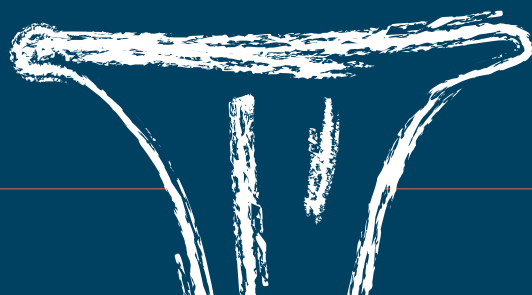


**LA REPRÉSENTATION
FEMMES • HOMMES
DANS LE JAZZ
ET LES MUSIQUES IMPROVISÉES**

Enquête réalisée par **AJC
Grands Formats, la FNEIJMA**
et **Opale** (Priscilla Martin et Cécile Offroy)
en coopération avec **l'ADEJ**

DONNÉES 2018



SOMMAIRE

INTRODUCTION ET MÉTHODOLOGIE	2
Contexte de l'étude	2
Méthodologie de l'enquête	2
L'approche par le concept de genre	4
RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE	5
Un univers artistique très masculin	5
Une répartition sexuée des instruments de musique	7
Des évolutions de carrière différenciées entre musiciens et musiciennes ...	12
Des équipes administratives très féminisées, mais dirigées par des hommes	18
La perception des enjeux d'égalité entre femmes et hommes dans le jazz	21
CONCLUSION	26
BIBLIOGRAPHIE	27

INTRODUCTION ET METHODOLOGIE

CONTEXTE DE L'ÉTUDE

En 2018, trois réseaux ont décidé de s'associer pour lancer simultanément une enquête auprès de leurs adhérent·e·s (et plus largement) sur la représentation des femmes et des hommes dans le jazz et les musiques improvisées :

- **AJC**, qui constitue un collectif de 82 diffuseurs (festivals, clubs, scènes labellisées...) du jazz et des musiques improvisées ;
- **Grands formats**, fédération d'artistes pour la musique en grande formation qui réunit 80 grands ensembles et collectifs représentant plus de 1200 artistes ;
- La **FNEIJMA**, fédération nationale des écoles d'influence jazz et musiques actuelles, qui regroupe une trentaine d'organismes de formation de musicien·ne·s.

Dans un second temps, le partenariat a rapidement été étendu à l'**ADEJ**, association des enseignants de jazz, qui compte 70 adhérent·e·s.

Il s'agissait de s'emparer d'un sujet jusqu'ici peu travaillé dans le secteur du jazz et des musiques improvisées et de disposer de données, d'observations et d'analyses actualisées, permettant d'engager des actions spécifiques.

MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

L'enquête a privilégié une **approche quantitative**. Le recueil des données a été effectué en 2018 et 2019. Plusieurs questionnaires indépendants, mais conçus collectivement, ont été diffusés par les quatre réseaux et associations partenaires, visant à appréhender la place des femmes et des hommes – musicien·ne·s, enseignant·e·s, élèves, mais aussi personnels administratifs et techniques – dans différents milieux professionnels du jazz.

- **AJC** a adressé un questionnaire aux diffuseurs de jazz, membres ou sympathisants de son réseau, auquel **41 structures** ont répondu. Le recueil de données a été effectué pour les années 2017 et 2018. Il a porté sur les choix de programmation des lieux de diffusion, sur la composition de leurs équipes administratives et techniques et sur les mesures prises pour favoriser l'égalité entre femmes et hommes.
- **Grands Formats** a administré un questionnaire auprès de ses adhérents, que **47 grands ensembles** ont renseigné. Ce questionnaire a investigué la composition par sexe des ensembles et des équipes administratives et techniques qui les accompagnent, leur perception de la mixité et des inégalités entre femmes et hommes et les actions préventives ou correctives qu'ils mettent en place.

- La **FNEIJMA** a réalisé quant à elle une enquête auprès des publics en formation ou sortant de formation et auprès des équipes des écoles adhérentes à la fédération, par le biais d'un questionnaire autoadministré en ligne. 134 réponses, issues d'une trentaine d'écoles adhérentes, ont été obtenues. Pour la présente étude, seules les données relatives au jazz et aux musiques improvisées ont été extraites de l'enquête générale. Elles ont été renseignées par **96 stagiaires** (musicien·ne·s en cours de formation professionnelle), **111 ancien·ne·s stagiaires** et **87 enseignant·e·s**. Elles se réfèrent aux différentes dimensions et contextes du parcours en musique, de l'apprentissage musical à l'entrée dans l'emploi et aux conditions d'exercice des professions de musicien·ne et d'enseignant·e.
- **L'ADEJ** a pour sa part réunit des données relatives à **19 conservatoires** municipaux ou régionaux, circonscrites à la répartition par sexe des élèves des classes de jazz et de leurs enseignant·e·s.

L'ensemble des fichiers d'enquête a ensuite été confié à Opale (Priscilla Martin) qui en a assuré l'exploitation.

Par souci de cohérence, seules les données se référant à **l'année 2018** ont été retenues¹. Elles ont été traitées par réseau, en raison de l'existence de questionnaires distincts interrogeant diverses catégories d'acteurs : personnes physiques (stagiaires et enseignant·e·s) dans le cas de la FNEIJMA et personnes morales (diffuseurs, grands ensembles et conservatoires) dans le cas d'AJC, de Grands Formats et de l'ADEJ.

**TABLEAU RÉCAPITULATIF DU RECUEIL
DES DONNÉES QUANTITATIVES 2018**

Réseau	Fichiers d'enquête (nb de répondants)	Données relatives à...		
		Nb de musicien·ne·s et enseignant·e·s	Nb d'élèves et stagiaires	Nb de personnels non artistiques
AJC	41 structures de diffusion	5 064		799
FNEIJMA	96 stagiaires 87 enseignant·e·s	87	96	
Grands Formats	47 grands ensembles	462		74
ADEJ	19 conservatoires	145	1 286	
	Totaux	5 765	1407	843

¹ Les données relatives à l'année 2017, recueillies par l'AJC, ou les données relatives aux anciens stagiaires de la FNEIJMA n'ont donc pas été retenues.

Les résultats quantitatifs ont ensuite été complétés par trois entretiens collectifs, proposés à des participant·e·s volontaires. D'une durée d'1h45 en moyenne, ils ont été conduits en juillet 2019 par Opale (Cécile Offroy) auprès :

- D'un focus-group de musicien·ne·s en cours de formation professionnelle (trois femmes et deux hommes), étudiant dans une école adhérente à la FNEIJMA ;
- D'un focus-group de musicien·ne·s professionnel·le·s exerçant des activités artistiques et d'enseignement (trois femmes et quatre hommes), réuni·e·s par Grands Formats et l'ADEJ ;
- D'un focus-group de professionnelles occupant des postes administratifs dans des structures de création et de diffusion du jazz (quatre femmes), invitées par Grands Formats et AJC.

Les personnes interrogées ont été renommées dans le présent document afin de garantir leur anonymat.

L'APPROCHE PAR LE CONCEPT DE GENRE

////////////////////
L'approche par le genre a été choisie pour analyser les données. Elle implique d'opérer une distinction entre les différences biologiques ou physiologiques qui caractérisent les hommes et les femmes (le sexe) et les rôles sociaux attribués aux personnes selon leur sexe (le genre). Endossés par chacun et chacune au quotidien, ces rôles recouvrent des perceptions, des représentations, des activités, des normes, ou encore produisent des effets différenciés pour chaque sexe.

Les comportements socialement attendus d'une femme ou d'un homme sont intégrés au cours d'un processus de socialisation continu (par la famille, les groupes de pairs, l'école, les loisirs, les médias, les œuvres de fiction, les relations sociales...), qui organise le masculin et le féminin selon deux grands principes : un principe de séparation et un principe de hiérarchie. Le principe de séparation (aussi appelé de bipartition) construit les comportements, les caractéristiques et les activités des hommes et des femmes en miroir et en opposition : force vs faiblesse, actif vs passif, dehors vs dedans, maîtrise vs émotion, travail vs maison, autorité vs douceur, etc. Le principe de hiérarchie implique quant à lui que les comportements et les activités dévolus aux femmes sont toujours moins valorisés², symboliquement et économiquement, que ceux dévolus aux hommes (Héritier, 1981).

Cet ordre du genre asymétrique hiérarchise les activités humaines. Il est au fondement de la domination masculine (Godelier, 1982 ; Bourdieu, 1998) et à l'origine de nombreuses inégalités en défaveur des femmes, dans la sphère domestique comme dans le monde du travail. Il explique également qu'il soit plus valorisant pour les femmes d'accéder à des activités construites comme masculines que pour les hommes, de s'orienter vers des activités construites comme féminines. Bien que les rôles sociaux assignés aux femmes et aux hommes varient selon les époques et les sociétés, l'ordre du genre demeure en grande partie invisible car il prend l'apparence d'une répartition naturelle, essentialisée des activités humaines.

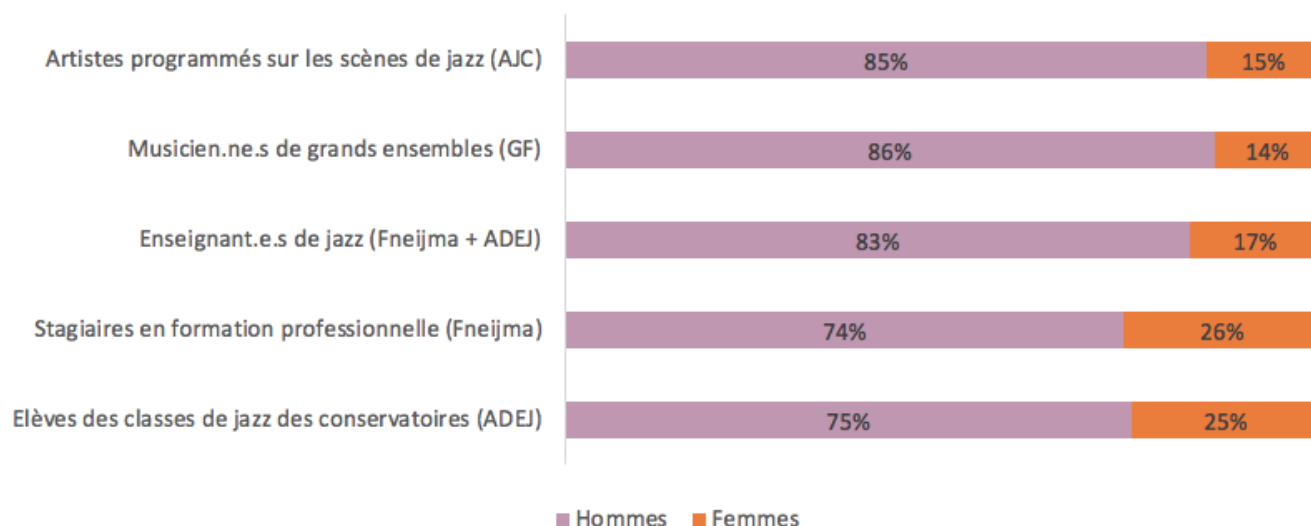
2 C'est ce que l'anthropologue Françoise Héritier (1996) nomme la « valence différentielle des sexes ». Elle montre par exemple qu'en Occident, les femmes sont associées à la passivité (et les hommes à l'activité), alors que ces caractéristiques sont inversées dans l'Orient bouddhiste. Pourtant – peu importe à quoi il se rattache – c'est toujours le principe féminin qui est déprécié dans les sociétés patriarcales.

RESULTATS DE L'ENQUÊTE

UN UNIVERS ARTISTIQUE TRÈS MASCULIN

Des musicien·ne·s en formation aux artistes les plus renommés, le monde du jazz et des musiques improvisées apparaît comme un univers artistique essentiellement masculin : les hommes composent 75% des élèves des classes de jazz des conservatoires³, 74% des stagiaires en formation professionnelle⁴, 83% des enseignant·e·s de jazz⁵ (79% pour la FNEIJMA et 85% pour l'ADEJ), 86% des artistes musicien·ne·s des grands ensembles de jazz et 85% des artistes programmé·e·s sur les scènes de jazz⁶. A titre de comparaison, une étude réalisée par l'association française des orchestres (AFO) en 2016-2017 auprès de 37 orchestres symphoniques et philharmoniques a montré que les hommes y représentent 64% des musiciens.

Répartition des musicien·ne·s de jazz par sexe
Données 2018



En 2018, les scènes de jazz ont programmé (hors action culturelle) 78% de spectacles « majoritairement masculins » (comptant plus de 70% d'artistes masculins), 7% de spectacles « majoritairement féminins » (comptant plus de 70% d'artistes féminins) et 15% de spectacles « plutôt mixtes » (comptant des artistes féminins et masculins dans des proportions intermédiaires). On note également que 32% des grands ensembles (15 sur 47) ne comptent aucune femme et n'en ont jamais compté⁷.

3 Données ADEJ

4 Données FNEIJMA

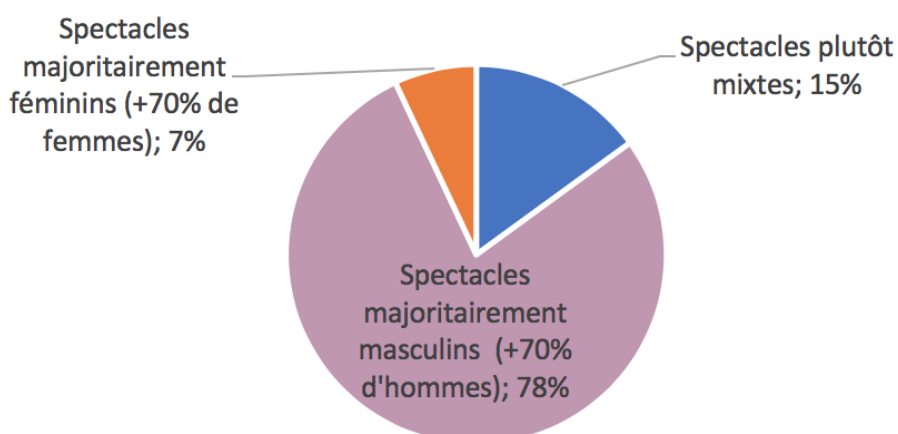
5 Données agrégées ADEJ et FNEIJMA

6 Données AJC

7 Données Grands Formats

Mixité des spectacles (hors action culturelle) des festivals et lieux de diffusion en 2018

Données AJC 2018



Si les artistes du jazz sont principalement des hommes, les enquêtes du ministère de la Culture sur les pratiques culturelles des Français·e-s ont montré qu'il en va de même du public du jazz, au sein duquel les femmes sont « en minorité dans les concerts (45%) » et ce, bien que le jazz ne fasse « pas exception au mouvement général de féminisation des pratiques culturelles » (Babé, 2012 : 2).

On peut faire l'hypothèse que la valorisation dans l'univers du jazz de la virtuosité, de la compétition, de la maîtrise et de la performance techniques, compétences socialement associées voire assignées aux hommes, contribue largement à sa « représentation masculine hégémonique » (Walser, 1993, cité par Turbé, 2016 : 93).

« Dans tout ce parcours, je voyais des concerts, il n'y avait que des garçons sur scène. Et plus j'avancais dans le jazz, moins il y avait de filles. Au CNSM, on était trois : piano, basse, batterie. Et on avait des attitudes hyper masculines. Et je voyais très bien, depuis toujours, que ce qui manquait, ce n'étaient pas seulement des meufs, c'était une énergie contradictoire dans tout ce mouvement qui était hyper viril. Je voyais tout le monde qui envoyait la purée sur scène et je ne comprenais pas trop, je me disais : il y a Ravel aussi, et Duke Ellington, il a fait des trucs cools... Bref, je ne comprenais pas trop le jazz français. J'avais envie que la musique puisse parler d'autre chose que de compétences, de démonstration. Mais en France, on est très latin, la musique privilégie les choses liées à la performance, à la virilité. »
(Morgane, 37 ans, cheffe d'orchestre et pianiste)

« Les forums de discussion sur les pédales, ce n'est pas trop mon truc. Entre l'acoustique et l'amplifié, moi j'ai senti une différence de réaction. Le côté technique du truc, l'attirail, le côté matos... Il y a des attentes de comportements masculins. On me demande de faire des trucs sur scène, des fois, moi, je n'ai pas envie. Il y a des gros clichés sur les guitaristes, il faut de l'énergie pour combattre ça. » (Laure, 41 ans, guitariste)

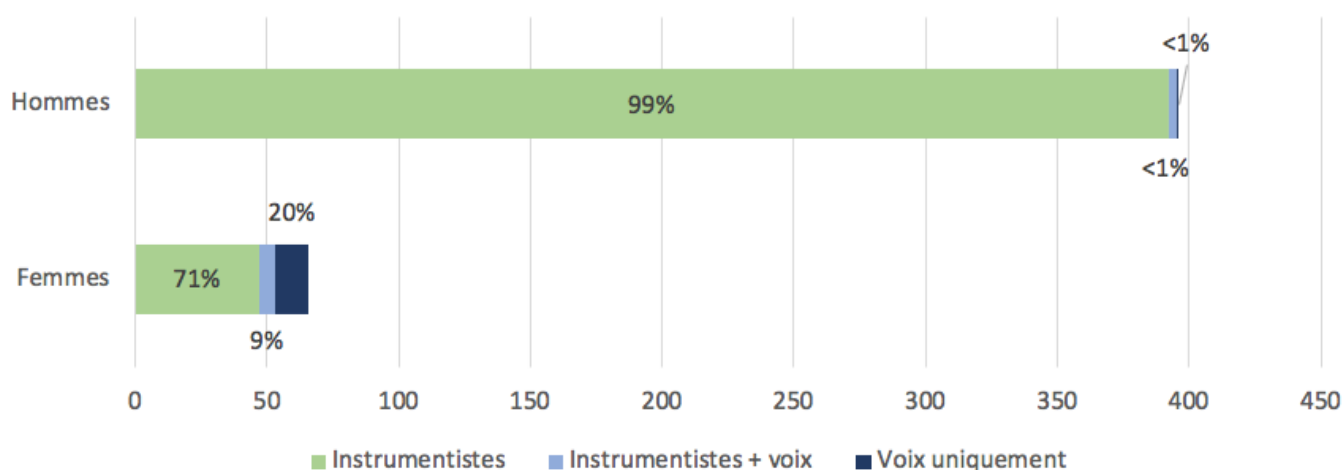
UNE RÉPARTITION SEXUÉE DES INSTRUMENTS DE MUSIQUE

Le chant, une activité massivement féminine

Les résultats de l'enquête font également apparaître que les musiciens et les musiciennes de jazz et de musiques improvisées ne se recrutent pas parmi les mêmes instruments. Tout d'abord, la voix reste presque exclusivement l'apanage des femmes. Dans les grands ensembles de jazz, les femmes représentent 12% des instrumentistes et 83% des chanteur·se·s⁸ (certain·ne·s musicien·ne·s sont à la fois instrumentiste·s et chanteur·se·s). Pour mémoire, Marie Buscatto avait estimé en 2008 que les femmes représentaient 8% des instrumentistes et 65% des chanteuses du monde du jazz. Dans notre enquête, 9% des musiciennes des grands ensembles de jazz y sont instrumentistes et chanteuses et 20% y sont exclusivement chanteuses, tandis que leurs homologues masculins (chanteurs ou instrumentistes et chanteurs) représentent moins d'1% des musiciens de ces formations⁹. L'argument avancé par certains chefs d'orchestre pour expliquer cet état de fait est que « la voix féminine apporte une couleur particulière à l'ensemble » (réponse libre au questionnaire Grands Formats).

Répartition par sexe des instrumentistes et chanteur.euse.s

Données Grands Formats 2018



La proportion d'hommes et de femmes chanteur·se·s et instrumentistes est sensiblement la même parmi les artistes programmés par les adhérents du réseau AJC (hors action culturelle), où 28% des musiciennes se produisent sur scène en tant que chanteuses uniquement¹⁰.

De même, parmi les stagiaires de la formation professionnelle, 71% des femmes projettent de devenir chanteuses (contre 24% des hommes), tandis que 54% des hommes s'imaginent instrumentistes, contre 8% des femmes seulement¹¹.

8 Données Grands Formats

9 Données Grands Formats

10 Données AJC

11 Données FNEIJMA

On touche ici à une frontière invisible du genre en musique, en vertu de laquelle les femmes « performent leur corps et chantent des textes alors que [les garçons utilisent] un instrument et s'efforce[nt] de maîtriser de la technique et du son. » (Ribac, 2014 : 4). Une des répondantes au questionnaire de la FNEIJMA indique que son instrument est la voix, mais précise : « si la voix est un instrument ». Considérées comme naturelles et innées puisqu'émanant de leur corps, les compétences musicales des chanteuses sont ainsi souvent dépréciées dans l'univers du jazz et des musiques improvisées : les instrumentistes ne les considèrent pas toujours comme des collègues à part entière (Buscatto, 2003 et 2007), c'est-à-dire comme des musiciennes de niveau, de mérite et de valeur équivalents et elles doivent faire face à de nombreux préjugés.

« En tant que chanteuse, il y a tout un bagage d'*a priori* qu'il faut tout de suite casser. Déjà : je ne connais pas la musique. Moi, je veux bien, mais l'entendre d'un mec qui a commencé plus tard que moi... J'ai 44 ans, j'ai commencé à 5 ans, j'ai un peu beaucoup de musique derrière moi. Et si le la n'est pas à 442, ça me dérange. Moi je le dis : tu n'es pas juste. Et ça pose des problèmes parce que je suis une femme et j'ose dire que le mec n'est pas juste. Le problème, c'est qu'ils sont nombreux à réagir comme ça. Il faut être bien entourée. »
(Muriel, 44 ans, chanteuse)

« – On ne nous prend pas pour des musiciennes : "les musiciens et la chanteuse". De toute façon, la chanteuse ne comprend rien, c'est toujours elle qui se trompe. On n'est pas prise au sérieux.

– Parce que la voix n'est pas un "instrument". Notre instrument n'est pas apparent, donc on a l'impression qu'on vient comme si on était en vacances.

– Que chanter, c'est inné ! Bien chanter, c'est inné ! Donc tu n'as rien fait pour entrer dans cette école. C'est facile...

– C'est tout de suite lié au corps, à l'intime, à l'expression de soi. Dans la société, un homme ça ne pleure pas, ça ne dévoile pas ses sentiments.

– Les hommes montent un groupe et ils chantent comme ça, ils ne travaillent pas la voix comme un instrument. Il n'y a pas d'impro, il n'y a pas de technique.

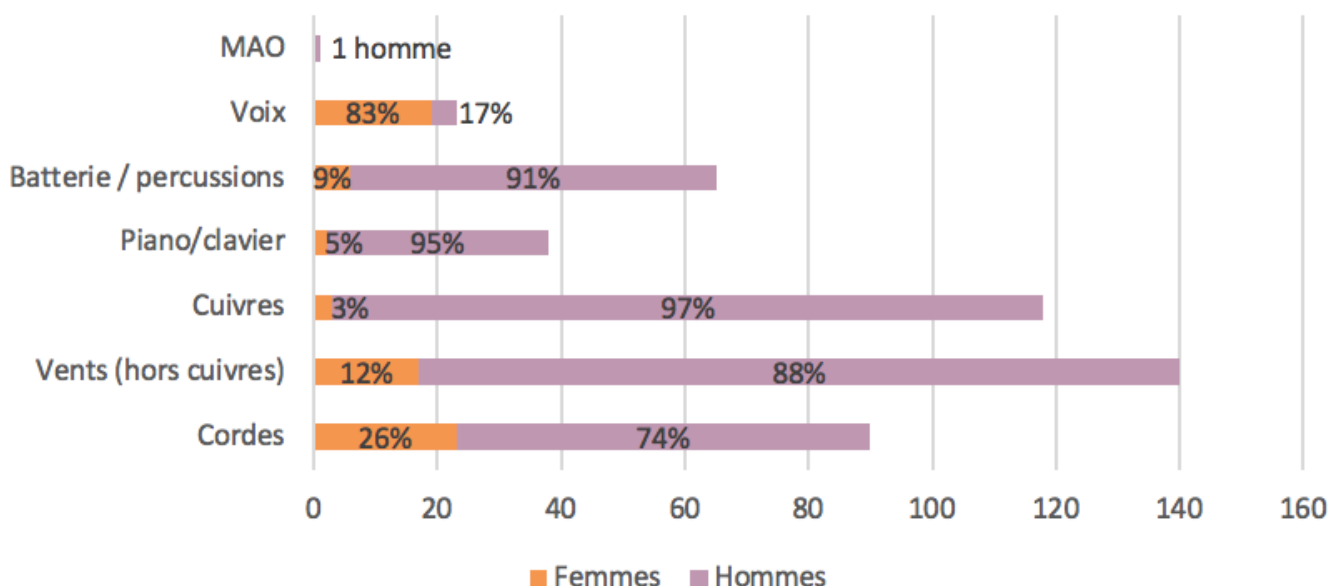
– Et le chant n'est pas à la même place, ça fait forcément deux groupes. Le chant n'est pas dans le jeu tout le temps : on va chanter un thème, faire une impro, après on ne reviendra qu'à la fin pour chanter le thème. Je me demandais si c'est parce que c'est un truc de filles qu'on lui laisse cette place-là ou si c'est parce qu'il est à cette place-là que c'est un truc de filles... »

(débat entre Léo, 19 ans, Paul, 23 ans, stagiaires en piano, Jeanne, 23 ans, Tina, 20 ans et Mathilde, 25 ans, stagiaires en chant)

Des pupitres plus ou moins féminisés

Concernant les instrumentistes, si les femmes sont nettement moins nombreuses que les hommes, on observe aussi qu'elles ne se consacrent pas aux mêmes instruments. Les cordes et les bois (dans une moindre mesure) apparaissent comme des pupitres plutôt féminisés dans les grands ensembles. On y trouve respectivement 35% et 26% des femmes musiciennes (contre 17% et 31% des hommes). 9% d'entre elles sont flûtistes, 21% sont violonistes et 6% (4 femmes) sont bassistes ou contrebassistes, mais aucune n'est guitariste. Les cuivres concentrent quant à eux 29% des hommes musiciens, pour seulement 5% des femmes. Aucune d'entre elles ne joue de la trompette (contre 15% des hommes). 6% des femmes musiciennes sont batteuses ou pianistes, là où respectivement 9% et 8% des hommes le sont¹².

Répartition par sexe et par pupitre des musicien.ne.s des grands ensembles Données Grands Formats 2018



Il en va de même chez les musicien.ne.s en cours de formation professionnelle. Les femmes désignent le plus souvent le piano (38%), la voix (33%), puis le violon, la guitare et la flûte (8% chacun) comme étant les instruments par lesquels elles ont commencé la musique. Elles poursuivent massivement leur apprentissage par la voix, le piano (46% pour chaque instrument) et la guitare (29%). Deux d'entre elles (8%) font encore de la flûte, mais plus aucune ne joue du violon. Deux femmes sur 24 seulement déclarent travailler la basse et la batterie.

12 Données Grands Formats

« J'ai commencé la musique vers six ans par le piano en école municipale. Au collège je prenais des cours de saxo classique aussi. Puis j'ai passé le concours d'entrée du conservatoire de C. en piano classique à 13 ans. J'étais interne au lycée, en option lourde musique. Je fais partie d'une famille de musiciens et quand j'étais au lycée, je chantais pas mal avec mes sœurs. Alors j'ai tenté l'école en chant. » (Jeanne, 23 ans, stagiaire en chant)

Chez les stagiaires hommes, l'instrumentarium d'origine est délimité par la guitare (40%), le piano (20%), la batterie (17%) et la trompette (9%). La guitare (54%) arrive largement en tête des instruments avec lesquels ils ont choisi de poursuivre leur apprentissage musical, suivie par la basse, la batterie (30% pour chacune) et le piano (23%). La voix est travaillée par 19% des stagiaires hommes et la trompette est encore jouée par 6% d'entre eux.

De manière générale, les stagiaires femmes changent moins fréquemment d'instrument que leurs homologues masculins au fil de leur parcours musical (46% contre 79%)¹³. Elles sont aussi moins souvent multi-instrumentistes que les hommes (33% contre 43%).

On observe le même phénomène chez les enseignant-e-s de la formation professionnelle¹⁴ quant aux instruments enseignés. Sur 18 enseignantes, 11 enseignent le chant, 3 le piano/clavier, 2 la flûte traversière, 2 la théorie musicale et une le violon (une enseignante donne des cours de 2 instruments). Aucune n'enseigne les cuivres, la batterie ou les percussions. Les 69 enseignants sont quant à eux représentés dans tous les types d'instruments : 20 d'entre eux, soit près d'un tiers, enseignent les cordes, principalement la guitare (pour 14 d'entre eux) et/ou la basse (pour 5 d'entre eux) et/ou la contrebasse (pour 5 d'entre eux également). Dix enseignent le piano/clavier, 9 la batterie/les percussions, 9 les bois (flûte, clarinette et saxophone), 2 la MAO et 7 les cuivres (trompette et trombone). Douze enseignent la théorie musicale mais un seul homme enseigne le chant.

Si 11 enseignantes déclarent pratiquer le chant en tant que musiciennes, en parallèle de leurs activités d'enseignement, elles sont également 11 à jouer du piano/clavier à ce titre, 5 à jouer de la batterie ou des percussions, 3 à jouer d'un instrument à cordes (guitare, basse et violon) et 3 d'un instrument à vent (flûte traversière et trompette). Autrement dit, les femmes, davantage que les hommes, jouent d'un instrument qu'elles n'enseignent pas. De plus, même lorsqu'elles déclarent une activité d'instrumentiste, elles se consacrent massivement au chant dans leurs fonctions éducatives.

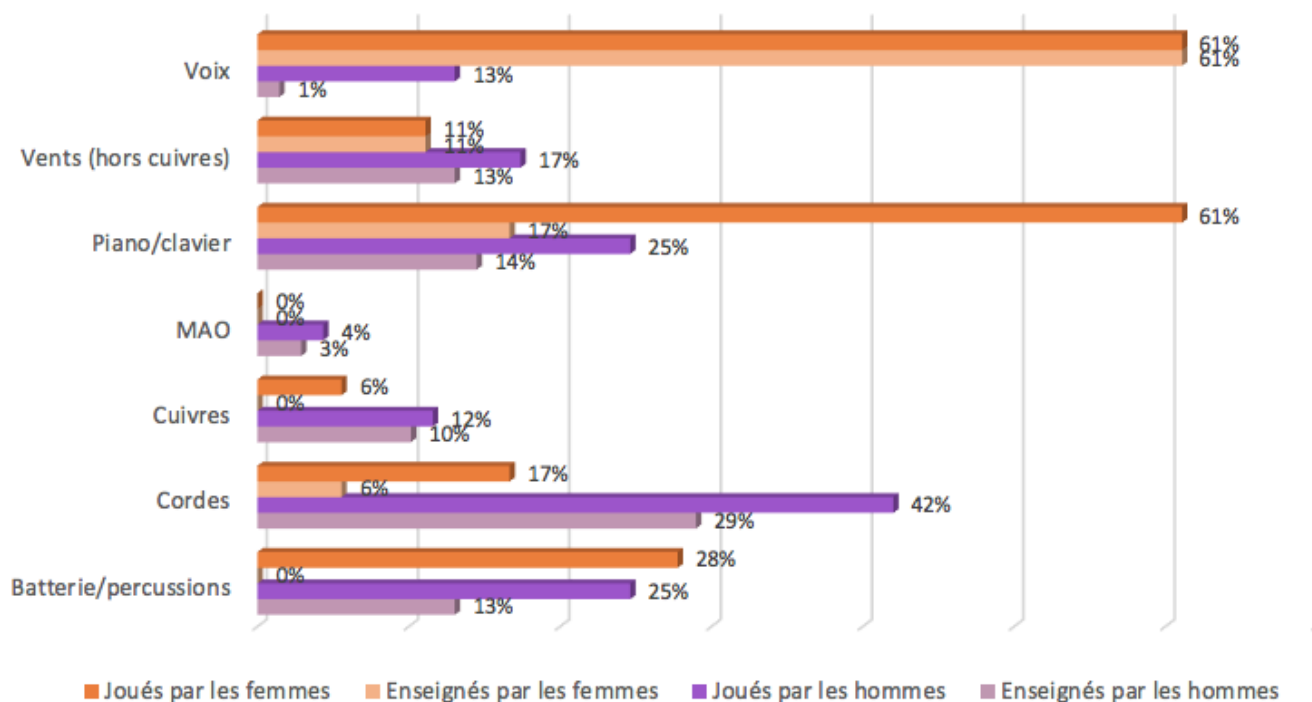
Sans surprise, elles sont en conséquence plus nombreuses proportionnellement que les hommes à enseigner la chanson (83% contre 67%), les autres styles musicaux (jazz, musiques traditionnelles et du monde, blues/rock, musiques urbaines et musiques électroniques) ne présentant pas d'écart significatif entre les sexes. Dans leur activité de musicienne, elles sont aussi plus présentes dans la chanson que les hommes (89% contre 68%), alors que ceux-ci sont plus nombreux à pratiquer le blues/rock (72% contre 56% des femmes) et les musiques urbaines (49% contre 33%) en parallèle du jazz.

13 Données FNEIJMA

14 Données FNEIJMA

Instruments joués et enseignés selon le sexe des enseignants

Données FNEIJMA 2018; 87 enseignants dont 69 hommes



Ces résultats confirment la persistance d'une répartition sexuée des instruments de musique dans le jazz et les musiques improvisées. Ils recourent de nombreux travaux sur le sexe des instruments, au sens de la connotation féminine ou masculine qui leur est attachée. Cette répartition est à l'œuvre dès l'enfance et s'inscrit dans un processus de socialisation différencié des filles et des garçons, qui prend appui sur des stéréotypes de genre (fragilité des filles versus force des garçons, calme versus agitation, discrétion versus ostentation...) et conduit à la sur-représentation des femmes dans certains instruments (voix, flûte, violon, piano, harpe...) et des hommes dans d'autres (percussions, cuivres, basses...) (Monnot, 2012).

DES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE DIFFÉRENCIÉES ENTRE MUSICIENS ET MUSICIENNES

Entrée et maintien dans l'emploi

Comme dans d'autres univers professionnels récemment conquis par les femmes, celles-ci doivent souvent leur entrée dans le métier de musicienne à une surqualification et à une sur-sélection (Buscatto, 2007), leur légitimité artistique s'adossant généralement à une formation académique solide et reconnue. Ainsi, les musiciennes des grands ensembles sont plus souvent que les hommes (83% contre 78%) issues des grands cursus de l'enseignement public de la musique (conservatoires nationaux supérieurs, à rayonnement régional ou à rayonnement départemental)¹⁵.

« Tous les enfants, on était quatre, avaient commencé par le piano. Et après, il fallait choisir un "vrai instrument", pour intégrer l'orchestre classique de G.. Je me suis tâtée et j'ai dit : la flûte, mais je n'arrêterai pas le piano ! On a fait un deal, mon père a dit : OK, tu continues le piano, mais tu n'as pas le droit d'arrêter la flûte. Je me suis calé les deux instruments jusqu'à mes 25 ans. J'ai fait de la flûte traversière jusqu'à présenter le CNSM de Lyon. J'ai toujours suivi deux chemins parallèles, celui que les gens voulaient que je fasse et celui que je voulais faire, car j'étais quand même assez sympa, empathique et tout. A N., j'ai rencontré un pianiste qui m'a prise sous son aile, j'ai commencé le jazz, je suis repartie de zéro. Le piano, ça a été mon échappatoire. J'ai quand même fait un perfectionnement de flûte contemporaine, je me disais : c'est con, tu as fait tout ça, c'est bête d'arrêter. Ça m'a emmenée vraiment loin dans le truc. Et quand j'ai enfin arrêté la flûte, j'ai quand même voulu faire plaisir à papa, j'ai fait la formation du CNSM de Paris en jazz. » (Morgane, 37 ans, cheffe d'orchestre et pianiste)

Parmi les musicien-ne-s des grands ensembles¹⁶, la moyenne d'âge des femmes (38 ans) est moins élevée que celle des hommes (45 ans). Les femmes se professionnaliseraient donc plus tôt que les hommes et/ou se maintiendraient plus difficilement dans le milieu du jazz et des musiques improvisées. L'observation des stagiaires en formation professionnelle laisse en effet apparaître que les femmes jouent un peu moins souvent en concert que les hommes en dehors de l'école, mais qu'elles dénombrent un peu plus d'engagements professionnels (sous forme de cachets) que leurs homologues masculins¹⁷.

« Je fais partie d'un quatuor vocal avec des filles rencontrées ici, à l'école. Sinon, j'ai un groupe avec mes sœurs, qui joue régulièrement. On chante toutes les trois et on s'accompagne : piano, guitare, percussions. Ça m'a permis d'avoir l'intermittence cette année, avec les heures de formation à l'école qui complètent, et de pouvoir financer une année de brevet. On peut jouer chez l'habitant, dans des salles de concert, en avant-scène, dans des festivals, il y a plein de formats différents, c'est ça qui est cool. Je viens de renouveler mon statut le mois dernier. » (Jeanne, 23 ans, stagiaire en chant)

15 Données Grands Formats

16 Données FNEIJMA

17 Données Grands Formats

Ainsi, les musiciennes semblent connaître « une entrée rapide et stable dans le monde du jazz dès les premières années de professionnalisation » (Buscatto, 2008 : 93), contrairement aux hommes dont les parcours sont plus progressifs et plus instables. Mais elles peinent ensuite à s’y maintenir, comme l’a montré Marie Buscatto au sujet des instrumentistes. « Ce “retrait” s’explique en effet plus largement par leur difficile accès à des réseaux sociaux stables et ouverts et leur extrême dépendance envers leur conjoint musicien (programmateur, agent ou producteur) de jazz » (ibid.). Outre leur faiblesse numérique déjà soulignée, « les femmes instrumentistes semblent ne pas appartenir à un réseau informel solide au sein duquel leur présence et leur apport seraient présents à l’esprit de leurs collègues au moment de la constitution de leurs projets. » (Buscatto, 2008 : 97). Plusieurs témoignages recueillis auprès de responsables de grands ensembles vont précisément dans ce sens¹⁸ :

« Lorsque j’ai créé cette formation, j’ai choisi comme partenaires de jeu essentiellement des personnes qui m’étaient proches à l’époque, à la fois musicalement, mais aussi humainement. Il se trouve qu’il n’y avait pas, dans mon environnement proche, de femmes. » (réponse libre au questionnaire Grands Formats)

« Il n’y a pas eu de choix conscient homme/femme. Ce qui a déterminé le choix d’un musicien a été, soit une bonne expérience de travail antérieure, ou alors une recommandation par un collaborateur proche. » (réponse libre au questionnaire Grands Formats)

Les réseaux professionnels du jazz semblent donc en grande partie constitués de gré à gré, par cooptation et par affinités. Ainsi, 63 stagiaires en formation professionnelle sur 96 jouent dans un groupe en dehors de l’école, soit 70% des hommes et 50% des femmes. Mais si 65% des hommes ont monté ce groupe avec des amis, ce n’est le cas que d’un tiers des femmes. Celles-ci font remonter l’origine du groupe, pour 58% d’entre elles, à une rencontre, sans la relier à une logique de socialisation amicale. « Alors que les jeunes hommes commencent presque toujours à jouer du jazz ou des musiques proches avec des “potes”, au moment de l’adolescence, les jeunes femmes accèdent à ces pratiques à travers leur école qui leur permet de recevoir les premières propositions de jeu en groupe, voire de constituer leur premier groupe » (Buscatto, 2008 : 93). Les réseaux professionnels sont ainsi fortement imprégnés des formes, des conventions et des normes de sociabilité masculines, ce qui à terme ne favorise pas le maintien des femmes dans le monde du jazz, et ce d’autant moins que leur statut prépondérant de chanteuses les empêche d’intégrer des réseaux pourvoyeurs d’emplois récurrents, notamment comme sidewomen ou accompagnatrices d’artistes solistes (Buscatto, 2007). En effet, « l’on ne recrute pas une chanteuse, mais l’on est recruté par elle pour jouer sa musique » (Buscatto, 2003 : 40).

Vivre en famille : un atout pour la carrière des hommes, un frein pour la carrière des femmes ?

Avec l'avancée en âge, la vie familiale n'a en outre pas les mêmes incidences sur la vie professionnelle des hommes et des femmes. La grossesse, tout d'abord, est corrélée à un risque économique important pour les musiciennes, compte-tenu des conditions d'accès au congé maternité pour les intermittentes du spectacle, l'emploi en CDD d'usage constituant la norme d'emploi chez les musicien·ne·s de jazz (Buscatto, 2007).

« Quand on est intermittente, ce n'est pas évident, le congé maternité. Il faut rassembler 200 heures pendant les trois mois avant la conception de l'enfant ou les trois mois avant le congé maternité. Moi, je n'ai pas pu calculer la date de conception de mon deuxième enfant, désolée, je ne suis pas un robot, je n'ai pas mis ça dans l'agenda, c'est tombé quand c'est tombé. Et les trois mois avant le congé maternité, tu ne vas pas sauter partout. Heureusement, grâce à H. qui n'avait plus de guitariste, j'ai repris plusieurs projets d'un coup, c'est comme ça que j'ai pu faire mes 200 heures avant mon congé maternité, que j'ai pris quinze jours avant. Jusqu'à quinze jours, j'étais sur scène, guitare électrique, banjo, chanter, jouer cette musique qui n'est quand même pas de tout repos, avec une énergie de fou sur scène. Ce n'étaient pas des situations où je faisais semblant. » (Laure, 41 ans, guitariste)

Pour certaines femmes, la grossesse et l'arrivée d'un ou de plusieurs enfants peuvent entraîner un repli temporaire vers la sphère privée qui les tient à l'écart, voire les exclut d'un milieu professionnel au sein duquel, en 2018, seuls 3% des musiciens (contre 21% des musiciennes) ont pris un congé paternité (ou maternité)¹⁹.

« Ma bassiste et ma bassoniste se sont fait remplacer à cette période, ça n'a pas été facile, mais elles sont revenues après et tout s'est bien passé. Mais j'ai parlé avec un gars, il n'y a pas longtemps, qui m'a dit : on s'est engueulé avec cette chanteuse, finalement elle est partie, elle a voulu nous faire un procès, attends, je te montre. Il va sur Youtube, il me montre une vidéo : regarde comment elle chantait à l'époque, quand elle était enceinte, il n'y a plus rien, tu comprends qu'on ait eu envie d'arrêter de bosser avec elle pendant la grossesse ? C'est chaud, c'est chaud à entendre... » (Morgane, 37 ans, cheffe d'orchestre et pianiste)

A l'inverse, lorsqu'ils ont des enfants, les hommes peuvent généralement se reposer sur une conjointe qui prend en charge, parfois au prix de sa propre vie professionnelle, la majeure partie de l'organisation familiale et des tâches domestiques. La vie de famille modère l'organisation de la vie professionnelle des hommes, mais n'en constitue pas pour autant un frein au déroulement de leur carrière.

« J'ai deux enfants et très sincèrement, j'ai le sentiment d'avoir été très égoïste. Le partage des tâches, tout ça, là, pour le coup, vraiment pas du tout. Après, ma vie s'est aussi organisée autour de mes enfants quand même, mais au jour le jour, je n'ai pas géré du tout, j'ai vraiment laissé la mère s'occuper de tout. Elle avait fait des études d'architecture et elle avait décidé de ne pas y vouer sa vie. Alors est-ce qu'elle l'avait décidé ou est-ce que ça avait été influencé par ma propre carrière ?... Je mets un joker là-dessus, mais en allant chercher un petit peu plus loin, les réponses sont très vite données, en effet. » (Alexandre, 53 ans, chef d'orchestre et batteur)

« Ma femme est institutrice. C'est super pratique car c'est un emploi très régulier et ce sont les horaires inversés des musiciens. J'ai remarqué que souvent, les musiciens sont avec des instits. »
(Philippe, 48 ans, guitariste)

Cet arrangement conjugal permet aux hommes d'imposer leur rythme de travail à leur entourage, là où les femmes s'efforcent de le ménager. Animées par une éthique de la sollicitude, elles recherchent des solutions guidées par le « souci des autres » (Laugier et Paperman, 2011), dont elles endossent la responsabilité morale autant que l'organisation matérielle.

« J'ai de la chance parce que je me fais beaucoup aider. J'ai un compagnon qui est autant impliqué que moi et je peux compter sur ma mère, sur mes beaux-parents et sur des amis. Je ne suis pas quelqu'un qui fait des grosses tournées et tout, mais ça m'est arrivé de partir dix jours à l'étranger et c'est une grosse organisation. Mais ça se fait et c'est très riche pour moi et pour les enfants, ils vivent avec d'autres gens, ils ont d'autres modèles. Quand on est mère, on est quand même très accaparée, le côté charge mentale, c'est un mot à la mode, mais c'est vrai en fait, c'est une belle formule. Je suis consciente d'avoir la chance d'être aidée. J'ai pas mal d'amies qui n'ont pas cette chance et ça peut être galère, et c'est beaucoup de sous, de payer des gens qui viennent dormir chez toi... » (Laure, 41 ans, guitariste)

« Lui, avoir des enfants ne l'a jamais freiné. Moi, en tant que femme et en tant que mère, je suis plus attentive, je vais essayer d'être vigilante aux soirées que je vais pouvoir passer avec mes enfants, de respecter des horaires. Et si je dois déborder mes heures, je vais m'organiser autrement : je vais rentrer pour passer du temps avec mes enfants et une fois qu'ils seront couchés, je vais me remettre à travailler de onze heures à une heure du matin. Donc des petites choses comme ça, moins confortables. Lui, si on faisait garder les enfants toute la semaine, ça ne lui poserait pas de problème. » (Jessica, 40 ans, administratrice)

La fonction d'accompagnement et de soutien des femmes (Ravet, 2003) se prolonge également dans la sphère professionnelle, les hommes bénéficiant alors de conjointwifes (Buscatto, 2008) capables de les assister et de se mettre au service du développement de leur carrière.

« Lorsque j'ai rencontré ma femme, elle a décidé de changer de métier et d'entrer dans l'artistique. Donc elle a fait la partie administrative des orchestres que j'ai montés à l'époque, jusqu'à il y a cinq ans. Et après, elle a fait une formation, elle est retournée à la fac et avec ce D.U., elle a pu trouver un vrai travail dans un théâtre. Elle gère toujours le compte en banque, quand même... » (Jean-Luc, 47 ans, chef d'orchestre et saxophoniste)

Autrement dit, « les femmes déchargent les hommes de toute obligation, afin d'organiser leur espace de création ». La réciproque existe, mais elle est « rarement vraie » (Mortaigne, 2019). Cette perspective inégalitaire conduit certaines musiciennes à s'interroger sur la possibilité de concilier vie professionnelle et vie familiale, voire à renoncer à la maternité.

« Le métier est extrêmement dur. Il faut voir ce que tu grilles à côté. Moi, je n'ai pas de vie à côté de la musique. Je n'ai pas d'enfant, j'aimerais bien, mais je n'ai pas de mec, alors ce n'est pas évident, je n'ai pas envie de faire un bébé toute seule. Ce n'est pas évident car la plupart des hommes ont peur de mon statut. Ils voient que je suis hyper indépendante, je peux avoir des posters de moi dans le métro. Soit ça leur rappelle qu'ils ne sont pas heureux dans ce qu'ils font, soit ils voient qu'ils ne vont pas dominer dans le couple. Donc il faudrait que je choisisse un mec très très fort et... je n'ai pas encore trouvé ! » (Morgane, 37 ans, cheffe d'orchestre et pianiste)

« Je n'ai pas d'enfant, mais j'ai élevé ma nièce lorsque j'étais au conservatoire, à l'école. J'ai appris l'efficacité, la régularité, à travailler rapidement. Effectivement, ça a joué. Après, je me suis rattrapée, je n'ai pas fait d'enfant pas la suite. » (Muriel, 44 ans, chanteuse)

La division sexuelle du travail musical, de l'enseignement à la direction d'orchestre

Dans un milieu professionnel marqué par la précarité de l'emploi artistique, les activités d'enseignement revêtent une importance particulière, dans la mesure où elles permettent aux musicien-ne-s de transmettre leurs savoir-faire et de disposer de revenus réguliers. Pour les femmes en particulier, elles constituent une opportunité de continuer à exercer leur métier selon un rythme plus conforme aux attentes sociales liées à la vie de famille, comme le relève le témoignage à contre-courant de cette musicienne :

« A partir du moment où j'ai eu des enfants, j'ai arrêté l'enseignement régulier en conservatoire. Ce qui peut paraître bizarre, souvent on se dit qu'on va prendre un métier stable. Mais moi, j'ai fait le choix de me consacrer au spectacle. C'est un choix, mais je pense que ça aurait été trop de tout continuer, l'enseignement régulier, la scène et la vie de famille. J'ai enlevé un truc. Mais c'est souvent le contraire qui se passe. Les personnes arrêtent de faire de la scène et elles prennent un poste d'enseignant. » (Laure, 41 ans, guitariste)

« Je préférerais avoir un métier un peu stable, j'aimerais bien être prof de chant. Et faire de la musique à côté et voir ce que ça donne, les deux. » (Tina, 20 ans, stagiaire en chant)

En effet, la part des enseignantes de la formation professionnelle déclarant que l'enseignement constitue leur activité principale (83%) est supérieure à celle des hommes (74%)²⁰. De même, au sein des grands ensembles, davantage de musiciennes (48%) que de musiciens (41%) déclarent une activité d'enseignement en parallèle de leur activité d'artiste²¹.

Pourtant, les données relatives aux 87 enseignant·e-s de la formation professionnelle²² permettent de relever que les femmes réalisent moins d'heures d'enseignement que les hommes : 83% travaillent moins de 19 heures hebdomadaires (contre 63% des hommes) et 17% effectuent entre 10 et 19 heures de travail hebdomadaires (contre 25% des hommes). Aucune ne travaille plus de 19 heures par semaine, ce qui est pourtant le cas de 11% des hommes. Les hommes semblent aussi plus souvent employés en CDI à temps partiel (28%) que les femmes (17%).

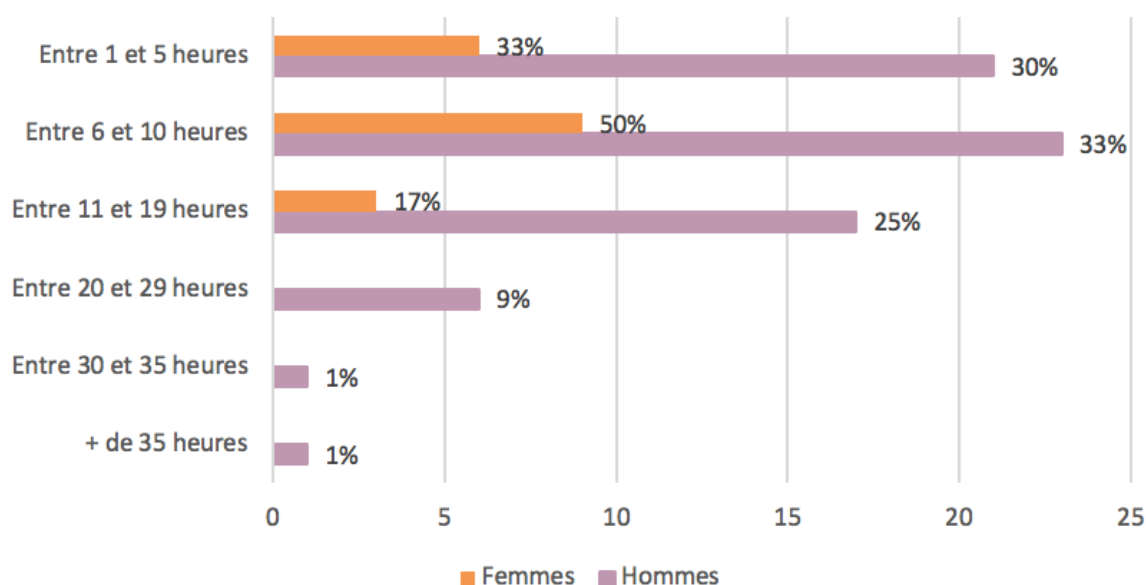
20 Données FNEIJMA

21 Données Grands Formats

22 Données FNEIJMA

Temps de travail hebdomadaire des enseignant·e·s selon le sexe

Données Fneijma 2018 ; 87 enseignant·e·s



Parmi les musiciens des grands ensembles de jazz, 25% des hommes et seulement 12% des femmes exercent dans les établissements les plus valorisés (CRD, CRR et pôles supérieurs)²³. Enfin, les femmes figurent plus souvent dans les actions culturelles et les concerts à visée éducative : elles représentent 25% des artistes des concerts dits d'action culturelle, alors qu'elles ne constituent que 15% des artistes programmé·e·s sur les scènes de jazz²⁴.

L'ensemble de ces résultats semble indiquer que les femmes connaissent des situations d'emploi plus précaires et moins prestigieuses que leurs collègues masculins, comme l'a montré Hyacinthe Ravet (2014) au sujet des musiciennes d'orchestre symphonique. En effet, ces disparités, tant d'activités que de situations entre les sexes ne sont pas propres au monde du jazz. « L'analyse de la division sexuelle du travail musical pour l'ensemble des domaines musicaux, "savants" ou "populaires" – de la musique classique au rap en passant par le jazz, le rock, la chanson, etc. – montre l'existence d'un double phénomène de ségrégation : l'une, horizontale, cantonne les femmes à certaines activités et certains répertoires, en particulier au chant ; cette forme de ségrégation s'affirme fortement dans les domaines des musiques populaires. L'autre, verticale, empêche les femmes d'accéder aux fonctions de direction (chef d'orchestre, leader de groupes mixtes...) et aux postes les mieux rémunérés » (Prévost-Thomas et Ravet, 2007 : 5).

Cette ségrégation verticale du travail est en effet lisible dans la répartition par sexe des directions de grands ensembles. Seuls 6 d'entre eux (13%) ont une femme cheffe d'orchestre et ces 6 ensembles ont tous été créés entre 2010 et 2019. Cette situation n'est pas non plus sans effet sur les compositrices. Les ensembles dirigés par des femmes sont plus enclins que les autres à jouer des œuvres écrites par des femmes : c'est le cas de 100% des grandes formations ayant une femme à leur tête contre seulement 38% des orchestres conduits par un homme²⁵.

23 Données Grands Formats

24 Données FNEIJMA

25 Données Grands Formats

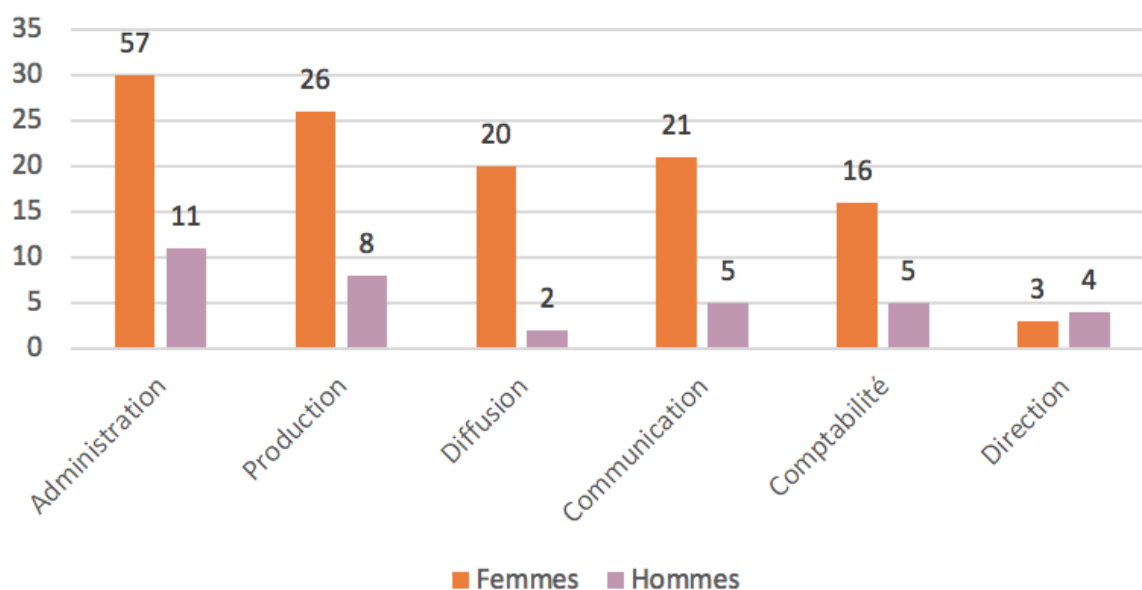
DES ÉQUIPES ADMINISTRATIVES TRÈS FÉMINISÉES, MAIS DIRIGÉES PAR DES HOMMES

À la différence des musicien·ne·s de jazz, les équipes en charge des fonctions de support administratives (communication, production, administration, relations publiques...) sont massivement féminines, tant dans les grands ensembles que dans les structures de diffusion du jazz et des musiques improvisées. Au sein des grandes formations de jazz, les équipes administratives sont composées à 72% de femmes. Elles sont numériquement et proportionnellement plus nombreuses que les hommes à tous les postes, à l'exception de la direction : les directrices constituent ainsi 6% des effectifs féminins et les directeurs, 19% des effectifs masculins²⁶. Les femmes occupent le plus souvent des postes polyvalents au sein d'équipes réduites (1,3 salariés administratifs en moyenne), où elles assument de fait la responsabilité financière et administrative de la structure, mais sans que cette fonction de direction ne leur soit statutairement reconnue.

« J'assume un rôle de cadre, je ne suis plus exécutante. Mon intitulé de poste, c'est administratrice. Concrètement, je suis toute seule, je fais l'administration, la production, un peu de diffusion, chargée de comm, régie, assistante sociale pour musiciens. Le chef d'orchestre a les idées et je lui dis si c'est possible ou pas, j'ai des idées et il me dit si c'est trop... mais dès fois, il les fait, mes idées. Il est sur la direction artistique et moi sur la direction administrative. En tant que femme, on est souvent à la place d'administratrice, mais dans quelle organisation il y a une co-directrice ? Aujourd'hui, si je disais que je souhaite être directrice de la compagnie, je suis sûre qu'il dirait oui. Mais il faudrait le demander. C'est une autre démarche... »
(Pauline, 35 ans, administratrice)

Répartition des postes administratifs par domaine d'activité et par sexe

Données Grands Formats 2018



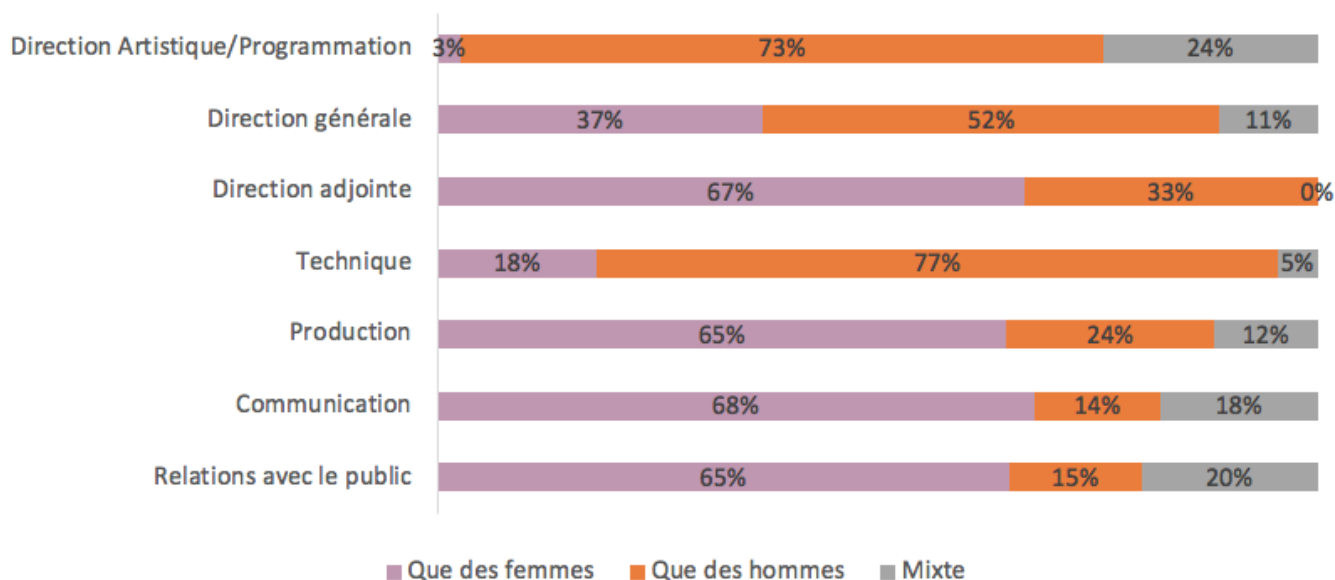
En revanche, 83% des technicien·nes sont des hommes. On peut néanmoins identifier une féminisation de certaines activités techniques, comme le laissent penser les données sur les technicien·ne·s lumière, par ailleurs très peu nombreux·ses dans les grands ensembles de jazz (6 seulement au sein des orchestres interrogés), mais qui sont à 50% des femmes²⁷.

Les femmes constituant la majeure partie des équipes administratives permanentes des grands ensembles, elles y sont par conséquent plus souvent salariées en CDI et CDD que les hommes. Ceux-ci, plus nombreux à la technique, sont majoritairement employés en CDDU²⁸.

On observe une répartition identique des responsabilités dans les équipes des structures de diffusion du jazz²⁹. La direction artistique et la programmation, ainsi que la direction générale, sont majoritairement assumées par des hommes (à 73% et à 52%), de même que la technique, qui reste une affaire d'hommes à 77%. La direction adjointe est à 67% féminine, de même que la production (à 65%), la communication (à 68%) et les relations avec les publics (à 65%).

Exercice des responsabilités par sexe

Données AJC 2018



On note d'ailleurs que cette répartition des activités s'applique également aux musiciennes : lorsqu'elles occupent une fonction support au sein de l'ensemble musical auquel elles appartiennent, les musiciennes en formation professionnelle sont plus nombreuses que les musiciens (42% contre 33%) à s'occuper de booking, de communication et de production³⁰.

La présidence des associations est quant à elle masculine dans 52% des cas pour les grands ensembles³¹ et dans 80% des cas pour les structures de diffusion du jazz³².

27 Données Grands Formats
 28 Données Grands Formats
 29 Données AJC
 30 Données FNEIJMA
 31 Données Grands Formats
 32 Données AJC

Comme pour le travail musical, une division sexuelle du travail est donc à l'œuvre dans les domaines administratif et technique du monde du jazz et des musiques improvisées. Celle-ci est d'abord horizontale, au sens où les hommes et les femmes n'y exercent pas les mêmes activités : aux hommes l'expertise artistique et la maîtrise technique, aux femmes les activités organisationnelles et relationnelles (production, diffusion, communication, relations avec les publics...). Ces activités, on l'a vu, s'inscrivent dans la fonction d'accompagnement et de soutien traditionnellement dévolue aux femmes, dont Pascale Molinier (2004) a montré qu'elle était le prolongement dans la sphère du travail des compétences domestiques acquises par les femmes dans la sphère privée. Plusieurs administratrices interrogées rapportent d'ailleurs avoir débuté leur parcours professionnel dans l'administration en accompagnant le projet de leur conjoint artiste, voire (pour l'une d'entre elles) empêchée par sa famille de choisir le métier de musicien-ne, considéré comme masculin.

« J'ai fait 15 ans de saxophone. Pour des raisons familiales et sociétales, je n'ai pas poussé ma formation jusqu'au bout. Les filles ne montent pas sur scène. Donc pour faire un pied de nez aux parents, j'ai monté un festival avec des potes et je suis rentrée dans l'administration du spectacle. » (Pauline, 35 ans, administratrice)

« J'ai rencontré mon compagnon, qui est devenu mon mari, musicien de jazz. J'ai commencé à faire l'administration pour lui, j'ai tout appris sur le tas, la base. Mais en l'accompagnant, j'ai acquis une expérience que j'ai utilisée par la suite. Le tunnel de la comédienne de plus de 50 ans, ça existe. Alors j'ai fait une formation comptabilité, gestion, finances. » (Danielle, 65 ans, administratrice)

« J'ai commencé par une compagnie de théâtre où il y avait tout à structurer. J'ai fait tous les corps de métier. Très vite, à partir du moment où les choses se sont développées, il fallait faire des choix : rester sur la diffusion, miser tout sur l'administration. Je gérais cette compagnie avec mon compagnon, qui est metteur en scène, on avait tout créé, tout monté. Les choses se sont faites par la force des choses, par le bénévolat, très vite j'ai pris en charge des choses qui se sont avérées indispensables pour l'équipe artistique. A partir du moment où j'ai décidé de prendre le poste, j'ai fait toute la batterie des formations professionnelles, diffusion, administration et j'ai fini par un master de management culturel. » (Jessica, 40 ans, administratrice)

Comme le souligne Danièle Kergoat (2004), ces compétences féminines sont souvent exploitées par la sphère productive mais, considérées comme innées et naturelles de la part d'une femme, elles ne sont pas reconnues comme telles et sont souvent peu valorisées sur le plan symbolique et salarial. La construction d'une professionnalité transférable à d'autres contextes passe donc par une démarche de qualification, qui est autant un processus de formation qu'un processus de validation et de légitimation professionnelle.

« J'ai fait une formation, il y a un moment où il faut une technicité. Depuis que je suis séparée du père de mes enfants, musicien, je me sens rassurée en tant qu'individu, dans mon choix, mes compétences, et plus juste comme une pierre à son édifice. » (Pauline, 35 ans, administratrice)

La division horizontale des activités de support s'accompagne d'une division verticale du travail, les femmes exerçant des fonctions subalternes par rapport aux hommes. Ceux-ci captent les fonctions à forte valeur ajoutée (Kergoat, 2004), ici les postes de direction et de programmation, voire la présidence associative, et les occupent de manière autonome. Les femmes sont quant à elles moins présentes dans ces fonctions et, quand elles les assument, se trouvent davantage que les hommes en position de direction adjointe ou de co-direction.

« On ne passe pas facilement le plafond de verre. Combien il y a de directrices ? Et dans tous les arts vivants ! Regarde la danse, c'est juste aberrant, le nombre de danseuses et le nombre de directeurs. La parole de l'art est souvent portée par les hommes, la façade... » (Pauline, 35 ans, administratrice)

Les professionnelles de l'administration interrogées identifient bien que la sous-représentation des femmes aux postes stratégiques procède aussi d'une socialisation différenciée et d'une intériorisation des stéréotypes de genre qui se traduit par une autocensure des femmes dans la sphère professionnelle, phénomène qui s'aggrave à mesure que la situation de famille des femmes évolue et avec elle, les responsabilités qui s'y rapportent.

« Je me suis retrouvée toute seule à la tête de l'ensemble. C'est important de constater qu'on sait faire sans [le directeur artistique], et même mieux. On peut se dire qu'on a besoin d'un back-up et quand on ne l'a pas, voir que ça va très bien, voire mieux. C'est vrai qu'on est toujours dans des rôles d'encadrante, où on canalise, on dirige, on oriente. » (Aurélië, 31 ans, administratrice)

« A compétences égales, voire supérieures, la femme est toujours plus hésitante, à regarder la fiche de poste en long, en large et en travers, à se demander si elle va savoir faire ça. Des questionnements que les hommes se posent beaucoup moins. » (Jessica, 40 ans, administratrice)

LA PERCEPTION DES ENJEUX D'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS LE JAZZ

La conscience des déséquilibres et des inégalités progresse

La conscience des inégalités entre les femmes et les hommes dans la culture, et dans le jazz en particulier, semble avoir considérablement progressé chez les professionnel·le·s depuis la publication du rapport de Reine Prat en 2006.

Pour commencer, le principe d'une égalité salariale entre femmes et hommes ne semble plus remis en question. Au sein du réseau AJC, dont le questionnaire interroge les structures de diffusion du jazz sur la politique salariale qu'elles mettent en œuvre, 19 répondants (sur 23 concernés) disent appliquer ou s'efforcer d'appliquer une stricte égalité de salaires entre femmes et hommes, tant auprès de leurs personnels artistiques que de leurs personnels administratifs ou techniques³³. Un seul grand ensemble de jazz sur 47 déclare une inégalité de salaire entre musiciens et musiciennes et en précise la raison : la leadeuse du groupe fait passer la rémunération des musiciens avant la sienne lorsque les finances ne permettent pas de répartir le budget de manière égale entre les artistes³⁴.

La question du harcèlement sexuel et des violences faites aux femmes n'est quant à elle plus banalisée. Elle émerge cependant peu de l'enquête : seuls 3 cas sont rapportés par les 47 ensembles de jazz de Grands Formats, les auteurs des faits étant un homme dans 2 cas et une femme dans un autre³⁵. Cela ne suffit pas, bien entendu, à en conclure que les situations de harcèlement sont absentes du monde du jazz. Quelques témoignages d'administratrices évoquent une certaine sexualisation des rapports de travail, qu'elles déplorent et qu'elles réussissent parfois à retourner à leur profit.

« Le fait que je sois une femme a joué en faveur du projet. Le fait qu'on soit jeunes, que des femmes, qu'on porte un projet en milieu rural, tout le monde nous disait oui. Travailler avec des gars de 60 ans, ça m'a changé la vie. Plus de rapport libidinal. Et ça fait du bien ! »
(Pauline, 35 ans, administratrice)

« Je pense que le fait d'avoir été la "femme de" m'a protégée. » (Aurélie, 31 ans, administratrice)

Autre point, la faiblesse numérique des musiciennes de jazz est soulignée par de nombreux·ses professionnel·le·s comme un frein à la féminisation des formations musicales et des scènes de jazz.

« Une volonté de développer la présence des femmes au sein des programmations... qui se heurte tout de même au nombre limité de femmes exerçant ces musiques. » (réponse libre au questionnaire AJC)

« Essai de programmation de plus de musiciennes au cœur de notre réflexion chaque année mais on se heurte à un manque de propositions. » (réponse libre au questionnaire AJC)

« La question demeure de la non participation des femmes aux auditions de recrutement. » (réponse libre au questionnaire AJC)

« Pour faire son choix de casting, il a dû regarder plus loin que la France pour le réservoir de tout ce qui était cuivres, trompettes... » (Aurélie, 31 ans, administratrice)

33 Données AJC

34 Données Grands Formats

35 Données Grands Formats

Une majorité des structures d'AJC et de Grands Formats estiment qu'un rééquilibrage en faveur des femmes est souhaitable. 57% des grands ensembles déclarent que la mixité des musiciens est d'un apport bénéfique pour la vie de l'ensemble et cette proportion monte à 79% dans les ensembles mixtes. Neuf structures considèrent que la présence de femmes modifie la couleur musicale de l'orchestre et 4, que l'ambiance de travail est meilleure dans les ensembles mixtes³⁶.

« Je pense que les sensibilités musicales sont plus riches quand l'orchestre est mixte, l'ambiance de travail est aussi plus équilibrée. » (réponse libre au questionnaire Grand Format)

« Des ensembles 100% masculins restent dans leur manière de vivre la musique. Forcément, avec une socialisation différente, les femmes peuvent ramener d'autres perspectives, d'autres sons et une autre écoute dans la musique. » (réponse libre au questionnaire Grand Format)

29% des ensembles considèrent également que la non mixité des formations peut être un frein à leur développement. Des facteurs artistiques internes sont désignés, tels que l'enfermement dans un « entre-soi » que certains répondants élargissent à sa dimension sociale ou culturelle, mais également des facteurs externes, tels que les pressions des subventionneurs pour une meilleure représentation des femmes³⁷.

« Les programmeurs et réseaux labélisés étant de plus en plus sensibilisés à la question de la représentativité des femmes dans le jazz, le fait de n'avoir que des hommes au plateau peut se révéler être un frein à la programmation. » (réponse libre au questionnaire Grand Format)

« Le sexe d'un musicien ne prend pas le pas sur son expressivité. Quelle soit positive ou négative, je considérerais "l'influence du sexe" des musiciens dans la musique comme discriminatoire. L'expressivité et le talent d'un musicien ne dépendent pas de son sexe. Toutefois, on peut sentir parfois une demande ou une envie de la part des institutions de vouloir défendre des projets dans lesquels le féminin est présent. » (réponse libre au questionnaire Grand Format)

« Un ensemble non mixte aura probablement plus de difficultés à être soutenu par des organismes publics. Mais artistiquement je pense que ça ne change pas grand-chose. » (réponse libre au questionnaire Grand Format)

Concernant le réseau AJC, 36% des structures de diffusion du jazz se disent impliquées dans des groupes ou des réseaux prenant en considération les questions d'égalité entre femmes et hommes. 30% ont mené des actions spécifiques pour une meilleure représentativité des femmes dans le jazz (de l'utilisation de l'écriture inclusive dans leur communication à la fixation d'objectifs de parité, en passant par des actions de sensibilisation de leur conseil d'administration, de leurs équipes ou de leurs publics) et 20% ont entamé une réflexion ou des actions de lutte contre les violences et les discriminations faites aux femmes³⁸.

36 Données Grands Formats

37 Données Grands Formats

38 Données AJC

Identification des causes et solutions proposées

Les personnes interrogées notent l'intrication des différents niveaux de responsabilité collective et individuelle dans la perpétuation des normes de genre, lesquelles prennent racine dans les réseaux de socialisation primaire (la communauté d'appartenance et la famille notamment) et se déploient dans les réseaux de socialisation secondaire (les écoles, puis les milieux professionnels).

« Il s'agit, à mon sens, surtout d'une histoire de transmission, de montrer (par l'exemple) que c'est possible de devenir artiste quel que soit le sexe. C'est d'abord dans les familles, mais aussi dans le cadre scolaire et les écoles de musique que cela doit évoluer. » (réponse libre au questionnaire Grand Format)

« On ne fait pas improviser les classes classiques. Si les professeurs étaient un peu plus ouverts, s'ils aiguillaient les filles vers le jazz vers 11, 12 ans, pas vers 17 ans, c'est trop tard... Les parents et les professeurs ne les poussent pas ! On dit aux filles : ne va pas te flinguer l'embouchure avec du jazz, fais un truc sérieux, fais du classique, fais de la flûte... » (Jean-Luc, 47 ans, chef d'orchestre et saxophoniste)

« Il faut penser le problème à la racine, c'est à dire accueillir plus de jeunes filles dans les conservatoires et écoles de musique, les inciter à jouer sur d'autres instruments que la flûte et le piano... ; mettre en contact des enfants et des jeunes avec des musiciennes (et pas que des chanteuses) sur le temps scolaire ; en retrouver plus souvent en concert ici et là, etc. » (réponse libre au questionnaire Grand Format)

Le sentiment qui prévaut chez certains répondants est un sentiment d'impuissance, voire de découragement face à l'ampleur et à la complexité de la tâche.

« C'est un énorme chantier, qui demande une certaine ténacité si on veut que les choses avancent. » (réponse libre au questionnaire AJC)

« On est trois sur quatre ici à avoir travaillé pour nos compagnons. Même si on s'est épanoui. Mais est-ce qu'on voit l'inverse, l'homme qui travaille pour le projet de sa femme ? Quelle représentation on donne à nos enfants, même si on réalise plein de choses. Maman réalise plein de choses, oui, mais pour qui ? Pour le travail de papa ? » (Jessica, 40 ans, administratrice)

Les solutions avancées visent à combattre les préjugés envers les femmes à chacun des échelons, notamment par l'encouragement des jeunes filles et par la mise en lumière de modèles féminins.

« Je connais un prof de trombone, il a les deux classes, classique et jazz et il encourage les filles comme les garçons à faire du jazz. C'est comme ça qu'il m'a envoyé un pupitre complet de filles ! » (Jean-Luc, 47 ans, chef d'orchestre et saxophoniste)

« Ça passe par des actions culturelles qui vont valoriser les parcours des femmes musiciennes, c'est de les mettre dans des positions pas seulement de pédagogues, mais où elles vont organiser des master classes, dans des rôles qui les valorisent en tant que créatrices et compositrices. » (Aurélien, 31 ans, administratrice)

« Oui, Esperanza Spalding a fait du bien, mais si tu compares, combien de modèles d'identification ont à leur disposition les garçons qui font de la basse ? Et les filles ? Il faut démultiplier les possibilités. » (Morgane, 37 ans, cheffe d'orchestre et pianiste)

« Quand la directrice de la classe de direction d'orchestre du CNSM était une femme, il n'y a jamais eu autant de jeunes filles qui ont osé postuler. Depuis qu'elle s'est retirée, ça a chuté. Les institutions devraient être plus attentives à ce genre de choses. » (Danielle, 65 ans, administratrice)

Parmi les mesures correctives, l'imposition de quotas est la plus controversée. Ses détracteur·trice·s font valoir des risques « d'ingérence artistique ».

« Problématique artistique : seul le talent des artistes compte, pas l'intention d'instaurer des quotas. » (réponse libre au questionnaire Grands Formats)

Les réserves quant à la discrimination positive renvoient à ses effets jugés ambivalents, car conjuguant un double risque : celui d'une dévalorisation des femmes recrutées non sur leurs compétences, mais sur leur sexe, et celui d'une concurrence déloyale envers les hommes.

« Sur la question de la parité, j'ai eu une discussion avec une musicienne qui se posait la question : s'il n'y avait pas eu cet objectif de parité, est-ce que j'aurais été choisie ? Pourquoi ai-je été choisie ? La question qu'elle se pose, c'est si ça lui enlève de la valeur à elle. » (Danielle, 65 ans, administratrice)

Les partisan·e·s des quotas insistent pour leur part sur l'efficacité de la mesure, prenant pour référence les pays scandinaves qui l'ont mise en œuvre.

« J'ai habité en Suède. J'avais 23 ans, je ne comprenais rien au féminisme et je me disais : si tu es contre les mecs, tu n'auras plus de potes et comme tu ne joues qu'avec des gars... Les mecs, ils faisaient jouer des filles coûte que coûte. Et après j'ai compris. Maintenant, des femmes, il y en a partout, tu ne t'aperçois plus du tout qu'il y a un problème. Elles font des carrières, elles ont un niveau de fou. Il y a même des gars qui ont arrêté de jouer parce qu'il y avait de la concurrence. Tu mets des femmes sur le marché, tu as deux fois plus de musiciens. Là, il faut vraiment réfléchir à ce que tu fais de ton métier. » (Morgane, 37 ans, cheffe d'orchestre et pianiste)

Enfin, si la nécessité de féminiser les formations de jazz est globalement admise (à quelques exceptions près), les professionnel·le·s de l'administration insistent également sur l'importance d'encourager la présence des hommes dans les métiers les plus féminisés et de lutter contre l'autocensure des femmes à postuler aux postes de direction.

« Il y a un enjeu de revalorisation de nos métiers. Sur l'administration, il n'y a pas grand-chose qui s'organise. La question serait : comment faire rentrer des hommes ? Et à la direction, comment faire rentrer des femmes ? C'est très criant à quel point des formations comme prendre de l'assurance en public, ce sont essentiellement des femmes qui éprouvent le besoin de s'y inscrire. » (Jessica, 40 ans, administratrice)

CONCLUSION

De l'enseignement à la scène, le jazz et les musiques improvisées sont traversés par une nette division sexuelle du travail, horizontale mais aussi verticale. Dans un univers artistique très largement masculin, où prédomine le jeu des cooptations homophiles, les musiciennes sont peu nombreuses et cantonnées à certains instruments – la voix notamment. Elles connaissent des parcours professionnels marqués par davantage de précarité que leurs homologues masculins et accèdent plus rarement aux fonctions de direction ou de prestige. En outre, la situation familiale des artistes n'impacte pas de la même manière les parcours professionnels des hommes et des femmes, ces dernières assumant la majeure partie des responsabilités matérielles et morales liées à la présence d'enfants au foyer, alors que les hommes relatent trouver un appui et un relais en la personne de leur conjointe. Si les femmes sont en sous-nombre parmi les artistes de jazz, elles sont en revanche sur-représentées dans les fonctions d'accompagnement et de soutien des projets artistiques, dont elles composent la majorité des effectifs administratifs à tous les postes, exception faite de la direction, qu'elle soit d'ailleurs bénévole ou salariée. La technique demeure quant à elle une activité professionnelle peu féminisée.

La perception de cette situation semble avoir progressé au sein des milieux professionnels du jazz et des musiques improvisées : les différences d'activités, de statuts et de parcours entre femmes et hommes sont vues comme des inégalités et reconnues comme construites (et non comme naturelles) par la plupart des répondant·e·s à l'enquête quantitative comme à l'enquête qualitative. La féminisation des formations musicales, des programmations et de la fonction de direction artistique est désormais appréhendée comme une nécessité. Les mesures correctives proposées suggèrent d'agir aux différents échelons où se perpétuent les normes de genre (familles, écoles, réseaux professionnels, scènes de jazz...). Si la mise en lumière de modèles féminins parmi les musiciennes fait aujourd'hui consensus, la recherche d'une parité numérique rencontre des résistances et reste controversée. De même, l'enjeu de revalorisation et, subséquentement, de masculinisation des métiers administratifs émerge chez les professionnel·le·s concerné·e·s, mais de manière encore sporadique et confidentielle.

BIBLIOGRAPHIE

Association française des orchestres (2018), L'égalité femmes / hommes dans les orchestres membres de l'AFO (saison 2016-2017)

Babé, Laurent (2012), « Les publics du jazz », Repères DGCA, Paris, ministère de la culture et de la communication, n°6.07

Bourdieu, Pierre (1998), La domination masculine, Paris : Seuil

Buscatto, Marie (2003), « Chanteuse de jazz n'est point un métier d'homme. L'accord imparfait entre voix et instrument », Revue française de sociologie, 2003/1, vol. 44

Buscatto, Marie (2007), Femmes du jazz. Musicalités, féminités, marginalisations, Paris : CNRS éditions

Buscatto, Marie (2008), « Tenter, rentrer, rester : les trois défis des femmes instrumentistes de jazz », Travail, genre et sociétés, n°19

Godelier, Maurice (1982), La production des Grands Hommes. Pouvoir et domination masculine chez les Baruya de Nouvelle-Guinée, Paris : Fayard

Héritier, Françoise (1996), Masculin, féminin. La pensée de la différence, Paris : Odile Jacob

Kergoat, Danièle (2004), « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », Dictionnaire critique du féminisme, Paris : PUF

Laugier, Sandra et Paperman, Patricia (dir.) (2011), Le souci des autres. Éthique et politique du care, Paris : éditions de l'EHESS.

Molinier, Pascale (2004), « Féminité, masculinité, virilité », Dictionnaire critique du féminisme, Paris : PUF

Monnot, Catherine (2012), De la harpe au trombone. Apprentissage instrumental et construction du genre, Rennes : PUR

Mortaigne, Véronique (2019), « Où sont les femmes », MagSacem [en ligne], n°102

Prat, Reine (2006), Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation, Paris : Ministère de la culture

Prévost-Thomas, Cécile et Ravet, Hyacinthe (2007), « Musique et genre en sociologie », Clio. Histoire, femmes et sociétés [En ligne], 25 | 2007

Ravet, Hyacinthe (2014), « L'accès des femmes aux professions musicales. L'entrée des femmes dans les orchestres symphoniques », L'Observatoire, n°44

Ribac, François (2014), « L'apprentissage des musiques populaires, une approche comparatiste de la construction des genres », Ayral Sylvie, Raibaud, Yves, Pour en finir avec la fabrique des garçons, vol. 2 : Sport, loisirs, culture, Bordeaux : MSHA

Turbé Sophie (2016), « Puissance, force et musique metal. Quand les filles s'approprient les codes de la masculinité », Ethnologie française, n°161, 2016/1