



LES FEMMES HAUSSENT LE SON! #2

.....

TABLE RONDE VERS L'ÉGALITÉ
DES FEMMES ET DES HOMMES DANS
LES MUSIQUES ACTUELLES

.....

SAMEDI
9
DÉCEMBRE
2017

ORGANISÉE PAR
HF Bretagne en collaboration
avec FEDELIMA et en partenariat
avec l'Association Trans Musicales
dans le cadre des 39^e Rencontres
Trans Musicales de Rennes

.....

COMPTE-RENDU

DU CONSTAT À L'ACTION

Les inégalités entre les femmes et les hommes existent encore dans tous les domaines culturels. Mais le secteur des musiques actuelles est l'un de ceux où elles sont le plus flagrantes :

**DANS LES STUDIOS DE RÉPÉTITION, SUR LES SCÈNES,
DANS LES MÉTIERS TECHNIQUES, AUX POSTES DE RESPONSABILITÉ,
LES HOMMES OCCUPENT SOUVENT DE 85% À 90% DES PLACES.**

Ce constat fait depuis quelques années, les acteurs et actrices des musiques actuelles s'engagent maintenant pour réduire ces inégalités. En confrontant la recherche aux expériences, cette table ronde a pour objectif d'échanger sur les actions concrètes à mettre en oeuvre.

**QUELS SONT LES FREINS RÉELS À L'ÉGALITÉ ?
QUELLES ACTIONS METTRE EN PLACE POUR LES LEVER ?
COMMENT LES PENSER POUR ÊTRE PLUS EFFICACE ?**

.....

INTERVENANT-E-S

- MARIE BUSCATTO, sociologue des arts et du genre
- LUCILE RIVERA-BAILACQ / Opale, Coordination du Centre de Ressource pour les dispositifs locaux d'accompagnement (CRDLA) Culture
- VÉRA BEZSONOFF / Chargée de la coordination de l'accompagnement des adhérents et des dynamiques territoriales à Fédélima.
- GUILLAUME LECHEVIN, directeur du Jardin Moderne à Rennes (35)

MODÉRATION

- STÉPHANIE THOMAS, de Fédélima
-



2 DOCUMENTS À CONSULTER EN ANNEXES :

- ANNEXE 1 : données collectées par Klaxxon
- ANNEXE 2 : étude réalisée sur les emplois permanents dans les lieux de musiques actuelles en Ile-de-France

Introduction par Céline Le Corre, HF Bretagne

HF Bretagne, association régionale qui milite pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur culturel, existe depuis 4 ans.

Elle travaille actuellement sur 3 axes :

- La veille statistique
- Les actions de sensibilisation
- Les orientations des politiques publiques

Cette table ronde s'inscrit dans un partenariat de 3 ans entre HF Bretagne et les Trans Musicales, qui a débuté en 2016.

Si l'année dernière, la rencontre s'est penchée sur les constats, cette année les échanges s'élargissent au champ des actions de correction des inégalités.



Klaxoon prend part à cette table-ronde pour mettre à disposition du public son application collaborative. Elle permet au public de poser des questions en direct et de faire une enquête pour amorcer les débats (*Données à consulter dans l'ANNEXE 1*).

Un rapide recensement de l'assistance indique une présence forte de structures et faible de musiciennes. Marie Buscatto note que cela montre une volonté des associations et des structures d'agir sur ces questions et de faire bouger les lignes.

LE CONSTAT

Intervention de Marie Buscatto

Marie Buscatto propose de partager quelques éléments d'analyse ancrés dans la recherche internationale, avec un focus « musiques actuelles ».

Son travail s'est principalement basé sur :

- Une enquête empirique sur le monde du jazz : les femmes du jazz
- Le développement d'une analyse plus transversale : les arts en France et dans les pays occidentaux.

1. LES OBSTACLES

Il s'agit de poser la question des obstacles : pourquoi, partout dans les arts (musique, danse, théâtre arts plastiques, que la discipline soit plus « féminine », « masculine », ou mixte), les hommes s'en sortent toujours mieux ?

La recherche sur les musiques actuelles se base sur différents travaux : le punk au Portugal, le rock au Royaume-Uni et en France, la musique électronique en Autriche...

Un constat dans les arts : il y a 4 processus sociaux qui sont cumulatifs.

Ils varient forcément un peu selon le genre (rock, punk, pop...) et/ou le territoire, et les spécificités seront un peu écrasées dans cette présentation. A chacun de voir par rapport à son secteur.

Les 4 processus sociaux :

- Les réseaux sociaux « masculins »

C'est un aspect qui est important dans les musiques actuelles.

Ce secteur fonctionne beaucoup par cooptation (on parle de « feeling », « avec qui j'ai envie de travailler », « qui ai-je envie de défendre en tant qu'agent »).

- Les stéréotypes « féminins » péjoratifs – moins valorisés:

Les stéréotypes de genre, bien sûr inconscients, sont très marqués :

Les femmes : petitesse, beauté, élégance, douceur, fragilité;

Les hommes : force, génie, virtuosité, puissance, créativité.

Dans ce contexte, il est plus dur de travailler dans un groupe sans rapport de séduction.

- Les normes de fonctionnements « masculines »

Le monde des musiques actuelles est très « masculin » en nombre mais aussi dans sa construction sociale. Les codes se basent sur un fonctionnement « masculin », notamment dans la manière de travailler. Cela se traduit par l'affirmation de soi, des blagues sexistes, aider des femmes alors qu'elles n'ont pas demandé...

Beaucoup de ces règles informelles sont contraires à la manière dont certaines femmes (éduquées pour être « féminines ») aimeraient travailler.

Selon des enquêtes, cela fatigue certaines, qui vont ensuite vers d'autres univers plus adaptés, plus « féminins » (par exemple le Jeune Public).

- La répartition des tâches (dont l'éducation des enfants)

Passé 30-35 ans, une grande partie des femmes ont des enfants, dont elles assurent plus l'éducation. Elles ont rarement un homme qui est prêt à rester à la maison pour faire le travail à leur place dans le but de les laisser se produire sur scène, et être sous les projecteurs. Dans les musiques actuelles les femmes disparaissent plus vite que les hommes.

2- LES RESSORTS

Quels sont les ressorts identifiés ?

- Les institutions musicales

Un des ressorts se trouve dans les lieux d'apprentissage et de pratique musicale :

conservatoires, écoles, studios ou l'usage du paravent (quand on ne voit plus qui fait la musique au moment du recrutement).

- Les actions collectives mises en place par les femmes

Création d'événements, de collectifs... Ces actions donnent des ressources mais aussi confiance.

- Adaptation du comportement des femmes

Elles adoptent 2 stratégies inverses (consciemment ou pas) :

- La « masculinisation » des pratiques (ne pas porter de maquillage, cheveux courts, vêtements amples...) pour faciliter les relations ;

- La sexualisation : être dans la séduction pour réussir (NB : la définition de la séduction est variable selon le secteur/style de musique).

Dans les deux cas, c'est à double tranchant. Pour la masculinisation comme pour la sexualisation, les femmes tendent à rentrer dans un stéréotype négatif.

- Sur-socialisation familiale

Les femmes dans le secteur des arts ont pour beaucoup des origines sociales favorables voire très favorables.

Une partie d'entre elles viennent d'un milieu d'artistes, ce qui permet de savoir comment se mouvoir, d'avoir accès aux producteurs directement sans passer par la blague sexiste... Cette sur-socialisation s'observe également par le choix du conjoint qui travaille également dans les arts (s'il y a divorce ou séparation, elles perdent le réseau).

Pour conclure, trois points importants sont à retenir :

- Le secteur des musiques actuelles est très « masculin », en nombre et dans son fonctionnement, mais il l'est inconsciemment. Donc toute pratique contraire (ne pas trainer le soir pour ne pas se faire draguer, refuser les blagues sexistes, ne pas vouloir se faire aider pour régler son micro...) est considérée comme désagréable. Elles tendent à être perçues comme « chiantes ».
- Des processus qui se cumulent.
- Il est important de se concentrer sur les jeunes mais aussi sur les moins jeunes (c'est très dur de rester dans ce secteur). Attention au jeunisme.

Stéphanie Thomas

La neutralité dans les rapports hommes-femmes est-elle possible ?

Marie Buscatto

Il y aura toujours des rapports différenciés entre deux individus (selon l'âge, la culture...), on ne peut pas l'empêcher.

Le problème n'est pas la différence mais les inégalités.

Intervention de Véra Bezsonoff, Fedelima

Pour étayer le constat de Marie Buscatto, Vera Bezsonoff présente une étude réalisée avec le Riff et Opale sur les emplois permanents dans les lieux de musiques actuelles (CDI et CDD de plus de 6 mois). *(Données à consulter dans l'ANNEXE 2)*

L'ACTION

1/ À L'ÉCHELLE D'UN RÉSEAU

Intervention de Lucile Rivera, Opale

En tant qu'organisme ressource, Opale / CRDLA Culture a participé à la Saison Égalité dans les musiques actuelles en Ile-de-France organisée par le réseau RIF et l'association HF Ile de France.

En Île-de-France, les femmes représentent :

- 10,2 % de la fréquentation des studios de répétition
- 12 % des artistes accompagnés par les réseaux de la région
- 12,9 % de la programmation dans 15 lieux de musiques actuelles

Le Labo est un dispositif expérimental composé de 9 structures, chacune représentée par deux personnes, dont une de la direction.

Le dispositif a organisé 5 rencontres sur la saison pour développer des idées d'amélioration et des outils. Son approche est systémique avec un diagnostic à 360° (les publics, la communication, la programmation, les pratiques, la gouvernance, les équipes...) pour identifier au mieux, par l'observatin et l'évaluation, les constats et les actions possibles.

Parmi les leviers identifiés :

- Développer la formation
- Avoir des supports pour libérer la parole (quizz...)
- Mesurer le temps de parole dans les réunions
- Encourager la mixité dans les pratiques en observant les obstacles (faire une marche exploratoire sensible en équipe analysant l'accueil, l'éclairage...)
- Faire des appels clair aux filles et aux femmes (par exemple par l'écriture inclusive)...

Ce dispositif a concerné des personnes et des structures déjà sensibilisées. Il faut du temps pour infuser toutes ces pistes et réflexions plus largement, tout en prenant garde à sortir de la culpabilisation et de la crispation.

Cette dynamique est intéressante mais lourde à porter car elle regroupe beaucoup de structures...

 **Stéphanie Thomas**

Y a-t-il eu des améliorations sensibles dans les structures participantes ?

 **Lucile Rivera**

Si le Labo permet les échanges et la rencontre, ainsi qu'une forte sensibilisation et prise de conscience en interne des équipes, les résultats visibles restent faibles (notamment dans la programmation).

Cependant, on peut noter des changements de pratiques sur le recrutement (auquel les équipes ont régulièrement recours); la notion de « shortlist » paritaire est désormais un réflexe; les équipes sont vigilantes sur les outils de communication, l'accueil des musiciennes et l'ambiance du lieu etc.

2/ À L'ÉCHELLE D'UNE STRUCTURE

 **Intervention de Guillaume Léchevin, Le Jardin Moderne**

Le Jardin Moderne est une association rennaise qui s'est créée en 1998 sous forme de collectif d'artistes et d'acteurs locaux. Aujourd'hui, la première activité du lieu : les locaux de répétitions (en plus des concerts, des formations, de la ressource, du cluster et de la restauration).

1 - Le constat

Qui sommes-nous dans ce secteur ? Sommes-nous meilleur ou pire sur la question de l'égalité ?

La première étape passe par le constat en se dotant d'outils pour relever des indicateurs sur les activités de structure. C'est déjà être dans l'action. C'est rendre visibles et concrètes les inégalités aux yeux de l'équipe salariée, des adhérents, des partenaires et des usagers.

Cela fait maintenant 3 ans que le Jardin Moderne regarde la répartition entre hommes et femmes :

- le nombre d'adhérents (20 % de femmes)
- la répartition des adhérents usagers des studios de répétition (sur 800 personnes, 12 % de femmes musiciennes)...

Dans l'équipe salariée : 3 femmes sur 13 personnes (comptabilité, médiation de projet et accueil). Il est important de préciser que ces chiffres correspondent à une photographie à un instant T et qu'ils ont été différents à d'autres moments. Notamment, le Conseil d'Administration a été majoritairement féminin pendant plusieurs années même si ce n'est plus le cas aujourd'hui. D'autre part, 3 présidentes se sont succédées à la tête de l'association. L'équipe salariée a elle aussi été plus féminine et malgré la volonté de l'association, nous avons régressé sur ce point. Cela pose des questions qui méritent d'être creusées car, par exemple, il n'y a eu aucune candidature de femme lors du dernier recrutement sur le poste de régie générale.

2- Les actions

Quels moyens pour aller vers plus d'égalité ? Certaines actions sont simples, d'autres sont plus compliquées et requièrent plus de temps, de réflexions, d'expérimentation, voire de budget...

Nous avons aussi conscience d'être une association dans un environnement plus global dans lequel ces inégalités sont déjà à l'œuvre. Je le précise puisque nous ne sélectionnons pas les musiciens qui souhaitent adhérer et participer aux activités proposées. L'enjeu d'aller vers plus d'égalité se pose donc d'une façon différente que pour un acte de programmation par exemple, où une personne pourra inclure ce critère dans ces choix.

Suite à l'identification de l'enjeu d'égalité entre hommes et femmes tant au sein de l'équipe que parmi les adhérents, nous avons constitué un groupe de travail composé d'adhérent.e.s, de salarié.e.s et de membres du Conseil d'administration.

LES AXES DE TRAVAIL AU JARDIN MODERNE :

• Constat et observation :

- Observer la répartition dans l'équipe permanente, les embauches d'intermittents, sur scène, parmi les adhérents et selon le type d'activités...
- Faire en sorte que le groupe de travail puisse recueillir les expériences et les témoignages de discrimination : l'équipe du bar (des remarques sexistes ont été adressées à des femmes travaillant au bar par exemple), les équipes techniques (certains artistes n'adressent pas la parole lorsque ce sont des filles). Mais aussi les témoignages positifs : on ne savait pas que certains points pouvaient avoir des effets positifs, comme être accueilli par une femme au Jardin Moderne...

• Communication

- Poursuivre les efforts sur la communication en s'assurant de la représentation de femmes musiciennes sur les supports papiers et web.
- Utiliser des visuels franchement féministes (références claires sur des combats féministes)

• Bilan & projet

- intégrer la question dans le document « Bilan d'activité et projet » de façon à rendre le sujet public et à montrer la volonté de l'association de bouger les lignes.

• Règlement intérieur

- Faire bouger les règles de fonctionnement du lieu en réécrivant le règlement intérieur. Certains aspects sont déjà paritaires dans le fonctionnement mais le groupe de travail ré-

fléchit à la formalisation de règles pour l'élection du Conseil d'Administration, la composition des jurys de recrutement, voire les motifs de sanctions d'adhérents. Aujourd'hui, il est stipulé que des propos racistes ne sont pas tolérés dans le lieu, on peut y ajouter les propos sexistes pour rendre encore plus clair le positionnement de l'association.

- **Actions**

- Identifier et réfléchir à toutes les autres actions à mettre en place pour une meilleure égalité. Qu'elles soient très simples à mettre en œuvre (adhésion à HF Bretagne, signalétique condamnant les comportements sexistes) ou plus complexes. Par exemple, la mise en place d'un créneau hebdomadaire de babysitting pendant les horaires de répétition, qui profite aussi aux hommes mais surtout aux femmes. Ou alors l'organisation au moins une fois par an d'un concert avec une équipe technique exclusivement féminine (les artistes n'ont d'autre choix que de s'adresser à des femmes). Certains aspects restent compliqués, comme la question des agents de sécurité, car les petites jauges du Jardin Moderne ne nécessitent souvent qu'une seule embauche.

 **Stéphanie Thomas**

Comment partagez-vous cette question avec les partenaires publics ?

 **Guillaume Léchevin**

Cela reste récent, chaque partenaire a ses attentes. Certaines institutions se concentrent sur la diffusion sur scène et/ou sur les équipes permanentes, particulièrement sur les postes de direction. Cela traduit une vision parcellaire de partenaires qui ont du mal à appréhender la dimension collective des structures et projets, comme le fait que diffusion et création professionnelles ne sont pas nécessairement l'alpha et l'omega de tout projet culturel. Il y a aussi une tendance à oublier qu'une structure culturelle n'est pas isolée de son environnement. C'est donc difficile pour une structure de recruter une femme lorsqu'aucune ne candidate. Les efforts des acteurs culturels doivent être conjugués avec ceux de l'ensemble de la société.

Nous élargissons plus notre champ d'action et nous sommes volontaires en ce sens mais on ne peut pas tout porter, nous avons besoin d'aide pour changer les choses.

LES ÉCHANGES

 **Christophe Dagorn, Le Novomax (Quimper)**

Il est étonnant que la question de l'égalité ne soit pas plus formalisée dans les instances d'apprentissage et qu'elle n'apparaisse pas dans le cahier des charges des SMAC et des écoles de musique.

Les femmes sont très peu représentées dans les usagers des studios de répétitions.

Le Novomax a recruté une jeune régisseuse pour les studios de répétition. Sa présence est un vecteur pour rendre les lieux plus accueillants, elle permet, entre autres, d'avoir une interlocutrice sur les questions techniques.

Concernant l'apprentissage et la pratique, le public du Novomax est désormais composé de 28 % de femmes.

 Marie Buscatto

Comment êtes-vous arrivé à 28 %, alors que c'est 12 % en général ?

 Christophe Dagorn

Nous ne séparons pas la formation et la pratique, ce qui explique ce chiffre qui compte les apprenantes et les musiciennes usagères des studios.

 Guillaume Léchevin

Mais en fait, ce n'est que 28 % !

 Flavie Van Colen, Paloma (Nîmes)

En studios de répétition, la proportion descend tout de suite à 15 % alors que sur la phase d'enseignement, elle est beaucoup plus élevée. La solution n'est donc pas que dans les cours de musique puisqu'elles y viennent. C'est cette étape de passage des cours aux studios de répétition, de l'apprentissage à la pratique qui est à accompagner.

 Collectif Loud'her

Un collectif vient de se créer : le collectif Loud'Her, Parmi les actions envisagées : mise en place d'un réseau au local pour apprendre à se connaître et faire force ensemble, mise en place d'un annuaire des techniciennes, mise en place d'un événement.

 Guillaume Léchevin

Nous avons trouvé une base de données internationale de femmes travaillant dans la technique.

 Marine Bachelot, HF Bretagne

À l'adolescence, les filles ont moins accès à une pratique collective (studio, skatepark...). Pourquoi n'y aurait-il pas, dans ces écoles où les filles viennent, des studios de répétitions sur place ? Il faut réfléchir à des dispositifs pour que les filles puissent se projeter dans des pratiques collectives de musique.

 Céline Le Corre, HF Bretagne

Au cours d'une intervention dans un lieu d'éducation musicale, il y a eu un échange avec les jeunes filles (moins de 23 ans) sur leurs projections professionnelles. Plusieurs ont parlé de la non-compatibilité avec le statut de mère et qu'il était donc difficile d'envisager une carrière de musicienne professionnelle. Il est étonnant de voir que cette question est déjà perçue comme un obstacle par des jeunes filles.

Des idées d'actions à développer : étudier des répertoires de femmes, mettre des photos de femmes musiciennes, associer des jeunes musiciennes à des artistes qui ont une carrière, imaginer des master-class et des workshops en non-mixité.

Claire, Music'al Sol / Aude, association de production et diffusion

L'association est orientée sur la création artistique au féminin, chaque groupe compte au moins une femme. Malgré tout on n'arrive toujours pas à dépasser une proportion globale de 35 %.

Il y a un festival sur le territoire qui ne prend que des groupes avec des femmes. Certains hommes étaient choqués.

Les débats posent la question du modèle : les filles ne se projettent pas artiste alors qu'elles prennent des cours. On doit fabriquer des modèles : sur scène, en technique.

Il faut des obligations et des quotas par les politiques gouvernementales.

Véra Bezsonoff, Fédélima

Cette question de la parité est écrite dans la loi. Mais l'obligation peut être parfois compliquée. Par exemple sur des quotas dans les recrutements, comment faire quand il y a peu de candidatures de femmes ?

Céline Le Corre, HF Bretagne

Il y a eu l'exemple d'une structure culturelle qui recrutait pour un poste de direction. Il n'y a pas eu assez de candidatures de femmes, ils ont donc prolongé le recrutement et ont communiqué sur le fait qu'ils n'étaient dans de bonnes conditions pour faire le recrutement. Il y a eu ensuite plus de femmes à candidater.

Cet exemple illustre la question de la légitimité que se posent les femmes.

Véronique Charlot, DRAC adjointe de Bretagne

Le Ministère de la Culture a deux labels: égalité et diversité. Mais ce qui est important, ce n'est pas tant les labels mais la démarche et la prise de conscience.

En interne : au Ministère

La prise de conscience du Ministère de la Culture en 2006 avec le rapport de Reine Pratt a été une déflagration. Il fallait également travailler cette question dans le champ administratif de l'institution (différence de 10 % des salaires au sein du Ministère).

Cela a progressé depuis 2006 mais il reste encore beaucoup d'obstacles.

En externe : sur les politiques

Le rôle est de favoriser l'égalité des citoyens. On s'interroge de plus en plus sur les questions de parité dans les arts plastiques et dans le patrimoine. Dans les écoles, il y a pleins d'élèves plasticiennes que l'on ne retrouve plus après. Où vont celles que l'on forme ?

Comment améliorer ce point sans passer par l'idée d'un art féminin et d'un art masculin. Ce n'est pas une bonne solution de recruter parce qu'on est une femme et pas parce qu'on est une artiste.

La parité des jurys est un vrai levier. La question des modèles également : le ministère met en place des ateliers (mais reste à vérifier qui anime ces ateliers).

Ce n'est pas encore gagné mais on s'empare de la question. La DRAC Bretagne se penche actuellement sur l'observatoire et se pose la question de la diffusion pour être plus exigeant.

Marie Buscatto

Cela fait 20 ans que je lis des travaux scientifiques et que je réalise des réflexions transversales sur les femmes dans les métiers « masculins » et sur les hommes dans les métiers « féminins » (il n'y a même pas 12 professions qui sont paritaires).

A chaque fois que l'on commence une enquête, on entend les mêmes choses :

- « les femmes manquent d'exemples »
- « c'est à l'extérieur que ça se passe, on n'y peut rien »
- « les femmes manquent de confiance en elles »

Ces 3 points expliqueraient qu'on ne peut pas travailler sur cette question.

Or, ces explications ne sont pas efficaces sur le plan scientifique. Les enquêtes montrent plutôt que :

- Les professions qui se dévalorisent se féminisent et inversement. (Attention, c'est bien dans ce sens et non pas : la profession se féminise et ensuite elle se dévalorise)
- Quand une profession se féminise, c'est que l'on a changé les règles du jeu : le droit de passer un concours, les quotas, les règles, les pouvoirs publics...

Avant j'étais contre les quotas. Maintenant, après avoir fait tout ce travail d'enquêtes et de réflexion transversale, je ne vois pas d'autres processus que les processus légaux et institutionnels pour changer les choses. Il n'y a pas de raison que cela change tout seul, naturellement, car ce sont des processus sociaux intériorisés par les femmes et par les hommes qui expliquent chaque situation.

Toutes les enquêtes sociologiques le disent : en 10 ans, une situation peut évoluer rapidement si on passe par l'obligation, les règles légales, les dispositifs institutionnels. Tous les systèmes sociaux sont construits sur la reproduction. Le changement passe plutôt par la volonté collective et politique.



Conclusion par Céline Le Corre, HF Bretagne

HF Bretagne ne parle pas de quotas mais d'objectifs chiffrés. On aimerait que les structures se donnent des objectifs annuels de + 5 % pour que ça évolue d'année en année.

Par ailleurs, HF Bretagne travaille sur la question de la projection et des modèles pour les filles et les femmes, en valorisant les femmes artistes de Bretagne et tout le matrimoine qu'elles nous ont laissé, malgré les effacements fréquents dont elles ont été victimes.

Enfin, un groupe dédié aux musiques actuelles collecte et mutualise les idées d'actions pour lutter effectivement contre les inégalités au niveau régional.

**Rendez-vous l'année prochaine pour la 3ème table ronde de ce cycle :
sur l'action, le partage et l'évaluation.**

Dans les musiques actuelles, la faible représentation des femmes perdure

DÉBAT. En mars, paraîtra une enquête sur les équipes dans les lieux de musiques actuelles, menée auprès des adhérentes de la Fedelima et du RIF avec Opale. Les Rencontres Trans Musicales, à Rennes, étaient l'occasion d'évoquer un point de cette étude, lors d'un débat proposée par HF Bretagne : la sous représentation des femmes dans ce secteur. *«Si l'on fait un focus sur les directions générales des structures, 80% sont occupées par des hommes. Et les femmes dirigent plutôt des structures en milieu rural, au budget plus modeste, indique Vera Bezsonoff, coordinatrice de l'accompagnement des adhérents et des dynamiques de territoire à la Fedelima. Nous avons constaté qu'environ 75% des postulants à des structures adhérentes à la Fedelima sont des hommes.»*

Cette sous représentation féminine ne concerne pas seulement les directions. C'est toute la filière qui est atteinte par ce déséquilibre, de la technique à l'artistique. Si les jeunes filles sont nombreuses en écoles

de musique, elles le sont ensuite bien moins à passer les portes d'un studio de répétition, puis à se professionnaliser, note la sociologue Marie Buscatto, professeur à l'Université Panthéon-Sorbonne. Directeur du Jardin Moderne, à Rennes, Guillaume Léchevin confirme : «Sur 900 adhérents au Jardin Moderne, 80% sont des hommes. 800 musiciens viennent y répéter, dont 12% de musiciennes.» Un déséquilibre qui se retrouve ensuite dans les programmations de saison et de festivals. *«Les femmes font face à des processus sociaux cumulatifs particulièrement marqués dans les musiques actuelles»,* remarque Marie Buscatto. *Des processus les freinent pour entrer dans un groupe : il y a la cooptation, des stéréotypes sexués très prégnants – avec des stéréotypes féminins plutôt péjoratifs de douceur, de fragilité et de séduction – des habitudes sociales que l'on identifie plutôt comme «masculines», et un processus familial qui éloigne souvent les femmes de la scène vers 30/35 ans»* | T. L. R.

6 - La lettre du spectacle - 5 janvier 2018

WWW.HFBRETAGNE.COM

bretagne@mouvement-hf.org • 06 52 91 81 74

Maison Héloïse, 13 rue de Redon 35 000 Rennes