le mouvement HF Bretagne ou encore le Collectif des Festivals de Bretagne, qui en collaboration avec plusieurs acteurs du réseau, a récemment ouvert une mission d'observation sur les violences sexistes et sexuelles dans le secteur des musiques actuelles<sup>66</sup>. Enquêter sur un territoire «favorable» pourra être considéré en soi comme un processus facilitant l'accès aux femmes à la fonction de programmatrice.

### I.1.a- Précision des hypothèses de recherche :

C'est grâce à des entretiens préalables avec quatre professionnel.les (2 hommes, 2 femmes) en octobre 2021 que j'ai pu constituer mes hypothèses de travail. Il en ressortait les points suivants :

- 1- : Les femmes ne se projettent pas dans la fonction :

Comme le laisse entendre H. Ravet<sup>67</sup>, la projection de soi, consolidée par un soutien et un investissement parental est l'un des facteurs concourant à la féminisation des professions musicales. Mais la question des modèles est également essentielle. Dans ces premiers échanges, il semble que les femmes aient incorporé le stéréotype du programmateur : l'homme blanc âgé entre 30 et 40 ans, à l'aise avec les artistes, qui connaît le réseau et ses contraintes, qui dispose du temps pour renforcer des liens informels. Ce que Caroline Criado Perez nomme comme la *nomunication*<sup>68</sup>, contraction du terme de « nomu » soit boire en latin et communication. Dans le parlé professionnel, cela se résume à « aller boire des coups avec les artistes après le concert ». Cette socialisation

64 Chiffres communiqués par HF Bretagne, collectif pour l'égalité des femmes et des hommes dans les arts et la culture.

65 « il conviendra de nous interroger de manière plus sérieuse sur la manière dont le genre (gendre) intervient dans les choix- y compris esthétiques, des prescripteurs à tous les niveaux de décisions », Reine Prat-Mcc-Dmdts-mission pour l'égalité h/f - mai 2009- rapport d'étape numéro 2 De l'interdit à l'empêchement.p 23

66 '[Bilan] Rencontres sur la lutte contre les inégalités et les VSS en Bretagne • Le Collectif des festivals', *Le Collectif des festivals*, 2022 <<https://www.lecollectifdesfestivals.org/collectif/2022/02/bilan-rencontres-vss/>> [accessed 4 March 2022].

67 Hyacinthe Ravet, 'Professionnalisation féminine et féminisation d'une profession : les artistes interprètes de musique', *Travail, genre et sociétés*, N° 9.1 (2003), 173 <<https://doi.org/10.3917/tgs.009.0173>>.

68 Criado Perez Caroline, *Femmes invisibles*.



professionnelle parfois teintée de mélange des sphères privées et publiques est indispensable et nécessite un temps dénué de contraintes (familiale notamment) et de la disponibilité voire de la réactivité, les échanges et invitations étant souvent spontané.e.s.

- 2- Il existe un parcours féminin spécifique et ascensionnel vers la programmation:

Les entretiens préalables à l'enquête présentée ici révèlent aussi que les femmes, à la différence des hommes, seraient soumises à la validation de leurs compétences par un parcours identifié par les personnes entretenues comme « type ». Ce cheminement de carrière conduirait les femmes des fonctions de chargée d'éducation ou de médiation jeunesse, vers la programmation jeunesse dite jeune public et enfin vers la programmation dans toute son envergure.

- 3- Le talent professionnel versus les modèles

La question du « talent »<sup>69</sup> ou de la légitimité a été rarement évoquée lors de ces premiers échanges, en tout cas de manière moins systématique que celle de « l'aura » de certains protagonistes. Il a été plusieurs fois question du charisme et du modèle que représentaient certaines personnes masculines, figures iconiques dans le métier.

Ces réflexions en tête, j'ai lu avec intérêt les travaux et conclusions de Marie Buscatto dans le domaine du jazz, champ faisant partie des musiques actuelles. Ses écrits s'intéressent aux mécanismes sociaux qui permettent à certaines de transgresser les normes genrées. De par ses enquêtes immersives et ses entretiens, la sociologue du travail tire deux constantes qui m'ont servis de boussole dans ce travail d'enquête.

D'une part, « quelque soit le monde de l'art, c'est toujours plus compliqué pour les femmes »<sup>70</sup> et ce alors même que transgresser le genre est plus ouvert pour une fille que pour un garçon<sup>71</sup>. D'autre part, « quelque soit la méthode d'enquête utilisée, on constate une persistance du phénomène malgré la conscience de son caractère problématique pour un monde qui se veut ouvert, tolérant, égalitaire ».

Cela m'a conduit à penser que même si les acteurs.trices des musiques actuelles sont conscient.e.s de la problématique et favorables (pour certain.e.s moteurs) au changement et à la féminisation des métiers, la difficulté est présente pour les femmes de se « faire une place » ou plus exactement de prendre la place, au même titre que leurs collègues masculins.

Dans l'enquête « *Tenter, entrer, rester : les trois défis des femmes instrumentistes de jazz* », Marie Buscatto<sup>72</sup> propose des conclusions complémentaires qui ont constitué autant de pistes à investiguer au moment de bâtir mon protocole de recherches. J'ai pu noter des processus identifiés par elle et selon ses propres termes comme favorisant la présence et le maintien des femmes dans le secteur très masculin du jazz :

---

69 Visuelles.art, Marie BUSCATTO, *Sociologue de l'art et Du Travail*, 2018 <<https://www.youtube.com/watch?v=KiPivjAkrLs>> [accessed 2 March 2022].

70 Marie Buscatto, Visuelles art, "Entrer, rester, être reconnue : les conditions de féminisation des mondes de l'art." Marie Buscatto est professeure de sociologie à l'Université Paris 1 Panthéon Sorbonne et chercheure à l'IDHES (Paris 1 – Cnrs). Dans cet entretien consacré aux conditions de féminisation du travail artistique, elle fait un point sur les recherches menées depuis une vingtaine d'années sur le travail artistique et décrit de façon très complète les processus sociaux à l'œuvre, de l'invisibilisation à la transgression. <https://www.youtube.com/watch?v=KiPivjAkrLs>

71 Buscatto, 'La culture, c'est (aussi) une question de genre'.

72 Marie Buscatto, 'Tenter, rentrer, rester : les trois défis des femmes instrumentistes de jazz', *Travail, genre et sociétés*, 19.1 (2008), 87–108.

- **La sur-socialisation** : Pour Marie Buscatto, les femmes qui sont parvenues à s'insérer dans le monde du jazz, sont plus souvent issues de familles favorablement dotées, plus souvent elles ont fait des études supérieures ou sont en couple avec quelqu'un du milieu
- **La connaissance et la maîtrise des codes du genre** : derrière cette notion de codes du genre, Marie Buscatto semble renvoyer aux stéréotypes. Une fois que les femmes ont pris conscience des stéréotypes de genre, elles jouent avec. Elle vont tenter de se rapprocher d'une certaine image de masculinité en gommant leur féminité ou à l'inverse, jouer sur la séduction et accentuer la féminisation.
- **L'action collective entre femmes** : reconnaissance, des femmes qui se regroupent pour défendre des capacités à créer
- **La notion de talent** : reste une question clivante dans le monde de l'art
- **Des politiques publiques spécifiques** : des quotas, des stratégies pour neutraliser l'effet « genre » dans certains recrutements (paravent, CV anonymes)

Ces repères et questionnements posés, il fallait créer un outil spécifiquement dédié aux musiques actuelles et une méthodologie qui permettent de mettre en évidence à la fois des processus sociaux comme le genre, des « choix » individuels et aussi des effets plus généraux comme l'incidence de politiques publiques ou l'influence des réseaux par exemple.

### I.1.b- Choix méthodologiques

Afin de mettre au jour les processus qui facilitent l'accès des femmes à cette profession majoritairement occupée par des hommes, j'ai choisi d'établir un questionnaire<sup>73</sup> d'enquête adressé aux hommes et aux femmes ayant des fonctions de programmation en Bretagne. A l'instar de H. Ravet<sup>74</sup> qui débuta son enquête par l'envoi de 300 questionnaires aux professionnel.le.s hommes et femmes pour comprendre la féminisation de la fonction de musicien.ne.s d'orchestre, j'ai choisi une approche par questionnaire symétrique des parcours d'hommes et de femmes.

Ce choix s'explique par plusieurs raisons. Le questionnaire diffusé via l'outil numérique est un usage courant dans le secteur des musiques actuelles et il correspond à un réflexe connu des acteur.trices : l'état des lieux comme préalable à tout diagnostic. Recenser, compter pour visibiliser, tenter d'appréhender la réalité de ce qui se passe sur le terrain, avant de tirer des hypothèses qui seront à confirmer ou infirmer voire à compléter par des temps d'échanges plus approfondis comme des entretiens. La fédélité comme les espaces d'échanges et de coopération - types réseaux régionaux - fonctionnent également de cette manière pour conduire leurs enquêtes et publications.

Opter pour cette méthodologie de recherche permettait en outre :

- d'obtenir la garantie d'un nombre pertinent de répondant.e.s en utilisant une méthode qu'ils et elles connaissent, avec laquelle ils et elles sont à l'aise.
- d'obtenir des données chiffrées permettant de préciser les intuitions, les échanges et les lectures qui nous ont conduites à nous lancer dans la recherche.

<sup>73</sup> Questionnaire d'enquête via FRAMAFORM, Annexe

<sup>74</sup> Ravet, 'Professionnalisation féminine et féminisation d'une profession'.

- d'optimiser le facteur temps : l'époque du lancement de cette enquête correspondant à une période dense pour les acteur.trices du terrain entre fin de saison, et construction d'une nouvelle programmation 2022-23, dans un contexte de reprise intense des activités post crise Covid-19. Les professionnel.le.s étaient difficilement mobilisables pour des entretiens. Un questionnaire de dix minutes permettait d'aller à l'essentiel, d'ouvrir de nouvelles portes – grâce aux champs de réponses libres - et de cibler les personnes à rencontrer éventuellement par la suite.

Pour construire ce questionnaire, je me suis inspirée à la fois de ces questionnements initiaux et des travaux de Marie Buscatto<sup>75</sup>, qui ont permis de définir les items touchant notamment à la formation scolaire, au milieu socio-économique, à l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle des enquêté.e.s. Après un premier jet de questions, le questionnaire a été soumis à quelques professionnel.le.s pour relecture. Leurs retours, globalement enthousiastes<sup>76</sup> sur la nature de l'enquête et sur la forme du questionnaire ont validé plusieurs points :

- le temps nécessaire aux répondant.e.s pour parcourir le questionnaire et la lisibilité des questions étaient des données primordiales,
- les questions ouvertes étaient bienvenues, considérées comme complémentaires à celles à choix multiples et permettaient d'aller vers un peu plus d'éléments qualitatifs,
- l'ajout de nouvelles perspectives : ils et elles m'ont invitée à questionner « la pratique artistique » des individu.e.s comme élément semblant favoriser l'insertion professionnelles et les parcours.

### I.1.c Limites identifiées

Au moment de la rédaction de ces lignes- en amont de l'enquête elle-même, j'avais conscience que cette méthodologie présentait plusieurs limites qu'il fallait préciser.

Dans un premier temps, elle ne prend pas en compte les éventuels autres facteurs clés intervenants dans les phénomènes sociaux : l'origine ethnique, la religion, la classe sociale, sont autant de « paramètres » qui peuvent venir nuancer les résultats.

Ensuite, elle ne donne pas la parole aux autres éléments clés du puzzle des nominations aux postes de programmeur.trices que constituent les recruteur.teuses et les gouvernances des structures. En effet, comprendre ce qu'attendent les directions, les bureaux associatifs employeurs de leurs futur.e.s chargé.e.s de programmation et parvenir à identifier ce qu'ils et elles envisagent comme compétences, attitudes ou expériences clés pourrait, dans le cadre d'un travail plus fourni comme un mémoire de recherches, être un angle complémentaire de l'exploration du sujet.

De même, aux premières heures de la réflexion, j'avais ambitionné d'interroger les étudiants et étudiantes fréquentant l'Institut Supérieur de l'Éducation Artistique et Culturelle de Guingamp, institut qui forme les futur.e.s professionnel.les de la médiation et de la transmission culturelle. Mais

<sup>75</sup> Buscatto, 'Tenter, rentrer, rester : les trois défis des femmes instrumentistes de jazz'.

<sup>76</sup> Sophie Broyer, 'Mail de correspondance', ANNEXE 5

s'il paraît intéressant de questionner leurs représentations et ambition du métier de programmeur.trices, j'ai pris conscience, grâce aux échanges avec mes tutrices, que ce sujet est connexe à celui traité dans cette étude qui n'a par ailleurs pas l'ambition d'être exhaustive.

Enfin, tout comme l'évoque Marie Buscatto<sup>77</sup>, je pourrais être amenée à questionner la manière dont le « genre » de la chercheuse et l'intitulé du diplôme « études sur le genre » pourraient intervenir sur la production des résultats de l'enquête. Car même si le questionnaire numérique se veut pour le moins « déshumanisant », le fait de contextualiser la recherche dans le cadre d'une reprise d'études sur le genre, et de nous présenter personnellement comme femme, pourrait avoir une incidence sur les réponses des enquêté.e.s, aboutissant à des réponses convenues.

Cette dimension serait également à prendre en considération pour ce qui concerne les entretiens préalables et les échanges plus approfondis qui pourraient être mis en place par la suite. Dans le cas de l'étude de Marie Buscatto, l'on identifie bien comment le genre de la chercheuse a pu être facilitant pour obtenir la mise en confiance de certain.e.s enquêté.e.s ou, inversement, une forme d'obstacle dans l'accès à certains points d'enquête, comme par exemple la pénétration de réseaux et discussions « masculines ».<sup>78</sup>

## **II. Chiffres clés et premiers résultats du questionnaire : une mosaïque d'expériences et limite de l'outil**

### **II.1- Présentation des données et premières analyses**

En près de trois semaines de diffusion, le questionnaire a permis de collecter 15 participations ( 6 femmes et 9 hommes ) reflétant ainsi le déséquilibre constaté nationalement quant à la répartition des effectifs selon le genre dans les musiques actuelles. Ce chiffre global est toutefois peu représentatif, dans la mesure où la Région Bretagne compte une quarantaine de lieux et projets musiques actuelles et nous pondérons d'emblée les perspectives qui vont être présentées par la suite. Ce faible taux de retour peut s'expliquer par la période de reprise post fermeture des lieux de spectacle. L'intense reprise des activités à partir de la mi-mars 2022 n'a pas permis aux professionnel.les de dégager du temps pour répondre aux questions. Autre hypothèse, l'intitulé de l'enquête a pu freiner les répondant.e.s potentiel.le.s qui ne se sont pas senti.e.s concerné.e.s par l'étude.

Ceci étant, la publicité de l'enquête via différents réseaux m'a permis d'entrer en contact direct avec plusieurs personnes dont Madame Béatrice Macé, actuelle Vice-Présidente de la Région Bretagne en charge de la Culture, des cultures de Bretagne, de l'éducation artistique et culturelle et des droits culturels. Echange qui sera présenté en fin de dossier.

Le questionnaire comprenait 25 champs dont je présente ici les premiers apports et analyses.<sup>79</sup>

#### **II.1.a : Le profil type des professionnel.le.s de la programmation**

Les deux tiers des enquêté.e.s qui occupent actuellement cette fonction correspondent à la catégorie

77 Marie Buscatto, 'Femme dans un monde d'hommes musiciens', *Volume !. La revue des musiques populaires*, 4 : 1, 2005, 77–93 <<https://doi.org/10.4000/volume.1694>>.

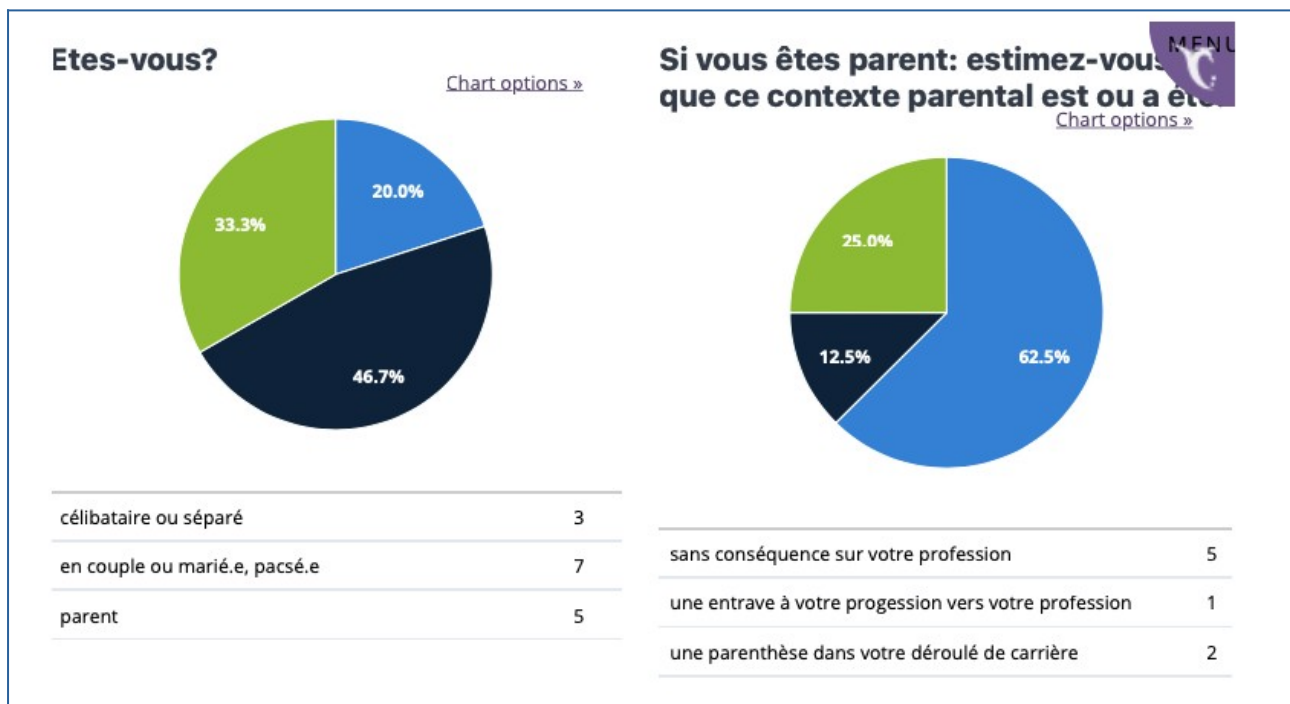
78 Buscatto, 'Femme dans un monde d'hommes musiciens'.

79 Résultats détaillés du questionnaire. Annexe

d'âge entre 30 et 40 ans. La part des 40-50 ans est elle de 26,7 %. La profession est ainsi majoritairement occupée par des personnes âgés de 30 à 50 ans, une tranche d'âge que l'on sait par ailleurs marquée d'une forte disparité du taux d'activité globale entre femmes et hommes en France<sup>80</sup>.

Cette tranche est également celle de la fécondité moyenne puisque la dernière étude Insee nous indique en 2021 que l'âge moyen de la mère à l'accouchement atteint 30,9 ans<sup>81</sup>. La tranche d'âge peut sembler stratégique à un moment où les femmes peuvent concevoir d'avoir ou non des enfants.

Cela m'amène à évoquer la question du choix d'être parent comme éventuelle stratégie favorisant ou freinant l'accès des femmes à la profession.



La population de mon enquête est majoritairement en couple et 9 personnes sur 15 ont des enfants, parmi lesquelles 4 femmes. 3 personnes attestent qu'avoir des enfants a pu constituer une parenthèse dans leurs parcours professionnels, mais la majorité des enquêté.e.s indique que le fait d'être parent a été « sans conséquence » sur le parcours professionnel. Rappelons que la majorité des enquêté.e.s sont des enquêté.s et que la parentalité a un impact moindre sur les hommes que sur les femmes. D'ailleurs, je note que pour l'une des professionnelles, le fait d'être mère a été vécu comme « une entrave à la progression de carrière ». Ce nouveau point explicitement établi semble être à questionner lors d'entretiens plus approfondis.

### II.1.b : Les curricula des enquêté.e.s :

En ce qui concerne le niveau d'études et les pré-requis comme le bagage culturel, l'étude permet

80 *Tableaux de l'économie française. Edition 2020*, ed. by Institut national de la statistique et des études économiques (Paris: Insee, 2020). chez les femmes 25-49 le taux d'emploi est de 83,5 %/ chez les hommes 92,8 %

81 'Âge Moyen de La Mère à l'accouchement | Insee' <<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2381390>> [accessed 17 March 2022].

d'identifier que les répondant.e.s sont à la fois très bien formé.e.s, 13 d'entre elles et eux ont un diplôme équivalent à un Master II, et également issus d'une filière spécialisée à 46,7 % dans le domaine culturel ou artistique. Le pré-requis en terme de compétences techniques liées la régie du spectacle vivant, pressentis dans les hypothèses, ne semble pas tenir car une seule personne (un homme) a suivi ce type de cursus.

Enfin, concernant l'environnement culturel, je remarque que les conclusions de Marie Buscatto se vérifient également dans la sphère des musiques actuelles puisque 9 personnes sur 15, soit près de 60 %, ont bénéficié d'un étayage culturel et artistique familial. Il est également pertinent de noter que le panel a pratiqué une activité artistique à près de 91 %. Ces éléments ont permis à 80 % des enquêté.e.s de s'insérer sur le marché de l'emploi et d'atteindre leur fonction en majorité en moins de 10 ans.

Sur ce dernier point, il convient de marquer un temps d'arrêt pour observer que les femmes semblent s'insérer plus rapidement puisque 5 femmes sur 6 se sont insérées dans la fonction entre 1 et 5 ans, alors que du côté des hommes, 8 sur 9 ont mis entre 5 et plus de 10 ans pour atteindre la fonction.

A ce stade de l'enquête, il semble que femmes et hommes, bien qu'inégalement présents à la fonction de programmation en Bretagne (légère sur-représentation des hommes), soient soumis.e.s aux « mêmes droits d'entrée » dans le métier que constituent la formation et le bagage culturel. Il semble cependant que le processus d'accès soit à nuancer, marqué par une insertion plus rapide pour les femmes. Toutefois, il faut rester très prudente sur ces chiffres, car la question de la durée de la professionnalisation a pu être diversement entendue par les enquêté.e.s. Notons enfin que la question de la parentalité ne semble pas avoir d'incidence marquante quant au choix des individu.e.s de faire carrière dans le domaine.

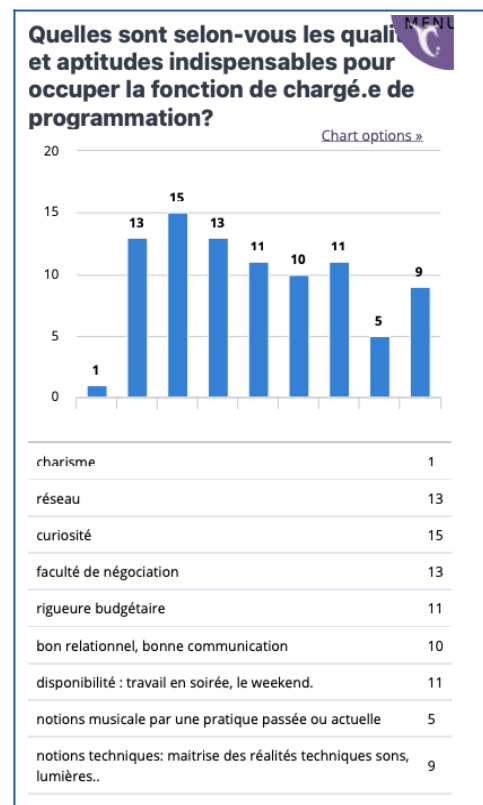
Ainsi, les hypothèses formulées précédemment semblent quant à elles se vérifier en ce qui concerne la question de formation supérieure dans les métiers artistiques et culturels et de l'étayage culturel et artistique familial comme étant des clés d'entrée dans la fonction. De même en ce qui concerne la pratique d'une ou plusieurs disciplines artistiques qui paraît s'avérer facilitante dans le processus d'intégration du métier.

Si les conditions de leur présence sur la ligne de départ semblent identiques pour les femmes et les hommes, il convient d'analyser si la représentation du métier et la variable du « genre » pourraient expliquer un premier phénomène de mise en retrait des femmes.

### II.1.c : Représentations genrées et impact du genre :

Pour mesurer l'effet que pourrait avoir le sexe des individu.e.s dans leur déroulement de carrière, nous avons adressé plusieurs types de questions à choix multiples aux enquêté.e.s, de la plus équivoque à la plus explicite.

La première question à questionné les qualités et aptitudes attendues pour occuper la fonction de programmeur.trice.



L'enquête menée nous enseigne que la « curiosité », le « réseau » et « la faculté de négociation » sont les trois aptitudes ayant remporté le plus l'adhésion des répondant.e.s à la question « Quelles sont selon-vous les qualités et aptitudes indispensables pour occuper la fonction de programmation ? ». Sans essentialiser l'un ou l'autre des deux sexes, nous savons grâce aux travaux scientifiques (Duru-Bellat<sup>82</sup> et Belloti<sup>83</sup>) que les aptitudes qui ressortent du questionnaire convoquent plus favorablement des stéréotypes liés aux compétences agentiques des hommes. Ces représentations stéréotypées pourraient donc être de nature à jouer plus en faveur des hommes. Par exemple, la socialisation différenciée entre filles et garçons pourrait être de nature à freiner la curiosité des petites filles ou du moins leurs élans à aller vers et à favoriser *a contrario* les traits de sociabilité chez les garçons et à terme leur faculté à faire réseau.

Les études menées par Buscatto et Ravet citées précédemment nous enseignent en outre que la question du réseau (évoquée à 13 reprises dans l'enquête) est particulièrement centrale dans la féminisation de sphères dominées par les hommes, qu'il s'agisse du jazz chez Buscatto ou des professions musicales en lien avec l'orchestre chez Ravet. Le questionnaire reste trop imprécis sur ce thème, ce dernier point serait à approfondir en échangeant directement avec les professionnel.le.s.

La seconde question, nous permettant d'envisager un éventuel effet du genre dans les carrières, proposait de mesurer la nature d'emploi des professionnel.le.s et a mis en évidence le fait que sur les 14 personnes ayant répondu<sup>84</sup>, l'emploi est ainsi réparti :

- 5 femmes sont employées à temps plein, 1 sous le régime de l'intermittence
- 4 hommes sont à temps plein, 3 à temps partiel et 1 en intermittence

A cette donnée s'ajoute celle de l'analyse des fonctions réalisées « en plus » de la programmation de laquelle ressort une polyvalence très marquée chez les professionnel.les, hommes et femmes. En effet, femmes et hommes occupent des fonctions administratives de production, d'administration ou de communication voire de direction (une femme et un homme) en plus de celle de programmation. Alors que l'emploi féminin est souvent caractérisé par sa précarité (plus de temps partiels et une moindre rémunération) comme nous l'avons évoqué précédemment<sup>85</sup>, mon enquête ne fait pas état de cette caractéristique chez les programmatrices de Bretagne et serait même témoin d'un phénomène inverse, 3 hommes étant occupés à temps partiel<sup>86</sup>. Les programmatrices sont comme leurs collègues masculins, soumises aux mêmes types d'offres (en temps plein/ ou sous le régime de l'intermittence) avec une fonction qui recouvre des tâches et des missions très polyvalentes, majoritairement en lien avec des compétences administratives ou communicationnelles.

Les hypothèses soulevées précédemment, à savoir des compétences administratives majoritairement présentes chez les femmes puisse qu'elles sont surreprésentées sur ces missions, ne semblent donc pas à elles seules expliquer leur entrée dans la fonction de programmeur.trices, les hommes étant finalement attendus sur les mêmes missions et compétences.

---

82 Duru-Bellat.

83 Gianini Belotti Elena, *Du côté des petites filles*, 6e édition de poche. (Paris: des Femmes-Antoinette Fouque, 1994).

84 (1 homme s'est abstenu)

85 'Institut National de La Statistique et Des Études Économiques - 2020 - Tableaux de l'économie Française. Edition 2020.Pdf' <<https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/4318291/TEF2020.pdf>> [accessed 17 March 2022].

86 Ces résultats seront pondérés par les entretiens. En effet, une des enquêtées a précisé avoir pu organiser son temps de travail (annualisation) de sorte à ne pas travailler le mercredi, afin de préserver sa vie familiale.

Enfin, il est également intéressant de noter que l'analyse des revenus mensuels qui tenterait de mettre au jour une inégalité des revenus à la défaveur des femmes et ainsi une piste potentielle dans l'employabilité des femmes à cette fonction, révèle que 5 femmes sur 6 gagnent moins de 2000 euros/mois, quand les hommes sont 5 sur 8 répondants à avoir communiqué la même réalité de revenus. A travail égal, temps de travail similaires et responsabilités identiques et selon les spécificités de chaque projet et structure, femmes et hommes semblent être pareillement rémunéré.e.s.

La troisième question portait explicitement sur l'impact du sexe des personnes dans leur cheminement professionnel. Il est intéressant de constater que cette question a mobilisé 4 types de réponses distinctes :

- 9 personnes estiment que leur sexe n'a pas influencé leurs parcours
- 2 femmes témoignent que leur sexe a rendu plus compliqué leur parcours qu'elles qualifient par ailleurs de « difficile »
- 4 hommes estiment que leur parcours a été difficile mais « facilité » par le fait d'être un homme.

Le panel ayant répondu au questionnaire montre une certaine conscientisation de l'« effet genre » dans le parcours professionnel : 40 % des personnes enquêtées pense que leur sexe a influé sur leurs trajectoire de carrière et il semble qu'il soit plus compliqué pour les femmes de s'en émanciper. Il pourra donc être intéressant d'échanger plus en détail par entretien un panel de professionnel.les sur les éventuelles stratégies déployées pour contourner cet effet ou du moins préciser en quoi leur sexe a pu moduler leur carrière.

Sur ce point, la question directement formulée aux enquêté.e.s sur les raisons pouvant expliquer la dominante masculine dans la profession a permis de mettre en évidence deux explications :

1- le manque de modèles féminins reconnus pour se projeter dans la fonction,

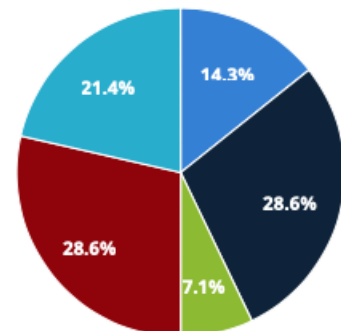
2- ce que les répondant.e.s ont déterminé comme un manque « d'audace », voire de légitimité (propos relevés dans les réponses libres de deux enquêté.e.s).

A cette étape de la recherche, été dégagés des processus récurrents permettant de devenir programmeur.trice, mais je ne pouvais déterminer de leviers spécifiques pour favoriser la présence de femmes dans la fonction.

Les quelques pistes de réponses éventuelles à mon interrogation semblaient se dessiner dans le très petit nombre de réponses libres complétées par les enquêté.e.s : « *Cela reste un univers masculin. Donc je ne pense pas qu'il fasse peur. Mais il faut y faire sa place et faire valoir sa légitimité* »

#### Pour quelles raisons selon-vous, la profession est-elle encore majoritairement masculine?

Chart options »



|  |   |
|--|---|
| Peu de femmes sont attirées par ce métier en raison des fortes contraintes (travail le soir, week-end, milieu festif...) | 2 |
| Peu de femme osent   | 4 |
| C'est un univers masculin qui peut "faire peur"  | 1 |
| Peu de femmes connues et reconnues visibles pour se dire "c'est possible"  | 4 |
| Je ne sais pas et je me suis déjà posé la question   | 3 |



réponse libre d'une femme programmatrice.

« Effet de génération? Changement à venir après départ en retraite d'une génération d'hommes de 60 ans? »

réponse libre d'une femme directrice-programmatrice

Le questionnaire m'a permis de valider certaines hypothèses mais a ouvert d'autres questionnements. Il semble avoir eu la limite de ne pas avoir en évidence des processus distincts pour les femmes. Un travail plus précis était donc nécessaire pour tenter de répondre à notre problématique initiale.

## II.2- La nécessité d'un complément d'enquête : Des récits de vie pour affiner les résultats du questionnaire

Ces résultats du questionnaire amenant à de nouvelles questions et hypothèses, j'ai décidé de poursuivre la méthode d'enquête en m'entretenant directement les individu.e.s dont les parcours esquissaient de nouvelles perspectives, ou qui avaient pu nous apporter un éclairage supplémentaire dans le champ des réponses libres. La grille d'entretien support de ces échanges avait pour ambition de préciser trois points spécifiques, comme autant de nouvelles hypothèses :

- La question des modèles : qui sont-ils, comment agissent-ils ?
- la question du réseau professionnel : est-il important ? Comment se compose-t-il ? Quel impact pour la carrière des hommes, des femmes ?
- la parentalité et l'articulation des temps de vie : cette question se pose-t-elle explicitement aux personnes ? Quelles réponses y apportent-ils.elles ?

### II.2.a : Méthodologie des entretiens :

Afin d'aller plus avant dans la compréhension des stratégies mises en œuvre par les femmes, j'ai cherché à préciser les réponses des questionnaires par des entretiens individuels sous forme de récits de vie. Ces récits de vie permettent d'appréhender les trajectoires de vie dans le temps long ce que met également en avant Daniel Bertaux « *L'intérêt des récits de vie, si on les recueille dans cette perspective, c'est qu'ils constituent précisément une méthode qui permet d'étudier l'action dans la durée.* »<sup>87</sup>

Grâce aux questionnaires préalables, j'ai sélectionné 4 personnes (2 hommes, 2 femmes) en activité dans les 4 départements bretons, rencontré.e.s pour la première fois lors de ces entretiens. Les profils retenus et disponibles pour approfondir la première phase de l'enquête étaient assez différents les un.e.s des autres de par leurs bagages initiaux et la façon dont ils et elles ont rejoint leur métier.

Une personne qui avait été retenue n'a pas pu mobiliser de temps pour l'entretien en raison d'une forte pression professionnelle en avril 2022. J'ai donc décidé d'entrer directement en contact avec une autre programmatrice.

Selon les disponibilités et les préférences des enquêté.e.s, les rencontres se sont déroulées soit par visioconférence (3 personnes), soit par téléphone (1 personne) à la mi-mars/avril 2022.

---

<sup>87</sup> 'Le Récit de Vie - Daniel Bertaux, François de Singly | Cairn.Info' <<https://www.cairn.info/le-recit-de-vie--9782200601614.htm>> [accessed 4 June 2022].

Mon guide d'entretien<sup>88</sup>, construit sur la base des enseignements du questionnaire, et les hypothèses de recherches étayées par les études Ravet et Buscatto, nous a permis de construire un espace d'échange libre et fluide. Le fait de ne pas présenter la démarche de recherche en début d'entretien, ni de rappeler son contexte a également permis de minimiser l'effet produit sur les réponses<sup>89</sup>, et ainsi d'éviter autant que possible une orientation de celles-ci. J'ai toutefois pris le temps, en fin d'échange de préciser ce que j'allais faire du matériel recueilli et dans quel objectif.

L'enquête était présentée sous le titre suivant : « Enquête sur les parcours menant aux fonctions de programmeur.trices de Musiques Actuelles en Bretagne ». Ainsi posé largement, le cadre des échanges se devait d'impacter *a minima* les réponses des personnes entretenues.

Les questions listées uniquement pour support de l'enquêtrice avaient pour objectif de border les échanges dans leurs durées et de relancer lorsque les personnes interviewées peinaient à développer leurs propos. D'une manière générale, les professionnel.le.s se sont montré.e.s prolixes et soucieux.ses de partager leurs expériences et regards sur leur profession, les questions ont donc été ou non posées explicitement selon que les personnes étaient précises ou non dans leurs récits.

Je n'ai pas été confrontée à des situations de malaise ou de non-dits, et je qualifie les échanges comme sereins et bienveillants.

La question des rapports femmes-hommes qui traverse la société et le secteur est venue d'elle même au fil des récits. Je n'ai pas cherché à orienter spécifiquement les personnes sur ce thème qui est apparu en creux ou plus explicitement, dans tous les échanges.

## II.2.b : Présentation des résultats :

Les échanges ne sont pas retranscrits *in extenso* par choix du fait de la contrainte temps. De plus, la diversité des modes d'interaction, - téléphonique ou en visioconférence- ne permettait pas non plus de procéder à un enregistrement conduisant à un verbatim systématique.

Pour la retranscription de ces échanges, j'ai opté pour une grille d'analyse des récits de vie, reprenant les principaux points de chaque situation de façon chronologique. J'ai noté des citations fortes qui illustraient des étapes ou des postures clés pour les interviewé.e.s. J'ai ensuite extrait et reproduit ici les points forts relevés sous forme de verbatims. Ce mode de relevé permet une uniformisation de la lecture des propos et facilite l'analyse des éléments relevés. Lors des échanges et des récits de vie des personnes, cette grille permettait une écoute active, libérée d'une prise de note en mot à mot, si ce n'est pour les verbatims.

Les conclusions que je suis amenée à tirer de ces récits sont inscrites dans un contexte géographique et historique et mériteraient d'être éclairées par d'autres processus et phénomènes sociaux en plus de ceux liés au genre des individu.e.s, mais l'analyse se borne à mon cadre d'étude et à celle de l'ordre genré.

### a- L'articulation des temps de vie : un jeu d'équilibriste qui fait partie des compétences métiers :

Parvenir à concilier vie familiale, vie professionnelle, temps personnels et les temps spécifiques au métier comme aller voir des concerts, être présent.e.s au bureau pour négocier les prix, être présent.e.s le soir pour assurer le suivi et l'accueil artiste... est entrainé dans la question de

---

88 ANNEXE : Guide d'entretien

89 ANNEXE : Grille et Relevés d'entretiens

l'organisation des professionnel.le.s. Pourtant cette question a été évacuée assez simplement lors des échanges. C'est une constante, une contrainte intrinsèque qui est admise et acceptée, pourrait-on dire vécue comme l'une des compétences liées au métier : homme ou femme, si l'on veut faire ce métier, il faut vraisemblablement savoir faire avec cette composante. Les hommes enquêtés en ont peu parlé spontanément, contrairement aux femmes qui l'ont abordée assez rapidement dans la chronologie des échanges.

Une femme a évoqué la question de la parentalité et de l'articulation des temps de vie comme un sujet partagé essentiellement avec les femmes croisées dans la profession, une préoccupation qui semblerait principalement celle des femmes :

« Ce sont des discussions informelles qui viennent très vite avec les musiciennes plus qu'avec les musiciens : comment on s'organise, quel soutien parental, comment on fait ? »  
Femme 40 ans, programmatrice en Smac itinérante

Un des hommes l'a évoqué avec pudeur, avec le visage grave et l'air fermé :

« je dois reconnaître que j'ai été un papa très absent. La parentalité et ce métier, c'est très difficile ».  
Homme 40 ans adjoint au directeur, programmateur en Smac

Pour un autre encore, la parentalité n'a pas été compatible non pas avec le métier, mais avec la représentation du métier que se faisaient ses collègues masculins :

« J'ai eu mon premier enfant, ma bande de copains ne comprenait pas comment en passionné du rock, je rentrais à 17h pour aller chercher mon enfant à la crèche, ils me l'ont souvent reproché et ça a été un des motifs de clash et de mon départ ».  
Homme 52 ans, directeur artistique, en Smac

Pour l'une des enquêtées, le sujet a été clairement abordé, négocié et validé par la direction :

« Ma Directrice a été OK avec un aménagement d'horaires et j'annualise mes heures : j'ai tous mes mercredis. Elle a aussi validé les choix que j'ai posés sur des modalités de déplacements rationnels et sur le fait que je ne souhaitais pas être absente une semaine entière. »  
Femme 40 ans, programmatrice en Smac itinérante

Par la négociation avec la direction, la professionnelle a aménagé son temps de travail de sorte que l'exercice du métier soit compatible avec ses occupations familiales. La personne a également confié lors de l'entretien que, lors de sa prise de poste, sa fille était âgée de 4 mois et que l'acceptation du poste s'est faite après un échange avec son conjoint. C'est une décision qui a été prise à deux. Nous pouvons lire ici deux processus facilitants pour cette professionnelle à savoir, le soutien conjugal comme préalable et condition de l'acceptation du poste et l'organisation du travail laissée souple par la direction comme condition de réalisation des missions.

Sur cet aspect des temps de travail, nous mesurons la pertinence de la poursuite de l'enquête par entretien : le questionnaire pouvait être ici imprécis car si l'ensemble des répondantes avaient indiqué travailler à temps plein contrairement aux hommes, le questionnaire ne précisait pas l'existence éventuelle de ces types d'aménagements de travail. Les entretiens ont révélé des réalités plus subtiles sur ce point, comme sur celui des études supérieures avec au moins deux situations qui attestent que l'obtention stricte d'un diplôme n'est pas une condition pour prétendre à l'entrée en fonction, du moins pour les hommes.

b : Les modèles : En Bretagne, un modèle presque unique et unanime, mais qui interroge

Fruit d'une histoire, les musiques actuelles se sont construites en marge des pratiques culturelles reconnues comme nous l'avons évoqué en partie une de ce dossier. Il a donc fallu un temps certain pour que les choses se normalisent au sein d'un secteur avec des formations supérieures structurées qui répondent au besoin de professionnalisation d'une filière organisée, aboutissant finalement à une certaine professionnalisation des métiers.

Ce que nous pouvons nommer comme la première vague de professionnel.le.s est donc marquée par un caractère autodidacte des personnes : ils et elles ont participé à créer le métier par une pratique individuelle personnelle confortée par des expériences collectives : des bandes de copains, des réseaux en marge de l'université ou du lycée, un espace jeunesse qui encadre une pratique sociale de loisir... Ils (car ils s'agit d'hommes) ont œuvré et créé de toutes pièces des logiques de travail et des façons de faire qui ont marqué les vagues des professionnel.le.s successif.ve.s.

Pour ceux et celles qui suivront, enfants des années 90, la figure tutélaire dont la plupart des enquêté.e.s se réclament est celle d'un programmeur : le premier à avoir co-créé l'évènement majeur du territoire en Bretagne, les Trans Musicales :

« Au collège j'avais des modèles Jean-Louis Brossart, Bertrand Dupont, je rêvais de cela. Ça me paraissait inaccessible. Pas vraiment des modèles, mais des inspirations pour leur investissement dans la musique, et leurs choix artistiques. »

Femme 40 ans programmeuse Smac en itinérance

« Jean-Louis Brossart faisait figure de modèle au début et il faut s'en détacher maintenant ».

Homme 40 ans programmeur Smac

L'un des enquêtés a rapporté avoir eu pour modèle celui des Trans Musicales, et vouloir créer son évènement « comme les Trans » avaient été créées. L'effervescence, l'histoire de copains, la figure et la qualité des programmations étaient autant d'*inspirations* au moment de se lancer dans une aventure collective. Toutefois, il semble que la question du modèle ne se pose pas en ce terme précis, mais plutôt en celui d'inspiration. Les personnes entretenues parlent plus facilement d'une inclinaison vers laquelle tendre plutôt que l'envie de faire comme. Il s'agit dans la plupart des cas d'avoir une liberté d'action et de programmation similaire à celle de la personne dont le nom est cité en exemple et d'être à l'origine de la réalisation de quelque chose (une ligne artistique ou un évènement) qui affirme un parti pris artistique. Une des personnes enquêtées l'a clairement revendiqué en appuyant son propos sur le fait que au-delà de leurs genres, c'était ce que les personnes avaient à dire via leurs choix artistiques qui retenait son attention. Elle soulevait également que l'écueil dans lequel pourraient tomber les femmes, arrivées selon lui de plus en plus nombreuses en programmation, serait de singer ces modèles, de proposer les mêmes choses, et de ne pas déployer leur propres paroles :

« Il y a des femmes mauvaises programmeuses car elles calquent des modèles antérieurs, elles ne racontent rien. Attention, c'est le cas de beaucoup d'hommes aussi. Ce que je veux dire, c'est que si elles s'en réfèrent au modèle, c'est une mauvaise stratégie. »

« Mauvaises professionnelles ».

« Ce n'est pas une question de genre, mais une question de ce que tu as à dire, de comment tu affirmes un propos artistique ».

« Il faut que la profession règle son problème de métier pas bien fait : on devrait parler de Directrice.trice artistique, comme dans les autres champs et assumer enfin ce rôle et cette ligne. »

Pas être une interface avec l'industrie ou les boîtes de prod. »

Homme 42 ans, adjoint au directeur Smac, président d'un festival de musique

c: Les réseaux :indispensables aux femmes et aux hommes, mais plus favorables aux hommes .

À la fois professionnels et personnels, les réseaux sont aussi importants que les curricula des individu.e.s pour s'insérer professionnellement. Ils déclenchent parfois la découverte de l'univers artistique et du métier (la bande de copains à la Fac ou la famille qui initie à l'écoute de musique et à la pratique des concerts). Ils accompagnent et favorisent très souvent la pratique, comme ce directeur d'espace jeunesse qui mobilisa ressources et disponibilités pour accompagner un collectif dans lequel œuvrait l'un des enquêtés dans la création d'un évènement, qui deviendra un temps fort des musiques actuelles sur le territoire.

Plus marquant encore, c'est parfois grâce au réseau que l'individu.e accède au métier (cas observé de manière flagrante dans le cas de deux hommes) : c'est parce qu'ils connaissaient ou étaient connus des personnes qu'ils ont pu accéder à la fonction de programmateur dans telle association ou telle structure. Par exemple, c'est parce qu'il avait œuvré bénévolement avec des copains au montage d'un festival plus tard reconnu, que l'un des enquêtés a été démarché pour un travail au sein des Trans Musicales, l'une des institutions les plus connues dans le métier :

« Elle est venue me chercher et je l'ai rencontrée. Je pensais qu'on allait parler de plein de choses et en fait elle me recrutait, je passais un entretien ».

« Je suis resté responsable communication des Trans pendant 6 ans, j'avais jamais ouvert un tableau excel de ma vie avant ».

Puis, il démissionne car « le directeur de l'Antipode est venu me chercher : il m'a appelé et moi je lui ai dit, je ne me vois pas faire ça. J'ai pris le poste finalement, et j'ai découvert sur le tas.

J'avais de l'expérience mais pas les compétences requises, structurées ».

Homme 52 ans, adjoint au directeur Smac et président de festival de musique.

En échangeant directement avec les professionnel.le.s, j'ai pu affiner les hypothèses validées par le questionnaire et ouvrir de nouvelles perspectives :

1- l'articulation des temps de vie est la principale difficulté que doivent surmonter les femmes lorsqu'elles intègrent le poste de programmation. C'est une question consciente qui semble occuper plus précisément l'esprit des enquêté.e.s, à l'exception d'un homme, notamment en ce qui concerne la question de la gestion de la parentalité.

2- la génération de professionnel.les qui succède aux pionnier.e.s semble reconnaître une figure dominante comme inspiration mais tend à vouloir se détacher de ce modèle, notamment en ce qui concerne le degré d'implication et la disponibilité professionnelle qui le caractérise.

3- le réseau professionnel est à la fois le gage du niveau de professionnalisme et l'outil de la professionnalisation, et tendrait à encourager la présence des hommes en son sein.

Que pouvons-nous en déduire sur les processus de féminisation de la profession ?

**PARTIE – TROIS -CONCLUSION :**  
**Femmes programmatrices de musiques actuelles en Bretagne: une question de contexte**  
**historique, géographique et idéologique ?**

**I. Quelles interprétations des résultats ?**

**I.1- Programmer les musiques actuelles en Bretagne: un parcours atypique en construction...**

Ce qui était une intuition de départ quant à la définition floue de la fonction de programmation et aux voies et moyens d'accéder au métier quelque soit le sexe des individu.e.s semble validée par les entretiens. En effet, avant même de questionner les nuances éventuelles entre parcours de femmes et d'hommes, il apparaît à l'issue de la démarche d'enquête, que les étapes clés conduisant aux fonctions de programmeur.trice.s sont aussi plurielles que l'histoire des personnes elles-mêmes, au-delà de leurs sexes.

Ces étapes sont de plus, très en lien avec l'époque historique et le contexte local dans lesquelles les parcours des individu.e.s s'inscrivent : il y a un avant et un après années 80-90, en Bretagne, au moment même où apparaissent les musiques actuelles en tant que pratiques visibilisées, puis reconnues voire normalisées par les pouvoirs publics (2008, mise en place du label Smac). C'est à cette époque que naissent les principaux événements en région, à partir de la création du Festival des Trans Musicales de Rennes de 1979. A ce moment, sur ce territoire spécifique, l'histoire retient essentiellement des noms et des figures masculines fondatrices d'une génération d'hommes engagés pour porter des événements d'abord, puis des projets de lieux/salles de concert ensuite.

La question de la sur-représentation des hommes dans l'écriture du récit historique des musiques actuelles est complexe. Les entretiens ont en effet fait ressortir que les femmes étaient bien présentes, dans les réseaux, dans les groupes ou les associations de l'époque. Pourtant l'imaginaire collectif, les médias ou la postérité n'ont pas retenu ces femmes et le rôle qu'elles ont pu jouer.

Puis, succède à l'époque des bâtisseurs, ce que nous pourrions identifier comme une seconde vague et le temps de la structuration, de la professionnalisation. Depuis, les années 2000 à 2010 témoignent de l'arrivée de professionnel.le.s de plus en plus formé.e.s au sein de parcours universitaires qui se sont eux-mêmes structurés : Master 2 gestion de la culture ou administration de projet culturels, par exemple. Le métier s'est professionnalisé, structuré et construit dans une époque et un contexte géographique donnés. Les pionniers, car il s'agissait essentiellement de pionniers<sup>90</sup> des années 80/90, ont ouvert la voie à des vocations plus structurées, et par la suite plus diverses en terme de genre des individus accédant au métier. La professionnalisation par le diplôme non pas en tant que tel mais en tant que processus de formation a permis semble-t-il aux femmes d'intégrer cette sphère culturelle.

Actuellement, certain.e.s professionnel.le.s témoignent d'une poursuite dans l'écriture du récit historique du métier et de son évolution. Notre époque serait marquée par une plus grande représentation de femme en cours dans la filière et les métiers. Pour les hommes enquêtés, c'est « un basculement naturel et bienvenu » qui reflète la rupture avec un phénomène qualifié de

<sup>90</sup> Dans plusieurs entretiens sont revenus les notions de copains, de groupes sous-entendu masculins. Les personnes en activités à cette époque témoignent cependant d'une co-présence de femmes « y avait des filles aussi ». « dans tous les groupes que j'ai eu, y avait des filles... ou au moins une... ». Pour autant, les noms cités en modèles sont toujours masculins.

« générationnel »<sup>91</sup> :

« Le métier va se féminiser, c'est une histoire de génération. Je suis très optimiste : il y a de plus en plus d'exemples de femmes, d'ici quelques années la bascule va se faire, c'est naturel. C'était un bastion masculin, et il y a des freins structurels... le patriarcat... tout ça..., mais y a des filles qui osent y aller, ça évolue. naturellement ».

Extrait d'un entretien d'un homme directeur artistique en salle labellisée Smac de 52 ans.

## I.2- ...toujours difficile à normaliser et ce quelque soit le sexe des individu.e.s

On pourrait interroger ce que « naturellement » évoque chez ces professionnel.les. Car m'a réflexion et cette année de DIU m'a démontré que l'égalité est loin d'être un processus naturel justement. Les chiffres présentés, les actions pour promouvoir la place des femmes, les dispositifs de l'État sont autant d'indices qui montrent que les propos de Geneviève Fraisse sont bien d'actualité et que « l'égalité ne pousse pas comme l'herbe verte »<sup>92</sup>.

Le cheminement progressif se ferait plutôt dans l'aspect de la professionnalisation du métier. Il reste difficile à qualifier : direction artistique<sup>93</sup>, programmation artistique, ou encore direction adjointe, chargé.e des événements sont autant de titres qui regroupent en leur sein la charge de programmation. La fonction de programmation pour les hommes comme pour les femmes reflète une diversité de réalités qui est plus le fait de personnalités ou de démarches individuelles singulières dont le genre n'est qu'une des composantes. Ce sont les personnes qui façonnent leurs postes, et pour certains les créent ex *nihilo*<sup>94</sup>, l'impact du genre n'étant pas immédiatement perceptible dans ces processus marqués par ce que beaucoup nomment le désir d'agir. Il y a, à ce stade, une démarche autodidacte dans chacune des situations partagées qui semble mouvoir les professionnel.le.s, indépendamment de leur sexe.

« ..C'est un métier caché, pas reconnu, pas cadré. Faut avoir envie, faut défendre son beefsteak et y aller... ça reste un métier de passionné, c'est impossible de normaliser les choses ...».

Extrait d'entretien, homme directeur artistique en salle labellisée Smac de 52 ans.

« C'est une histoire de passion et d'engagement »

Extrait d'entretien, femme 40 ans programmatrice Smac

Si les formations supérieures se sont organisées depuis le début des années 2000, il n'existe pas de diplôme de programmeur.trices, pas de grilles spécifiques de rémunération. Ce métier regroupe des réalités et fonctions très diverses, et est intrinsèquement lié aux conditions dans lesquelles il s'exerce, à la structure même qui emploie : en festival (forte saisonnalité), en équipement (articulation des temps de vie et polyvalence). Malgré ces réalités plurielles, l'enquête nous aide à mettre au jour des phénomènes récurrents pouvant éventuellement favoriser la présence de femmes au métier de programmatrice.

91 Éléments relevés dans le cadre d'un entretien avec un Homme de 52 ans, en poste depuis 20 ans.

92 Marie-Joëlle Gros, Catherine Mallaval, and Léonie Place, 'Les mains dans le cambouis aux Droits des femmes', *Libération* <[https://www.liberation.fr/societe/2012/06/10/les-mains-dans-le-cambouis-aux-droits-des-femmes\\_825202/](https://www.liberation.fr/societe/2012/06/10/les-mains-dans-le-cambouis-aux-droits-des-femmes_825202/)> [accessed 4 June 2022].

93 Seuls les hommes enquêtés ont explicitement revendiqué cette appellation.

94 Cas d'un des hommes enquêtés qui a su à deux reprises dans son parcours, créer ses opportunités d'emplois.

### I.3- Des processus constants pour favoriser l'accès à la fonction pour les femmes

- un contexte familial ou social favorable : Lorsque la famille n'est pas à l'origine d'une pratique et d'une proximité avec les arts et les musiques, c'est le réseau amical ou scolaire qui prend le relai. Dans les cas observés lors de notre enquête, la « pratique » qu'il s'agisse de la pratique d'un instrument, la pratique de l'organisation de concerts bénévoles, ou encore la pratique d'une écoute musicale chevronnée via la fréquentation de concerts ou l'achat de disques est une constante indispensable, parfois même supérieure à une formation ou à la validation des compétences par des études supérieures.

- La validation par les études supérieures : Si elle se généralise avec l'arrivée d'une nouvelle génération de professionnel.le.s, elle n'est pas encore rendue indispensable, l'expérience empirique et le réseau ou « carnet d'adresses » professionnel, semblant plus important encore.

Toutes les personnes (femmes et hommes) enquêtées sont passées par des études supérieures, validées ou non, mais elles ont toutes soit intégré un cursus *a priori*, avant de s'engager dans la voie professionnelle sans avoir terminé leurs études, soit *a posteriori*, ayant pris goût pour et souhaitant valider leurs expériences empiriques par un savoir théorique universitaire.

- une liberté d'entreprendre et d'oser : Une capacité d'agir encouragée et dans ce cadre l'entourage conjoint.e/ famille est indispensable : dans la construction de la confiance en soi, comme dans l'articulation des différents temps. Il s'agit des grands-parents pour garder les enfants, ou du /de la conjoint.e décrit.e. comme compréhensif ou à l'emploi stable qui permet au/à la professionnel.le de se libérer d'une forme de contrainte économique liée à la précarité et/ou aux contraintes intrinsèques du métier.

- la constitution d'un réseau : Le réseau permet à la fois d'asseoir sa légitimité professionnelle et agit comme un CV, une carte de visite qui se substituent parfois à une formation académique. Pour les femmes comme pour les hommes, la constitution du réseau marque leur capacité à atteindre la fonction, de manière plus certaine que leur curriculum formel, et ce pour les deux premières générations.

Par exemple, dans l'un des récits de vie, le collectif marque tout le parcours de vie personnel comme professionnel du programmateur : il organisait des concert dès 16 ans, il fréquentait les Festoù-noz enfant, puis organisait des événements, rédigeait un fanzine. La dimension collective structure tout le parcours et crée de réelles opportunités, y compris professionnelles :

« on est toujours venus me chercher, je n'ai jamais rédigé de CV ».  
Homme adjoint au directeur en charge de la programmation 40 ans, Smac

Je retiens cependant que ce réseau peut jouer davantage en faveur des hommes en raison de l'histoire même du secteur : aux origines les principaux acteurs étant des hommes, ces derniers cooptent leurs homologues masculins, ce qui de fait créerait un avantage pour les hommes.

Un programmateur a témoigné de la situation suivante : la directrice en poste à l'époque a été licenciée pour faute lourde. Il a ensuite été convié à participer au recrutement du nouveau directeur de la structure, son futur responsable donc :

« J'ai eu un avis consultatif, mais j'étais partie prenante et finalement c'est bien parce qu'on se ressemble, on a les mêmes goûts, la même vision, on partage la même ligne artistique et c'est hyper important ». « On se connaissait bien, j'ai pu donné mon avis à la Drac ».



Pourrait-on alors envisager l'hypothèse future que plus la profession se féminisera, plus les réseaux de pairs agiront, plus la cooptation féminine se développera ?

- un contexte et une époque favorables aux femmes ?

De l'avis des enquêtées, la présence des femmes aux postes de programmation serait une question de temps et de génération, de glissement naturel des choses. Plusieurs professionnel.le.s estiment que l'arrivée massive de femmes dans la profession est en train de se faire et sera favorisée par les départs des hommes de la première génération, ceux-là même qui ont créé la plupart des événements et projets. Sur l'aspect naturel, j'ai déjà émis plus haut de franches réserves. Sur la question des départs en retraite, on peut tout aussi imaginer que les hommes partants seront remplacés par des hommes, si rien de spécifique n'est mis en place. C'est d'ailleurs ce que Reine Prat<sup>95</sup> évoque lorsqu'elle promeut l'action par les quotas. Après tout, comme la l'exposé Titou Lecoq, il existait sous l'Ancien régime des quotas pour limiter pour l'accès des femmes aux études : « Elles étaient tellement nombreuses qu'au XVIII<sup>e</sup> siècle l'Académie royale de peinture et de sculpture s'en inquiète, au point d'instaurer des quotas : pour limiter le nombre de femmes, on fixe un quota obligatoire d'hommes ! »<sup>96</sup>

« Je crois vraiment que c'est un truc de génération :  
les mecs qui ont créé les premiers festivals, sont toujours en poste, faut attendre qu'ils partent en retraite.  
Le plafond de verre est encore bien vivace pour les postes décisionnaires ou budgétaires.

C'est encore réservé aux hommes ».  
Femme programmatrice 29 ans festival

« Fille, garçon on s'en fout, c'est l'ancienne génération,  
ça a disparu. Ça s'est normalisé depuis.  
Y a de plus en plus de femmes,  
dans les progs, de plus en plus de musiciennes.  
Y a un phénomène temps pour que ces générations arrivent en direction, mais ça va arriver.  
La bascule a été faite. »

Homme adjoint au directeur et président de festival, 52 ans Smac

Il est intéressant de constater que pour ce professionnel il est une forme d'évidence : « la bascule a été faite ». Pourtant, le secteur produit des temps de réflexion, des dispositifs, des mentorats spécifiques pour augmenter la part de femmes dans l'activité, pour leur permettre d'être plus représentées. Si la bascule a été faite, aucun.e des enquêté.e.s ne lie cette bascule avec les dispositifs mis en œuvre depuis quelques années par la profession.

L'une des enquêtées envisage l'époque actuelle comme plus favorable aux femmes. Son témoignage tend à amener à penser qu'à compétences et réseau égal, les directions pourraient désormais privilégier les candidatures féminines. Ici, la directrice menant le recrutement aurait délibérément et en conscience choisi une femme :

« J'avais les compétences et l'expérience ET  
en plus je suis une femme. Je pense que pour la Directrice ça a pu jouer.

---

95 Prat.

96 'Les Grandes Oubliées : Pourquoi l'Histoire a Effacé Les Femmes - Université Rennes 2'

<[https://rechercher.bu.univ-rennes2.fr/prim-explore/fulldisplay?](https://rechercher.bu.univ-rennes2.fr/prim-explore/fulldisplay?docid=33UDR2_KOHA731069&context=L&vid=33UDR2_VU1&lang=fr_FR&search_scope=default_scope&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=default_tab&query=any,contains,titiou%20lecoq)

docid=33UDR2\_KOHA731069&context=L&vid=33UDR2\_VU1&lang=fr\_FR&search\_scope=default\_scope&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=default\_tab&query=any,contains,titiou%20lecoq> [accessed 4 June 2022].

Si je n'avais pas été compétente, je n'aurais été prise mais j'étais compétente  
et une femme, ça pu faciliter le recrutement »  
Femme programmatrice, 40 ans SMAC Itinérante.

Cette hypothèse est cependant à double tranchant, car si elle peut être lue comme encourageante voire militante de la part de ces directions qui font le choix de femmes programmatrices, elle pourrait s'avérer être relativement essentialisante. C'est un phénomène observé<sup>97</sup> dans d'autres secteurs et métiers en voie de féminisation et qui consiste à employer des femmes, notamment sur des postes managériaux, pour leurs supposées aptitudes ou performances féminines : « Oscillant entre le discours sur les « qualités féminines » et la « femme providentielle », la féminisation du monde du travail est ainsi présentée comme un enjeu pour la performance économique des entreprises (Landrieux-Kartochian, 2005). »

À l'appui des entretiens, force est de constater que professionnel.le.s hommes et femmes sont favorables à la féminisation du métier et parlent d'une époque propice à leur présence au poste de programmatrice. Pour autant, ils et elles ne relèvent pas la contradiction de l'époque : les femmes auraient désormais facilement accès au métier, en même temps la filière met en place des dispositifs dédiés ?

Les entretiens ont permis d'apporter un niveau de précisions au questionnaire. Ils m'ont ouvert de nouvelles pistes et hypothèses. Celles-ci mettent en perspective plusieurs paramètres comme autant de processus facilitants la présence de femmes : le genre des individu.e.s, leur âge et l'époque où s'exerce leur métier, et enfin le territoire. En investiguant mon champ d'étude sous le prisme du genre, j'ai envisagé des perspectives plus larges qui mettent en évidence des processus complexes et interconnectés.

## **II. Perspectives : Regards sur un secteur et un métier en mutation**

La diffusion du questionnaire d'enquête m'a permis d'entrer en contact avec Béatrice Macé actuelle Vice-présidente de la Région Bretagne chargée de la Culture, des droits culturels, de l'éducation artistique, ex directrice générale des Trans Musicales de Rennes.

Cet échange est venu alimenter mes réflexions et perspectives d'un regard historique et distancié. Ce récit de vie partagé comme ceux des personnes que j'ai pu entendre durant ce travail universitaire, témoigne de deux processus favorisant l'accès des femmes que je n'avais pas considérés d'emblée comme facilitants : il s'agit d'une part de l'impact des politiques publiques en matière d'égalité femme-homme dans le secteur culturel, et d'autre part, du caractère volontariste du secteur des musiques actuelles lui-même sur la question de sa féminisation.

### **II.1- Une époque favorable du fait de politiques publiques incitatives**

Ces échanges et réflexions m'ont en effet amenées à considérer positivement l'impact de l'ensemble des mesures qui proviennent des pouvoirs publics en général (lois en matière d'égalité, droit du travail), et également les feuilles de route et engagements spécifiques pris par le Ministère de la Culture. Pourrait-on penser qu'à force de travail de sensibilisation via ses études et publications le

---

<sup>97</sup> Cécile Guillaume, 'Avant-propos', *Sociologies pratiques*, 14.1 (2007), 1–4.

Ministère dans ses préconisations ait fini par toucher les professionnel.le.s et que les dispositifs incitatifs qu'il initie portent les prémices du changement ?

Issue de la première génération de pionnier.e.s des musiques actuelles, Béatrice Macé a co-fondé l'aventure des Trans Musicales, à une époque où les femmes étaient très peu nombreuses, comme évoqué en partie initiale de ce travail. Comme les personnes interrogées dans l'enquête, son aventure est celle d'une histoire d'amis et d'une énergie à la fois jeune et collective.

« Je me suis construite avec les Trans. A l'époque, il n'y avait pas encore les radios libres, les musiques principalement rock étaient invisibles. On (2 garçons et 2 filles<sup>98</sup>) a donc rejoint rapidement l'association. J'ai aimé l'énergie du travail en équipe (j'étais enfant unique). J'ai aimé m'intégrer dans un collectif de travail. Je me suis construite à ce moment-là. »

Étudiante à Rennes, elle participe à construire le plus grand festival de Bretagne de l'époque, dans une effervescence post adolescente comme elle aime à le souligner. Issue d'une famille cultivée qui l'a soutenue dans ses choix d'études (histoire de l'art), elle a elle-même pratiqué la musique en école de musique. Elle devait rejoindre le conservatoire mais la dimension concurrentielle de la scolarité ne lui plaisait pas. Elle a ainsi bénéficié de l'ensemble des processus que nous avons pu mettre en évidence dans ce travail, à savoir : une formation supérieure, une pratique artistique, un capital culturel familial et un réseau pour parfaire sa socialisation et son entrée dans le milieu, à une époque où celui-ci semblait être particulièrement difficile d'accès aux femmes.

Arrivée dans l'univers principalement masculin des musiques alternatives, elle raconte que sa présence interrogeait et dénotait :

« J'étais victime d'une suspicion d'incompétence », pour les interlocuteurs de l'époque. Dans l'équipe cela se passait bien, il était clair pour Jean-Louis et Hervé que je ne prenais pas la place d'un homme et je ne voulais pas être la caution féminine du groupe. Mais il arrivait que quand je donnais une consigne à un homme dans les salariés, le salarié aille voir Jean-Louis ou Hervé et lui dise « Béa a dit cela, allons la voir ensemble », et Jean-Louis de répondre : « OK, mais elle ne changera pas d'avis ! ».

« À un moment je suis partie, je voulais montrer que je pouvais exister seule sans les Trans, que ce que je faisais aux Trans n'était pas lié au fait que les garçons m'autorisaient à le faire. »

Dans les années 90, le projet est sous direction collégiale, Béatrice Macé est responsable de la production et fait partie de la direction collégiale avec Jean-Louis. Elle écrit et met en œuvre le projet artistique, il définit la ligne artistique et programme les artistes.

« Au moment où Reine Prat écrit son rapport, il y a très peu de femmes, je fais partie des trois - quatre femmes directrices, alors elle m'invite à rejoindre les groupes de travail. J'ai été contactée par Reine Prat, à l'époque j'étais la présidente de la Féedurock : j'étais la seule femme pour la commission musiques actuelles. On a travaillé avec les groupe de travail, il y avait le collectif des festivals qui s'est monté à ce moment-là. Je me suis investie au-delà des Trans, sur cette question. Ensuite, c'est Roselyne Bachelot qui a monté un groupe de travail avec 2H et 5F dans lequel j'étais. Il y a eu des avancées ».

Sans jamais revendiquer de posture militante Mme Macé témoigne pourtant d'une réelle volonté

---

98 Au début de l'aventure, c'est un quatuor qui initie les Trans Musicales : 2 hommes et 2 femmes. Très rapidement B. Macé devient la seule femme du groupe, puis c'est le second homme qui quitte le projet. Il est intéressant de noter que la postérité a seulement conservé le nom de J.-L. Brossart dans cette histoire. Celui de Béatrice Macé est nettement moins cité.

d'œuvrer pour la féminisation du métier, de la filière dans son ensemble. Elle explique son parcours et son engagement ainsi :

« Les hommes ont la confiance en eux d'emblée : c'est leur éducation de roi. Nous, il faut que l'on gagne notre légitimité : j'ai du travailler deux fois plus. Le réseau militant ça peut aider. Il faut faire évoluer le système et poser les conditions d'accès des femmes, et ça c'est mon regard d'élue aujourd'hui. Par exemple la question des paravents, ce sont des dispositifs qui aident. On est à un moment de bascule dans l'histoire Femme-Hommes. On ne change pas en quelques années, c'est long, ce sera encore très long. Je ne suis pas pessimiste, mais optimiste, il faut saisir la piste des politiques publiques ».

Il semble que les politiques publiques soient plus enclines désormais à produire des mesures fortes pour répondre à la lente prise de conscience déclenchée par les premiers rapports : la pente de l'égalité n'est pas naturelle y compris dans le secteur culturel, même si une « bascule » semble se faire pour reprendre un terme souvent revenu dans la bouche de nos enquêtés.e.s. Les mesures incitatives que le politique mettra en œuvre sont autant de leviers pour la féminisation des métiers des musiques actuelles. Citons pour exemple, l'extrait de la Feuille de Route de l'égalité<sup>99</sup> 20-22 : À l'occasion du Comité ministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication, qu'elle a réuni et présidé le 14 janvier 2021, la ministre Roselyne Bachelot-Narquin a présenté la dernière édition de sa feuille de route pluriannuelle (2020-2022) en faveur de l'égalité.

La feuille de route égalité s'inscrit dans le cadre des priorités fixées au plan interministériel en matière d'égalité de genre. Elle se déploie sur 5 axes d'amélioration :

- Lutter contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels ;
- Mobiliser pleinement sur l'égalité les établissements d'enseignement supérieur culturel et artistique ;
- Encourager la production d'enquêtes, études et recherches pour mieux connaître la place des femmes dans la culture ;
- **Améliorer la part des femmes à la tête et dans les programmations des institutions culturelles ;**
- **Encourager et accompagner le conditionnement des aides publiques au respect d'obligations légales et d'engagements spécifiques en matière de présence et de place des femmes et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.**

Fait marquant, cette feuille de route voit se mettre en place une aire de la « conditionnalité » des aides publiques au respect par les demandeurs d'un certain nombre d'engagements en faveur de l'égalité. Par exemple, soulignons la mise en place du protocole du CNM (centre National de la musique) : désormais pour bénéficier de subventions, les associations et projets musicaux sollicitant une aide auprès du CNM devront attester du respect d'un protocole qui va de la formation effective d'une partie des personnel.le.s aux violences sexistes et sexuelles, à la mise en œuvre d'un plan égalité au sein des entreprises et d'engagements en matière d'égalité des genres dans l'ensemble des métiers de la musique:

---

99 'Feuille de route Égalité 2020-2022'

<<https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Egalite-et-diversite/Documentation/Feuille-de-route-Egalite-2020-2022>> [accessed 14 April 2022].

La loi du 30 octobre 2019 ayant constitué le CNM a inscrit parmi ses missions celle « de favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux professions musicales ». Le protocole mentionné page 15, qui rappelle les obligations légales en matière de lutte et de prévention contre les violences et les harcèlements sexuels et sexistes, doit être signé par les entreprises pour permettre le versement des aides du CNM.

Le CNM associe également à sa réflexion les industries privées et publiques des festivals et de la musique enregistrée sur les sujets de la mise en valeur du patrimoine musical, sur la sensibilisation des acteurs et actrices du secteur à la prévention du harcèlement et des violences sexuelles ou discriminatoires, ainsi que sur les moyens de progresser vers la parité dans la programmation des festivals de musique. Le CNM poursuit en cela l'implication sur ces thématiques de la part de son prédécesseur le Centre national de la chanson, des variétés et du jazz (CNV), qui surveillait le critère du genre au sein de ses programmes d'aide ainsi que la place des femmes sur les plateaux artistiques et dans les métiers techniques.

Par ses mesures, le ministère et son établissement public référent dans le domaine de la musique, le CNM, semblent inciter et accompagner les mouvements en cours dans le secteur des musiques actuelles.

## II.2- Un secteur professionnel volontariste qui œuvre pour une plus grande place faite aux femmes

Effet des politiques publiques incitatives et/ou remises en question, le secteur tend à évoluer. Les dispositifs comme les mentorats, girls camps, tables rondes ou encore journées dédiées à la question de la place des femmes sont autant d'événements mais surtout d'actions concrètes qui participent à l'écriture du renouveau du contexte des musiques actuelles. Cette transformation ambitionne de s'effectuer dans l'intégralité des processus : de la fabrique des inégalités, aux violences sexistes et sexuelles, en passant par les représentations. En Bretagne, le Collectif des Festivals et Supermab l'espace de coopération régional pour les musiques actuelles qui regroupe un grand nombre d'acteur.trice.s, ont initié une mission dédiée<sup>100</sup>, soutenue par les financements du CNM :

*« Le Festival Astropolis, le Collectif des Festivals, HF, l'Orange Bleue et Supermab lancent un projet de lutte contre les inégalités femmes/hommes et les violences sexistes et sexuelles dans le secteur des musiques actuelles en Bretagne. Il se fonde sur un double constat : celui du caractère systémique des inégalités et des violences dans ce milieu, mais aussi de l'existence d'initiatives éparses qui traduisent des volontés de faire évoluer la situation. L'objectif est de changer d'échelle par la mise en place d'un dispositif d'accompagnement des structures de musiques actuelles en Bretagne qui stimule l'engagement, permette la réflexion, le partage d'expérience et de ressources afin de proposer une réponse collective aux problématiques soulevées par les inégalités et les violences. »*

Plus « safe », le secteur se veut également plus accueillant pour les femmes, notamment sur la question de leurs représentations. Pour exemple, nous choisissons de nous arrêter sur un projet initié par l'une des mentores de la première promotion du dispositif Wah ! évoqué en introduction.

---

<sup>100</sup> 'Egalité et lutte contre les violences dans les musiques actuelles en Bretagne • Le Collectif des festivals', *Le Collectif des festivals* <<https://www.lecollectifdesfestivals.org/collectif/egalite-vss/>> [accessed 21 April 2022].

## COUPE

A la fois conscient.e.s et militant.e.s, les professionnel.le.s de la filière des musiques actuelles œuvrent pour la mise en avant des femmes. Aux tables rondes, enquêtes et études visant à visibiliser et à dire les inégalités entre hommes et femmes succèdent désormais des projets et des actions : à bas bruits pour répondre aux non moins silencieux effets de la ségrégation et plafonds de verre, par des actions discrètes mais concrètes.

Cette initiative, comme celle de la Fédélima sont récentes, mises en œuvre depuis les 4 dernières années et il conviendra d'attendre quelques années encore afin de pouvoir en mesurer la portée réelle et précise. Il faudra évaluer comment le secteur s'approprie ces initiatives : adhésion totale, rejet ou indifférence. Les mouvements qui œuvrent pour l'égalité ne sont pas linéaires mais faits d'avancées et de backlash<sup>101</sup>.

Néanmoins, nous apercevons déjà des conséquences et réactions en chaîne qui invitent à pour l'instant à une vision optimiste quant à la suite de cette transformation du secteur : le mentorat Wah ! qui a permis la constitution de réseaux au féminin et la prise de conscience par beaucoup des inégalités. Ce projet a donné l'envie d'agir et il est venu lui-même donner naissance à une initiative concrète portée par l'une des mentores « Carte Blanche » en faveur de la féminisation de la profession.

Je conclurai donc cette enquête en formulant une nouvelle hypothèse. Considérant la mobilisation des professionnel.les et considérant que cette mobilisation est soutenue et encouragée les pouvoirs publics, cela produit une époque consciente du chemin à parcourir pour tendre vers une plus grande représentation de femmes. Ces dispositifs incitatifs sont autant de processus qui devraient participer à écrire un nouveau étape dans le métier de la programmation, présentant des modèles féminins et masculins. Ce faisant, cela pourrait permettre de dépasser la vigueur des stéréotypes encore très ancrés.

Ce sont toutes ces actions parallèles et complémentaires qui pourront permettre d'écrire la nouvelle grammaire des métiers de la programmation et de la direction artistique, et de la déclinée aussi au féminin.

---

101 Johanna Siméant, 'S. Faludi, Backlash. La guerre froide contre les femmes', *Politix. Revue des sciences sociales du politique*, 6.24 (1993), 225–30 <<https://doi.org/10.3406/polix.1993.1602>>.

## ANNEXE 1

\*\*

### PROGRAMMATEUR-TRICE - MUSIQUES ACTUELLES EDUCATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE (EAC)

Public ciblé : intergénérationnel

Jeunes de 11 à 17 ans, Adultes, Familles

#### Activités principales

Sa mission s'inscrit dans le projet culturel global de la structure, et dans une démarche de transversalité et de complémentarité avec les autres actions de la MJC

##### 1- Elaboration et conduite d'un projet "musique" pertinent

- Saisir et analyser les enjeux locaux/nationaux et attentes, du public, en matière d'offre culturelle, ciblés selon la structure.
- Caractériser la politique artistique/musicale de la structure selon son historique, son rayonnement, son orientation (SMAC) et ses projets culturels . L'inscrire dans une dimension plus large en relation avec les projets de la structure.
- Effectuer la programmation en cohérence avec le projet artistique et dans la contrainte économique définie
- Recevoir et étudier des projets artistiques divers (bande-annonce, extrait vidéo, synopsis, extrait musical, maquette, scénario, book, etc.), apprécier leur pertinence et leur déclinaison possible dans la structure.
- Démarcher de nouveaux artistes et projets artistiques au sein de son réseau ou via des appels d'offre créatifs.
- Sélectionner les projets retenus pour la future programmation culturelle en cohérence **avec la politique artistique de l'établissement et ses contraintes techniques, temporelles et budgétaires.**
- Elaborer des budgets prévisionnels par spectacle, concert et pour la saison et construire les outils de suivi et de rendu compte
- Présenter et défendre les œuvres/les programmations sélectionnées devant le conseil d'administration et/ou les partenaires institutionnels.
- Prendre contact et négocier les partenariats de production avec les artistes sélectionnés, leurs agents, les administrateurs de compagnies.
- **Former et encadrer les équipes internes** qui participeront au processus de création et production des œuvres sélectionnés (commande, techniques, lumières, son, etc.).
- Programmer et « rythmer » les œuvres au sein de la saison culturelle imaginée : dates, horaires, événements réguliers ou exceptionnels, etc....
- Suivre la diffusion des œuvres programmées et étudier leur impact auprès du public et leur

## ANNEXE 2

CPNEF-SV – OPMQC-SV - Cartographie des métiers administratifs du spectacle vivant – Décembre 2016

### Domaine PRODUCTION-DIFFUSION

#### Métier PROGRAMMATEUR ARTISTIQUE / PROGRAMMATRICE ARTISTIQUE

##### 1 - Appellations voisines et métiers connexes

Appellations voisines : conseiller/ère artistique, directeur/trice de la programmation, directeur/trice artistique, directeur/trice musical, conseiller/ère technique à la programmation

Métier connexe : attaché/e de programmation

##### 2 - Missions et activités

###### Missions

Le/la programmeur/programmeuse artistique repère et fait des propositions de spectacles et d'activités au directeur en fonction du projet artistique et culturel de la structure.

###### Activités

- prospecte des spectacles en fonction du projet artistique et culturel de la structure
- rencontre et provoque des rencontres avec des créateurs et des professionnels de la production et de la diffusion du spectacle vivant
- fait des propositions de programmation et sélectionne avec le directeur de la structure les spectacles et activités à programmer
- affine le dialogue artistique et technique et la négociation financière avec les créateurs ou leurs représentants et transmet les informations aux équipes de production, technique, de communication, de commercialisation de la structure
- participe au bilan d'une programmation et à la définition du projet artistique de la programmation suivante

*L'attaché/e de programmation réalise une partie des activités de programmation sous l'autorité d'un/e responsable.*

##### 3 - Responsabilités

Il/elle propose une programmation qui s'inscrit dans le projet artistique du directeur de la structure.

Il/elle juge la capacité du spectacle à rencontrer le public.

Il/elle développe l'image de la structure vis-à-vis du public et des créateurs de spectacles.

*L'attaché/e de programmation est garant des activités qui lui sont confiées, dans la limite des moyens qui lui sont accordés.*

##### 4 - Principales compétences requises

###### Compétences spécifiques au spectacle vivant

Identifier les enjeux artistiques, économiques et sociaux du spectacle vivant

Identifier les parties prenantes impliquées dans les productions

Identifier les acteurs artistiques, culturels et institutionnels, locaux ou nationaux, voire internationaux du spectacle vivant, en particulier les acteurs des disciplines programmées dans la structure ; mener une veille permanente sur les créations et projets de productions des créateurs de sa discipline

Créer et entretenir des relations avec des réseaux d'acteurs artistiques, culturels et institutionnels pertinents, en particulier avec des créateurs et des professionnels de la production et de la diffusion du spectacle vivant

Repérer des intervenants pour les activités programmées

Posséder et développer une culture artistique avérée dans une ou plusieurs disciplines

Identifier les publics potentiels de la structure

Analyser le projet artistique de la structure

Analyser les enjeux artistiques et culturels de la structure

Assister à des spectacles, visionner et écouter des œuvres en ligne et sur les réseaux sociaux, sur CD, évaluer leur intérêt artistique et leur adéquation avec le projet artistique et culturel et avec les possibilités techniques et financières de la structure ; analyser avec des créateurs leurs projets de création, tenir à jour une base de données de créateurs et d'œuvres.


Analyser le budget d'une production ou d'une activité

Présenter oralement un spectacle

Contribuer au respect des réglementations liées au spectacle vivant : droit social, droit fiscal, droit commercial, propriété intellectuelle...



## ANNEXE 4

**De:** sophie broyeur broyersophie@gmail.com   
**Objet:** Carte Blanche  
**Date:** 12 janvier 2022 à 09:14  
**À:** sophie Monneyron s.monneyron@gmail.com

SB

Hello Sophie !

Tout d'abord bien joué sur le questionnaire. Je l'ai parcouru rapidement mais je le trouve vraiment bien et je suis très curieuse d'avoir les résultats.

J'ai été programmatrice en Bretagne, c'était même mon premier poste, donc je connais bien l'environnement.

Pour Carte Blanche je te joins un document privé (donc à ne pas diffuser) qui retrace le projet dans son entièreté. Nous avons recruté ça y est et nous sommes en train de mettre en place un reportage audio sous forme de podcast qui permettra d'avoir un récit de l'expérience. Non pas ciblé sur le genre spécifiquement mais ça va transparaître de fait. Nous l'avons ciblé sur le métier de programmation artistique.

Il sera prêt à la fin de l'expérience, soit dans un peu moins d'un an.

Si tu as des questions n'hésite pas et d'ici là encore bravo pour cette thématique qui n'est que trop peu abordée et exposée. A tout vite !

Sophie Broyer  
0685742326



CarteBlanche  
format...M.docx

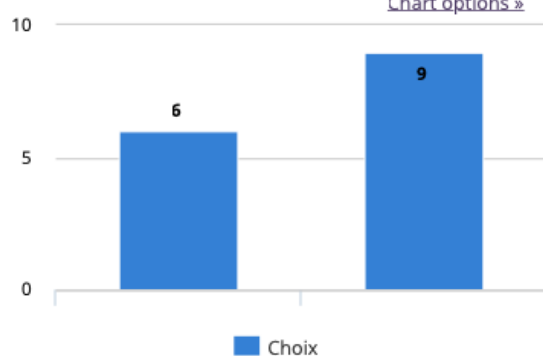
## ANNEXE 5

### Résultats chiffrés du questionnaire

# Enquête sur les parcours menant aux fonctions de programmation, dans les lieux de MA Bzh

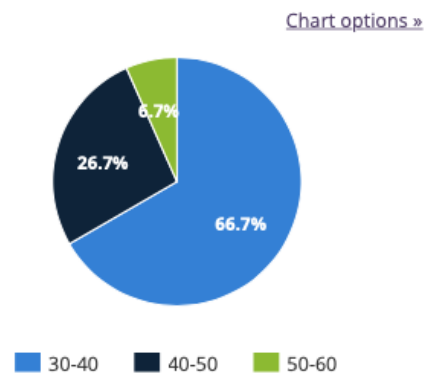
Cette page montre une analyse des données soumises, comme le nombre de soumissions par valeur de composant, les calculs et moyennes. Des composants additionnels peuvent être ajoutés sous le groupe de champ "Ajouter des composants d'analyse".

### Vous êtes:



|           |   |
|-----------|---|
| une femme | 6 |
| un homme  | 9 |

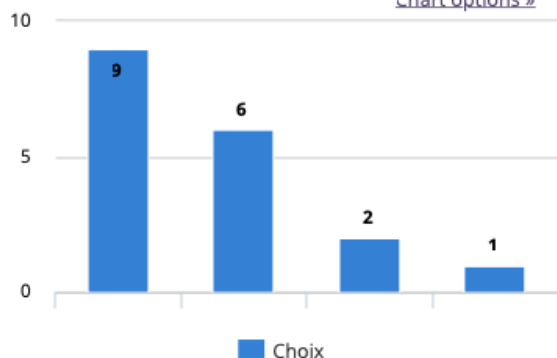
### Merci de bien vouloir préciser votre âge:



|       |    |
|-------|----|
| 30-40 | 10 |
| 40-50 | 4  |
| 50-60 | 1  |

## Vous exercez la fonction de :

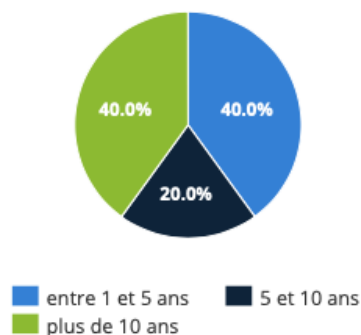
[Chart options »](#)



|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| programmeur tout champs/esthétique  | 9 |
| programmeuse tout champs/esthétique | 6 |
| programmeur jeune public            | 2 |
| programmeuse jeune public           | 1 |

## Depuis quand exercez vous ce métier?

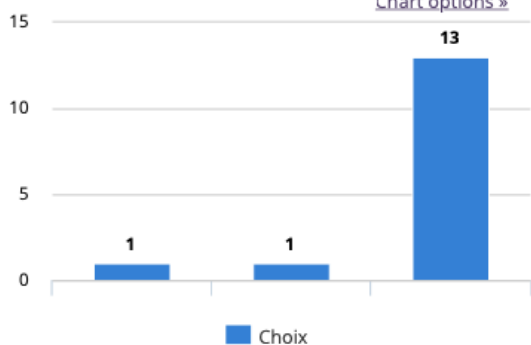
[Chart options »](#)



|                  |   |
|------------------|---|
| entre 1 et 5 ans | 6 |
| 5 et 10 ans      | 3 |
| plus de 10 ans   | 6 |

## Quel est votre niveau de formation initiale?

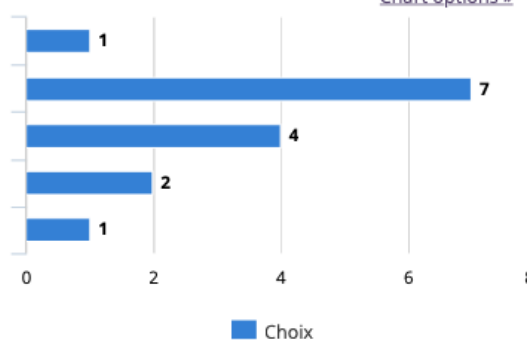
[Chart options »](#)



|  |    |
|--|----|
| Bac ou équivalent                      | 1  |
| Bac+ 2                                 | 1  |
| Master ou Diplôme d'études supérieures | 13 |

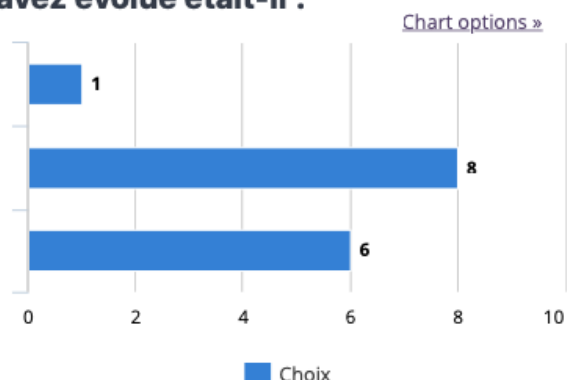
## De quelle nature est votre formation initiale?

[Chart options »](#)



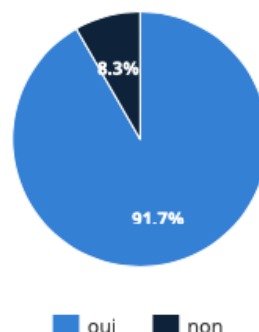
|   |   |
|---|---|
| métier des arts et du spectacle: technicien.ne, musicien.nes, ingénieur.e du son...                         | 1 |
| métier des arts et de la culture: métiers de l'administration, gestion des projets et activités culturelles | 7 |
| métiers des sciences humaines: Histoire, Psycho, Socio...   | 4 |
| métiers de la sphère scientifique   | 2 |
| autodidacte   | 1 |

## Le contexte familial dans lequel vous avez évolué était-il :



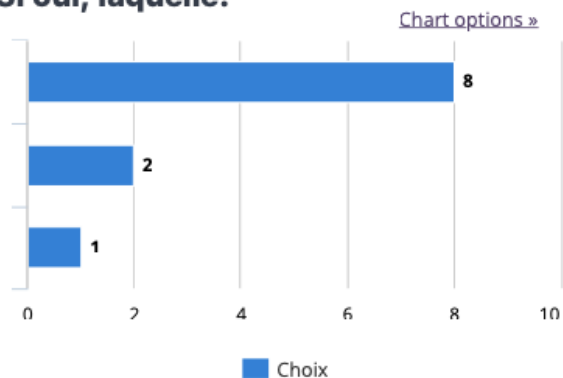
|   |   |
|---|---|
| un capital culturel fort: famille de musicien.ne.s, d'artistes, de professionnel.le.s du monde des arts..                         | 1 |
| sensible à la culture: sortie aux concerts, au cinéma, pratique d'une discipline artistique..                                     | 8 |
| éloigné de la culture : peu ou pas de démarche culturelle au delà des médias traditionnels (télévision, cinéma, lecture, radio..) | 6 |

## Pratiquez ou avez-vous pratiqué ou plusieurs disciplines artistiques



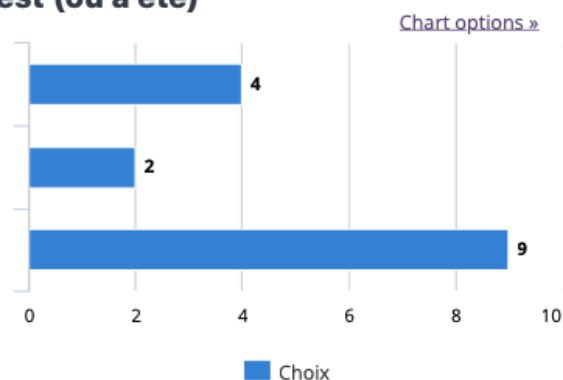
|     |    |
|-----|----|
| oui | 11 |
| non | 1  |

## Si oui, laquelle:



|   |   |
|---|---|
| musique: école de musique, instrument autodidacte, groupe amateur.. | 8 |
| arts du spectacle: danse, théâtre, cirque                           | 2 |
| arts visuels: peinture, sculpture, photographie..                   | 1 |

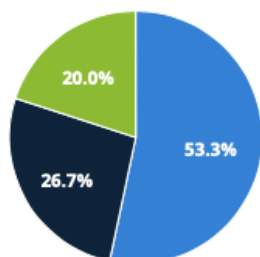
## Diriez-vous de votre parcours qu'il est (ou a été)



|   |   |
|---|---|
| difficile mais facilité par le fait d'être un homme | 4 |
| difficile et compliqué par le fait d'être une femme | 2 |
| sans rapport aucun avec mon genre                   | 9 |

## En combien de temps êtes-vous devenu.e programmateur.trice, en année à partir de votre entrée dans le champs des musiques actuelles?

[Chart options »](#)

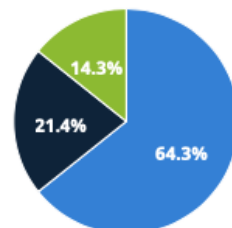


un à 5 ans    5 à 10 ans    plus de 10 ans

|                |   |
|----------------|---|
| un à 5 ans     | 8 |
| 5 à 10 ans     | 4 |
| plus de 10 ans | 3 |

## Temps travaillé dans votre poste programmateur.trice actuel.

[Chart options »](#)

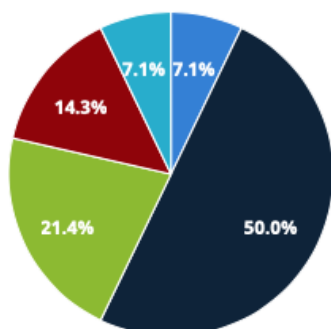


plein temps    temps partiel  
intermittence

|               |   |
|---------------|---|
| plein temps   | 9 |
| temps partiel | 3 |
| intermittence | 2 |

## Quelle est votre rémunération mensuelle nette?

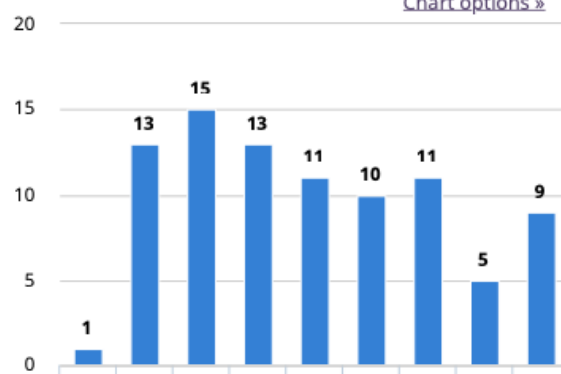
[Chart options »](#)



|                          |   |
|--------------------------|---|
| moins de 1500 euros      | 1 |
| entre 1500 et 1800 euros | 7 |
| entre 1800 et 2000 euros | 3 |
| entre 2000 et 2500 euros | 2 |
| plus de 2500 euros       | 1 |

## Quelles sont selon-vous les qualités et aptitudes indispensables pour occuper la fonction de chargé.e de programmation?

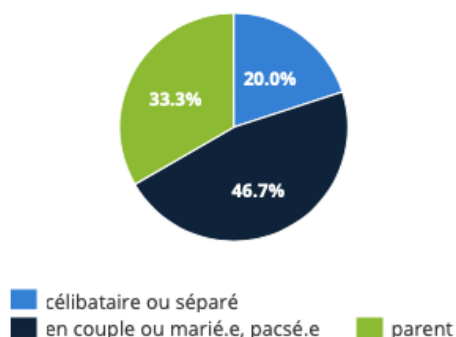
[Chart options »](#)



|   |    |
|---|----|
| charisme  | 1  |
| réseau  | 13 |
| curiosité   | 15 |
| faculté de négociation  | 13 |
| rigueur budgétaire  | 11 |
| bon relationnel, bonne communication                                  | 10 |
| disponibilité : travail en soirée, le weekend.                        | 11 |
| notions musicale par une pratique passée ou actuelle                  | 5  |
| notions techniques: maitrise des réalités techniques sons, lumières.. | 9  |

## Etes-vous?

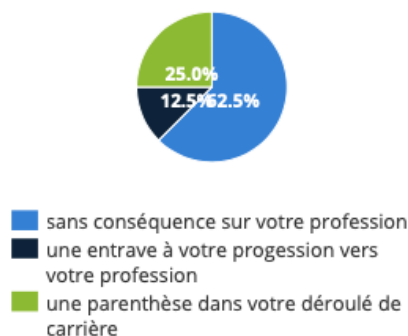
[Chart options »](#)



|                               |   |
|-------------------------------|---|
| célibataire ou séparé         | 3 |
| en couple ou marié.e, pacsé.e | 7 |
| parent                        | 5 |

## Si vous êtes parent: estimez-vous que ce contexte parental est ou a été

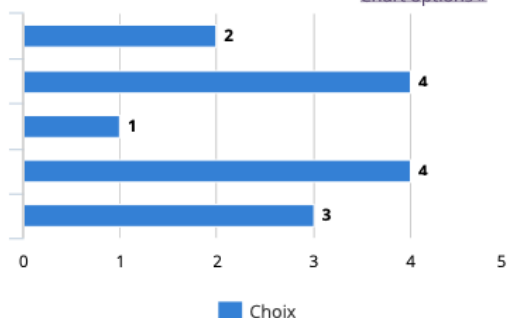
[Chart options »](#)



|   |   |
|---|---|
| sans conséquence sur votre profession                 | 5 |
| une entrave à votre progression vers votre profession | 1 |
| une parenthèse dans votre déroulé de carrière         | 2 |

## Pour quelles raisons selon-vous, la profession est-elle encore majoritairement masculine?

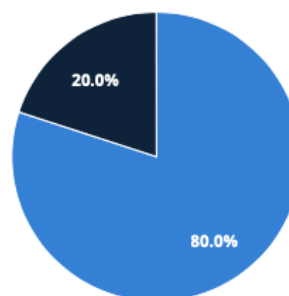
[Chart options »](#)



|  |   |
|--|---|
| Peu de femmes sont attirées par ce métier en raison des fortes contraintes (travail le soir, week-end, milieu festif...) | 2 |
| Peu de femme osent   | 4 |
| C'est un univers masculin qui peut "faire peur"  | 1 |
| Peu de femmes connues et reconnues visibles pour se dire "c'est possible"  | 4 |
| Je ne sais pas et je me suis déjà posé la question   | 3 |

## Identifiez-vous d'autres raisons? oui, merci de les lister:

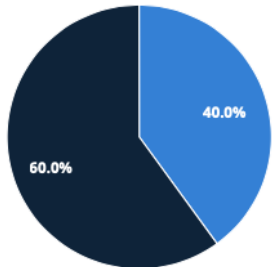
[Chart options »](#)



|  |       |
|--|-------|
| Laissé vide  | 12    |
| Valeur entrée par l'utilisateur                            | 3     |
| Longueur moyenne des soumissions en mots (sans les blancs) | 15,00 |

**Expression libre : Comment expliquez-vous votre propre parcours pour devenir programmeur.trice? quelles difficultés ou opportunités avez-vous rencontrées?**

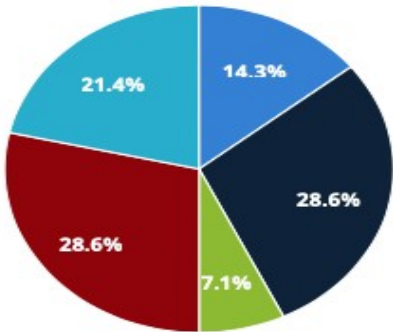
[Chart options »](#)



|  |       |
|--|-------|
| Laissé vide  | 6     |
| Valeur entrée par l'utilisateur                            | 9     |
| Longueur moyenne des soumissions en mots (sans les blancs) | 15.78 |

**Pour quelles raisons selon-vous, la profession est-elle encore majoritairement masculine?**

[Chart options »](#)



|  |   |
|--|---|
| Peu de femmes sont attirées par ce métier en raison des fortes contraintes (travail le soir, week-end, milieu festif...) | 2 |
| Peu de femme osent   | 4 |
| C'est un univers masculin qui peut "faire peur"  | 1 |
| Peu de femmes connues et reconnues visibles pour se dire "c'est possible"  | 4 |
| Je ne sais pas et je me suis déjà posé la question   | 3 |

## BIBLIOGRAPHIE

- ‘À la rencontre de Sophie Broyer’, *L’influx*, 2021 <<https://www.linflux.com/musique/a-la-rencontre-de-sophie-broyer/>> [accessed 19 April 2022]
- ‘Âge Moyen de La Mère à l’accouchement | Insee’ <<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2381390>> [accessed 17 March 2022]
- ‘Belotti - Elena Gianini Belotti « Du Côté Des Petites Filles.Pdf’
- Belotti, Elena Gianini, ‘Elena Gianini Belotti : « Du côté des petites filles », édition des Femmes’, 3
- ‘[Bilan] Rencontres sur la lutte contre les inégalités et les VSS en Bretagne • Le Collectif des festivals’, *Le Collectif des festivals*, 2022
- <<https://www.lecollectifdesfestivals.org/collectif/2022/02/bilan-rencontres-vss/>> [accessed 4 March 2022]
- Bourdieu Pierre, *La domination masculine*, Liber (Paris: Seuil, 1998)
- Bourdieu, Pierre, ‘Nouvelles réflexions sur la domination masculine’, *Cahiers du Genre*, 33.2 (2002), 225–33
- Broyer, Sophie, ‘Mail de correspondance’, 1
- Buscatto, Marie, ‘Femme dans un monde d’hommes musiciens’, *Volume !. La revue des musiques populaires*, 4 : 1, 2005, 77–93 <<https://doi.org/10.4000/volume.1694>>
- , ‘La culture, c’est (aussi) une question de genre’, in *Questions de genre, questions de culture* (Ministère de la Culture - DEPS, 2014), pp. 125–43
- <<https://doi.org/10.3917/deps.octob.2014.02.0125>>
- , ‘Leader au féminin? Variations autour du jazz’, *Cahiers du Genre*, 48.1 (2010), 149–72
- , ‘Tenter, rentrer, rester : les trois défis des femmes instrumentistes de jazz’, *Travail, genre et sociétés*, 19.1 (2008), 87–108
- Cacouault-Bitaud, Marlaïne, and Hyacinthe Ravet, ‘Les femmes, les arts et la culture’, *Travail, genre et sociétés*, 19.1 (2008), 19–22
- , ‘Les femmes, les arts et la culture: Frontières artistiques, frontières de genre’, *Travail, genre et sociétés*, N° 19.1 (2008), 19 <<https://doi.org/10.3917/tgs.019.0019>>
- ‘Caractéristiques Des Personnes En Emploi – Emploi, Chômage, Revenus Du Travail | Insee’
- <<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4501534?sommaire=4504425>> [accessed 9 March 2022]
- ‘Chiffres clés 2021’
- <<https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Etudes-et-statistiques/Publications/Collections-d-ouvrages/Chiffres-cles-statistiques-de-la-culture-et-de-la-communication-2012-2021/Chiffres-cles-2021>> [accessed 3 March 2022]
- ‘Chiffres-Cles-Egalite Culture-Femmes-Hommes-02-12-2021.Pdf’
- Collet, Isabelle, ‘Après 40 ans de politiques « égalité » en éducation, avons-nous enfin abouti à la convention ultime ?’, *Mouvements*, n° 107.3 (2021), 84–94
- <<https://doi.org/10.3917/mouv.107.0084>>
- Cresson, Geneviève, and Nicole Gadrey, ‘Between family and profession : caring as a job’, *Nouvelles Questions Feministes*, 23.3 (2004), 26–41
- Criado Perez Caroline, *Femmes invisibles: comment le manque de données sur les femmes dessine un monde fait pour les hommes* (Paris: First éditions, 2020)
- , *Femmes Invisibles- Comment Le Manque de Données Sur Les Femmes Dessine Un Monde Fait Pour Les Hommes*, First Edition (Paris, 2021)
- ‘Déconstruire les stéréotypes - Vidéo Dailymotion’, *Dailymotion*, 2015



<<https://www.dailymotion.com/video/x2w6rek>> [accessed 3 March 2022]

Duru-Bellat, Marie, *L'école des filles : Quelle formation pour quels rôles sociaux ? Nouvelle édition revue et actualisée* (L'Harmattan, 2004) <<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00006540>> [accessed 9 March 2022]

'Égalité et lutte contre les violences dans les musiques actuelles en Bretagne • Le Collectif des festivals', *Le Collectif des festivals* <<https://www.lecollectifdesfestivals.org/collectif/egalite-vss/>> [accessed 21 April 2022]

'Etude\_fedurok\_repetition.Pdf' <[https://www.fedelima.org/IMG/pdf/etude\\_fedurok\\_repetition.pdf](https://www.fedelima.org/IMG/pdf/etude_fedurok_repetition.pdf)> [accessed 29 March 2022]

'Fedelima\_chiffres\_cles\_2019.Pdf' <[https://www.fedelima.org/IMG/pdf/fedelima\\_chiffres\\_cles\\_2019.pdf](https://www.fedelima.org/IMG/pdf/fedelima_chiffres_cles_2019.pdf)> [accessed 3 March 2022]

'Femmes & Musiques actuelles', *HF BRETAGNE*, 2017 <<https://hfbretagne.com/les-grands-chantiers/musiques-actuelles-les-femmes-haussent-le-son/>> [accessed 3 March 2022]

'Femmes et Hommes – Tableaux de l'économie Française | Insee' <<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4277649?sommaire=4318291>> [accessed 2 March 2022]

'Feuille de route Égalité 2020-2022' <<https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Egalite-et-diversite/Documentation/Feuille-de-route-Egalite-2020-2022>> [accessed 14 April 2022]

Fraisse Geneviève, *La suite de l'histoire: actrices, créatrices*, La Couleur des idées (Paris: Éditions du Seuil, 2019)

Galland, Olivier, 'Duru-Bellat Marie, L'école des filles. Quelle formation pour quels rôles sociaux ?', 3

Gianini Belotti Elena, *Du côté des petites filles*, 6e édition de poche. (Paris: des Femmes-Antoinette Fouque, 1994)

Gros, Marie-Joëlle, Catherine Mallaval, and Léonie Place, 'Les mains dans le cambouis aux Droits des femmes', *Libération* <[https://www.liberation.fr/societe/2012/06/10/les-mains-dans-le-cambouis-aux-droits-des-femmes\\_825202/](https://www.liberation.fr/societe/2012/06/10/les-mains-dans-le-cambouis-aux-droits-des-femmes_825202/)> [accessed 4 June 2022]

Guilhaumou, Jacques, 'Geneviève FRAISSE, Les deux gouvernements : la famille et la Cité, Gallimard, Folio/Essais, 2000, 220 pages ; La controverse des sexes, Paris, PUF, Quadrige, 2001, 326 p.', *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, 14, 2001, 258–61

Guillaume, Cécile, 'Avant-propos', *Sociologies pratiques*, 14.1 (2007), 1–4

'Hfbretagne-Diagnostic4-2021-Web.Pdf'

Institut national de la statistique et des études économiques, ed., *Tableaux de l'économie française. Edition 2020* (Paris: Insee, 2020)

'Institut National de La Statistique et Des Études Économiques - 2020 - Tableaux de l'économie Française. Edition 2020.Pdf' <<https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/4318291/TEF2020.pdf>> [accessed 17 March 2022]

'Interview ["J'ai vécu cet appel comme une main tendue, une bouffée d'oxygène dans ma réalité professionnelle"]', *Périscope*, 2021 <<https://www.periscope-lyon.com/article/interview-mentorat-dispositif-wah/>> [accessed 21 April 2022]

Laufer, Jacqueline, 28. *Le plafond de verre : un regard franco-américain* (La Découverte, 2013) <<https://www.cairn.info/travail-et-genre-dans-le-monde--9782707174567-page-298.htm>> [accessed 25 March 2022]

'Le Récit de Vie - Daniel Bertaux, François de Singly | Cairn.Info' <<https://www.cairn.info/le-recit-de-vie--9782200601614.htm>> [accessed 4 June 2022]

'Le Syndeac s'engage pour progresser dans la parité de la programmation entre femmes et hommes', *SYNDEAC*, 2021 <<https://www.syndeac.org/le-syndeac-sengage-pour-progresser-dans-la->

parite-de-la-programmation-entre-femmes-et-hommes-13318/> [accessed 4 March 2022]

‘Les Grandes Oubliées : Pourquoi l’Histoire a Effacé Les Femmes - Université Rennes 2’  
<[https://rechercher.bu.univ-rennes2.fr/primoxplore/fulldisplay?docid=33UDR2\\_KOHA731069&context=L&vid=33UDR2\\_VU1&lang=fr\\_FR&search\\_scope=default\\_scope&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=default\\_tab&query=any,contains,titiou%20lecoq](https://rechercher.bu.univ-rennes2.fr/primoxplore/fulldisplay?docid=33UDR2_KOHA731069&context=L&vid=33UDR2_VU1&lang=fr_FR&search_scope=default_scope&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=default_tab&query=any,contains,titiou%20lecoq)> [accessed 4 June 2022]

‘MJC-Picaud-Poste-Programmeur-Musique.Pdf’  
<<https://www.ffmjc.org/wp-content/uploads/2019/05/MJC-Picaud-Poste-Programmeur-Musique.pdf>> [accessed 2 March 2022]

Prat, Reine, *Exploser Le Plafond Précis de Féminisme à l’usage Du Monde de La Culture*, Les Incisives (Paris: Rue de l’échiquier, 2021)

Raibaud, Yves, *De nouveaux modèles de virilité : musiques actuelles et cultures urbaines* (Èrès, 2011) <<https://www.cairn.info/masculinites-etat-des-lieux--9782749213637-page-149.htm>> [accessed 2 March 2022]

Ravet, Hyacinthe, ‘L’accès des femmes aux professions musicales’, *L’Observatoire*, 44.1 (2014), 45–48

———, ‘L’accès Des Femmes Aux Professions Musicales: L’entrée Dans Les Orchestres Symphoniques’, *L’Observatoire*, N° 44.1 (2014), 45–48 <<https://doi.org/10.3917/lobs.044.0045>>

———, ‘Professionnalisation féminine et féminisation d’une profession : les artistes interprètes de musique’, *Travail, genre et sociétés*, N° 9.1 (2003), 173 <<https://doi.org/10.3917/tgs.009.0173>>

‘Réf. Domaine PROD Programmeur Artistique Vdiff.Pdf’

Rist, Barbara, ‘Françoise Battagliola, Histoire du travail des femmes’, *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, 3, 2005 <<https://journals.openedition.org/temporalites/496>> [accessed 9 March 2022]

‘Scènes de musiques actuelles’ <<https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Musique/Les-organismes-de-creation-et-de-diffusion-musicales/Scenes-de-musiques-actuelles>> [accessed 2 March 2022]

Scott, Joan, ‘Genre : Une catégorie utile d’analyse historique’, trans. by Éléni Varikas, *Les Cahiers du GRIF*, 37.1 (1988), 125–53 <<https://doi.org/10.3406/grif.1988.1759>>

Siméant, Johanna, ‘S. Faludi, Backlash. La guerre froide contre les femmes’, *Politix. Revue des sciences sociales du politique*, 6.24 (1993), 225–30 <<https://doi.org/10.3406/polix.1993.1602>>

Visuelles.art, Marie BUSCATTO, *Sociologue de l’art et Du Travail*, 2018  
<<https://www.youtube.com/watch?v=KiPivjAkrLs>> [accessed 2 March 2022]

Ziani, Melissa, Béatrice Roy-Prince, Nicolas Pinget, Hélène Martin, Isabelle Marquis, and Jean-François Harvey, ‘Le syndrome de l’imposteur : de quoi s’agit-il et comment l’apprivoiser ?’, *Gestion*, 45.1 (2020), 68–72