

Les Assises de l'Égalité femmes hommes dans les musiques actuelles

Synthèse des ateliers

Les Éclairantes



Les Éclairantes : programme d'actions culturelles et de valorisation des femmes dans la musique initié par le Gueulard Plus et financé par le Centre National de la Musique

Sommaire

I. Propos introductif

II. Les intervenant·e·s

III. L'adaptation des conditions de travail :

1. Le travail en mixité choisie

2. L'accès à l'information, à la formation

IV. Fédérer les réseaux :

1. Les équipes

2. Coopérer avec l'ensemble des réseaux professionnel·les et associatifs

V. La communication :

1. Auprès des acteurs professionnels

2. Auprès de tous les publics

VI. En conclusion

Propos introductif

Introduites par Elise Severin et Martine Lizola, les Assises de l'Égalité femmes hommes dans les musiques actuelles se sont déroulées le 15 novembre 2022 de 10h à 17h.

A l'invitation du réseau Grabuge, de l'INECC, l'Autre Canal et Le Gueulard Plus, une assemblée d'une soixantaine de professionnel·les s'est retrouvée au Centre foire et congrès de Metz.

En matinée, le visionnage du premier épisode de La Cantatrice Chôme[1] a permis d'introduire la thématique. Pour aborder les notions de construction du genre dans la société et leurs manifestations dans le secteur musiques actuelles, la sociologue Joelle Magar Brauener et la réalisatrice du film ont été conviées.

La première édition des Éclairantes s'étant tenue en Lorraine Nord, une première intervention de Mme Magar Brauener avait pu être retranscrite en avril 2022. Les premières réflexions portées par Les Éclairantes concernant l'adaptation du secteur musiques actuelles y figurent également. Nous vous invitons à découvrir le contenu de cette dernière [sur ce lien](#).



Crédit photos : Serge Klein

[1] [Chaîne YouTube de La Cantatrice Chôme](#)

La suite de la journée proposait de réfléchir ensemble aux moyens d'œuvrer pour une plus grande inclusivité dans le secteur. Si l'on constate une part croissante de femmes dans les métiers de la technique (régisseuses son, lumière, plateau, techniciennes...), ceux de l'accompagnement ou encore dans les groupes programmés, la parité n'est pas encore atteinte :

Entre 17 et 20 % de femmes sur les plateaux des salles de concert, 5 % de groupes majoritairement composés de femmes sur les festivals de MA en 2019, sur ces mêmes festival 7 % de groupes paritaires, 15% de femmes dans les studios de répétition. [2]

Les actrices du secteur des musiques actuelles travaillent par conséquent toujours dans un milieu majoritairement masculin. Ont été relevés dans les trois ateliers des conséquences telles que les sensations :

- d'un manque de représentations et de modèles
- de devoir être plus compétentes que leurs homologues masculins face à une compétitivité accrue dû à l'appartenance à un groupe minoritaire
- de devoir faire face à des préjugés incluant des stéréotypes genrés toujours présents dans les pratiques professionnelles
- de relations hiérarchiques accentuées : Artiste/programmeur·ice, employée/employeur·se



Crédit photos : Serge Klein



Crédit photos : Serge Klein

Concernant ce dernier point, on peut relever encore aujourd'hui une inégalité salariale sur les cachets : 19 % sur l'écart des salaires F/H des permanent.es et 9 % sur les cachets des techniciennes et +16% sur les cachets des artistes[3]

Le but de cette journée était de réfléchir collectivement pour poursuivre les démarches vers l'égalité. Plusieurs intervenant.e.s ayant déjà mis en place des actions en ce sens étaient présent.e.s.

Afin de prendre conscience des mécanismes inégalitaires, les déconstruire ensemble et coopérer pour penser plus largement l'inclusivité, trois ateliers thématiques ont été mis en place autour de :

- La programmation
- Les métiers de la technique
- L'accompagnement des artistes

Ces trois domaines d'activités étant très étroitement liés structurellement, les axes de réflexions sur le secteur musiques actuelles ont naturellement soulevés différentes pistes de travail sur :

- L'adaptation des conditions de travail
- La fédération des réseaux
- La communication

Ces notions sont détaillées ci-dessous au travers des prismes de chacun des domaines professionnel-les cités précédemment. Dans un souci de synthèse, les éléments présents dans le premier compte-rendu n'ont pas été répétés ici.

[3] la FEDELIMA, étude sur l'emploi permanent dans les lieux de musiques actuelles, 2018

Les intervenant·e·s

Atelier programmation :

- Justine Noël, chargée de projet au Cabaret Aléatoire, Marseille
- Lux Montes, artiste belge
- Pierre Chaput, directeur de File7, SMAC Val d'Europe, Magny-le-Hongre
- Stéphanie Gembariski, coordinatrice des dynamiques liées à l'égalité, aux diversités et aux pratiques artistiques et culturelles

Rapporteur de l'atelier : Maxime Rimmelé, responsable de la programmation - Le Gueulard Plus

Atelier accompagnement :

- Bénédicte Le Lay, chorégraphe, coach scénique et sport-santé
- Emma Mellado, chargée d'accompagnement à l'Espace DJANGO et fondatrice du Collectif INCISIFVES, Strasbourg
- Ayla Millepied Sen et Blondine Morrison, groupe Ayla Millesen, bénéficiaire du dispositif non mixte « Musiciennes au Bastion » en Bourgogne-Franche-Comté
- Camille Lebourg-Harmand, musicienne-conseil

Rapporteur de l'atelier : Bruno Berard Bergery, directeur du développement culturel - L'Autre Canal

Atelier technique :

- Micheline Tribbia, ergonome à l'ARACT Grand Est
- Célie Labry, régisseuse générale et assistante de production au Gueulard Plus, Nilvange
- Amandine Thiriet, présidente du Collectif Matermittentes

Rapporteuse de l'atelier : Marion Petit, chargée de mission pratiques responsables - Grabuge

L'adaptation des conditions de travail

Le travail en mixité choisie

Aux nombreux exemples de Girl Camp, des mentorats WAH !, ou encore Files7 il est apparu l'importance de faire réseau pour permettre de créer des espaces en mixité choisie permettant des échanges ouverts et où (pour les minorités de genre) la parole peut être libérée. La mixité choisie consiste à se réunir entre personnes appartenant à une ou plusieurs minorités opprimées et discriminées ; en excluant la participation de personnes appartenant aux groupes pouvant être perçus comme oppressifs et discriminants.

En réalité, ce moyen a toujours existé pour rassembler et échanger dans le but de **trouver des solutions et se sentir compris.e.s**. Les participant.e.s aux ateliers développent : « On ne vient pas à une réunion des alcooliques anonymes si on ne l'est pas. On n'invite pas le patron dans une réunion de syndicat. On n'invite pas notre famille au vestiaire à la mi-temps d'un match... » Pour tendre vers une liberté de parole : il faut pouvoir dénoncer les comportements inappropriés, et s'en **donner les moyens en assurant un environnement sain**, c'est-à-dire entre pairs.

Si la mixité choisie permet de libérer la parole, elle doit également permettre de limiter les sensations de risques de violences sexuelles et sexistes. Sur 150 lieux référencés à la Fédélima, on ne compte que 3 régisseuses studios. Cette absence de mixité entraîne malheureusement un manque de questionnement au niveau des conditions de travail et/ ou de la pratique en amateur. Les installations sont-elles réellement adaptées ? A cet effet, des marches exploratoires ont vu le jour ces dernières années. En revanche pour les intermittentes la question est encore peu posée et les participant.e.s de l'atelier technique relèvent par exemple l'absence de vestiaires féminins en backstage. Ce sont des mesures qui pourraient être pensées par des femmes pour des femmes mais qui font ici l'objet d'oublis structurels.

C'est dans ce contexte que, tant dans l'accompagnement que dans la technique, le choix doit être laissé aux artistes quant à la constitution de l'équipe. C'est un changement, un rééquilibrage, qu'il est nécessaire d'accompagner afin d'offrir à chacun·e-s des conditions de travail idéales.

A ce titre de nombreuses actions ont déjà été mises en place à destination des acteurs du secteur musiques actuelles : Ateliers, Discussions, Jams, Concerts, Accompagnement & Coachings... . La mise en place de projets en mixité choisie permet de créer du lien et révèle une réelle demande pour des espaces de travail en sororité. Concernant l'accompagnement des artistes « les femmes sont prêtes à faire 1h30 de voiture pour venir à des ateliers réservés aux femmes » révèle Emma Mellado.

Cependant, les structures peuvent manquer de moyens humains pour assurer ces ateliers. Au Cabaret Aléatoire, dans une démarche pour l'égalité, a été imaginé « la création de binômes formateur·ices en technique, cependant les hommes prenaient vite le dessus sur la formation des femmes et le résultat n'a pas été concluant. »

Il réaffirmait au contraire les sensations citées en introduction. Les besoins les plus relevés au terme des échanges en ateliers ont été la compréhension des problématiques liées au genre, la bienveillance et l'écoute. Finalement, il a été soulevé qu'au sein des structures culturelles, peu de personnel était réellement formé à ces thématiques.



Crédit photos : Serge Klein

L'accès à l'information, à la formation

L'atelier métiers de la technique, a très vite replacé la discussion sur des sujets sans distinction de genre. Les secteurs et les emplois intermittents, depuis la crise du Covid, souffrent de nombreux départs et de reconversions.

Amandine Thiriet, présidente du Collectif Matteredmittentes souligne le trop faible accès à l'information **en termes de protection sociale**, arrêts maladies, départs en congés maternité ou paternité. Les intermittents subissent régulièrement des pressions de la part des employeurs pour ne pas déclarer l'arrêt, et/ou sont tout de même sollicités. Après l'arrêt, les temps de réadaptation ne sont pas respectés. La pluriactivité des technicien·nes et leurs relations à de multiples employeu·r·se ne leur permettent pas de s'absenter trop longtemps des réseaux au risque de se voir invisibilisés. Cela étant valable pour tous types d'arrêts mais apporte un éclairage d'autant plus remarquable au regard des départs en congés maternité. Un aspect que l'on retrouve également dans les freins à la carrière des artistes femmes.

C'est dans les écarts de salaires que l'accès à l'information est à nouveau relevé avec la demande d'une **transparence des grilles salariales**. Pour plus de clarté sur les rémunérations et le déroulement de la carrière, il faut permettre un échange régulier avec le ou les employeu·r·se. A ce titre les régisseur·se·s permanent·e·s doivent être formé·e·s afin d'accompagner les intermittent·es dans la connaissance de leurs droits avant, pendant et après l'embauche et en garantissant **un accès aux formations** tout au long de la carrière.

Lux Montes (artiste accompagnée au Gueulard Plus) lors de l'atelier programmation soulevait la question de la légitimité, notamment sur l'évaluation du prix du projet artistique. Il y a une nécessité pour les artistes femmes à savoir ce que vaut leur projet afin de ne pas le dévaluer face à des projets masculins. Le tout devant rester cohérent, c'est aux professionnel·les de l'accompagnement et de la programmation d'informer les artistes en toute transparence.

Fédérer les réseaux

Les équipes

La fédération des équipes autour de l'égalité pourra porter les principes d'échanges d'informations en totale transparence, dans des conditions de travail adaptées. Elle pourra dans un premier temps et grâce à la formation être facilitée par le respect accru du cadre légal (conventions collectives, droit du travail...)

A la suite du travail de Bénédicte Froidure à File7, très impliquée sur ce sujet, Pierre Chaput a constaté à son arrivée, que les responsables de pôles ne s'étaient pas emparés de cette cause : « il n'y avait plus de comptage par exemple ». Il a voulu réaffirmer ces valeurs au travers de toutes les activités de son lieu ; mais aussi dans les réseaux nationaux et régionaux. A alors été mis en place un DLA pour l'équipe et l'association du lieu, un état des lieux chiffrés, une mise en lumière des difficultés des discriminations. A l'éclairage de ces derniers points, un plan d'action organisé par pôle a permis de structurer cette démarche. Justine Noel rappelle que la création d'un poste dédié à la cause permet en outre de s'assurer de sa pérennité.

Au sein des équipes : Le besoin de sensibiliser et **former les équipes afin de susciter l'adhésion à la cause**, en technique comme dans l'accompagnement ou la programmation a été relevé. Si la mixité est assurée en partie par la reconnaissance entre pairs : sororité, ateliers en non-mixité ; elle peut aussi être assurée grâce à un travail en commun sur la solidarité et la compréhension. Pour former et sensibiliser les équipes, plusieurs structures ont **collaboré avec des collectifs et associations spécialisées** déjà implantés sur le territoire (LGBTQI+, défenses des droits des femmes – Mouvement HF...). Ces derniers apportent leur expérience qui sans rapport avec les musiques actuelles permettent de répondre concrètement aux besoins des acteur.ice.s. Au Cabaret Aléatoire, Justine Noël a construit le projet de lieu en lien avec ces collectifs et avec toutes les équipes (administration, technique, sécurité, artistique...).

Ce sont ces mêmes collectifs qui peuvent permettre la mise en place d'une démarche de prévention du sexisme au travail (formations, mises en situation...). Concernant par exemple, les départs en maternité, il a pu être cité dans les ateliers de mauvais rapports à l'équipe à la suite d'annonces de grossesse, de départ en congé maternité et d'adaptation des horaires. Cependant les participant·e·s à l'atelier technique affirment : « c'est en assurant les femmes que leurs conditions sera prise en compte que nous pouvons les garder en poste. Permettre à une technicienne enceinte d'avoir accès à une chaise ne l'empêchera pas d'utiliser sa console. Il est possible sur une période donnée de l'aider à porter des charges lourdes, c'est de la solidarité. »

Coopérer avec l'ensemble des réseaux professionnels et associatifs

Cette coopération peut être considérablement élargie grâce à un réel maillage territorial entre structures culturelles, associations, réseaux professionnels et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

La programmation, la constitution et le discours des équipes sont la vitrine d'un projet, l'aboutissement du travail. Afin de tendre vers l'égalité, Pierre Chaput rappelle qu' « il faut travailler beaucoup plus en amont, avec les écoles de musiques par exemple ».

Il relève un manque d'espace de discussion avec les établissements d'enseignement qui sont absents des réseaux.

Proposer un parcours pour les artistes entre les structures d'un territoire permettrait d'éviter les décrochages et de repérer des projets artistiques avant que les questions de légitimité n'empêchent leur arrivée sur la voie de la professionnalisation.

Afin de proposer des modèles féminins, il est possible de proposer des parcours de découverte, en lien avec les politiques de développement des publics. Lors de l'atelier technique, Charlotte Olejnik a souligné que les centres de formations aux métiers de la technique doivent être impliqués dans cette démarche collective. **Travailler avec les acteurs de l'éducation** permettrait de comprendre le plus tôt possible les problématiques et d'y répondre. Le régime intermittent des artistes et technicien·nes souffre encore de stéréotypes ancrés. Vus comme non-mixtes et peu ouverts aux femmes, leur image peut s'améliorer en proposant des stages, des rencontres professionnelles avec les lycées et étudiants.

Les réseaux associatifs cités plus haut pour la sensibilisation peuvent également être sollicités. Par exemple, pour l'accompagnement à la parentalité, en facilitant des accès aux crèches ou solutions de garde sur les lieux de travail pour les horaires décalés. Cependant les contraintes budgétaires peuvent être une limite à la mise en place de telles actions. En matière de formation aux droits sociaux, les organismes tels que la CPAM, le Collectif Maternité, Pôle Emploi peuvent être mobilisés.



Crédit photos : Serge Klein

En conclusion, un maillage territorial efficace sur un message commun permet de pérenniser une action. Justine Noël affirme que « les actions menées en coopération avec les associations et collectifs du territoire ont permis la création de collectifs d'empowerment et donc une scène musicale implantée sur le territoire »

La communication

Auprès des acteurs professionnels

Une autre donnée chiffrée a attiré l'attention des groupes de travail : 24% de groupes majoritairement féminins sont à l'affiche dans les programmations faites par des femmes alors qu'en moyenne ils sont de 17% lorsqu'un homme programme[4]. Ces chiffres ont été mis exergue face à l'employabilité dans les métiers technique. Sans formation obligatoire, beaucoup de poste sont occupés grâce au bouche-à-oreille, à la recommandation entre pairs dont sont exclues de nombreuses femmes. Et les diplômes ne suffisent pas toujours à compenser. On a relevé au cours de l'atelier technique que beaucoup de femmes ont réussi à se créer un réseau professionnel grâce à l'engagement d'une autre. C'est ce dont témoigne Célie Labry, par son parcours professionnel mais également par son attachement à pérenniser sa relation avec les intermittentes engagées au Gueulard Plus.

Contrairement à un système de cooptation, préalablement repéré comme un mécanisme amenant à l'inégalité : communiquer sur son engagement en faveur de la réduction des inégalités est un facteur rassurant. A ce titre, nombre de rencontres professionnelles sur l'égalité ouvrent la porte des structures à des candidatures de la part des femmes (en technique comme en proposition artistique). C'est dans cette optique que le réseau Grabuge a affirmé sa volonté de mettre en place un système de mentorat féminin pour les métiers du secteur musiques actuelles.

[4] Collectif HF Bretagne, la place des femmes dans l'art contemporain et le spectacle vivant en Bretagne, édition 2021

Rendre visible, faire savoir que des démarches pour plus de mixité sont entreprises permet donc d'attirer de nouveaux profils. En affichant la parité dans les équipes, en proposant des rencontres ou encore des binômes de co-management, de co-programmation, technicien·nes son et lumières... Une démarche qui peut être rendue visible également par l'affichage. Dernièrement plusieurs structures du réseau Grabuge sont devenues cosignataires de la charte Rider.e.s. Cet engagement contre les VHSS et également présent dans les clauses de contrat de cession et production.

Auprès de tous les publics

Cette communication à titre professionnel n'est cependant pas relevée pertinente en termes de programmation et de communication. Si le public est également devenu exigeant quant aux inégalités de certains plateaux, la communication ne doit pas prôner les quotas afin de rester cohérente et égalitaire. Il y a quelques années, lorsque File7 commençait à mettre en place ces quotas et ateliers en non-mixité, le processus était nouveau et il fallait donc communiquer. Aujourd'hui, les artistes programmées craignent de perdre en légitimité. Elles ne souhaitent pas être considérées comme la caution féminine de la soirée. Pierre Chaput ajoute : « maintenant il faut faire sans revendiquer ».



Crédit photos : Serge Klein

Le Festival Utopia, par exemple atteint une parité dans la programmation, « mais elle n'est pas choisie. C'est une évidence pour la programmation. Il n'y a pas de communication dédiée sur la présence des femmes. » Justine Noël ajoute : « plus il y a de femmes et queer sur scène, plus il y a de femmes et queer dans le public. Même sans connaître les artistes, les fréquentations sont là. Au contraire, c'est très positif, le public est très réceptif ». Le processus est donc naturel et n'a pas besoin d'être dit pour être efficace.

A cela plusieurs outils existent afin de rendre la communication explicite. Cela passe par la visibilité des modèles, les clauses de contrats de cessions mais aussi l'écriture inclusive ou le langage épïcène. Ne plus demander le genre permet de mettre en avant les personnes.

En conclusion

A terme, l'objectif est bien d'invisibiliser ces questions de genre afin « de penser la question égalitaire non plus comme un but à conquérir mais comme un point de départ » ainsi Joelle Magar-Brauener citait le philosophe Rancières. « L'égalité est un postulat qui ne se démontre pas ». Les propositions engendrées par cette nouvelle rencontre Les Éclairantes visent en effet à ce que la solidarité des hommes et des femmes entre eux ne soit plus l'objet d'un discours. Et cela doit s'étendre à toutes les causes, Stéphanie Gembarski ajoutait : « nous pouvons déconstruire, coopérer et penser plus largement que l'égalité hommes-femmes pour une réelle diversité. »

C'est la direction que prend le réseau Grabuge, en intégrant l'équité dans son plan d'action 2023, et en rattachant cette dernière à l'ensemble de son projet associatif. Centré sur des valeurs de coopération et de solidarité, le réseau travaille à l'élaboration de projets autour de l'équité, mais aussi de l'éco-responsabilité.

Cela pourra passer par du mentorat, de la formation, comme de l'accompagnement des acteurs de la filière ou des actions de pair·e-s à pair·e-s.



Crédit photos : Serge Klein

[Accédez à l'ensemble de l'album photos des Assises en cliquant sur ce lien](#)