



[Rencontre]

# MUSIQUES ACTUELLES : LES FEMMES SONT-ELLES DES HOMMES COMME LES AUTRES ?

Diagnostics et leviers d'action pour l'égalité H/F  
dans le secteur des musiques actuelles

Mardi 2 février 2016 — FGO Barbara

Rencontre co-organisée par H/F Île-de-France et le RIF, en partenariat  
avec la Fédélima, Opale et Arcadi



En 2015, le constat est sans appel : les inégalités entre les femmes et les hommes sont persistantes dans la société et notre secteur des musiques actuelles ne fait pas exception malgré les valeurs de diversité, d'émancipation sociale et de dignité humaine qu'il véhicule. Engagement dans un parcours artistique puis dans une carrière professionnelle, accès à la scène et aux moyens de production, accès à des fonctions de direction ou de programmation : les barrières à l'égalité des chances et des droits pour les femmes s'entremêlent.

Comment mieux comprendre et appréhender les mécanismes qui produisent ces inégalités dans les musiques actuelles ? Quels moyens mettre en œuvre au sein de nos structures pour faire évoluer cet état de fait ? Cette rencontre proposait de partager les constats, de poser des diagnostics et surtout d'échanger sur les leviers d'action à notre portée, sur la base de témoignages, d'études et de retours d'expérience.

Avec la participation de :

- **Marie Buscatto** (Professeure en sociologie, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne)
- **Cécile Bonthonneau** (formatrice/consultante, fondatrice de Plus Égales)
- **Alix Ewande** (musicienne)
- **Natasha Le Roux** (musicienne, professeure de musique et administratrice de H/F IDF)
- **Franck Testaert** (directeur du Tetris / Le Havre)
- **Flavie Van Colen** (directrice adjointe de Paloma / Nîmes, membre du bureau exécutif de la Fédélisma)
- **Bénédicte Froidure** (directrice de File7 / Magny-le-Hongre)
- **Margaux Collet** (responsable des études, de la communication et des relations presse au Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes)
- **Nicolas Bongrand** (coordinateur du collectif RPM)

## 14h-16h : Rencontre en plénière

En Introduction, **Natasha Leroux (musicienne, professeure de musique et administratrice de H/F IDF)** a rappelé l'un des actes fondateurs de ces réflexions : le rapport de Reine Prat, inspectrice générale de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle, « **Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation** » (mai 2006). Ce premier rapport faisait état d'une situation fortement inégalitaire entre les femmes et les hommes dans le milieu culturel, et particulièrement dans le spectacle vivant. Les chiffres, dont on ne soupçonnait pas l'ampleur, ont un retentissement énorme et trois ans plus tard un second rapport vient appuyer le constat scientifique et chiffré de cette situation alarmante (« **De l'interdit à l'empêchement** », mai 2009).

Suite à ces rapports, des collectifs d'artistes et professionnels se sont mis en place, donnant naissance aux premières organisations « H/F ».

Depuis, les chiffres tombent. Et ils ne sont pas bons, y compris pour les musiques actuelles et le jazz.

Pour Natasha Leroux, l'heure est à l'action : il est urgent que le secteur affiche ses valeurs et ses convictions sur cette question. La musique (et particulièrement les courants dits « actuels ») constitue la première pratique culturelle des français. Agir sur ce secteur c'est donc faire levier sur l'ensemble de la société.

Pour cela, N.Leroux rappelle l'outil « Saison égalité », créé par les collectifs H/F et qui a réuni en 2015/2016 plus de 25 théâtres partenaires en Île-de-France.

Pour présenter la première partie de la table-ronde, **Florian Auvinet (coordinateur du Réseau 92)** présente quelques données sur la place des femmes dans la musique et plus généralement dans le spectacle vivant :

### Quelques données sur la place des femmes...

#### ... parmi les artistes du spectacle vivant

- 1 % de compositrices
- 4 % de cheffes d'orchestre
- 4 % d'instrumentistes dans le jazz (2011) \*
- 8 % d'instrumentistes dans les musiques populaires (2011) \*
- 15 % de metteuses en scène d'opéra
- 21 % de solistes instrumentistes
- 24 % de autrices
- 28 % de metteuses en scène
- 35 % de chorégraphes

*Source : SACD (sauf \* - Musiciennes, Enquête sur les femmes et la musique, Hyacinthe Ravet, Paris, Éditions Autrement, 2011)*

#### ... parmi les intermittent-e-s du spectacle

en %	Hommes	Femmes
Professionnels des activités artistiques	67,7	35,3
Professionnels de l'art dramatique	52,7	47,3
Professionnels de l'art chorégraphique	37,8	62,2
Professionnels de la musique instrumentale	78,6	21,4
Professionnels de la musique vocale	54,6	45,4
Professionnels des arts du cirque et des arts visuels	65,7	34,3
Professionnels d'autres activités artistiques	62,1	37,9
Professionnels des activités techniques	79,0	21,0
Professionnels de la direction technique et de la régie	83,1	16,9
Professionnels de la machinerie et de la structure	89,4	10,6
Professionnels des accessoires	67,8	32,2
Professionnels de l'éclairage	89,5	10,5
Professionnels du son	92,7	7,3
Professionnels de l'audiovisuel du spectacle vivant	83,9	16,1
Professionnels du décor	72,8	27,2
Professionnels du costume	9,9	90,1
Professionnels de la coiffure, du maquillage et des masques	11,0	89,0
Professionnels des activités administratives	37,6	62,4
Professionnels de la production	37,6	62,4
TOTAL TOUS PROFESSIONNELS	67,0	33,0

*Source : Hommes et femmes dans le spectacle vivant, CPNEF SV, 2015*

### ... parmi les sociétaires de la Sacem

#### Sociétaires Sacem (créateurs vivants)

Genre	%
H	84%
F	16%
Total	100%

#### Auteurs compositeurs

Genre	%
H	85%
F	15%
Total	100%

#### Compositeurs

Genre	%
H	92%
F	8%
Total	100%

*Source : Sacem, 2015*

### ... dans les studios de répétition

10,2 % de femmes dans les studios de répétition

*Source : Etude Fedurok/RIF 2009*

### ... dans les centres de formation et d'accompagnement musiques actuelles

Parmi les 103 groupes accueillis à l'année par FGO Barbara : 23,3% de femmes.

Parmi l'ensemble des groupes/artistes accueillis à l'année par Atla en formation professionnelle, enseignement et pratiques amateurs : 32,7% de femmes.

Parmi les 250 artistes accueillis à l'année par l'ACP Manufacture Chanson : 68,4% de femmes.

*Source : Données 2015 transmises par les établissements.*

### ... dans les dispositifs d'accompagnement/repérage portés par les réseaux musiques actuelles franciliens

Parmi les 127 groupes et 507 artistes accompagnés : 12% de femmes dont 7% d'instrumentistes.

*Source : données transmises par les réseaux pour les 2 dernières éditions des dispositifs suivants : Give me five (Paris), la Pépinière (77), Yvelive (78), le Grand Bain (91), Träce (92), Accompagnement 93, Evolusons (93), Starter (95), Itinérances (dispositif régional)*

### ... dans les programmations de 15 lieux musiques actuelles franciliens

Parmi les 361 groupes et 1659 artistes programmés : 12,96 % de femmes, dont 7,4% de femmes lead/artiste principale et 5,4% d'instrumentistes (hors lead).

Lieu où la proportion est la plus importante : 37,5%.

*Source : données compilées à partir des programmations sept-déc 2015 des lieux suivants : Le Tamanoir (Gennevilliers/92), 25 de la Vallée (Chaville/92), la Pêche (Montreuil/93), Canal 93 (Bobigny/93), l'EMB (Sannois/95), le Rack'am (Brétigny-sur-Orge/91), File 7 (Magny-le-Hongre/77), le Sax (Achères/78), la Clef (Saint-Germain-en-Laye/78), Petit Bain (Paris), Paul B (Massy/91), FGO Barbara (Paris), l'Observatoire (Cergy/95), les Cuizines (Chelles/77) et l'ACP Manufacture Chanson (Paris).*

Suite à ces éléments d'introduction, **Marie Buscatto (professeure en sociologie, auteure de nombreux ouvrages et articles sur les musiciennes, notamment dans le jazz)** a mis en lumière les processus sociaux qui expliquent les difficultés des femmes à entrer en musique, s'y maintenir et être reconnues.

Parmi ces obstacles et freins :

- les stéréotypes féminins (et masculins), ancrés notamment dans le milieu de la critique musicale, qui rendent plus difficile le fait d'être reconnue comme une musicienne légitime (les musiciennes sont ainsi davantage associées aux qualificatifs « petite », « élégante », « doux », « agréable » lorsque les hommes sont davantage dépeints par la critique comme « puissants », « forts », ayant « quelque chose à raconter » etc.) ;
- le stéréotype de la séduction, associée pour les hommes à la puissance, au charisme alors que cela va jouer défavorablement pour les femmes, en faisant oublier les qualités musicales ;
- un secteur qui fonctionne en réseau, et qui va amplifier le fait qu'hommes et femmes n'ont pas été socialisés de la même manière : les hommes tendent à être plus à l'aise avec d'autres hommes en tournée, ont plus de facilité à travailler ensemble...
- sur scène, une conception généralement différente de l'acte créatif : les femmes vont souhaiter « qu'on s'écoute », vont avoir du mal avec la « compétition », la démonstration de force alors que les musiciens hommes sont davantage dans cet esprit-là ;
- la maternité bien entendu, dans une société où ce sont les femmes qui, majoritairement, s'occupent des enfants (y compris dans les couples de musiciens).

Tout cela permet d'expliquer une plus grande difficulté pour les femmes à rentrer dans la carrière musicale mais aussi, lorsqu'elles y sont parvenues, une sortie souvent prématurée ou la recherche d'autres circuits où elles se sentent plus à l'aise (musiques pour enfants, enseignement...).

Face à ces obstacles, Marie Buscatto met en lumière des processus/stratégies de transgression.

Des stratégies « individuelles » :

1. renverser le stigmate : de manière volontaire ou non, certaines musiciennes vont user des stéréotypes pour atteindre leurs objectifs.
2. masculiniser son attitude, en collant davantage aux comportements dits masculins.
3. sursocialisation : les femmes musiciennes ont plus que les hommes des origines sociales « favorables » (familles de musiciens ou un parcours d'études musicales), sont plus souvent en couple avec un musicien, un programmateur...

Et deux stratégies plus collectives :

4. des femmes artistes qui s'organisent (exemple de la création de festivals ou groupes féminins).
5. militer pour des politiques publiques et règles égalitaires (exemple marquant des grands orchestres aux Etats Unis : à partir du moment où ils ont été contraints de faire leur sélection derrière un paravent, on a constaté immédiatement plus de 30% de femmes dans les orchestres).

En conclusion, Marie Buscatto met en évidence le fait que les mondes des musiques actuelles sont majoritairement masculins, quantitativement mais aussi dans les comportements. Les processus d'exclusion sont nombreux, divers et se cumulent.

► [L'intervention de Marie Buscatto en vidéo / lien](#)



Pour illustrer ces propos, **Alix Ewande (batteuse, a collaboré entre autres avec Emilie Simon, Camille, Ceux qui marchent debout, Terry Callier, projet solo « The dog collar »)** fait part de son parcours de musicienne.

Parcours où elle a très vite compris qu'un des enjeux serait de gagner la confiance des hommes avec qui elle travaillerait. Moqueries, remarques ou gestes proches du harcèlement, hostilité également (car « on prend la place d'un copain, de quelqu'un de plus légitime, etc. »)...

Pour faire face à cette situation, A.Ewande dit avoir évité à tout prix de rentrer dans un rapport de séduction pour ne pas prendre le risque de perdre toute légitimité professionnelle : être « intouchable » en tournée et avec ses collègues, faire attention à la façon dont on s'habille, dont on bouge sur scène... D'autant plus compliqué à gérer et à imposer que les musiciennes sont souvent engagées pour leur physique.

Mais A.Ewande a surtout décidé de casser les stéréotypes, les codes, en faisant des choix artistiques « inédits ». Avec cette difficulté : la musique elle-même est faite de stéréotypes qui évoluent d'époque en époque, mais ce sont les hommes qui ont le droit de casser ces stéréotypes. Les femmes, elles, doivent suivre une tendance.

Avec son projet solo (notamment), elle a décidé de passer outre, de ne pas se soumettre à ces règles, de devenir autonome.

Un chemin très compliqué, les projets devant tous, à différentes étapes, être validés par des hommes.

Mais un chemin nécessaire car A.Ewandé souligne l'importance de donner des exemples, notamment aux jeunes filles, afin de donner de l'espoir, d'ouvrir des portes.

« Etre musicienne et le rester, c'est un acte politique » conclut Alix Ewande.

### ► [L'intervention d'Alix Ewande en vidéo / lien](#)

La parole est ensuite donnée à trois responsables de lieux musiques actuelles :

- **Bénédictte Froidure, directrice de File 7 (Magny-le-Hongre/77)**
- **Franck Testaert, directeur du Tétris (Le Havre/76)**
- **Flavie Van Colen, directrice adjointe de Paloma (Nîmes/30)**

**Bénédictte Froidure** dit avoir œuvré sur ces questions très tôt dans sa carrière, en mettant en place dès 2003 des programmations exclusivement féminines dans le lieu dans lequel elle travaillait alors, puis en réalisant un mémoire intitulé « **Musiques actuelles : les femmes sont-elles des hommes comme les autres ?** » en 2011.

Elle partage les constats faits précédemment, en insistant sur la notion de réseau, sur un milieu qui véhicule énormément d'entre soi. Avec comme illustration, la composition du jury pour son recrutement à File 7 : 1 femme sur 15.

Mais, selon elle, il y a nécessité à dépasser ces constats, posés depuis des années, et à agir véritablement.

A File 7, B.Froidure précise qu'ils ont voulu travailler la question de la création, avant de parler de la diffusion : quels moyens donne-t-on à des artistes féminines en matière d'accès à la création, aux outils de production, à la résidence ? Ils ont ainsi mis en place un dispositif d'artiste associé(e), en veillant à avoir une femme une année sur deux. Ils portent également une attention forte à la place des artistes féminines dans le cadre des périodes de résidence plus courtes, de type filage de spectacle.

Cette présence d'artistes féminines au sein du lieu leur permet par ailleurs de travailler sur un autre aspect, essentiel pour les années à venir à ses yeux : l'éducation artistique et culturelle. Bénédicte constate la forte présence de jeunes filles dans les conservatoires avec lesquels File 7 travaille. Mais à l'adolescence, elles « disparaissent » des radars, on ne les retrouve pas (ou très peu) dans les groupes locaux, dans les studios de répétition. Pour leur faire prendre conscience que ces lieux et plus généralement la pratique des musiques amplifiées sont aussi faits pour elles, il faut faire intervenir des musiciennes dans le cadre d'actions culturelles, les faire témoigner. Il faut aussi s'adresser aux parents car ce n'est peut-être pas évident de laisser sa fille aller dans un endroit « fantasmé » comme un studio de répétition...

Sur l'éducation artistique, Marie Buscatto partage l'idée que « c'est le bon endroit » mais qu'il y a un énorme travail de formation et déconstruction à faire auprès des éducateurs et des lieux, qui sont eux-mêmes porteurs des stéréotypes évoqués.

► [L'intervention de Bénédicte Froidure en vidéo / lien](#)

**Franck Testaert** complète l'intervention de Bénédicte Froidure en évoquant notamment la question de la programmation. Il évoque par le passé avoir réalisé des programmations entièrement masculines, notamment dans le cadre de festivals.

La prise de conscience de ce déséquilibre l'a amené à travailler particulièrement cette question au Tétris. Le fil rouge de ce travail : compter, chiffrer les musiciennes sur scène. Cela peut paraître simple mais il précise que ce ne l'est pas tant que ça : quels critères (distinction musiciennes / chanteuses / artistes lead ?), quel outil (les outils de gestion des salles de musiques actuelles ne permettent pas d'établir ces statistiques) ?

Ensuite, il s'agit d'analyser, de comprendre, de convaincre dans l'équipe, de discuter avec les musiciennes, avec les tourneurs... Pour cela, il lui semble indispensable que les équipes des lieux soient prescriptrices et donc formées.

C'est en tout cas un critère de programmation pour le Tétris : quand ils constatent que leur programmation à venir tend à être très masculine, ils sont plus attentifs aux projets féminins pour rééquilibrer. Cela ne le dérange pas : « Dans la programmation, on est contraint sur plein de critères (équilibre entre les styles musicaux, entre les têtes d'affiche et les découvertes, etc), pourquoi pas celui-ci ? ».

Malgré cela, il concède que la programmation du Tétris reste majoritairement masculine.

Le Tétris veille également à tendre vers la parité dans les équipes bénévoles et salariées. C'est le cas pour le CA, c'est aussi le cas pour l'équipe permanente (il y a même plus de femmes) mais F.Testaert précise que cela a été plus dur, qu'il a fallu une démarche volontariste pour aller « chercher » des candidates féminines pour certains postes. C'est d'ailleurs un élément qu'il a remarqué à plusieurs reprises : les femmes bien souvent ne « s'autorisent » pas à postuler à certains postes.

► [L'intervention de Franck Testaert en vidéo / lien](#)

**Flavie Van Colen** a de son côté brièvement (car elle allait y revenir plus en détail lors d'un atelier) évoqué le travail mis en place par Paloma, avec un objectif prioritaire dans un premier temps : faire en sorte qu'il y ait davantage de filles dans les studios de répétition. Cela les a amenés à mettre en place un projet intitulé « Où sont les femmes ? ».

► [La vidéo présentant les actions mises en place par Paloma / lien](#)

Lors des échanges avec la salle, une question est revenue à plusieurs reprises : le rôle des pouvoirs publics sur cette question de l'égalité femmes/hommes dans la culture.

Flavie Van Colen a évoqué l'initiative de la Région Languedoc Roussillon (désormais fusionnée avec la Région Midi Pyrénées), avec des dossiers de subvention qui commencent par une question ouverte : « Que mettez-vous en place pour favoriser l'égalité hommes-femmes ? ». Cette simple question est déjà très utile selon Flavie Van Colen, car elle amène à se poser des questions, à se mettre en mouvement.

Delphine Martincourt (responsable des rencontres à Arcadi) a expliqué que c'était une préoccupation de plus en plus forte au sein d'Arcadi, avec la recherche de la parité dans les comités d'attribution des aides mais aussi la mise en place d'indicateurs dans les dossiers et les évaluations.

En ce qui concerne le Conseil Régional d'Île-de-France, Frédérique Dumas (conseillère régionale, présidente de la commission culture) a évoqué la mise en place prochaine d'un groupe de travail au sein de la commission culture pour réfléchir aux critères (d'éligibilité et de sélection) des différents dispositifs culture de la Région, jugés peu transparents. Cette question de l'égalité femmes/hommes aura toute sa place dans cette réflexion.

Enfin, au niveau national, Angeline Barth (secrétaire générale adjointe de la CGT Spectacle) a évoqué le positionnement de la CGT qui, dans le cadre de la refonte des labels ministériels et de la Loi LCAP (loi relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine), milite pour que cela soit un critère d'évaluation.



En conclusion de ce temps en plénière, Florian Auvinet présente quelques données concernant les effectifs salariés :

### La place des femmes dans les effectifs salariés du spectacle vivant

Données tirée de l'étude à paraître « L'emploi permanent dans les lieux et structures du musiques actuelles » (Opale, Fédélima, RIF)

#### Les permanents par répartition sexuée

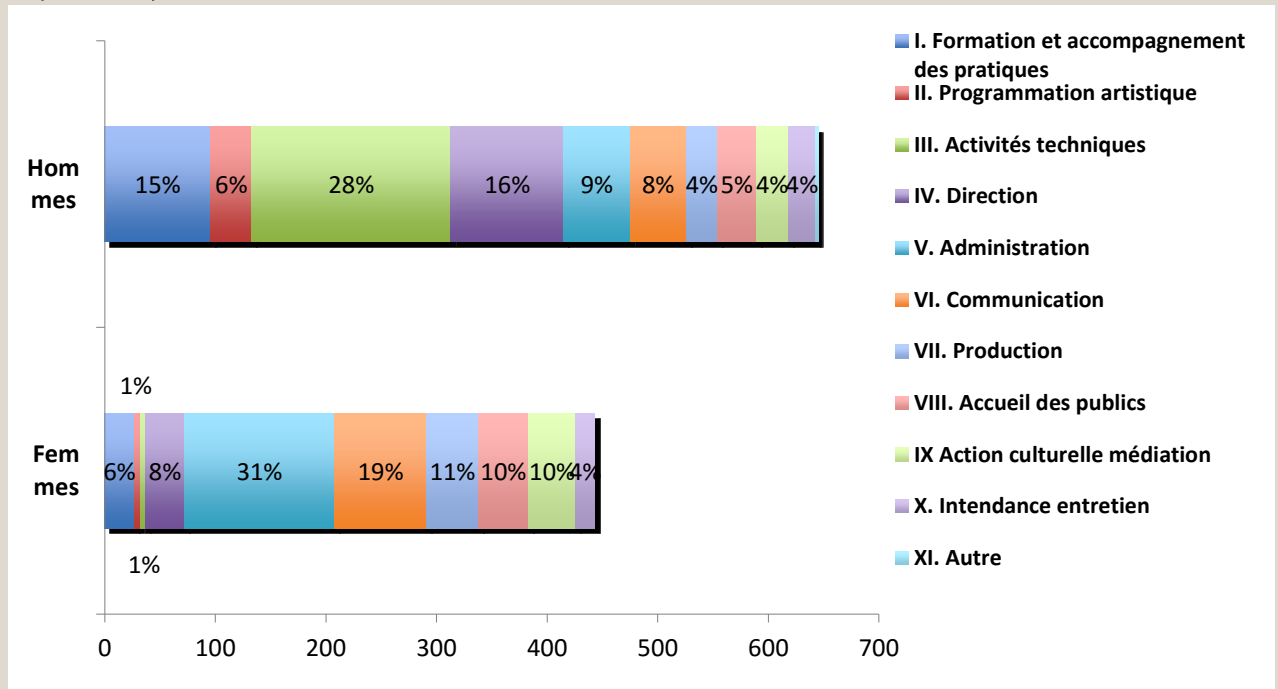
59% d'hommes pour 41% de femmes

##### Sexe

Taux de réponse : 100,0%

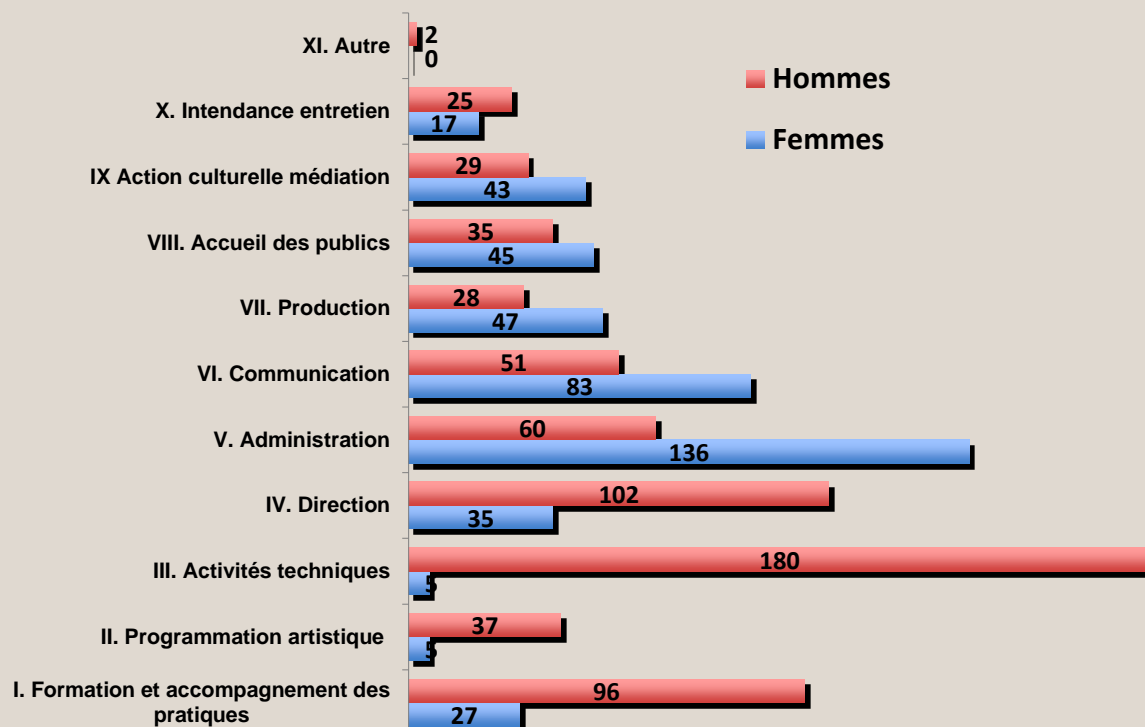
	Nb	
Homme	645	59,3%
Femme	443	40,7%
<b>Total</b>	<b>1088</b>	

#### Répartition par familles de métiers



## Les permanents par répartition sexuée et familles de métiers

Les femmes sont surreprésentées dans l'administration. Les hommes, eux, le sont dans les activités techniques.



## Les permanents : croisement sexe et âge

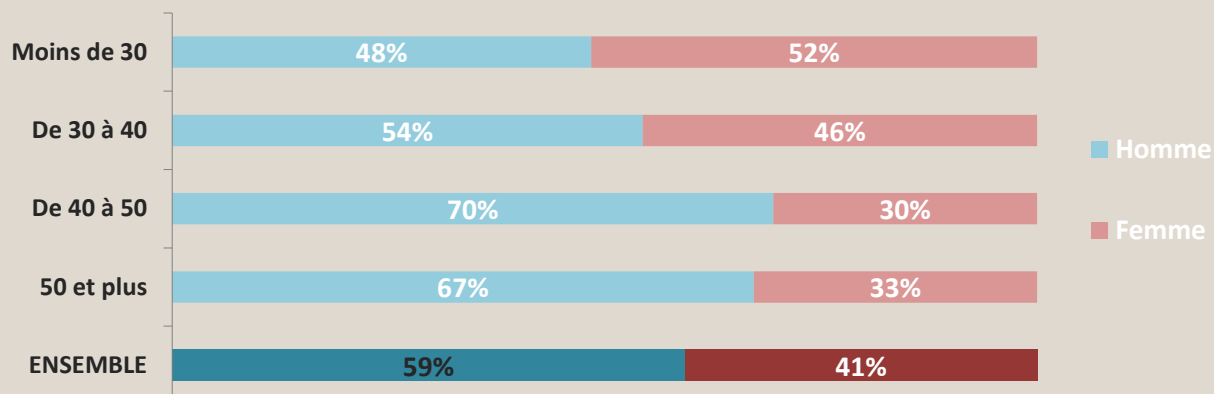
Âge médian par sexe :

— Hommes : 39 ans

— Femmes : 34 ans

Répartition des genres par tranches d'âges :

Tranches d'âges	Homme	Femme
50 et plus	67%	33%
De 40 à 50	70%	30%
De 30 à 40	54%	46%
Moins de 30	48%	52%
ENSEMBLE	59%	41%



## Les permanents : salaires bruts horaires médians par sexe

Salaires bruts horaires (médian par sexe) :

- Hommes : 13,8 euros
- Femmes : 12,9 euros

## Les permanents : des inégalités sexuées ?

### inégalité sexuée au niveau des familles de métiers

- Hommes surreprésentés dans la direction par exemple
- Femmes surreprésentées dans les métiers d'accueil des publics

--> Le sexe joue un rôle dans la détermination de la famille de métier principale



### Des différences de salaire en fonction de la famille de métier principal.

- Les Directeurs/trices sont les mieux payés, suivis des programmeurs artistiques puis des métiers des activités techniques et de l'administration.

--> La famille de métier principal a un impact sur le brut horaire du salarié.



### Explique la différence de brut horaire que l'on trouve entre les hommes et les femmes

- Dans une même famille de métier, on ne trouve pas d'inégalité salariale entre les hommes et les femmes

--> Pas une inégalité salariale entre sexes mais bien une inégalité du salaire entre les familles de métiers, elles-mêmes souvent déterminées par le sexe du salarié.

## 16h-18h : Ateliers thématiques

Sur la base des constats et diagnostics partagés lors de la plénière, les participants se sont répartis au sein de 4 ateliers. Ceux-ci avaient vocation à permettre l'échange en sous-groupes autour de leviers d'action possibles dans différents domaines à l'échelle des structures de musiques actuelles et de leur environnement (réseaux, organismes professionnels et institutionnels...).

### 1 / L'accès aux pratiques musicales

Lieux de rencontres et d'expression artistiques, nos structures sont aussi bien souvent des lieux de pratique, d'enseignement et d'éducation artistique et culturelle. Que ce soit dans les écoles de musique, les studios de répétition ou à travers les projets d'actions culturelles, quelles actions peuvent favoriser une plus grande égalité dans l'accès aux diverses disciplines instrumentales ou esthétiques musicales, à la pratique de groupe, à la scène... ?

#### Synthèse des réflexions/propositions de l'atelier :

- Décloisonnement des esthétiques et des disciplines instrumentales.
- Education artistique et culturelle imprégnée de l'enjeu du genre et de l'équité des pratiques.
- Exemplarité des figures musiciennes.
- Partenariats et mises en réseau des structures.
- Impulsion et/ou accompagnement des partenaires publics locaux.
- Formation des personnels et parité des équipes (direction/pédagogues/accueil).

### 2 / L'insertion professionnelle et l'accompagnement de carrière des musiciennes

Programmation, résidences, accompagnement artistique : à quel niveau les projets artistiques des structures de musiques actuelles peuvent-ils être adaptés pour faciliter l'insertion professionnelle des musiciennes et leur développement de carrière ? Comment les dispositifs d'aides publics et/ou professionnels peuvent-ils encourager et accompagner ces pratiques ?

#### Synthèse des réflexions/propositions de l'atelier :

- Se constituer en réseau pour partager des compétences, des expériences, faire circuler l'information.
- Favoriser la mixité dans la pratique collective (ex: jam ou bœuf) pour que les hommes et les femmes s'habituent à jouer ensemble.
- Développer une plateforme de ressource pour repérer les dispositifs particuliers, pour favoriser le développement de carrière.
- Sensibiliser les acteurs des musiques actuelles à l'égalité avec un label « responsable » qui englobe l'égalité dans toutes ses dimensions (égalité des sexes et des origines...). Label qui permettrait aux artistes de repérer les structures engagées et sensibilisées.

### 3 / L'égalité au sein des équipes dirigeantes et salariées

Recrutements, fiches de poste, organisation du travail, politiques salariales, gouvernance : quels outils de gestion des ressources humaines et de la vie associative peuvent être adoptés pour tendre vers plus de parité et d'égalité dans les équipes dirigeantes et salariés de nos structures ? Quelle cohérence rechercher et atteindre avec le projet culturel de la structure ?

#### Synthèse des réflexions/propositions de l'atelier :

- Déconstruire les représentations des métiers, objectiver les compétences, fiches métiers de la CPNEF SV, Guide sur les stéréotypes pour les employeurs, évolution des labels et des pouvoirs publics, intégrer la question de l'égalité professionnelle dans les formations initiales.
- Travailler l'organisation du travail collectivement au sein des équipes : formaliser, reconfigurer certaines fonctions, organiser des temps stratégiques, mieux préparer les congés maternité (absences et retours)...
- Être formés, être accompagnés pour partager un état des lieux, repérer les pratiques et les espaces du sexisme ordinaire (DLA, formations).
- Comprendre l'égalité professionnelle comme facteur d'innovation, de valorisation économique des projets etc. Thématique qui irrigue tout le projet.

### 4 / La communication comme outil pour l'égalité femmes/hommes

La communication au sens large (numérique, papier, in situ...) est par nature un vecteur puissant d'imageries, d'identifications et de représentations collectives et individuelles, concourant ainsi à construire les « codes » de nos mondes musicaux. Comment éviter qu'elle véhicule des stéréotypes sexistes et comment la mettre au contraire au service de l'égalité ?

#### Synthèse des réflexions/propositions de l'atelier :

- Avoir une communication en interne, rassembler et sensibiliser toute l'équipe pour que la démarche soit adoptée de manière collective.
- Avoir des outils de calcul permettant d'obtenir des données chiffrées sur son activité et s'en servir pour tendre vers un rééquilibrage et / ou sensibiliser son public à la question de l'égalité HF pour une prise de conscience collective.
- Apporter une attention particulière au langage verbal et écrit dans sa communication au quotidien et celle utilisée pour valoriser son activité / lieu.
- Être attentif sur les visuels utilisés, veiller à ne pas alimenter des stéréotypes, dans la mesure du possible mettre en avant des images de musiciennes ou sur lesquelles la figure féminine occupe un rôle / posture peu attendu/e.

### Pour aller plus loin...

Ressources, bibliographie, données dans les musiques actuelles... rassemblées par le Collectif HF en Ile de France, le Rif, Opale, Arcadi et la Fédélisma / [lien](#)