

PROFESSIONNALISATION FÉMININE ET FÉMINISATION D'UNE PROFESSION : LES ARTISTES INTERPRÈTES DE MUSIQUE

Hyacinthe Ravet

La Découverte | « Travail, genre et sociétés »

2003/1 N° 9 | pages 173 à 195

ISSN 1294-6303

ISBN 2747542378

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2003-1-page-173.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour La Découverte.

© La Découverte. 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.

PROFESSIONNALISATION FÉMININE ET FÉMINISATION D'UNE PROFESSION : LES ARTISTES INTERPRÈTES DE MUSIQUE ¹

Hyacinthe Ravet

Dans la seconde moitié du xx^e siècle, les transformations générales de l'activité féminine et la scolarisation massive des filles, la progression du nombre de diplômées de l'enseignement supérieur sur le marché du travail, permettent l'accès des femmes aux professions supérieures. Autrefois quasi absentes de professions prestigieuses traditionnellement exercées par des hommes, elles deviennent magistrates, ingénieures ou médecins. Pour autant, la mixité conquise dans ces professions n'est pas synonyme d'égalité complète avec les hommes, tant se différencient encore aujourd'hui les fonctions, les spécialités exercées et les statuts (Maruani, 2000). En la matière, les professions supérieures constituent un terrain d'analyse privilégié de redéfinition des activités féminines et masculines, "un véritable laboratoire pour observer les mouvements de différenciation du travail, des métiers, des carrières entre hommes et femmes" (Battagliola, 2000). Alors qu'hommes et femmes suivent le même type de formation, sanctionnée par des diplômes équivalents, une ségrégation horizontale – différenciation des emplois et des métiers – et une ségrégation verticale – différenciation des carrières –

¹. Cet article a bénéficié des remarques critiques et des encouragements de Didier Demazière, Catherine Marry, Jean-Philippe Mazaud et Cédric Lomba. Que chacun en soit vivement remercié.

perdurent. Il importe ainsi de s'attacher à décrypter les dynamiques qui déplacent et recomposent les frontières entre masculin et féminin (Maruani, 1998) où se négocient les prérogatives des unes et des autres.

“Femmes enseignantes, médecins, ingénieures. On pourrait poursuivre la démonstration avec les femmes avocates, journalistes, musiciennes et bien d'autres. Pour tous ces secteurs du savoir, le temps a été long qui sépare l'autorisation de poursuivre des études de celle d'exercer, sans contrainte, les professions qu'elles concernent” (Schweitzer, 2002). C'est précisément chez les musiciennes que nous voudrions poursuivre l'analyse, dans l'univers de la création qui, avec le domaine du politique, semble constituer une forme de pouvoir légitime et légitimé qui résiste au partage avec les femmes (Krakovitch et Sellier, 2001).

Les professions artistiques se caractérisent généralement par la porosité des frontières du champ (Bourdieu, 1992), la difficulté de définir qui en est membre (Moulin, 1992) et par un haut degré d'incertitude dans l'exercice de l'activité et la carrière (Menger, 1989, 1998). Parmi ces professions, l'activité de musicien d'orchestre symphonique présente la particularité d'être institutionnellement organisée et d'employer des membres permanents, salariés à plein temps, au statut juridique d'artistes interprètes. Ces “professionnels intégrés” (Becker, 1988) constituent une population isolable et reconnue de musiciens², occupant des postes qui représentent un débouché comme interprète à une formation supérieure de musicien “classique” de longue durée, alternative à une carrière nettement plus incertaine (mais recherchée) de concertiste et/ou un statut d'intermittent du spectacle ; l'enseignement étant considéré à part. Sont ainsi dessinés les contours d'une population de professionnels dont on peut saisir la perméabilité à la gent féminine. Autrefois explicitement ou implicitement refusé aux femmes, l'accès aux professions d'orchestre durant la seconde moitié du XX^e siècle s'inscrit dans le mouvement général de l'entrée des femmes dans les professions qualifiées. En quelques décennies, les dernières du siècle, on assiste à la féminisation d'une profession devenue aujourd'hui mixte. Cependant, la division sexuée du travail y demeure forte et les femmes n'y exercent pas exactement les mêmes fonctions que les hommes.

Il s'agit donc de comprendre comment et dans quelle mesure la féminisation de cette profession s'est réalisée et comment, simultanément, l'exercice de la profession s'est transformé. En filigrane se trouve donc posée la question de la dévalorisation/valorisation de cette activité

². En France, près de 6 000 musiciens travaillent à titre principal ou régulièrement en orchestre (dans les orchestres civils et les orchestres militaires ou assimilés) selon les estimations de Xavier Dupuis (Dupuis, 1993 ; cf. encart méthodologique). Avec la pyramide des âges par sexe et par instrument établie par l'AFO (Association Française des Orchestres) au printemps 2001, ce sont les seules données officielles disponibles donnant quelques indications sexuées. L'AFO regroupe les vingt-huit formations permanentes civiles actuellement subventionnées, ce qui représente environ 2 000 postes (AFO, 2001).

(Cacouault-Bitaud, 2001) et du "métier de musicien d'orchestre" comme le nomment les acteurs eux-mêmes. Notre objectif consiste ainsi à mettre en lumière les dynamiques qui traversent l'orchestre, portées par la remise en cause progressive de justifications qui renvoient à l'opposition entre nature féminine et nature masculine ; ces constructions sociales sous-tendent la différenciation toujours renouvelée des objets, des rôles et des fonctions entre hommes et femmes. Dans un premier temps, nous retracerons les étapes de la féminisation de la profession. Ceci nous conduira à poser, dans un deuxième temps, les limites de cette féminisation, la professionnalisation des hommes et des femmes demeurant nettement différenciée. Enfin, l'examen des enjeux de l'égalité dans cette profession conduira à interroger, d'une manière plus générale, les rapports entre cette féminisation, les craintes qu'elle suscite, et les mutations du statut des artistes interprètes.

Méthodologie

Outre un travail sur archives (notamment sur les palmarès et les journaux de classe du Conservatoire Supérieur de Musique et de Danse de Paris), la collecte de données non constituées auprès de diverses institutions musicales (orchestres permanents, conservatoires et écoles de musique), le matériau de la recherche³ se compose de l'analyse de vingt-quatre récits approfondis d'itinéraires de musiciennes en poste dans un orchestre ou hors d'un orchestre (comme enseignantes essentiellement), ou encore en cours de professionnalisation (étudiantes, diplômées en cycle de perfectionnement, candidates aux concours d'orchestre), s'agissant de comprendre comment on devient ou non musicienne d'orchestre ; ces récits recueillis auprès de femmes clarinettes sont complétés par une vingtaine d'entretiens menés avec leurs collègues masculins occupant des positions institutionnelles, en poste dans les orchestres permanents et souvent également enseignants. Ce point de vue local – permettant d'analyser comment un instrument traditionnellement masculin a vu sa pratique se féminiser – est croisé avec un point de vue global, reposant sur environ trois cents questionnaires récoltés auprès des musiciens (tous instruments confondus) de trois orchestres permanents français au statut différencié (quant au type de formation, à l'ancienneté, à la position géographique) et sur des observations directes réalisées dans les trois orchestres (répétitions, concerts, moments informels...) ⁴.

LA FÉMINISATION D'UNE PROFESSION : L'ACCÈS DES FEMMES AU MARCHÉ DE L'EMPLOI MUSICAL

De longue date, les femmes ont été exclues du domaine instrumental dans la *sphère publique*, exclusion qui a des racines historiques et symboliques profondes et

³ La recherche a été conduite dans le cadre d'une thèse de sociologie sur les musiciennes d'orchestre (Ravet, 2000).

⁴ La présence assidue auprès des musiciens et le dialogue qui s'est instauré se sont révélés à la fois riches d'enseignement et efficaces. Le taux de réponse au questionnaire pour les musiciens permanents varie entre 75 et 81% d'un orchestre à l'autre. A titre de comparaison, l'enquête de Xavier Dupuis menée en 1992 pour le compte du ministère de la Culture propose des "ordres de grandeur", le taux de réponse au questionnaire auprès des musiciens des trente formations subventionnées alors répertoriées s'étant établi à 13% (Dupuis, 1993).

trouve ses sources notamment, pour l'Occident chrétien, dans les rapports mouvementés entre femmes, Église et musique (Franco-Lao, 1978). Resserrée au XIX^e siècle par un "étau juridique" de lois confinant les femmes mariées dans un statut de "mineures", l'exclusion des femmes marque l'ensemble de la société française (Schweitzer, 2002) et renforce la répartition entre sphère privée et sphère publique et le partage des tâches entre hommes et femmes, notamment pour la pratique musicale : "gardienne du foyer", la femme peut exercer ses talents de musicienne dans des concerts privés et agrémenter l'univers domestique de sa pratique du piano (Escal, Rousseau-Dujardin, 1999). Quelques-unes exercent une pratique exceptionnelle de virtuose. Mais, institutionnellement, l'accès aux formations orchestrales n'est pas permis.

D'une situation de sous-emploi au tiers des effectifs : un siècle de mutations

Au début du XX^e siècle, les musiciennes sont quasi absentes des orchestres professionnels français : seules quelques harpistes et quelques violonistes y trouvent parfois un emploi mais pas toujours en tant que titulaires. Un siècle plus tard, les femmes représentent 31,9% des effectifs des musiciens des orchestres permanents français (AFO, 2001), soit proportionnellement un peu moins que leur part dans la population active en général (45,8% à la même époque⁵). D'une présence marginale à une place effective, en un siècle les femmes ont accédé aux orchestres professionnels et au statut d'artiste interprète. Numériquement, la féminisation de la profession se réalise au cours de la seconde moitié du XX^e siècle, concomitamment à l'ouverture progressive de l'univers de la création artistique (Bard, 2001).

L'accès des femmes à la sphère publique comme musiciennes interprètes professionnelles résulte d'une histoire marquée de plusieurs tournants, où se joue l'accès à la formation supérieure et au diplôme, puis à l'emploi. Le premier tournant s'amorce à la charnière du XVIII^e et du XIX^e siècle : un mouvement de professionnalisation des musiciens interprètes s'engage lorsque est créé l'Institut National de Musique – qui deviendra le Conservatoire de Paris⁶ – pour former les musiciens de la Garde Nationale. Les "ancêtres" des orchestres permanents s'institutionnalisent progressivement⁷. La présence des musiciennes n'est pas autorisée dans toutes les classes du Conservatoire et demeure assez marginale, sauf dans les classes de chant, pour les besoins de l'opéra, et de piano. Elles sont

⁵. Source : Enquêtes sur l'emploi, INSEE, mars 2001.

⁶. Établissement d'enseignement supérieur (futur Conservatoire National Supérieur de Musique et de Danse de Paris).

⁷. Ils se constituent en formations stables, employant des musiciens salariés. Ainsi, des orchestres à vocation lyrique (opéra) se développent, puis la Société des concerts du Conservatoire est créée (premier orchestre symphonique permanent) ainsi que des formations militaires professionnelles.

également très peu nombreuses à devenir professionnelles, en dehors des professeurs de piano pour les jeunes filles de la bourgeoisie et des chanteuses.

Le deuxième tournant se situe fin du XIX^e - début du XX^e siècle : les femmes se voient sciemment refoulées des orchestres professionnels alors qu'elles commencent à accéder de plus en plus à certaines classes d'instrument, telles les classes de violon et de harpe (essentiellement des instruments à cordes), et qu'elles en sortent diplômées au niveau supérieur. Les musiciennes qualifiées se trouvent ainsi en situation de non-emploi ou de sous-emploi : à part les leçons particulières et quelques places dans les Écoles de musique, seuls les orchestres de brasserie et des orchestres féminins (uniquement composés de femmes) ouvrent leurs portes à ces instrumentistes professionnelles.

Troisième tournant, au cours des années 1960-70, la refonte du paysage orchestral français voit la création de nouveaux orchestres professionnels, notamment en région, et l'engagement accru de musiciens professionnels mais également de musiciennes. A cette époque, les femmes réussissent à intégrer, au sein du Conservatoire Supérieur de Paris, des classes d'instrument qui leur étaient jusqu'alors fermées : par exemple, parmi les bois⁸, la classe de basson et, parmi les cuivres, la classe de trompette. Dans le même temps, certains orchestres les embauchent parmi les cordes puis, plus tard, parmi les bois (avant tout à la flûte). Dans les dernières décennies du siècle, les musiciennes arrivent petit à petit à investir de nouveaux pupitres⁹, composés d'instruments traditionnellement considérés comme masculins (contrebasse, basson, cor). Mais, durant les années 1980-90, il s'agit davantage d'un mouvement de fond, silencieux, que de coups d'éclat ou de scandales comme les années 1970 ont pu en connaître, à la faveur de revendications féministes alors plus virulentes.

Au tournant du siècle et du millénaire, la composition des orchestres professionnels français s'est transformée, la présence des musiciennes variant selon les pupitres et selon les orchestres. En Europe, les derniers "bastions" totalement fermés aux femmes sont ébranlés à la toute fin du XX^e siècle : depuis 1997, la Philharmonie de Vienne a accepté – dans le principe – d'ouvrir son recrutement aux femmes.

⁸ L'orchestre regroupe plusieurs familles instrumentales, principalement : les instruments à cordes (comprenant violons, altos, violoncelles et contrebasses), les instruments à vent de la famille des bois (flûtes, hautbois, clarinettes et bassons), les instruments à vent de la famille des cuivres (cors, trompettes, trombones et tubas) ainsi que les instruments à percussion.

⁹ Groupe de musiciens jouant du même instrument (et qui lisent parfois la même partition au même lutrin).

¹⁰. Le chemin est long de la sensibilisation instrumentale au recrutement dans un orchestre. La formation d'un musicien "classique" passe par des étapes successives, au sein de structures d'enseignement spécialisé organisées en pyramide, dont l'élève doit franchir les divers degrés : de l'école de musique au Conservatoire Supérieur, en passant par les conservatoires de région, pour retracer un itinéraire fréquent, sanctionné à intervalles réguliers par l'obtention de diplômes, qui débute généralement dans les dix premières années de la vie de l'enfant et demande un investissement temporel de plus en plus important.

¹¹. Pour une analyse détaillée de la conquête des droits d'entrée par les musiciennes, se reporter à "L'accès des femmes aux professions artistiques : doubles droits d'entrée dans le champ musical" (Ravet, 2003).

¹². Depuis une vingtaine d'années pour les femmes clarinettes, dont le cas est emblématique. En effet, le "déplacement des frontières" entre le féminin et le masculin en musique conduit à des décalages par familles instrumentales dans l'accès progressif des femmes aux professions d'orchestre (*idem*).

Les facteurs de professionnalisation féminine

L'accès à la scolarisation musicale dans les écoles de musique, de plus en plus dense durant la seconde moitié du XX^e siècle, a permis aux femmes de se former puis de se placer sur le marché de l'emploi musical. En particulier, leur présence plus avérée au sein des établissements supérieurs spécialisés, la croissance du nombre de diplômées parmi les instrumentistes qui peuvent envisager l'orchestre comme débouché professionnel et prétendre intégrer les ensembles professionnels¹⁰, a conduit – comme pour les autres professions qualifiées – à l'avènement de quelques *pionnières* dans les orchestres professionnels, dont la présence a ouvert la voie aux suivantes.

Quelques premières musiciennes intègrent les orchestres en créant une réaction du milieu, parfois hostile, suscitant une polémique voire un "scandale", réaction qui se retrouve fréquemment à l'égard des toutes "premières" à intégrer des métiers de savoir et de pouvoir jusqu'alors réservés aux hommes (Montreynaud, 1999). Ces musiciennes ont dû alors s'imposer et convaincre de leur compétence. Recrutées souvent grâce à la présence du "paravent" – qui cache l'identité du musicien – leur présence à l'orchestre crée un précédent. Puis d'autres musiciennes investissent des pupitres réputés alors comme féminins (notamment parmi les cordes ou les flûtes), imitant l'exemple des pionnières, citées en référence, comme porteuses chacune d'un itinéraire "possible et réussi pour une femme"¹¹.

La sociogenèse de l'accès des femmes à un instrument traditionnellement considéré comme masculin – la clarinette – permet de montrer que trois vagues se dégagent dans le processus historique de professionnalisation des musiciennes, qui correspondent à trois moments principaux de l'accès collectif de ces femmes à l'orchestre et de la construction des carrières féminines¹². Une première vague est constituée de *pionnières* qui affichent une volonté "féministe", qui en tout cas ont conscience qu'il leur a fallu lutter pour pouvoir entrer dans l'orchestre en tant que femmes ; elles soulignent souvent d'elles-mêmes leur forte personnalité. Une seconde vague – celles des *discrètes* – montre une forte intériorisation d'un statut problématique de la femme : elles ont accédé aux études musicales supérieures, puis à l'enseignement comme activité professionnelle, mais doutent (ou ont douté) de leur capacité à entrer dans un orchestre. Les choses ne

Professionnalisation féminine et féminisation d'une profession

sont pas toujours si clairement formulées, loin de là ; elles peuvent aussi prendre la figure des aspirations à un poste – moins exposé – de second soliste¹³. Enfin, une troisième vague – celles des *paritaires* –, est constituée notamment d'étudiantes et de jeunes diplômées qui affirment qu'“il n'y a pas de raison”, bien conscientes qu'elles sont femmes mais ne ressentant pas la nécessité de “lutter” pour faire reconnaître leurs compétences autrement qu'en concourant à jeu égal avec leurs collègues masculins. Ces dernières se réfèrent à l'audace des pionnières et revendiquent fortement, pour certaines, la possibilité de jouer en *soliste* dans l'orchestre.

Dans la professionnalisation féminine, certains facteurs se révèlent particulièrement forts aux côtés d'effets de circonstance indéniables : positivement, l'investissement familial¹⁴, l'étayage parental et enseignant, la confiance en soi¹⁵ favorisent une professionnalisation en réussite¹⁶, qui mène les musiciennes dans les orchestres professionnels ; négativement, le manque d'étayage, l'éducation traditionnelle des filles¹⁷, le compagnon musicien jouant du même instrument¹⁸ agissent comme facteurs handicapants dans la professionnalisation. En outre, des *modèles* interviennent de façon prégnante comme guide ou frein dans la socialisation et la professionnalisation de ces musiciennes : notamment des figures féminines comme celle de la mère qui joue un rôle considérable dans la manière dont se dessine la carrière de la fille¹⁹ (tantôt comme modèle, tantôt comme anti-modèle), celle de musiciennes déjà intégrées au milieu musical (comme soliste, musicienne d'orchestre ou enseignante)²⁰, mais aussi des figures masculines comme celle du “prof”. Disposer d'un modèle féminin favorable à l'égard de la pratique professionnelle, musicale ou non, ou, de façon plus générale, encourageant un regard positif sur soi-même en tant que femme, conforte l'apprentie musicienne. Au travers de ce modèle intervient l'influence déterminante des représentations et des images sociales liées aux prérogatives des femmes dans la sphère publique (Lelièvre, 2001), représentations pratiques portées par plusieurs figures qui concrétisent les possibilités de car-

¹³ Secondant le premier soliste, donc à moindre responsabilité, nous y reviendrons.

¹⁴ Investissement dont les travaux en sociologie de l'éducation montrent le rôle moteur dans la scolarisation à tous les niveaux et en matière de différences sociales et sexuelles, notamment pour les exceptions/les “miraculés” du système scolaire.

¹⁵ Dont le rôle est majeur dans la réussite scolaire des filles (Baudelot, Establet, 1992).

¹⁶ Jean-Pierre Terrail montre que la mobilisation familiale, notamment maternelle, congruente à “une forte mobilisation” et “un usage de soi particulièrement intense” des filles expliquent “l'explosion différentielle des scolarités féminines” (Terrail, 1995).

¹⁷ Les héritages sexués constituent un cas idéal de “seconde nature” selon Bernard Lahire (Lahire, 2001).

¹⁸ Ce qui n'est pas sans rappeler l'effet négatif du mariage sur la carrière professionnelle pour les femmes, contrairement aux hommes (de Singly, 1987).

¹⁹ Geneviève Fraisse souligne le poids de la figure maternelle dans l'éducation des filles, comme modèle qui n'est “pas nécessairement voué à la reproduction” et questionne la place des femmes dans le système social (Fraisse, 1998).

²⁰ Alfred Willener souligne l'importance des “modèles de rôle” féminins pour les jeunes générations de trompettistes, permettant de dépasser les obstacles du type “la trompette est un “instrument de garçons” ; une fille n'arrivera ni à jouer, ni à trouver un travail dans cette filière” (Willener, 1995, 1997).

²¹. Dans notre enquête, une musicienne d'orchestre sur quatre a une mère musicienne professionnelle pour seulement 8% des hommes (alors que les pères de musiciens et de musiciennes sont professionnels dans une même proportion, soit environ 20%). Plus marquée que la transmission père/fils, il y a donc un renforcement de la destinée professionnelle pour les filles, les femmes (surtout à la génération de leur mère) étant devenues moins souvent musiciens professionnels que les hommes. Sur la question de la mobilité sociale sexuée, en particulier sur l'aspect assez peu étudié de la mobilité de la mère à la fille, se reporter notamment aux travaux de Dominique Merllié (Merllié, 2001).

²². Claude Dubar montre combien les négociations entre identité sociale réelle (pour soi, mettant en jeu la subjectivité) et identité sociale virtuelle (pour les autres) marquent la construction d'une identité (Dubar, 1991). On observe, en outre, la spécificité des formes identitaires féminines associées à "un ensemble de stratégies faisant du rapport positif à l'emploi un vecteur essentiel de la construction identitaire des femmes et de leur conquête progressive de l'autonomie" (Dubar, Tripier, 1998).

rière pour une femme. Dans leur recherche sur les normaliennes et normaliens scientifiques, Michèle Ferrand, Françoise Imbert et Catherine Marry repèrent également un "axe privilégié de transmission père/fils et mère/fille" et, chez les normaliennes, l'importance des figures de femmes scientifiques, d'un soutien parental et d'une éducation indifférenciée entre frères et sœurs qui remettent en cause les stéréotypes sociaux traditionnellement liés au féminin (Ferrand, Imbert, Marry, 1999).

Ainsi, les musiciennes d'orchestre sont, nettement plus souvent que leurs collègues masculins, filles de mères musiciennes professionnelles²¹ : dans ce cas, la figure féminine d'une mère musicienne est doublement incitatrice (et son rôle est manifeste dans le choix de l'instrument et de l'orientation professionnelle). Une autre combinaison s'avère porteuse : celle de l'enseignant *femme* (particulièrement lors de l'apprentissage d'un instrument traditionnellement considéré comme masculin) et une mère favorable à l'égard de l'activité professionnelle pour les femmes. On constate ainsi un fort processus de socialisation féminine à l'œuvre dans l'apprentissage musical et la professionnalisation. Il met en jeu la construction d'une identité pleine et entière de musicien, pour soi et vis-à-vis des autres²². Non seulement l'accès doit être autorisé par les formations orchestrales, mais encore le soutien et l'investissement parental et enseignant, des projets de carrière fondés sur une anticipation positive de l'avenir professionnel²³, permettent une solide construction et une projection de soi en tant que musicienne *susceptible* d'intégrer un orchestre, de jouer sur une scène un rôle plus ou moins exposé, et rendent ainsi possible la professionnalisation.

LA RÉPARTITION SEXUÉE DU TRAVAIL : UNE PROFESSIONNALISATION DIFFÉRENCIÉE ENTRE HOMMES ET FEMMES

Les femmes ont accédé au cours du XX^e siècle au marché de l'emploi musical et à la profession devenue mixte de musicien d'orchestre. Pour autant, ces dernières ne se trouvent pas à tous les maillons de l'organisation orchestrale ni à tous les échelons de la hiérarchie. Si elles sont largement présentes aux pupitres des cordes, elles

²³. Ce que montraient Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron en 1964 et que confirme Valérie Erlich pour l'entrée dans l'enseignement supérieur et les choix professionnels (Erlich, 2001) ; voir, notamment, les travaux de Marie Duru-Bellat et ceux de Jean-Pierre Terrail.

n'ont pas encore conquis ceux des cuivres. En 2001, selon les données communiquées par l'AFO (Association Française des Orchestres), les femmes représentent 87,5% des harpistes et 54,6% des violonistes contre une présence quasi nulle chez les instrumentistes pratiquant la plupart des cuivres (une trompettiste, une tromboniste et aucune pour le tuba), soit une proportion de 43,6% des cordes, 15,6% des bois, 2% des cuivres, 24,7% des percussions²⁴. Or, les instruments à vent et les percussions appartiennent aux catégories de solistes, alors que les cordes emploient des *tuttistes* et des solistes²⁵. Dans les orchestres professionnels français, les solistes sont des hommes dans plus de huit cas sur dix. Cette répartition sexuée des instruments et des rôles renvoie d'abord à une professionnalisation différenciée entre hommes et femmes.

Les carrières des diplômés de l'enseignement supérieur spécialisé

Les femmes représentent 44% des anciens étudiants des deux établissements supérieurs spécialisés français (les Conservatoires Supérieurs de Musique de Paris et de Lyon²⁶) formés entre 1979 et 1990. Une étude du ministère de la Culture constate une ségrégation marquante dans les carrières de ces anciens étudiants aujourd'hui professionnalisés (Shepens, 1991). Ces anciens élèves – hommes et femmes – ne connaissent ni la même professionnalisation, ni les mêmes carrières, surtout dans l'accès aux places assurant le plus de notoriété et les meilleurs revenus. Les femmes sont moins souvent professionnalisées dans les métiers de l'interprétation (plus rémunérateurs que l'enseignement²⁷), en particulier comme chef ou comme musicien d'orchestre : une sur cinq occupe une fonction d'interprète (22%) alors que leurs collègues masculins sont devenus plus souvent musiciens dans un orchestre (40%). Elles sont plus souvent devenues enseignantes (66%) que les hommes (50%).

En outre, l'insertion professionnelle diffère également entre hommes et femmes. Les hommes sont plus nombreux à connaître un fort taux de professionnalisation, insérés dans des structures permanentes (orchestres et/ou établissements d'enseignement spécialisé), salariés titulaires de leur poste. À l'inverse, parmi les anciens étudiants, les femmes sont celles qui connaissent la plus faible professionnalisation, le taux le plus important de travail à temps partiel et la précarité d'emploi. On retrouve ici les caractéristiques de l'emploi des femmes qui creusent les inégalités entre hommes et femmes sur le

²⁴ Y compris la harpe et les claviers.

²⁵ Les *tuttistes* sont des musiciens du rang qui ne jouent jamais une seule note en solo, alors que les solistes dirigent le travail du pupitre (donc celui des *tuttistes*, pour les cordes) et jouent les principales interventions musicales spécifiques à l'instrument, de manière individualisée.

²⁶ Un second Conservatoire Supérieur s'est ouvert en 1979 à Lyon.

²⁷ En 1995, les enseignants se situent dans une tranche de revenus de 5 000 à 10 000 F par mois alors que la majorité des interprètes gagne plus de 10 000 F par mois, voire plus de 15 000 F (Shepens, 1995).

marché du travail (Maruani, 2000). De plus, les chiffres cachent une grande diversité des situations car une partie des hommes cumule un poste dans un orchestre et un poste d'enseignant, ce qui est beaucoup plus rare chez les femmes.

Eddy Shepens observe également des différences importantes selon les disciplines d'origine : les hommes connaissent une plus grande professionnalisation par rapport aux femmes pour les instruments d'orchestre (les instruments à cordes, à percussion et plus encore pour les instruments à vent, les quelques femmes cuivres diplômées accédant très difficilement aux places d'orchestre). A l'inverse, les femmes connaissent une plus grande professionnalisation par rapport aux hommes pour les instruments à clavier, tels le piano, où les débouchés vers l'orchestre sont minimes et qui conduisent donc essentiellement vers l'enseignement. Majoritaires lors de l'apprentissage, les femmes sont donc orientées très tôt dans des disciplines qui les excluent des débouchés professionnels les plus rémunérateurs et assurant généralement une plus grande notoriété : la scolarisation musicale ne diffère pas en cela de la scolarité générale des filles et des orientations scolaires différenciées, où – à niveau égal – les garçons s'orientent et sont davantage orientés vers les filières d'excellence (Duru-Bellat, Jarlégan, 2001). Une précédente étude du ministère de la Culture sur les élèves des écoles de musique notait que "malgré leur précocité plus grande, les filles voient leurs ambitions freinées, et canalisées vers le professorat, alors que les garçons veulent réussir comme instrumentistes, voire comme solistes, ou bien renoncent à tout projet professionnel. L'école "homogénéise" ainsi sa population féminine autour d'une ambition moyenne traditionnellement vouée aux femmes, et elle scinde au contraire en deux groupes très inégaux les garçons, placés au conservatoire exactement comme à l'école dans une compétition sévère pour la réussite sociale" (Hennion, 1982).

Ces différences observées dans la professionnalisation, qui conduisent les musiciennes davantage dans les métiers de l'enseignement que de l'interprétation, renvoient à une répartition traditionnelle des tâches et des activités dites féminines ou masculines (Bourdieu, 1980, 1998). Aux femmes sont reconnues et dévolues les capacités d'enseignement, dans leur rapport à la maternité, où l'on valorise leurs qualités de transmission et de relationnel ; la naturalisation des "qualités féminines" situe les femmes dans des métiers de l'éducation, du social, de la santé, qui constituent de véritables "maternités symboliques" (Muel-Dreyfus, 1996). Les métiers de la musique

n'y font pas exception : l'enseignement de la musique comme profession, dans un cadre institutionnel (et non dans la sphère privée), est devenu "féminin". Aux hommes, à l'inverse, sont attribuées les capacités d'action et de maîtrise du jeu en public, forme de "prise de parole" musicale. Ils investissent ainsi davantage les métiers de l'interprétation et plus particulièrement les postes à responsabilité que sont les emplois de soliste, tout comme dans le monde du travail en général (Daune-Richard, 2001).

Décider de l'interprétation : la fonction de soliste et de chef

Au sein des orchestres permanents français, la présence des femmes varie selon le degré de décision interprétative. Les instruments à vents, on l'a vu, ont tous la fonction de soliste : les femmes y sont encore peu nombreuses (15,6% chez les bois et 2% chez les cuivres, selon les données de l'AFO). Mais, même parmi les cordes où les femmes sont largement plus représentées, les pupitres sont dirigés avant tout par des hommes²⁸ ; en particulier, le *Konzertmeister*²⁹ est rarement une femme. Si plus de huit solistes sur dix sont des hommes, davantage encore, ils occupent dans neuf cas sur dix les postes de "super solistes"³⁰ ; lorsqu'elles occupent une fonction de soliste, les femmes sont donc plus souvent *second* soliste : elles accompagnent le premier soliste, soutiennent musicalement la voix principale et sont donc moins exposées sur le plan sonore, fonction d'accompagnement et de soutien qui s'inscrit également dans la traditionnelle répartition des tâches entre hommes et femmes, notamment dans l'univers de la création (où la femme est égérie, modèle, compagne...) ³¹.

Ce qui est en jeu dans la fonction de soliste, c'est bien la responsabilité et le pouvoir de décision, d'une part, la dimension créative, d'autre part : responsable des interventions musicales à découvert (telle phrase musicale doit ressortir de la masse sonore de l'orchestre, portée par tel instrument), le premier soliste est aussi chef de pupitre ; c'est-à-dire qu'il fait travailler l'ensemble des musiciens de son pupitre, organise le travail et dirige certaines répétitions partielles, retransmet et conduit la réalisation des décisions d'interprétation prises par le chef d'orchestre, voire propose une inflexion musicale en accord avec ce dernier. Souvent, ces "super solistes" prennent, en "temps réel", des micro-décisions d'interprétation qui n'appartiennent qu'à eux. En bref, ils participent à la

²⁸ L'un des orchestres observés, l'Orchestre de Bretagne, comportait en 1999 chez les violonistes : parmi les *tuttistes*, dix femmes pour trois hommes, mais aucune femme parmi les cinq solistes/chefs de pupitre.

²⁹ Il s'agit du Premier Violon en titre, le second chef de l'orchestre : il fait travailler l'orchestre en l'absence du chef et – au moment du concert, avant l'apparition de ce dernier – il fait s'accorder l'orchestre ; c'est lui que le chef remercie généralement directement et en premier lieu (s'il n'y a pas de concertiste ou de soliste invité).

³⁰ La dénomination de "super soliste" est employée par certains orchestres aux effectifs nombreux qui déclinent toute une palette de catégories de soliste. Nous l'utilisons pour désigner les solistes parmi les solistes (ou, au sens large, les premiers solistes).

³¹ Pour la création musicale, se reporter à (Roster, 1998), (Escal, Rousseau-Dujardin, 1999).

³² Comme pour toute organisation, on retrouve ici des problématiques en termes de négociation des rapports de pouvoir comprenant la gestion des marges d'incertitude, la régulation des relations de travail et la définition de modes de coopération.

construction musicale de l'ensemble en étant responsables d'une partie de l'interprétation et de la (re)création de l'œuvre (leur marge de décision dépendant de la latitude laissée par le chef d'orchestre ³²).

Or, comme dans d'autres sphères de pouvoir, les orchestres rechignent – souvent de manière implicite mais parfois en le proclamant ouvertement – à accorder ce rôle aux femmes, laissant transparaître des enjeux multiples à la fois symboliques et très concrets. Le niveau de rémunération, tout d'abord, est convoité : dans l'orchestre, plus on est soliste, plus on est exposé sur le plan sonore, plus on exerce de responsabilités (musicales et en termes d'organisation du travail) et mieux on est rémunéré. Entre hommes et femmes subsiste donc une ségrégation horizontale et verticale qui se traduit notamment par des différences de salaire : en moyenne, les musiciennes sont moins rémunérées que les musiciens puisqu'elles occupent moins souvent des postes de soliste, d'une part, et des places moins élevées dans la hiérarchie des solistes (lorsqu'elles le sont), d'autre part.

Le fait qu'elles soient moins souvent solistes signifie également que – à niveau de diplôme équivalent – elles exercent moins de fonctions d'autorité. On retrouve ici le cas des femmes ingénieures qui encadrent bien moins souvent une équipe que leurs collègues masculins (Marry, 1989, 1995). C'est toute la complexité de l'acquisition du droit à l'exercice de l'autorité et à la prise de décision. Historiquement, l'autorité des femmes sur d'autres femmes a été tolérée (notamment par celles qui exécutaient) mais l'autorité de femmes sur des hommes s'est heurtée à de très fortes résistances : les réticences à accorder ce droit se sont conjuguées avec la mauvaise grâce des hommes à se soumettre à cette autorité. La longue conquête de l'exercice de l'autorité dans la souveraineté publique (magistrature, armée), dans les emplois de décision des entreprises (cadres dirigeants) et l'exercice du pouvoir politique (grands corps d'État, responsables élus) n'est pas encore aboutie (Schweitzer, 2002). Françoise Battagliola explique en effet que “les pionnières se sont difficilement imposées dans des milieux professionnels où prestige rimait avec masculin” (Battagliola, 2000). Ainsi, la “pyramide orchestrale” (Willener, 1997) impose une distribution inégale du pouvoir et des salaires au travers d'une hiérarchisation stricte des positions.

Le cas des chefs d'orchestre est paroxystique : il s'agit là de décider pour tout un orchestre de la création ou re-création de l'œuvre. Concrètement, physiquement, cela implique de s'imposer à l'ensemble des musiciens (face à des orchestres qui peuvent comporter jusqu'à cent

cinquante personnes pour certaines œuvres en grande formation symphonique ou lyrique). Les femmes sont encore peu nombreuses à cette fonction³³ : elles soulignent les difficultés rencontrées pour se faire entendre de l'orchestre, qui pousse parfois loin et violemment la contestation de l'autorité féminine (ainsi la cheffe américaine, Julia Jones, démissionne de l'orchestre de Bâle parce qu'elle n'arrive pas à se faire respecter des musiciens, dans les premières années du XXI^e siècle). Cela oblige les femmes qui veulent réussir à diriger une formation orchestrale à trouver des stratégies d'approche, à négocier leur autorité avec l'orchestre, plus encore que les chefs hommes, et à composer sur le plan identitaire : par exemple, en neutralisant les marques de "féminité", en se "masculinisant" ou en recherchant une image plus androgyne, ou encore en adoptant d'autres modes de gestion et de direction de l'orchestre que celui conféré par une autorité dirigiste (et en tirant parti de leur statut de femme). En effet, les musiciens des orchestres tendent aujourd'hui à remettre en cause un mode autoritaire d'exercice du pouvoir, attendant davantage du chef des rapports d'implication, de participation et de négociation³⁴. Les femmes chefs d'orchestre trouvent parfois ici une brèche dans les *a priori* en arguant des qualités dites féminines. Quoiqu'il en soit, des soupçons sur une féminité masculine et/ou des jeux de séduction marquent les attendus et l'attitude de réserve des membres de l'orchestre lorsqu'une femme s'avance au pupitre de direction comme chef.

Les femmes chefs d'orchestre rencontrées revendiquent souvent le statut de "musicien avant tout", comme plusieurs musiciennes interrogées (en poste dans les orchestres, enseignantes ou en cours de professionnalisation) qui emploient le genre masculin pour imprimer un sens neutre au terme, cherchant à faire oublier leur appartenance sexuée, attitude qui se retrouve par exemple chez les femmes cadres (Laufer, 1982). En effet, dans l'orchestre peut-être plus encore qu'ailleurs, la résistance des représentations est frappante : *il*, comme soliste ou chef, incarne la force et la raison, la maîtrise technique ; *elle*, comme tuitiste ou accompagnatrice, personnalise la grâce, la finesse voire la docilité.

Mieux dotées socialement et scolairement que leurs collègues masculins, un peu moins diplômées musicalement en moyenne, la surqualification relative³⁵ des musiciennes des orchestres permanents français par rapport aux hommes serait-elle une condition nécessaire pour intégrer la profession de musicien d'orchestre, mais insuffisante pour accéder aux postes à responsabilité ?

³³ En France, on relève le nom de pionnières comme Claire Gibault (qui a travaillé en collaboration avec Abbado) ou de jeunes cheffes "montantes" comme Laurence Equilbey, fondatrice du chœur Accentus, que nous avons rencontrées.

³⁴ La question est au cœur des débats qui opposent les théories gestionnaires des entreprises : quel mode de relation efficient privilégier entre le(s) dirigeant(s) et les divers acteurs de l'entreprise ? (Boltanski, Chiapello, 1999).

³⁵ Nous ne pouvons en parler qu'au conditionnel car : d'une part, il n'existe pas de chiffres généraux pour l'ensemble des orchestres français ; d'autre part, des effets de structure de la population des musiciens traversent la question du genre ; les cordes sont dans l'ensemble d'origine sociale plus élevée que les vents, or les femmes sont davantage présentes parmi les cordes que les vents ; deuxième effet, les tuitistes sont dans l'ensemble moins qualifiés musicalement que les solistes, or les femmes sont davantage présentes parmi les tuitistes que les solistes.

Dominique Pasquier note que, pour les femmes artistes plasticiennes, une formation artistique conduite dans des "conditions optimales" (pour se faire reconnaître) est "une condition *nécessaire* mais non *suffisante* pour [leur] garantir une réussite professionnelle" (Pasquier, 1983). Si l'entrée dans le champ artistique pour les plasticiennes ne s'oppose pas aux mêmes résistances que pour les musiciennes, ces artistes peinent cependant à parvenir aux niveaux de reconnaissance et de visibilité sociale les plus élevés.

A partir de ce constat d'une division du travail musical toujours différenciée, l'examen des craintes masculines face à l'entrée des femmes dans les professions artistiques et l'analyse des enjeux de pouvoir en présence interrogent les transformations de l'activité et, surtout, la perception qu'en ont les acteurs.

FÉMINISATION ET STATUT DE LA PROFESSION : DÉVALORISATION OU TRANSFORMATION DES CONDITIONS D'EXERCICE DE L'ACTIVITÉ ?

La féminisation d'une profession s'accompagne souvent d'une interrogation ou d'un soupçon sur la dégradation de l'image de la profession, sur une perte potentielle de prestige de l'activité ou du métier (Cacouault-Bitaud, 2001). Une profession qui se féminise n'est-elle pas une profession qui se dévalorise (d'où l'accès des femmes comme conséquence) ? Et, en retournant la question : une profession ne se dévalorise-t-elle pas parce qu'elle se féminise (où la cause réside dans l'arrivée des femmes) ? Au sens premier, numérique du terme, la profession de musicien d'orchestre s'est fortement féminisée ces dernières décennies en France. Cette féminisation est-elle synonyme de dévalorisation ? La perception des acteurs eux-mêmes est nuancée, elle laisse entrevoir des enjeux de pouvoir sensibles et des divergences d'interprétation quant à la situation de l'activité professionnelle.

Des craintes masculines devant la féminisation

Les musiciens des orchestres professionnels français rencontrés³⁶ tous instrumentistes confondus, montrent de fortes différences quant au vécu du métier et à l'appréciation de la vie d'orchestre entre les hommes et les femmes. Les musiciennes sont ainsi proportionnellement plus nombreuses à évaluer positivement leur activité professionnelle, notamment sa dimension collective. A

³⁶. Nous nous appuyons ici sur les réponses aux questions ouvertes du questionnaire et sur les entretiens réalisés avec divers acteurs de l'orchestre (responsables administratifs et artistiques, représentants syndicaux, musiciens etc.) que nous avons confrontés aux observations réalisées *in situ*.

l'inverse, les hommes sont les seuls à parler de “*déclin* du métier de musicien d'orchestre” et sont plus nombreux à déprécier leur activité.

La “routine”, les “mauvais chefs”, le “fonctionnariat” et la “pression du groupe” constituent des maux dénoncés tant par les hommes que par les femmes ; en même temps, beaucoup de musicien(ne)s soulignent leur passion pour la musique qui demeure essentielle. Cependant, les musiciennes déplorent l'attitude de nombre de leurs collègues qui “empoisonnent” le travail orchestral par un dénigrement systématique et une mauvaise volonté revendiquée. Plus précisément, si les femmes n'évaluent pas toutes de la même manière leur vie dans l'orchestre, elles dénoncent ensemble le caractère “blasé” de certains de leurs collègues, et ce sont les hommes qu'elles stigmatisent ainsi. Certains hommes, plutôt des *tuttistes*, s'avèrent effectivement plus “râleurs” que d'autres, n'apprécient pas ou plus la vie d'orchestre et, pour certains, regrettent une dégradation de l'activité concomitante à la progression de la gent féminine dans l'orchestre. Pour d'autres, hommes aussi bien que femmes, la présence de ces dernières au sein de l'orchestre humanise la vie de groupe et enrichit la qualité musicale de l'ensemble orchestral.

Ainsi, la vision plus sereine des musiciennes à l'égard de la réalité orchestrale rencontre la crainte formulée par les plus anciens devant la féminisation du métier, qui peut être interprétée diversement par les uns et les autres (Hirata, Laborie, Le Doaré, Senotier, 2000). La dimension générationnelle prend ici toute son importance : pour les musiciens hommes, il n'est pas indifférent d'avoir intégré un orchestre lorsque la mixité n'était pas – de fait – réalisée (cas de nombreux orchestres dans les années 1970) ou – *a contrario* – d'être entrés en poste en même temps que des femmes (côtoyées, pour certaines, au cours d'une même scolarité devenue mixte). Les regrets des plus anciens expriment un sentiment de “dépossession” face à l'avènement des jeunes femmes dans l'orchestre et la crainte d'une perte de reconnaissance, au plan social, et de valorisation, au plan symbolique : l'accès de ces dernières aux prérogatives musicales des hommes (c'est-à-dire à l'interprétation participant de la création artistique, au pouvoir d'en décider les orientations et donc aux privilèges du soliste) dévaloriserait l'activité orchestrale devenue “commune”. Ils comparent cette évolution à celle du métier d'instituteur : de l'Instituteur, notable de la III^e République, à l'institutrice à temps partiel de la fin du XX^e siècle³⁷, certains le citent comme un exemple typique de dévalorisation d'une activité qui suscitait

³⁷. Alors que le nombre d'institutrices dépasse celui des instituteurs dès la fin du XIX^e siècle (Battagliola, 2000) ; mais il s'agit ici plus d'un pouvoir symbolique que de statistiques.

^{38.} Au sujet de la déqualification, la comparaison entre les données disponibles tend plutôt à montrer une progression du niveau de diplôme scolaire et musical des musiciens (Ravet, 2000). Sur les représentations liées au "salaire d'appoint" qui renvoient à la division du travail entre sphère privée et sphère publique et à la répartition des rôles dans la sphère familiale, se reporter à Silvera, 1998.

^{39.} Développé ouvertement au XIX^e et au début du XX^e siècles par divers acteurs (chefs d'orchestre, musiciens, enseignants, critiques, etc.), ce discours pose comme évidentes les capacités physiques lacunaires, une créativité et une disponibilité moindres des femmes par rapport aux hommes, et donc la nécessité de limiter leur présence dans les orchestres ; cet argumentaire est de plus en plus remis en cause dans la seconde moitié du XX^e siècle (Ravet, 2003).

autrefois le respect. Forts de cet exemple, ils dénoncent la perte de prestige du métier de musicien d'orchestre appelé à devenir également – selon ce point de vue – un "métier d'appoint déqualifié" ³⁸.

Sans reprendre nécessairement l'argumentaire traditionnel contre le recrutement des femmes dans les orchestres ³⁹, des musiciens (hommes) privilégient des arguments moins ouvertement sexistes et laissent transparaître une attitude plus policée. Tel responsable syndical souligne, par exemple, la moindre combativité supposée des femmes, notamment leur engagement moins fort dans les syndicats (expliqué par leur investissement dans la sphère familiale), cause – à terme – d'une dégradation envisagée des conditions de rémunération. "Bientôt, il n'y aura plus que des femmes dans l'orchestre !" s'exclament quelques-uns. Devant la progression du nombre de femmes recrutées, la parité est parfois ironiquement revendiquée comme le plus sûr moyen de sauver la présence des hommes dans les institutions musicales. Autre objet de comparaison, la Corée du Sud est citée comme exemple d'un pays, où les orchestres symphoniques professionnels sont très féminisés, l'activité n'ayant pas un statut socialement valorisé ; le prestige et les niveaux de rémunération se distinguent de ceux du Japon où les tentatives d'entrée des musiciennes rencontrent de hautes résistances qui corroborent la persistance des hiérarchies traditionnelles, entre "anciens" et "jeunes", entre hommes et femmes. Clairement minoritaires, ces points de vue alarmistes sont cependant symptomatiques de craintes masculines devant l'émancipation des femmes qui suscitent des propos antiféministes, nostalgiques d'un passé idéalisé (Bard, 1999).

Prestige, carrières et transformations de la profession

Les tensions liées au partage des bénéfices du jeu en orchestre, entre hommes et femmes, sont souterraines mais puissantes. Plus l'orchestre dispose de visibilité et de légitimité, moins les femmes sont présentes. Ainsi, pour les trois orchestres enquêtés : en 1998-99, l'Orchestre de Bretagne, formation de quarante-cinq musiciens, dernier-né des orchestres régionaux, à la visibilité relative, comportait presque une moitié de femmes dans ses effectifs ; dans le même temps, l'Orchestre de l'Opéra National de Paris, formation de cent soixante-cinq musiciens, doyen des orchestres français, parmi les plus prestigieux, employait quarante femmes (soit 24% des effectifs) ; la proportion s'élevait à vingt-huit femmes

parmi les quatre-vingt-dix-neuf musiciens de l'Orchestre National de Lille ⁴⁰.

Le prestige de chaque orchestre conditionne la place des femmes parmi les musiciens permanents. On trouve ici le même type de répartition différenciée entre hommes et femmes que pour les postes de solistes et de chefs. L'orchestre symphonique rend visible l'exercice du pouvoir réel et symbolique, offrant aux regards un rituel social de mise en ordre, de "mise en scène pratique des hiérarchies" (Lehmann, 2002). Or la marque de ce pouvoir demeure éminemment masculine ; au delà de l'exercice de l'autorité, il est question de pouvoir créatif et symbolique, de disposer d'une autonomie interprétative et créative *versus* d'exécuter les décisions d'un(e) autre, de contribuer à la reconnaissance musicale et sociale d'un collectif artistique, dans un univers où les représentations du rôle de l'artiste (doté de dons, demi-dieu ou démiurge...) soudent la croyance commune dans la vocation artistique et la valeur de l'investissement dans l'activité (Bourdieu, 1992).

Si la qualification de ce pouvoir multiforme demeure sexuellement différenciée, les femmes elles-mêmes se projettent prudemment dans ce type de responsabilités. Les récits approfondis menés avec les musiciennes montrent que beaucoup souhaitent devenir second soliste plutôt que premier soliste, en particulier au sein d'un "grand orchestre", et qu'elles appréhendent les difficultés de direction de tout un orchestre. Positions réalistes – puisque les musiciennes ont plus de chance d'intégrer un orchestre relativement moins visible, de devenir second plutôt que premier soliste et puisqu'elles deviennent rarement chef d'orchestre – ces appréhensions féminines montrent en même temps le rôle majeur d'une socialisation qui bouscule les trajectoires intériorisées et ouvre ainsi la possibilité de se projeter dans les places les plus prestigieuses (Ferrand, Imbert, Marry, 1999 ; Lahire, 2001). Complexe, la question conditionne celle de la ségrégation verticale, de la différenciation des carrières féminines et masculines.

Les anciens étudiants des deux Conservatoires Supérieurs, hommes et femmes, n'avaient pas exactement les mêmes projets lorsqu'ils ont débuté : à Paris, les femmes sont légèrement plus nombreuses à avoir voulu devenir musiciennes professionnelles que les hommes (40% contre un peu moins de 30%) mais elles rêvaient moins souvent d'une "grande carrière" (Shepens, 1991). Les musiciennes d'orchestre interrogées ⁴¹ envisagent en outre moins souvent que leurs collègues masculins de quitter l'orchestre dans lequel elles se trouvent pour repasser des

⁴⁰ D'après une estimation réalisée sur la liste des musiciens communiquée par l'AFO en 2002, les orchestres parisiens accueillent moins de 30% de femmes (exception faite de l'Orchestre Philharmonique de Radio France qui en comprend près de 40%) ; les "grandes" formations (autour de cent musiciens, présentes dans les grandes métropoles françaises) accueillent de 27 à 33% de femmes ; les "moyennes" (autour de soixante-dix musiciens) près de 35% et les "petites" (moins de cinquante musiciens, souvent en région), soit plus de 40%, soit moins de 25% (comme l'Ensemble Intercontemporain situé à Paris et où les musiciens sont tous solistes).

⁴¹ Nous nous appuyons ici principalement sur les réponses données par les musiciens des trois orchestres aux questions ouvertes du questionnaire ainsi que sur les entretiens réalisés.

⁴². Sur la dichotomie entre enfants de musiciens et enfants de non-musiciens dans la perception de l'activité orchestrale, voir les travaux de Bernard Lehmann (Lehmann, 2002). En particulier, il montre que le fait d'avoir (eu) un parent musicien conduit à connaître davantage les réalités de l'activité orchestrale et engendre notamment moins de déceptions que pour les enfants de non-musiciens.

⁴³. Le manque de données comparatives sur les musicien(ne)s d'orchestre ne permet pas de préciser davantage l'analyse quant à la disponibilité et à la mobilité des unes et des autres. Cependant, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à mentionner parmi leurs réponses des raisons pratiques d'ordre familial dans l'orientation de leur carrière (aucun homme n'a mentionné le choix d'un orchestre pour suivre son conjoint, par exemple). De plus, les entretiens approfondis menés avec les femmes clarinettes montrent que le fait d'être femme joue sur les carrières féminines dans le sens d'une modération de leurs ambitions ; la maternité puis les responsabilités familiales constituent autant de facteurs modérateurs. Plusieurs musiciennes insistent pourtant sur leur souhait d'aménager leur vie de manière à concilier leurs aspirations aussi bien professionnelles que familiales.

⁴⁴. Sources : réponses aux questions ouvertes du questionnaire.

⁴⁵. Le C.A., Certificat d'Aptitude, et le D.E., Diplôme d'État

concours, changer d'orchestre et/ou de métier. Ces dernières ont accédé relativement récemment aux orchestres professionnels et ne sont pas encore présentes à toutes les positions orchestrales ; dans l'ensemble, elles expriment plus souvent que les hommes la satisfaction de réaliser dans leur métier leurs projets de carrière : les tuitistes femmes connaissent généralement mieux que leurs collègues masculins les limites de ce métier (elles sont plus souvent qu'eux héritières d'un parent musicien professionnel, notamment de leur mère) ⁴² ; les solistes femmes quant à elles ont réussi à accéder à des postes convoités et la valorisation de soi à un tel poste est grande, même si elles soulignent en même temps le poids des responsabilités de soliste.

Ainsi, une fois parvenues dans l'orchestre, souvent déjà "heureuses d'en être arrivées là", les femmes n'appréhendent pas de la même façon que les hommes le fait d'intégrer la profession, la manière de vivre ensuite l'activité, ni leur avenir professionnel ⁴³. Sans nier les difficultés du travail au quotidien, beaucoup s'accordent pour reconnaître leur "chance de vivre [de] leur passion". Plus nuancées dans leurs appréciations positives et négatives que les hommes – qui peuvent se faire très enthousiastes ou extrêmement dépréciatifs – elles paraissent dans l'ensemble plus optimistes face à l'évolution du métier, ce qui transparaît dans les conseils qu'elles donnent aux jeunes musiciens ⁴⁴. Seuls des hommes – ils sont rares – recommandent d'abandonner un métier voué à la dégradation (à la "dévalorisation sociale et financière" selon un musicien) et à une dissolution à terme ("les orchestres sont condamnés à disparaître progressivement en France" selon un autre).

De fait, le travail musical institutionnalisé connaît actuellement en France d'importantes transformations qui alimentent les interrogations des musiciens face à l'avenir de leur activité professionnelle. Ces dernières années, le ministère de la Culture a mis en place une réglementation de l'accès à la profession d'enseignant dans les structures musicales spécialisées, qui ne devrait maintenant se faire que sur diplômes pédagogiques reconnus par l'État ⁴⁵. Alors que les musiciens d'orchestre cumulaient traditionnellement le rôle d'enseignant et d'interprète, de nouvelles règles de non-cumul ont été discutées dans le même temps. Ces règles voudraient séparer les deux activités professionnelles, au grand dam d'une partie de la profession qui y voit la remise en cause de la

“transmission” du métier, déjà jugée insuffisante. Par ailleurs, la question de la définition d'un statut juridique commun à l'ensemble des orchestres permanents français et d'un contrat de travail commun aux musiciens ressurgit périodiquement sans faire l'objet de négociations collectives ; périodiquement également, la presse spécialisée revient sur la “crise d'identité de la profession” diagnostiquée par une partie des musiciens et leurs instances tutélaires. Entre la nécessité de définir une mission de service public et l'impossibilité d'organiser complètement une activité avant tout artistique, la spécificité de la profession est ici au cœur des questionnements.

La distinction wéberienne entre statut et situation de marché permet de prendre la mesure des questions identitaires qui traversent ces professions artistiques et renvoient aux interrogations sur le statut actuel de la musique savante dite classique et sur celui de la “culture savante” en général. Ainsi, la croyance dans le prestige social de la profession (externe) et le prestige de certaines positions à l'intérieur de l'orchestre (interne) se heurte à la perception de la situation (objective) que connaît la “musique classique” : une part réduite du marché de l'écoute, des orchestres parfois présentés comme des “dinosaures” d'un autre temps, qui ne seraient pas adaptés à la musique d'aujourd'hui, captant une partie non négligeable des fonds publics consacrés à la musique alors qu'ils s'adressent de facto à un public socialement favorisé. Les actions sociales que mènent de plus en plus d'orchestres en direction des populations défavorisées (concerts gratuits hors des salles de concert, par exemple) ou des “jeunes publics” (menées en parallèle d'actions pédagogiques dans le milieu scolaire, par exemple) sont perçues diversement : pour les uns, elles accélèrent la perte de prestige de l'activité alors que, pour d'autres, elles contribuent aux mutations nécessaires du monde de la musique dite classique, sommé de repenser ses orientations en matière de politique culturelle nationale et locale.

Dans ce contexte, les points de vue les plus tranchés, qui annoncent la dissolution prévisible des anciennes structures orchestrales et l'associent à la déqualification programmée de la profession par sa féminisation⁴⁶, responsable d'une dégradation consécutive du statut d'exception de l'activité, apparaissent alors dans leur particularité : ces discours masculins sont à rattacher à la définition de la situation, dépendante de l'implication des acteurs dans cette situation, et au sens donné à l'évolution socio-historique de l'activité ; des modes de lecture

⁴⁶ Selon Alfred Willener, “l'escalade [des femmes à l'orchestre] se fait sur un escalator en train de descendre” (Willener, 1997), résultante d'un phénomène général et généralisé de dévalorisation des postes au fur et à mesure de l'entrée des femmes dans un métier. Cependant, une étude réalisée auprès d'orchestres symphoniques de quatre pays dresse le constat suivant : les orchestres occidentaux réalisent une transition démographique au regard de la composition des effectifs d'hommes et de femmes mais se situent à divers stades de cette transition ; les différences sont sensibles entre un “petit” orchestre américain (*minor orchestra*) composé de 60% de femmes et un orchestre réputé d'Allemagne (*major orchestra*) où exercent seulement deux ou trois femmes. En outre, les analyses montrent qu'il n'existe pas de relation irréversible entre taux de féminisation et taux de satisfaction. (Allmendinger, Hackman, 1995).

concurrents s'y opposent qui soulignent la tendance de fond des transformations générales en cours. Ainsi les mutations structurelles de la profession sont concomitantes d'une présence plus marquée des femmes parmi les musiciens mais les changements dans les modes d'organisation du travail sont contrastés et l'évolution de la perception du statut de l'activité dépend avant tout de la position des acteurs.

A l'instar de l'évolution des professions qualifiées dans leur ensemble, la place des femmes parmi les artistes interprètes de musique, professionnels, a connu des transformations considérables depuis un siècle. Parmi les professions artistiques, la spécificité statutaire de la profession de musicien d'orchestre – nécessitant de conjuguer rapport salarié et exigences artistiques – a permis de mettre en lumière les multiples versants du processus de féminisation à l'œuvre et leurs contradictions. En particulier, cette profession s'est féminisée à deux points de vue : institutionnellement, l'accès des femmes est aujourd'hui permis en France sans restriction réglementaire ; numériquement, la profession comporte maintenant près d'un tiers de musiciennes dans ses effectifs, alors que leur présence dans les formations professionnelles était quasiment nulle un siècle auparavant. Un processus moteur de professionnalisation féminine a permis l'accès de pionnières et autorise l'avènement de femmes plus nombreuses dans les orchestres professionnels. Il repose sur des facteurs forts de socialisation primaire et secondaire impliquant lourdement les institutions familiales et scolaires (générales et spécialisées) et le monde du travail.

Pour autant, la féminisation des professions musicales n'est pas complète ni achevée. La division sexuée du travail reste vive : à formation égale, les hommes occupent plus souvent des positions de pouvoir en tant que soliste ou chef d'orchestre et cumulent diverses facettes du métier de musicien (interprétation et enseignement) ; les femmes quant à elles connaissent une plus faible professionnalisation et accèdent moins souvent à des postes d'interprète, en particulier à ceux qui concentrent le plus de prestige, de pouvoir et d'avantages pécuniaires. En outre, la féminisation de ces professions est diversement interprétée : entre valorisation et dévalorisation, les plus anciens des orchestres attachent une dimension péjorative au terme de féminisation et la condamnent ; d'autres acteurs de l'orchestre, hommes et femmes, se montrent beaucoup plus nuancés ou qualifient positivement cette évolution.

Ainsi, les transformations des professions d'orchestre, des conditions d'exercice de l'activité, de sa "valeur" et de sa légitimité, s'observent parallèlement à l'arrivée progressive des femmes au sein des institutions musicales et à leur accession relative aux fonctions d'autorité. On ne peut cependant imputer à l'un ou l'autre de ces phénomènes le seul rôle moteur. Si la féminisation des professions d'orchestre coïncide ou accompagne leurs mutations, d'autres facteurs sociétaux participent tout autant à ces évolutions : les variations du contexte socio-historique et socio-économique, l'évolution de la place des femmes dans la société, l'affaiblissement généralisé des autorités traditionnelles, notamment. Rien ne permet donc de conclure à une corrélation immédiate entre féminisation et dévalorisation effective de l'activité. En la matière, il semble qu'il s'agisse davantage d'une question de perception des acteurs engagés dans la pratique, et, à cet égard, les points de vue ne sont pas univoques : crise de la profession, d'un côté, nécessaire ouverture et mutation de l'activité, de l'autre.

On retrouve ici diverses problématiques concernant tant la féminisation des métiers, le partage des compétences et des responsabilités entre hommes et femmes, que la répartition des biens symboliques et des rapports de pouvoir, l'ensemble interrogeant les processus de socialisation et leurs différenciations. Là où se concentre le prestige, où des enjeux d'ordre symbolique en même temps qu'un réel pouvoir sont en cause, là subsistent des résistances lorsqu'il s'agit de partager le territoire avec les femmes. Comme l'explique Christine Bard : "la création est aussi un pouvoir, peut-être pas celui de changer le monde, mais de changer la vision du monde et, là comme ailleurs, le pouvoir tend à rester un monopole masculin" (Bard, 2001). Des changements manifestes côtoient ainsi une inertie à laquelle se heurtent des velléités de transformation portées aussi bien par des femmes que par des hommes.

BIBLIOGRAPHIE

AFO (Association Française des Orchestres), 2001, *Pyramide des âges* des musiciens des 28 formations permanentes civiles par sexe et par instrument établie par l'AFO, 2^{ème} trimestre 2001.

ALLMENDINGER Jutta, HACKMAN Richard J., 1995, "The more, the better ? A four-nation study of the inclusion of women in symphony orchestras", *Social Forces*, Vol. 74, n° 2, p. 423-460.

BARD Christine (dir.), 1999, *Un siècle d'antiféminisme*, Fayard, Paris.

- BARD Christine, 2001, *Les femmes dans la société française au XX^e siècle*, Armand Colin, Paris.
- BATTAGLIOLA Françoise, 2000, *Histoire du travail des femmes*, La Découverte, Paris.
- BAUDELLOT Christian, ESTABLET Roger, 1992, *Allez les filles !*, Seuil, Paris.
- BECKER Howard S., 1988 [1982], *Les mondes de l'art*, Flammarion, Paris.
- BLOSS Thierry (dir.), 2001, *La dialectique des rapports hommes-femmes*, PUF, Paris.
- BOLTANSKI Luc, CHIAPPELLO Eve, 1999, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris.
- BOURDIEU Pierre, 1980, *Le sens pratique*, Minuit, Paris.
- BOURDIEU Pierre, 1992, *Les règles de l'art (Genèse et structure du champ littéraire)*, Seuil, Paris.
- BOURDIEU Pierre, 1998, *La domination masculine*, Seuil, Paris.
- CACOUAULT-BITAUD Marlaine, 2001, "La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ?", *Travail, genre et sociétés*, n° 5, p. 93-115.
- COPOF (Conférence Permanente des Orchestres Français), 1998, *Guide des orchestres français*, ministère de la Culture.
- DAUNE-RICHARD Anne-Marie, 2001, "Hommes et femmes devant le travail et l'emploi", in BLOSS Thierry (dir.), *op. cit.*, p. 127-150.
- DUBAR Claude, 1991, *La socialisation (Construction des identités sociales et professionnelles)*, Armand Colin, Paris.
- DUBAR Claude, TRIPIER Pierre, 1998, *Sociologie des professions*, Armand Colin, Paris.
- DUPUIS Xavier, 1993, *Les musiciens professionnels d'orchestre*, ministère de la culture et de la francophonie, DEP.
- DURU-BELLAT Marie, JARLEGAN Annette, 2001, "Garçons et filles à l'école primaire et dans le secondaire", in BLOSS Thierry (dir.), *op. cit.*, p. 73-88.
- ERLICH Valérie, 2001, "Entrée dans l'enseignement supérieur et manières d'étudier", in BLOSS Thierry (dir.), *op. cit.* p. 89-101.
- ESCAL Françoise, ROUSSEAU-DUJARDIN Jacqueline, 1999, *Musique et différence des sexes*, L'Harmattan, Paris.
- FERRAND Michèle, IMBERT Françoise, MARRY Catherine, 1999, *L'excellence scolaire : une affaire de famille (Le cas des normaliennes et normaliens scientifiques)*, L'Harmattan, Paris.
- FRAISSE Geneviève, 1998, *Les femmes et leur histoire*, Gallimard, Paris.
- FRANCO-LAO Meri, 1978, *Musique Sorcière*, Éditions des Femmes, Paris.
- HENNION Antoine, 1982, *Rapport sur les élèves et les anciens élèves des conservatoires*, ministère de la Culture, DEP.
- HIRATA Helena, LABORIE Françoise, LE DOARE Hélène, SENOTIER Danièle (dir.), 2000, *Dictionnaire critique du féminisme*, PUF, Paris.
- KRAKOVITCH Odile, SELLIER Geneviève (dir.), 2001, *L'exclusion des femmes (Masculinité et politique dans la culture au XX^e siècle)*, Complexe, Bruxelles.
- LAHIRE Bernard, 2001, "Héritages sexués : incorporation des habitudes et des croyances", in BLOSS Thierry (dir.), *op. cit.*, p. 9-25.
- LAUFER Jacqueline, 1982, *La Féminité neutralisée ? Les femmes cadres dans l'entreprise*, Flammarion, Paris.
- LEHMANN Bernard, 2002, *L'orchestre dans tous ses éclats (Ethnographie des formations symphoniques)*, La Découverte, Paris.
- LELIEVRE Henri (dir.), 2001, *Les femmes, mais qu'est-ce qu'elles veulent ?*, Complexe, Bruxelles.

Professionnalisation féminine et féminisation d'une profession

- MARRY Catherine, 1989, "Femmes ingénieurs : une (ir)résistible ascension ?", *Information sur les sciences sociales*, n° 28, p. 291-344.
- MARRY Catherine, 1995, "Polytechniciennes = Polytechniciens ?", *Cahiers du Mage*, n° 3-4, p. 73-86.
- MARUANI Margaret (dir.), 1998, *Les nouvelles frontières de l'inégalité (Hommes et femmes sur le marché du travail)*, La Découverte, Paris.
- MARUANI Margaret, 2000, *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, Paris.
- MENGER Pierre-Michel, 1989, "Rationalité et incertitude de la vie d'artiste", *L'Année sociologique*, 1989, n° 39, p. 111-151.
- MENGER Pierre-Michel, 1998, "Le travail artistique. Horizons de l'incertitude et gestion du temps", *Cahiers Lillois d'économie et de sociologie*, n° 32, p. 11-31.
- MERLLIE Dominique, 2001, "La mobilité sociale diffère-elle selon le sexe ?", in BLOSS Thierry (dir.), *op. cit.*, p. 151-173.
- MONTREYNAUD Florence, 1999, *Le XX^e siècle des femmes*, Nathan, Paris.
- MOULIN Raymonde, 1992, *L'artiste, l'institution et le marché*, Flammarion, Paris.
- MUEL-DREYFUS Francine, 1996, *Vichy et l'éternel féminin*, Seuil, Paris.
- PASQUIER Dominique, 1983, "Carrières de femmes : l'art et la manière", *Sociologie du travail*, n° 4-83, p. 418-431.
- RAVET Hyacinthe, 2000, *Les musiciennes d'orchestre (Interactions entre représentations sociales et itinéraires)*, Thèse de Doctorat, Université Paris-X-Nanterre.
- RAVET Hyacinthe, 2003, "L'accès des femmes aux professions artistiques. Un double droit d'entrée dans le champ musical", in MAUGER Gérard (dir.), *Droits d'entrée*, à paraître, Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme.
- ROSTER Danielle, 1998, *Les femmes et la création musicale (Les compositrices européennes du Moyen Âge au milieu du XX^e siècle)*, L'Harmattan, Paris.
- SCHEPENS Eddy, 1995, *Les anciens étudiants des Conservatoires nationaux supérieurs de musique de Paris et de Lyon de 1979 à 1990*, ministère de la Culture, DEP.
- SCHWEITZER Sylvie, 2002, *Les femmes ont toujours travaillé (Une histoire du travail des femmes aux XIX^e et XX^e siècles)*, Odile Jacob, Paris.
- SILVERA Rachel, 1998, "Les salaires : toutes choses inégales par ailleurs ?", in MARUANI Margaret (dir.), *op. cit.*, p. 127-138.
- SINGLY (de) François, 1987, *Fortune et infortune de la femme mariée*, PUF, Paris.
- TERRAIL Jean-Pierre, 1995, "L'essor contemporain de la scolarisation des filles et son interprétation", in, EPHESIA, *La place des femmes*, La Découverte, Paris, p. 586-590.
- WILLENER Alfred, 1995, *When will the walls come tumbling down (An essay on women playing trumpet and other brass instruments)*, G.B. Webster, Portland.
- WILLENER Alfred, 1997, *Les instrumentistes d'orchestres symphoniques*, L'Harmattan, Paris.