

**ÉTUDE SUR LES INÉGALITÉS FEMMES/HOMMES
ET SUR LES VIOLENCES SEXISTES
ET SEXUELLES (VSS) DANS LE JAZZ
ET LES MUSIQUES IMPROVISÉES**

Étude réalisée
par Marie Buscatto
et Ionela Roharik,
coordonnée par AJC,
la FNEIJMA et Grands Formats

DONNÉES 2022

04	INTRODUCTION
05	NOTE MÉTHODOLOGIQUE
06	CHAPITRE I UNE ENQUÊTE HONORÉE PAR LES PERSONNES ET INSTITUTIONS « INVESTIES » SUR CES QUESTIONS
10	CHAPITRE II DES INÉGALITÉS F/H PERSISTANTES ENTRE LES MUSICIENS ET LES MUSICIENNES DES HOMMES MUSICIENS TRÈS MAJORITAIRES EN NOMBRE DES RÉPERTOIRES TRÈS MAJORITAIREMENT PORTÉS PAR DES HOMMES DES INÉGALITÉS F/H DE REVENUS ET DE TEMPS CONSACRÉ À L'ACTIVITÉ ARTISTIQUE DES FEMMES ENSEIGNANTES EN SITUATION MOINS FAVORABLE QUE LES HOMMES ENSEIGNANTS UN CHOIX TOUJOURS TRÈS GENRÉ DE L'INSTRUMENT JOUÉ
24	CHAPITRE III DES PROCESSUS SOCIAUX PRODUISANT LES INÉGALITÉS F/H ENTRE MUSICIENS ET MUSICIENNES UNE MOINDRE PLACE LAISSÉE À L'APPRENTISSAGE ET À L'EXPRESSION DES FEMMES SUR SCÈNE UNE COOPTATION PRIVILÉGIANT LE RECRUTEMENT ENTRE HOMMES MUSICIENS LES STÉRÉOTYPES FÉMININS PÉJORATIFS LA FAIBLE PRÉSENCE DES JEUNES FILLES EN FORMATION PROFESSIONNELLE : UNE RÉALITÉ CERTES AVÉRÉE, MAIS MOBILISÉE COMME UNE EXCUSE

SOMMAIRE

32	CHAPITRE IV LES INÉGALITÉS PERSISTANTES DANS L'ADMINISTRATION ET LA TECHNIQUE : DES HOMMES EN DIRECTION ET À LA TECHNIQUE, DES FEMMES EN SUPPORT DIFFICILE DE SE FAIRE ENTENDRE EN DEHORS DES ESPACES « FÉMININS » LES STÉRÉOTYPES FÉMININS PÉJORATIFS ONT LA VIE DURE
36	CHAPITRE V UNE PRISE DE CONSCIENCE DES VSS EN COURS, MAIS QUI RESTE INACHEVÉE
43	CHAPITRE VI UNE VOLONTÉ D'ACTION CLAIREMENT AFFIRMÉE, UNE DISCUSSION OUVERTE SUR LES MOYENS D' ACTIONS
46	ANNEXES RÉCAPITULATIF DU RECUEIL DES DONNÉES QUANTITATIVES EN 2023 QUELQUES DONNÉES DESCRIPTIVES SUR LES INSTITUTIONS RÉPONDANTES DONNÉES ADDITIONNELLES VSS AUTRES DONNÉES COMPLÉMENTAIRES

INTRODUCTION

Faisant suite à l'enquête originelle menée par Marie Buscatto dans les années 2000¹ et à l'étude menée par Priscilla Martin et Cécile Offroy en 2018², les associations AJC, Grands Formats et la FNEIJMA ont désiré réaliser un nouvel état des lieux sur les inégalités entre femmes et hommes (F/H) dans le jazz et les musiques improvisées ainsi qu'un premier constat sur les violences sexistes et sexuelles (VSS).

Cette étude a été confiée par ces trois associations à deux universitaires expérimentées, sociologues du genre, du travail et des arts, Marie Buscatto³ et Ionela Roharik⁴. Quand l'une est experte sur les méthodes quantitatives, l'autre l'est dans le domaine des méthodes qualitatives, permettant ainsi un croisement réfléchi des résultats construits par le biais de questionnaires et d'entretiens (voir note méthodologique).

L'objectif de cette nouvelle étude était ainsi de produire des constats solides et rigoureux sur ces deux questions et d'aider le monde du jazz et des musiques improvisées – les musicien·ne·s, les critiques, les responsables d'écoles, de structures de diffusion ou d'orchestres ou encore le personnel technique et administratif – à se positionner de manière éclairée sur ces questions.

Alors même qu'elle a intéressé principalement les personnes et les institutions « investies » sur les questions de l'égalité entre femmes et hommes, ceux et celles qui font au mieux pour réduire les inégalités et les VSS, les répondant·e·s de « bonne volonté », l'étude aboutit pourtant au constat du maintien fort des inégalités entre femmes et hommes⁵ et à la présence d'agissements sexistes encore peu nommés et peu combattus au quotidien.

Mais elle révèle clairement des personnes et des institutions qui affirment une volonté forte que le jazz et les musiques improvisées se transforment en France dans un sens plus favorable aux femmes musiciennes et sont prêt·e·s à agir pour que ces inégalités et ces agissements contraires à leurs valeurs disparaissent. Ces personnes et ces individus de « bonne volonté » peuvent ainsi servir de point d'ancrage à des actions ciblées favorables à ces objectifs, que l'on pense lutte contre les VSS ou féminisation du monde du jazz et des musiques improvisées.

1. Buscatto Marie *Femmes du jazz. Musicalités, féminités, marginalisations*, Paris, CNRS Editions, 2018 [2007]. L'ouvrage a été traduit en anglais et en japonais 女性ジャズミュージシャンの社会学 - 音楽性・女性性・周縁化, Tokyo, Seidosha, 2023. *Women in Jazz. Musicality, Femininity, Marginalization*, New York, Routledge, 2021.

2. Martin Priscilla, Offroy Cécile *La représentation Femmes.Hommes dans le jazz et les musiques improvisées*, document de travail, 2018. Cette étude avait été également commandée par les associations AJC, Grands Formats et la FNEIJMA.

3. IDHE.S, Université Paris 1 – Panthéon Sorbonne – CNRS.

4. Centre d'Etudes Sociologiques et Politiques Raymond Aron, CNRS – EHESS.

5. L'enquête a également porté sur des personnes qui ne se reconnaissaient pas dans les catégories femmes et hommes et se déclaraient comme « non assignées », mais le très faible nombre de réponses (voir tableaux présentés en annexe) ne nous a pas permis d'analyser les réponses de manière rigoureuse.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Les données quantitatives de cette enquête ont été obtenues au moyen de deux questionnaires anonymes passés sur la plateforme *webquest.fr*. Un questionnaire était à destination des individus (les professionnel·le·s du jazz et des musiques improvisées suivant·e·s : stagiaires en formation professionnelle, artistes musicien·ne·s, enseignant·e·s et personnel technique et administratif). Le second était dédié aux institutions via leurs responsables (écoles, équipes artistiques et structures de diffusion).

La diffusion de ces questionnaires a débuté le 15 décembre 2022 et a principalement été réalisée via les listes de diffusions de AJC, de Grands Formats et de la FNEIJMA, leurs réseaux sociaux et leurs messageries électroniques. Des relances via ces réseaux de communication ont successivement été faites en janvier, février et mars 2023. Le recueil des données s'est achevé le 31 mars 2023.

Composé d'une soixantaine de questions, le formulaire individuel porte sur un panel de thèmes liés aux inégalités femmes / hommes (formation, revenus, conditions d'emploi...) et aux agissements de nature sexiste et sexuelle (VSS) dans le monde du jazz et des musiques improvisées. Ce questionnaire inclut des volets spécifiques adaptés aux 4 catégories de personnels interrogés : artistes, stagiaires, enseignant·e·s et personnel technique et administratif.

Concernant les violences sexistes et sexuelles (VSS), le questionnaire traite les différents points de vue des personnes concernées : victimes, témoins directs, témoins indirects.

Comportant une cinquantaine de questions, le formulaire institutionnel porte sur la composition des équipes, la direction des structures, les répertoires et les mesures mises en place concernant l'égalité femmes / hommes et la lutte contre les VSS.

Au regard des conditions de passation et des taux de réponse (510 questionnaires reçus pour le formulaire individuel et 112 pour le formulaire institution, voir récapitulatif détaillé en annexes), les questionnaires apparaissent *a priori* de portée limitée. Mais ils sont significatifs sur le plan sociologique et rendent bien compte des phénomènes observés avec rigueur. Bon nombre de travaux méthodologiques soulignent en effet le caractère non-probabiliste des échantillons obtenus par les enquêtes diffusées sur Internet, une conséquence directe de l'impossibilité de contrôler qui répond au questionnaire au regard de ceux et de celles qui peuvent y répondre. S'ajoutent à cela des taux de réponse en deçà de ceux atteints par d'autres moyens de passation. Les échantillons sur lesquels nous travaillons ne font pas exception.

La littérature souligne cependant que les biais d'auto-sélection engendrés par la mise en place des enquêtes en ligne jouent un rôle plutôt favorable pour la fiabilité des résultats, les répondant·e·s étant souvent plus intéressé·e·s par le sujet que la population générale⁶. Si ces échantillons sont des réceptacles privilégiés des segments les « plus concernés » de la population étudiée, on peut, dès lors, suivre l'analyse non pas en termes de « représentativité statistique », mais de « significativité sociologique ». Dit autrement, si les comportements ou normes sociales sont à l'œuvre sur des segments, soient-ils restreints, d'une population étudiée, dès lors on ne peut plus nier leur existence, quand bien même on ne peut conclure de manière définitive sur leur généralisation à toute la population. La *significativité sociologique*, liée précisément à la mise en lumière des comportements et normes sociales particulières, n'est, de ce fait, pas mise en cause par une *représentativité statistique partielle*, mais elle suppose alors de compléter l'enquête.

En effet, la solidité de l'analyse repose de fait sur une articulation fine entre les réponses aux questionnaires et les discours recueillis lors des entretiens qualitatifs. Nous avons en effet également conduit 29 entretiens entre le 11 janvier et le 6 juillet 2023 avec des personnes ayant non seulement répondu au questionnaire, mais ayant également accepté le principe de l'entretien en fournissant une adresse courriel à cet effet. Les entretiens ont été réalisés pour partie en ligne, pour partie en présentiel.

Nous avons tenté de varier au mieux l'échantillon : 14 femmes et 15 hommes, âgé·e·s de 24 ans à 67 ans, musicien·ne·s, stagiaires, enseignant·e·s et personnel technique et administratif. Nous avons alors arrêté l'enquête qualitative lorsque a été atteint un effet de « saturation »⁷. Cette expression indique que les constats fondés sur le croisement des données construites par l'enquête quantitative et l'enquête qualitative est probant : les derniers entretiens réalisés ne permettent plus d'enrichir, de transformer ou de contredire l'analyse finale produite et en confirme la pertinence et donc la significativité sociologique. L'été 2023 a permis de croiser les résultats des données quantitatives et qualitatives de manière systématique et d'assurer ainsi la fiabilité des constats présentés ici, jusque dans les doutes produits lorsque l'interprétation ne pouvait être achevée.

6. Lindhjem, Henrik et Navrud, Stale, 2011, "Using Internet in Stated Preference Surveys. A Review and Comparison of Survey Modes", *International Review of Environmental and Resource Economics*, 5, 309-351. Ganassali Stéphane, 2008, "The Influence of the Design of Web Survey Questionnaires on the Quality of Responses". *Survey Research Methods*, 2 (1), 21-32. Bethlehem Jelke, 2008, « Peut-on établir des statistiques officielles à partir d'enquêtes en ligne reposant sur le principe de l'auto-sélection ? », *Symposium : Collecte des données : défis, réalisations et nouvelles orientations*. Stephenson Laura B. et Crête Jean, 2011, "Studying Political Behavior. A Comparison of Internet and Telephone Surveys", *International Journal of Public Opinion Research*, 23, (1), 24-55.

7. Pour ceux et celles qui voudraient en savoir plus sur les manières d'assurer la qualité scientifique d'une enquête qualitative (qu'elle soit croisée ou non avec une enquête quantitative), en dehors de toute référence aux notions de représentativité ou de reproductibilité, voir par exemple Buscatto Marie "Designing Ethnographies". In Flick U. (ed.) *The SAGE Handbook of Qualitative Research Design*, London, Sage Publications, 2022, 467-482. Buscatto Marie "Practising Reflexivity in Ethnography". In Silverman D. (ed.) *Qualitative Research. Issues of Theory, Method and Practice*, London, Sage Publications, 5th Edition, 2021, 147-162.

UNE ENQUÊTE HONORÉE PAR LES PERSONNES ET INSTITUTIONS « INVESTIES » SUR CES QUESTIONS

Les structures – équipes artistiques, écoles et structures de diffusion – qui ont répondu ont pour l’essentiel (95 sur 112) adopté des mesures en faveur de l’égalité femmes-hommes (voir tableau 1 ci-dessous). Les structures de diffusion sont particulièrement concernées par cette progression (de 41 structures ayant répondu en 2018 à 57 en 2023), en lien avec la mise en place nationale et locale des protocoles de VSS et de la conditionnalité des aides à la programmation de musiciennes depuis 2021. De plus, sur les 16 structures restantes indiquant n’avoir pris aucune mesure égalité, une – il s’agit d’une structure de diffusion – a adopté en 2021 un protocole égalité et s’est dotée la même année d’un référent égalité. Et 6 de ces 16 structures ont une présidence féminine alors que 7 sur 16 de ces structures précisent avoir pris des mesures pour limiter les violences sexistes et sexuelles.

Si on regarde la répartition des mesures prises en faveur d’une protection contre les violences sexistes et sexuelles, on observe des résultats comparables : la plupart des répondant·e·s sont des institutions déjà dotées de dispositifs protecteurs. En effet, on compte seulement 14 institutions sur 112 (9 équipes artistiques, 2 écoles, 3 structures de diffusion) ayant indiqué n’avoir pris aucune mesure pour prévenir les violences sexistes et sexuelles (voir tableau 20 plus loin dans le texte – section VI). Pour autant, 4 de ces institutions notent la présence d’un dispositif égalité déjà mis en place et 6 affirment une présidence féminine.

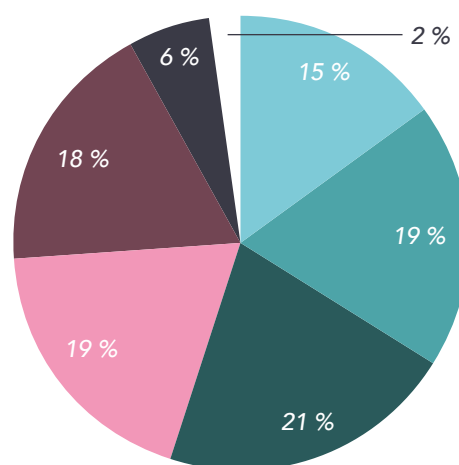
Ces indicateurs de « bonne volonté » ne font que renforcer l’idée que les structures qui ont répondu au « questionnaire institution » sont investies sur ces questions et que les réponses reçues au questionnaire survalorisent la présence de mesures et de pratiques favorables à l’égalité femmes-hommes et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les structures du monde du jazz et des musiques improvisées.

Tableau 1 – Au moment de l'enquête, quelles mesures en faveur de l'égalité femmes hommes sont déjà mises en œuvre dans votre structure ?

(Plusieurs réponses possibles dans la liste ci-dessous)
(questionnaire institution : 112 répondant·e·s).

- + Aucune mesure prise
- + Affichage et communication
- + Sensibilisation des équipes par l'organisation de réunions
- + Autre
- + Application de la grille salariale
- + Objectif de parité dans les instances
- + Objectif de parité dans les postes de direction

Légende	Nombre d'institutions
■ Aucune mesure ou réponse non exprimée	17 (dont 1 réponse non exprimée)
■ Une seule mesure prise	21
■ 2 mesures prises	24
■ 3 mesures prises	21
■ 4 mesures prises	20
■ 5 mesures prises	7
□ 6 mesures prises	2



Quid du questionnaire individuel ? Quelques éléments indiquent également que les répondant·e·s sont plutôt investi·e·s sur ces questions, en particulier à partir de l'analyse des questions relatives à l'estimation de l'importance des mesures contre les VSS données par les 510 répondant·e·s dont la large majorité accorde une grande importance aux mesures les plus diversifiées de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (voir tableau 2 ci-dessous).

Replaçons l'analyse de ces questions dans un contexte méthodologique : des travaux antérieurs montrent que les taux de réponses pour les enquêtes par internet sont relativement faibles et couvrent surtout une population « concernée » (les victimes, les militant·e·s, les personnes « motivées », etc.⁸). Or, comme cela sera développé plus tard, il se trouve que dans notre cas, on ne peut parler de « victimes » que de manière très relative : 25 % des personnes ayant répondu à notre questionnaire affirment avoir été victimes de VSS par le passé, 12,5 % affirment avoir été victimes les 12 derniers mois, 28 % ont pu observer directement un incident lié à des VSS et 52 % disent avoir été témoins indirects des agissements de type VSS (voir tableau 22, section V, plus loin dans le texte).

8. Stephenson Laura B. et Crête Jean, 2011, "Studying Political Behavior. A Comparison of Internet and Telephone Surveys", *International Journal of Public Opinion Research*, 23, (1), 24-55.

En revanche, lorsque ces personnes sont interrogées sur l'importance accordée aux différentes mesures de lutte contre les VSS (voir tableau 3 ci-dessous), 81 % énumèrent au moins 6 sur 11 mesures citées comme ayant une importance indéniable dans la prévention contre les VSS. On peut donc supposer que les personnes ayant répondu au questionnaire individuel se sentent concernées (du moins par le ricochet des faits rapportés) et affichent une volonté d'action. Là encore, les conclusions pouvant être tirées des résultats du questionnaire individuel sont à prendre avec prudence car elles survalorisent l'intérêt pour ces questions.

Tableau 2 – Mesures considérées comme « importantes » dans la lutte contre les VSS

Quelle importance accordez-vous aux mesures suivantes : 1 = importante, 2 = indécis, 3 = pas importante. (questionnaire individuel : 510 répondant-e-s)

	Mesure importante	Avis indécis	Mesure pas importante	Total
Existence d'un protocole de signalement	85%	13%	2%	100%
Plus de femmes aux postes de direction administrative et artistique	72%	21%	7%	100%
Affichage sur la caractérisation des VSS	74%	22%	4%	100%
Plus de femmes aux postes de direction ou d'encadrement techniques	72%	21%	7%	100%
La présence des référents	61%	35%	4%	100%
Un engagement au plus haut niveau des structures organisatrices de spectacles contre le sexisme	81%	16%	3%	100%
La formation des personnels sur les différents types de VSS	87%	10%	3%	100%
Des actions de sensibilisation auprès de tous les personnels	89%	10%	1%	100%
Des espaces séparés (loges, toilettes, etc...)	39%	42%	19%	100%
Un travail sur la place des femmes dans le jazz et les musiques improvisées dès la formation initiale	70%	22%	8%	100%
Des environnements sécurisés (éclairage, balisage, etc.)	43%	43%	14%	100%

Lecture : 85% des 510 personnes répondant-e-s au questionnaire individuel considère que l'existence d'un protocole de signalement est une mesure importante dans la lutte contre les VSS.

Tableau 3 – Nombre de mesures considérées comme « importantes » dans la lutte contre les VSS (questionnaire individuel : 510 répondant-e-s)

N° de mesures	Fréquence	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Pas de réponse	8	1,6	1,6
1	6	1,2	2,7
2	6	1,2	3,9
3	8	1,6	5,5
4	26	5,1	10,6
5	44	8,6	19,2
6	39	7,6	26,9
7	67	13,1	40
8	79	15,5	55,5
9	98	19,2	74,7
10	57	11,2	85,9
11	72	14,1	100
Total	510	100	100

Lecture : 72 personnes (elles représentent 14 % de la population ayant répondu au questionnaire) considèrent l'ensemble des 11 mesures d'importance maximale dans la lutte contre les VSS. Seules 6 personnes (1 %) ne considèrent qu'une seule de ces mesures comme importante.

DES INÉGALITÉS F/H PERSISTANTES ENTRE LES MUSICIENS ET LES MUSICIENNES

Alors même que les questionnaires individuel et institution ont été remplis par des personnes et des institutions investies sur ces questions, le monde du jazz et des musiques improvisées apparaît comme très majoritairement « masculin » (A).

Par ailleurs, tous les indicateurs relatifs aux répertoires joués (B), aux revenus et aux temps d'activité des artistes (C) et aux temps d'activité et aux conditions d'emploi des enseignant·e·s (D) confirment encore des inégalités à l'œuvre entre les femmes et les hommes musicien·ne·s. Le choix des instruments reste enfin très genré (E).

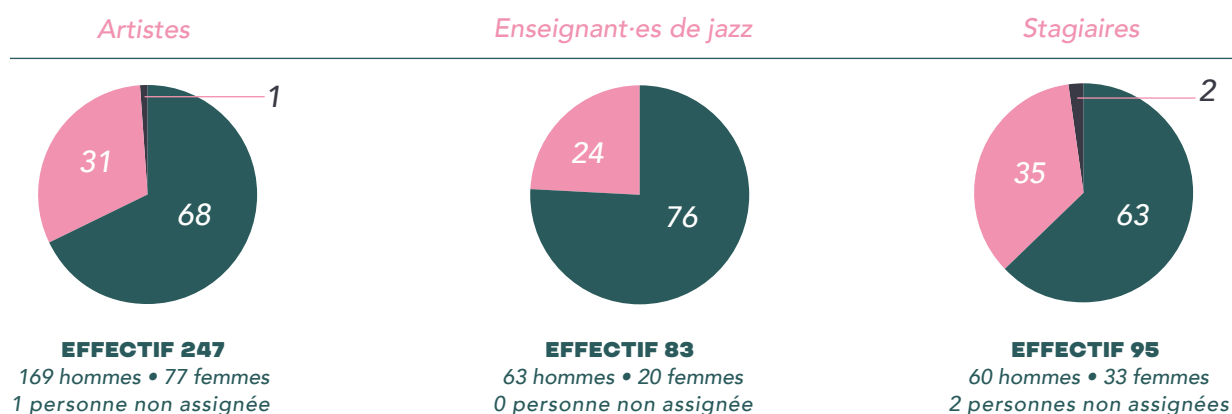
L'enquête qualitative corrobore l'analyse d'un monde toujours « masculin » et favorable aux hommes dans son fonctionnement comme nous le verrons dans la partie suivante visant à expliquer la persistance des inégalités constatées entre femmes et hommes musicien·ne·s.

II.A. DES HOMMES MUSICIENS TRÈS MAJORITAIRES EN NOMBRE

Alors même que les institutions comme les répondant·e·s sont les plus intéressé·e·s par cette question, laissant imaginer une surreprésentation des femmes parmi les catégories étudiées, le pourcentage d'hommes reste toujours supérieur à 65 % (65 % / 68.5 % de stagiaires selon l'année d'inscription ; 74 % des artistes programmé·e·s et 68 % des artistes ayant répondu au questionnaire individuel ; 80 % d'enseignant·e·s dans les équipes enseignantes et 76 % d'enseignant·e·s ayant répondu au questionnaire individuel, voir tableaux 4 et 5 ci-dessous).

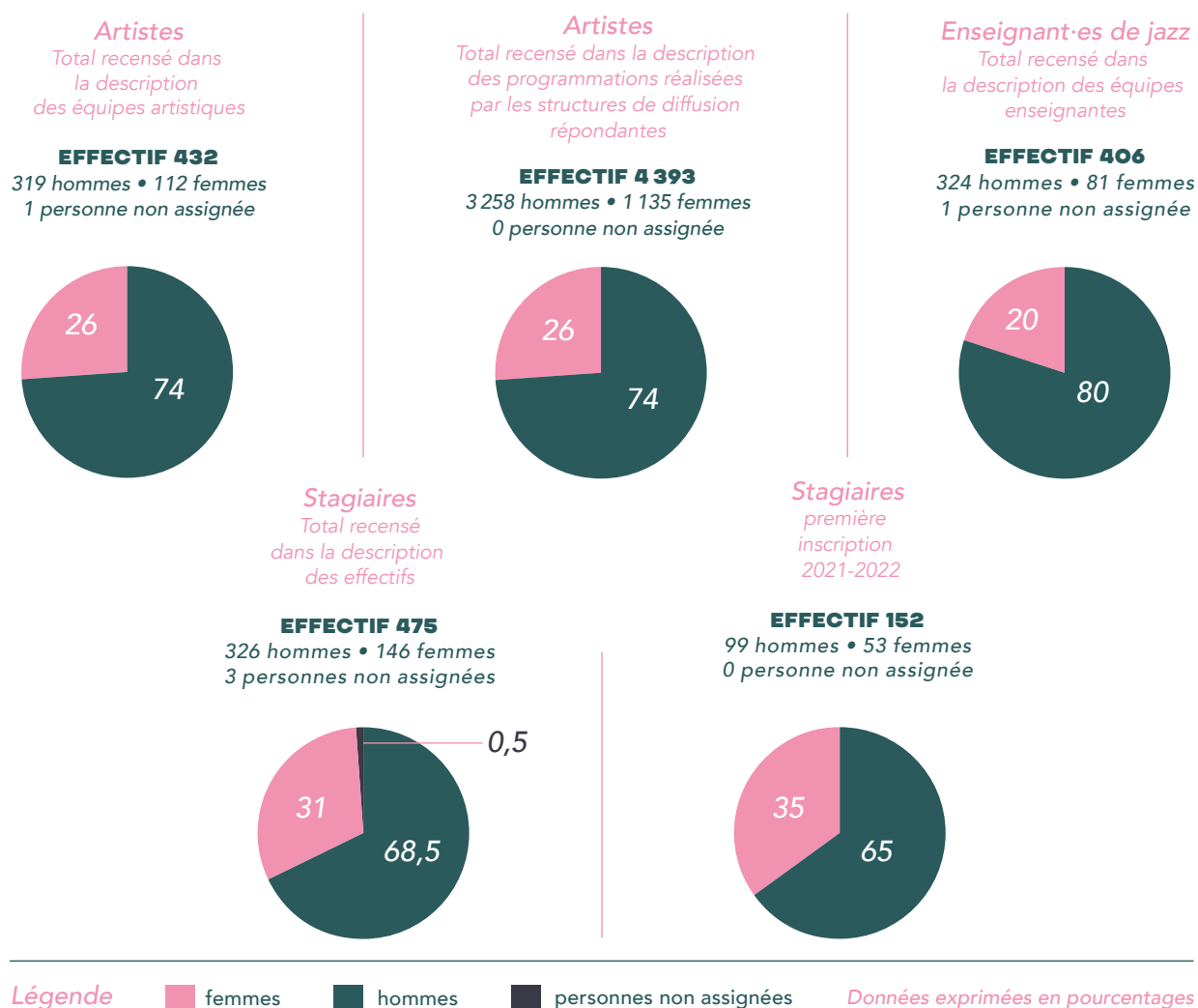
Les pourcentages sont certes plus favorables aux femmes que ceux de l'enquête menée en 2018 (voir graphique 1 ci-dessous), mais en l'absence de représentativité de l'enquête, il est impossible de conclure sur l'interprétation pouvant être donnée à cette évolution – soit une surreprésentation des personnes investies sur ces questions dans l'enquête, soit une féminisation du monde du jazz et des musiques improvisées effectivement en cours.

Tableau 4 – Répartition des musicien·ne·s par sexe en 2023
(questionnaire individuel : 510 répondant·e·s)



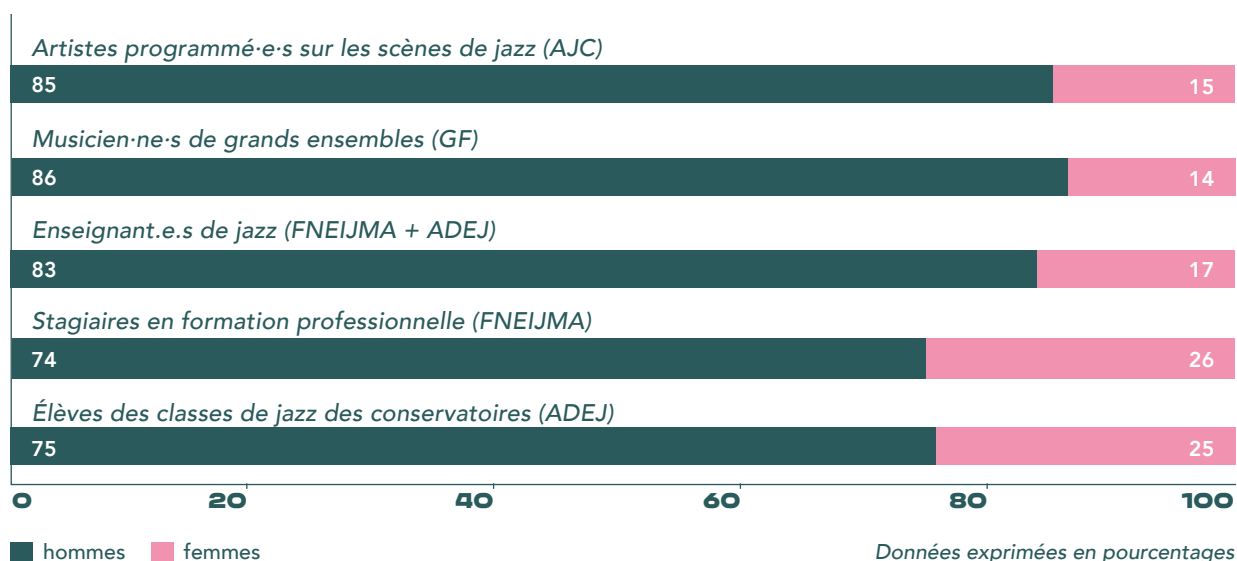
Lecture : 247 personnes se déclarent artistes. Parmi ces personnes, certaines peuvent être aussi enseignant·e·s et / ou stagiaires en formation jazz et / ou personnel technique ou administratif.

Tableau 5 – Répartition des musicien·ne·s par sexe telle qu'on peut l'observer dans les tableaux remplis par les responsables des 112 institutions
(questionnaire institution)



Graphique 1 – Pour comparaison : répartition des musicien·nes

Source : Rapport 2018



II.B. DES RÉPERTOIRES TRÈS MAJORITAIREMENT PORTÉS PAR DES HOMMES

Les répertoires de la plupart des équipes artistiques sont majoritairement masculins. La proportion des morceaux composés par des femmes estimée par les responsables d'équipes est nettement inférieure à celle des morceaux composés par des hommes : 20,19 % en moyenne contre 63,20 % (voir tableaux 6, 7 et 8 ci-dessous).

Notons encore que sur les 37 équipes artistiques répondantes, 28 (76 %) sont dirigées par un homme ou par une direction collégiale à dominante masculine (plus d'hommes que de femmes) – dont 18 équipes artistiques (49 %) sont dirigées par un homme seul. Or, les directeurs ou directrices artistiques proposent souvent leurs compositions comme fondement du répertoire joué par leur groupe ou leur orchestre.

Dans le même ordre d'idées, les équipes artistiques ayant dépassé 5 % de répertoire composé par des femmes (valeur médiane, c'est-à-dire valeur en dessous de laquelle se situe la moitié du groupe) ont un profil dynamique particulier : ce sont des équipes artistiques portant un nombre plus important de groupes et dont la dynamique d'invitations offre une place plus importante aux femmes. En effet, les équipes accordant aux compositrices femmes une place plus importante le font au gré des invitations qui, si elles sont nombreuses de manière générale et laissant une place de choix aux invités hommes, offrent aussi aux invitées femmes des opportunités plus nombreuses.

Tableau 6 – Le répertoire des équipes artistiques
(questionnaire institution : 37 équipes artistiques)

		Quelle a été, approximativement, la proportion de morceaux joués qui étaient composés par une ou des femmes ...	Quelle a été, approximativement, la proportion de morceaux joués qui étaient composés par un ou des hommes ...	Quelle a été, approximativement, la proportion de morceaux joués qui étaient composés par au moins une femme et au moins un homme ...
N	Valide	32	30	23
	Manquant	5	7	14
Moyenne		20,19	63,20	13,35
Médiane		5	77,50	Non significatif

Lecture : En moyenne, 20 % du répertoire joué par les équipes artistiques répondantes sur la durée de l'année de référence est composé par des femmes. La moitié des équipes artistiques ayant renseigné cette information n'a pas dépassé une proportion de 5 %.

Tableau 7 – Dynamique des équipes artistiques offrant plus de place aux compositions féminines (questionnaire institution : 37 équipes artistiques),
Période : 1.09.2021 > 31.08.2022

	Nombre de groupes portés par votre structure juridique	Nombre de musiciens invités hommes	Nombre de femmes musiciennes invitées	Nombre d'artistes remplaçants hommes	Nombre d'artistes remplaçantes femmes
Moyenne	6	10,47	4,69	1,09	0,45
Médiane	6	5	1,50	1	0

Lecture : Sur la période de référence les équipes artistiques ayant joué un répertoire davantage féminin ont invité en moyenne 10,47 musiciens hommes et 4,69 musiciennes.

Tableau 8 – Dynamique des équipes artistiques offrant plus de place aux compositions masculines (questionnaire institutions : 37 équipes artistiques),
Période : 1.09.2021 > 31.08.2022

	Nombre de groupes portés par votre structure juridique	Nombre de musiciens invités hommes	Nombre de femmes musiciennes invitées	Nombre d'artistes remplaçants hommes	Nombre d'artistes remplaçantes femmes
Moyenne	4,27	3,77	1,92	3	1,82
Médiane	3	0	0	1,50	0

Lecture : Sur la période de référence les équipes artistiques ayant joué un répertoire davantage masculin ont invité en moyenne 3,77 musiciens hommes et 1,92 musiciennes.

II.C. DES INÉGALITÉS F/H DE REVENUS ET DE TEMPS CONSACRÉ À L'ACTIVITÉ ARTISTIQUE

Pour chaque tranche de revenus, apparaissent en creux des inégalités genrées plus subtiles que la seule lecture des pourcentages ne permet pas d'identifier. Elles nécessitent en effet de croiser les niveaux de revenus avec d'autres déterminants – types de revenus, âge, types d'activités notamment.

Dans la catégorie des « bas revenus », soit moins de 14 000 € par an, on compte 21 % du total des répondant·e·s sans différence entre femmes et hommes (voir tableau 9 ci-dessous). Cependant, les femmes sont plus âgées que les hommes. De plus, la différence concernant le nombre de concerts annuels est également très importante : les femmes ne comptent que 13 concerts dans l'année, les hommes presque le double (24). Pour s'assurer un niveau de subsistance équivalent à celui des hommes, ces femmes sont plus nombreuses à recourir à des activités rémunérées non-musicales et sans lien avec le monde du spectacle : 35 % alors que les hommes ne sont que 29 % à en avoir exercé. La proportion s'inverse pour les activités rémunérées non-musicales mais en lien avec le monde du spectacle (enseignement, composition, arrangement musical, etc.) où les hommes sont 56 % à en avoir exercé et les femmes 35 %. Les hommes parviennent davantage à jouer dans plusieurs groupes (71 %), les femmes sont plus à la peine (65 %). Les hommes parviennent aussi à davantage créer leur propre groupe : 53 % pour les hommes, 47 % pour les femmes (voir tableau 11 ci-dessous). Alors même que leur niveau de diplôme est plus élevé que celui de leur homologues hommes, les femmes peinent davantage à trouver leur place sur le marché de l'emploi. La différence d'âge semble ainsi aller dans le sens d'une explication d'un double registre de la galère : **pour les hommes c'est la « galère de l'insertion professionnelle » (faire ses preuves), pour les femmes cela semble plutôt relever d'une « galère déjà installée » (se maintenir malgré les obstacles).**

Si l'on regarde la catégorie des « moyen-bas revenus » (14 000 – 25 000 €), soit 51 % de l'échantillon, ce sont les hommes qui y sont surreprésentés : 54 % des hommes contre 43 % des femmes (voir tableau 9 ci-dessous). Mais surtout, les femmes, en moyenne plus jeunes et surdiplômées par rapport à leurs homologues hommes, ont donné en moyenne moins de concerts sur l'année. Même si le nombre de concerts est en deçà du nombre de concerts donnés par les hommes, elles estiment leur activité en progression et pour cause, ce sont des musiciennes « actives » qui multiplient les actions pour se faire une place : elles sont plus nombreuses à être à l'origine du groupe qu'elles considèrent « leur groupe principal » tout en étant dans des proportions comparables à jouer dans plusieurs groupes que leurs collègues masculins (voir tableau 11 ci-dessous). On pourrait ainsi dire que s'établit une ligne de démarcation entre **« les femmes qui s'essayent aux manettes »** et les **« hommes qui sont sollicités »**.

Dans la catégorie des « revenus moyen-haut » (25 000 – 30 000 €), on constate encore que les femmes donnent en moyenne moins de concerts annuellement que les hommes. À l'orée de la quarantaine, pour avoir à peu près le même niveau de

revenus, les femmes diversifient leurs activités (musicales et non-musicales en lien ou pas avec le monde du spectacle). Elles sont, par exemple, 75 % à avoir exercé des activités rémunérées non-musicales mais en lien avec le monde du spectacle (enseignement, composition, arrangement musical, etc.), les hommes ne sont que 62 %. Aussi, 12 % des femmes affirment avoir exercé des activités rémunérées non-musicales et sans lien avec le monde du spectacle, alors que les hommes ne sont que 6 %. En revanche, les hommes intensifient leur activité artistique : si les hommes et les femmes jouent dans des proportions comparables dans plusieurs groupes, les hommes sont plus en position « d'action » que les femmes car ils sont plus nombreux à avoir été à l'origine de leur groupe principal. S'ils sont 62 % à considérer qu'ils jouent dans un groupe principal tout en étant 75 % à dire être à l'origine de ce groupe, les femmes, elles, sont 75 % à considérer avoir un groupe principal dont la création ne leur revient que pour 50 % d'entre elles. En forçant le trait, on pourrait ici conclure que « **les hommes s'emparent des manettes** » quand « **les femmes prennent ce qu'on leur donne** ».

On peut noter enfin ici une surreprésentation des femmes dans la catégorie des hauts revenus. En effet, elles sont 16 % à déclarer des revenus dans la tranche supérieure (plus de 30 000 € annuels alors que seulement 12 % des artistes musicien·ne·s déclarent ce montant dans l'ensemble du groupe des artistes de notre échantillon. Tout semble aller dans le sens de l'existence dans ce groupe d'une « **poignée de femmes qu'on s'arrache** » : surdiplômées, elles jouent dans plusieurs groupes de la même manière que les hommes ayant le même niveau de revenus jouent dans plusieurs groupes à ceci près qu'elles sont peu nombreuses à être actives dans un groupe considéré principal. Donc on les sollicite. Au point qu'elles sont en position de ne pas recourir à des activités rémunérées non-musicales et sans lien avec le monde du spectacle (aucune femme contre 11 % des hommes).

Tableau 9 – Revenus des artistes : Dans quelle tranche se situe votre revenu personnel global net de l'année 2021 (indemnités ASSEDIC comprises, s'il y a lieu) ? (questionnaire individuel : 247 artistes)

Tranches de revenus	Ensemble		Hommes		Femmes	
	N	%	N	%	N	%
Non réponse	2	1%	0	0%	2	3%
Moins de 14 000 € (équivalent au SMIC)	51	21%	34	20%	17	22%
De 14 000 € à 25 000 €	125	51%	91	54%	33	43%
De 25 000 € à 30 000 €	24	10%	16	10%	8	10%
Plus de 30 000 €	30	12%	18	11%	12	16%
Je ne sais pas	6	2%	3	2%	3	4%
Je ne souhaite pas répondre	9	4%	7	4%	2	3%
Total	247	100%	169	100%	77	100%

Tableau 10 – Les sources principales de revenus des artistes
(questionnaire individuel : 247 artistes)

	Ensemble		Hommes		Femmes	
	N	%	N	%	N	%
Non-réponse	1	1%	0	0%	1	1%
Autre	10	4%	6	4%	4	5%
Je ne sais pas	4	2%	2	1%	2	3%
Je ne souhaite pas répondre	6	2%	5	3%	1	1%
L'emploi permanent que vous occupez au sein d'une équipe artistique	3	1%	2	1%	1	1%
Les droits voisins ou les droits d'auteur que vous avez perçus	4	2%	1	1%	3	4%
RSA	8	3%	6	4%	2	3%
Vos activités d'enseignement	33	13%	23	14%	10	13%
Vos activités non-artistiques	11	5%	6	4%	5	7%
Vos autres activités artistiques	13	5%	12	7%	1	1%
Vos indemnités Assedic	51	21%	37	22%	14	18%
Vos salaires d'intermittent-e	103	42%	69	41%	33	43%
Total	247	100%	169	100%	77	100%

Tableau 11 – Les déterminants des revenus des artistes
(questionnaire individuel : 247 artistes)

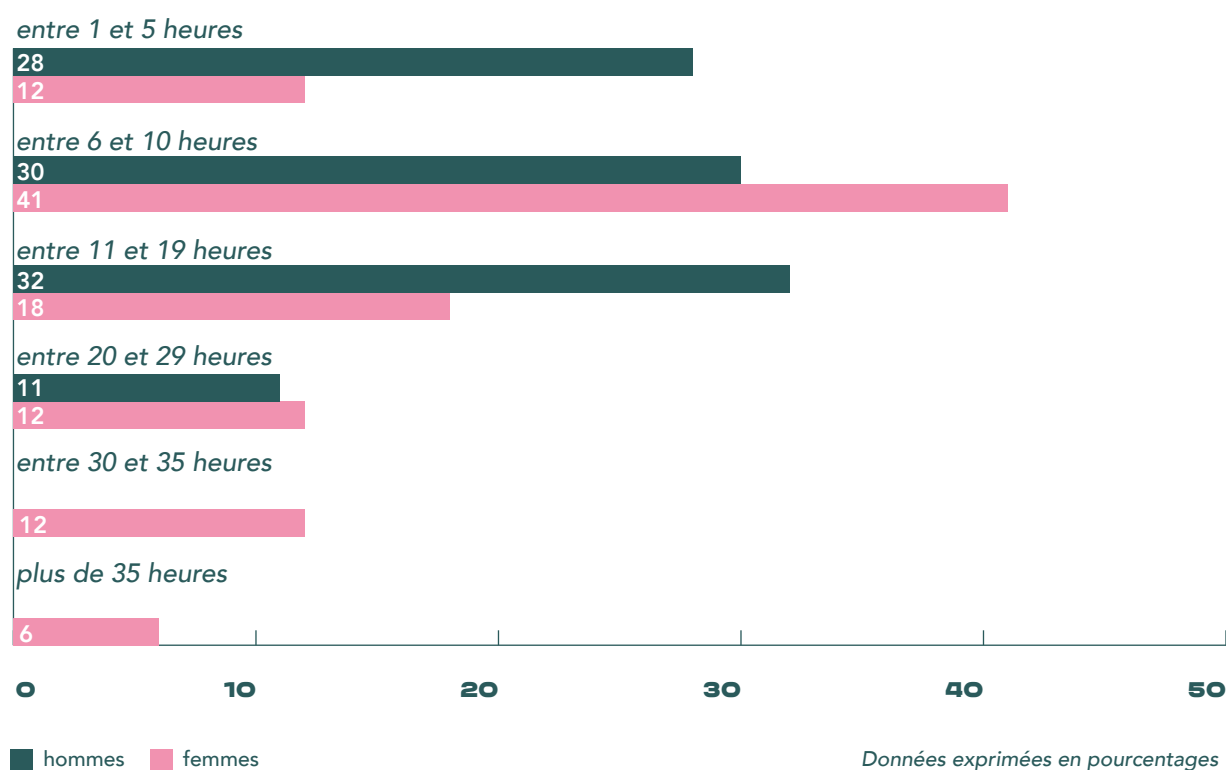
	MOINS DE 14 000 € pas de différence observée (niveau smic)		14 000 – 25 000 € les femmes sous- représentées dans cette tranche de revenus		25 000 – 30 000 € pas de différence observée		30 000 € OU PLUS les femmes sur- représentées dans cette tranche de revenus	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Âge moyen	34	32	35	39	41	41	43	49
Diplôme d'enseignement général : Bac+2 ou +	60%	62%	82%	66%	62%	87%	83%	72%
Avez-vous obtenu un (ou des) diplômes de fin d'études musicales (conservatoire ou école de musique) : oui	65%	50%	70%	67%	100%	75%	83%	72%
Actuellement jouez-vous dans plusieurs groupes : oui	65%	71%	88%	90%	100%	94%	83%	83%
Si plusieurs groupes, y a-t-il un groupe considéré comme principal : oui	53%	53%	67%	56%	75%	62%	33%	78%
Êtes-vous à l'origine de la création de ce groupe : oui	47%	53%	70%	57%	50%	75%	67%	67%
Combien de concerts avez-vous donné les 12 derniers mois ? (quel que soit le contexte musical)	13	24	34	38	43	45	40	37
% de personnes pour lesquelles ce nombre de concerts correspond à « la même chose ou plus que l'année d'avant »	35%	38%	54%	49%	75%	69%	50%	44%
Au cours des 12 derniers mois avez-vous exercé des activités rémunérées non-musicales mais en lien avec le monde du spectacle (enseignement, composition, arrangement musical, etc.) : oui	35%	56%	70%	67%	75%	62%	75%	72%
Au cours des 12 derniers mois avez-vous exercé des activités rémunérées non-musicales et sans lien avec le monde du spectacle : oui	35%	29%	9%	8%	12%	6%	0%	11%

II.D. DES FEMMES ENSEIGNANTES EN SITUATION MOINS FAVORABLE QUE LES HOMMES ENSEIGNANTS

En tant qu'enseignantes, les femmes travaillent plus que les hommes. Si elles peuvent gagner dans certains cas un peu plus que les hommes, elles ont moins de temps disponible car souvent elles enseignent dans plusieurs écoles. Or, le surplus de temps disponible que les enseignants hommes dégagent est davantage mobilisé pour les activités de création, *a priori* plus valorisantes sur le plan artistique. Et les femmes enseignantes sont plus précaires et moins stables dans l'emploi enseignant. Reprenons ces constats un par un.

Tout d'abord, le Graphique 2 ci-dessous montre que 48 % des femmes enseignantes effectuent plus de 10 heures d'intervention hebdomadaires. Les hommes, eux, ne sont que 43 % dans ce cas. À l'autre extrême, 28 % d'hommes interviennent moins de 6 heures par semaine alors que les femmes ne sont que 12 %.

Graphique 2 – Temps de travail hebdomadaire des enseignant·e·s selon le sexe
(questionnaire individuel : 510 répondant·e·s)



Lecture : 12% des femmes enseignantes donnent entre 1 et 5 heures de cours hebdomadaires (Question : Combien d'heures d'intervention hebdomadaires effectuez-vous ?) alors que 28 % d'hommes assurent le même nombre d'heures d'intervention.

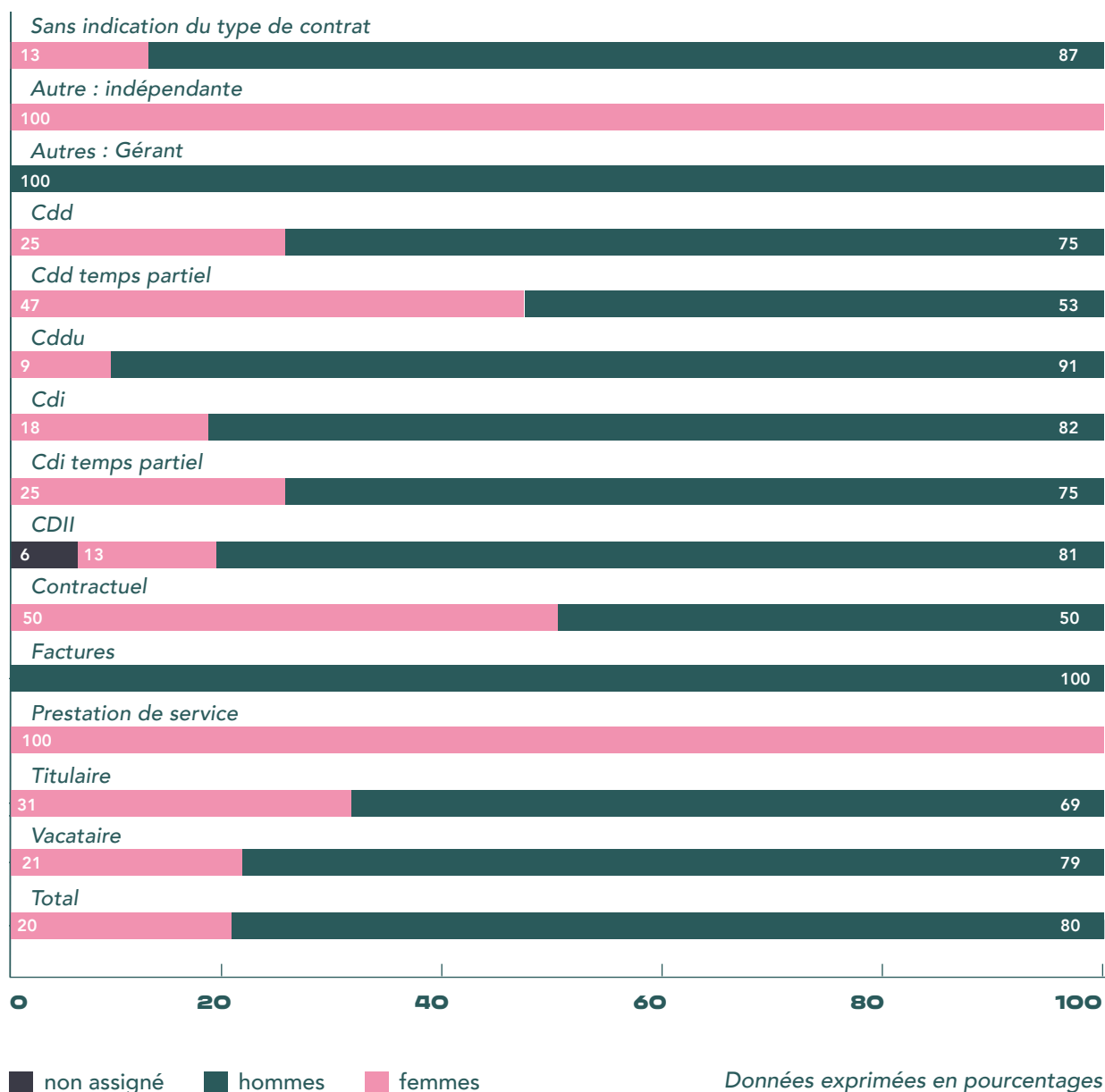
Par ailleurs, les femmes enseignantes qui ont répondu à notre enquête sont bien plus nombreuses que les hommes à déclarer des revenus entre 25 000 € et 30 000 € : 20 % de femmes contre 8 % d'hommes (voir tableau 13 ci-dessous). Or, ces revenus supérieurs apparaissent pour elles comme un bénéfice qui « exige un prix ». En effet, les femmes sont, d'abord, plus nombreuses à devoir travailler dans plusieurs écoles (50 % de femmes contre 29 % d'hommes) (voir tableau 14 ci-dessous). Leur emploi se fait aussi avec des contrats plus précaires : 45 % d'entre elles travaillent en CDD à temps partiel contre 25 % pour les hommes, alors que, lorsqu'il s'agit d'un CDI, soit-il à temps partiel, les proportions s'inversent : 32 % d'hommes contre 20 % de femmes (voir tableau 14 ci-dessous). Et seulement 31 % de femmes enseignantes apparaissent titulaires de leurs poste contre 69 % d'hommes (voir tableau 12 ci-dessous). Enfin, elles sont aussi moins nombreuses à cumuler de l'ancienneté dans la même structure : les enseignantes sont 45 % à déclarer être présentes dans « la structure actuelle » depuis au moins 5 ans, les hommes, eux, sont à 59 %.

Ne pas oublier enfin qu'elles sont aussi plus nombreuses à gagner moins que le SMIC (25 % de femmes contre 18 % d'hommes) et bien moins « bénéficiaires » de revenus dans la tranche la plus haute de plus de 30 000 € (10 % de femmes contre 16 % d'hommes) (voir tableau 13 ci-dessous).

Si on ajoute à cela le constat qu'elles « durent » autant que leurs collègues hommes dans leur carrière d'enseignement – elles sont presque tout aussi nombreuses que les hommes à avoir atteint ou dépassé le seuil de 10 ans d'expérience d'enseignement : 60 % de femmes contre 65 % d'hommes (voir tableau 16 ci-dessous) – se profile de surcroît le contour d'une « task force de réserve » féminine dans l'enseignement du jazz et des musiques improvisées mobilisable en renfort et « à moindres frais ».

Plus dépendantes que leurs homologues hommes des activités d'enseignement (les enseignantes sont à hauteur de 60 % à déclarer l'enseignement comme source principale de revenus, alors que les hommes, eux, ne sont que 40 %, Tableau 15), les femmes enseignantes apparaissent en revanche minoritaires à déclarer les salaires d'intermittence comme source principale de revenus. En effet, 15 % des femmes enseignantes déclarent les salaires intermittents comme source principale de revenus (donc des activités créatrices); les hommes, eux, sont 2 fois plus nombreux (29 %) (voir tableau 15 ci-dessous). Cela laisse donc supposer, là encore, que les hommes restent bénéficiaires d'un surplus de disponibilité qu'ils parviennent à mettre au profit des activités artistiques plus valorisables pour la suite de leur carrière.

Tableau 12 – Type des contrats des enseignants et des enseignantes
(questionnaire institution)



Lecture : dans le groupe des enseignant-e-s recensé-e-s par les responsables d'institutions, 8 apparaissent sans précision sur le type de contrat d'embauche. Il s'agit d'une femme et de 7 hommes. Au sein de ce groupe la répartition genrée est donc de 12,5% de femmes et 87,5% d'hommes.

Remarque : Si les types de contrats étaient distribués sans discrimination au sein de la population des enseignant-e-s, on devrait observer, pour chaque type de contrat une répartition par genre semblable à la population totale. C'est le cas par exemple des contrats de type vacataire : au sein du groupe des vacataires on observe un pourcentage de 21% de femmes et 79% d'hommes, très proches de la distribution par genre au sein de la population totale (20% de femmes et 80% d'hommes). Mais ce n'est pas le cas de trois types de contrats en particulier où la présence de femmes est supérieure à celle observée dans l'ensemble du groupe des enseignant-e-s : le Cdd à temps partiel, les contractuel-le-s et les titulaires.

Tableau 13 – Revenus des enseignant·e·s : Dans quelle tranche se situe votre revenu personnel global net de l'année 2021 (indemnités ASSEDIC comprises, s'il y a lieu) ? (questionnaire individuel : 510 répondant·e·s)

	Ensemble	Hommes	Femmes
Moins de 14 000€ (cela correspond au SMIC)	19%	18%	25%
De 14 000€ à 25 000€	49%	52%	40%
De 25 000€ à 30 000€	11%	8%	20%
Plus de 30 000€	15%	16%	10%
Je ne sais pas	1%	2%	0%
Je ne souhaite pas répondre	5%	5%	5%
Total	100%	100%	100%

Lecture : 40 % des enseignantes gagnent entre 14 000 € et 25 000 €, les hommes, eux, sont en proportion de 52 % à obtenir le même niveau de revenus.

Tableau 14 – Conditions d'emploi des enseignant·e·s
(questionnaire individuel : 510 répondant·e·s)

	Ensemble des enseignant·e·s		
	Ensemble	Hommes	Femmes
Enseigner dans une seule école	60%	65%	45%
Enseigner dans plusieurs écoles	34%	29%	50%
CDD temps partiel	30%	25%	45%
CDD temps plein	2%	3%	0%
CDI temps partiel	29%	32%	20%
CDI temps plein	11%	11%	10%
CDDU	5%	5%	5%
Facturation	2%	2%	5%

Lecture : 45 % des femmes enseignantes enseignent dans une seule école. Les hommes enseignants, eux, sont en proportion de 65 % à enseigner dans une seule école.

Tableau 15 – Les sources principales de revenus des enseignant·e·s*(questionnaire individuel : 510 répondant·e·s)*

	Ensemble	Hommes	Femmes
Autre	1%	0%	5%
Je ne souhaite pas répondre	5%	5%	5%
L'emploi permanent que vous occupez au sein d'une équipe artistique	1%	2%	0%
Vos activités d'enseignement	45%	40%	60%
Vos activités non-artistiques	2%	3%	0%
Vos autres activités artistiques	11%	11%	10%
Vos indemnités Assedic	10%	11%	5%
Vos salaires d'intermittent·e	25%	29%	15%
Total	100%	100%	100%

Lecture : 60% des enseignantes femmes ont comme principale source de revenus leurs activités d'enseignement. Leurs homologues hommes, eux, ne sont que 40% à déclarer la même source principale pour leur revenus annuels en 2021.

Tableau 16 – Maintien dans les activités d'enseignement selon le genre*(questionnaire individuel : 510 répondant·e·s)*

	Ensemble des enseignant·e·s			Enseignant·e·s FNEIJMA		
	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F
% d'ancienneté dans l'enseignement supérieure à 10 ans	64%	65%	60%	73%	73%	75%
% d'ancienneté dans l'emploi actuel supérieure à 5 ans	55%	59%	45%	60%	68%	38%

Lecture : 60% des femmes enseignantes de l'échantillon exercent des activités d'enseignement depuis 10 ans ou plus. Aussi, 45% des femmes enseignantes occupent le poste d'enseignante dans la structure les employant actuellement depuis 5 ans ou plus.

II.E. UN CHOIX TOUJOURS TRÈS GENRÉ DE L'INSTRUMENT JOUÉ

Les données de notre enquête montrent une persistance des frontières genrées dans le choix des instruments musicaux. En effet, il y a des instruments plutôt « masculins » (basse, batterie, cuivres), des instruments plutôt « féminins » (le chant), et quelques instruments qui sont moins genrés tout en restant majoritairement « masculins » (guitare, piano, vents).

Ces données montrent aussi une potentielle évolution à l'œuvre qu'il est difficile d'interpréter en raison des caractéristiques des répondant·e·s (doit-on parler ici d'un effet dû à la présence des personnes investies sur ces questions dans l'enquête ou d'une évolution effective des pratiques?). Si seulement 1 % des femmes artistes interrogées affirment avoir commencé l'apprentissage de la musique par la batterie, elles sont nettement plus nombreuses à jouer de la batterie au moment de l'enquête (7 %). De même, si seulement 5 % d'artistes hommes déclarent avoir débuté l'apprentissage musical par le chant, « apanage » féminin, 17 % affirment être chanteurs au moment de l'enquête.

Tableau 17 – Un choix toujours très genré de l'instrument joué (Artistes)
(questionnaire individuel : 510 répondant·e·s)



DES PROCESSUS SOCIAUX PRODUISANT LES INÉGALITÉS F/H ENTRE MUSICIENS ET MUSICIENNES

Même parmi les répondant·e·s investi·e·s sur ces questions, les entretiens font apparaître le maintien des processus sociaux contraires à l'entrée, au maintien et à la réussite des femmes musiciennes, comparativement aux hommes musiciens, processus déjà repérés lors de l'enquête qualitative menée par Marie Buscatto dans les années 2000 et confirmés par l'étude menée en 2018 par Priscilla Martin et Cécile Offroy, toutes deux déjà mentionnées en introduction.

III.A. UNE MOINDRE PLACE LAISSÉE À L'APPRENTISSAGE ET À L'EXPRESSION DES FEMMES SUR SCÈNE

Tout d'abord, quand elles sont en situation musicale, les femmes semblent, plus souvent que les hommes, confrontées à des pratiques contraires à leur apprentissage et à leur expression musicale, et ce alors même que les hommes comme les femmes ne le font pas de manière intentionnelle. **Les femmes musiciennes tendent ainsi à se voir fermer les possibilités d'apprendre et de s'exprimer librement.** Prenons deux exemples mentionnés, parmi tant d'autres, aussi bien par les hommes et les femmes rencontré·e·s en entretien pour illustrer ce point :

Cet homme musicien d'une quarantaine d'années raconte ainsi son malaise dans le big band qui l'accueille comme musicien de ce fait. Le responsable de l'orchestre comme les hommes musiciens qui l'entourent tendent, de manière a priori totalement inconsciente selon lui, à limiter les possibilités d'expression et d'improvisation des rares femmes musiciennes présentes. L'un d'eux par exemple répond à une question musicale posée par une femme musicienne par un encouragement à ne pas avoir peur (plutôt que d'échanger avec elle, comme elle le demandait, sur le point technique qui la mettait en difficultés). Ou encore, le responsable de l'orchestre tend à attribuer les solos aux hommes musiciens quand les femmes musiciennes sont davantage cantonnées aux moments d'accompagnement.

Ces deux femmes musiciennes d'une petite trentaine d'années, diplômées d'une école de jazz réputée et vivant de leur musique, indiquent la difficulté qu'elles ont expérimentée régulièrement lors de jams normalement ouvertes aux musicien·ne·s de tous bords. Soit, elles peinent à participer à la jam : elles se voient indiquer qu'il n'y a plus de place pour elles (alors que des musiciens arrivés après elles montent sur scène) ou elles sont autorisées à jouer dans des conditions peu favorables à l'acte musical. Soit, elles sont confrontées à des remarques sur leur physique, des tentatives de flirt ou un dénigrement affiché de leur performance. Elles regrettent ces pratiques qu'elles perçoivent comme sexistes dans la mesure où elles apprécient ces

moments de rencontre et d'expérimentation musicales, et aimeraient pouvoir y participer à parts égales avec leurs collègues hommes (comme le font leurs compagnons de vie, passés ou présents, également musiciens de jazz).

III.B. UNE COOPTATION PRIVILÉGIANT LE RECRUTEMENT ENTRE HOMMES MUSICIENS

Ensuite, encore aujourd'hui, les hommes musiciens tendent à recruter d'autres hommes pour jouer dans leurs groupes, et **les femmes tendent à ne pas être recrutées dans les groupes dirigés par des hommes, même quand elles les ont elles-mêmes recrutés, parfois sur des années, dans le ou les groupes qu'elles dirigent :**

Cette femme instrumentiste d'une trentaine d'années, diplômée d'une école de jazz réputée, évoque son expérience actuelle de musicienne de jazz : *« je gère tous mes groupes, et je suis très peu appelée, je pense que c'est un peu sexiste quand même... »* Quand on essaie de comprendre ensemble pourquoi elle est si peu appelée, elle peine à trouver des raisons autres que le fait qu'elle est une femme. Son compagnon comme ses amis hommes, tous musiciens de jazz qui jouent dans ses groupes, sont recrutés régulièrement par d'autres hommes musiciens, de manière ponctuelle ou régulière... mais elle n'est que très rarement appelée. Pour la première fois en dix ans, elle vient cependant d'être appelée pour participer à un big band. Son camarade de promotion, qui ne l'avait jamais sollicitée pour jouer jusque-là, privilégiant ses potes hommes de l'école, vient de le faire afin de répondre aux attentes de l'institution qui le finance (présenter un projet paritaire). Elle se dit d'ailleurs très favorable à la mise en place de quotas qui seuls, selon elle, permettront de changer les choses.

Cet homme musicien de jazz d'une cinquantaine d'années se dit très favorable à la présence des femmes dans le jazz et les musiques improvisées, et nous dit grand bien au cours de l'entretien de plusieurs musiciennes de jazz avec lesquelles il joue ou il a joué. Quand nous lui demandons dans quelles circonstances il a joué avec elles, il évoque à chaque fois une invitation de leur part. Quand en revanche il décrit les groupes qu'il a constitués, dans le passé comme dans le présent, ils sont tous masculins, sauf à une seule exception, son ex-compagne également alors musicienne de jazz. Il dit choisir (ou avoir choisi) des musiciens, qui s'avèrent être tous des hommes, qu'il connaît bien et avec lesquels il a des affinités musicales fortes. Même s'il n'en invite pas dans ses groupes, il n'en considère pas moins que les femmes musiciennes seraient aujourd'hui favorisées dans le monde du jazz et des musiques improvisées, car elles sont plus visibles dans les médias et plus financées dans leurs projets que les hommes musiciens.

« Je pense quand même avoir beaucoup souffert de ne jamais avoir été incluse dans les projets parce que j'étais une femme. J'aurais adoré qu'on

m'appelle pour faire des groupes, des sessions. Mais je ne pouvais pas partager la camaraderie des musiciens qui m'entouraient, même si je faisais tout pour gommer ma féminité, je restais malgré tout une présence qui empêchait la décontraction, qui dérangeait l'entre-soi masculin, qui intimidait et qui obligeait à éviter les blagues ou allusions sexistes. » (femme musicienne de 40-50 ans)

Au cours de son entretien avec Philippe Michel, Pierre-Antoine Badaroux, directeur artistique du Umlaut Big Band, évoque ses difficultés à recruter des femmes instrumentistes – une seule femme instrumentiste a été embauchée en 2020 quand un homme instrumentiste a quitté le collectif, tous les autres musiciens étant des hommes. Selon lui, « c'est un problème qui est compliqué pour nous, évidemment, parce qu'on en a marre d'être 'entre mecs'. Il se trouve que l'orchestre s'est monté comme ça ; on sortait tous du CNSM et, en fait, des femmes instrumentistes, au CNSM, il n'y en avait pas beaucoup. »¹⁰

Les raisons qui en sont données par les musiciennes et les musiciens interrogé·e·s sont indirectes et là encore, ne relèvent pas d'une volonté explicite d'exclure les femmes ou de les empêcher de jouer. Si les hommes musiciens jouent avec des hommes, constituent des groupes masculins et n'invitent guère de femmes musiciennes, sauf sous la contrainte financière ou de manière ponctuelle, ce n'est pas par rejet explicite de jouer avec des femmes, mais par choix d'hommes musiciens qui leur sont proches. Ces hommes invités sont, soit des amis rencontrés de longue date – à l'école, dans des jams -, soit ont été rencontrés au fil de leurs expériences d'un soir, soit ont été recommandés par les musiciens proches, également des hommes. Et le cercle de référence reste masculin, même chez les plus jeunes musiciens rencontrés qui ont une vingtaine d'années. Si une femme est recrutée, elle l'est comme remplaçante, comme invitée lors d'un projet ponctuel – nécessitant une chanteuse par exemple – ou comme compagne de vie. Féminiser le groupe et/ou l'orchestre existants de manière pérenne est alors difficile à envisager car il détruirait les liens forts construits avec d'autres hommes et à les mettre en difficultés professionnelles. Enfin, d'après leurs dires (confirmés par leur difficulté à donner des noms de femmes musiciennes autres que quelques noms très connus pour la plupart d'entre eux), peu de femmes musiciennes sont connues musicalement de ces hommes. Les femmes musiciennes rencontrées ne cherchent de leur côté que rarement à recruter d'autres femmes dans leur groupe. Celles, rares, et parmi les plus âgées et les plus réputées, qui commencent à envisager cette idée afin de participer à la féminisation du jazz par militantisme, ont peur du dénigrement associé aux groupes constituées majoritairement par des femmes musiciennes (nous reviendrons sur ce point plus loin). Les autres ne semblent pas encore l'envisager comme une possibilité pour féminiser le jazz.

10. Philippe Michel « Mary's Idea(s). Entretien avec Pierre-Antoine Badaroux ». In Cotro Vincent et Fargeton Pierre (dir.). *À l'invisible nulle n'est tenue. Questions de genre et place des femmes dans le jazz*, Tours, Presses Universitaires François Rabelais, 2023, 301-313, 310.

III.C. LES STÉRÉOTYPES FÉMININS PÉJORATIFS

Cela nous amène à un troisième processus social déjà en partie suggéré, celui des stéréotypes « féminins » associés aux femmes et à leur musique. Les femmes musiciennes peinent encore à être envisagées, de manière là encore inconsciente, comme des musiciennes à part entière. Les stéréotypes féminins péjoratifs ont la vie dure dans le monde du jazz et des musiques improvisées, comme dans le reste de la société¹¹. Là encore, prenons quelques exemples de stéréotypes féminins péjoratifs à l'œuvre dans le monde du jazz et des musiques improvisées.

Les femmes musiciennes sont confrontées à des équipes techniques qui peinent parfois à les considérer comme des interlocutrices légitimes quand il s'agit d'installer leur groupe dans des festivals ou des salles de concert.

Ainsi cet homme musicien d'une quarantaine d'années nous raconte comment son expérience de la co-direction d'un groupe de jazz avec une femme musicienne l'a confronté à une expérience sexiste inattendue. Alors même que la direction de l'orchestre est clairement présentée comme égalitaire avec leurs deux noms accolés en tête d'affiche et sur tous les supports publics, lorsque l'orchestre joue dans des festivals ou en salle de concert, les membres de la régie s'adressent systématiquement à lui pour savoir comment installer le concert. *« Je suis à chaque fois obligé de leur dire [que la femme instrumentiste est la co-directrice du groupe], pourtant ils le savent. Mais je suis toujours obligé de leur dire d'aller la voir... Elle se positionne. C'est bien. Mais on sent que même pour elle ce n'est pas automatique. »*

Les femmes musiciennes recrutées dans les écoles de jazz ou dans les groupes tendent encore à se voir attribuer d'emblée une relative incompetence par leurs collègues et doivent sans cesse faire leurs preuves (et ce alors même que leurs collègues tendent à éviter de jouer avec elles de ce simple fait). Un présumé porté par une bonne partie de leurs collègues hommes reste qu'elles sont recrutées car elles sont des femmes (et non des musiciennes de valeur), que leur recrutement soit de fait lié, ou non, à une volonté de féminiser l'école ou le groupe concernés.

Ainsi, plusieurs musiciennes, entrées dans des écoles ou dans des groupes de jazz réputés, se sont régulièrement entendues dire qu'elles n'étaient là qu'en raison de leur sexe. Certaines en sont affectées, mettant en doute leur valeur musicale, d'autres décident que les hommes faisant ces remarques sont jaloux ou envieux... Mais le stéréotype n'en est pas moins encore très actif (et a largement précédé le récent développement d'obligations paritaires comme l'a vécu l'Orchestre National de Jazz) :

« J'ai souvent entendu "c'est pas mal pour une femme"... Mais j'ai décidé de ne pas écouter, je fais comme si je n'entendais pas... Ça ne m'a jamais freinée. Les filles doivent travailler, s'imposer, hurler, c'est aux filles de faire

11. Voir Buscatto Marie *Sociologies du genre*, Paris, Armand Colin, 2019 [2014].

ça. Par habitude, les gars sont entre eux, ils oublient les filles, c'est du social, c'est politique, ça change à peine. Ils les voient comme des intruses.» (femme musicienne de 60-70 ans)

Une autre manière de dévaloriser les femmes *a priori*, est de considérer qu'il est plus facile pour une femme de réussir que pour un homme. Leur capacité de séduction jouerait autant, voire plus, dans leur succès que leur qualité musicale. La volonté de féminiser le jazz jouerait encore en leur faveur.

Un musicien d'une quarantaine d'années indique ainsi qu'être une femme est un « accélérateur » de carrière. Un autre musicien, d'une cinquantaine d'années considère que les femmes sont favorisées car elles sont plus « visibles » et se voient donner davantage d'opportunités. D'autres hommes musiciens indiquent encore qu'ils ont du mal à recruter les femmes musiciennes qu'ils sont enjoint à recruter pour obtenir des financements, preuve selon eux qu'elles sont plus sollicitées que leurs collègues hommes et ont donc plus de facilités à travailler qu'eux. Un autre musicien d'une cinquantaine d'années a encore expliqué qu'à niveau égal, les femmes étaient plus visibles dans la presse, preuve que c'était plus facile de jouer pour elles. Si les femmes musiciennes rencontrées ne partagent pas du tout ce point de vue lors de nos entretiens, elles ne semblent guère avoir convaincu leurs collègues hommes :

« À formation égale, les femmes jouissent d'un tremplin de visibilité par rapport aux mecs car on est beaucoup plus nombreux. À mêmes effectifs, même direction musicale, même style, elles ont un relais médiatique que n'ont pas les mecs, elles sont plus visibles. (...) Et puis en ce moment, il y a un effet positif pour les femmes, on les met en avant. Il y a des opportunités professionnelles plus simples pour elles. » (homme musicien de 50-60 ans)

Pour finir, les femmes musiciennes tendent à être sexualisées, que l'on pense aux remarques sur leur physique, aux blagues sexuelles et aux flirts fréquents dont elles font l'objet ou aux liens établis entre leur éventuel succès et leur capacité de séduction. Ces points seront repris et détaillés dans la partie sur les VSS.

III.D. LA FAIBLE PRÉSENCE DES JEUNES FILLES EN FORMATION PROFESSIONNELLE : UNE RÉALITÉ CERTES AVÉRÉE, MAIS MOBILISÉE COMME UNE EXCUSE

Au cours des entretiens, la plupart de nos interviewé·e·s ont énoncé comme cause principale du petit nombre de femmes musiciennes, leur faible présence dans les cursus professionnels de jazz et de musiques improvisées. La féminisation a du mal à se mettre en place faute d'un vivier – et aurait donc peu à voir avec le fonctionnement « masculin » du monde du jazz et des musiques improvisées :

Pierre-Antoine Badaroux, leader de l'Umlaut Big Band déjà cité dans cette étude, explique ainsi au cours de l'entretien conduit par Philippe Michel :

«Aujourd’hui il faut que ça change. Je ne sais pas quelle est la politique de recrutement du CNSM par rapport à ça, mais je me pose cette question-là, et je pense qu’ils ont un grand rôle à jouer pour qu’il y ait davantage de femmes dans le jazz. Si les écoles ne sont pas plus attentives dans ce domaine, ça ne pourra pas changer.»¹²

Et si on regarde les effectifs des cursus professionnels pour lesquels nous avons obtenu des données, cette analyse semble en partie fondée. Pour la plupart des écoles représentées dans notre échantillon, le ratio garçons / filles en formation professionnelle est nettement supérieur au même ratio calculé pour les formations loisirs. Déjà dominées par les garçons en «loisirs», les formations en jazz apparaissent encore plus masculines en «professionnel» (voir tableau 18 ci-dessous).

12. Philippe Michel «Mary’s Idea(s). Entretien avec Pierre-Antoine Badaroux». In Cotro Vincent et Fargeton Pierre (dir.). *À l’invisible nulle n’est tenue. Questions de genre et place des femmes dans le jazz*, Tours, Presses Universitaires François Rabelais, 2023, 301-313, 310.

Tableau 18 – Ratios garçons / filles des stagiaires en formation loisirs et en formation professionnelle (questionnaire institution : 18 écoles répondantes)

École	Ratio garçons / filles en formation loisirs	Ratio garçons / filles en formation professionnelle
1	1,08	16
2	0,70	Pas de filière professionnelle
3	1,15	1,77
4	1,20	3
5	1,32	Uniquement des garçons (5:0)
6	1,37	3
7	NRP	0,79
8	1,68	2,68
9	NRP	N'a pas répondu (NRP)
10	0,79	N'a pas répondu (NRP)
11	1,71	5
12	Pas de filière loisirs	2,06
13	1,67	1,5
14	1,43	1,60
15	1,73	1,68
16	1,29	2,14
17	1,08	2,67
18	2,50	1,84

Lecture : pour chacune des 18 écoles nous avons calculé deux ratios : le premier mesurant le nombre de garçons pour une fille en formation loisirs, le deuxième comptant le « nombre de garçons pour 1 fille » inscrits en formation professionnelle tel qu'on peut le déduire à partir des effectifs de stagiaires indiqués. Exemple : Pour l'école portant l'indicatif 4, en formation loisirs, on compte 1,2 garçons pour 1 fille. Pour la même école, en formation professionnelle, on compte 3 garçons pour 1 fille.

La plupart des hommes et des femmes rencontré·e·s y voient donc la source principale de la faible féminisation du jazz et des musiques improvisées et les hommes musiciens en voient d'ailleurs pour preuves la difficulté à recruter des femmes musiciennes quand les institutions les y contraignent (en conditionnant les aides financières à la mise en place de la parité). Ces hommes et ces femmes musicien·ne·s s'appuient aussi sur des expériences concrètes pour porter cette analyse à l'image de ce stagiaire de formation professionnelle qui compte peu de collègues femmes musiciennes dans son cursus, cette femme musicienne qui a évolué dans un cursus de jazz et de musiques improvisées professionnalisant très masculin en nombre, ou ce musicien-enseignant-responsable d'un cursus professionnalisant de jazz et musiques actuelles qui peine à recruter des femmes, à l'exception notable des chanteuses, faute, selon lui, de candidates se présentant au concours d'entrée.

Les raisons alors données à leur faible présence dans ces cursus relèvent de schémas sociaux indépendants, selon eux, des pratiques des acteurs et des actrices du jazz et des musiques improvisées : l'absence de modèles, l'absence de confiance des jeunes filles en elles, leur intérêt pour des activités « féminines » autres que le jazz...

Les solutions alors proposées sont diverses : recruter des femmes professeuses ; promouvoir des femmes musiciennes-modèles pour les plus jeunes ; inciter les femmes à improviser et à aimer le jazz dans les cursus amateurs.

Rien n'est dit cependant des processus sociaux participant à la faible présence des jeunes filles dans ces cursus – et pourtant largement décrits par celles qui y ont participé – et qui ressemblent de près aux processus sociaux expérimentés une fois les femmes musiciennes devenues professionnelles (si elles ont réussi à contrecarrer ces processus sociaux) déjà décrits plus hauts : stéréotypes féminins péjoratifs ; cooptation privilégiant le recrutement entre jeunes hommes musiciens ; moindre place laissée à l'apprentissage et à l'expression des jeunes filles sur scène :

« J'ai réussi le concours du conservatoire, et quand je suis rentrée, là c'est devenu dur d'être une femme. On était trois femmes, et pendant 4 ans, je me suis sentie exclue. On me disait que j'étais là parce que j'étais une femme, les autres ne m'invitaient pas, je ne jouais avec les autres élèves que si je les invitais [...] » (femme musicienne de 30-40 ans)

Une étude approfondie sur les manières dont les jeunes filles « quittent » les cursus de jazz amateurs, puis professionnels, serait bienvenue à ce stade.

LES INÉGALITÉS PERSISTANTES DANS L'ADMINISTRATION ET LA TECHNIQUE : DES HOMMES EN DIRECTION ET À LA TECHNIQUE, DES FEMMES EN SUPPORT

Alors même que les structures ayant répondu au questionnaire sont plutôt investies en matière d'égalité F/H et de prévention contre les VSS, le maintien des hiérarchies reléguant les femmes aux positions de « second plan » se confirme : la *direction* est plutôt masculine, la *coordination* est plutôt féminine ; la *communication* et les *relations avec le public* sont féminines, la *direction générale et artistique* est masculine (voir tableau 19 ci-dessous). Et ce alors même que le vivier administratif est plutôt féminin comme l'ont confirmé toutes les personnes interviewées et qui travaillent dans des équipes administratives, très féminines en nombre. Le personnel technique est enfin très majoritairement masculin, là encore sous l'effet de mécanismes sociaux contraires révélés par l'enquête qualitative.

Les processus sociaux produisant ces inégalités alors même que le vivier est bien présent (du côté des équipes administratives) et que les femmes sont attendues à la technique, sont proches de ceux déjà identifiés pour rendre compte des inégalités entre les femmes musiciennes et les hommes musiciens.

Tableau 19 – (questionnaire « institution ») : 112 répondant-e-s)

	Non précisé ou absence de ce type de direction	Direction exclusivement masculine	Direction exclusivement féminine	Direction collégiale	Total
Les écoles					
Le poste de Direction Pédagogique est-il occupé par...	6 33%	8 45%	4 22%	0 0%	18 100%
Le poste de Coordination Pédagogique est-il occupé par...	8 45%	3 17%	6 33%	1 5%	18 100%
S'il existe un poste de Responsable de Coursus en plus de la direction/coordination, est-il assuré par...	14 78%	1 5,5%	2 11%	1 5,5%	18 100%
La Direction est-elle occupée par...	4 22%	7 39%	6 33%	1 6%	18 100%

Les structures de diffusion

La Direction Artistique/ Programmation est-elle assurée par...	7 12%	35 62%	7 12%	8 14%	57 100%
La Direction Générale est-elle assurée par...	15 26%	28 49%	12 21%	2 4%	57 100%
La Direction Adjointe, si pertinent, est-elle assurée par...	48 84%	2 3%	6 11%	1 2%	57 100%
La Direction Technique, si pertinent, est-elle assurée par...	29 50%	26 46%	1 2%	1 2%	57 100%
La Direction de la Production, si pertinent, est-elle assurée par...	35 61%	5 9%	17 30%	0 0%	57 100%
La Direction de la Communication, si pertinent, est-elle assurée par...	36 63%	7 12%	14 25%	0 0%	57 100%
La Direction des Relations avec le Public, si pertinent, est-elle assurée par...	44 77%	2 3%	10 18%	1 2%	57 100%

Les équipes artistiques

La Direction Artistique/ Programmation est-elle assurée par...	3 8%	18 49%	6 16%	10 27%	37 100%
La Direction Technique, si pertinent, est-elle assurée par...	26 70%	11 30%	0 0%	0 0%	37 100%
La Direction de la Production, si pertinent, est-elle assurée par...	13 35%	4 11%	20 54%	0 0%	37 100%
La Direction de la Communication, si pertinent, est-elle assurée par...	22 60%	6 16%	9 24%	0 0%	37 100%

Lecture : 4 des 18 écoles répondantes ont une direction pédagogique exclusivement féminine. Cela représente 22% de l'ensemble des écoles. La direction exclusivement masculine est présente dans 8 des 18 écoles (45% des écoles). Résultats obtenus en traitant les données du questionnaire rempli par les responsables d'institutions.

IV.A. DIFFICILE DE SE FAIRE ENTENDRE EN DEHORS DES ESPACES « FÉMININS »

Il apparaît tout d'abord que les femmes ont plus de mal que les hommes à s'exprimer ou à être entendues en dehors de leurs territoires « réservés » – car définis par tous et toutes comme « féminins » – que seraient l'administration-support et la pédagogie.

Plusieurs processus se cumulent pour rendre leur parole peu légitime en dehors de ces espaces. Lors des réunions ou des échanges collectifs, les hommes tendent soit à leur couper la parole, soit à ne pas écouter leurs paroles si elles n'ont pas été validées, voire exprimées à leur place, par un homme :

« En réunion, ce sont plutôt les hommes qui parlent. Ils s'écoutent entre eux ! Il faut prendre la parole très fort pour avoir une chance. C'était surtout le cas au début, maintenant ça va mieux quand même, ça change un peu. Mais pour ma collègue Jeanne, c'est tout le temps. Pourtant elle a des choses à dire. Mais comme elle parle très doucement, personne ne l'écoute. (...) Et puis les blagues à la con, y en a, mais je les reprends à la volée. (...) Du genre « les gonzesses ce n'est pas endurant, ça ne peut pas travailler ! » Moi je leur réponds que le travail est fait, quel est leur problème ? (...). Des vanes sexuelles aussi, mais là aussi j'ai de la répartie » Mais se faire couper la parole, c'est plus fort que les blagues à la con au final, ça m'a choquée au début... » (gestionnaire administrative de 50-60 ans)

Les membres du monde du jazz et des musiques improvisées – musiciens et musiciennes certes, mais également public, bénévoles, critiques ou élèves – semblent accorder plus de légitimité à une parole portée au masculin qu'au féminin dans les domaines « masculins ». Ce phénomène est particulièrement affirmé quand on évolue dans le domaine de la technique, mais se retrouve aussi dès que les femmes s'intéressent aux questions de programmation ou de stratégie ou tentent d'accéder aux positions d'autorité, domaines encore définis au masculin dans notre société.

IV. B. LES STÉRÉOTYPES FÉMININS PÉJORATIFS ONT LA VIE DURE

Deux stéréotypes féminins péjoratifs semblent particulièrement gêner la reconnaissance des femmes à la technique ou dans les domaines administratifs définis au « masculin » – direction, stratégie, programmation.

D'un côté elles semblent avoir quelques difficultés à se voir reconnaître des compétences techniques ou musicales ou des aptitudes physiques – port de charges par exemple. Cela peut prendre trois formes principales : des hommes qui n'écoutent pas leurs avis sur ces questions ; des hommes et des femmes qui ne leur donnent pas l'occasion d'exercer dans ces domaines ; des hommes qui leur expliquent comment s'y prendre (en dehors de toute demande en ce sens).

D'un autre côté, les femmes exerçant dans ces positions administratives « masculines » ou techniques sont souvent complimentées sur leur physique (ou dénigrées pour leur manque de séduction), ce que ces dernières expérimentent comme un relatif manque de reconnaissance de leurs compétences professionnelles.

« On ne me donne pas la parole en réunion, il faut que je la prenne. On me coupe tout le temps la parole. Je dois souvent crier pour rajouter quelque chose. C'est toujours lui [son collègue homme, avec lequel elle est officiellement en co-direction] qui leur explique. Quand on est en petite commission, je peux parler, mais en grande réunion, c'est lui qui restitue, c'est surtout lui qui parle. (...) Les femmes doivent rester à leur place. On me l'a dit. Faut savoir rester à ta place, on me l'a dit quand j'ai parlé lors d'une intervention sur la programmation » (...) Pendant le festival, les remarques sur mon physique, c'est tout le temps, c'est constant! Quand ce sont des gens que je connais bien, ça va, mais quand c'est au bar, c'est lourd. Mais on est habituée quand on est une fille. » (gestionnaire administrative de 40-50 ans)

On notera enfin que celles qui réussissent à s'imposer et à éventuellement exercer dans des postes de direction, dans des activités de programmation ou stratégiques ou dans des rôles techniques apparaissent à l'image des femmes musiciennes, comme « sur-socialisées », i.e. dotées de ressources sociales plus élevées que leurs équivalents masculins et leur permettant de dépasser les obstacles mis sur leur route : par leur couple (avec un musicien de jazz par exemple) ; par leurs diplômes souvent élevés et légitimes sur le plan technique (en comptabilité, en musique ou en technique notamment) ; par leurs apprentissages familiaux ou scolaires (par lesquels elles ont notamment appris à s'imposer face à des jeunes hommes dans leur jeunesse) et/ou par leurs origines sociales très favorables.

UNE PRISE DE CONSCIENCE DES VSS EN COURS, MAIS QUI RESTE INACHEVÉE

Comme déjà évoqué à plusieurs reprises au fil de l'analyse, les répondant·e·s à l'enquête individu comme à l'enquête institution sont investi·e·s en matière d'égalité F/H et de lutte contre les VSS. Tant au niveau individuel qu'au niveau institutionnel la prise de conscience est effective. Les institutions répondantes adoptent des mesures (voir tableau 20 ci-dessous) et les personnes répondantes expriment des opinions claires sur la nécessité des mesures de protection (voir tableau 21 ci-dessous).

Tableau 20 – Nombre de mesures cumulées mises en place dans votre structure pour prévenir les violences sexistes et sexuelles
(questionnaire institution : 112 institutions répondantes) :

Liste des mesures :

- + Désignation d'un·e ou plusieurs référent·e·s VSS
- + Espace de stockage de documents ressources sur les VSS accessible
- + Formation de la direction
- + Formation de l'équipe permanente
- + Formation des instances
- + Formation ou sensibilisation des salarié·e·s occasionnel·le·s
- + Information des publics
- + Mise en place d'un affichage obligatoire sur les VSS
- + Rappel des informations sur la prévention des VSS dans les documents

	Nombre d'institutions	% dans l'ensemble de l'échantillon
Aucune mesure ou réponse non exprimée	15 (dont 2 réponses non exprimées)	13%
Une seule mesure prise	5	4%
2 mesures prises	16	14%
3 mesures prises	19	17%
4 mesures prises	13	12%
5 mesures prises	13	12%
6 mesures prises	8	7%
7 mesures prises	12	11%
8 mesures prises	6	5%
9 mesures prises	3	3%
10 mesures prises	2	2%
Total	112	100%

Lecture : 15 institutions ayant répondu à notre enquête indiquent ne pas avoir pris de mesures spécifiques liées aux violences sexistes et sexuelles ou n'ont pas exprimé de réponse (2 institutions dans ce cas précis).

**Tableau 21 – Importance des mesures pour la diminution des VSS
(pourcentage d’opinion jugeant les mesures « importantes »)**
(questionnaire individuel : 510 répondant·e·s)

	Hommes N=275	Femmes N=231	Total N=510
Existence d’un protocole de signalement	86 %	84 %	85 %
Plus de femmes aux postes de direction administrative et artistique	67 %	80 %	76 %
Affichage sur la caractérisation des VSS	72 %	77 %	74 %
Plus de femmes aux postes de direction ou d’encadrement techniques	68 %	78 %	73 %
La présence des référents	59 %	63 %	61 %
Un engagement au plus haut niveau des structures organisatrices de spectacles contre le sexisme	80 %	82 %	81 %
La formation des personnels sur les différents types de VSS	85 %	89 %	87 %
Des actions de sensibilisation auprès de tous les personnels	85 %	93 %	89 %
Des espaces séparés (loges, toilettes »)	40 %	38 %	39 %
Un travail sur la place des femmes dans le jazz et les musiques improvisées dès la formation initiale	66 %	74 %	70 %
Des environnements sécurisés (éclairage, balisage, etc.)	41 %	45 %	43 %

Lecture : 86 % des 275 hommes que comporte l’échantillon étudié considèrent que l’existence d’un protocole de signalement est une mesure importante dans la lutte contre les VSS. 4 personnes de genre non-assigné ne figurent pas dans ce tableau.

Malgré cette prise de conscience forte parmi les personnes enquêtées, on constate cependant ce que l’on pourrait considérer comme une sous-déclaration de ces agissements sexistes et sexuels plus qu’à une absence de faits (voir tableau 22 page suivante).

En effet, les trois indicateurs suivants vont dans le sens d’une sous-déclaration de ces agissements par comparaison : si le monde bruit de ces agissements (la moitié des personnes interrogées affirment avoir eu connaissance d’actes rapportés), ils sont peu visibles dans les faits (seulement 21 % et 32 % des personnes affirment avoir assisté à des agissements de nature sexiste et sexuelle) et les victimes déclarées sont rares (6 % à 13 %). Le sentiment partagé (surtout par les femmes, les premières victimes potentielles) d’une omerta sur les VSS renforce l’impression d’une sous-déclaration des agissements (voir tableau 23 ci-dessous).

Tableau 22 – Déclaration des agissements sexistes et sexuels*(questionnaire individuel : 510 répondant-e-s)*

	Stagiaires	Artistes musicien·ne·s	Enseignant·e·s	Personnel technique et administratif	Ensemble de l'échantillon
Victimes par le passé	16%	24%	21%	32%	25%
Victimes les 12 derniers mois	13%	13%	6%	13%	12,5%
Témoins directs les 12 derniers mois	29%	32%	22%	21%	28%
Témoins indirects les 12 derniers mois	46%	56%	45%	50%	52%

Lecture : 16 % des stagiaires affirment avoir été victimes, par le passé, d'agissements de nature sexiste et sexuelle.

Tableau 23 – Omerta sur les VSS : Avez-vous le sentiment qu'il règne une loi du silence sur les thèmes abordés dans ce questionnaire au sein du milieu du jazz et des musiques improvisées ? *(questionnaire individuel : 510 répondant-e-s)*

	Stagiaires		Enseignants		Artistes		Personnels technico- administratifs	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Je n'ai pas d'avis sur la question	30%	36%	22%	20%	28%	25%	31%	37%
Non	42%	6%	64%	35%	48%	32%	49%	32%
Oui	28%	58%	14%	45%	24%	43%	20%	31%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Lecture : 18 des 60 stagiaires hommes n'ont pas d'avis tranché sur l'existence d'une loi du silence dans le champ du jazz. Ils représentent 30 % des stagiaires hommes.

Tableau 24 – Sur les 12 derniers mois, avez-vous été confronté·e à des signalements concernant des violences sexistes et sexuelles au sein de votre structure ? (questionnaire institution : 112 répondant·e·s)



Lecture : 16,7 % des responsables d'écoles affirment avoir eu un signalement concernant les VSS les 12 derniers mois.

Interrogé·e·s, les responsables des institutions ont également fait très peu état des agissements au sein de leurs structures (voir tableau 24 ci-dessus).

Si on met face à face les réponses des personnes et celles des responsables des structures le constat d'une sous-déclaration des VSS se renforce encore. Par exemple, 13 % des artistes affirment avoir été victimes dans le cadre de leurs activités d'artistes d'agissements de nature sexiste et sexuelle et 32 % affirment avoir été témoins directs (voir tableau 22 ci-dessus). Pourtant aucun·e responsable d'équipe artistique n'évoque des signalements sur les 12 derniers mois.

Si on ajoute à cela le fait que les agissements les plus fréquemment observés parmi les artistes sont des blagues, des remarques sur la tenue vestimentaire et des propos grivois (voir tableau A en Annexes) on peut faire l'hypothèse d'une tendance à faire passer sous silence des comportements jugés « pas très graves » et légitimer ainsi le silence autour des VSS. Les entretiens qualitatifs confirment encore cette analyse tout en l'enrichissant.

Il apparaît tout d'abord que ceux ou celles qui ont observé, voire subi des violences sexuelles effectives et répréhensibles – viols, attouchements ou agressions sexuelles –, certes très rarement observées ou rapportées, les trouvaient évidentes à observer, à dénoncer et à condamner – ces rares cas ont largement occupé les entretiens, le désir que ces violences sexuelles soient sévèrement réprimées également.

En revanche, les violences sexistes tendent à soit ne pas être observées pour telles, soit à ne pas faire l'objet de réactions explicites, ou difficilement, et sans succès évident. Alors même que ceux et celles qui ont accepté de répondre à la demande d'entretien exprimaient d'emblée une très forte motivation pour lutter contre toute forme de VSS et de sexisme, une bonne partie d'entre eux et elles tendaient soit à ne pas avoir déclaré avoir été victimes ou témoins directs, soit à les avoir déclarés mais à ne pas avoir agi pour les réduire. Aux premières questions posées par nos soins à ceux et à celles qui avaient indiqué ne pas en avoir observé directement et ne pas en avoir été victimes, l'entretien permettait le plus souvent de faire émerger les faits observés, voire vécus de manière personnelle, grâce à l'usage des faits décrits dans le questionnaire avec eux et elles. Les déclarations se transformaient alors, de l'absence de faits observés à la réalité de faits observés, voire subis, parfois de manière régulière. Des exemples relevant de blagues sexistes, de remarques sur le physique ou sur la sexualité, de pratiques différenciées selon le sexe ou de propos grivois émergeaient alors de leurs souvenirs, qu'ils ou elles en aient été témoins et/ou victimes. Quant à celles et ceux qui évoquaient avoir été victimes et/ou témoins directs, ils et elles tendaient à ne pas avoir réagi, l'entretien consistait alors à comprendre le sens précis de leur absence de réaction.

Au moment de répondre au questionnaire, ce musicien-stagiaire en formation professionnelle d'une vingtaine d'années, en couple avec une artiste féministe et affirmant sa volonté de lutter contre les inégalités et les VSS, a répondu de manière négative aux questions portant sur les VSS, aussi bien comme témoin que comme victime. En revanche, il a répondu de manière positive comme témoin indirect – des VSS lui auraient été confiées par des femmes collègues.

Quand nous lui demandons d'expliquer ses réponses au cours de l'entretien, il répond : *« J'ai du mal à répondre justement. Il y a beaucoup de choses qui me passent à côté, je ne vois pas les choses se passer en fait. Mais plusieurs femmes se sont plaintes de vanes lourdes dans les cours, de réflexions des profs. »*

Quand nous insistons, il indique alors qu'il entend bien des vanes sexuelles ou sexistes, mais *« quand on est seulement entre hommes, il y a des profs qui font des réflexions à connotation sexiste, mais seulement entre hommes. »*

Nous lui demandons alors si ces remarques le gênent et comment il réagit, il répond : *« Je me rends compte que les collègues qui réagissent à ces remarques rient de manière désuète. Je me contente juste de ne pas rire. Mais je ne m'exprime pas. »*

« Elle est bonne, elle est grosse, je vais me la taper » Elles sont traitées plus comme des objets sexuels que comme des artistes. Même si c'est un peu moins, ça change un peu quand même. Moi, ce n'est pas mon truc, je ne suis pas un queutard, du coup on m'a fait des blagues sur le fait que je pouvais être homosexuel, du genre « t'es un peu PD quand même, un peu lopette... ». Je n'étais pas complètement un vrai homme pour eux.

*Je ne l'ai pas bien vécu, et en même temps j'y ai participé, j'ai fait des blagues sexistes pour que ça passe. Mais je l'ai fait par auto-défense, pas par conviction. (...) Ça se passait entre mecs. C'était un comportement de mise en concurrence des mecs pour choper la meuf. Et dans les rapports avec les responsables de lieux ou les programmeurs, ils s'adressent différemment aux femmes et aux hommes, ils vont flirter avec elles, certaines jouent le jeu pour avoir un gig, d'autres sont hyper mal à l'aise... Et puis on va dire qu'une femme est sur scène car elle a beaux nibards... »
(homme musicien de 40-50 ans)*

Afin d'expliquer ces deux contradictions – ne pas mentionner d'agissements sexistes, ne pas réagir quand on est victime ou témoin d'une violence sexiste alors même qu'on veut lutter contre les VSS –, certain·e·s ont ensuite indiqué « ne plus y faire attention » pour ne pas se gêner la vie. D'autres indiquaient ne pas avoir pensé à ces observations comme relevant des VSS au moment de répondre au questionnaire (alors même que les questions posées dans le questionnaire portaient précisément sur ces faits).

D'autres encore, s'ils ou elles les observent, peinent à les faire cesser de peur de passer pour des collègues pénibles, casseurs d'ambiance ou désagréables (autant de qualificatifs mettant la relation de travail en danger selon eux et elles). Et du coup, ils et elles tendraient soit à les oublier (faute de pouvoir agir de manière satisfaisante) lorsqu'il s'agit d'en rendre compte dans un questionnaire ou lors d'un entretien (avant que l'intervieweuse les amène à se remémorer ces exemples vécus), soit à les mentionner tout en indiquant ne pas avoir réagi en situation et à exprimer leur difficulté à le faire *in situ*.

Tout se passe comme si les violences sexistes du quotidien tendent à être invisibles pour l'essentiel, ou observées, mais oubliées très rapidement, car elles sont quasiment impossibles à dénoncer dans un cadre de travail serein. Ne pas les voir, ne pas se les remémorer, ne pas les dénoncer participent d'une même volonté (in)consciente de vivre un quotidien agréable et pérenne avec les collègues. On parle ici des blagues sexistes et sexuelles, des commentaires sur le physique ou des remarques sur la sexualité, des propos grivois, des traitements différenciés selon le sexe. On note cependant que plusieurs des hommes rencontrés tentent de trouver des manières d'aborder ces questions avec leurs collègues et voudraient que la situation change. Nous présenterons l'exemple d'une jeune musicienne d'une vingtaine d'années afin d'illustrer ces points de manière concrète :

Cette jeune femme musicienne d'une vingtaine d'années devenue musicienne et enseignante de jazz depuis quelques années a bien déclaré être victime, témoin direct et témoin indirect d'agissements sexistes et sexuels dans le questionnaire. Au moment de l'entretien, elle évoque différents exemples expérimentés de manière récurrente dans les groupes de jazz qu'elle a vécus : des blagues sexuelles sur son instrument ou sur son physique, des remarques péjoratives faites par des collègues sur sa présence dans tel groupe qui serait liée à son sexe (et non à ses compétences musicales), des moments de drague insistante et pénible à vivre... Dans le questionnaire, elle a également déclaré ne pas réagir sur l'instant ou par la suite pour arrêter ces comportements. Quand nous lui en demandons les raisons, elle répond d'abord qu'elle s'y est habituée et que cela ne l'affecte plus. Son désir d'être musicienne est si fort qu'elle est prête à endurer ces situations même si elle les regrette et aimerait qu'elles cessent. Elle pense encore que si elle réagissait, cela n'aurait non seulement aucun effet sur les personnes concernées, mais que cela rendrait sa position dans le groupe difficile. Elle anticipe en effet une réaction négative, tant individuelle que collective, à d'éventuelles dénonciations de ces agissements sexistes. Elle conclut d'ailleurs que, de ce fait, une loi du silence est bien à l'œuvre dans le monde du jazz et des musiques improvisées.

**UNE VOLONTÉ D'ACTION CLAIREMENT AFFIRMÉE,
UNE DISCUSSION OUVERTE
SUR LES MOYENS D' ACTIONS**

Les répondant·e·s individuels et institutionnels aux questionnaires sont clairement favorables à la lutte contre les inégalités femmes/hommes et les violences sexistes et sexuelles. Or, cette « bonne volonté » semble elle-même soumise à la difficulté de se mettre d'accord sur les actions à mettre en place, les initiatives sont nombreuses et discutées, nous allons tenter ici de les décrire à partir des entretiens réalisés avec les 29 personnes rencontrées longuement.

Tout d'abord, les musiciens et les musiciennes comme les membres du personnel technique et administratif rencontré·e·s se disent plutôt favorables à tenter de créer des espaces de discussion sur ces questions – des groupes de parole en présentiel ou sur Facebook, des échanges informels lors des voyages, des échanges pendant les cours, des formations obligatoires aux VSS, des moments dédiés à ces questions au sein des structures... Elles et ils sont également favorables à toutes les mesures permettant de limiter les pratiques jugées délétères – blagues sexuelles, remarques dénigrantes sur le physique ou la sexualité, flirt insistant, groupes 100 % masculins. Tous les hommes rencontrés en entretiens disent s'efforcer au mieux de faire attention à leurs propres pratiques. Quelques (encore rares) hommes et femmes ont décidé de réagir quand ils ou elles observent des agissements sexistes, même s'ils et elles trouvent cela délicat, risqué pour eux et elles, et souvent difficile à faire entendre par leurs collègues. Et enfin quelques rares musiciens hommes rencontrés ont décidé de faire des efforts afin de recruter des femmes musiciennes dans leurs groupes même si cela leur demande de « sortir de leur zone de confort » selon l'expression employée par l'un d'eux – créer des listes de femmes musiciennes, s'informer sur les femmes musiciennes existantes, jouer avec des femmes qu'ils ne connaissent pas d'emblée. Une femme musicienne a décidé de créer un groupe 100 % féminin, même si elle est consciente du dénigrement qui risque d'accompagner sa démarche.

Si la « bonne volonté » des femmes semble plutôt venir d'une prise de conscience des violences sexistes (et parfois sexuelles) subies et/ou observées au fil de leur trajectoire, en lien avec des discussions, des lectures ou des formations suivies sur le sujet, celle des hommes semble en grande partie portée par la vie en couple avec une femme féministe, que celle-ci soit artiste, journaliste, enseignante ou chercheuse (aucun des hommes interviewés n'était en couple avec une musicienne de jazz au moment de l'enquête).

Et les très rares interviewé·e·s, les plus âgé·e·s des personnes rencontrées, qui continuent à ne pas percevoir de violences sexistes et sexuelles dans le monde du jazz et des musiques improvisées, même après notre entretien ciblé visant à susciter

une éventuelle prise de conscience à partir d'exemples concrets, sont favorables à la féminisation de ce monde musical et à la lutte contre les VSS si elles étaient constatées par ailleurs.

Une dernière discussion engagée avec les interviewé·e·s portait sur la mise en place de quotas favorables au recrutement, au financement ou à la programmation obligatoires des femmes – comme cela a été fait pour le dernier Orchestre National de Jazz qui avait pour obligation de constituer un orchestre paritaire¹³.

Frédéric Maurin, interviewé sur le sujet par Dam Thy Lê, dit avoir constitué *Ping Machine* en 2006, son premier big band composé de 15 musiciens, sur le mode 100% masculin dans la mesure où « *les musiciens que j'ai rassemblés sont des amis du conservatoire de Bourg-La-Reine, de l'EDIM ou du CNSMDP. Effectivement, je n'ai recruté que des hommes...* »¹⁴ En revanche, la création de l'ONJ par ses soins se fait paritaire dans la mesure où ce critère est imposé par les autorités de tutelle. Comme indiqué par Frédéric Maurin, même s'il embrasse cette demande par « *volonté personnelle* », « *il s'agit d'une volonté du Conseil d'Administration de l'association et du ministère de la Culture. Le cahier des charges [de l'ONJ, datant de 2018] contient aujourd'hui la mention suivante dans les objectifs : "Porter une attention particulière à la diversité, ainsi qu'à l'égalité et la parité entre les femmes et les hommes tant dans l'accès aux moyens de travail, de production et à la programmation qu'aux postes à responsabilité de l'association et à l'égalité de rémunération."* »¹⁵

Tous et toutes parmi les personnes interviewées ont constaté de manière directe la mise en place de ces quotas : plusieurs femmes musiciennes ont été appelées par des collègues sur l'un ou l'autre projet pour répondre à cette seule exigence ; des hommes musiciens ont vu leur demande de financement pour un projet ou la programmation d'un groupe rejetée faute d'avoir répondu à cet impératif ; certain·e·s ont été membres de jury d'attributions de prix ou de financements où ce critère a été installé comme incontournable dès le début des échanges... Les institutions finançant le jazz et les musiques improvisées semblent mettre cet impératif en place et les musiciens et musiciennes rencontré·e·s en ont tout à fait conscience. La perception de ces mesures est en revanche différente selon que l'on parle à des hommes ou à des femmes. Pour les hommes, malgré leur envie que le jazz et les musiques improvisées accueillent plus de femmes, ces mesures sont plutôt critiquées dans la mesure où elles mettent les hommes musiciens en danger – eux et leurs proches –, elles sont difficiles à mettre en place – les femmes musiciennes seraient sursollicitées et donc difficiles d'accès – et elles vont créer des tensions entre hommes et femmes sans répondre au « vrai problème » – l'absence de femmes formées dans les écoles. Pour les femmes, si ces mesures

13. Pour une discussion scientifique sur le poids des dispositifs légaux dans la féminisation des arts, voir Buscatto Marie "Feminisations of artistic work. Legal measures and female artists' resources do matter", *Todas as Artes Journal*, 1 (1), 2018, 21-39.

14. Dam Thy Lê « En changeant les représentations, on peut espérer changer les choses ! Entretien avec Frédéric Maurin ». In Cotro Vincent et Fargeton Pierre (dir.). *À l'invisible nulle n'est tenue. Questions de genre et place des femmes dans le jazz*, Tours, Presses Universitaires François Rabelais, 2023, 151-159, 153.

15. Dam Thy Lê, *Ibid*, 154.

sont effectivement désagréables à mettre en place pour les hommes et mettent en danger leur crédibilité déjà fragile du simple fait qu'elles sont des femmes, elles sont une nécessité, un moindre mal, « la moins mauvaise solution puisque la bonne volonté ne suffit pas » afin de lutter contre la tendance des hommes musiciens à se recruter entre eux et à oublier les femmes musiciennes lorsqu'ils montent leurs projets de groupes.

Il est difficile à ce stade de savoir si l'enquête a recruté parmi une population « investie » qui serait très minoritaire – tous et toutes les autres n'ayant pas choisi de participer à l'enquête –, ou si elle a recruté une population investie qui serait représentative des manières dont une majorité des membres du monde du jazz et des musiques improvisées envisage l'avenir – plus égalitaire et moins sexiste – même si ces personnes ou ces institutions n'ont pas ressenti le besoin de répondre faute de temps et/ou d'intérêt. Mais dans tous les cas, cette population de personnes de « bonne volonté » est bien présente dans le monde du jazz et des musiques improvisées, dans les institutions comme sur les scènes du jazz, et peut servir de point d'ancrage à des actions ciblées favorables à ces objectifs, que l'on pense lutte contre les VSS ou féminisation du monde du jazz et des musiques improvisées.

RÉCAPITULATIF DU RECUEIL DES DONNÉES QUANTITATIVES EN 2022

Récapitulatif du recueil des données quantitatives en 2022 (questionnaire individuel)

Nombre de répondant·e·s	Composition genrée	Distribution par âge	Autres
510 répondant·e·s	231 femmes (45 %) 275 hommes (54 %) 4 personnes non-assignées (1 %).	Moyenne d'âge : 38 ans Médiane : 36 ans. L'âge minimum : 13 ans. L'âge maximum : 84 ans. Quartiles : 30 – 36 – 45 ans. L'âge moyen des femmes : 38 ans Âge médian : 35 ans. L'âge moyen des hommes : 39 ans Âge médian : 38 ans.	Région de résidence : 19 % Île-de-France 13 % Paris 68 % province Nationalité : 4 % étrangers 96 % Français

La pluriactivité des personnes permet d'identifier 4 catégories non-exclusives (questionnaire individuel)

Catégorie de personnes	Nombre	Composition genrée	Âge	Région de résidence
Stagiaires	95 60 hommes 33 femmes 2 personnes non-assignées	35 % femmes 63 % hommes 2 % non-assignées	moyen : 31 ans médian : 17 ans	24 % Île-de-France 13 % Paris 63 % régions
Artistes musicien·ne·s	247 169 hommes 77 femmes 1 personne non-assignée	31,5 % femmes 68 % hommes 0,5 % personnes non-assignées	moyen : 38 ans médian : 36 ans	24 % Île-de-France 17 % Paris 59 % régions
Enseignant·e·s	83 63 hommes 20 femmes	24 % femmes 76 % hommes	moyen : 43,5 ans médian 42 ans	23 % Île-de-France 14 % Paris 63 % régions
Personnel technique et administratif	169 45 hommes 123 femmes 1 personne non-assignée	73 % femmes 27 % hommes 1 % personnes non-assignées	moyen : 40 ans médian : 39 ans	11 % Île-de-France 7 % Paris 82 % régions

Récapitulatif du recueil des données quantitatives en 2022 (questionnaire institutions)

Type de structures	Nombre	Détail types de structures	Effectifs recensés à travers les formulaires institutions
Écoles et conservatoires	18	Autre : 1 Pôle supérieur et Cefedem : 1 École privée membre de la FNEIJMA : 15 Sans précision : 1	406 enseignant·e·s 475 stagiaires (dont 152 en première inscription 2021-2022) Personnel technique et administratif permanent : 59
Équipes artistiques	37		432 artistes musicien·ne·s Personnel technique et administratif permanent : 30
Structures de diffusion	57	Autre : 1 Scène Conventionnée : 34 Scène de territoire : 3 Scène Nationale : 6 SMAC : 1 Sans précision : 12	4393 artistes musicien·ne·s Personnel technique et administratif permanent : 126 Personnel non-artistique mobilisé lors des programmations : 831

QUELQUES DONNÉES DESCRIPTIVES SUR LES INSTITUTIONS RÉPONDANTES

Les écoles

- + Ancienneté : en moyenne **31 ans** (avec une médiane 36 ans); la plus ancienne 43 ans, la plus récente 8 ans.
- + Présence des femmes dans le Conseil d'administration : **83 %** d'entre elles (15 écoles sur 18)
- + Conseil d'administration féminisé (la part des femmes dans le conseil d'administration est égale ou supérieure à 50 %) pour **39 %** (7 écoles sur 18).
- + Présence des femmes dans le Bureau : **78 %** (14 écoles sur 18).
- + Bureau féminisé : **56 %** (10 écoles sur 18)
- + La Présidence est assurée par une femme pour **61 %**.
- + La présidence est assurée par plusieurs personnes (3 hommes) pour 1 école.
- + Les effectifs inscrits en 2021-2022 : en **moyenne 240 élèves (médiane 207 élèves**, l'effectif d'inscrits le plus faible 59 étudiants, l'effectif d'inscrits le plus important 665 élèves).
- + L'âge moyen des présidentes (lorsqu'il s'agit des femmes) : 52 ans (médiane 55; la plus jeune 30 ans, la plus âgée 64 ans)
- + L'âge moyen des présidents (lorsqu'il s'agit d'hommes) : 61 ans (médiane à 66 ans, le plus jeune 42 ans, le plus âgé 75 ans)

Les structures de diffusion

- + Ancienneté : en moyenne **24 ans** (avec une médiane 23 ans); la plus ancienne 51 ans, la plus récente 1 an.
- + Présence des femmes dans le Conseil d'administration : **81 %** d'entre elles (46 structures sur 57)
- + Conseil d'administration féminisé (la part des femmes dans le conseil d'administration est égale ou supérieure à 50 %) pour **14 %** (8 structures sur 57).

- + Présence des femmes dans le Bureau : **65 %** (37 structures sur 57).
- + Bureau féminisé : **28 %** (16 structures sur 57)
- + La Présidence est assurée par une femme pour **21 %** (12 structures sur 57).
- + L'âge moyen des présidentes (lorsqu'il s'agit des femmes) : 63 ans (médiane 65; la plus jeune 42 ans, la plus âgée 77 ans)
- + L'âge moyen des présidents (lorsqu'il s'agit d'hommes) : 59 ans (médiane à 64 ans, le plus jeune 30 ans, le plus âgé 77 ans)

Les équipes artistiques

- + Ancienneté : en moyenne **15 ans** (avec une médiane 14 ans); la plus ancienne 44 ans, la plus récente créée en 2022.
- + Présence des femmes dans le Conseil d'administration : **30 %** d'entre elles (11 collectifs artistiques sur 37)
- + Conseil d'administration féminisé (la part des femmes dans le conseil d'administration est égale ou supérieure à 50 %) pour **19 %** (7 équipes sur 37).
- + Présence des femmes dans le Bureau : **65 %** (24 équipes sur 37).
- + Bureau féminisé : **41 %** (15 équipes sur 37)

Tableaux A – Les agissements les plus fréquents selon la catégorie de répondant·e·s et selon le genre (en effectifs déclarés)

(questionnaire individuel : 510 répondant·e·s)

Stagiaires

	Hommes			Femmes		
	Victime	Témoïn	Témoïn indirect	Victime	Témoïn	Témoïn indirect
Blagues	0	15	11	12	22	14
Traitement différencié	0	5	3	5	7	4
Discrimination	0	0	1	0	0	1
Incivilités	0	0	0	0	0	0
Insultes	0	5	3	1	3	4
Remarques grossesse	0	0	0	0	0	0
Remarques liées à l'homosexualité	0	3	4	0	3	3
Remarques liées à hétérosexualité	0	0	0	0	0	0
Remarques sur la tenue	1	4	4	3	9	6
Sifflement	0	1	1	0	2	0
Propos grivois	1	10	5	4	8	5
Drague lourde	1	3	6	7	5	4
Regards	0	2	3	3	6	2
Invitation	1	2	4	0	0	1
Cadeaux	0	0	0	0	0	0
Questions intimes	0	0	0	0	0	0
Acte mimé	0	0	0	0	0	0
Partage de photos, textos	0	0	0	0	1	0
Contact zone érogène	1	1	1	1	0	2
Autre contact	1	1	1	1	0	3
Abus lors de la mise en scène	0	0	0	0	0	0
Pression pour obtenir un acte sexuel	0	1	1	0	0	0
Chantage sexuel	0	0	1	0	0	0
Acte non désiré	0	0	0	0	0	1
Autre	1	1	1	1	0	4

Lecture : 14 stagiaires femmes se disent témoins indirects de VSS sur les 12 derniers mois en rapportant des blagues comme agissements sexistes.

Artistes

	Hommes			Femmes		
	Victime	Témoïn	Témoïn indirect	Victime	Témoïn	Témoïn indirect
Blagues	4	62	47	33	37	36
Traitement différencié	2	20	19	15	16	19
Discrimination	0	13	15	0	9	10
Incivilités	0	0	0	0	0	0
Insultes	1	15	14	6	5	12
Remarques grossesse	0	3	3	2	3	10
Remarques liées à l'homosexualité	2	14	4	5	6	8
Remarques liées à hétérosexualité	0	0	0	0	0	0
Remarques sur la tenue	1	26	19	15	20	20
Sifflement	0	7	4	2	2	4
Propos grivois	1	33	22	13	20	18
Drague lourde	4	17	26	8	13	19
Regards	1	14	12	7	8	10
Invitation	0	7	8	3	3	9
Cadeaux	0	0	1	0	0	3
Questions intimes	0	0	0	0	0	0
Acte mimé	0	0	0	0	0	0
Partage de photos, textos	0	2	3	0	0	3
Contact zone érogène	1	2	4	0	0	6
Autre contact	0	5	7	5	4	7
Abus lors de la mise en scène	0	0	1	0	1	5
Pression pour obtenir un acte sexuel	1	0	5	0	0	3
Chantage sexuel	1	1	4	0	0	2
Acte non désiré	0	0	7	0	0	8
Autre	0	5	7	8	4	7

Enseignant·e·s

	Hommes			Femmes		
	Victime	Témoïn	Témoïn indirect	Victime	Témoïn	Témoïn indirect
Blagues	0	12	9	1	4	8
Traitement différencié	0	0	3	0	1	2
Discrimination	0	1	0	0	0	0
Incivilités	0	0	0	0	0	0
Insultes	0	0	2	0	1	4
Remarques grossesse	0	0	0	0	0	2
Remarques liées à l'homosexualité	0	1	2	0	0	2
Remarques liées à hétérosexualité	0	0	0	0	0	0
Remarques sur la tenue	0	1	5	0	1	6
Sifflement	0	0	1	0	0	1
Propos grivois	0	3	6	1	2	6
Drague lourde	0	0	7	0	1	2
Regards	0	0	2	0	0	1
Invitation	0	0	2	0	0	1
Cadeaux	0	0	0	0	0	0
Questions intimes	0	0	0	0	0	0
Acte mimé	0	0	0	0	0	0
Partage de photos, textos	0	0	0	0	0	0
Contact zone érogène	0	0	1	0	0	0
Autre contact	0	0	2	0	0	0
Abus lors de la mise en scène	0	0	0	0	0	1
Pression pour obtenir un acte sexuel	0	0	0	0	0	0
Chantage sexuel	0	0	0	0	0	0
Acte non désiré	0	0	0	0	0	1
Autre	0	0	2	0	0	0

Personnel technique et administratif

	Hommes			Femmes		
	Victime	Témoïn	Témoïn indirect	Victime	Témoïn	Témoïn indirect
Blagues	1	14	11	21	36	28
Traitement différencié	1	5	4	11	12	9
Discrimination	0	2	2	0	1	2
Incivilités	0	0	0	0	0	0
Insultes	1	2	1	1	1	4
Remarques grossesse	0	0	1	1	7	7
Remarques liées à l'homosexualité	0	0	1	1	3	3
Remarques liées à hétérosexualité	0	0	0	0	0	0
Remarques sur la tenue	0	7	2	9	7	6
Sifflement	0	0	0	0	0	2
Propos grivois	1	8	4	6	12	7
Drague lourde	0	5	4	8	7	12
Regards	0	1	2	8	3	3
Invitation	0	0	2	3	3	3
Cadeaux	0	1	1	0	1	1
Questions intimes	0	0	0	0	0	0
Acte mimé	0	0	0	0	0	0
Partage de photos, textos	0	0	1	0	0	0
Contact zone érogène	0	0	0	0	0	2
Autre contact	1	2	1	2	0	1
Abus lors de la mise en scène	0	0	0	0	0	0
Pression pour obtenir un acte sexuel	0	1	0	0	0	0
Chantage sexuel	0	0	0	0	0	0
Acte non désiré	0	0	0	0	0	3
Autre	2	3	1	4	0	2

AUTRES DONNÉES COMPLÉMENTAIRES

Tableau B – Conditions de recrutement des enseignant·e·s

(questionnaire individuel : 510 répondant·e·s)

	Ensemble des enseignant·e·s		
	Ensemble	Hommes	Femmes
Pourcentage recrutement par concours	8 %	11 %	0 %
Pourcentage recrutement par cooptation	48 %	46 %	55 %

Lecture : 55 % des femmes enseignantes interrogées affirment avoir obtenu leur emploi dans la structure actuelle par cooptation. Les hommes ne sont que 46 %

Tableau C – Les instruments des stagiaires

(questionnaire individuel : 510 répondant·e·s)

Instrument / chant	Instruments par lesquels a commencé l'apprentissage de la musique			Instruments joués actuellement		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Basse	15 %	0 %	10 %	32 %	3 %	22 %
Guitare	37 %	15 %	30 %	48 %	21 %	39 %
Chant	7 %	39 %	18 %	22 %	61 %	36 %
Batterie	20 %	3 %	14 %	33 %	9 %	25 %
Clavier	2 %	0 %	1 %	10 %	6 %	10 %
Piano	18 %	39 %	25 %	25 %	52 %	35 %
Cordes	7 %	6 %	6 %	7 %	12 %	8 %
Cuivres	5 %	6 %	5 %	10 %	9 %	11 %
Accordéon	0 %	3 %	1 %	0 %	6 %	2 %
Vents	10 %	15 %	13 %	8 %	12 %	11 %
Autre	5 %	9 %	6 %	7 %	6 %	6 %

Instruments joués / enseignés

63 enseignant·e·s sur 83 (76 %) donnent des cours d'instruments.

79 % parmi les enseignants hommes et 65 % parmi les enseignantes.

Tableau D – Les instruments des enseignant·e·s
(questionnaire individuel : 510 répondant·e·s)

Instrument/ chant	Début			Actuel			Enseigné		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Basse	8%	0%	6%	33%	15%	29%	18%	5%	15%
Guitare	22%	20%	22%	30%	25%	29%	21%	5%	17%
Chant	3%	25%	8%	21%	55%	29%	3%	30%	10%
Batterie	14%	0%	11%	24%	20%	23%	10%	0%	7%
Clavier	0%	0%	0%	16%	30%	19%	2%	0%	1%
Piano	33%	45%	36%	35%	60%	41%	16%	15%	16%
Cordes	3%	15%	6%	8%	15%	10%	2%	10%	4%
Cuivres	5%	10%	6%	10%	10%	10%	5%	10%	6%
Accordéon	0%	0%	0%	2%	0%	1%	2%	0%	1%
Vents	18%	15%	17%	18%	15%	17%	11%	10%	11%
Autre	10%	5%	8%	11%	10%	11%	3%	0%	2%

Tableau E – Diplôme général des artistes

(questionnaire individuel : 510 répondant.e-s)

		Non-assignés	Hommes	Femmes	Total
Aucun diplôme	Effectif	0	2	0	2
	%	0%	1%	0%	1%
Bac + 2	Effectif	0	23	6	29
	%	0%	14%	8%	12%
Bac + 3	Effectif	0	42	26	68
	%	0%	25%	34%	28%
Bac + 5 et plus	Effectif	0	45	27	72
	%	0%	27%	35%	29%
Baccalauréat, bac pro, brevet de technicien	Effectif	1	47	14	62
	%	100%	28%	18%	25%
BEPC ou BNC (Brevet national des collèges)	Effectif	0	3	0	3
	%	0%	2%	0%	1%
Cap ou BEP	Effectif	0	2	0	2
	%	0%	1%	0%	1%
Je ne souhaite pas répondre	Effectif	0	1	1	2
	%	0%	1%	1%	1%
N'a pas suivi des études en France	Effectif	0	4	3	7
	%	0%	2%	4%	3%
Total	Effectif	1	169	77	247
	%	100%	100%	100%	100%

Tableau F – Diplôme général des enseignant·e·s

(questionnaire individuel : 510 répondant·e·s)

		Non-assignés	Hommes	Femmes	Total
Aucun diplôme	Effectif	0	0	0	0
	%	0%	0%	0%	0%
Bac + 2	Effectif	0	6	3	9
	%	0%	10%	15%	11%
Bac + 3	Effectif	0	13	6	19
	%	0%	21%	30%	23%
Bac + 5 et plus	Effectif	0	21	8	29
	%	0%	33%	40%	35%
Baccalauréat, bac pro, brevet de technicien	Effectif	0	16	3	19
	%	0%	25%	15%	23%
BEPC ou BNC (Brevet national des collèges)	Effectif	0	2	0	2
	%	0%	3%	0%	2%
Cap ou BEP	Effectif	0	1	0	1
	%	0%	2%	0%	1%
Je ne souhaite pas répondre	Effectif	0	1	0	1
	%	0%	2%	0%	1%
N'a pas suivi des études en France	Effectif	0	3	0	3
	%	0%	5%	0%	4%
Total	Effectif	0	63	20	83
	%	0%	100%	100%	100%

Tableau G – Diplôme général des stagiaires
(questionnaire individuel : 510 répondant-e-s)

		Non-assignés	Hommes	Femmes	Total
Non-réponse	Effectif	0	1	0	1
	%	0%	2%	0%	1%
Aucun diplôme	Effectif	0	2	0	2
	%	0%	3%	0%	2%
Bac + 2	Effectif	0	9	3	12
	%	0%	15%	9%	13%
Bac + 3	Effectif	0	9	12	21
	%	0%	15%	36%	22%
Bac + 5 et plus	Effectif	2	16	8	26
	%	100%	27%	24%	27%
Baccalauréat, bac pro, brevet de technicien	Effectif	0	22	8	30
	%	0%	37%	24%	32%
BEPC ou BNC (Brevet national des collèges)	Effectif	0	1	0	1
	%	0%	2%	0%	1%
Cap ou BEP	Effectif	0	0	1	1
	%	0%	0%	3%	1%
Je ne souhaite pas répondre	Effectif	0	0	0	0
	%	0%	0%	0%	0%
N'a pas suivi des études en France	Effectif	0	0	1	1
	%	0%	0%	3%	1%
Total	Effectif	2	60	33	95
	%	100%	100%	100%	100%

Tableau H – Diplôme musical
(questionnaire individuel : 510 répondant-e-s)

Catégorie	Effectif total	Hommes ayant obtenu un diplôme de fin d'études musicales	Femmes ayant obtenu un diplôme de fin d'études musicales	Pourcentage d'hommes ayant obtenu un diplôme de fin d'études musicales	Pourcentage de femmes ayant obtenu un diplôme de fin d'études musicales
Artistes	247 (1 personne non assignée)	105 sur 169	52 sur 77	62 %	68 %
Enseignant·e·s	83	33 sur 63	10 sur 20	52 %	50 %
Stagiaires	95 (2 personnes non assignées)	47 sur 60	25 sur 33	78 %	76 %

Lecture : 62% d'hommes interrogés ont obtenu un diplôme à la fin de leur cursus d'études musicales.

Tableau I – Revenus du personnel technique et administratif : Dans quelle tranche se situe votre revenu personnel global net de l'année 2021 (indemnités ASSEDIC comprises, s'il y a lieu) ?
(questionnaire individuel : 169 personnes)

Tranches de revenus	Ensemble		H		F	
	N	%	N	%	N	%
Moins de 14000€ (cela correspond au SMIC)	19	11 %	4	9 %	15	12 %
De 14000€ à 25000€	96	57 %	29	64 %	66	54 %
De 25000€ à 30000€	26	15 %	5	11 %	21	17 %
Plus de 30000€	22	13 %	6	13 %	16	13 %
Je ne sais pas	2	1 %	0	0 %	2	1 %
Je ne souhaite pas répondre	4	2 %	1	2 %	3	2 %
Total	168	100 %	45	100 %	123	100 %

Effectif pris en compte 168 : une personne non-assignée déclare des revenus compris entre 14000-25000€.

Lecture : 64 % des hommes interrogés s'étant déclarés « personnel technique et administratifs » ont affirmé avoir perçu des revenus entre 14000 et 25000€ en 2021.

Tableau J – Les déterminants des revenus du personnel technique et administratif
(questionnaire individuel : 169 personnes)

	Revenus de 14 000 € (niveau SMIC) (les femmes sur-représentées dans cette tranche de revenus)		Revenus 14 000-25 000 € (les femmes sous-représentées dans cette tranche de revenus)		Revenus 25 000-30 000 € (les femmes sur-représentées dans cette tranche de revenus)		Revenus 30 000 € ou + (pas de différence observée)	
	F N=15	H N=4	F N=66	H N=29	F N=21	H N=5	F N=16	H N=6
Âge moyen	36	43	37	39	40	51	47	47
Diplôme d'enseignement général : Bac+2 ou plus	87%	100%	95%	86%	86%	80%	94%	83%
Diplôme de fin d'études musicales	7%	50%	9%	21%	14%	0%	6%	17%
Plusieurs « casquettes » (artiste, stagiaire, enseignant·e)	13%	50%	3%	17%	9%	0%	0%	0%