

LEADER AU FÉMININ ? VARIATIONS AUTOUR DU JAZZ

Marie Buscatto

L'Harmattan | « Cahiers du Genre »

2010/1 n° 48 | pages 149 à 172

ISSN 1298-6046

ISBN 9782296118959

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2010-1-page-149.htm>

Pour citer cet article :

Marie Buscatto, « *Leader* au féminin ? Variations autour du jazz », *Cahiers du Genre* 2010/1 (n° 48), p. 149-172.
DOI 10.3917/cdge.048.0149

Distribution électronique Cairn.info pour L'Harmattan.

© L'Harmattan. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Leader au féminin ? Variations autour du jazz

Marie Buscatto

Résumé

L'un des nombreux moments où se joue la possibilité (ou l'impossibilité) des femmes artistes d'accéder à et d'exercer des positions artistiques valorisées est celui où elles doivent affirmer leur *leadership*, obtenir la coopération d'autrui, hommes et femmes collègues, partenaires ou intermédiaires afin de produire des œuvres d'art. C'est à travers le cas des femmes instrumentistes de jazz que sont étudiés ces moments où se joue la légitimité des femmes à diriger d'autres musicien-ne-s. Confrontées à des obstacles spécifiques contraires à cet exercice, certaines d'entre elles mettent en place des stratégies de transgression leur permettant, malgré tout, de créer des œuvres musicales sous leur nom...

ARTISTES — JAZZ — MUSICIENS — MUSICIENNES — LEADER —
STRATÉGIES — TRANSGRESSION — PLAFOND DE VERRE

Les travaux historiques sur les femmes artistes, comme les recherches sociologiques plus contemporaines, font apparaître aussi bien leur moindre présence aux échelons les plus élevés de la hiérarchie artistique que leurs plus grandes difficultés que les hommes à accéder, à se maintenir et à se voir reconnues dans des positions artistiques légitimes (Buscatto 2007a). Qu'elles soient écrivaines (Naudier 2007), plasticiennes (Trasforini 2007) ou scénaristes de cinéma à Hollywood (Bielby 2009), elles représentent encore une minorité de la population concernée et

elles sont d'autant moins nombreuses qu'on s'élève dans la hiérarchie professionnelle. Pour les activités mixtes — danse ou théâtre —, si les femmes peuvent dépasser en nombre leurs collègues masculins à l'image du monde chorégraphique (Rannou, Roharik 2006), elles sont là encore moins souvent présentes aux fonctions de direction (Prat 2006) et leurs conditions de travail et d'emploi sont, en moyenne, moins bonnes (Coulangeon, Ravet, Roharik 2005). Les processus sociaux produisant de telles difficultés au fil des carrières féminines sont multiples et relèvent aussi bien des rapports sociaux de sexe extérieurs aux mondes de l'art (Becker 1988 [1982]) — stéréotypes sociaux 'féminins', socialisations adolescentes ou rôles maternels — qu'aux dynamiques propres aux mondes de l'art — réseaux sociaux, conventions ou normes 'masculines' (Buscatto 2007a). Ces mêmes travaux montrent cependant aussi des femmes qui transgressent les frontières, s'approprient des espaces artistiques nouveaux dans ces « *mondes de l'art* ». Qu'elles fassent appel à une « *écriture femme* » (Naudier 2001), profitent d'un accès égalitaire aux institutions scolaires (Ravet 2003) ou encore investissent des espaces 'féminins' plus ouverts à leur présence (Faure 2004), ces femmes artistes mobilisent des ressources propres pour transgresser et investir un espace social qui leur est encore plutôt contraire.

L'un de ces nombreux moments où se joue la possibilité (ou l'impossibilité) d'accéder à et d'exercer des positions artistiques pour les femmes, notamment dans les arts du spectacle, est celui où elles doivent affirmer leur *leadership*, obtenir la coopération d'autrui, hommes et femmes collègues, partenaires ou intermédiaires afin de produire des œuvres d'art. C'est à travers le cas des femmes instrumentistes de jazz que seront étudiés ces moments où se joue la légitimité des femmes à diriger d'autres musicien-ne-s, à créer et à enregistrer de la musique sous leur nom, à se produire sur scène à leur initiative... en *leaders*. Le jazz apparaît ici comme un cas particulièrement révélateur des tensions qu'expérimentent les femmes artistes dans leur affirmation comme *leaders* légitimes et des manières dont elles tentent de faire de la musique 'quand même'. En effet, monde très masculin par le nombre — moins de 4 % des instrumentistes sont des femmes — et par les conventions dominantes

(Buscatto 2007b)¹, le jazz accueille des femmes instrumentistes qui réussissent à sortir des disques, à faire jouer leur musique, à se produire en concert, en *sidewomen*² certes, mais aussi en position de *leaders*.

Construire un *leadership* légitime : si nécessaire, si difficile

Une fois définies les raisons professionnelles, économiques et musicales qui font de la position de *leader* une nécessité pour tout-e musicien-ne de jazz, seront repérés les éléments constructifs d'un *leadership* légitime pour ceux et celles qui créent des œuvres musicales originales.

Devenir leader, une nécessité pour vivre du jazz

Les conditions d'accès, d'exercice et de maintien dans l'activité professionnelle de musicien-ne français-e de jazz sont difficiles, précaires et instables (Coulangeon 1999 ; Buscatto 2004). Monde de l'emploi régi par le statut de l'intermittence, il se caractérise à la fois par une « *hyperflexibilité* »³ et une compétition incessante entre ses membres du fait de sureffectifs permanents. Le jazz suppose pour ses musicien-ne-s une activité

¹ Ce texte s'appuie sur une enquête ethnographique de longue durée menée dans le monde du jazz français depuis 1998. Profitant de notre position de chanteuse amatrice, nous avons noté les interactions musicales observées au cours de répétitions, d'ateliers d'orchestre, de stages semi-professionnels, de concerts, de soirées amicales ou de *jams* improvisées. Nous avons ainsi assisté et parfois vécu des rencontres entre musicien-ne-s professionnel-le-s dans différents contextes. Ont été observés de manière prolongée plus de cent vingt musicien-ne-s professionnel-le-s ou en voie de professionnalisation aux instruments, aux renommées, aux styles musicaux et aux réseaux de connaissance variés et une centaine de chanteurs et d'instrumentistes amateurs. Quarante-six entretiens ont été réalisés depuis 2001, visant notamment à reconstituer les trajectoires de vie d'hommes et de femmes musicien-ne-s. Ce matériau a enfin été complété par une analyse régulière de la presse spécialisée depuis 2001 (Buscatto 2007b).

² Toutes les expressions en italiques sont celles employées par les musicien-ne-s de jazz.

³ Expression empruntée à Pierre-Michel Menger (2005) pour caractériser la situation des intermittent-e-s du spectacle français-e-s dont font partie les musicien-ne-s de jazz.

permanente de recherche, de construction et d'entretien de collaborations musicales, qu'elles soient ponctuelles ou qu'elles perdurent. Alors qu'une petite minorité de musicien-ne-s de jazz réputé-e-s exerce son activité professionnelle de manière principale dans le seul monde du jazz, la grande majorité d'entre elles articule des activités musicales propres au jazz et des activités périphériques diverses — musiques périphériques, enseignement, animations commerciales ou socioculturelles, interventions dans d'autres mondes de l'art comme la danse, le théâtre ou le cirque (Buscatto 2004).

Or, quel que soit le niveau de réputation d'un-e musicien-ne de jazz et, plus important encore, quels que soient les modes d'exercice de son activité musicale, la participation à un seul groupe de jazz, même très reconnu, ne lui permet pas de vivre de sa musique. Il ou elle devra le plus souvent être *leader* d'au moins un groupe, souvent sous son nom, et être recruté-e par d'autres musicien-ne-s pour jouer à leurs côtés comme *sideman*. Un groupe de jazz est en effet organisé par un-e *leader* qui recrute les musicien-ne-s — les *sidemen* —, choisit le répertoire (*compositions originales* ou *standards*), trouve les *gigs*⁴, organise les enregistrements et la diffusion des disques. Quand ils ou elles sont appelé-e-s, les *sidemen* se mettent au service de la musique proposée par la ou le *leader*. Le ou la musicien-ne assure ainsi la position de *leader* pour un maximum de deux ou trois groupes de jazz — cette position, valorisante, mobilise également une grande énergie — et est recruté-e comme *sideman* dans plusieurs groupes aux configurations variées — du duo au *big band* structuré — pour les autres occasions de jeu qui constituent l'essentiel de ses *cachets*.

La conception même du jazz comme une musique instantanée, une musique faite d'improvisations et de rencontres, joue encore non seulement à rendre les situations musicales instables, mouvantes et fluides, mais aussi à rendre plus prégnante — sans jamais la rendre obligatoire — la nécessité d'un-e *leader* qui en dirige la mise en œuvre musicale, humaine et économique, parfois de manière impromptue si la rencontre est unique, de

⁴ Ou les *plans*, expressions familières désignant les engagements ponctuels pour une soirée.

manière durable si l'expérience perdure sous la forme d'un groupe constitué. Qu'ils ou elles travaillent dans un groupe stable ou qu'ils ou elles interviennent dans une situation musicale ponctuelle — remplacement, *jam*, invitation sur un disque ou dans un concert, participation à un événement temporaire — les musicien-ne-s de jazz français-es s'accordent à définir la rencontre musicale comme une rencontre à créer ensemble, à faire évoluer, à construire *in situ*, le plus souvent sous l'impulsion d'un-e *leader* qui en assure une relative cohérence artistique.

***Construire un leadership légitime :
une épreuve difficile pour toutes et pour tous***

Vivre du jazz suppose donc à la fois d'être régulièrement recruté-e comme *sideman* et d'exercer la position de *leader*. Or, nos observations comme nos entretiens révèlent aussi bien le grand nombre de groupes qui ne durent guère malgré les premiers efforts d'un-e *leader* pour le monter que la forte instabilité temporelle des groupes de jazz qui durent, les changements incessants de partenaires qui les traversent, les difficultés à mobiliser les collègues au travail, les conflits qui menacent sans cesse les possibilités de jeu. Dès lors, face à ces tensions, à ces incertitudes et à ces changements incessants, le ou la *leader* s'efforce de construire une forte légitimité pour maintenir son groupe dans le temps de manière satisfaisante. Un manque de légitimité justifie en effet le refus des pairs de jouer dans un groupe, le retrait rapide du groupe après un premier essai ou une moindre implication dans la musique jouée tant qu'elle est acceptée, parfois pour des raisons peu musicales — alimentaires notamment. Comme l'avait si bien analysé Robert Faulkner au sujet des chef-fe-s d'orchestre, l'absence de légitimité du *leader* crée le plus souvent des réactions de rejet distancié, de moindre effort, de critique ouverte ou de défection de la part des musicien-ne-s (Faulkner 1973).

Comment font alors les musicien-ne-s de jazz pour assurer leur *leadership* au mieux ? Les échecs, les conflits ou les défections comme les succès durables sont ici autant d'indices des éléments de construction de la légitimité d'un-e *leader* qui lui permet de recruter et de conserver les musicien-ne-s qui l'intéressent, d'assurer la stabilité de son groupe, de produire une

musique qu'il ou elle juge pertinente... Il s'agit tout d'abord de *trouver* (et de renouveler lors des défections, des déceptions ou des absences répétées) les musicien-ne-s jugé-e-s adéquat-e-s pour *monter* le projet musical. La réputation musicale du *leader* est ici clé pour accepter, ou non, de débiter un projet. Une offre émanant d'un-e musicien-ne de jazz que l'on pense d'emblée d'un niveau musical insuffisant ou d'un style musical trop éloigné sera aimablement déclinée ou tout simplement ignorée. Les *leaders* tendent d'ailleurs à choisir des musicien-ne-s déjà connu-e-s ou à demander conseil aux membres de leur réseau d'affinités pour éviter des erreurs trop flagrantes. Lors des premières rencontres, une même 'évaluation' musicale est implicitement à l'œuvre. Un répertoire jugé 'peu intéressant', un niveau rythmique, mélodique ou harmonique perçu comme trop limité suffisent à inciter le ou la musicien-ne à se désengager, voire à faire défection (Buscatto 2010). Le ou la *leader* travaille ensuite à donner envie à ses musicien-ne-s de se maintenir dans le groupe en construisant un répertoire, en trouvant des dates de concert, en organisant des répétitions ou des enregistrements, en mettant en place un jeu stimulant et agréable musicalement pour les musicien-ne-s recruté-e-s. Sa légitimité musicale est alors clé, non seulement pour assurer le recrutement et le maintien des musicien-ne-s dans le groupe, mais aussi pour que les musicien-ne-s jouent au mieux en situation musicale. En effet, comme les musicien-ne-s doivent sans cesse arbitrer entre différentes possibilités d'emploi, la ou le *leader* incite celles et ceux qu'elle ou il désire recruter et conserver à trouver leur intérêt — musical, économique et humain — dans le temps.

Le *leadership* : un exercice plus difficile encore pour les femmes...

Si le *leadership* est une expérience à la fois nécessaire et difficile pour tout-e-s les musicien-ne-s de jazz, elle l'est plus encore pour les femmes instrumentistes. Alors même qu'elles en ont, plus encore que les hommes, besoin pour jouer du jazz, elles sont également confrontées à des difficultés spécifiques qui leur compliquent la tâche.

Une situation plus difficile encore...

Quand on compare les hommes et les femmes instrumentistes de jazz, on est au premier abord confronté à une situation paradoxale. D'un côté, les femmes affirment devoir, plus souvent que les hommes, exercer une position de *leader* si elles veulent continuer à jouer du jazz :

On m'appelle très peu. On ne pense pas à appeler les femmes. Une femme doit être leader. Moi, je ne connais pas de femme qui ne soit pas leader de son propre truc. Il faut qu'elle soit leader, enfin pratiquement, hein... Ça m'arrive de faire des trucs en tant que sidewoman, mais c'est très rare. Il faut qu'une femme prenne sa carrière en main parce qu'on ne l'appelle pas, enfin les musiciens ne l'appellent pas... (instrumentiste femme)

Et les faits corroborent leurs dires : les femmes sont moins souvent appelées comme *sidewomen* que leurs collègues hommes de réputation équivalente, situation qui, comme nous venons de le voir, permet pourtant seule de vivre du jazz sur l'année. Elles sont également plus souvent *leaders* que leurs collègues masculins sans que cela puisse compenser le moindre nombre d'invitations reçues, la situation de *leader* étant très prenante en temps et beaucoup moins bien rémunérée en cachets que celle de *sidewoman* qui demande des efforts de préparation et d'organisation très inférieurs. Dès lors, à niveau de réputation musicale équivalente, les femmes instrumentistes, même très actives, n'arrivent que rarement à vivre du jazz de manière exclusive, du moins en France.

Expliquer le peu d'invitations adressées aux femmes instrumentistes suppose de repérer leur moindre insertion dans le monde du jazz. Comparées à leurs collègues hommes de niveau de réputation équivalente, les femmes instrumentistes n'appartiennent guère à un réseau informel suffisamment fort au sein duquel leur présence et leur apport s'imposeraient à l'esprit de leurs collègues au moment de la constitution de leurs projets. Lorsque nous demandons aux hommes et aux femmes comment ils ont recruté les musicien-ne-s de leurs derniers projets, ils mentionnent clairement des gens avec lesquels était déjà engagée une relation de travail autour de différents projets musicaux ou qui avaient été recommandés par des musiciens déjà bien connus. Sauf exception, les femmes ne semblent guère y

appartenir : lorsque nous demandons à cet instrumentiste, par ailleurs très favorable à la présence des femmes dans le jazz, s'il y a des femmes instrumentistes sur les projets musicaux qu'il vient de nous présenter, il répond :

Non. Le hasard des rencontres aussi. Il y en a trois ou quatre avec qui je travaille depuis déjà une quinzaine d'années, je veux dire ceux-là ils sont... Et puis les nouveaux, c'est les nouvelles rencontres dont je t'ai parlé, les deux, des gens avec qui je travaille régulièrement sur d'autres projets, et ça s'est passé comme ça... (instrumentiste homme, 43 ans)

Les femmes instrumentistes ne partagent guère ce type de relations suivies de travail avec des hommes qui ne seraient pas leur conjoint (nous reviendrons sur ce point plus loin). Si elles travaillent avec certains, cela se joue à leur initiative. À l'inverse, plusieurs d'entre elles nous ont raconté comment six mois d'absence sur la scène jazz du fait d'une collaboration soutenue dans un autre monde musical ou d'un retrait pour raisons personnelles — maternité, départ à l'étranger, arrêt momentané de l'activité musicale — avaient suffi à les *faire disparaître* de la liste des collègues 'recrutables' pour ceux ou celles qui étaient *a priori* leurs plus proches collègues.

En croisant leurs dires et nos observations, on se rend compte qu'à l'exception des moments passés avec les amis de leurs conjoints, ces femmes instrumentistes tendent à ne pas vivre de rencontres amicales stables avec des hommes musiciens de jazz. Elles travaillent avec des musiciens de jazz, elles font des tournées en leur compagnie, elles boivent des pots après les concerts ou les répétitions, mais amitiés et copinages plus informels et plus réguliers semblent peu courants, elles ne sont jamais des *potes*. Elles tendent dès lors, à réputation musicale équivalente, à être moins souvent que les hommes appelées comme *sidewomen*.

D'un autre côté, dans l'exercice même de la position de *leader*, les femmes semblent, plus que les hommes, être soumises à des difficultés humaines spécifiques qui, passé une trentaine d'années, tend soit à les éloigner du jazz par lassitude ou par nécessité économique, soit à les inciter à développer des stratégies pour les contourner dans le temps et faire au mieux dans un contexte contraint.

Comparativement aux jeunes hommes, les rares jeunes femmes présentes sur la scène jazz se caractérisent par une ‘sursocialisation’ scolaire, familiale ou professionnelle. Plus souvent qu’eux, elles sont passées par une institution musicale prestigieuse, elles ont bénéficié d’un étayage familial ou enseignant précoce, elles sont entrées rapidement dans le monde professionnel du jazz grâce à une expérience de groupe très favorable dans un groupe ‘féminin’ ou un groupe ‘à succès’ (Buscatto 2007b). Mais, passé trente ans, du fait des obstacles spécifiques rencontrés au fil de leurs projets et malgré ces ressources supérieures à celles des hommes, elles peinent, plus souvent que ces derniers, à se maintenir dans une activité professionnelle dédiée au jazz et à accéder à l’élite du jazz, position qui permet seule de vivre du jazz en France.

Des obstacles spécifiquement ‘féminins’

Un premier élément qui limite les femmes dans leur exercice d’une position de *leader* légitime auprès de leurs collègues masculins est la forte séduction qu’elles inspirent à leurs collègues. En toute apparence, les femmes instrumentistes de tous âges dégagent un pouvoir fort de séduction, auprès du public certes, mais aussi de leurs partenaires musicaux. Cela peut d’autant plus étonner ces femmes instrumentistes qu’elles sont plutôt peu enclines à jouer les jeux de la séduction ‘féminine’ classique. L’habillement habituel est plutôt décontracté, confortable, *streetwear*. Le maquillage est souvent absent. Les cheveux sont plutôt courts. Mais même longs ils ne font pas l’objet de coiffures très sophistiquées. La démarche est plutôt carrée, la gestuelle dynamique, engagée et affirmée. Au moment du jeu, l’attention est focalisée sur le jeu instrumental et, plusieurs d’entre elles ne se trouvent pas du tout jolies lorsqu’elles jouent. On a certes observé et interviewé des jeunes femmes instrumentistes habillées de manière plus ‘féminine’, mais qu’elles soient plutôt ‘féminines’ ou plutôt ‘masculines’ dans leur apparence ne change rien à leurs expériences avec les hommes musiciens. La séduction est incessante, le désir créé chez les autres musiciens est permanent, le danger de se laisser aller aussi.

En effet, si une relative séduction doit être mise en œuvre pour monter sur scène (maquillage, habillement, expressions),

elle apparaît comme un *danger* permanent pour celles qui veulent développer des relations *saines* avec leurs collègues. Comme cela nous a parfois été conté, les erreurs *involontaires* se paient cher le plus souvent : une collaboration qui s'arrête brutalement, un musicien qui dénigre une musicienne ayant refusé ses avances ou une réputation sulfureuse qui se développe et rend les relations professionnelles difficiles :

Une jeune femme instrumentiste vivant une relation depuis plusieurs années avec un musicien de jazz réputé a vu plusieurs mois de collaboration avec un autre musicien sur un nouveau projet s'arrêter net lorsqu'il a déclaré son amour et qu'elle lui a dit non. Se sont alors fermés non seulement la possibilité de travailler avec ce collègue sur ce projet, mais aussi un ensemble de collaborations en train de se constituer avec lui et jugé important par elle pour construire son avenir.

Ce pouvoir de séduction rend difficile le maintien de relations de travail durables, soit faute de pouvoir répondre aux attentes masculines — les musiciens quittent alors le groupe —, soit en obligeant à maintenir une certaine distance qui limite en partie la complicité et la confiance au sein du groupe et explique en retour, au moins en partie, leur moindre insertion dans des réseaux informels favorables à l'exercice de leur métier.

D'autre part, les femmes exercent plus difficilement une autorité légitime car, au même titre que les femmes chirurgiennes (Cassell 2001), managers (Kanter 1993 [1977]) ou policières (Pruvost 2007), l'exercice de l'autorité est miné par des attentes contraires.

Celles, plutôt minoritaires, qui sont réputées pour *savoir ce qu'elles veulent* et ont une forte réputation musicale auprès des critiques, du public ou de leurs pairs, sont aussi celles qui ont la réputation d'être *chieuses*, *caractérielles* ou *insupportables* — ces termes ont été entendus à leur sujet à plusieurs reprises. Collègues jugées difficiles, leur réputation sociale affecte en retour la propension des uns et des autres à les inviter. Si certaines parmi elles résistent au temps, notamment en travaillant à l'étranger ou en exerçant leur activité dans d'autres mondes de l'art plus ouverts à leurs comportements pour compléter leur activité de *leader* dans le monde du jazz, les autres femmes affirmées rencontrées ont disparu de fait du monde du jazz malgré une réputation élevée et des critiques favorables. Nous

pensons ici à plusieurs d'entre elles : l'une est enseignante en conservatoire et pratique un autre répertoire pour le plaisir ; l'autre envisage de monter une activité non artistique et de pratiquer la musique de manière amateur ; la troisième s'est reconvertie dans une autre spécialité musicale, loin de la région parisienne...

Celles, très majoritaires, qui trouvent ardu de s'adapter à la difficulté ressentie de diriger un groupe en tant que femme, tendent aussi à être dénigrées par leurs collègues, pour *leur manque de poigne* ou leur difficulté à *savoir ce qu'elles veulent*. Lors des entretiens, elles font d'ailleurs état de ces difficultés à diriger le groupe, à indiquer des directions claires, à exercer leur *leadership* :

*Cela m'a souvent été difficile de prendre la responsabilité de la musique en tant que leader. Les femmes ont plus tendance à douter d'elles que les hommes ; elles ont plus de difficultés à prendre les choses en main, à exprimer leur leadership, à être plus confiantes. Les hommes ont les mêmes doutes mais ont appris à ne pas les montrer ou à faire en sorte que ces doutes ne les gênent pas*⁵.

Les hommes rencontrés, qu'ils soient ou non réputés musicalement, ne font guère état de ce type de difficultés. Ils se plaignent plutôt des conflits, des tensions ou des déceptions pouvant traverser leurs groupes pour des raisons musicales ou humaines ou de leurs difficultés à se voir reconnus par les critiques de jazz. Mais très peu évoquent leur éventuelle (in)capacité à exercer leur *leadership* musical, à trouver des partenaires de jeu, ou à travailler dans les groupes de leurs pairs.

Les ressorts sociaux de la transgression

Face à ces difficultés spécifiques, les femmes instrumentistes qui se maintiennent dans le monde du jazz, qui ne l'ont pas quitté par lassitude ou par nécessité économique pour exercer leur art dans d'autres contextes professionnels, ont découvert et mobilisé des stratégies propres. Ces dernières sont souvent

⁵ Propos d'une pianiste de jazz américaine. Pérémarti Thierry "At Home with Myra Melford", *Jazzman*, 2000, n° 58, p. 32.

développées de manière ‘naturelle’, au moins dans les premiers temps. Mais leurs usages et leurs effets ne s’en révèlent pas moins aux femmes instrumentistes quand l’occasion leur en est donnée — un échange informel, une lecture... Certaines nous ont d’ailleurs indiqué en avoir pris conscience au cours de nos discussions — formelles ou informelles — ou à la lecture de notre ouvrage, moments qui ont alors joué un rôle de révélateur de leurs démarches ‘naturelles’ (et des processus collectifs qui les rendent nécessaires).

Ces femmes instrumentistes mettent en œuvre l’une ou plusieurs des quatre stratégies suivantes. Elles ferment la séduction afin de limiter au mieux les ruptures de collaboration ou les réputations négatives. Elles profitent des occasions offertes par ces producteurs, ces programmeurs ou ces critiques intéressés à valoriser le *jazz au féminin*. Elles construisent aussi des éléments musicaux et sociaux de stabilité. Elles s’appuient enfin sur un conjoint musicien (ou agent ou producteur) de jazz qui à la fois assure la qualité des interactions musicales et leur ouvre un accès privilégié à son réseau informel. Mais l’adoption de l’une ou plusieurs de ces stratégies de transgression ne se traduit pas par la construction d’un style d’autorité spécifique. L’enquête a plutôt révélé une grande variété de styles d’autorité dont nous rendrons compte en conclusion de cette partie.

‘Fermer’ la séduction

Une première ‘stratégie’ de transgression consiste à *fermer la séduction* afin d’en neutraliser les effets négatifs potentiels... Par leur habillement simple, par la tendance à éviter les contacts physiques, par le rejet de regards trop souriants ou de tenues physiques suggestives, les femmes instrumentistes évitent, sans jamais toujours y réussir, de ‘séduire’ leurs partenaires de jeu.

Certaines, minoritaires, l’apprennent très tôt, notamment lorsque leur socialisation adolescente s’est construite dans le jazz grâce à un parent ou à un enseignant proche appartenant déjà au milieu du jazz :

Si on est claire soi-même, si on... Oui si on est claire, en l’occurrence, moi, s’il y a quelqu’un dans ma vie qui est important, il n’y a aucune... Ce n’est même pas comme tentation... Pour tout le monde, c’est très clair, car tous les gens

que je côtoie à côté me connaissent moi, mais aussi avec mon ami. Il y a du respect, il y a du... On me laisse tranquille, quoi. Et je ne suis pas là dans mon coin. Il n'y a jamais de soucis, jamais de quiproquos. (femme instrumentiste de jazz)

D'autres, majoritaires, l'apprennent après une première expérience négative : un groupe qui s'est arrêté, une réputation sulfureuse construite par un musicien déçu, des musiciens qui ne respectent guère leur *leadership* dans l'action après avoir tenté de flirter avec elles... Elles en sont toujours étonnées sur le moment, d'autant qu'elles sont peu soumises à ce type d'expériences en dehors du contexte musical. Cet apprentissage est de toute façon nécessaire même pour celles, plus âgées, qui pourraient penser être tranquilles. C'est ce que nous a ainsi raconté une femme divorcée, d'apparence plutôt 'féminine', âgée de plus de cinquante ans et qui s'étonne de continuer à être confrontée à la *drague* régulière des musiciens avec lesquels elle travaille. Elle ne s'en plaindrait pas, nous dit-elle, si, une fois ces avances refusées, une partie des musiciens ne décidait pas d'arrêter de travailler avec elle.

Mais elles considèrent bien toutes que ce fait oblige à des comportements spécifiques, parfois extrêmes. Nous pensons par exemple à cette instrumentiste d'une quarantaine d'années qui nous a dit serrer la main de tous ses partenaires de jeu, même les plus proches, lorsqu'elle arrive dans un lieu musical, alors même que ses collègues hommes se font la bise pour se dire bonjour. Ou à cette autre musicienne, ayant dépassé la quarantaine, qui s'efforce de ne jamais être seule en compagnie d'un collègue masculin dans les moments de détente, même au retour d'une soirée au restaurant lors d'une tournée... Plus souvent, elles apprennent surtout à maintenir une certaine distance, à ne pas évoquer la séduction, à se comporter de manière réservée, même lorsqu'elles choisissent, par goût, de se vêtir et de bouger de manière 'féminine'.

À l'image des femmes conductrices de poids lourds étudiées par Patrick Hamelin et Anne-Marie Rodrigues (2005), elles privilégient retenue, discrétion et prudence pour ne pas susciter des comportements 'déplacés' de la part des collègues rencontrés tout au long de leurs tournées, de leurs répétitions, de leurs concerts, de leurs ateliers de travail. Si ces comportements de

fermeture limitent la complicité, et donc la qualité des relations humaines avec les membres du groupe, ils permettent au moins la mise en œuvre durable d'une position de *leader* (et de *sidewoman*) avec ceux qui l'acceptent.

Construire des éléments de stabilité

Une deuxième stratégie présente chez une grande partie des femmes instrumentistes — et rarement rencontrée chez les instrumentistes hommes observés —, est leur tendance à préparer au plus près les rencontres musicales — même les plus improvisées — et à privilégier les relations musicales stables. Elles visent ainsi à se protéger des *mauvaises surprises* dans l'interaction musicale... Cette tendance les fait d'ailleurs apparaître comme des collègues compétentes, fiables et sérieuses par leurs collègues masculins, parfois aussi frileuses ou aimant peu le risque.

Nous rendrons compte ici d'un exemple typique des comportements féminins de *leadership* observés, comportements que l'on ne retrouve guère dans un contexte équivalent lorsque les hommes agissent en *leaders* :

Ce soir, Anna ⁶, une trentaine d'années, instrumentiste à vent de très bonne réputation musicale, a carte blanche dans ce prestigieux club de jazz parisien pour inviter les musicien-ne-s de son choix au cours de cette soirée. Anna a invité trois musiciens avec lesquels elle a déjà joué à de nombreuses reprises dans le passé. Elle joue ce soir un répertoire récent qu'elle a entièrement composé. Les partitions, écrites et préparées par Anna, sont installées devant chaque musicien avant le début du concert. Tout est écrit, même les moments où l'un ou l'autre improvise de manière libre. Anna a également indiqué l'ordre de jeu des musiques jouées sur une petite liste donnée à chaque musicien avant le concert. Anna s'installe au centre de la scène. Pour démarrer chaque morceau, elle indique longuement, avec les doigts et le pied, le rythme voulu à ses collègues. Entre chaque

⁶ Prénom fictif. L'instrument n'est pas non plus donné précisément afin d'éviter que cette instrumentiste soit reconnue. Cette posture, d'abord adoptée pour des raisons éthiques afin de protéger les réputations des femmes et des hommes observé-e-s, s'avère aussi mieux servir la démonstration sociologique dans un monde qui exacerbe les jugements individuels, au risque de nier ses composantes collectives.

morceau, Anna prend de nombreuses minutes avant d'installer le rythme et de démarrer le jeu. Elle attend en effet, sans jamais faire aucune remarque, un sourire tranquille sur le visage, que chacun s'installe, vérifie avec elle le morceau à jouer (parfois deux ou trois fois alors que l'ordre est déjà écrit sur le papier), arrange son matériel (accorder, replacer, ranger) ou discute avec l'ingénieur du son pour régler l'un ou l'autre micro (le pianiste fera même régler son micro sans lui demander son avis)...

La manière dont Anna a installé cette carte blanche est propre aux manières dont plusieurs des femmes observées exercent leur *leadership* à plusieurs titres. Les femmes rencontrées privilégient ainsi les situations stables, même dans ces moments justement définis par leur intention contraire, l'improvisation et la création impromptue. Les femmes, plus souvent que les hommes, n'aiment guère à intervenir dans des *jams*, moments impromptus et libres qui suivent des concerts, des stages ou des soirées entre ami-e-s. Au cours d'une soirée informelle, une instrumentiste de réputation internationale nous a confié mal vivre les *jams* impromptues survenant après les concerts. Elle dit avoir du mal à y trouver sa place, à s'exprimer musicalement. Elle tente au mieux de les éviter en oubliant son instrument, en quittant la salle au moment où une *jam* s'installe prétextant une grande fatigue ou en évitant ces rencontres qu'elle sait souvent se conclure par des *jams*... Quand elle sait ne pouvoir les éviter, elle s'y prépare avant d'aller au concert...

Ensuite, les femmes instrumentistes disent aussi privilégier des groupes stables, des coopérations durables, ce que conforte une analyse plus précise de leurs collaborations dans le temps, comme *leaders* et comme *sidewomen* (quand elles sont appelées). À l'image d'Anna qui invite des collègues connus pour une rencontre libre, les femmes instrumentistes tendent à renouveler les rencontres qui fonctionnent, attribuant à ces collaborations une meilleure qualité musicale et humaine.

Pour finir, en situation musicale, elles assurent, plus souvent que les hommes, le cadre de l'interaction en préparant tout ce qui peut l'être : le choix de partenaires stables, un répertoire écrit, une répartition claire des rôles... Anna a préparé les partitions, les moments d'improvisation, l'ordre de passage de manière particulièrement précise, plus encore pour un contexte

carte blanche, sachant qu'elle évolue dans les 'musiques improvisées' qui privilégient la création, l'innovation, la surprise... Elles peuvent alors laisser leurs collègues prendre des libertés temporelles et comportementales, les laisser *faire à leur guise*... entre deux morceaux. Là où, si nous en croyons nos (nombreuses) observations de *leaders* masculins, ils auraient très certainement coupé en démarrant seuls ou en faisant une blague caustique, elles les laissent agir de manière plus libre et imprimer leurs rythmes plus personnels...

Profiter de l'intérêt des producteurs, des critiques et du public pour les 'femmes'

Une autre ressource mobilisée par les femmes instrumentistes, là encore de manière bien souvent involontaire, au moins les premières fois, est de profiter de l'intérêt particulier qu'elles créent chez les critiques, les programmeurs et les producteurs de jazz qui 'soutiennent' les femmes de manière spécifique. Ces derniers sont en effet très favorables à la production soit de groupes 'féminins', soit d'événements menés sous le *leadership* d'une femme instrumentiste (concert, disque ou article). Les motivations sont largement commerciales, les femmes instrumentistes suscitant un fort pouvoir de séduction auprès du public ou du lectorat. Elles sont parfois aussi politiques, certains critiques de jazz étant de plus en plus gênés par l'absence de femmes instrumentistes dans un monde qu'ils voudraient ouvert et non discriminatoire.

Si les femmes instrumentistes craignent les dénigrements qui accompagnent le fait de jouer une *musique de femmes* ou d'apparaître comme *sexy* sur une affiche ou une pochette de disque, elles n'en profitent pas moins pour accepter la plupart des situations qui leur sont favorables. Ces situations sont ainsi l'occasion non seulement de vivre du jazz, mais aussi d'exercer un *leadership* auprès de musiciens, hommes ou femmes, qui, eux aussi motivés par les possibilités de jeu ainsi offertes, en acceptent plus facilement la mise en œuvre réussie — ils acceptent de jouer, de rester dans le groupe et de *jouer le jeu* dans le temps...

Au moment de notre rencontre, cette jeune femme instrumentiste est en train de chercher un label pour le disque qu'elle veut enregistrer avec son groupe. Elle se trouve alors confrontée au

dilemme suivant. Lorsqu'elle va voir le responsable d'un label pour lui proposer son disque, ce dernier se montre tout de suite intéressé et lui affirme d'emblée : « *Je vais faire un coup médiatique.* » Il lui assure qu'il ne s'occupera pas de la musique, qu'elle sera libre d'enregistrer le disque qui lui convient, mais qu'il contactera des journaux féminins et mettra en avant le fait qu'elle est une femme avec une « *pochette glamour* ». La situation paraît difficile à gérer : « *J'en ai marre de galérer et si ça peut me faire jouer plus et vendre plus, je suis prête à beaucoup de choses, mais je ne suis pas prête à avoir une attitude glamour et sexy sur la pochette, là non. Il va falloir négocier, quoi...* » Après notre rencontre, cette instrumentiste acceptera la proposition de ce producteur et pourra ainsi non seulement enregistrer un disque en très belle compagnie musicale (en partie choisie par le producteur), mais également engager une série de concerts, obtenir une résidence d'artistes, être programmée de manière régulière sur les radios dédiées au jazz ou encore se voir chroniquee dans les magazines de jazz. Les photographies qui accompagnent cette sortie de disque mettent bien en valeur cette jeune femme instrumentiste tout en restant très sobres, le jazz n'est pas la variété.

S'appuyer sur les ressources de son conjoint musicien de jazz

La plupart des femmes instrumentistes ont, ou ont eu de manière durable, un conjoint instrumentiste (ou parfois programmeur, agent ou producteur) de jazz. Or, ce conjoint constitue une ressource certaine sur laquelle elles peuvent s'appuyer pour exercer un *leadership* musical légitime auprès de leurs collègues. Dès lors, le réseau ou, plus exactement ici, le groupe informel dans lequel évolue une femme instrumentiste de jazz, est généralement celui de son conjoint. Et il s'agit bien ici du réseau du conjoint, et non d'un réseau partagé. En effet, quand la relation amoureuse s'arrête, comme nous l'avons constaté à plusieurs reprises, le réseau 'disparaît' pour la femme instrumentiste et tout est à reconstruire pour elle, sur un plan personnel et professionnel. En revanche, quand la relation amoureuse s'amorce et grandit, les collaborations se multiplient à partir du réseau de l'homme impliqué dans le jazz. Le réseau de l'homme instrumentiste prend toute sa force quand la femme instrumentiste est plus jeune que lui et profite en retour d'une exposition à un

réseau social *a priori* de meilleur niveau que celui auquel elle aurait ‘naturellement’ accédé.

Ces femmes instrumentistes bénéficient ainsi du réseau professionnel de leur conjoint, mais cette situation apparaît — tout du moins tant qu’elle dure — comme ‘naturelle’ et agréable. Partager la création musicale avec son conjoint, se voir inviter dans les groupes des amis de son compagnon ou monter un groupe ensemble sont souvent présentés comme un développement naturel et souhaité de la vie de couple. Les amitiés avec d’autres musiciens de jazz, qui deviennent autant de collègues sur les projets dont la femme instrumentiste sera *leader*, sont vécues comme partagées dans la mesure où elles se réalisent effectivement ensemble, dans les moments de vie commune, comme nous l’avons constaté lors des concerts ou des soirées observés. Certaines femmes instrumentistes disent même sur le ton de la confiance préférer jouer avec leur conjoint car elles se sentent *en sécurité, protégées* dans ce contexte.

Ce caractère ‘naturel’ est à relativiser dans la mesure où ce partage d’un réseau musical, s’il n’est que rarement affiché comme tel, est somme toute assez conscient. Loin d’être exposé, il apparaît davantage au cours de l’entretien ou des échanges informels lorsque se succèdent les questions de notre part sur les collaborations qui font régulièrement émerger le nom du conjoint et ses collègues réguliers. Mais il n’en est pas pour autant caché et lorsqu’il devient visible, il est alors justifié par ses avantages susnommés. Car la femme instrumentiste, comme son conjoint parfois rencontré, apparaît aussi craindre le dénigrement qui accompagne une telle collaboration : être *la femme de* peut sans cesse atténuer la valeur de la femme instrumentiste.

Quant à celles, minoritaires, qui n’ont pas de conjoints et de parents professionnels de jazz, elles peinent non seulement à se maintenir dans le monde du jazz, mais à prolonger leurs collaborations dans le temps, sauf à monter sans cesse des projets nouveaux, à inviter des musiciens, à trouver des dates de concerts rémunérés, à travailler à l’étranger... Elles sont également confrontées aux dangers de leur fort pouvoir de séduction. Le fait qu’elles n’apparaissent pas clairement installées avec un

membre du monde du jazz les soumet davantage aux tentatives de séduction qui rendent les relations de travail difficiles. Cette nouvelle réalité est parfois vécue comme un choc ou une incompréhension par celles qui ont longtemps vécu *protégées* du fait d'une première relation stable et ne sont confrontées à cette réalité que plus âgées quand apprendre à *fermer la séduction* semble plus difficile.

La variété des styles d'autorité

Si l'enquête fait apparaître quatre stratégies principales de transgression, employées de manière variable par les unes ou les autres, elle révèle aussi la variété des 'styles' d'autorité employés par les femmes lorsqu'elles dirigent des groupes de jazz.

Certaines femmes instrumentistes, plutôt rares et toujours très réputées, affirment leur autorité dans l'interaction, de manière visible et directe, quitte à aller au conflit ouvert *in situ*. Lors d'un concert, une instrumentiste de jazz de réputation internationale a ainsi repris sur scène un musicien qui ne semblait pas décidé à suivre les rythmes qu'elle demandait malgré ses indications contraires. Elle lui a signifié vertement à la fin du concert la fin de leur collaboration. Elle nous confiera aussi que cet instrumentiste « *ne supporte pas d'être dirigé par une femme* »... Cette instrumentiste, 'féminine' par son apparence, s'appuie sur une reconnaissance publique et commerciale forte pour affirmer son autorité régulièrement disputée par les collègues rencontrés... Elle n'est cependant que très rarement invitée comme *sidewoman* par des collègues du jazz exerçant en France et vit en partie grâce à des collaborations internationales dans d'autres mondes de la musique.

D'autres, plus nombreuses, se font discrètes, laissent faire ce qui ne peut être réglé *in situ* sans affirmation de soi. Une instrumentiste observée a ainsi laissé ses collègues masculins prendre régulièrement l'ascendant musical au cours d'un concert dont elle assurait *a priori* le *leadership*, ne réussissant guère à éviter certains dérapages musicaux qu'elle règlera plus tard, dans une meilleure préparation de son répertoire, dans l'éviction d'un collaborateur jugé peu fiable... Elle s'appuie ici sur ses compétences musicales développées dans une institution de renom, sur la construction fine de collaborations durables, en partie aidée

par son conjoint musicien, et sur le soutien de programmeurs et de producteurs de jazz qui la sollicitent régulièrement en qualité de *femme du jazz*... Elle n'est cependant guère invitée pour jouer comme *sidewoman*.

Certaines instrumentistes mettent en avant leur féminité physique et la revendiquent pleinement. Une instrumentiste observée alliait ainsi avec brio des tenues, un maquillage et une coiffure très séduisantes avec une affirmation de soi permanente pendant l'interaction musicale — pour le plus grand plaisir du public qui semble apprécier les femmes fortes et séduisantes... D'autres, à l'inverse, s'appuient sur une neutralisation de leur féminité physique à l'image de cette femme instrumentiste habillée, coiffée et aux gestes très 'masculins' sur scène comme sur disque. Dans les deux cas, ces femmes jouissaient d'une très bonne réputation musicale, d'un soutien critique qui met en avant le caractère exceptionnel de leur présence en tant que femmes et de collaborations renouvelées avec des instrumentistes proches, français et étrangers. N'oublions pas cependant qu'aucune de ces deux femmes ne vivait du jazz de manière principale sur le territoire français...

On retrouve ici les conclusions de Jacqueline Laufer (1984) au sujet des femmes cadres, ces dernières pouvant aussi bien nier que revendiquer leur 'féminité', la neutraliser ou la mettre en avant, la renverser ou la transformer à leur avantage. Ces différentes stratégies se situent au croisement de leurs trajectoires sociales et personnelles et des contextes professionnels dans lesquels elles évoluent. L'âge, la formation musicale, le style musical, l'instrument joué, les liens familiaux, le niveau de réputation, les goûts personnels ou les soutiens commerciaux sont autant d'éléments à prendre en compte pour analyser les choix engagés ainsi que leurs effets sur les collègues. Cependant, on peut affirmer que même pour les femmes disposant de nombreuses ressources propres, l'adoption d'une apparence très 'féminine' tout comme la mise en œuvre d'un *leadership* très affirmé augmentent encore les difficultés rencontrées dans l'exercice de l'autorité. Ce que toutes ces femmes semblent partager, et ce d'autant plus qu'elles vieillissent, est, enfin, la fatigue ressentie à devoir se battre pour être reconnues, à s'affirmer dans l'interaction musicale, non pour exprimer un

discours musical mais pour faire sa place et exercer une autorité qui leur est sans cesse disputée, situation que ne partagent guère leurs équivalents masculins, une fois leur réputation musicale installée.

* *
*

Le monde du jazz est un monde professionnel traversé de nombreuses incertitudes, tensions et instabilités. Si la construction d'une position de *leader* légitime d'un groupe est difficile à construire pour tous et toutes, elle l'est plus encore pour les femmes. Leur grand pouvoir de séduction, la force des stéréotypes genrés, contraires à l'exercice de l'autorité, leur rendent la vie plus dure encore que pour les hommes.

Or, confrontées à ces difficultés propres à leur position de femmes dans un monde d'hommes, celles qui exercent le *leadership* 'quand même', qui ne s'évadent pas vers d'autres mondes artistiques, mobilisent des ressources qui leur permettent en partie de transgresser cette réalité sociale. Elles apprennent à *fermer la séduction* afin d'éviter les expériences malheureuses. Elles créent des situations musicales stables et durables protégées au mieux des risques inhérents à leur position féminine. Une autre ressource est le conjoint homogame, très souvent musicien de jazz (ou parfois programmeur ou producteur) qui les 'protège' en partie en leur faisant profiter d'un réseau musical déjà bien installé. Pour terminer, le fort intérêt des producteurs, des critiques et du public pour ces femmes jugées très 'séduisantes' ou 'exceptionnelles' est encore un levier pour jouer leur musique en leur donnant accès à des ressources spécifiques.

Mais ces stratégies de transgression sont en fait des tactiques réservées à des femmes exceptionnelles, musicalement, humainement et socialement, qui, fortes d'une réputation musicale très élevée, réussissent ainsi à créer 'quand même' sans jamais transformer les règles du jeu professionnel de ce monde très masculin (Kanter 1993 [1977]). Si les hommes de même niveau de réputation traversent des périodes difficiles, pour des raisons aussi bien musicales — un échec musical ou une difficulté à se renouveler — que 'psychologiques' — un passage à vide, une

perte de confiance, un usage abusif de drogues ou d'alcool, une dépression — (Buscatto 2004), sur la longue durée ces difficultés ne se traduisent guère par un retrait définitif du monde du jazz ou une limitation de leur réussite en jazz.

Pour les femmes, les réalités sont bien différentes. Soit elles quittent le jazz par lassitude ou par nécessité, soit elles sont limitées dans leur aptitude à construire des relations de travail complices, à participer à des occasions de jeu moins protégées, à travailler sur le territoire français. De plus, seules celles qui apprennent ces stratégies de transgression très jeunes ont leurs chances d'accéder à ce monde professionnel, souvent aidées en cela par des trajectoires socioprofessionnelles également exceptionnelles — passage par une grande institution musicale, parents ou mentors proches des mondes de l'art, socialisation mixte qui leur rend les copinages masculins agréables. Enfin, à l'image des scientifiques étudiées par Catherine Marry et Irène Jonas (2005), même ces jeunes femmes très heureuses de leur entrée dans le monde du jazz, se lassent, passé 30 ans, des efforts démesurés que suppose pour elles de vivre du jazz. Fatiguées aussi bien des conventions masculines définissant l'interaction musicale que de leurs plus grandes difficultés à s'insérer dans un réseau social efficace, elles tendent à s'éloigner du jazz vers des mondes de l'art ou des pays plus accueillants.

Si changement il y a dans les années à venir dans le sens d'une plus grande féminisation du jazz, on peut imaginer qu'il s'appuiera plutôt sur le développement de comportements actifs et favorables de certains acteurs du jazz *affligés* du caractère discriminatoire de leur monde que révèle la faible présence des femmes instrumentistes dans le jazz. Cette question, régulièrement traitée dans les médias, dérange des musiciens et des critiques de jazz qui se définissent comme des gens ouverts, tolérants et méritocratiques. Une entrée plus forte des femmes dans ce monde professionnel peut aussi tenir aux transformations fondamentales des rapports sociaux de sexe à l'œuvre dans notre société qui porteront peut-être une entrée plus forte des femmes instrumentistes dans les écoles de jazz réputées et dans les lieux du jazz, rendant alors leur présence plus 'naturelle'.

Références

- Becker Howard S. (1988). *Les mondes de l'art*. Paris, Flammarion [éd. originale 1982].
- Bielby Denise D. (2009). "Gender Inequality in Culture Industries: Women and Men Writers in Film and Television". *Sociologie du travail*, vol. 51, n° 2 « Le 'plafond de verre' dans tous ses éclats. La féminisation des professions supérieures au XX^e siècle » (Buscatto Marie, Marry Catherine, eds).
- Buscatto Marie (2004). « De la vocation artistique au travail musical : tensions, compromis et ambivalences chez les musiciens de jazz ». *Sociologie de l'art*, Opus 5.
- (2007a). "Women in Artistic Professions: An Emblematic Paradigm for Gender Studies". *Social Cohesion and Development Journal*, vol. 2, n° 1.
- (2007b). *Femmes du jazz. Musicalités, féminités, marginalisations*. Paris, CNRS Éditions.
- (2010). « Improviser, ça ne s'improvise pas ! » In Mispelblom Beyer Frederik, Vitali Marie-Laure (eds). *Connaître et agir en situation d'incertitude*. Paris, L'Harmattan [à paraître].
- Cassell Joan (2001). « Différence par corps : les chirurgiennes ». *Cahiers du genre*, n° 29 « Variations sur le corps » (Molinier Pascale, Grenier-Pezé Marie, eds).
- Coulangeon Philippe (1999). *Les musiciens de jazz en France à l'heure de la réhabilitation culturelle : sociologie des carrières et du travail musical*. Paris, L'Harmattan.
- Coulangeon Philippe, Ravet Hyacinthe, Roharik Ionela (2005). "Gender Differentiated Effect of Time in Performing Arts Professions: Musicians, Actors and Dancers in Contemporary France". *Poetics*, September.
- Faulkner Robert R. (1973). "Orchestra Interaction: Some Features of Communication and Authority in an Artistic Organization". *The Sociological Quarterly*, n° 14.
- Faure Sylvia (2004). « Filles et garçons en danse hip-hop. La production institutionnelle de pratiques sexuées ». *Sociétés contemporaines*, n° 55.
- Hamelin Patrick, Rodrigues Anne-Catherine (2005). « Conducteurs et conductrices de poids lourds ». *Recherche, transports, sécurité*, n° 87.
- Kanter Rosabeth Moss (1993 [1977]). *Men and Women of the Corporation*. New York, Basic Books.

- Laufer Jacqueline (1984). « Les femmes cadres dans l'organisation ». In Collectif. *Le sexe du travail. Structures familiales et système productif*. Grenoble, Presses universitaires de Grenoble.
- Marry Catherine, Jonas Irène (2005). « Chercheuses entre deux passions : l'exemple des biologistes ». *Travail, genre et sociétés*, n° 14.
- Menger Pierre-Michel (2005). *Les intermittents du spectacle : sociologie d'une exception*. Paris, Éd. de l'EHESS.
- Naudier Delphine (2001). « L'écriture-femme, une innovation esthétique emblématique ». *Sociétés contemporaines*, n° 44.
- (2007). « Les modes d'accès des femmes écrivains au champ littéraire contemporain ». In Mauger Gérard (ed). *Droits d'entrée : modalités et conditions d'accès aux univers artistiques*. Paris, Éd. de la Maison des sciences de l'homme.
- Prat Reine (2006). *Pour une plus grande et une meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur du spectacle*. Rapport d'étape n°1. Paris, Mission pour l'égalité et contre l'exclusion.
- Pruvost Geneviève (2007). *Profession : policier. Sexe : féminin*. Paris, Éd. de la Maison des sciences de l'homme.
- Rannou Janine, Roharik Ionela (2006). *Les danseurs : un métier d'engagement*. Paris, La Documentation française.
- Ravet Hyacinthe (2003). « Professionnalisation féminine et féminisation d'une profession : les artistes interprètes de musique ». *Travail, genre et sociétés*, n° 9.
- Trasforini Maria Antonietta (2007). « Elles deviendront des peintres'. Femmes artistes et champ social de l'art ». In Lachat Stéphanie, Fidecaro Agnese (eds). *Profession créatrice : la place des femmes dans le champ artistique*. Lausanne, Antipodes.