



Crédit photo : Alain Marques, SMAC Le Fil (Saint-Étienne), 2025

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES MUSIQUES ACTUELLES

ENQUÊTE SUR LES EFFETS DES DISPOSITIFS POST-#METOO

MÉMOIRE DE MASTER 2

DIRECTION DE PROJETS ET ÉTABLISSEMENTS CULTURELS
PARCOURS DÉVELOPPEMENT CULTUREL ET DIRECTION DE PROJETS
UNIVERSITÉ LUMIÈRE LYON 2 / INSTITUT DE LA COMMUNICATION

PROMOTION 2024/2026

RENDU ET SOUTENANCE : SEPTEMBRE 2026

JORDANE GAILLARD

SOUS LA DIRECTION DE PASCALE BONNIEL-CHALIER

RÉSUMÉ

Depuis 2017, le secteur français des musiques actuelles s'est doté d'un ensemble de dispositifs en faveur de l'égalité femmes-hommes : programmes de mentorat, accompagnements en mixité choisie, annuaires de visibilité, formations obligatoires à la prévention des violences sexistes et sexuelles... Les chiffres, pourtant, ont du mal à suivre. Dans les lieux du réseau étudié, la part des projets portés par une femme est passée de 25,8% en 2018 à 24,5% en 2024, et elle diminue à mesure que les jauges augmentent.

Ce mémoire enquête sur cet écart. Il s'appuie sur dix-neuf entretiens semi-directifs menés entre 2025 et 2026 auprès d'artistes, de directions de scènes de musiques actuelles, de coordinatrices de dispositifs et de représentant·es de réseaux, principalement en Auvergne-Rhône-Alpes, croisés avec les données nationales du Centre national de la musique et de la FEDELIMA, ainsi qu'avec l'évaluation interne du principal programme de mentorat du secteur.

L'enquête établit que les dispositifs produisent des effets réels et documentés sur les personnes (réseaux durables, légitimité renforcée, progressions de carrière), mais ces effets se convertissent difficilement en programmation. Le plafond des grandes jauges relève moins de dispositions individuelles que d'une répartition de la vigilance : l'exigence de parité s'exerce plus facilement là où l'enjeu économique est faible et s'atténue à mesure que la billetterie pèse, y compris dans les structures les plus engagées. Dans l'écart entre l'engagement affiché et son coût réel prospère une fonction symbolique, dont la charge repose sur les personnes concernées, les bénévoles et les intermittentes.

Le travail montre enfin qu'une deuxième phase s'engage : l'accompagnement se retourne vers les structures elles-mêmes, et la question de la contrainte publique revient. L'arrêté de 2017 encadrant le label SMAC impose une « attention particulière » à la parité, sans indicateur ni conséquence. La conditionnalité appliquée depuis 2022 à la prévention des violences montre, à l'inverse, ce que produit une obligation vérifiée. Neuf pistes concluent l'enquête, adressées aux structures et à leurs tutelles.

ABSTRACT

Since 2017, the French *musiques actuelles* sector (contemporary popular music) has developed a range of gender equality initiatives: mentoring programmes, single-gender training and residencies, visibility directories and mandatory training on the prevention of gender-based and sexual violence and harassment. The figures, however, have barely moved. Across the venues of the network studied, the share of projects led by a woman fell from 25.8% in 2018 to 24.5% in 2024, and declines further as audience size increases.

This dissertation investigates that gap. It draws on nineteen semi-structured interviews conducted in 2025 and 2026 with artists, venue directors, programme coordinators and network representatives, mainly in the Auvergne-Rhône-Alpes region, cross-referenced with national data from the Centre national de la musique and FEDELIMA, as well as with the internal evaluation of the sector's leading mentoring programme.

The research finds that these initiatives produce real, well-documented effects on individuals (lasting professional networks, strengthened legitimacy, career progression), yet these effects rarely translate into programming decisions. The ceiling observed in larger venues stems less from individual attitudes than from an uneven distribution of vigilance: parity requirements are applied more readily where the financial stake is low, and are relaxed as box-office pressure rises, including in the most committed organisations. In the gap between publicly stated commitment and its actual cost, a symbolic function thrives, one whose burden falls on the people directly concerned, on volunteers and on freelance workers.

Finally, the study shows that a second phase is under way: support is being redirected towards organisations themselves, and the question of public-sector requirements is returning. The 2017 order governing the SMAC label (France's state-labelled contemporary popular music venues) calls for “particular attention” to be paid to parity, with no indicator and no consequence. Conversely, the conditionality applied since 2022 to violence prevention demonstrates what a verifiable obligation can achieve. The dissertation concludes with nine avenues for action, addressed to venues and to their public funding bodies.

SOMMAIRE

Remerciements	6
Avant-propos	7
Introduction	9
Méthodologie et rapport au terrain	15
PARTIE 1 : D'OÙ VIENT LE DÉSÉQUILIBRE	21
Chapitre 1. Ce que l'histoire a fait aux musiciennes	21
1.1 La voix dangereuse	21
1.2 La confiscation des œuvres	22
1.3 L'assignation relationnelle	23
1.4 Contre-histoire	25
Chapitre 2. Les mécanismes qui perpétuent : sociologie du déséquilibre	27
2.1 En amont : l'orientation genrée des pratiques	28
2.2 Dans la pratique : la voix pour domaine	29
2.3 Dans la profession : l'entre-soi	31
Chapitre 3. L'état des lieux chiffré	33
3.1 Le vivier : la création au masculin	33
3.2 La scène : tout bouge, sauf la tête d'affiche	34
3.3 Le pouvoir : la pyramide qui s'amincit	35
3.4 Le nœud : la jauge	35
PARTIE 2 : CE QUE LES DISPOSITIFS FONT, ET CE QU'ILS NE FONT PAS	37
Chapitre 1. La réponse post-#MeToo : une cartographie	37
1.1 Une typologie de la réponse	37
1.2 Wah! : le dispositif national au microscope	38
1.3 L'écosystème régional : collectifs, salles et réseaux	41
1.4 Ce que la cartographie révèle déjà	46
Chapitre 2. Ce que les dispositifs réussissent : les effets sur les personnes	48
2.1 Ce que Wah! documente	48
2.2 La mentore transformée : Wah! vu de l'intérieur	49
2.3 Les artistes : la colo comme fabrique de pairs	51
2.4 Ce que ces effets ne prouvent pas encore	52

Chapitre 3. Le mur : l'économie des grandes jauges	54
3.1 La vigilance s'arrête où commence le risque	54
3.2 L'amont verrouillé : ce que les catalogues contiennent	56
3.3 La circularité du risque	58
3.4 Le mur bouge quand on le pousse, et cela a un prix	59
Chapitre 4. La fonction symbolique : quand l'affichage tient lieu d'action	62
4.1 La vitrine : le 8 mars et l'art du créneau	62
4.2 La décoration du déjà-fait	63
4.3 Qui paie le symbole : la charge et la précarité	64
4.4 Ce que le symbole fait quand même	66
Ce que la deuxième partie établit	68
PARTIE 3 : LA DEUXIÈME PHASE	69
Chapitre 1. Retourner l'accompagnement	69
1.1 « C'est ça la deuxième phase »	69
1.2 Outiller les structures	70
1.3 L'angle mort de l'après	71
1.4 Ce que les structures pourraient entendre : le retour des artistes	72
1.5 La question retournée	72
Chapitre 2. La contrainte et ses moyens	74
2.1 Le précédent de la parité politique	74
2.2 Les textes du secteur au banc d'essai	75
2.3 Le nerf de la contrainte : les moyens	77
2.4 Ce que serait une contrainte qui fonctionne	79
Chapitre 3. Neuf pistes issues de l'enquête	80
Conclusion générale	85
Bibliographie	88
Annexes	92
Annexe 1 : Tableau récapitulatif des entretiens	93
Annexe 2 : Grilles d'entretien	95
Annexe 3 : Table des sigles	99

REMERCIEMENTS

Mes premiers remerciements vont aux dix-neuf professionnel·les et artistes qui ont accepté de me confier leur temps, leur expérience et leur franchise : Robin Barthomeuf, Simon Belin, Margot Berthet, Lucile Bijaoui, Vito Brancato, Baptiste Chambrion, Céline Courtable, Patricia Debias, Ludivine Ducrot, Swanny Elzingre, Jeanne-Sophie Fort, Stéphanie Gembarski, Céline Lepage, Mélina Mariotte, Sarah Métais-Chastanier, Estelle Porto, Grégoire Potin, Ariane Soulat et Marlene Vincent-Larsen. Ce mémoire est fait de leurs mots, j'espère en avoir été un dépositaire fidèle.

Je remercie Pascale Bonniel-Chalier, qui a dirigé ce mémoire, pour son exigence : c'est elle qui m'a poussé à ne pas m'arrêter à l'analyse de l'existant, à poser aux enquêté·es des questions que je n'aurais peut-être pas osées, et c'est de là qu'est née la troisième partie de ce travail.

Je remercie aussi l'équipe pédagogique du master 2 Direction de projets et établissements culturels, parcours Développement culturel et direction de projets (DCDP), de l'Institut de la Communication de l'Université Lumière Lyon 2, particulièrement Camille Jutant et Sarah Cordonnier, responsables de la formation, qui ont su nous accompagner tout au long de ce cursus.

Merci à Sylvain Belin (frère de Simon, et ami comme lui), dont les relectures attentives ont rendu ce texte meilleur, et plus juste.

Merci enfin à mes collègues, qui ont su adapter mon temps de travail à cette reprise d'études. Et merci à ma femme, pour sa patience et son soutien de chaque jour, ainsi qu'à ma famille et mes ami·es, dont la présence durant ces dix-huit mois a été précieuse.

AVANT-PROPOS

De 2012 à 2015, j'ai présidé une association avec laquelle nous avons organisé neuf concerts. Notre groupe, entièrement masculin, partageait la scène avec des formations invitées que nous choissions librement. En tout, nous avons ainsi fait jouer vingt-trois musicien·nes, parmi lesquelles seulement deux femmes, appartenant de plus à un même groupe comportant six artistes. Moins de neuf pour cent de présence féminine, des années à zéro. A l'époque, cela ne nous a même pas posé question. Nous programmions « ce qui nous semblait pertinent », selon des critères que nous percevions comme objectifs. Il ne nous serait pas venu à l'idée que notre pertinence avait un genre.

Une première prise de conscience s'opère en 2020. Cela fait alors sept ans que je travaille à la Tannerie, la scène de musiques actuelles (SMAC) de Bourg-en-Bresse dans l'Ain, comme régisseur des locaux de répétitions, quand on me confie la programmation du café culturel. Gilles Garrigos, le directeur, me demande d'être attentif à la présence de femmes dans les groupes que je programme. Cette recommandation m'interpelle, et ma première réaction ressemble fort à celle que j'entendrai plus tard dans la bouche d'autres programmeurs : Pourquoi programmer en fonction du genre plutôt que du « talent » ? On m'expose alors les inégalités structurelles qui motivent cette demande. Quelque chose s'ouvre. Je commence à m'informer, à observer, à chercher à comprendre. Comment avais-je pu passer à côté de ça toutes ces années ? Je découvre également que cette « contrainte » offre finalement une ouverture vers un répertoire plus vaste, vers des esthétiques, des voix, des univers que je ne connaissais pas simplement parce qu'ils étaient rendus invisibles par les circuits habituels.

Le second tournant date de 2023, avec la formation de sensibilisation aux violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) suivie à La Tannerie. On y aborde l'invisibilisation historique des musiciennes, le mouvement #MeToo, la notion de plafond de verre. On nous présente des chiffres. Ce jour-là, je comprends que la question dépasse très largement l'anecdote ou la bonne volonté individuelle : il s'agit d'un enjeu structurel, qui traverse toute la filière. Je me sens directement concerné. Je lis, je me documente, et je commence à orienter mes choix professionnels et mes engagements en ce sens.

Lorsque débute mon master, le choix du sujet s'impose donc presque naturellement. Mais je suis un homme, dans un secteur où les postes de décision restent majoritairement masculins. Cette position comporte des angles morts, mon propre parcours en témoigne, et il ne m'appartient pas de parler à la place des premières concernées. Elle comporte aussi, je le crois, une responsabilité. Plusieurs des femmes rencontrées au fil de cette enquête me l'ont dit sans détour, une parole portée par un homme est écoutée différemment. C'est injuste, et c'est précisément pour cela que je pense qu'il faut s'en servir. Ce mémoire est ma façon de prendre ma part : non par un discours de plus sur les femmes dans la musique, mais par un travail d'enquête auprès de celles et ceux qui agissent, pour comprendre pourquoi tant d'efforts produisent encore si peu d'effets sur nos scènes, et ce que nous, structures et professionnels, pouvons changer dans nos propres pratiques.

INTRODUCTION

En octobre 2017, l'affaire Weinstein déclenche le mouvement #MeToo¹ et libère, à l'échelle mondiale, une parole longtemps contenue sur les violences sexistes et sexuelles. Le secteur musical n'échappe pas à l'onde de choc, les témoignages rassemblés sous le mot-dièse #MusicToo² en juillet 2020 révèlent l'ampleur du problème : harcèlement, agressions, abus de pouvoir, culture du silence. Mais #MeToo ne se limite pas à la dénonciation des violences. Le mouvement met aussi en lumière des mécanismes plus silencieux et tout aussi structurants : l'invisibilisation, la marginalisation et la dévalorisation des femmes dans le secteur culturel³. Dans les musiques actuelles, une question simple prend soudain de l'ampleur : où sont les femmes sur nos scènes ?

En quelques années, les initiatives se sont multipliées :

- Un programme national de mentorat porté par la FEDELIMA, Wah!, créé en 2019 avec le soutien du ministère de la Culture⁴
- Des résidences et des accompagnements en mixité choisie, comme L'Équipée au Brise Glace à Annecy⁵ ou Les Amazones à la Cordo de Romans-sur-Isère⁶
- Des formations aux violences et harcèlements sexistes et sexuels, devenues conditions d'accès à certains financements⁷
- Des annuaires de visibilité comme Majeur·e·s⁸

¹ cairn.info, Nadine Cattan et Stéphane Leroy, « #MeToo un mouvement global », dans *Atlas mondial des sexualités. Libertés, plaisirs et interdits*, Autrement, 2022, p. 76-77, <https://shs.cairn.info/atlas-mondial-des-sexualites-libertes-plaisirs-et-interdits--9782746763098-page-76?lang=fr>

² lemonde.fr, *Comment #MusicToo libère la parole dans l'industrie musicale*, https://www.lemonde.fr/culture/article/2020/10/16/comment-musictoo-libere-la-parole-dans-la-musique_6056360_3246.html?srsltid=AfmBOoq-ATEuaNRa4anKtxxgr14i14rlXbScd685gpjzbc1X2hsAof32

³ petit-bulletin.fr, *L'industrie musicale en marche vers l'égalité ?*, <https://www.petit-bulletin.fr/article-72328-leindustrie-musicale-en-marche-vers-le-galit.html>

⁴ wah-egalite.org, *Le programme de mentorat*, <https://www.wah-egalite.org/le-programme-de-mentorat/>

⁵ le-brise-glace.com, *L'équipée*, <https://www.le-brise-glace.com/accompagnement/lequipee/>

⁶ lacordo.com, *Parcours d'accompagnement pour musiciennes*, <https://www.lacordo.com/blog/parcours-d-accompagnement-pour-musiciennes>

⁷ culture.gouv.fr, *Lutte contre les VHSS dans le spectacle vivant et les arts visuels*, <https://www.culture.gouv.fr/catalogue-des-demarches-et-subventions/declaration-renouvellement/Lutte-contre-les-VHSS-violences-et-harcelement-sexistes-et-sexuels-dans-le-spectacle-vivant-et-les-arts-visuels>

⁸ majeures.org, *Qui est derrière Majeur·e·s ?*, <https://majeures.org/qui-est-derriere-majeur-e-s/>

- Des collectifs militants tels que Les Canut-es⁹, shesaid.so¹⁰, le mouvement HF+¹¹ qui structurent la réflexion et l'action sur les territoires.

Rarement un enjeu aura suscité, en si peu de temps, une telle densité de dispositifs.

Et pourtant. Neuf ans après ce tournant, les chiffres résistent. En 2018, les femmes représentaient 15,3% des musicien·nes programmé·es sur les scènes des adhérents de la FEDELIMA, fédération qui regroupe des lieux de musiques actuelles¹². En 2024, elles sont 23,8%¹³. La progression est incontestable, huit points et demi en six ans, mais trois musicien·nes sur quatre restent des hommes, très loin de toute idée de parité. Le second indicateur de ces mêmes données raconte une histoire plus troublante : la part des groupes menés par une femme, elle, n'a pas bougé. Elle était de 25,8% en 2018, elle est de 24,5% en 2024. Six ans d'efforts ont donc fait monter davantage de musiciennes sur les plateaux, sans rien déplacer du pouvoir symbolique de la tête d'affiche.

Ce déséquilibre se creuse à mesure que les enjeux montent. Le CNM l'a mesuré dans son état des lieux de 2023 sur les données 2019 : dans les concerts hors festivals, la part des artistes ou groupes menés par une femme est divisée par deux entre les plus petites jauges et les plus grandes, 22% dans les représentations de moins de cent entrées, 11% au-delà de six mille¹⁴. Le détail par type de salle dessine la même pente : 27% de leads féminins dans les cafés-concerts, 13% dans les zéniths, 10% dans les arénas et les stades. Autrement dit, plus une scène offre de visibilité, de cachet et de légitimité, moins on y trouve de femmes.

Voilà le paradoxe qui est à l'origine de ce mémoire. Les dispositifs existent, ils sont financés, animés par des personnes compétentes et convaincues, celles et ceux qui en bénéficient en décrivent les effets bien réels (confiance retrouvée, compétences consolidées, réseaux constitués, parfois débouchés scéniques concrets). Et pourtant, ces effets individuels ne se traduisent pas en transformation durable des pratiques de programmation à l'échelle du secteur. Quelque chose, entre l'accompagnement des personnes et la composition des affiches, ne passe pas. Ce mémoire cherche à comprendre quoi.

⁹ lescanutes.fr, *A propos*, <https://lescanutes.fr/a-propos/>

¹⁰ shesaidso.fr, *Nos Actions*, <https://shesaidso.fr/nos-actions/#lesactions>

¹¹ mouvement-hf.org, *Qui sommes-nous ?*, <https://www.mouvement-hf.org/quisommesnous>

¹² fedelima.org, *Chiffres clés 2018*, p. 8 https://www.fedelima.org/IMG/pdf/fedelima_chiffres_clefs_2018.pdf

¹³ fedelima.org, *Chiffres clés 2024*, p. 17 https://www.fedelima.org/IMG/pdf/fedelima_chiffres_cles_2024.pdf

¹⁴ cnm.fr, *État des lieux de la présence des femmes dans la filière musicale*, p. 7 https://cnm.fr/wp-content/uploads/2023/02/Etat-des-lieux-de-la-presence-des-femmes-dans-la-musique_CNM_2023.pdf

UN PROBLÈME ANCIEN, UNE PRISE DE CONSCIENCE RÉCENTE

Il faut d'abord rappeler que le mouvement #MeToo a rendu visible un déséquilibre construit sur plusieurs siècles. L'histoire de la musique a longtemps effacé ou minimisé le rôle des femmes : compositrices publiées sous le nom d'un frère ou d'un mari, interprètes réduites aux figures de la muse, de l'épouse ou de la groupie, instrumentistes découragées avant même d'avoir commencé. La première partie de ce travail reviendra sur cet héritage et sur les mécanismes sociologiques qui le perpétuent. Ce qui est récent, en revanche, c'est la prise de conscience collective du secteur, et la conviction, désormais largement partagée, que l'inégalité n'est pas une fatalité mais un enjeu politique. « L'inégalité hommes-femmes est à mes yeux la matrice de toutes les discriminations », affirme Christiane Taubira¹⁵. C'est dire si la question déborde le seul monde de la musique. Mais c'est bien dans ce monde-là, et plus précisément dans ses lieux de diffusion, que ce mémoire a choisi de la travailler.

LES SMAC, TERRAIN D'INVESTIGATION

Les Scènes de Musiques Actuelles occupent une place à part dans le paysage. Structures labellisées par l'État, financées en partie par des fonds publics donc moins soumises que d'autres à la seule pression du marché, elles sont explicitement porteuses d'une mission de service public : soutien aux pratiques musicales, diversité des répertoires, accompagnement des artistes. Elles cumulent surtout trois casquettes qui en font un poste d'observation unique : elles sont opératrices de dispositifs d'accompagnement (répétitions, résidences, formations), elles sont programmatrices, c'est-à-dire décisionnaires de qui monte sur scène, et elles sont employeuses, soumises à des exigences croissantes de parité dans leurs équipes, des équipes où les femmes représentent aujourd'hui près de la moitié des salariés permanents, mais seulement 27,6% des directions seules¹⁶. Cette triple position crée des responsabilités particulières. Elle fait des SMAC, milieu que je côtoie depuis treize ans, le terrain d'investigation de ce mémoire.

¹⁵ Reine Prat, *Exploser le plafond*, Rue de l'échiquier, 2021, p. 8

¹⁶ fedelima.org, *Chiffres clés 2024*, p. 16 https://www.fedelima.org/IMG/pdf/fedelima_chiffres_cles_2024.pdf

PROBLÉMATIQUE

La question centrale de ce travail peut se formuler ainsi :

Pourquoi la multiplication considérable de dispositifs en faveur des artistes femmes depuis 2017 ne se traduit-elle pas en évolution significative des chiffres de représentation sur les scènes françaises ? Quels nouveaux leviers le secteur lui-même peut-il identifier pour dépasser ce plafond ? Et dans quelle mesure les SMAC, en tant que structures labellisées porteuses d'une mission de service public, peuvent-elles traduire les dispositifs d'accompagnement en transformation réelle de leurs pratiques de programmation ?

Ces trois questions n'en font qu'une. C'est précisément en écoutant les acteur·ices les plus engagé·es du secteur, celles et ceux qui portent les dispositifs, celles qui en bénéficient, celles et ceux qui programment, que l'on peut comprendre pourquoi les réponses existantes ne suffisent pas, et commencer à formuler les suivantes.

HYPOTHÈSES DE TRAVAIL

Quatre hypothèses structurent l'enquête.

Première hypothèse (H1) : l'efficacité des dispositifs est conditionnée à l'implication directe des SMAC. Les dispositifs qui n'agissent que sur les artistes, leur confiance, leurs compétences, leur réseau, ne suffisent pas à modifier les pratiques de programmation. Associer directement les lieux de diffusion aux dispositifs produirait des effets plus concrets et mesurables sur l'accès à la scène.

Deuxième hypothèse (H2) : la logique économique des grandes jauges constitue un plafond structurel autonome, y compris au sein des SMAC. Même chez des directions convaincues et engagées, l'exigence d'égalité recule face aux impératifs de remplissage des grandes salles. Les chiffres progressent dans les petites jauges et stagnent dans les grandes, précisément là où se définissent la visibilité publique et la légitimité professionnelle des artistes. Ce plafond n'est pas un manque de volonté individuelle : c'est une contrainte de modèle économique, qui appelle des réponses systémiques.

Troisième hypothèse (H3) : une partie des dispositifs portés par les SMAC remplit une fonction plus symbolique que transformatrice. En portant ou en finançant un programme d'accompagnement, une structure signale son engagement pour l'égalité sans

nécessairement remettre en question ses propres critères de sélection, ses réseaux de recommandation ou ses représentations implicites de la « tête d'affiche ». Cette fonction symbolique répond à une injonction politique et contractuelle sans en payer le coût réel, et elle explique pourquoi la multiplication des dispositifs ne se traduit pas mécaniquement en transformation des programmations.

Quatrième hypothèse (H4) : le secteur amorce une deuxième génération de leviers, centrée sur la transformation des SMAC de l'intérieur. Les acteur·ices les plus avancé·es dans la réflexion identifient trois pistes complémentaires : travailler directement avec les équipes des SMAC pour modifier les représentations et les processus de sélection, mobiliser des alliés masculins pour porter ces questions dans des espaces où le discours militant féminin n'a pas la même audience, rendre réellement opérationnelles les clauses contractuelles liant les financements publics, avec des objectifs chiffrés et des conséquences effectives. Ces leviers sont encore émergents, et leur efficacité reste à confirmer empiriquement.

MÉTHODE ET MATÉRIAUX

Pour mettre ces hypothèses à l'épreuve, ce mémoire s'appuie sur une enquête qualitative : dix-neuf entretiens semi-directifs menés entre 2025 et 2026 auprès de quatre catégories d'acteur·ices du secteur : des directions et responsables de programmation de SMAC, des artistes femmes, ayant ou non bénéficié de dispositifs d'accompagnement, des artistes hommes engagés sur ces questions, et des porteur·euses de collectifs, de réseaux et de dispositifs, dont la coordinatrice du programme national de mentorat Wah!. Cette matière vivante est croisée avec un corpus documentaire : les études du Centre National de la Musique, les données d'observation de la FEDELIMA, le bilan des effets du dispositif Wah! sur les parcours de ses mentorées, ainsi qu'une littérature scientifique et militante qui sera présentée en première partie. La démarche, la constitution du corpus et ma propre position d'enquêteur, qui n'est pas neutre et sera discutée, font l'objet d'une section méthodologique à la suite de cette introduction.

ANNONCE DU PLAN

Le raisonnement se déploie en trois temps. La première partie établit le socle : d'où vient le déséquilibre. Elle retrace l'héritage d'invisibilisation des musiciennes, les mécanismes

sociologiques qui l'entretiennent, socialisation genrée des pratiques, assignations, entre-soi professionnel, et dresse l'état des lieux chiffré du secteur, jusqu'à la jauge. La deuxième partie constitue le cœur empirique du travail : elle cartographie les dispositifs nés depuis #MeToo, documente leurs effets réels sur les personnes, puis confronte ces effets aux deux murs que l'enquête fait apparaître, le plafond économique des grandes salles et la fonction symbolique de certains engagements. La troisième partie, enfin, se tourne vers l'avenir : à partir des réflexions les plus avancées du terrain, elle examine les trois leviers d'une deuxième génération de réponses, transformer les équipes et les processus de sélection des SMAC, mobiliser les alliés, rendre les clauses opérationnelles, et débouche sur des pistes concrètes à destination des structures.

Un mot, pour finir, sur l'esprit de ce travail. Il n'est écrit ni contre les dispositifs existants, ni contre celles et ceux qui les portent, l'enquête montrera au contraire leur lucidité, souvent plus grande que celle des chiffres qu'on leur oppose. Il est écrit avec eux, depuis l'intérieur du secteur, dans la conviction que les SMAC ont les moyens de faire mieux que constater le problème : elles peuvent être l'endroit où il commence à se résoudre.

MÉTHODOLOGIE ET RAPPORT AU TERRAIN

L'expression « musiques actuelles » est une singularité française apparue dans le vocabulaire du ministère de la Culture dans les années 1990. Elle désigne moins un genre musical qu'un regroupement administratif : chanson, jazz, musiques improvisées, rock, rap, reggae, funk, musiques électroniques, musiques traditionnelles, musiques du monde, etc.¹⁷

Le cœur de cet ensemble est constitué des musiques dites « amplifiées », selon le terme forgé par le sociologue Marc Touché pour désigner des musiques et des pratiques qui font de l'électricité et de l'amplification sonore un élément central des esthétiques rock, électro et rap. L'expression « musiques actuelles », plus large, sert, elle, à nommer le champ d'intervention publique englobant, outre les musiques amplifiées, la chanson, le jazz et les musiques traditionnelles.¹⁸

Ce mémoire s'en tient à ce périmètre, et plus précisément à sa diffusion en salle. Les festivals, qui obéissent à des logiques économiques et de programmation qui leur sont propres, ne sont évoqués qu'à titre de comparaison.

Contrairement à la musique classique, où le concours d'entrée au conservatoire ou le recrutement offrent des points de mesure objectivables, la carrière dans les musiques actuelles se construit de manière informelle, par les réseaux, la cooptation, la réputation. C'est précisément ici que les mécanismes de socialisation genrée, assignations, entre-soi professionnel, opèrent avec le moins de résistance.

L'enquête se déroule sur le territoire français. Le label SMAC est une construction de la politique culturelle française, sans équivalent exact ailleurs. Les données mobilisées du CNM et de la FEDELIMA ne couvrent que la France, et il en va de même des dispositifs étudiés.

Un ancrage plus resserré encore mérite d'être nommé : la plupart des personnes rencontrées exercent en Auvergne-Rhône-Alpes (Bourg-en-Bresse, Lyon, Saint-Étienne, Annecy, Romans-sur-Isère, Feyzin). C'est le territoire où je travaille depuis treize ans, celui dont je connais les lieux, les équipes et les scènes. Ce terrain de proximité a facilité l'accès aux enquêté·es et

¹⁷ [musiquem.fr, Histoire des musiques actuelles, https://www.musiquem.fr/college/wp-content/uploads/2020/06/Histoire-des-musiques-actuelles.pdf](https://www.musiquem.fr/college/wp-content/uploads/2020/06/Histoire-des-musiques-actuelles.pdf)

¹⁸ [cairn.info, Philippe Teillet, « Publics et politiques des musiques actuelles », dans Olivier Donnat et Paul Tolila \(dir.\), Le\(s\) public\(s\) de la culture, Presses de Sciences Po, 2003, p. 155-179, note 2, https://shs.cairn.info/les-publics-de-la-culture-politiques-publiques--9782724609212-page-155?lang=fr](https://shs.cairn.info/les-publics-de-la-culture-politiques-publiques--9782724609212-page-155?lang=fr)

nourri la précision des échanges. Il implique aussi que les constats formulés ici décrivent d'abord un écosystème régional, dont rien ne garantit qu'il se comporte exactement comme le reste du pays, même si les données nationales mobilisées suggèrent qu'il n'en diffère pas fondamentalement.

LE CHOIX DU QUALITATIF

La question posée par ce mémoire (pourquoi des dispositifs qui fonctionnent à l'échelle des personnes ne transforment-ils pas les programmations à l'échelle du secteur ?) ne peut pas recevoir de réponse purement statistique. Les chiffres donnent le décalage mais ne disent pas ce qui se joue dans un bureau de programmation quand il faut remplir une grande salle, ni ce qu'une artiste retire réellement d'une année de mentorat, ni pourquoi une direction convaincue renonce là où elle pensait tenir bon. Pour accéder à ces mécanismes, il fallait aller écouter.

L'enquête repose sur dix-neuf entretiens semi-directifs, menés en deux temps.

Les deux premiers, conduits en juin 2025 auprès de Céline Lepage (déléguée générale de la FÉLIN et coordinatrice du dispositif de mentorat Mewem) et de Stéphanie Gembarski (coordinatrice du programme Wah! à la FEDELIMA) sont des entretiens réalisés alors que le sujet du mémoire « la place des femmes dans les musiques actuelles » n'avait pas encore trouvé sa problématique. Ma directrice de mémoire m'a alors invité à suspendre la campagne : interroger sans problématique stabilisée, c'est poser des questions qui ne serviront pas et manquer celles qui auraient servi. Ces deux entretiens n'en sont pas moins mobilisés dans l'analyse. Celui de Stéphanie Gembarski, près de deux heures d'échanges, constitue même l'une des sources principales de ce mémoire sur l'histoire, le fonctionnement et les effets du programme Wah!. Ce qui manque à ces deux entretiens, ce sont les questions nées des hypothèses formulées depuis, ils sont donc traités comme un socle documentaire de première main plutôt que comme une mise à l'épreuve de ces hypothèses.

La campagne principale s'est déroulée de mars à juin 2026 : dix-sept entretiens, menés pour six d'entre eux en présentiel et pour les autres en visioconférence, d'une durée allant de quarante minutes à plus de deux heures, un peu plus d'une heure dix en moyenne, soit au total plus de vingt-deux heures d'échanges pour l'ensemble du corpus. Tous les entretiens ont été enregistrés avec l'accord des enquêté-es, et toutes les personnes citées ont autorisé

la mention de leur nom. Le terme « semi-directif » mérite une précision : chaque entretien s'appuyait sur une grille de questions adaptée à la catégorie d'interlocuteur·ice, mais la conversation restait libre de s'en écarter. Certains des matériaux les plus éclairants de cette enquête sont nés de ces écarts. Aussi, certains éléments proviennent d'échanges complémentaires avec les enquêté·es.

QUATRE REGARDS CROISÉS

Les personnes rencontrées relèvent de quatre catégories, choisies pour croiser les points de vue tout au long de la chaîne qui va de l'accompagnement d'une artiste à sa présence sur une affiche.

Les directions de lieux de musiques actuelles, d'abord, parce que ce sont elles qui décident, in fine, de qui monte sur scène : Ludivine Ducrot (Le Fil, SMAC de Saint-Étienne, également ancienne mentore dans le dispositif Wah!), Céline Courtable (La Cordo, SMAC de Romans-sur-Isère), Vito Brancato (Le Brise Glace, SMAC d'Annecy) et Grégoire Potin (L'Épicerie Moderne, SMAC de Feyzin, également antenne régionale des iNOUÏS du Printemps de Bourges).

Les artistes femmes, ensuite, dont les parcours permettent de comparer les trajectoires avec et sans accompagnement : Lucile Bijaoui (Lucile en Boucle) et Sarah Métais-Chastanier (UltraMoule), qui n'ont bénéficié d'aucun dispositif. Patricia Debias (Dynastits, Grue, Patricia Crasse, et co-fondatrice de la discothèque féministe), passée par le mentorat Wah!, Margot Berthet (Nnawa), qui a participé à une « colo » des Canut·es. Swanny Elzingre, batteuse du groupe Juniore et intervenante pour More Women On Stage, et Marlene Vincent-Larsen, artiste sous le nom Marlene Larsen et co-fondatrice du collectif lyonnais Les Canut·es.

Les artistes hommes, parce que l'inégalité se comprend aussi depuis la position de ceux qu'elle avantage : Simon Belin (Beach Moonsters, par ailleurs coordinateur de l'association 98décibels) et Baptiste Chambrion (Dubanko, Crête et Moustache, et musicien au sein de Nnawa), tous deux en tournée régulière dans les salles françaises, dont des SMAC.

Les porteur·euses de dispositifs, de réseaux et de collectifs, enfin, qui conçoivent et animent les réponses que ce mémoire évalue : outre Céline Lepage et Stéphanie Gembarski déjà citées, Mélina Mariotte (coordinatrice des Canut·es), Jeanne-Sophie Fort (ancienne salariée de shesaid.so, intervenante pour La Petite), Estelle Porto (coordinatrice des Volumineuses à

Lyon et manageuse d'artistes), Ariane Soulat (coordinatrice du dispositif Les Amazones à La Cordo) et Robin Barthomeuf (chargé d'accompagnement au réseau régional Grand Bureau).

Ce croisement permet de confronter ce que les dispositifs disent d'eux-mêmes, ce que les bénéficiaires en retiennent, et ce que les programmeur·ices en font. Trois récits qui, on le verra, ne se superposent pas toujours.

Un mot sur la constitution de ce corpus : les personnes rencontrées sont, pour l'essentiel, déjà sensibilisées, engagées, ou du moins ouvertes à la discussion sur l'égalité. Les programmeur·ices indifférent·es ou hostiles à ces questions, celles et ceux dont les pratiques pèsent pourtant lourd dans les chiffres, ne figurent pas dans l'échantillon. L'enquête éclaire donc le secteur par son versant le plus avancé, ce qui est une limite, mais aussi ce qui fait sa valeur : les obstacles décrits ici sont ceux que rencontrent celles et ceux qui cherchent à les lever. Ce qu'il en est ailleurs, cette enquête n'est pas en mesure de le dire.

LE CORPUS DOCUMENTAIRE

La parole recueillie est systématiquement croisée avec des données d'observation.

Les deux états des lieux du Centre national de la musique : *l'État des lieux de la présence des femmes dans la filière musicale* (2023, portant sur les données 2019) et *La place des femmes dans la filière musicale* (édition 2025, données 2023), offrent une photographie nationale complète, de la création à la diffusion.

Les chiffres clés de la FEDELIMA (données 2018 et 2024), issus de l'observation participative menée auprès de ses adhérents depuis 2017, constituent la série la plus longue disponible sur la présence des femmes dans les lieux de musiques actuelles : musiciennes sur scène, groupes menés par une femme, usagères des studios de répétition, composition des équipes salariées.

Les documents du programme Wah!, le bilan de novembre 2024 consacré aux effets du dispositif sur les parcours professionnels des mentorées, le questionnaire de candidature et le journal de mentorée 2025-2026, donnent accès aux effets mesurés du mentorat.

Une littérature scientifique et militante, enfin, fournit les cadres d'analyse.

La règle de croisement est constante : aucun constat issu des entretiens n'est généralisé sans appui documentaire, et aucun chiffre n'est commenté sans être confronté à ce que le terrain en dit.

CE QUE « FEMME » VEUT DIRE ICI

Un mot sur la catégorie même qui structure ce travail. Par « femme », ce mémoire entend toute personne qui se définit comme telle. Cette définition par l'auto-identification est cohérente avec celle des dispositifs étudiés, Wah! s'adressant aux femmes et aux personnes minorisées de genre, et avec la position de la FEDELIMA qui inscrit son travail sur l'égalité au-delà de la seule binarité femme-homme¹⁹. Les statistiques mobilisées reposent, elles, sur des conventions qu'il faut garder en tête pour interpréter les chiffres. La FEDELIMA précise que ses comptages, remontés par les structures et non par les personnes elles-mêmes, conservent les données sexuées liées à l'état civil, faute de pouvoir garantir l'auto-détermination de chacun·e¹⁹. Le CNM se base sur la déclaration des structures, et pour la musique enregistrée, va jusqu'à inférer le genre à partir de la tonalité des voix, par algorithme²⁰. Ces méthodes, toutes deux binaires, invisibilisent les personnes non binaires et peuvent mal catégoriser les personnes trans. Ce décalage entre la définition adoptée ici et celles des sources est à prendre en compte dans la lecture de ce mémoire.

MA POSITION D'ENQUÊTEUR

Il faut y revenir un instant, non pour répéter l'avant-propos mais pour en tirer les conséquences méthodologiques. Je suis un homme, salarié depuis treize ans d'une SMAC, et j'enquête sur un milieu qui est le mien, auprès de personnes dont certaines sont des collègues, des connaissances professionnelles, parfois des ami·es.

Cette position d'enquêteur de l'intérieur a des effets sur le matériau, dans les deux sens. Elle ouvre des portes : l'accès aux enquêté·es a été facilité par l'interconnaissance, et la familiarité avec les métiers, les contraintes et le vocabulaire du secteur a permis des échanges précis, sans temps d'acclimatation.

¹⁹ fedelima.org, *Chiffres clés 2024*, p. 16 https://www.fedelima.org/IMG/pdf/fedelima_chiffres_cles_2024.pdf

²⁰ cnm.fr, *La place des femmes dans la filière musicale*, p. 25, <https://cnm.fr/wp-content/uploads/2025/03/CNM-2025-La-place-des-femmes-dans-la-filiere-musicale-18.pdf>

Elle en ferme d'autres : certaines femmes rencontrées ont pu ajuster leur parole face à un homme du milieu, et à l'inverse, certains hommes se sont peut-être livrés plus librement qu'ils ne l'auraient fait face à une enquêtrice.

Je ne peux pas neutraliser ces effets. Je peux les garder en vue au moment de l'analyse et signaler, quand c'est pertinent, les endroits où la configuration de l'échange a pu peser sur son contenu.

Reste le biais le plus difficile à contrôler : le mien. J'arrive sur ce terrain avec une conviction, construite au fil du parcours raconté en avant-propos. Le risque connu est celui de chercher dans le matériau la confirmation de ce qu'on pense déjà. Deux garde-fous ont été posés : la formulation d'hypothèses réfutables, exposées en introduction, dont l'enquête peut établir qu'elles sont fausses ou incomplètes, et l'attention systématique aux paroles qui contredisent mes attentes, signalées comme telles dans l'analyse.

CE QUE CETTE ENQUÊTE NE PRÉTEND PAS

Dix-neuf entretiens ne font pas une statistique. Les personnes rencontrées ne « représentent » pas le secteur au sens où un échantillon représente une population. Elles éclairent des positions, des logiques, des tensions, depuis un territoire donné, à un moment donné. Ce qui se dégage de leurs paroles vaut comme des mécanismes plausibles, dont la portée est ensuite confrontée aux données d'observation nationales. C'est la démarche assumée de ce travail, comprendre finement à petite échelle ce que les grands chiffres constatent sans l'expliquer.

PARTIE 1 : D’OÙ VIENT LE DÉSÉQUILIBRE

CHAPITRE 1. CE QUE L’HISTOIRE A FAIT AUX MUSICIENNES

Avant d’évaluer la présence des femmes sur nos scènes, il faut comprendre pourquoi on ne les y voit pas depuis si longtemps. L’histoire de la musique occidentale a activement produit l’invisibilité des musiciennes, par des mécanismes récurrents qu’on retrouve, presque inchangés, d’un siècle à l’autre : l’interdit posé sur leur voix, la confiscation de leurs œuvres, l’assignation à des figures relationnelles (muse, épouse, groupie) qui les définissent par les hommes qu’elles inspirent plutôt que par ce qu’elles créent. Ce chapitre retrace ces mécanismes, non par souci d’exhaustivité historique, d’autres l’ont fait mieux que ce mémoire ne le pourrait, mais parce qu’ils constituent la matrice des inégalités que les chapitres suivants mesureront dans les musiques actuelles d’aujourd’hui.

1.1 LA VOIX DANGEREUSE

La défiance vis-à-vis de la musique des femmes est plus vieille que la musique écrite. La journaliste Chloé Thibaud ouvre *Ni muses ni groupies* sur une image fondatrice : Ulysse se faisant attacher au mât pour écouter les Sirènes sans y succomber, tandis que ses compagnons ont les oreilles bouchées de cire²¹. Une femme qui chante, dans l’imaginaire occidental, est d’abord un danger. L’Ancien Testament le formule sans détour : « Ne fréquente pas la femme musicienne, de peur que tu ne sois pris dans ses rets » (Ecclésiastique, IX, 4)²². Chloé Thibaud tire de cet interdit deux conséquences historiques directes : l’exclusion des femmes du chant dans les églises, c’est-à-dire du principal lieu de formation et de diffusion musicales pendant des siècles, et, par ricochet, leur mise à l’écart de tout enseignement musical digne de ce nom jusqu’à la création du Conservatoire national en 1795, où elles resteront très minoritaires pendant des décennies²².

Trois mille ans séparent L’Odyssée de nos salles de concert, et l’on pourrait sourire de la référence si le terrain de cette enquête n’en renvoyait pas l’écho. Ce que l’Antiquité formulait en mythe (une femme qui se fait entendre est une menace), les musiciennes rencontrées au fil de ce travail le décrivent en expérience : le commentaire sur la tenue plutôt que sur le jeu,

²¹ Chloé Thibaud, *Ni muses ni groupies*, Leduc Pop Culture, 2025, p. 22

²² Thibaud, *op. cit.*, p. 23

la légitimité à reconquérir à chaque plateau... Nous y reviendrons. Retenons pour l'instant que l'interdit n'a jamais été total, mais subtil : on a laissé aux femmes la voix, à condition qu'elle séduise, et on leur a confisqué le reste.

1.2 LA CONFISCATION DES ŒUVRES

Lorsque les femmes composent malgré tout, un second mécanisme prend le relais : leurs œuvres changent de nom. La cheffe d'orchestre Beatrice Venezi en a rassemblé les cas les plus documentés dans *Fortissima*, et deux d'entre eux suffisent à établir le procédé.

Fanny Mendelssohn d'abord, le chapitre que lui consacre Venezi résume, en deux mots, tout le problème : « Signé Felix »²³. Née dans une famille aisée de Hambourg qui a tout misé sur l'autre enfant de la maison « parce que c'est un garçon », pianiste et compositrice d'une fécondité remarquable, Fanny compose des centaines de partitions : pièces pour piano, lieder, musique de chambre, cantates, oratorios²⁴... Une partie de ses pièces paraît cependant sous la signature de son frère. Venezi avance le fait avec prudence : « le frère signe peut-être des pièces composées par la sœur : parce qu'il est redevenu trop inconvenant pour une femme de composer, voire de jouer. À en croire la rumeur, Felix aurait d'ailleurs reconnu un jour devant la reine Victoria que le lied *Italien*, qu'elle aimait au point de l'avoir chanté devant lui, était né en réalité dans la tête de Fanny. »²⁵ Et lorsque Fanny persiste, elle écrit cette phrase que deux siècles n'ont pas rendue étrangère aux artistes d'aujourd'hui : « Si personne ne te donne son opinion ou ne prend le moindre intérêt à tes créations, avec le temps tu perds non seulement tout plaisir mais aussi toute réelle capacité de jugement à leur endroit. »²⁶. Venezi note d'ailleurs que Fanny essuie « les mêmes critiques, les mêmes objections éculées » que Maddalena Casulana, compositrice italienne de la Renaissance, deux siècles plus tôt²⁷. Le mécanisme est stable, seuls les noms changent.

Clara Schumann ensuite, dont Venezi résume le destin en quatre mots : « Fille de. Femme de. »²⁸. Le détail le plus glaçant du portrait n'est pas musical : enfant, son journal intime est tenu par son père, qui écrit à la première personne comme s'il était Clara, et quand elle atteint

²³ Beatrice Venezi, *Fortissima, destins de musiciennes rebelles*, Payot & Rivages, 2022, p. 61-67

²⁴ Venezi, *op. cit.*, p. 66

²⁵ Venezi, *op. cit.*, p. 65

²⁶ Venezi, *op. cit.*, p. 64-65

²⁷ Venezi, *op. cit.*, p. 64

²⁸ Venezi, *op. cit.*, p. 71

l'âge de le rédiger elle-même, il prétend le relire pour validation²⁹. Pianiste parmi les plus recherchées d'Europe, compositrice, elle reste pourtant, conclut Venezi, « pour bien des gens la femme de Robert Schumann »³⁰.

Le terrain de cette enquête confirme que cette mémoire confisquée n'est pas une affaire d'historiens. Patricia Debias, qui a co-construit la discothèque féministe, un centre de ressources des créatrices et compositrices musicales féminines au fil du temps, liée à une conférence sur l'invisibilisation des musiciennes, en a extrait une logique de fond : au-delà des cas individuels (elle fait remonter la généalogie jusqu'à Hildegard von Bingen, immense succès de son vivant au Moyen Âge, puis effacée), ce qui frappe, dit-elle, c'est que « quand c'était bien, ils qualifiaient leur composition de masculine »³¹. Une œuvre de femme réussie cesse, par définition, d'être une œuvre de femme.

Lucile Bijaoui, portant le projet Lucile en Boucle, raconte comment cette histoire est portée aujourd'hui sur scène par le spectacle Divas Antica de deux chanteuses issues du conservatoire qui refont l'historique des compositrices oubliées³², signe que la reconstruction de cette mémoire est devenue, pour les musiciennes elles-mêmes, un geste artistique.

Il faut enfin retenir de Patricia Debias une mise en garde : le progrès n'est pas linéaire. « On a une sorte de croyance [...] de se dire que le progrès, c'est linéaire, ça monte vers le haut en permanence »³¹, alors que l'histoire montre des reculs brutaux, et que ces reculs surviennent souvent aux moments où les femmes commencent à acquérir du pouvoir.

1.3 L'ASSIGNATION RELATIONNELLE

Troisième mécanisme : quand on ne peut ni faire taire les musiciennes ni leur confisquer leurs œuvres, on les redéfinit. C'est tout l'objet du livre de Chloé Thibaud, dont le titre *Ni muses ni groupies* nomme les deux pôles de cette assignation : la femme qui inspire l'œuvre de l'homme, la femme qui admire l'homme qui fait l'œuvre. Entre les deux, la même négation : ce n'est jamais elle qui crée.

²⁹ *Ibid.*

³⁰ Venezi, *op. cit.*, p. 76

³¹ Tiré d'un entretien personnel avec Patricia Debias le 17 mars 2026

³² Tiré d'un entretien personnel avec Lucile Bijaoui le 6 mars 2026

Thibaud documente la persistance contemporaine de cette grille de lecture.

À la mort de Françoise Hardy, note-t-elle en citant un post Instagram de Fiona Schmidt, les hommages « préfèrent résumer une artiste [...] à sa jeunesse et évoquer ce qu'elle a été (une amoureuse, une mère, une beauté mélancolique, une icône de mode), plutôt que ce qu'elle a fait »³³.

Le jazz offre aussi à Thibaud son cas d'école : dans l'imaginaire collectif, c'est une musique d'hommes, et quand on demande des noms de femmes, les réponses sont systématiquement des chanteuses : Ella Fitzgerald, Billie Holiday, Sarah Vaughan³⁴.

Marie Buscatto en donne la mécanique d'une phrase : « Les hommes ont plus facilement la capacité à construire une crédibilité musicale parce que les femmes sont plus souvent définies comme des muses, comme passives, dépendantes, fragiles, petites, autant de termes qui leur sont très facilement attribués quelles que soient leurs expressions musicales »³⁵.

Elle exhume enfin cette phrase de l'Américain George T. Simon, dans son livre *The Big Bands* : « seul Dieu est capable de créer un arbre, et seuls les hommes sont capables de jouer un jazz de qualité »³⁴.

Mais la voix peut aussi être une arme. Chloé Thibaud le montre à propos des chanteuses de blues des années 1920 : mettre en chanson les violences conjugales revenaient à « déplacer le problème de la sphère privée à l'espace public de la scène musicale »³⁶. Elle cite Angela Davis : « En écoutant un tel morceau, les femmes victimes des mêmes abus pouvaient par conséquent percevoir que leur condition était partagée par d'autres, transformant donc un problème individuel en condition sociale »³⁶. Davis met toutefois en garde contre l'anachronisme : « Tenter d'imputer une conscience féministe, telle que nous la connaissons aujourd'hui, à Gertrude "Ma" Rainey, Bessie Smith et Billie Holiday serait absurde, et finalement, assez peu intéressant. Ce qui l'est en revanche — et ce qui est bien plus provocateur dans l'œuvre que ces femmes laissent derrière elles — ce sont les allusions aux attitudes féministes qui émergent dans leur musique, au travers de brèches taillées dans le discours patriarcal. »³⁶ La précaution ne défait pas le rapprochement avec l'introduction de

³³ Thibaud, *op. cit.*, p. 134, note 37

³⁴ Thibaud, *op. cit.*, p. 56

³⁵ Marie Buscatto, entretien de janvier 2022, cité par Thibaud, *op. cit.*, p. 134

³⁶ Thibaud, *op. cit.*, p. 41

ce mémoire : la parole publique des femmes sur ce qu'elles subissent n'est pas née en 2017, elle a une histoire musicale, mais elle n'a pas toujours voulu dire la même chose.

1.4 CONTRE-HISTOIRE

Une contre-histoire existe cependant bel et bien, et elle importe autant que l'effacement : celle des moments où les femmes ont pris la scène sans demander la permission. Le punk en est l'épisode le plus documenté, et le plus directement lié à notre objet, puisque c'est de sa descendance (riot grrrls, collectifs, mixité choisie) que viennent plusieurs des dispositifs étudiés en deuxième partie.

La journaliste Vivien Goldman, dans *La Revanche des She-Punks*, montre pourquoi ce genre-là, précisément, a ouvert une brèche : « à cause de sa relative simplicité, le punk est devenu un tremplin pour l'expression de soi féminine (souvent désapprise), un puissant moteur pour des pensées qui n'ont pas été altérées par une industrie patriarcale, de la vieille école, à l'instar du monde de la musique et du divertissement aujourd'hui comme alors »³⁷.

Elle formule ainsi ce qui s'ouvrait à l'époque des Raincoats, en 1979 : « quel son allions-nous produire, maintenant qu'on pouvait enfin s'y mettre ? Qui étions-nous, enhardies depuis peu à imaginer que nos droits de base de femmes allaient tomber du ciel à partir de cet instant ; et qui allions-nous être, maintenant que l'on pouvait changer d'identité comme de chemisier et en subir les conséquences ? »³⁸

Et Goldman avance une explication qui rejoint la sociologie du chapitre suivant : « on éduque et entraîne les hommes à cultiver leur agressivité, leur force et leur ambition, on éduque les femmes de telle sorte qu'elles ont facilement accès à leurs émotions et on les encourage à les exprimer plus librement »³⁹. Le punk a précisément court-circuité ce partage.

Sophie Rosemont, dans *Girls Rock*, complète le tableau. Son chapitre « Le capitaine est une femme » s'ouvre sur ce constat : « durant la seconde moitié du XXe siècle, et encore parfois aujourd'hui, le fait seul de prendre sa guitare et d'aller chanter face à un public majoritairement masculin est déjà une preuve de ténacité »⁴⁰.

³⁷ Vivien Goldman, *La Revanche des She-Punks, une histoire féministe de la musique, de Poly Styrene à Pussy Riot*, Castor Music, 2020, p. 32

³⁸ Goldman, *op. cit.*, p. 28

³⁹ Goldman, *op. cit.*, p. 32

⁴⁰ Sophie Rosemont, *Girls Rock*, NiL, 2019, p. 57

Poly Styrene, lead métisse de X-Ray Spex, y laisse « une singularité scénique et de nombreux titres remettant en cause le patriarcat. Son discours selon lequel la femme doit refuser d'être un objet, sexuel ou commercial, fera son chemin jusqu'aux riot grrrls »⁴¹. Lesquelles, au tournant des années 1990 autour de Bikini Kill et de Kathleen Hanna, inventeront la forme qui nous intéresse au premier chef : non plus seulement des groupes de femmes, mais un « mouvement » : fanzines, réseaux, scènes en mixité choisie, c'est-à-dire, déjà, des dispositifs⁴².

Il faut se garder d'en faire un récit d'émancipation sans reste. Hyacinthe Ravet rappelle que même dans le punk, univers pourtant « marginal » et qui se voulait « antisexiste », les hommes sont restés très majoritaires, que les groupes y sont rarement mixtes, et que les femmes y occupent souvent des positions secondaires, entrées dans le groupe « par le biais de leur petit ami », selon une opposition « musicien-accompagnatrice » que l'on retrouve dans bien d'autres genres⁴³. La brèche a bien été ouverte. Elle ne s'est pas refermée sur un monde nouveau.

De Maddalena Casulana aux riot grrrls, chaque génération de musiciennes a dû forcer une porte que la précédente croyait avoir ouverte. L'interdit sur la voix, la confiscation des œuvres, l'assignation relationnelle n'ont pas disparu, ils se sont déplacés, euphémisés, incorporés dans des mécanismes que plus personne ne décide mais que tout le monde reproduit. C'est à ces mécanismes contemporains, ceux qui opèrent aujourd'hui dans une école de musique ou un studio de répétition, que le chapitre suivant est consacré.

⁴¹ Rosemont, *op. cit.*, p. 61

⁴² Rosemont, *op. cit.*, chapitre « Bandes de filles », p. 135-149

⁴³ Hyacinthe Ravet, *Musiciennes, enquête sur les femmes et la musique*, Autrement, 2011, p. 33

CHAPITRE 2. LES MÉCANISMES QUI PERPÉTUEMENT : SOCIOLOGIE DU DÉSÉQUILIBRE

L'héritage décrit au chapitre précédent pourrait n'être qu'un décor : après tout, plus personne n'interdit aux femmes de chanter dans les églises, et les conservatoires leur sont ouverts depuis 1795. Si les mécanismes anciens produisaient encore leurs effets, ce serait par simple inertie, et le temps suffirait à les dissoudre. Or c'est précisément ce que la sociologie des trente dernières années dément : l'effacement a changé de forme, pas de nature. Il ne procède plus par interdit mais par orientation, plus par confiscation mais par assignation, plus par exclusion déclarée mais par cooptation silencieuse. Trois étages, que ce chapitre parcourt dans l'ordre où une musicienne les rencontre : avant la pratique (la socialisation), dans la pratique (le sexe des instruments et l'assignation au chant), dans la profession (l'entre-soi).

Un mot sur l'outillage théorique. Ce chapitre s'appuie beaucoup sur les travaux de la sociologue Marie Buscatto, qui a notamment enquêté près de dix ans dans les mondes du jazz français⁴⁴. Sa perspective doit beaucoup au concept de « monde de l'art » forgé par Howard Becker : l'art comme activité collective, faite de chaînes de coopération et de réseaux de collaborations, où les réputations se construisent dans l'interaction⁴⁵.

Ce cadre est taillé pour notre objet : les musiques actuelles sont exemplairement un monde de coopérations informelles, et c'est dans ces coopérations, on va le voir, que l'inégalité se fabrique. Buscatto en tire une conclusion qui renverse l'image que le secteur aime se donner : « Car si les arts aiment à se présenter comme des univers subversifs qui permettent aux différences de s'exprimer, une analyse genrée des pratiques artistiques, professionnelles ou amatrices, révèle à l'inverse des univers clivés par le genre de manière fort traditionnelle [...] À travers le cas des rapports sociaux de sexe, il apparaît ainsi que non seulement l'art ne joue guère le rôle d'une avant-garde sociale, mais qu'il participe à produire et à légitimer les hiérarchies genrées à l'œuvre dans les sociétés occidentales »⁴⁶. Un secteur qui se croit

⁴⁴ cairn.info, Francine Fourmaux, « Marie Buscatto, *Femmes du jazz. Musicalités, féminités, marginalisations*, Paris, CNRS Éditions, 2007, 228 pages », dans *Ethnologie Française, L'Art au travail*, Presses Universitaires France, 2008/1 Vol.38, p. 177-178, <https://shs.cairn.info/revue-ethnologie-francaise-2008-1-page-163f?lang=fr>

⁴⁵ cairn.info, Marie Buscatto, « 6. Quoi de neuf chez les artistes ? Les « mondes de l'art » à l'épreuve du travail artistique », dans Marc Perrenoud (dir.), *Les mondes pluriels de Howard S. Becker*, La Découverte, 2013, p. 99-116, https://shs.cairn.info/les-mondes-pluriels-de-howard-s-becker--9782707176479-page-99?site_lang=fr

⁴⁶ openedition.org, Marie Buscatto, « L'art sous l'angle du genre, ou révéler la normativité des mondes de l'art », dans Alain Quemin et Glaucia Villas Bôas (dir.), *Art et société, recherches récentes et regards croisés, Brésil/ France*, OpenEdition Press, 2016, §16 <https://books.openedition.org/oep/1438>

transgressif et qui reproduit. Voilà, condensé, tout le paradoxe que ce mémoire explore, et l'écho de mon propre aveuglement raconté en avant-propos.

2.1 EN AMONT : L'ORIENTATION GENRÉE DES PRATIQUES

Tout commence avant le premier accord. Buscatto parle d'une « orientation genrée des pratiques »⁴⁷ : dans nos sociétés, la danse, le chant, les instruments à cordes sont associés aux registres dits féminins de la douceur, de l'émotion, de la grâce, tandis que les instruments à vent, le rock ou la direction d'orchestre relèvent des registres dits masculins de la technique, de la virilité, de l'affirmation de soi. Dès l'enfance, chacun·e s'oriente vers les pratiques associées à son sexe, et la transgression se paie : socialement coûteuse, elle expose à la stigmatisation celles et ceux qui s'y risquent.

Hyacinthe Ravet prolonge l'analyse jusqu'aux objets eux-mêmes dans un chapitre de *Musiciennes* au titre programmatique, « Le sexe des instruments »⁴⁸ : les instruments sont culturellement dotés d'identités féminines ou masculines, et leur exercice engage des gestes (souffler, frapper, frotter, toucher) eux-mêmes socialement et sexuellement définis. Aux barrières symboliques s'ajoutent des soubassements très concrets, et c'est le terrain de cette enquête qui les décrit le mieux, avec les mots de 2026.

Baptiste Chambrion, artiste sous le nom Dubanko : « C'est aussi quelque chose de structurel, d'éducatif... Je pense qu'on a quand même mis plutôt les petites filles à la danse, mais pas forcément à la musique, et on met plus facilement un garçon derrière une batterie ou avec une guitare qu'une petite fille »⁴⁹. Lorsque la conversation en vient aux instruments genrés dans les conservatoires et que j'évoque l'orientation massive des jeunes filles vers les cordes, il me coupe pour en tirer la conséquence professionnelle, avec la brutalité du praticien : « qu'est-ce que tu fous avec un violon pour devenir lead d'un projet et tourner toute l'année ? »⁴⁹

Vito Brancato, directeur du Brise Glace, prolonge exactement ce fil : « ce n'est pas à 35 ans que ça se joue, la question du genre dans les instruments »⁵⁰. Qu'est-ce qui fait, demande-t-il, qu'à la sortie des conservatoires « les garçons se sentent tout à fait légitimes à monter des

⁴⁷ *Ibid.* §9

⁴⁸ Ravet, *op. cit.*, p. 34

⁴⁹ Tiré d'un entretien personnel avec Baptiste Chambrion le 5 juin 2026

⁵⁰ Tiré d'un entretien personnel avec Vito Brancato le 26 mai 2026

groupes, à participer à des open mics [...] et les femmes, elles n'y vont pas, alors qu'elles ont à peine 15, 16, 17 ans ? »⁵¹. Sa réponse est un dispositif : la première Colo-Musique au Brise Glace, montée avec les Canut-es, pensée pour dire aux débutantes : « qui que tu sois, tout instrument est possible, et finalement ce qui va compter c'est ton intérêt pour l'instrument, au delà du fait que t'es une fille et que tu dois jouer du piano »⁵¹.

Swanny Elzingre, batteuse professionnelle, éclaire enfin la face la plus intime de cette orientation : le corps. La batterie, « ton corps il bouge, tu transpires »⁵², à rebours de tout ce que la socialisation féminine autorise, et elle rapporte cette lecture qui l'avait frappée : si les femmes vont moins vers les instruments à vent, c'est aussi « parce qu'il y a toujours une connotation sexuelle d'avoir un truc dans la bouche »⁵². L'hypothèse peut sembler triviale, mais elle rejoint en réalité le cœur de l'analyse : le corps musicien des femmes est un corps regardé avant d'être écouté, et certaines postures instrumentales sont socialement interdites de féminité.

2.2 DANS LA PRATIQUE : LA VOIX POUR DOMAINE

Le résultat de cette orientation se lit dans une statistique : chez les interprètes professionnel·les, les femmes sont minoritaires partout, sauf au chant. Ravet relève qu'elles constituent 55% des chanteur·euses en musique savante et 58% dans les musiques populaires⁵³, quand les rangs des instrumentistes restent massivement masculins. Le jazz, où Marie Buscatto a enquêté près de dix ans, en donne une version plus resserrée : sur les deux mille musicien·nes que compte la scène française du genre, 8% sont des femmes ; parmi les chanteur·euses, elles sont environ 65% ; parmi les instrumentistes, moins de 4%⁵⁴. Trois chiffres, un même partage. Le chant n'est pas un choix parmi d'autres : c'est le territoire concédé.

Or ce territoire est piégé, et c'est Buscatto qui le démontre dans un article au titre évocateur : « Chanteuse de jazz n'est point métier d'homme »⁵⁵. Au fil de son enquête, une

⁵¹ Tiré d'un entretien personnel avec Vito Brancato le 26 mai 2026

⁵² Tiré d'un entretien personnel avec Swanny Elzingre le 28 avril 2026

⁵³ Ravet, *op. cit.*, p. 31

⁵⁴ Marie Buscatto, *Femmes du jazz*, CNRS Éditions, 2007, citée par Thibaud, *op. cit.*, p. 56

⁵⁵ cairn.info, Marie Buscatto, « Chanteuse de Jazz n'est point métier d'homme, l'accord imparfait entre voix et instrument », dans *Revue française de sociologie, Scènes et musiques*, Éditions Ophrys, 2003/1 vol. 44, p. 35-62, <https://shs.cairn.info/revue-francaise-de-sociologie-1-2003-1-page-35>

double frontière sépare les femmes des hommes : elles chantent, ils jouent, et les deux activités n'ont pas le même statut. Des stéréotypes tenaces font du métier de chanteuse « une essence, une expression naturelle de la féminité et enferment ces femmes dans des mythes qui empêchent de les envisager comme des instrumentistes et des collègues légitimes »⁵⁶, ce qui efface d'un même geste l'apprentissage, la technique, le métier. Une chanteuse rencontrée par Buscatto constate : « Pour les instrumentistes, [la voix] c'est naturel, ça ne demande pas de travail »⁵⁷. Un guitariste confirme sans le vouloir : « Les chanteuses veulent se considérer instrumentistes. Mais la voix ne sera jamais un instrument. C'est une expression plus sensible qui fait partie des gens. »⁵⁷ Et pour les instrumentistes qui l'accompagnent, jouer derrière elle relève du travail alimentaire plus que du « vrai » jazz : « une majorité d'instrumentistes joue dans au moins un groupe dont la chanteuse est leader [...] Ces cachets sont intéressants pour les instrumentistes puisqu'ils sont souvent plutôt bien rémunérés [...] ils considèrent qu'ils demandent moins de travail de répétition puisque le répertoire est souvent composé de standards connus. Une chanteuse de faible notoriété qui cherche activement des dates assure ainsi aux musiciens de son groupe une dizaine de dates dans l'année, ce que peu de groupes sans chanteuse de notoriété équivalente sont capables d'assurer. Or, il semble admis par l'essentiel de ces instrumentistes qu'ils jouent avec une chanteuse pour des raisons alimentaires. Les instrumentistes n'hésitent pas à exprimer cet état de fait entre eux »⁵⁸.

Le terrain, là encore, donne chair aux concepts. Lucile Bijaoui, formée au chant lyrique puis passée par le département musiques actuelles d'un conservatoire : « on était quarante élèves et on était deux meufs. En prof, il n'y avait qu'une seule femme. [...] Il n'y avait pas de filles dans les cours de basse, pas de filles dans les cours de batterie »⁵⁹. Des années plus tard, dans un dispositif d'accompagnement, elle se retrouve « à nouveau dans ce truc d'être deux meufs »⁵⁹. La proportion la suit de la formation à la professionnalisation. Swanny Elzingre incarne, elle, la transgression réussie : batteuse, sur l'un des instruments les plus masculinisé qui soit. Son témoignage montre ce que produit cette position : une élève de cinquante ans la choisit entre deux professeurs : « t'es une fille donc je me suis dit je vais

⁵⁶ Buscatto, *op. cit.*, § L'éternel féminin

⁵⁷ Buscatto, *op. cit.*, § La voix n'est pas un instrument

⁵⁸ Buscatto, *op. cit.*, § Un complément alimentaire pour les instrumentistes

⁵⁹ Tiré d'un entretien personnel avec Lucile Bijaoui le 6 mars 2026

plutôt aller vers elle »⁶⁰. La représentation appelle la représentation, mais son absence aussi. Sarah Métails-Chastanier, chanteuse d'UltraMoule, raconte l'autre versant : adolescente, où « c'était majoritairement que des groupes de mecs qu'on voyait [...] et c'est vrai que je ne me suis jamais identifiée et qu'il a fallu super longtemps pour consolider ma légitimité à faire ça parce que je n'avais pas d'exemple entre moi, celle qui voulait chanter depuis que j'avais l'âge de 4 ans, jusqu'à des modèles comme Céline Dion ou Aretha Franklin, voilà, allez, trouve ton chemin »⁶¹. Et elle formule aujourd'hui son ambition : « le plus important pour moi c'est de pouvoir être un modèle actuel pour les petites filles et les ados ou même les femmes, qui me disent tu m'as donné envie de crier ou des choses comme ça, de venir à des échelles humaines »⁶¹.

On tient ici, formulé par le terrain, l'un des chaînons explicatifs centraux de ce mémoire : entre la socialisation et la scène, il y a les modèles. Et les modèles dépendent des programmations. La boucle passe par les lieux de diffusion.

2.3 DANS LA PROFESSION : L'ENTRE-SOI

Reste le troisième étage, le plus difficile à saisir parce qu'il n'a ni règlement ni guichet : l'accès au métier lui-même. La méthodologie de ce mémoire l'a posé d'emblée : dans les musiques actuelles, pas de concours, pas d'audition. Des réseaux, de la cooptation, de la réputation. C'est précisément là que Buscatto situe le mécanisme décisif. Son enquête au long cours sur les musiciennes de jazz aboutit à ce constat : « C'est ce que nous avons fait de manière explicite dans notre travail sur la marginalisation des femmes musiciennes de jazz, chanteuses ou instrumentistes, qui, à niveau de réputation artistique équivalent, étaient dotées de possibilités inférieures de jeu – et donc de possibilités inférieures de maintien dans le jazz – que leurs équivalents hommes »⁶². À réputation égale, chances inégales : la formule mérite d'être soulignée, car elle réfute par avance l'argument du « talent » que l'avant-propos de ce mémoire a vu surgir (et resurgir) dans la bouche des programmeurs.

Comment une telle inégalité se fabrique-t-elle sans que personne ne la décide ? Par l'interaction ordinaire. Les mondes du jazz observés par Buscatto excluent sans exclure : on

⁶⁰ Tiré d'un entretien personnel avec Swanny Elzingre le 28 avril 2026

⁶¹ Tiré d'un entretien personnel avec Sarah Métails-Chastanier le 9 juin 2026

⁶² Buscatto, « 6. Quoi de neuf chez les artistes ? Les « mondes de l'art » à l'épreuve du travail artistique », *op. cit.*, p. 109-110

rappelle ceux avec qui on a l'habitude de jouer, on recommande ceux qui « tiennent la route », c'est-à-dire ceux qui ressemblent à ceux qui recommandent. La discrimination qui en résulte n'a pas besoin d'intention : elle est involontaire, inconsciente, produite par l'agrégation de choix que chacun croit purement musicaux⁶³. C'est la version savante de ce que l'avant-propos décrivait naïvement : « nous programmions ce qui nous semblait pertinent », et notre pertinence avait un genre.

La musique savante offre un contre-point expérimental qui prouve le mécanisme par son exception. Reine Prat, dans *Exploser le plafond*, rapporte, d'après Hyacinthe Ravet, l'histoire de la tromboniste Abbie Conant, recrutée comme première soliste à l'orchestre philharmonique de Munich à l'issue d'une audition à l'aveugle, puis reléguée par le chef au poste de deuxième trombone. Elle gagna la bataille juridique qui suivit, non sans avoir dû, en cours de procédure, demander elle-même à passer des tests pulmonaires pour établir qu'elle avait le souffle du poste. Le paravent avait suspendu le mécanisme, sa levée l'a rétabli, et il fallut prouver par la médecine ce que l'audition avait déjà démontré⁶⁴. Or les musiques actuelles n'ont pas de paravent : tout s'y joue à découvert, dans des mondes restreints où l'habitude tient lieu de sélection. Baptiste Chambrion le dit du dub : « on est très peu nombreux à tourner toute l'année, et toujours les mêmes, et c'est que des gars », la réponse vient de collectifs féminins qui se constituent, comme Sound Women United qu'il cite.

Ainsi se referme le cercle que ce chapitre a parcouru : orientées loin des instruments, assignées à une voix qui les enferme, les musiciennes abordent des réseaux professionnels qui se reproduisent à l'identique, moins visibles, donc moins légitimes, donc moins programmées, donc moins visibles encore. Ce cercle vicieux de l'invisibilisation n'a besoin d'aucune mauvaise volonté pour tourner : il est le produit agrégé de milliers de choix « pertinents ». Les modèles (une batteuse en masterclass, une chanteuse à taille humaine sur la scène d'à côté) sont l'un des rares points où il peut se rompre, encore faut-il que quelqu'un les programme. Voilà pourquoi les chiffres du chapitre suivant ne sont pas une simple photographie : ils sont la mesure d'un système. Et voilà pourquoi, aussi, ils désignent les lieux de diffusion (nos SMAC) comme le point d'application où tout ce qui précède peut, ou non, commencer à changer.

⁶³ Fourmaux, « Marie Buscatto, *Femmes du jazz. Musicalités, féminités, marginalisations*, Paris, CNRS Éditions, 2007, 228 pages », *op. cit.*, p. 177

⁶⁴ Prat, *op. cit.*, p. 35

CHAPITRE 3. L'ÉTAT DES LIEUX CHIFFRÉ

Les mécanismes décrits jusqu'ici (l'héritage d'effacement, l'orientation genrée, l'assignation au chant, l'entre-soi) laissent des traces mesurables à chaque étage de la filière. Ce chapitre les suit en descendant l'entonnoir. En amont, le vivier : qui crée, qui touche des droits. Au milieu, la scène : qui joue, qui répète, qui tient la console. En aval, le pouvoir : qui dirige les structures, qui perçoit les plus hauts salaires. À chaque étage, le filtre se resserre un peu plus, jusqu'au point où tout se concentre : la jauge. Les chiffres qui suivent ne relèvent pas du simple constat, ils donnent la mesure d'un fonctionnement d'ensemble, dont la deuxième partie de ce mémoire examinera les ressorts.

3.1 LE VIVIER : LA CRÉATION AU MASCULIN

Commençons par l'amont : l'écriture et la composition. Les données de la Sacem, exploitées par le CNM dans son édition 2025, donnent la mesure de ce que la socialisation décrite au chapitre précédent produit à l'arrivée. Les femmes représentent 18% des sociétaires au statut d'adhérents, et cette part se réduit à mesure que l'on gravit les échelons (15% au statut professionnel, 11% au statut définitif, le plus élevé)⁶⁵. La même pente s'observe du côté des revenus, où elles ne sont que 14% parmi les dix mille sociétaires les mieux rémunéré-es⁶⁶. Sur la période 2019-2023, environ 10% des droits nets ont été versée à des sociétaires femmes⁶⁷. Le détail par métier est encore plus parlant, car elles perçoivent la majorité des droits dans le sous-titrage (65%) et dans le doublage (52%), et une part marginale dans les répertoires qui rapportent le plus (6% en composition, 6% en arrangement, 6% en réalisation)⁶⁸. Le CNM en tire lui-même la formule : Les métiers de la musique les plus générateurs de droits sont ceux où les femmes sont proportionnellement les moins présentes.

La lecture de ces chiffres montre que moins d'une personne sur cinq qui déclare créer de la musique en France est une femme, et plus on monte (en statut, en revenus, en prestige du répertoire) plus cette part diminue. L'orientation genrée des pratiques (2.1) et l'assignation à

⁶⁵ cnm.fr, *La place des femmes dans la filière musicale*, p. 7, <https://cnm.fr/wp-content/uploads/2025/03/CNM-2025-La-place-des-femmes-dans-la-filiere-musicale-18.pdf>

⁶⁶ *Ibid.* p. 6

⁶⁷ *Ibid.* p. 8

⁶⁸ *Ibid.* p. 9

l'interprétation plutôt qu'à la création (2.2) se retrouvent, sous une forme chiffrée, dans les registres de la société d'auteurs.

3.2 LA SCÈNE : TOUT BOUGE, SAUF LA TÊTE D'AFFICHE

Au milieu de la chaîne, la scène. C'est ici que les données de la FEDELIMA, issues de l'observation participative menée auprès de ses adhérents, offrent deux photographies comparables, à six ans d'écart : celle des données 2018⁶⁹ et celle des données 2024⁷⁰. Leur mise en regard mérite d'être détaillée, car elle raconte quelque chose que l'introduction de ce mémoire n'a fait qu'esquisser : sur les plateaux, la part des musiciennes programmées passe de 15,3% (2 762 femmes sur 18 084 artistes recensé-es) à 23,8% (10 847 sur 45 650) : huit points et demi gagnés en six ans. Dans les studios de répétition, la part des usagères monte de 11,9% (1 362 sur 10 208 pratiquant-es) à 15,2% (4 572 sur 30 145). Au pied de la scène, le mouvement suit : la part des techniciennes (principalement lumière et sonorisation) accompagnant les plateaux fait presque le double, de 8,8% (317 sur 3 622) à 16,4% (798 sur 4 876). Ces progressions, il faut le préciser, partent de très bas : 23,8%, 15,2%, 16,4%, aucun de ces trois indicateurs n'atteint le quart, la parité reste hors de portée. Et puis il y a le quatrième indicateur. La part des groupes menés par une femme était de 25,8% en 2018, elle est de 24,5% en 2024. Pendant que tout le reste progressait (les musiciennes sur scène, les répétitrices, les techniciennes), la position de lead, elle, a très légèrement reculé.

Ce tableau à quatre lignes est peut-être le résumé chiffré le plus exact du paradoxe qui fonde ce mémoire. Les années post-#MeToo ont bel et bien changé quelque chose : il y a davantage de femmes sur les plateaux, dans les studios, aux consoles. Mais la position qui concentre la visibilité, le nom sur l'affiche, le pouvoir symbolique (celle de leader) n'a pas progressé. Les dispositifs remplissent la scène sans déplacer la tête d'affiche.

⁶⁹ fedelima.org, *Chiffres clés de la FEDELIMA, données 2018*, p. 8, https://www.fedelima.org/IMG/pdf/fedelima_chiffres_clefs_2018.pdf

⁷⁰ fedelima.org, *Chiffres clés de la FEDELIMA, données 2024*, p. 17, https://www.fedelima.org/IMG/pdf/fedelima_chiffres_cles_2024.pdf

3.3 LE POUVOIR : LA PYRAMIDE QUI S'AMINCIT

Reste l'aval : les structures elles-mêmes, celles qui programment. Les mêmes documents FEDELIMA permettent d'y suivre la place des femmes dans l'emploi, et le mouvement y est réel : sur la totalité des salarié·es permanent·es, la part des femmes passe de 39,4% en 2018⁷¹ à 48,5% en 2024 (sur 1 671 permanent·es), la quasi-parité. Chez les cadres, de 32,3% à 41%. À la direction, la progression existe aussi : 25,5% de structures dirigées par des femmes en 2018, 34,6% en 2024, dont 27,6% en direction générale seule, sur 127 structures. Et le plus haut salaire de la structure est perçu par une femme dans 19,4% des cas en 2018, 27,2% en 2024. Mais c'est précisément la forme de cette progression qui est parlante : à chaque échelon gravi, la part des femmes fond. Près de la moitié du salariat, quatre cadres sur dix, un tiers des directions, à peine plus d'un quart des plus hauts salaires. On retrouve ici, dans les chiffres du réseau, la structure pyramidale que la sociologie du chapitre 2 décrivait : la base s'est féminisée sans que la forme d'ensemble ne change. On la retrouve d'ailleurs à l'identique hors des musiques actuelles : dans les festivals de musique classique étudiés par le CNM, les femmes représentent 32% des interprètes, mais 6% de la chefferie d'orchestre⁷². Quel que soit le monde musical, la règle semble la même : plus le poste décide, moins il est féminin. Or ce sont ces postes (directions, programmations) qui décident de qui monte sur scène. Le chapitre 2 a montré comment l'entre-soi produit une discrimination sans discriminateurs, ces chiffres montrent comment, concrètement, se compose l'entre-soi.

3.4 LE NŒUD : LA JAUGE

Tous ces étages convergent vers un point, que l'introduction de ce mémoire a déjà nommé et qu'il faut maintenant observer, car c'est sur lui que la deuxième partie se construira : la jauge.

Rappelons la mesure du CNM, établie dans son état des lieux de 2023 sur les données 2019 : dans les concerts hors festivals, la part des représentations menées par un lead féminin est divisée par deux entre les plus petites et les plus grandes jauges : 22% dans les représentations de moins de cent entrées, 11% au-delà de six mille⁷². Une précision

⁷¹ Mêmes documents que les notes 69 et 70, p. 7 pour les données 2018, p. 16 pour les données 2024

⁷² cnm.fr, *État des lieux de la présence des femmes dans la filière musicale*, p. 7, https://cnm.fr/wp-content/uploads/2023/02/Etat-des-lieux-de-la-presence-des-femmes-dans-la-musique_CNМ_2023.pdf

méthodologique importante : la courbe est exprimée en nombre d'entrées réalisées, non en capacité des salles, c'est bien la fréquentation effective qui est mesurée. Et deux données de la même page, que l'introduction n'exploitait pas, concernent directement le terrain de ce mémoire. D'abord, le CNM le note explicitement : « malgré la mission de diversité des répertoires incluse dans le cahier des charges des SMAC, celles-ci ne comptent en moyenne que 16% de représentations avec un genre de lead féminin »⁷³. Les structures labellisées ne se distinguent donc pas de la moyenne. Ensuite, le même document rapporte le comptage FEDELIMA de 2019, selon une méthodologie différente : 16% de leads féminins sur 10 627 formations déclarées par 111 structures adhérentes, et 22% de femmes si l'on compte les individus sur scène⁷³. Deux manières de compter, un même ordre de grandeur.

La formule de synthèse est celle de l'introduction, elle peut être rappelée ici en une phrase : plus une scène offre de visibilité, de cachet et de légitimité, moins on y trouve de femmes.

Voilà qui referme la première partie sur un constat bien établi. Le problème est documenté, mesuré et publié : il ne s'agit pas d'un angle mort. Le secteur y a d'ailleurs répondu, massivement, par la floraison de dispositifs que l'introduction a énumérée. Reste alors la question que ces chiffres appellent : si tout le monde connaît le problème, et si tant de choses ont été construites pour le résoudre, que produisent réellement ces dispositifs, et pourquoi la tête d'affiche, elle, n'a-t-elle toujours pas bougé ? C'est l'objet de la deuxième partie.

⁷³ *Ibid.*

PARTIE 2 : CE QUE LES DISPOSITIFS FONT, ET CE QU'ILS NE FONT PAS

La première partie s'est refermée sur un constat en forme de question : le problème est mesuré, publié, connu, et le secteur y a répondu par une densité de dispositifs sans précédent. Cette deuxième partie constitue le cœur empirique de ce mémoire : elle va au contact de ces dispositifs, de celles qui les portent, de celles qui en bénéficient et de celles et ceux qui programment, afin de comprendre ce qu'ils produisent réellement, et pourquoi cette production ne remonte pas jusqu'aux affiches. Le raisonnement suit quatre temps. D'abord une cartographie : qui fait quoi, depuis quand, comment (chapitre 1). Puis l'examen de ce que ces dispositifs réussissent, car ils obtiennent des résultats, réels et documentés (chapitre 2). Puis les deux murs sur lesquels ces réussites butent : le plafond économique des grandes jauges (chapitre 3) et la fonction symbolique de certains engagements (chapitre 4). C'est ici que les hypothèses formulées en introduction passent à l'épreuve du terrain.

CHAPITRE 1. LA RÉPONSE POST-#METOO : UNE CARTOGRAPHIE

1.1 UNE TYPOLOGIE DE LA RÉPONSE

L'introduction de ce mémoire a énuméré les initiatives, il faut maintenant les ordonner. La réponse du secteur, telle que le terrain de cette enquête l'a parcourue, s'organise en cinq familles.

- **Le mentorat** : Wah!, le programme national porté par la FEDELIMA, mais aussi ses déclinaisons régionales, comme La Cordée du réseau Grand Bureau en Auvergne-Rhône-Alpes.
- **Les accompagnements et résidences en mixité choisie** : L'Équipée au Brise Glace d'Annecy, Les Amazones à La Cordo de Romans-sur-Isère, la « colo » des Canut-es.
- **Les formations aux VHSS**, devenues conditions d'accès à certains financements publics.
- **Les annuaires de visibilité**, dont Majeur·e·s, porté par shesaid.so France.
- **Les collectifs et réseaux militants**, tels que Les Canut-es à Lyon, shesaid.so, Les Volumineuses, le mouvement HF+... qui structurent la réflexion sur les territoires et inventent la plupart des formats précédents.

Deux traits communs : presque tous ces dispositifs sont nés ou se sont structurés après 2017, la chronologie de la réponse épouse celle de la prise de conscience. Et presque tous agissent sur les personnes : leur confiance, leurs compétences, leur réseau, leur sécurité. Très peu, on le verra, agissent directement sur les programmations. Cette asymétrie est le fil rouge de toute cette partie.

1.2 WAH! : LE DISPOSITIF NATIONAL AU MICROSCOPE

Une étude, une injonction, un pari

Wah! est mis en chantier fin 2018, grâce au soutien du ministère de la Culture – DGCA, Délégation musique, pour une première édition lancée en 2019⁷⁴. Le programme est né d'une déclinaison de MEWEM, initié fin 2018 par la FÉLIN pour les entrepreneuses de la musique. Il a été construit par un comité de pilotage largement ouvert : FEDELIMA, SMA, CNV, Opale, FRACAMA, RIF, Pluségales, La Petite dès 2018 ; FÉLIN, FAMDT et UFISC en 2019. Le tour de table traduit assez combien la réponse post-#MeToo s'est construite collectivement. Mais sa préhistoire est plus intéressante que sa date de naissance. Stéphanie Gembarski, qui coordonne le programme à la FEDELIMA, la raconte de l'intérieur : tout part d'une étude sur l'emploi permanent dans les lieux de musiques actuelles, menée par la fédération : « on avait remonté avec nos adhérents les logiciels de paye sur une année, les intitulés de postes, hommes, femmes, le niveau de rémunération. Mais on n'avait pas du tout d'idée de genre à l'époque [...] On publie cette étude et quand même on s'aperçoit que sur les directions, les postes techniques et la programmation, il y avait très très peu de femmes »⁷⁵. Puis vient la proposition ministérielle : « quand le ministère nous a proposé de faire du mentorat, on s'est dit [...] [qu'il] fallait qu'on plonge tous dans l'enjeu de l'égalité [...] c'était un peu une injonction, il y avait eu #MeToo »⁷⁵. Le détail a son importance pour la suite de ce mémoire : le dispositif national emblématique n'est pas né d'une demande spontanée du secteur, mais d'une rencontre entre un constat objectivé par les données et une incitation de la tutelle. Dans ce cas précis, l'incitation institutionnelle a précédé la conviction, et semble avoir contribué à la faire naître. Le fait mérite d'être retenu, la troisième partie y reviendra.

⁷⁴ wah-egalite.org, *Wah le programme de mentorat*, <https://www.wah-egalite.org/le-programme-de-mentorat-2/>

⁷⁵ Tiré d'un entretien personnel avec Stéphanie Gembarski le 16 juin 2025

Les cinq fonctions

Wah! est construit autour de cinq fonctions⁷⁶ : la direction ou coordination générale, la programmation ou direction artistique, les métiers techniques, les musiciennes, l'accompagnement de projets artistiques. Les trois premières fonctions sont précisément celles que l'étude sur l'emploi permanent, publiée en 2018, avait identifiées comme les moins accessibles aux femmes⁷⁷. Les artistes ne faisaient pas partie des métiers observés dans l'étude, néanmoins la présence des musiciennes aux plateaux et dans les studios de répétition était aussi un sujet de réflexion collective au sein de la fédération dès 2018, d'où la pertinence d'inclure les musiciennes dans le panel du dispositif⁷⁸. On reconnaît là les sommets de la pyramide décrite au chapitre 3 de la première partie, et les territoires de l'entre-soi décrit au chapitre 2 de cette même partie 1.

Le rapport précise deux choses encore. Le dispositif s'adresse aux femmes et personnes minorisées de genre, le terme *femme* « inclut toutes les personnes discriminées sur la base de leur identité de genre »⁷⁸ : c'est la définition même que la section méthodologique de ce mémoire a adoptée, et ce n'est pas un hasard, elle vient en partie de là. Et l'appellation « métiers techniques », volontairement large, s'est traduite dans les faits par des candidatures de régie générale uniquement, d'où la création en 2024 d'un autre dispositif, Pulse!, ciblé sur la régie son, lumière et vidéo⁷⁸. La FEDELIMA porte également Wah'ts up!, décliné pour les femmes arrivant sur leur premier poste de direction, codirection ou coordination générale dans les musiques actuelles⁷⁹. La création de ces dispositifs montre un ajustement de son périmètre à mesure qu'il identifie ses angles morts. Un trait de réflexivité chez les porteurs que l'on retrouvera tout au long de ce chapitre.

⁷⁶ Information tirée d'un document d'évaluation interne produit par la FEDELIMA appelé « Observation des effets du dispositif de mentorat Wah! sur les parcours des mentorées », p. 1 (document non publié, communiqué à l'auteur)

Mais l'information des cinq fonctions est trouvable sur [wah-egalite.org](https://www.wah-egalite.org/wp-content/uploads/2026/07/JOURNAL-MENTOREE-2025-2026.pdf?x39497), *Journal de la relation de mentorat*, p. 7 <https://www.wah-egalite.org/wp-content/uploads/2026/07/JOURNAL-MENTOREE-2025-2026.pdf?x39497>

⁷⁷ FEDELIMA et RIF, en partenariat avec Opale, *L'emploi permanent dans les lieux de musiques actuelles*, Éditions Mélanie Seteun, coll. « Musique et Environnement Professionnel », 2018 https://www.fedelima.org/IMG/pdf/etude_fedelima_emploi_permanent_2018.pdf

⁷⁸ Tiré du document interne non publié « Observation des effets du dispositif de mentorat Wah! sur les parcours des mentorées », p. 1

⁷⁹ [wah-egalite.org](https://www.wah-egalite.org), *Wah'ts up !*, <https://www.wah-egalite.org/wahts-up/>

Le fonctionnement

À la suite d'un appel à participation public, 14 binômes mentore-mentorée sont formés à chaque édition, soit 28 femmes accompagnées dans le cadre du dispositif pendant 12 mois, à raison de 6 sessions collectives de deux jours en présentiel, complétées d'une session de bilan⁸⁰. Chaque binôme est outillé en méthode et en posture, encadré par un cadre déontologique et une charte de co-engagement, suivi par la coordinatrice, avec bilans à mi-parcours et à la fin⁸¹. Deux axes structurent les sessions collectives : renforcer les postures professionnelles et agir sur les freins, individuels ou systémiques, et lutter contre les discriminations dans les musiques actuelles⁸². Le format lui-même a été appris par l'expérience : la première édition, testée en dix sessions d'une journée, a été refondue ; trop intense, trop de transports, pas de temps informels le soir, ces soirées qui « renforcent les liens et l'interconnaissance »⁸³. Et derrière la mécanique, il y a un saut dans l'inconnu que Stéphanie Gembarski, avec humour, ne dissimule pas : « très sincèrement, [...] je n'avais jamais travaillé avec 28 femmes [...] dans une même pièce. Au début je me suis dit : oula, comment ça va se passer, vais-je moi-même tenir »⁸⁴.

La demande mesurée

Depuis le premier appel en 2019, chaque édition reçoit en moyenne 130 candidatures de mentorées, pour 14 places⁸⁵. Près d'une candidate sur dix est retenue. Ce ratio, à lui seul, mérite qu'on s'y arrête : il mesure un besoin conséquent, bien trop peu couvert. Il annonce une question que la suite de cette partie posera frontalement : un dispositif d'excellence pour 14 personnes par an peut-il, seul, déplacer des chiffres nationaux ?

⁸⁰ Tiré du document interne non publié « Observation des effets du dispositif de mentorat Wah! sur les parcours des mentorées », p. 2

Mais l'information des binômes et dates est trouvable sur [wah-egalite.org](https://www.wah-egalite.org/wp-content/uploads/2026/07/JOURNAL-MENTOREE-2025-2026.pdf?x39497), *Journal de la relation de mentorat*, 2025-2026, p. 7 <https://www.wah-egalite.org/wp-content/uploads/2026/07/JOURNAL-MENTOREE-2025-2026.pdf?x39497>

⁸¹ Tiré du document interne non publié « Observation des effets du dispositif de mentorat Wah! sur les parcours des mentorées », p. 2

⁸² *Ibid.* p. 3

⁸³ *Ibid.* p. 2 note 5

⁸⁴ Tiré d'un entretien personnel avec Stéphanie Gembarski le 16 juin 2025

⁸⁵ Tiré du document interne non publié « Observation des effets du dispositif de mentorat Wah! sur les parcours des mentorées », p. 5

1.3 L'ÉCOSYSTÈME RÉGIONAL : COLLECTIFS, SALLES ET RÉSEAUX

Autour du programme national existent des initiatives portées par des collectifs, des salles et des réseaux régionaux, dont les responsables ou coordinateur·ices ont été rencontré·es.

Les Canut·es, ou la mixité choisie comme méthode

Le collectif lyonnais décline la mixité choisie en formats multiples : la « colo » (une résidence de plusieurs jours pour artistes), des ateliers, des formations⁸⁶, mais aussi « des cafés des artistes, [...] des speed meetings, [...] plein de petits formats pour sortir de la solitude, de l'isolement. »⁸⁷ Méлина Mariotte, sa coordinatrice, en formule la philosophie : « on s'est toujours positionnées comme voulant vraiment faire des tremplins vers la mixité. L'idée, c'est pas de rester entre nous. [...] On veut juste créer des espaces privilégiés pour ensuite revenir vers la mixité »⁸⁷. La mixité choisie n'est donc pas revendiquée ici comme une fin, mais comme un sas, l'argument désamorce par avance l'objection du « communautarisme », que Méлина Mariotte nomme elle-même pour l'écarter. L'accessibilité est pensée comme un principe : « le fait de permettre des ateliers à la carte qui coûtent 30 euros et tu peux juste t'inscrire, tu reviens, tu sors, c'est hyper important pour nous en termes de philosophie »⁸⁷, parce qu'« être repérée pour entrer dans un dispositif d'accompagnement comme la colo ou comme un truc où tu es là sur l'année [...] C'est déjà une barrière pour les femmes. »⁸⁷

shesaid.so France et Majeur·e·s : rendre l'existant visible

Jeanne-Sophie Fort, qui a été salariée de la branche française du réseau international shesaid.so, décrit la logique de l'annuaire Majeur·e·s en une réponse : « quand les personnes disent : oui, mais moi, je veux bien m'entourer d'une saxophoniste autour d'Angers, mais il n'y en a pas... En fait, nous, ce qu'on dit, c'est : si, il y en a, en fait, c'est juste que ce n'est pas dans ton réseau parce que tu n'as pas la culture et tu n'as pas l'habitude »⁸⁸. L'outil vise donc très exactement le mécanisme de l'entre-soi documenté en première partie, non pas créer des compétences, mais rendre visibles celles que la cooptation ne voit pas. Et Fort assume sa nature transitoire : « on l'a vraiment pensé comme un outil correctif, parce qu'on sait que les

⁸⁶ lescanutes.fr, <https://lescanutes.fr/>

⁸⁷ Tiré d'un entretien personnel avec Méлина Mariotte le 19 mars 2026

⁸⁸ Tiré d'un entretien personnel avec Jeanne-Sophie Fort le 19 mars 2026

chiffres ne sont pas bons, et qu'on a conscience que tant qu'on ne sera pas arrivé à une parité parfaite, l'outil méritera encore d'exister. »⁸⁹

Les Volumineuses : l'organisation militante

Né à Bruxelles en 2022⁹⁰, le collectif organise des micro-festivals (concerts, DJ sets, spectacles, expositions, activités pour les familles) conçus comme autant d'espaces d'expression destinés à visibiliser les artistes sexisé·es, avec sur chaque événement un stand « Safer » qui en constitue le cœur plutôt que l'accessoire⁹¹. Sa branche lyonnaise s'est constituée fin 2023, pour de premiers événements en 2024, dans une filiation explicitement revendiquée : « on a créé [notre collectif] en accord avec les Volumineuses de Bruxelles, en gros, nous, on est les petites sœurs des Volumineuses de Bruxelles »⁹². Les axes sont repris tels quels : « on a les mêmes axes de travail [...] le but, c'est de visibiliser les femmes et minorités de genre, donc les personnes [...] sexisées, victimes de sexisme, [...] à Lyon. Et on a l'axe également de sensibilisation au VHSS sur nos événements »⁹². L'organisation aussi est reprise, on trouve une répartition en pôles : coordination, production, communication, Safer event, programmation et médiation côté bruxellois⁹³. À Lyon : « on est répartis par pôle [...] Il y a Safer, en gros, qui s'occupe des questions de VHSS, minimisation, etc. Communication, production et programmation. », la seule programmation mobilisant 6 personnes bénévoles⁹². Cette division du travail dit quelque chose de la génération militante post-#MeToo : elle ne s'est pas contentée de dénoncer, elle s'est dotée d'un appareil. Elle programme, elle produit, elle communique, et elle traite la prévention des violences non comme une réaction à l'incident, mais comme une fonction permanente de l'organisation.

⁸⁹ Tiré d'un entretien personnel avec Jeanne-Sophie Fort le 19 mars 2026

⁹⁰ flair.be, *Les Volumineuses: le collectif de meufs pour des soirées inclusives*, <https://www.flair.be/fr/society/societe/volumineuses-collectif-meuf-soiree-inclusives/>

⁹¹ Les Volumineuses Bruxelles, *présentation*, <https://lesvolumineuses.be/presentation/>

⁹² Tiré d'un entretien personnel avec Estelle Porto le 18 mai 2026

⁹³ Les Volumineuses Bruxelles, *équipe*, <https://lesvolumineuses.be/equipe/>

La Cordo et Le Brise Glace : quand les SMAC opèrent

Deux configurations de cette cartographie ont ceci de particulier que le dispositif est porté par la salle elle-même. C'est la situation que l'hypothèse H1 de ce mémoire désigne comme prometteuse : le lieu de diffusion directement opérateur de l'accompagnement, donc détenteur des deux bouts de la chaîne.

Les Amazones, à La Cordo (Romans-sur-Isère). Le dispositif naît d'un constat interne : « peu de femmes qui viennent répéter, peu de femmes qui viennent enregistrer, et beaucoup moins de candidatures féminines sur les dispositifs d'accompagnement, [...] et ça malgré une programmation qui essaye d'être paritaire »⁹⁴. S'y ajoute ce que l'équipe observe depuis son propre couloir, puisqu'elle partage son bâtiment avec un conservatoire : « on voit beaucoup de jeunes femmes au conservatoire qui disparaissent, qui ne prennent pas le relais à l'issue de leur cursus, on les perd quoi, et les conservatoires aussi je crois, donc il y a ce phénomène d'évaporation, là, qui nous concerne aussi »⁹⁴. C'est le phénomène décrit par Vito Brancato au chapitre 2 de la première partie, constaté ici de visu.

La réponse construite est un parcours long, là où dominaient jusqu'alors les formats courts : « un parcours d'accompagnement sur un temps long, un parcours collectif pour qu'on puisse être là à différents moments du projet, et pouvoir les aider dans une évolution, et pas juste sur un temps court »⁹⁴. Il se déroule à La Cordo, mais son contenu pédagogique vient des Canut-es, choisies comme collectif « spécialisé dans la formation en mixité choisie »⁹⁴, qui co-construisent les blocs d'ateliers, assistent aux rendez-vous individuels et siègent au jury, où l'on compte « deux à trois membres des Canut-es »⁹⁴ aux côtés de l'équipe de la salle. Une attention particulière porte sur l'autonomie technique, et la raison qu'en donne Ariane Soulat, la coordinatrice, mérite d'être entendue : « il peut y avoir des situations difficiles à l'endroit de la technique, que ce soit en live ou en studio, de dépendance parce que manque de connaissances, et du coup tu vas être dans une situation de décalage en termes de rapport de pouvoir. »⁹⁴

Concernant les effets rapportés, certaines participantes relancent un projet interrompu : « des profils de personnes qui avaient déjà une expérience dans le milieu de la musique, qui ont fait des pauses [...], soit le fait d'avoir eu des enfants, soit des trucs de la vie qui font que tu fais une pause. Et ça permet de relancer le projet. Là, je trouve que c'est souvent des profils à qui ça fait du bien »⁹⁴. Mais une participante de la première édition a terminé le

⁹⁴ Tiré d'un entretien personnel avec Ariane Soulat le 26 mai 2026

parcours en concluant « du coup, moi, ça me conforte dans le fait que je vais arrêter de vouloir vivre de ma musique et en faire seulement un loisir »⁹⁵, ce que la coordinatrice refuse de compter comme un échec : « C'est bien, ça a permis un cheminement et ça, c'est cool »⁹⁵. La coordinatrice choisit de compter ce parcours parmi les réussites du dispositif (un critère d'évaluation que l'on rencontre rarement dans les bilans institutionnels), et qui interroge ce qu'« accompagner » veut dire : éclairer une décision, y compris celle de renoncer.

Reste la fragilité, et elle est budgétaire. Le montage reposait sur « en gros, il y avait 50 % CNM, 30 % DRAC et 20 % Cordo »⁹⁶, et la part de la DRAC est plus que menacée : « C'est sucré, c'est sûr »⁹⁶. L'édition suivante sera « vachement réduite, quand même »⁹⁵, et surtout la gratuité disparaît : « Bah c'était gratuit jusqu'à aujourd'hui, ce sera payant à partir de cette année »⁹⁵. Ce qui avait été construit pour lever une barrière économique la rétablit, faute de subvention.

Le Brise Glace, à Annecy. La salle a créé deux dispositifs d'accompagnement un peu spécifiques depuis 2024, et le premier est très instructif. The Lift est un programme d'initiation au mix en mixité choisie : « est venue l'idée d'organiser des ateliers en non mixité à destination de DJ amateurs qui voudraient se lancer dans le mix tout en étant débutantes. Pour reboucler ça avec le lieu de vie, l'idée était de faire 5 ou 6 ateliers avec des intervenantes [...] Elles vous forment de façon assez simple et efficace, [...] et assez vite, on vous met derrière des platines sur des soirées »⁹⁷. L'aboutissement n'est pas un diplôme mais des dates : les participantes jouent devant le public, 2-3 fois dans la saison dans l'espace bar de la salle, devant l'ascenseur qui donne au dispositif son nom et « cette symbolique de l'ascenseur social. »⁹⁷

Les effets, ici, se lisent directement dans le circuit de diffusion. La première promotion comptait six DJ, et à l'issue du parcours, « Elles se sont constituées en asso, en collectif, et là, elles jouent régulièrement un peu partout dans Annecy, [...] elles ont été embauchées par la scène nationale, elles jouent dans des bars, elles jouent un peu partout en Haute-Savoie. »⁹⁷ Et, selon le comptage de l'équipe, « elles ont joué 14 fois en dehors du Brise Glace, là, depuis la fin du dispositif chez nous. »⁹⁷ C'est le directeur lui-même qui résume parfaitement le mécanisme : « Et ce lien à la programmation [...] en fait, c'est hyper important, parce que ce

⁹⁵ Tiré d'un entretien personnel avec Ariane Soulat le 26 mai 2026

⁹⁶ Tiré d'un entretien personnel avec Céline Courtable le 6 mai 2026

⁹⁷ Tiré d'un entretien personnel avec Vito Brancato le 26 mai 2026

n'est pas juste allez, vous faites les trucs dans votre coin et puis débrouillez-vous avec ça. C'est à dire qu'on s'empare du sujet et on les confronte au public, ça c'est important. »⁹⁸

Le second dispositif applique la même logique à des projets musicaux, et c'est le même modèle qu'à La Cordo : « Second dispositif, qui est plus récent, ça s'appelle l'Équipée [...] c'est six projets artistiques féminins qu'on a sélectionnés et qu'on suit, on va dire, d'un peu plus près, sur la dimension développement de projet, avec les Canut-es »⁹⁸, avec là encore une perspective de programmation : « Là, on réfléchit à une éventuelle carte blanche [...] à ces artistes pour un concert club à l'automne. Donc, l'idée, c'est aussi qu'elles s'emparent, on va dire, du Brise Glace, d'une certaine manière. »⁹⁸ La même salle a par ailleurs ouvert, dans des Rap Challenges (un contest de rap et open-mic organisé avec une association locale), « une étape du tremplin spéciales femmes, spéciales rappeuses »⁹⁸ pour combler le manque de filles sur ces événements.

Trois enseignements. D'abord, Les Canut-es fournissent du contenu pédagogique aux deux salles, à Romans comme à Annecy : l'écosystème régional décrit plus haut est une chaîne réelle. Ensuite, le pont entre accompagnement et programmation n'a rien d'automatique, même quand une seule structure tient les deux bouts : il existe au Brise Glace parce que quelqu'un a décidé, date après date, de le construire. Le directeur en parle comme d'une position, pas comme d'une conséquence. Enfin, ces ponts sont exactement ce que les arbitrages budgétaires coupent en premier : The Lift a perdu son soutien du CNM lorsqu'« il ne voulait plus d'amateurs »⁹⁸, Les Amazones perdent leur gratuité.

La Cordée : le mentorat en région, et un déséquilibre révélateur

À l'échelle de la région Auvergne-Rhône-Alpes, le réseau Grand Bureau porte son propre programme de mentorat, la Cordée, animé par Robin Barthomeuf, et qui n'est pas un dispositif genré. Un chiffre qu'il livre en entretien (de mémoire, donc non officiel) condense deux réalités : parmi les personnes qui demandent à participer, « je crois que ça doit être 65 ou 70 %, ce sont des femmes. [...] sur les 9 mentor-es cette année, on a seulement 2 ou 3 femmes »⁹⁹. D'un côté la demande d'accompagnement, massivement féminine, de l'autre le vivier des figures d'expérience disponibles pour l'offrir, encore largement masculin. Ce déséquilibre est la conséquence directe des constats posés en première partie (les figures

⁹⁸ Tiré d'un entretien personnel avec Vito Brancato le 26 mai 2026

⁹⁹ Tiré d'un entretien personnel avec Robin Barthomeuf le 8 juin 2026

d'expérience disponibles pour mentorer sont issues des générations où les femmes accédaient le moins aux postes concernés). Les dispositifs héritent ainsi de la démographie qu'ils cherchent à corriger, et l'asymétrie de leurs viviers de mentor·es en est la trace mesurable.

1.4 CE QUE LA CARTOGRAPHIE RÉVÈLE DÉJÀ

Trois constats se dégagent de ce tour d'horizon, avant même d'examiner les effets.

La demande excède l'offre

130 candidatures pour 14 places chez Wah!, 65-70 % de femmes parmi les candidatures à La Cordée, des formats « à la carte » inventés par les Canut·es précisément pour absorber celles que les dispositifs sélectifs ne peuvent accueillir. Quelle que soit l'appréciation portée sur l'efficacité de ces réponses, l'écart entre le nombre de candidatures et le nombre de places disponibles documente un besoin largement non couvert.

Les porteurs sont lucides

Le rapport Wah! s'ouvre sur une précaution : il faut « remettre ce dispositif à son humble endroit d'action. Dans les évolutions professionnelles, de nombreux facteurs agissent de manière corrélée et Wah! ne saurait être opérant à lui seul sur l'ensemble des mécanismes liés à un parcours professionnel »¹⁰⁰. Et Mélina Mariotte formule d'elle-même, presque mot pour mot, le paradoxe qui fonde ce mémoire : « il y a eu MeToo, et il y a eu beaucoup de choses qui se sont mises en place depuis, il y a eu énormément d'actions, mais les chiffres n'ont pas changé, quasiment pas changé »¹⁰¹. Aucun des porteurs rencontrés ne surestime la portée de son outil : la lucidité sur les limites est, dans ce corpus, une norme et non une exception.

¹⁰⁰ Tiré du document interne non publié « Observation des effets du dispositif de mentorat Wah! sur les parcours des mentorées », p. 3

¹⁰¹ Tiré d'un entretien personnel avec Mélina Mariotte le 19 mars 2026

Presque tout agit sur les personnes, presque rien sur les programmations

Mentorat, mixité choisie, formations, annuaire : toute la cartographie travaille l'amont (les compétences, la confiance, le réseau, la visibilité des femmes) et laisse l'aval (les critères, les habitudes et les contraintes de celles et ceux qui composent les affiches). Même les deux dispositifs des SMAC, qui disposent pourtant de la clé de la programmation, travaillent d'abord les artistes : le pont vers l'affiche n'y est pas automatique. Reste donc à mesurer ce que cet amont produit réellement chez les personnes, c'est l'objet du chapitre suivant, avant de comprendre pourquoi l'aval, lui, ne suit pas.

CHAPITRE 2. CE QUE LES DISPOSITIFS RÉUSSISSENT : LES EFFETS SUR LES PERSONNES

Le chapitre précédent s'est refermé sur une asymétrie : presque tout agit sur les personnes, presque rien sur les programmations. Avant de mesurer ce qui ne change pas, il faut établir avec la même rigueur ce qui change, car il existe bien de réels changements. Ce chapitre croise deux ordres de sources : l'évaluation que la FEDELIMA a menée sur les parcours des mentorées de Wah!, et le terrain de cette enquête, qui permet d'entendre ces effets racontés à la première personne, par une mentore, par des participantes, par une intervenante.

2.1 CE QUE WAH! DOCUMENTE

Le rapport d'observation de la FEDELIMA identifie trois effets principaux du dispositif sur ses participantes.

Le collectif, d'abord. La dimension collective est « vécue très fortement et très positivement »¹⁰². Cela se mesure : « le taux de présence sur les sessions collectives atteint en moyenne 85 à 90 % pour chaque session »¹⁰², un chiffre remarquable pour des professionnelles en poste, sur douze mois. « Au-delà du binôme, les 26 autres personnes de chaque promotion sont autant de ressources potentielles »¹⁰². Une mentore de la deuxième édition le résume ainsi : « Je suis rentrée dans Wah! en tant que professionnelle avec mes bagages, je suis ressortie en tant que membre d'une communauté. »¹⁰²

Un effet d'accélération. « Une très grande majorité des participantes témoigne d'un effet accélérateur du dispositif Wah! sur leur parcours professionnel »¹⁰², prise de conscience des mécanismes, moyens d'agir, postures. Le verbatim d'une mentorée de l'édition numéro deux que le rapport retient pourrait devenir un slogan : « Je ne peux pas voler mais avec Wah! je cours vite ! »¹⁰²

Un renforcement de la légitimité. « À leur entrée dans le dispositif, l'ensemble des participantes témoignent le plus souvent d'un défaut de confiance et de sentiment de légitimité »¹⁰², le mécanisme que la première partie de ce mémoire a documenté chez Buscatto et sur le terrain. Le dispositif y travaille frontalement, et le rapport parle d'une « dynamique d'empouvoirement des participantes »¹⁰³. Une mentorée de la première

¹⁰² Tiré du document interne non publié « Observation des effets du dispositif de mentorat Wah! sur les parcours des mentorées », p. 4

¹⁰³ *Ibid.* p. 5

édition l'exprime : « Depuis Wah! J'ose candidater plus facilement ! Finalement il n'y a pas de raison de ne pas le faire et si ça rate vous serez-là ! »¹⁰⁴

Les parcours. Sur les 42 mentorées des trois premières éditions, toutes « sont toujours actives professionnellement dans le secteur culturel »¹⁰⁵, et la majorité dans les musiques actuelles. Le rapport recense ensuite, sur ces 42 parcours : 5 passages du salariat à la création d'une structure pour en assurer la direction, 2 passages du salariat à l'intermittence, « sans difficulté majeure d'accès à une indemnisation via ce régime »¹⁰⁵. Puis, sur les 35 parcours côté « structures » (42 moins les 7 musiciennes), 3 évolutions de poste au sein de la même structure avec montée en responsabilités, dont un passage « De l'administration d'une SMAC à la direction de celle-ci »¹⁰⁵ et 8 changements de structure avec montée en responsabilités¹⁰⁶. Le rapport en tire lui-même le calcul : en déduisant des 35 les 7 personnes passées à l'entrepreneuriat ou à l'intermittence, « Sur ces 28 participantes, nous observons 11 montées en responsabilités, soit près de 40 % de ce panel. »¹⁰⁶

Trois précautions de méthode. D'abord, cette évaluation est produite par l'opérateur du dispositif lui-même : sans pour autant le disqualifier (le document est honnête, on l'a vu avec son « humble endroit d'action »), il convient de se souvenir qu'il s'agit d'une auto-évaluation, sans groupe témoin. Rien par ailleurs ne permet d'isoler la part du dispositif dans des trajectoires que le rapport reconnaît lui-même multi-causales. Ensuite, le rapport précise que « les effets d'évolutions professionnelles sont visibles en moyenne deux ans après la fin du dispositif »¹⁰⁴ : les chiffres ci-dessus ne couvrent donc réellement que les deux premières promotions. Enfin, et c'est le point qui compte pour la suite, aucun de ces indicateurs ne mesure une programmation. Ils mesurent des carrières. La distinction est le cœur de ce mémoire, et le chapitre suivant s'y consacrera.

2.2 LA MENTORE TRANSFORMÉE : WAH! VU DE L'INTÉRIEUR

Le corpus de cette enquête permet un pas de côté que le rapport ne permet pas : entendre le dispositif raconté par l'une de ses mentores. Patricia Debias, artiste, a été mentore lors de la troisième édition, et son témoignage réserve une surprise : le premier effet du dispositif s'est produit sur elle, avant même le début du programme.

¹⁰⁴ *Ibid.*

¹⁰⁵ *Ibid.* p. 6

¹⁰⁶ *Ibid.* p. 7

Car le simple fait d'être sollicitée côté mentore a déclenché quelque chose : « Ça m'a déjà questionnée vachement sur la vision que j'avais de moi-même et de mon parcours »¹⁰⁷. En déroulant ce parcours pour candidater, elle mesure ce qu'il contient : « quand je faisais le bout à bout, tout ce que j'avais fait, il y avait beaucoup de choses et très différentes. Et en fait, je suis professionnelle et je ne rentre pas dans le milieu récemment »¹⁰⁷, et la conclusion s'impose : « Ça m'a vraiment questionnée sur ma vision de moi-même dans mon métier, et ça m'a révélée qu'en fait, il fallait que j'aie un peu plus confiance en moi parce qu'en fait, j'avais du bagage et tout ça »¹⁰⁷. Elle le dit sans détour : « C'était ça quand même la révélation, déjà avant même d'attaquer quoi que ce soit, qu'on puisse me considérer comme mentore. »¹⁰⁷ Le dispositif conçu pour renforcer la légitimité des mentorées produit le même effet sur celles qui les accompagnent, le défaut de légitimité documenté en première partie ne s'arrête pas aux débutantes.

Sur le réseau, son récit corrobore le rapport point par point, avec une précision que celui-ci ne donne pas : ce que Wah! lui a ouvert, ce sont des mondes professionnels dont les artistes sont structurellement coupées. Elle connaît désormais des programmatrices, « des gens que je n'aurais jamais croisé dans la vraie vie. [...] autant eux, dans le milieu ils se voient au BIS, au MaMa, donc elles se croisent dans les couloirs. Les artistes, à moins que tu sois repéré et soutenu et que tu navigues dans ces trucs-là, à part si t'es programmé, tu n'es pas en contact avec ces meufs. »¹⁰⁷

Et la durabilité que le rapport revendique, elle la confirme depuis l'autre bout : « Et on est toujours en contact, on se parle toutes les semaines »¹⁰⁷. Cette convergence mérite d'être soulignée pour ce qu'elle est méthodologiquement : une source indépendante du rapport, une artiste interrogée dans le cadre de cette enquête, sans lien avec son écriture, qui en valide l'affirmation centrale. Son bilan d'ensemble est sans ambiguïté : « c'est un endroit où respirer, [...] de mon vécu, j'ai trouvé ça hyper cool de A à Z »¹⁰⁷, mais sa lucidité rejoint celle des porteurs : « Ce n'est pas assez, mais en même temps, je n'ai pas la solution, quoi. »¹⁰⁷

¹⁰⁷ Tiré d'un entretien personnel avec Patricia Debias le 17 mars 2026

2.3 LES ARTISTES : LA COLO COMME FABRIQUE DE PAIRS

Côté artistes, c'est la colo des Canut-es que le corpus documente le mieux, par une participante, par la coordinatrice du collectif, et par une intervenante.

Margot Berthet, l'artiste Nnawa, a fait partie de la première colo, en Savoie, sur cinq jours¹⁰⁸. Ce qu'elle venait y chercher tient en une phrase, qui illustre bien le déficit structurel documenté en première partie : « le fait de ne pas avoir fait de formation musicale et du coup de ne pas avoir un réseau autour de moi [...] je voulais créer du lien quoi, parce que je sentais que c'était vraiment un truc qui me manquait. »¹⁰⁸ Ce qu'elle en retire, elle le formule en des termes qui font écho à la « membre d'une communauté » du rapport Wah! : « Moi, le plus important, c'est que j'ai des pairs en fait, j'ai des personnes avec qui j'ai traversé des trucs, et on a pu échanger, et ça, ça ne bougera pas »¹⁰⁸. Son récit contient aussi l'illustration de ce que la mixité choisie défait. Avant la colo, elle éprouvait de la jalousie envers une amie de lycée dont le projet musical avançait, ce sentiment de rivalité entre femmes que la rareté des places fabrique, décrit en première partie. Sa réponse : « Je me suis dit, je vais lui envoyer la colo en fait, et du coup, elle a postulé. Du coup, elle a été prise. Et du coup, on était ensemble. Du coup, c'est devenu une de mes pairs de musique. »¹⁰⁸ La concurrence s'est retournée en alliance, le dispositif n'a pas seulement créé du lien, il a désamorcé le mécanisme qui l'empêchait. Sa défense de la non-mixité mobilise les ordres de grandeur que la première partie a établis : « si on avait été en mixité, à l'image des programmations, il y aurait peut-être 16% de femmes et je n'aurais peut-être pas été là-dedans, donc je n'aurais pas eu accès à ces formations-là. »¹⁰⁸

La coordinatrice des Canut-es, elle, apporte la seule mesure disponible sur ces formats : « Nous, on a des chiffres en fait, on envoie des questionnaires de satisfaction à chaque sortie d'atelier et on demande quel a été l'impact de la mixité choisie pour toi sur ton expérience et elle est toujours flagrante. En tout cas, le retour, je peux pas te dire exactement le chiffre, je pourrai le regarder, mais il y a minimum 4 sur 5. »¹⁰⁹ Cette mesure relève de la satisfaction déclarée, non de l'effet observé. Elle a en revanche le mérite d'être systématique, et ses résultats vont dans le même sens que les témoignages recueillis.

Un autre regard est celui de Lucile Bijaoui, artiste sous le nom de Lucile en Boucle, qui intervient pour la colo sans être membre du collectif ni en avoir bénéficié, position

¹⁰⁸ Tiré d'un entretien personnel avec Margot Berthet le 20 mars 2026

¹⁰⁹ Tiré d'un entretien personnel avec Mélina Mariotte le 19 mars 2026

d'observatrice idéale. Son diagnostic sur ce que ces programmes travaillent : « il y a beaucoup de choses qui sont axées sur la légitimité, la confiance, et ça, c'est trop bien. Franchement, ça, c'est le truc qui manque beaucoup aux femmes dans la musique, enfin, dans la vie, mais dans la musique notamment. »¹¹⁰ Et elle reformule d'instinct, avec ses mots, la question que posait Vito Brancato depuis sa direction de salle au chapitre 2 de la première partie : « Pourquoi il y a des gars qui font un groupe à 14 ans et qui vont démarcher tous les bars de leur village et les meufs ne le font pas ? C'est pas parce qu'elles n'ont pas envie, c'est parce qu'il y a une grosse partie d'illégitimité. »¹¹⁰ Que l'artiste, le directeur de salle et le rapport national désignent, chacun dans son vocabulaire, le même mécanisme constitue un indice de convergence fort : le déficit de légitimité semble bien être la cible pertinente de ces dispositifs.

Une dernière trajectoire mérite d'être versée au dossier, avec les précautions qui s'imposent. Marlene Larsen est artiste passée par des dispositifs d'accompagnement en SMAC, du coaching scénique et la co-fondation des Canut-es, un cheminement dense où les apports s'entremêlent trop pour être attribués à un seul outil. Elle décrit ce que ce parcours a produit sur sa capacité d'agir. Après une première expérience professionnelle où elle s'était « sentie complètement marchée dessus »¹¹¹, elle raconte sa collaboration actuelle avec un ingénieur du son : « je réintègre un homme dans mon équipe, mais cette fois, je suis armée. Cette fois, je sais dire ça, je ne veux pas, ça, je veux »¹¹¹. Ce que le rapport Wah! nomme empouvoirement prend ici une forme observable : non plus un sentiment déclaré, mais une capacité, décrite en situation, à poser un cadre de travail.

2.4 CE QUE CES EFFETS NE PROUVENT PAS ENCORE

Une réserve doit d'abord être versée au dossier, et elle vient du rapport lui-même. Celui-ci recense en effet des effets qui ne portent pas sur les personnes mais sur les organisations : chartes internes, protocoles de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, articles dédiés à l'égalité inscrits dans les statuts d'associations, évolution de la communication des structures ; et, tournés vers l'extérieur, des girls rock camps, des initiatives en mixité choisie à destination des musiciennes ou des techniciennes d'un territoire, des projets d'action

¹¹⁰ Tiré d'un entretien personnel avec Lucile Bijaoui le 6 mars 2026

¹¹¹ Tiré d'un entretien personnel avec Marlene Vincent-Larsen le 14 mai 2026

culturelle construits autour de ces enjeux¹¹². L'essaimage existe donc, et il est documenté.

Deux choses en limitent toutefois la portée pour ce qui nous occupe. Il repose sur l'initiative des participantes elles-mêmes, structure par structure (le rapport note que ces actions sont « le plus souvent initiées par les participantes ») sans mécanisme qui l'organise ou le rende cumulatif. Et aucune ne concerne la composition des affiches. Le dispositif transforme donc bien des organisations, mais par leurs marges : leurs règles internes, leur communication, leurs actions culturelles. Le bureau de programmation, lui, reste hors d'atteinte.

Au terme de ce chapitre, le constat est le suivant : sur les personnes, les dispositifs produisent des effets réels et documentés, que trois sources indépendantes décrivent de façon convergente (le rapport d'évaluation, une mentore, des participantes). Les réseaux créés durent, le sentiment de légitimité se répare, et des carrières évoluent : près de 40 % de montées en responsabilités sur le panel salarié de Wah!, des structures créées, une rétention complète dans le secteur. Il faut cependant préciser ce que ces indicateurs mesurent (et ce qu'ils ne mesurent pas). Les montées en responsabilités concernent des parcours de salariées, les liens de la colo relèvent du réseau, non de la diffusion. L'empouvoirement décrit une posture professionnelle, non un volume de dates. Aucun de ces effets, autrement dit, ne se traduit mécaniquement en programmation. Une artiste du corpus, qui voit passer des bénéficiaires de ces programmes, résume l'écart : « en fait, ce qui est dur, c'est que c'est super ces programmes, mais qu'après, quand tu arrives dans la vraie vie, tu prends un truc en pleine gueule et c'est compliqué quand même »¹¹³. Cette « vraie vie » (le circuit de diffusion) est l'objet du chapitre suivant.

¹¹² Tiré du document interne non publié « Observation des effets du dispositif de mentorat Wah! sur les parcours des mentorées », p. 9

¹¹³ Tiré d'un entretien personnel avec Lucile Bijaoui le 6 mars 2026

CHAPITRE 3. LE MUR : L'ÉCONOMIE DES GRANDES JAUGES

Le chapitre précédent s'est refermé sur ce qui attend les personnes que les dispositifs ont armées, reliées, légitimées. La première partie a mesuré ce mur (la part des leads féminins divisée par deux à mesure que les jauges grandissent) et la sociologie en a décrit les fondations. Mais un mur ne se comprend vraiment qu'en interrogeant ceux qui le maçonneront. Ce chapitre reconstitue donc l'économie des jauges depuis l'intérieur, avec les programmeur·ices du corpus, dont plusieurs sont, précisément, les plus engagé·es du terrain. Si l'explication du plafond résidait principalement dans les dispositions individuelles des programmeur·ices, on s'attendrait à ce que les salles les plus sensibilisées y échappent. Or, on va le voir, elles y sont confrontées comme les autres, ce qui invite à chercher l'explication ailleurs que dans les personnes. Une précision de méthode s'impose d'emblée : les salles dont il sera question n'occupent pas la même position sur la courbe des jauges, de la grande salle de 1 200 places au club, du label associatif au festival de village, et c'est cette diversité qui permet de voir le mécanisme opérer à chaque échelle.

3.1 LA VIGILANCE S'ARRÊTE OÙ COMMENCE LE RISQUE

Ludivine Ducrot dirige Le Fil, la SMAC de Saint-Étienne. Elle est aussi ancienne mentore du dispositif Wah!, donc un profil sensibilisé. Et c'est justement en cela que sa description des pratiques de son propre établissement est particulièrement éclairante : « Moi, j'ai quand même l'impression qu'on est plus sensibles sur les découvertes que sur les têtes d'affiches »¹¹⁴. Sur les grandes salles, l'objectif change de nature : « Sur les têtes d'affiches, on est plus à dire : “quelle est la programmation tête d'affiches qu'on arrive à faire et qui va nous remplir la grande salle ?”, plutôt que de se dire [...] “Qu'est-ce qu'on a programmé dans la grande salle cette année et quel pourcentage de femmes ?” Ça, on ne le fait pas pour l'instant. »¹¹⁴ Elle anticipe même la résistance interne qu'une telle question soulèverait aujourd'hui : « Peut-être que c'est des questions qu'il faudrait qu'on se pose à moyen terme, mais je sais que mon programmeur, il va me dire déjà que la contrainte de trouver des trucs gros pour faire une grande salle est importante, donc si tu me rajoutes cette carte [...] Du coup c'est plutôt effectivement le club, souvent, je trouve, sur lequel on bosse, ou première partie. »¹¹⁴

¹¹⁴ Tiré d'un entretien personnel avec Ludivine Ducrot le 18 mars 2026

Ce témoignage éclaire la courbe du CNM (22 % en bas, 11 % en haut) d'un jour nouveau : la pente ne semble pas résulter d'une hostilité, mais d'une répartition de la vigilance. L'exigence de parité s'exerce pleinement là où l'enjeu économique est limité (le club, les découvertes, les premières parties) et s'atténue à mesure que la billetterie pèse (la grande salle, la tête d'affiche). Le profil de la courbe mesurée en première partie correspond, étage par étage, à cette gradation de l'exigence. Tout se passe ainsi comme si le plafond des jauges relevait moins d'une discrimination délibérée que d'une gestion du risque, à l'œuvre y compris dans les salles les plus sensibilisées.

Un second directeur du corpus chiffre la même tension, depuis sa propre salle : « Moi, dans mon cahier des charges de programmateur, je dois tendre vers 50%, mais je dois surtout faire 230.000 euros de billetterie par an pour équilibrer les comptes »¹¹⁵. Le « surtout » évoque deux objectifs qui coexistent sur le papier, dont un seul semble vraiment commander. Et il en donne l'arithmétique : « Sur les 12 levées de rideaux qu'on a en jeune public, on parle de 4.000 euros de billetterie, [...] alors que sur les 40 levées de rideaux que j'ai tout public, on parle de 230.000 euros de billetterie. C'est ça qui paye aussi les salaires et qui fait tourner la salle. »¹¹⁵

Encore faut-il préciser ce que « le risque » veut dire selon l'endroit d'où l'on parle, et c'est un autre directeur de SMAC du corpus qui le formule le mieux, en comparant spontanément sa situation à celle du Fil : « le Fil, ils ont une salle de 1 200 places à remplir. Donc, ils ont besoin de têtes d'affiches qui se rapprochent le plus possible de ce chiffre. Nous, c'est une salle de même pas 500 places. Donc, ce n'est pas les mêmes enjeux. On a une programmation avec beaucoup de découvertes, beaucoup d'émergences »¹¹⁶. La remarque est décisive pour la suite de ce chapitre, et il faut la garder en tête à chaque comparaison : la contrainte de tête d'affiche croît avec la capacité de la salle. Une salle de 1 200 places vit dans le haut de la courbe du CNM, là où le vivier « rentable » est le plus masculin, quand une salle de 500 places travaille dans sa partie médiane, où l'émergence laisse des marges. Le premier témoignage cité de Ludivine Ducrot ne décrit donc pas une salle moins engagée que les autres : il décrit, avec lucidité, ce que la courbe fait à celles qui en occupent le sommet. La même direction, transposée dans une salle deux fois plus petite, aurait d'autres marges de manoeuvre. La même volonté, transposée dans un zénith, en aurait encore moins.

¹¹⁵ Tiré d'un entretien personnel avec Grégoire Potin le 29 mai 2026

¹¹⁶ Tiré d'un entretien personnel avec Vito Brancato le 26 mai 2026

3.2 L'AMONT VERROUILLÉ : CE QUE LES CATALOGUES CONTIENNENT

Deuxième étage du mur : ce qui arrive sur le bureau des programmeur·ices. Grégoire Potin, directeur de L'Épicerie Moderne à Feyzin, pose d'abord le dilemme : « tu peux faire 50-50 hommes-femmes. Tu peux même avoir plus de femmes que d'hommes, mais c'est vrai qu'il peut y avoir ce discours de dire tu mets en péril l'économie de ton lieu parce que tu fais ce choix-là, assumé, tu es subventionné pour ça et tu y vas, mais tu peux mettre en péril économiquement ton lieu »¹¹⁷. Puis il remonte la chaîne qui rend ce discours possible : « Les bookers nous proposaient plus un roster masculin qu'un roster féminin »¹¹⁷, parce qu'en amont encore, « la position d'une jeune fille ou d'une jeune femme qui veut être professionnelle dans ce monde-là était peut-être plus difficile à atteindre que celle d'un garçon qui avait plus de choix ou qui se donnait plus la possibilité de le faire, et donc, ça induit que moins d'artistes professionnelles arrivent à rentrer dans des structures de booking qui nous proposent des groupes, et ça induit qu'une fois qu'elles sont rentrées dedans, c'est peut-être plus difficile pour elles aussi d'avoir un entourage et qu'on leur fasse confiance pour avoir des gros moyens qui leur sont mis à disposition, et donc, de faire éclore des femmes qui ont les moyens de remplir des salles de 500, 700, 1000, 2000, 3000, 4000 places. Tu vois, c'est vraiment tellement corrélé. »¹¹⁷ C'est formulée par un directeur de salle : l'évaporation décrite au chapitre 2 de la première partie alimente des catalogues déséquilibrés, qui alimentent des programmations déséquilibrées, qui renvoient aux jeunes filles l'image d'un métier qui n'est pas pour elles. Le programmeur qui « suit le marché » ne discrimine personne, il hérite d'une discrimination préexistante, et la reconduit en la constatant.

Le corpus permet de vérifier que cette mécanique traverse les échelles. Simon Belin, musicien professionnel et coordinateur de l'association 98décibels, décrit la programmation de son label associatif dans ces termes : « pour la programmation, de manière générale, c'est quand même beaucoup du réseau, pour la simple et bonne raison qu'on aime savoir qui on accueille et puis c'est toujours agréable d'accueillir des gens qu'on connaît, donc naturellement, ça se fait un peu comme ça. Ça nous arrive aussi [...] de faire de la recherche, et d'être à l'écoute de ce qui se passe, et le réseau engendre le réseau, parce qu'on se fait aussi conseiller, des projets, par d'autres [...] gens qui programment, et d'autres gens qu'on

¹¹⁷ Tiré d'un entretien personnel avec Grégoire Potin le 29 mai 2026

voit sur la route »¹¹⁸. Il parle ici de l'entre-soi du chapitre 2 de la première partie, énoncé par quelqu'un qui, précisément, essaie d'en sortir : « pour la scène féminine, pour le coup là, on essaye [...] à notre niveau, [...] de faire des recherches, pour savoir ce qui se fait , et de pouvoir programmer [...] des groupes issus de la scène féminine »¹¹⁸, avec une honnêteté sur le résultat : « on essaye de faire une prog, la plus paritaire possible, mais il y a aussi des années où on n'y arrive pas »¹¹⁸. À toutes les échelles, la cooptation tend, en l'absence d'efforts explicites, à reconduire la composition des réseaux existants.

Et le corpus contient l'expérience limite qui isole la variable décisive. Simon Belin raconte une programmation qu'il a construite « avec un collectif d'habitants, pour un festival »¹¹⁸ : « j'ai essayé de leur proposer, plein d'artistes féministes, enfin féminines, même pas féministes, juste féminines, et juste, j'ai proposé, 25 groupes, il y en avait, peut-être quand même, 10, avec des filles, et juste, il n'y en a aucun qui a été retenu »¹¹⁸. Il faut ajouter ce qu'il précise lui-même, et qui rend l'épisode plus intéressant : ce n'est pas la règle. C'était la sixième édition, et les précédentes étaient, dit-il, « plus ou moins équilibrées [...] Il y a des années où ça marche bien, des années où ça marche un peu moins bien »¹¹⁸. Aucune hostilité dans l'affaire, aucun conflit, simplement : « malgré le discours que j'ai pu leur tenir, ce n'était pas leur priorité, et je ne peux pas les blâmer de ça »¹¹⁸. L'épisode vaut expérience témoin. Tout au long de ce chapitre, on observe des décideur·euses sensibilisé·es composant avec des contraintes économiques. Ici, la contrainte économique est absente : un festival gratuit de village n'a pas de billetterie à défendre. La sensibilisation est présente (Simon Belin a tenu son discours, proposé un certain nombre d'options « féminines »), mais elle est extérieure et ponctuelle. Une parole entendue une fois, qui n'engage à rien, ne suffit pas. Les habitant·es reviennent à ce qui leur semble pertinent, et la programmation se referme sans que personne n'ait rien décidé contre personne. L'épisode ne montre donc pas qu'une programmation libérée de toute contrainte économique se referme mécaniquement. Il montre quelque chose de plus fin, et de plus utile pour la suite : le résultat varie d'une année sur l'autre, selon qui se trouve autour de la table et selon l'insistance que met celui qui propose. Rien ne le stabilise. On retrouve ici, à l'échelle d'un festival de village, ce que ce mémoire observe partout ailleurs à plus grande échelle : une vigilance qui tient à des personnes plutôt qu'à des processus, et qui varie donc avec elles. Faire exister la question est une chose, faire qu'elle pèse encore l'année suivante en est une autre.

¹¹⁸ Tiré d'un entretien personnel avec Simon Belin le 3 juin 2026

3.3 LA CIRCULARITÉ DU RISQUE

Reste un argument, et c'est un musicien en tournée, Baptiste Chambrion alias Dubanko, qui le rapporte tel qu'il circule dans le secteur. Interrogé sur la manière dont les questions d'égalité sont reçues chez les organisateur·ices qu'il côtoie : « il y en a qui disent qu'ils ont déjà fait jouer une telle, et une telle l'année dernière, et qu'en fait sur le circuit, il n'y a pas assez de meufs, qui sont aussi rentables, parce qu'il y a quand même de la rentabilité dans ce truc là, on ne peut pas se le cacher »¹¹⁹. Et il en donne l'arrière-plan économique, sans le juger : « il y a plein de festivals ou d'endroits qui ne vivent pas ou plus par les subventions, et qui ont besoin de plus en plus de rentabilité, et que des groupes de meufs, qui existent aujourd'hui, il y en a beaucoup en développement, et qui n'ont pas encore une carrière, et un truc assis, et du coup qui sont moins programmés, parce que c'est plus compliqué. »¹¹⁹

Cet argument mérite d'être examiné, car il est exact à l'instant T, et c'est précisément ce qui le rend problématique. La « rentabilité » d'une artiste n'est pas une donnée de départ : c'est un capital accumulé date après date, jauge après jauge, exposition après exposition. Les artistes féminines se trouvent « en développement » en partie parce qu'elles ont été moins programmées, et elles sont moins programmées parce qu'elles sont « en développement ». L'argument économique décrit donc moins un état du marché que le processus circulaire qui le reproduit : chacun·e optimise rationnellement sa billetterie, et la somme de ces rationalités reconduit la courbe du CNM — configuration dans laquelle on reconnaît la discrimination sans discriminateurs analysée en première partie.

Face à cet argument, le terrain oppose un démenti d'offre. Estelle Porto, coordinatrice des Volumineuses et manageuse d'artistes : « 11%, je trouve que c'est vraiment catastrophique par rapport à tous les projets féminins qui existent »¹²⁰, et elle pointe précisément là où l'argument de la rareté s'effondre : « Si tu prends des rosters chez des grosses boîtes de prod [...] il y a quand même un paquet de meufs qui sont signés »¹²⁰. Le démenti d'offre a même son cas d'école, que Grégoire Potin apporte spontanément : une agence de booking suisse, Inouïe, et dont le principe renverse la charge de la preuve : « ces artistes, c'est que des artistes qui sont des femmes ou qui sont dans des représentativités différentes que le schéma classique »¹²¹. Le roster ainsi construit n'a rien d'un catalogue de niche : « des

¹¹⁹ Tiré d'un entretien personnel avec Baptiste Chambrion le 5 juin 2026

¹²⁰ Tiré d'un entretien personnel avec Estelle Porto le 18 mai 2026

¹²¹ Tiré d'un entretien personnel avec Grégoire Potin le 29 mai 2026

artistes émergentes mais comme des artistes qui remplissent des zéniths »¹²², jusqu'à atteindre, selon lui, « 85% de femmes dans son roster »¹²². Et Grégoire Potin en tire la leçon qui résume toute cette section : « Le but, c'est pas d'être coercitif avec les garçons, [...] mais c'est surtout d'inverser le discours de dire qu'on n'y arrive pas. C'est qu'on se doit d'être plus représentatif et qu'on se doit d'arriver à cette parité. »¹²² Là où l'argument de la rareté dit « le vivier n'existe pas », l'existence d'un tel roster répond : le vivier existe, c'est le catalogue qui choisit de ne pas le contenir. C'est le même constat que celui de l'annuaire Majeur-e-s au chapitre 1 (« si, il y en a, en fait ») : la rareté n'est pas dans l'offre, elle est dans le regard. Et Porto referme le raisonnement en désignant qui tient ce regard : « les personnes qui décident aujourd'hui dans ce secteur-là, qui ont les postes de pouvoir, rien que les stats [...], c'est catastrophique. C'est vraiment cata »¹²³, renvoyant aux chiffres établis au chapitre 3 de la première partie.

3.4 LE MUR BOUGE QUAND ON LE POUSSE, ET CELA A UN PRIX

Reste que ce plafond n'a rien d'inéluctable : le corpus contient deux salles qui s'emploient à le déplacer, chacune depuis sa position sur la courbe des jauges. Cette différence de position interdit toute comparaison terme à terme entre elles, mais elle permet d'observer une même démarche à deux échelles, avec, à chaque fois, un levier identifiable, un coût et une limite.

Au Brise Glace (une salle de moins de 500 places, donc dans la partie de la courbe où l'émergence laisse des marges, ce que son directeur est le premier à rappeler), Vito Brancato ne conteste pas la contrainte des têtes d'affiche disponibles, mais il déplace le levier : « tu peux agir sur le fait de programmer des projets dont le lead est féminin ou mixte. Et ça c'est quelque chose qu'on a commencé à évaluer en 2023 »¹²⁴. Le verbe compte : évaluer. La salle s'est donné un indicateur, et le résultat suit : « aujourd'hui on en est à 49% de projets dont le lead est mixte ou féminin. Donc on n'est pas encore à l'égalité, mais disons que c'est quelque chose qui progresse, on n'en était pas là »¹²⁴. Et son intuition rejoint la thèse de ce chapitre : « à partir du moment où tu mets des chiffres, en fait, ça te permet de bien savoir où tu en es »¹²⁴. Mais c'est lui-même qui pose les limites de son chiffre. D'abord le périmètre : le 49 %

¹²² Tiré d'un entretien personnel avec Grégoire Potin le 29 mai 2026

¹²³ Tiré d'un entretien personnel avec Estelle Porto le 18 mai 2026

¹²⁴ Tiré d'un entretien personnel avec Vito Brancato le 26 mai 2026

mélange leads féminins et mixtes. Ensuite le comptage complet : « en termes de Zikos, on est à 26% de femmes sur scène. Donc on n'est qu'à un quart, donc ça évolue, parce qu'il me semble qu'en 2019 c'était 17% [...] on est à 26%, ça reste pas fofou »¹²⁵. Enfin, la raison structurelle de cet écart : le lead, la salle le choisit, la composition des groupes, non : « le choix final, c'est pas nous qui l'avons »¹²⁵, il appartient aux productions, auprès desquelles il ne peut que « le placer dans les discussions »¹²⁵. Le levier de la programmation s'arrête exactement là où commence le pouvoir des prods : on retrouve, mesurée à l'échelle d'une salle, la distinction que la première partie établissait entre lead et musiciennes sur scène.

A l'Épicerie Moderne (ayant une jauge allant de 297 personnes assises à 750 debout, avec un gradin modulable qui permet de modifier la jauge¹²⁶), Grégoire Potin décrit le même volontarisme sous deux formes. Le sursaut d'abord : « La dernière fois j'ai présenté ma prog au CA et c'était que des rockeurs blancs anglais. J'ai changé mon fusil d'épaule, je me suis dit que ce n'était pas possible, donc j'ai réorienté ma prog parce que j'en avais encore le temps »¹²⁷. Puis le surcoût assumé : « Là, quand j'ai présenté ma programmation, j'ai vu que ce n'était que des mecs. J'ai réactivé mon téléphone auprès des tourneurs en leur disant telle artiste ça tourne ? Non ? Telle artiste ? Oui ? Ok, combien cette artiste ? Et je la paye un peu plus qu'un groupe de mecs, parce que c'est qualitatif, parce qu'elle est en actualité et parce que ça me permet de l'avoir dans ma salle aussi pour cette représentativité. Ce rôle, je le paye. »¹²⁷ Il généralise le principe : « J'accepte plus facilement de payer un peu plus une artiste féminine [...] parce qu'il y a un véritable enjeu de montrer des gens différents sur scène »¹²⁷, quitte à programmer des dates dont il sait qu'elles seront « un peu dures économiquement »¹²⁷. Et ses propres comptages disent à la fois le mouvement et sa limite, dans les mêmes termes que ceux du Brise Glace : « Sur le rapport d'activité 25, on était plutôt fiers de nous sur les leads, mais sur le nombre de musiciennes sur scène, ça se casse un peu la gueule [...] on est à 38% de femmes sur scène et 62% d'hommes [...] un peu frustrant parce qu'on a 30% de leads féminins, 40% de leads mixtes et 30% de leads masculins. »¹²⁷

Dans les deux cas, le même schéma se dessine : la part des leads évolue rapidement dès lors qu'elle devient un objectif suivi, car elle relève directement des choix de programmation, tandis que la composition des groupes sur scène évolue plus lentement, dépendant de

¹²⁵ Tiré d'un entretien personnel avec Vito Brancato le 26 mai 2026

¹²⁶ [epiceriemoderne.com, https://epiceriemoderne.com/lepicerie-moderne/presentation](https://epiceriemoderne.com/lepicerie-moderne/presentation)

¹²⁷ Tiré d'un entretien personnel avec Grégoire Potin le 29 mai 2026

décisions situées en amont (productions, groupes constitués, vivier). Ces deux expériences permettent ainsi de délimiter le pouvoir effectif d'un lieu de diffusion : il est réel et mesurable, mais il est aussi borné.

On peut dégager quatre grandes idées à partir de ce que ce chapitre établit :

1. Le plafond des grandes jauges n'est pas un résidu de sexisme individuel : c'est une politique implicite de gestion du risque, où la vigilance paritaire s'éteint à mesure que la billetterie pèse. La billetterie pèse d'autant plus que la salle est grande, de sorte que la volonté ne dispose pas des mêmes marges selon la jauge.
2. Cette politique est nourrie par des catalogues eux-mêmes déséquilibrés, et verrouillée par un argument de rentabilité qui décrit la boucle qu'il justifie. Là où aucune contrainte économique ne s'exerce, la sensibilisation seule ne garantit pas davantage le résultat : elle produit, d'une année sur l'autre, des programmations très inégales.
3. Les expériences volontaristes du corpus prouvent que le mur peut céder, mais à un prix (un indicateur qu'on s'impose, des cachets qu'on majore, des dates qu'on assume à perte) que rien, dans l'économie du secteur, n'oblige à payer, et dans une limite que personne ne franchit seul : la composition de la scène appartient à l'amont.
4. Reste alors la dernière question de cette partie : quand une structure affiche l'engagement sans payer le prix (la charte signée, la formation suivie, le dispositif hébergé, et la grande salle inchangée), que produit cet affichage ? C'est l'objet du chapitre suivant : la fonction symbolique.

CHAPITRE 4. LA FONCTION SYMBOLIQUE : QUAND L’AFFICHAGE TIENT LIEU D’ACTION

Le chapitre précédent s'est refermé sur une question : quand une structure affiche l'engagement sans en payer le prix, que produit cet affichage ? C'est très exactement l'hypothèse H3 de ce mémoire, une partie des dispositifs remplit une fonction plus symbolique que transformatrice, signalant un engagement sans remettre en cause les critères, les réseaux et les représentations. Ce chapitre la met à l'épreuve du terrain, en suivant le symbole là où il se voit le mieux : dans les programmations d'un soir, dans les invitations qui arrivent trop tard, et sur les épaules de celles qui le portent. Il se refermera sur une nuance que le terrain impose : l’affichage symbolique n’est pas dépourvu d’effets, la question, on va le voir, est de savoir ce qui se passe lorsqu’il tient lieu de réponse.

4.1 LA VITRINE : LE 8 MARS ET L’ART DU CRÉNEAU

Interrogée sur le fait d'avoir déjà été programmée « parce que » femme, Patricia Debias n'hésite pas une seconde : « Déjà, le 8 mars... Paye tes programmations du 8 mars »¹²⁸. La date-vitrine est le degré zéro de la fonction symbolique : un jour par an où la présence des femmes sur scène devient un argument de communication, et dont la générosité se mesure au reste du calendrier : « t'as qu'à voir la proportion de programmation de meufs par rapport aux garçons dans les SMAC. La réponse, elle est claire. »¹²⁸

Mais son témoignage va plus loin, car le symbole a des raffinements que seuls les artistes voient : l'heure de passage. Elle cherche le mot juste, ne le trouve pas, et le cherche en direct dans sa conversation avec les participantes de Wah!, parce que « tu vois je l’ai demandé à Wah!, parce qu’elles sont toutes hyper expertes, et... token ! »¹²⁸ Sa définition vaut toutes celles de la littérature : « Tu programmes une meuf en début de soirée à 19h quand il n'y a pas [...] un clampin dans la salle, et que du coup, après, tu mets tous tes potes groupes de mecs. »¹²⁸ La présence féminine est réelle, comptabilisable, affichable, et vidée de ce qui fait la valeur d'une programmation : le public, le créneau, l'exposition.

Et l’affichage ne garantit pas le déroulé du soir. Sarah Métais-Chastanier, chanteuse d’UltraMoule, raconte une date qu'elle avait abordée en confiance, précisément à cause de son cadre : « c’était une soirée pour le 8 mars, c’était plutôt militant, machin, etc. »¹²⁹. Ce qui

¹²⁸ Tiré d’un entretien personnel avec Patricia Debias le 17 mars 2026

¹²⁹ Tiré d’un entretien personnel avec Sarah Métais-Chastanier le 9 juin 2026

suit est une scène de sexisme technique ordinaire, un accueil au plateau qui met en doute son matériel plutôt que sa chaîne à lui, jusqu'à ce qu'elle démonte l'erreur, jack par jack, en direct : « Il m'a dit "ah oui, il y a un problème avec tes machines." Je dis "bah écoute, [...] elle marchait ce matin encore." Il me dit "bah non, mais moi, je sais que tout fonctionne dans ma chaîne". Je lui dis "bah écoute, il n'y a pas de problème, on va refaire la chaîne du son". Donc, je repars de ma boîte à rythme, je la mets au casque, je dis c'est bon, ma sortie fonctionne. Ensuite, je change de jack, je vais dans ma DI, hop, ma DI fonctionne. [...] Je dis "ah bah, du coup, c'est après ma DI, donc, ça vient de toi". Du coup, il me dit "ah bah oui, c'est moi qui ai inversé la 6 et la 9 sur ma table de mix". Et en fait, c'est constamment... Tu sais, il n'y a pas un truc de "attends, je regarde de mon côté et peut-être tu peux regarder du tien". Et en fait, c'est des mini-trucs qui font à chaque fois ce truc de... En fait, c'est fatigant. »¹³⁰ Le plus instructif est sa propre lecture de la scène : « je pense que pour lui, ce n'était même pas problématique et ce n'était pas son intention. Mais c'était du sexisme ordinaire. »¹³⁰ L'engagement affichée ce soir-là avait modifié la programmation, il n'avait pas atteint les pratiques d'accueil.

Ce décalage, une directrice de salle du corpus le nomme depuis l'autre côté, et c'est un signe de la lucidité du secteur sur lui-même. Ludivine Ducrot, à propos de la focalisation actuelle sur les violences : « on va voir tout par l'angle de la violence sexiste et sexuelle, ce qui est très bien, mais le problème, c'est qu'on risque d'oublier tout un pan du sexisme ordinaire, de la misogynie, tous ces trucs-là finalement dont on parle pas »¹³¹. La formation VHSS, devenue condition de financement (chapitre 1), a créé un standard de conformité (nécessaire, personne ne le conteste), mais le sexisme qui décourage une carrière ne commence pas à la violence : il commence au doute sur une DI, un soir de 8 mars.

4.2 LA DÉCORATION DU DÉJÀ-FAIT

La fonction symbolique a une scène primitive, et c'est Estelle Porto qui la raconte, au présent, au pluriel, sans nommer personne, parce que la scène se répète : « Des fois, on nous appelle pour nous dire, du coup, c'est bon, on a fait la programmation, on a tout fait, mais en fait, il faudrait que vous veniez pour tenir un stand de paillettes et puis avoir votre stand

¹³⁰ Tiré d'un entretien personnel avec Sarah Métais-Chastanier le 9 juin 2026

¹³¹ Tiré d'un entretien personnel avec Ludivine Ducrot le 18 mars 2026

Safer »¹³². Tout est dans l'ordre des opérations : la programmation d'abord, le collectif féministe ensuite. Elle en donne même une version chiffrée : « il y a 10 artistes programmés, il y a 2 femmes sur les 10, et du coup, on a envie que vous veniez faire un stand Safer »¹³². Le collectif n'est pas convié comme acteur du choix artistique, le seul endroit où il changerait quelque chose, mais comme certificat a posteriori : sa présence sur site atteste l'engagement que la programmation dément. Sa réponse est simple : « t'as pas compris la logique de ça, en fait »¹³².

Le pinkwashing, c'est le mot qu'elle emploie (« il faudrait que les structures arrêtent de faire du pinkwashing »¹³²), n'est pas ici une posture cynique : c'est une division du travail. La structure garde la décision (la programmation) et sous-traite le signal (le stand, les paillettes, la prévention) à celles dont c'est l'engagement. Le symbole est authentique, les paillettes sont réelles, la prévention est utile, et la seule variable qui compte : qui monte sur scène et à quelle heure, n'a pas bougé. D'où la conclusion qu'Estelle Porto en tire, et qui annonce la troisième partie de ce mémoire : « il faudrait vraiment, en effet, que ça passe par des quotas et que... Enfin, qu'il soit vraiment pris à bras le corps et qu'il y ait une parité, mais de toute part, en fait. »¹³²

4.3 QUI PAIE LE SYMBOLE : LA CHARGE ET LA PRÉCARITÉ

Cet affichage a un coût, mais celui-ci n'apparaît pas dans les budgets des structures qui s'en prévalent. Il est acquitté en travail, et l'enquête permet d'identifier qui le fournit.

Il a d'abord le visage de celles qui, dans les équipes, portent le sujet parce qu'il les concerne. Le chapitre précédent l'a montré du côté du mentorat : ce qui change dans les structures y entre par les personnes qui s'en saisissent, plutôt que par une décision de l'organisation. La même logique se lit à l'intérieur des équipes, et Grégoire Potin la décrit depuis la sienne.

Il observe que les parcours en mixité choisie sont « forcément gérés par des femmes »¹³³, que « les référents VHSS, c'est souvent des femmes »¹³³, et que ces éléments « mis bout à bout, [...] c'est des bonnes choses et en même temps, ça crée aussi de la fatigue supplémentaire »¹³³. Il en donne une illustration prise dans sa propre gouvernance. Ayant demandé à son conseil d'administration de désigner deux personnes à former sur ces questions, il voit un membre du conseil proposer « instinctivement » les deux plus jeunes

¹³² Tiré d'un entretien personnel avec Estelle Porto le 18 mai 2026

¹³³ Tiré d'un entretien personnel avec Grégoire Potin le 29 mai 2026

femmes récemment arrivées. Plutôt que de trancher, il lui retourne la question : pourquoi ces profils ? Et la proposition revient une semaine plus tard, modifiée : une seule des deux, et un administrateur plus âgé¹³⁴. L'épisode se termine bien, et c'est ce qui le rend instructif : aucune règle, aucune procédure n'avait empêché la première proposition. Il aura fallu qu'une personne la remarque et prenne le temps de la questionner. Grégoire Potin conclut lui-même : « c'est la charge mentale de nos grands-parents encore aujourd'hui, c'est la femme à la cuisine, c'est la femme en VSS, mais pourquoi ? »¹³⁴

Vu depuis les artistes, le même dispositif apparaît sous l'angle de son coût. Patricia Debias décrit la position des référentes comme intenable : elles appartiennent à l'équipe et tiennent en même temps « une sorte de rôle extérieur »¹³⁵, et « à chaque fois qu'il y a des problèmes, ça leur retombe sur la gueule à elles. Souvent, c'est les meufs. [...] Ça fait porter à la personne qui est référente un très, très lourd poids. Surtout quand tu vois encore le sexisme, les harcèlements dans les équipes [...] Du coup, tu te mets à dos tout le monde »¹³⁵. Sa réserve ne porte pas sur le principe, mais sur son application : « Je ne dis pas que ce n'est pas bien, parce qu'il faut bien qu'il y ait quelqu'un qui soit référent, mais je ne vois pas comment le fait de prendre quelqu'un dans l'équipe soit une bonne idée »¹³⁵. Elle pose ainsi, en passant, une question d'organisation que la troisième partie reprendra.

Ni plainte ni accusation, dans un cas comme dans l'autre : un constat d'organisation, que la sociologie de la première partie permet de généraliser. Dans les équipes, l'égalité et la prévention des violences sont des dossiers qui reviennent à celles qu'ils concernent, en supplément de leur poste, et avec l'exposition que cela suppose.

Il a ensuite le visage du bénévolat militant. Les Volumineuses, dont le chapitre 1 décrivait l'appareil (les pôles, la production, la programmation) reposent sur ceci : « on n'est que des bénévoles à Lyon. Il n'y a pas de salariés. On a toutes des métiers à côté. On fait ça sur un temps bénévole »¹³⁶. L'organisation sollicitée pour ces présences événementielles fonctionne, elle, sans aucun salarié.

Il a enfin le visage de l'économie militante précaire. Marlene Larsen, co-fondatrice des Canut-es : « Mon engagement en tant que formatrice féministe, il est intense, quoi. Les Canut-es, aujourd'hui, c'est ce qui fait mon intermittence. Donc c'est une grosse partie de

¹³⁴ Tiré d'un entretien personnel avec Grégoire Potin le 29 mai 2026

¹³⁵ Tiré d'un entretien personnel avec Patricia Debias le 17 mars 2026

¹³⁶ Tiré d'un entretien personnel avec Estelle Porto le 18 mai 2026

mon travail, en fait. C'est une asso, j'y passe énormément de temps. »¹³⁷ Un engagement exercé avec une exigence qu'elle décrit : « On se pose des questions, on essaye de faire mieux, on met des protocoles. »¹³⁷ Rapproché du chapitre 1, le tableau se complète : le même petit collectif fournit du contenu pédagogique pour deux SMAC, fait vivre ses formatrices sur des cachets d'intermittence, et dépend de dispositifs dont on a vu qu'ils font rapidement l'objet de coupes budgétaires (la gratuité des Amazones qui tombe, le soutien du CNM qui se retire du projet The Lift).

Ces trois visages dessinent un même mouvement : le travail que l'engagement suppose est bien accompli, mais il n'est presque jamais institué. Il n'entre ni dans une fiche de poste, ni dans une rémunération, ni dans une ligne budgétaire pérenne. Il repose sur des personnes plutôt que sur des postes. La fonction symbolique tient ainsi par un transfert de charge vers des personnes concernées, des bénévoles et des intermittentes : celles-là mêmes qu'elle est censée servir.

4.4 CE QUE LE SYMBOLE FAIT QUAND MÊME

L'honnêteté de l'enquête oblige pourtant à une nuance, car réduire tout affichage à de l'hypocrisie serait faux, et ce mémoire en a lui-même apporté les preuves. La première partie a montré ce que l'absence de références pouvait faire aux vocations, et ce que leur présence peut réparer. Margot Berthet a dit ce qu'un espace non-mixte avait rendu possible pour elle. Les soirées du 8 mars, les stands, les affiches paritaires produisent de la visibilité, et la visibilité, dans un monde où « le réseau engendre le réseau », n'est jamais rien. Le symbole travaille, lentement, en amont, sur les représentations.

Le problème n'est donc pas le symbole : c'est sa substitution à l'action. Et le critère qui départage les deux tient en une question, que tout ce chapitre a préparée : le symbole précède-t-il la décision, ou la remplace-t-il ? Le stand convié après la programmation la remplace, l'indicateur que s'impose une salle la précède. Grégoire Potin formule d'ailleurs l'inquiétude symétrique, celle d'un affichage qui se déplacerait de cause en cause au gré des agendas : « est-ce qu'un nouveau combat va en remplacer un autre ? Ce qui serait triste mais ce qui est à l'image de notre société un petit peu, tu vois »¹³⁸, et son vœu dit exactement le

¹³⁷ Tiré d'un entretien personnel avec Marlene Vincent-Larsen le 14 mai 2026

¹³⁸ Tiré d'un entretien personnel avec Grégoire Potin le 29 mai 2026

critère : « j'aimerais bien qu'on aille vers toutes les discriminations et que ça se complète, et qu'il n'y en ait pas une prochaine qui viendrait remplacer celle-ci. »¹³⁹

Alors, que reste-t-il de l'hypothèse H3 ? Une fonction symbolique existe, c'est sûr : le 8 mars-vitrine, le *token* du créneau de 19 h, le stand Safer convié après coup en sont des preuves directes, et la charge déportée sur les concernées, les bénévoles et les intermittentes en est le coût caché. Mais cette fonction n'est pas un cynisme généralisé : elle est la pente par défaut d'un secteur qui voudrait le signal à moindre prix, et le chapitre 3 a établi ce que le prix contient : un indicateur qu'on s'impose, des cachets qu'on majore, une vigilance qu'on étend jusqu'à la grande salle. L'engagement symbolique pose problème non par ce qu'il montre, mais par ce dont il dispense, et c'est à ce critère que les structures peuvent être évaluées, y compris par elles-mêmes.

¹³⁹ Tiré d'un entretien personnel avec Grégoire Potin le 29 mai 2026

CE QUE LA DEUXIÈME PARTIE ÉTABLIT

Au fil de ces quatre chapitres, une économie de l'engagement commence à se dessiner. La cartographie a montré une réponse foisonnante mais presque entièrement tournée vers l'amont (les personnes, jamais les affiches) et sous-dimensionnée face à la demande. L'examen des effets a établi que cet amont pouvait fonctionner : les réseaux durent, les légitimités se réparent, les carrières salariées progressent, mais rien de tout cela ne mesure une programmation. Le mur, lui, a un mécanisme simple : plus la salle est grande, plus la parité recule. L'argument de la rentabilité tourne en rond car les artistes ne deviennent pas rentables précisément parce qu'on ne les programme pas. Certaines salles le prouvent en agissant sur le seul paramètre qu'elles contrôlent vraiment, le choix du lead, mais à un prix que personne ne les oblige à payer. Et dans l'écart entre l'engagement affiché et ce prix jamais payé, la fonction symbolique prospère, portée à bout de bras par les femmes concernées, bénévoles et intermittentes.

Le paradoxe posé en introduction trouve ici une résolution : les dispositifs ne « ratent » pas, ils réussissent exactement ce qu'ils entreprennent, sur le territoire qu'on leur a laissé. Simplement, ce territoire s'arrête là où commencent les décisions économiques, et personne, ni contrainte ni incitation, n'oblige ces décisions à changer. Les hypothèses H1, H2 et H3 sortent de cette partie confirmées dans leurs grandes lignes, et chacune avec sa nuance de terrain. Reste la quatrième : si le secteur le sait (et il le sait, ce sont ses propres acteur-ices qui l'ont démontré tout au long de ces pages), quels leviers restent-ils ? Les acteurs les plus avancés en dessinent trois : transformer les équipes des lieux de l'intérieur, mobiliser des alliés là où le discours militant ne porte pas, et rendre les clauses des financements publics réellement contraignantes. C'est l'objet de la troisième partie.

PARTIE 3 : LA DEUXIÈME PHASE

La deuxième partie s'est refermée sur un secteur qui sait, des leviers identifiés et un prix que rien n'oblige à payer. Cette troisième partie change de posture : elle ne documente plus un état, elle prospecte un mouvement, car le terrain de cette enquête n'attend pas les conclusions de ce mémoire pour penser sa propre suite. Chez les porteuses de dispositifs comme dans les textes qui régissent les financements publics, quelque chose est en train de pivoter : l'accompagnement se retourne vers les structures elles-mêmes, la question de la contrainte revient sur la table, et des pistes concrètes deviennent formulables. Trois chapitres suivent ce mouvement : ce qui se retourne (chapitre 1), ce qui peut contraindre (chapitre 2), ce qui peut se faire dès demain (chapitre 3). C'est ici que l'hypothèse H4 passe à l'épreuve.

CHAPITRE 1. RETOURNER L'ACCOMPAGNEMENT

1.1 « C'EST ÇA LA DEUXIÈME PHASE »

Pendant sept ans, la réponse du secteur a consisté, pour l'essentiel, à préparer les femmes au métier et à ses codes. Le mouvement qui s'esquisse aujourd'hui inverse la proposition, et ce n'est pas ce mémoire qui le théorise, c'est son terrain. Durant l'entretien, Mélina Mariotte formule d'elle-même le programme de la suite : « En fait, c'est ça la deuxième phase. La première phase, c'était des luttes féministes portées par majoritairement des femmes. Et la deuxième phase, c'est essayer de créer des alliés, et d'avoir des alliés dans la lutte [...] Que ce ne soit pas qu'une prise de conscience, mais que ce soit vraiment de l'activisme au quotidien dans nos différentes structures. »¹⁴⁰

On retrouve dans cette définition les principaux résultats des parties précédentes : parce que la première phase a produit ses effets sur les personnes sans atteindre ce qui ne dépendait pas d'elles, parce que les décisions qui comptent restent majoritairement tenues par des hommes, et parce que c'est dans les équipes, les process et les habitudes des lieux que la deuxième partie a situé les principaux points de blocage. La deuxième phase, autrement dit, ne remplace pas la première, elle en déplace la cible, des personnes vers les organisations.

¹⁴⁰ Tiré d'un entretien personnel avec Mélina Mariotte le 19 mars 2026

1.2 OUTILLER LES STRUCTURES

Ce déplacement n'est pas un vœu, il est déjà engagé, et le collectif des Canut·es, né de la mixité choisie, décrit sa propre évolution en ces termes : « on continue d'accompagner des structures à mettre en place ce genre de dispositifs. Mais on essaye aussi de pouvoir proposer des temps en mixité. De ne plus faire que de la mixité choisie, mais de proposer aussi d'autres choses »¹⁴¹. Le déplacement est explicite : l'accompagnement ne vise plus seulement les artistes, mais aussi les organisations qui les accueillent.

Mélina Mariotte donne à ce tournant deux moteurs : « A la fois pour des raisons financières et économiques. Nous, on a besoin de pouvoir vivre, de pouvoir vendre des ateliers, de pouvoir proposer des choses. »¹⁴¹ Ce motif économique rejoint le constat du chapitre 4 de la deuxième partie (le travail militant y apparaissait largement non rémunéré) et y apporte une réponse concrète : faire de la formation une activité qui rémunère l'engagement. Le second moteur est stratégique : « ça nous permet aussi d'envoyer nos formatrices qui sont des femmes partout, dans plein de structures, parfois en mixité. Ça permet d'avoir des rôles modèles. Par exemple, nos formatrices techniques genre le studio, la technique live ou la MAO. Quand on envoie ces formatrices qui sont des femmes dans des ateliers en mixité, c'est déjà tout gagné parce qu'on ne les voit jamais en fait »¹⁴¹. La formatrice technique devant un groupe mixte joue, en situation, le rôle que la première partie attribuait aux figures de références en montrant que cette place existe. La mixité choisie, conçue comme un sas, sert désormais aussi de point d'appui pour intervenir partout ailleurs.

L'étape suivante est déjà déposée : « on a posé un gros dossier européen dans cette direction avec l'idée de créer ce fameux guide de l'accompagnement safe et inclusif »¹⁴¹, pour « donner des outils, donner des méthodes et pratiques aux professionnels »¹⁴¹. Le savoir-faire du collectif se formalise ainsi en outils transférables, qu'il cherche à financer par des fonds européens (un dossier qui n'a pas, à ce jour, obtenu le financement espéré. Le collectif retentera sa chance en 2027¹⁴²). Le chapitre suivant reviendra sur ce point.

Le programme national suit la même pente réflexive. Dans ses perspectives, le rapport Wah! interroge lui-même la frontière de son action : les cinq fonctions travaillées jusqu'ici « ont souvent une valeur symbolique forte dans les musiques actuelles, elles tendent aussi pour la

¹⁴¹ Tiré d'un entretien personnel avec Mélina Mariotte le 19 mars 2026

¹⁴² Tiré d'un échange personnel avec Mélina Mariotte le 30 juillet 2026, postérieur à l'entretien du 19 mars 2026

plupart vers des postes d'encadrement »¹⁴³, tandis que « concernant d'autres fonctions (par ex : chargées d'administration, d'action culturelle, de communication, d'accueil), cet enjeu d'accessibilité se questionne moins voire aucunement, les femmes* étant nombreuses sur ces fonctions. Pour autant, des discriminations de genre et des freins au développement professionnel peuvent également s'opérer à ces endroits.»¹⁴³ Autrement dit : après avoir ouvert aux femmes les sommets de la pyramide, le dispositif se demande ce que vivent celles qui en peuplent déjà la base, les fonctions féminisées, invisibles dans les palmarès, où la première partie avait localisé la ségrégation horizontale. Le regard se retourne, là aussi, vers l'intérieur des organisations.

1.3 L'ANGLE MORT DE L'APRÈS

Le retournement a un troisième front, et c'est Céline Lepage, membre d'honneur et créatrice du dispositif Mewem (le premier programme français de mentorat pour les entrepreneuses de la musique, adapté en 2018 par la FÉLIN d'un programme allemand, avant d'être décliné à l'échelle européenne¹⁴⁴) qui le nomme. Le dispositif est né, là encore, d'une enquête interne de la fédération révélant que 10% seulement des ses labels adhérents étaient dirigés par des femmes¹⁴⁵. Son diagnostic porte sur ce qui se passe quand le dispositif s'arrête : « la plupart du temps, les mentorées profitent d'une période de chômage pour faire le programme de mentorat et se concentrer sur leur entreprise. Sauf qu'à la fin du programme de mentorat, [...] certaines n'arrivent pas à se dégager suffisamment d'argent pour vivre uniquement de cette activité. Et donc là, il y a un vrai point. »¹⁴⁶

Le constat rejoint, depuis la filière entrepreneuriale, tout ce que cette enquête a observé côté artistes et côté salariées, d'où le projet qu'elle esquisse : « l'idée, ce serait un peu d'avoir une forme d'accompagnement aussi avec Mewem pour l'après, juste l'après. Le petit coup de pouce supplémentaire pour que les projets passent l'étape suivante qui permette de professionnaliser le modèle économique »¹⁴⁶. « Juste l'après » : la reconnaissance que la sortie du dispositif est un moment critique en soi, celui où la confiance acquise rencontre les

¹⁴³ Tiré du document interne non publié « Observation des effets du dispositif de mentorat Wah! sur les parcours des mentorées », p. 10

¹⁴⁴ mewem.eu, MEWEM, *Le livre blanc du mentorat*, 2020, p. 2-3, <https://mewem.eu/wp-content/uploads/2021/03/Livre-Blanc-MEWEM-2020.pdf>

¹⁴⁵ *Ibid.* p. 3

¹⁴⁶ Tiré d'un entretien personnel avec Céline Lepage le 4 juin 2025

financements qui manquent, et qu'il appelle son propre accompagnement. Elle esquisse ainsi ce que pourrait être une deuxième génération de dispositifs, attentive non plus seulement à l'entrée dans les parcours, mais à leur sortie.

1.4 CE QUE LES STRUCTURES POURRAIENT ENTENDRE : LE RETOUR DES ARTISTES

Il est un dernier retournement, plus modeste en apparence, et il vient d'une artiste. Swanny Elzingre, batteuse, cherche à voix haute ce qui pourrait faire remonter vers les directions ce que les artistes vivent réellement dans leurs murs : « peut-être que des fois, les artistes, il faudrait dire, quand le directeur ou la directrice de la SMAC vient te voir à la fin pour dire “alors ça va, ça s'est bien passé”, bah dire, “ouais, ça s'est super bien passé, par contre, ton régisseur, là, il m'a fait deux, trois réflexions un tout petit peu déplacées” »¹⁴⁷. Et elle formule aussitôt, elle-même, le dilemme qui neutralise ce canal : « Je sais pas, je n'en sais rien, parce qu'en même temps, si personne ne le dit jamais, tu vois, je pense qu'il ne se passe rien, et en même temps, t'as pas envie d'aller cafter. »¹⁴⁷

Ce court échange contient deux termes du problème : l'information existe, les artistes savent ce qui se passe à l'accueil, au plateau, dans les loges, et la deuxième partie en a donné des exemples précis, mais aucun canal institutionnel ne la recueille, de sorte que la seule voie disponible ressemble à de la délation individuelle, coûteuse pour celle qui parle. Le levier est pourtant à portée de main, et il ne coûte rien en euros : faire du retour d'accueil un dispositif ordinaire, sollicité par la structure, adressé à la direction, portant sur l'expérience et non sur les personnes, exactement comme les fiches techniques ont normalisé le dialogue sur le son. Les pistes du chapitre 3 y reviendront, retenons ici ce que l'idée dit du mouvement d'ensemble, que même les artistes cherchent désormais des mécanismes qui transforment les structures.

1.5 LA QUESTION RETOURNÉE

Ce chapitre peut se refermer sur le moment de l'enquête où la deuxième phase a cessé d'être un objet d'étude pour devenir une interpellation. Car lorsque la conversation avec Mélina Mariotte en vient aux artistes qui sortent de la mixité choisie, c'est elle qui pose la question, et elle la pose à l'enquêteur, salarié d'une SMAC dont l'équipe technique est

¹⁴⁷ Tiré d'un entretien personnel avec Swanny Elzingre le 28 avril 2026

masculine : « Comment tu fais qu'elles se sentent à l'aise avec ton équipe, qui est en fait majoritairement composée d'hommes ? »¹⁴⁸ Puis, un peu plus loin : « C'est aussi ton métier, donc ça questionne le rôle des alliés. »¹⁴⁸

Cette interpellation résume ce que cette troisième partie appelle la deuxième phase : le moment où la question cesse d'être posée aux femmes et commence à être posée aux structures, c'est-à-dire, très concrètement, à celles et ceux qui y travaillent. Ce mémoire en est une des réponses possibles. Reste à savoir ce qui peut faire que cette question soit posée partout, y compris là où personne n'a envie de l'entendre : c'est l'affaire de la puissance publique, et l'objet du chapitre suivant.

¹⁴⁸ Tiré d'un entretien personnel avec Mélina Mariotte le 19 mars 2026

CHAPITRE 2. LA CONTRAINTE ET SES MOYENS

Le chapitre précédent s'est refermé sur une question : qui peut faire que la question de l'égalité soit posée partout, y compris là où personne n'a envie de l'entendre ? La réponse existe en droit : la puissance publique la pose déjà, sur le papier. Les lieux labellisés vivent de conventions, les dispositifs de subventions, et ces textes contiennent des clauses. Ce chapitre examine ce qu'elles exigent, ce qu'elles obtiennent, et ce qu'il faudrait pour que l'écart entre les deux se referme. Il commence par un détour qui n'en est pas un, car la question qu'affronte aujourd'hui le secteur musical (que faire quand des décennies de bonne volonté n'ont pas déplacé les chiffres ?) a déjà été posée, et tranchée, ailleurs.

2.1 LE PRÉCÉDENT DE LA PARITÉ POLITIQUE

C'est Méлина Mariotte qui invite au détour, lorsqu'elle réfléchit à voix haute au cadrage même de cette enquête : « je trouve que tu peux faire des parallèles avec les luttes féministes en dehors de ce qui se passe dans la musique [...] comment les luttes ont dû se réinventer et se repositionner pour correspondre à la réalité du terrain »¹⁴⁹. Un parallèle instructif est celui de la représentation politique, dont Laure Bereni et Anne Revillard ont retracé l'histoire. Et cette histoire est celle que vivent aujourd'hui les musiques actuelles, avec trente ans d'avance.

Le point de départ est identique : des décennies de constats, de rapports et d'incitations qui ne déplacent pas les chiffres. La tentative de contrainte, ensuite, est stoppée net : le quota de 25 % de candidates voté en 1982 est censuré par le Conseil constitutionnel, et cette décision « a affecté durablement la perception des réformes envisageables »¹⁵⁰. Pendant plus d'une décennie, la contrainte paraît juridiquement impossible, exactement comme elle pourrait paraître aujourd'hui économiquement impensable aux programmeur·ices de la deuxième partie. Puis vient ce que Méлина Mariotte appellerait le repositionnement : dans les années 1990, les associations paritaires ne se contentent plus de mesures incitatives et revendiquent « une loi contraignante pour atteindre cet objectif »¹⁵¹, relayées à l'intérieur même de l'appareil d'État par des instances dédiées (l'Observatoire de la parité, le Service

¹⁴⁹ Tiré d'un entretien personnel avec Méлина Mariotte le 19 mars 2026

¹⁵⁰ cairn.info, Laure Bereni et Anne Revillard, « Des quotas à la parité : « féminisme d'État » et représentation politique (1974-2007) », dans Genèses, 2007/2 n°67 (« Femmes d'Élections »), Belin, p. 5-23, ici p. 13, <https://shs.cairn.info/revue-geneses-2007-2-page-5>

¹⁵¹ *Ibid.* p. 14

des droits des femmes) que les autrices désignent sous le concept de « féminisme d'État ». On notera au passage que la genèse de Wah!, racontée en deuxième partie (une administration qui propose, un secteur qui s'en saisit), relève exactement de ce mécanisme. La révision constitutionnelle de 1999 et la loi du 6 juin 2000 concluent cette séquence.

Mais une leçon se situe dans le détail de ses résultats, car la loi de 2000 ne soumet pas tous les scrutins au même degré de contrainte. Là où elle imposait une règle mécanique (« une alternance stricte sur les listes aux élections européennes et une alternance par tranches de six candidats aux régionales et aux municipales »¹⁵²), la composition des listes ne laissait plus de place à l'interprétation. Là où elle se contentait de pénalités financières (aux législatives, où les partis pouvaient préférer s'en acquitter plutôt que d'investir des femmes), l'effet fut plus lent, au point que les lois suivantes, jusqu'en 2007, durent renforcer les sanctions. Trois régimes de contrainte, trois résultats : la simple vigilance ne produit presque rien, la pénalité contournable produit peu, la règle mécanique conditionnelle produit des effets immédiats. Cette typologie, éprouvée sur trente ans de vie politique française, va maintenant servir de grille : que contiennent, exactement, les textes qui régissent les musiques actuelles ?

2.2 LES TEXTES DU SECTEUR AU BANC D'ESSAI

L'arrêté du 5 mai 2017, qui fixe le cahier des missions et des charges du label SMAC, dispose que les scènes labellisées « porteront une attention particulière à l'application effective des principes de [...] parité entre les femmes et les hommes tant dans l'accès aux moyens de travail, de production et à la programmation qu'aux postes à responsabilité de la structure et à l'égalité de rémunération »¹⁵³. Le périmètre couvre les quatre étages de l'entonnoir mesuré en première partie, mais rien n'y oblige : « porteront une attention particulière » est une obligation de vigilance, mais sans indicateur défini, sans seuil, sans échéance, sans conséquence. Le même texte contient une seconde disposition qui porte cette fois sur l'accès aux postes de direction : « le recrutement de la direction est effectué [...] en portant une vigilance particulière au respect des principes de non-discrimination conformément à l'article 225-1 du code pénal et de parité notamment dans la phase de présélection des candidats et dans la composition du comité et du jury de sélection »¹⁵³. La disposition est plus précise que

¹⁵² *Ibid.* p. 18

¹⁵³ [legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr), Arrêté du 5 mai 2017 fixant le cahier missions et des charges relatif au label « Scène de Musiques Actuelles-SMAC » (rectificatif), JORF n°0112 du 13 mai 2017, Texte n°14, Annexe, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034697436>

la première, elle désigne les étapes concrètes du processus, la présélection, la composition du jury, mais elle relève du même régime : une vigilance demandée, sans objectif défini ni suivi prévu. Deux moments décisifs sont bien couverts par le cadre réglementaire, tous deux au même degré de la typologie dégagée plus haut. Les résultats de cette double vigilance, huit ans après, sont ceux que la première partie a mesurés. On se souvient par exemple qu'un directeur du corpus portait bien un objectif de parité dans son propre cahier des charges, concurrencé par l'impératif de billetterie, et que les directions assurées par des femmes restent minoritaires dans les lieux du réseau étudié.

Un troisième étage échappe pourtant à cette lecture par les textes nationaux, et c'est celui où se trouve l'essentiel de l'argent. Dans les lieux du réseau étudié, les subventions de fonctionnement représentent 46,6% des produits, et 81,8% de ces subventions proviennent des collectivités territoriales, dont 63,4% des seules villes¹⁵⁴. L'État, la DRAC, le CNM, sur lesquels porte tout ce qui précède, ne sont donc pas les financeurs principaux.

Que demandent, alors, les collectivités ? Ludivine Ducrot, qui dirige une SMAC en délégation de service public, fait le tour de la question. Sur la convention signée avec sa ville un an et demi plus tôt : « ils ne nous ont pas tant demandé que ça, des choses sur la question de la place des femmes, [...] ils ne nous ont rien demandé de spécifique, [...] c'était plutôt sur le développement durable. [...] quasiment rien sur les VHSS. Alors, nous, on a parlé des femmes, ce qu'on faisait sur les femmes et tout ça, mais ce n'était pas forcément demandé dans le cadre du cahier des charges de la délégation de service public. [...] Département, il ne nous en parle pas. [...] Et région, je crois qu'ils nous demandent un truc sur ces questions là quand même, donc on le met dans le dossier. Et puis, effectivement, après, ça ressort maintenant, donc DRAC, CNM. Puis, je crois que maintenant il y a la SACEM qui a rajouté un truc aussi »¹⁵⁵. La cartographie qui s'en dégage inverse l'ordre des grandeurs financières : l'exigence est la plus explicite là où le financement est le plus léger, et la plus discrète là où il est le plus lourd. On mesure alors ce que l'arrêté de 2017 peut (et ne peut pas) faire seul. Une structure peut satisfaire à ses obligations d'État sans avoir jamais eu à formuler d'objectif d'égalité devant la collectivité qui assure la majeure partie de son budget. Ce que dit ici une seule directrice ne vaut évidemment pas pour l'ensemble du pays, et cette

¹⁵⁴ fedelima.org, *Chiffres clés de la FEDELIMA, données 2018*, p. 9, https://www.fedelima.org/IMG/pdf/fedelima_chiffres_clefs_2018.pdf

¹⁵⁵ Tiré d'un entretien personnel avec Ludivine Ducrot le 18 mars 2026

enquête n'a pas les moyens de le mesurer à cette échelle. Mais l'angle mort mérite d'être nommé, ne serait-ce que parce qu'il est le plus proche de l'argent.

Le contre-exemple existe pourtant dans le même secteur. Depuis un protocole adopté par son conseil d'administration le 16 décembre 2022, le Centre national de la musique subordonne l'accès à ses aides à un engagement de prévention des violences et du harcèlement sexistes et sexuels, dont le premier volet est une obligation de formation avec attestation à fournir dans l'année, faute de quoi « l'affiliation au CNM pourra être immédiatement suspendue »¹⁵⁶. Ici, la contrainte est conditionnelle : pas de formation, pas d'affiliation, pas de subvention. Le secteur s'est formé, les protocoles se sont généralisés, au point que cette obligation est devenue, on l'a vu tout au long de la deuxième partie, un socle commun des structures. La conditionnalité fonctionne dans ce secteur comme elle a fonctionné sur les listes électorales. Mais elle éclaire aussi, par contraste, une double asymétrie : l'obligation de formation vise d'abord « la personne représentante légale de la structure »¹⁵⁶, or la deuxième partie a montré que le sexisme qui décourage une carrière se joue aussi au plateau, à l'accueil, dans les loges. Et la seule conditionnalité réelle du secteur porte sur les violences, aucune ne porte sur l'égalité.

2.3 LE NERF DE LA CONTRAINTE : LES MOYENS

Une conditionnalité demande des moyens que ni les rapports ni les textes ne donnent : le prix. Céline Lepage a chiffré un dispositif de bout en bout : « Le programme de Mentorat, tout seul, avec un salarié, il coûte 50 000 euros par an. [...] partons du principe qu'en plus, on nous donne gratuitement des lieux pour le lancement et la clôture, ce sont des moments clés aussi pour faire briller les Mentorés. Enfin, repartons du principe qu'on a plusieurs partenariats. [...] Dès qu'on veut faire d'autres choses, on doit chercher d'autres financements, en fait. Un minima, ça coûte 50 000 euros. »¹⁵⁷ C'est l'ordre de grandeur du « prix » dont la deuxième partie parlait sans le chiffrer. Un programme de référence, douze binômes par an¹⁵⁸, tient à un salaire et des frais.

¹⁵⁶ [cnm.fr, Engagement au respect du Protocole de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, https://cnm.fr/wp-content/uploads/2023/01/Engagement-a-signer-protocole.pdf](https://cnm.fr/wp-content/uploads/2023/01/Engagement-a-signer-protocole.pdf)

¹⁵⁷ Tiré d'un entretien personnel avec Céline Lepage le 4 juin 2025

¹⁵⁸ [mewem.fr, Mewem France lance sa 6ème édition, https://mewem.fr/cp-lancement-mewem2024/](https://mewem.fr/cp-lancement-mewem2024/)

Et le corpus documente ce qui arrive quand ce financement s'arrête, à l'échelle d'un continent : des déclinaisons européennes de Mewem, « il n'y en a que deux qui ont continué les programmes de mentorat. Les autres, une fois qu'il n'y avait plus les financements de l'Europe, n'avaient pas les moyens de continuer. »¹⁵⁹ La pérennité des dispositifs apparaît directement indexée sur celle de leurs financements. On se souvient que la même mécanique jouait à l'échelle locale, où les soutiens retirés avaient coûté la gratuité d'un parcours et son financement à un autre. D'où un paradoxe que l'on peut nommer, car il engage directement la puissance publique : le même écosystème institutionnel qui conditionne, exige et labellise est celui qui, ligne budgétaire après ligne budgétaire, retire les moyens de faire. Une exigence publique sans moyens reproduit, à l'échelle de l'État, la fonction symbolique décrite en deuxième partie.

Face à ce paradoxe, les structures du corpus ont cherché une issue du même côté : l'Europe. La FÉLIN y a construit l'extension de Mewem, et aimerait financer l'accompagnement de « l'après » évoqué au chapitre précédent¹⁵⁹. Les Canut-es y ont déposé leur guide de l'accompagnement, sans obtenir, à ce jour, le financement espéré, sa coordinatrice résumant l'expérience par « la très grande complexité des financements publics... »¹⁶⁰. Le recours à Bruxelles n'apparaît donc pas comme une solution de rechange : à chaque échelle, l'accès aux moyens demeure complexe, incertain et discontinu. Certaines déclinaisons européennes de Mewem elles-mêmes, on vient de le voir, n'ont pas survécu à la fin de leurs financements.

Un dernier terme complète l'équation, et c'est une artiste du corpus qui le pose : « C'est de l'argent public. En fait, les dispositifs d'accompagnement ne doivent pas être aussi flous »¹⁶¹. Si l'argent public est fondé à conditionner ce qu'il finance, alors ce qu'il finance doit être lisible : critères d'accès publiés, sélections motivées, bilans accessibles. La transparence n'est pas une exigence de plus empilée sur les structures : elle est ce qui rend la contrainte légitime, et ce qui protège les dispositifs eux-mêmes du soupçon de fonction symbolique.

¹⁵⁹ Tiré d'un entretien personnel avec Céline Lepage le 4 juin 2025

¹⁶⁰ Tiré d'un échange personnel avec Mélina Mariotte le 30 juillet 2026, postérieur à l'entretien du 19 mars 2026

¹⁶¹ Tiré d'un entretien personnel avec Marlene Vincent-Larsen le 14 mai 2026

2.4 CE QUE SERAIT UNE CONTRAINTE QUI FONCTIONNE

Au terme de ce banc d'essai, les conditions d'une contrainte efficace peuvent s'énoncer simplement, car chacune a été éprouvée quelque part, dans le précédent politique ou dans le secteur lui-même :

- Conditionnelle plutôt que punitive : le protocole VHSS a montré qu'on n'a pas besoin de sanctionner qui que ce soit quand l'accès aux aides suffit.
- Mesurable plutôt qu'interprétable : le précédent politique l'a montré, une règle simple produit des effets là où une exigence générale en produit moins. L'arrêté de 2017 demande précisément une vigilance sans indicateur défini. Deux comptages annuels, les personnes sur scène et les personnes dans l'équipe, sur le modèle de ceux que la FEDELIMA produit déjà à l'échelle de son réseau, suffiraient à rendre la clause vérifiable.
- Financée plutôt qu'incantatoire : l'unité de compte existe, un dispositif sérieux vaut le prix d'un poste, et l'exigence publique n'est recevable qu'adossée à des moyens stables.
- Transparente enfin, dans les deux sens, pour que la conditionnalité ne devienne pas une bureaucratie de plus mais un contrat lisible.

Aucune de ces conditions n'est utopique : chacune fonctionne déjà, quelque part, séparément. Le chapitre suivant les rassemble, avec tout ce que cette enquête a établi, en pistes, ce que les structures et leurs tutelles peuvent saisir dès maintenant.

CHAPITRE 3. NEUF PISTES ISSUES DE L'ENQUÊTE

Les deux chapitres précédents ont établi ce qui se retourne et ce qui peut contraindre. Reste à tenir la promesse faite en introduction : des pistes, à destination des structures et de leurs tutelles. Les neuf propositions qui suivent ne relèvent pas de la spéculation, chacune découle d'un résultat de cette enquête, chacune a été éprouvée quelque part par un·e acteur·ice du corpus, et chacune est présentée avec son coût, car on l'a vu, l'absence de coût peut permettre aux engagements de rester symboliques. Elles se lisent en quatre mouvements : mesurer, relier, financer, organiser.

Elles sont proposées avec prudence : cette enquête n'épuise pas son sujet, et la plupart des structures rencontrées mettent déjà en œuvre une partie de ce qui suit. Leur condition d'ensemble, en revanche, se situe dans la stabilité de moyens publics qui, ces dernières années, se retirent, et c'est pourquoi plusieurs de ces pistes s'adressent moins aux lieux qu'au cadre dans lequel ils travaillent.

Mesurer, d'abord, car rien de ce qui précède ne bouge sans indicateur

Première piste : se doter d'un comptage annuel interne, sur scène et dans l'équipe. Les salles du corpus qui se sont donné un indicateur ont vu leur courbe évoluer, et l'arrêté de 2017 demande une vigilance sans jamais définir ce qu'elle mesure. La mesure proposée existe déjà à l'échelle du réseau, la FEDELIMA la produit pour ses adhérents, et sa transposition à l'échelle d'une structure tient en deux comptages : les personnes programmées sur scène, les personnes composant l'équipe, ventilées par genre, publiées dans le rapport d'activité. Le coût correspond à quelques heures de travail administratif par an.

Deuxième piste : étendre explicitement l'objectif aux grandes jauges. L'enquête a montré que la vigilance se dissipe au niveau des grandes salles. La mesure consiste à formuler un objectif de progression propre aux têtes d'affiche, même modeste, même pluriannuel, et à l'assumer devant un conseil d'administration, qui est l'instance où l'arbitrage entre billetterie et parité se joue. Le coût, cette fois, n'est pas administratif, c'est un risque économique assumé. Mais l'effet attendu dépasse les murs de la salle : la demande des lieux est le signal qu'écoutent les productions et les tourneurs, celles et ceux qui font grandir les artistes de l'émergence vers les grandes scènes. Des salles qui recherchent des têtes d'affiche féminines donnent aux catalogues une raison d'en construire. On a vu qu'une simple série d'appels pouvait déjà, à

l'échelle d'une saison, produire cet effet. Cette piste ne demande pas à toutes les salles de le faire au même rythme : elle demande que l'écart entre le club et la grande salle cesse d'être un impensé pour devenir un indicateur suivi.

Relier, ensuite, car les dispositifs produisent des personnes prêtes, et l'affiche ne suit pas d'elle-même

Troisième piste : intégrer une perspective de programmation à tout dispositif d'accompagnement porté par un lieu de diffusion. C'est un enseignement de la deuxième partie : le pont entre accompagnement et affiche n'existe que là où quelqu'un le construit, et un dispositif du corpus qui l'a systématisé, en faisant de la scène l'aboutissement du parcours plutôt qu'un débouché hypothétique, a vu ses participantes essayer bien au-delà de ses murs. La mesure : inscrire, dès la conception de chaque dispositif, les dates qui l'accompagnent (premières parties, cartes blanches, créneaux du festival de la salle) avec leur budget. Le coût : des cachets, et une part de programmation réservée à des projets en développement, c'est-à-dire un risque de billetterie, limité mais réel.

Quatrième piste : associer les collectifs féministes à la construction des programmations. La scène primitive de la fonction symbolique, le collectif convié après coup pour tenir un stand devant une affiche déjà close, indique en creux la mesure : inverser l'ordre des opérations. Concrètement, solliciter ces collectifs au moment où la programmation s'élabore, comme apporteurs de projets, de rosters, de noms que la cooptation ordinaire ne voit pas, ce qui revient à faire à l'échelle d'une saison ce que l'annuaire du chapitre 1 de la deuxième partie fait à l'échelle du secteur. Le coût : un partage du pouvoir de proposition.

Financer, car tout ce qui précède a un prix.

Cinquième piste : dimensionner l'offre d'accompagnement à la demande mesurée. Les chiffres de cette enquête montrent un ratio d'une candidate retenue sur dix au programme national, des candidatures majoritairement féminines jusque dans les dispositifs qui ne leur sont pas destinés, et des formats « à la carte » inventés précisément pour absorber le trop-plein. L'écart entre cette demande et une offre restée à peu près constante persiste. La mesure relève des tutelles et des réseaux davantage que des structures isolées : augmenter le nombre de places, par exemple par duplication territoriale des formats existants plutôt

que par invention de nouveaux, en s'appuyant sur l'unité de compte que cette enquête a établie : un dispositif sérieux vaut le prix d'un poste. Le coût est purement budgétaire, et c'est pourquoi il est un test de la volonté publique.

Sixième piste : financer le travail militant qui fait tourner l'ensemble. L'enquête a identifié qui produit les contenus pédagogiques, anime les formations et porte la prévention : des collectifs sans salariés, des intermittentes, des personnes concernées en surcharge, et elle a montré que ces maillons sont les premiers rompus quand une ligne budgétaire se ferme. La mesure : des financements pluriannuels fléchés vers ces opérateurs, au même titre que vers les structures qui les sollicitent, et l'inscription systématique de leur rémunération dans les budgets des actions qu'ils rendent possibles. C'est un coût réel pour des lieux dont l'équilibre budgétaire est, lui aussi, fragilisé. C'est pourquoi cette piste dépend largement de la précédente : elle devient tenable si les moyens publics suivent, elle resterait un vœu sans eux. Son absence, en revanche, peut coûter la pérennité de tout le reste.

Organiser, enfin, car une partie du chemin ne coûte presque rien.

Septième piste : faire de l'égalité une mission d'équipe outillée, et non un dossier de plus pour les personnes concernées. Le principe découle d'un constat que l'enquête a documenté avec précaution : dans les organisations, ces sujets échoient de fait à celles qu'ils concernent, en supplément de leur poste, sans qu'aucune règle ni procédure ne l'ait décidé. Trois mesures d'organisation pourraient y répondre :

- inscrire la mission dans une fiche de poste avec du temps dédié, quelle que soit la personne à qui elle est confiée.
- étendre la formation au-delà du minimum réglementaire, c'est-à-dire au-delà de la seule personne représentante légale, vers l'ensemble des équipes en contact avec les artistes et les publics.
- et instituer un canal de retour des artistes sur leur accueil, sollicité par la structure, adressé à la direction, portant sur l'expérience vécue et non sur les personnes, qui transforme en information ordinaire ce qui n'existe aujourd'hui que sous la forme coûteuse du signalement individuel.

Le coût : de l'organisation, quelques heures de formation.

Huitième piste : que les hommes du secteur prennent leur part (sans prendre la place). La deuxième phase décrite au chapitre 1 ne se fera pas sans eux, pour une raison démographique avant d'être morale : les figures d'expérience disponibles (directions, programmations, mentor-es potentiels) restent majoritairement masculines, et l'enquête a mesuré cette asymétrie jusque dans les dispositifs, où des candidatures très largement féminines rencontrent des viviers de mentors très largement masculins. Concrètement : prendre leur part des missions d'égalité décrites à la piste précédente (pour qu'elles cessent d'échoir aux seules personnes concernées), porter le sujet dans les espaces où les collectifs féministes ne sont pas (les réunions d'équipe, les conseils d'administration, les échanges entre programmeurs), et depuis les positions qu'ils occupent déjà, ouvrir plutôt que s'étendre (proposer des noms de femmes quand un plateau, un jury ou une recommandation se décide, appuyer les candidatures de collègues qui hésitent) : l'enjeu n'est pas que les hommes investissent un espace de plus, mais qu'ils mettent ceux qu'ils occupent au service de l'évolution du secteur. Avec le garde-fou que le terrain a posé : il s'agit d'élargir le cercle de celles et ceux qui portent la question, non de reprendre une parole que les premières concernées ont construite. Le coût, cette fois, ne figure dans aucun budget. Ces gestes tiennent dans les fonctions existantes. Ce qu'ils demandent est d'un autre ordre : de la volonté, de la constance, et une part de confort.

Neuvième piste : conditionner, mesurer, publier (pour les tutelles, et pas seulement du côté de l'État). Elle découle de tout le chapitre précédent et se résume en une phrase : appliquer à l'égalité le régime qui a fait ses preuves pour la prévention des violences, soit une conditionnalité d'accès aux aides, adossée aux comptages de la première piste, assortie de moyens stables et d'une transparence réciproque sur les critères et les résultats. Une précision, cependant, sur le destinataire. L'enquête a montré que les exigences existantes viennent presque toutes de l'État et de ses opérateurs, alors que l'essentiel du financement vient des collectivités. Incrire deux comptages annuels dans une convention pluriannuelle d'objectifs ou dans un cahier des charges de délégation de service public ne demande ni loi ni décret : cela demande qu'une ville, une agglomération ou un département décide de l'écrire. Aucun des éléments de cette équation n'est neuf : chacun fonctionne déjà, quelque part, séparément. Les réunir est une décision, pas une invention.

Neuf propositions, donc, dont aucune ne suppose de révolution : des comptages qui existent ailleurs, des ponts qu'une salle a déjà construits, des financements dont l'ordre de grandeur est connu, des règles dont le modèle a fait ses preuves dans le même secteur. Si cette enquête a établi une chose, c'est que le secteur ne manque ni de lucidité, ni de savoir-faire, ni d'exemples : ce qui manque se situe moins dans les lieux, dont l'engagement et les initiatives ont été documentées tout au long de ce mémoire, que dans ce qui les entoure : des attentes publiques sans cadre clair, et des moyens qui s'amenuisent. Les deux peuvent se décider.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Ce mémoire est parti d'un paradoxe : jamais le secteur des musiques actuelles n'avait autant agi pour l'égalité, et jamais l'écart entre cette activité et ses résultats (une part de lead féminin immobile, des grandes jauges fermées) n'avait été aussi documenté. Au terme de l'enquête, ce paradoxe a une explication, et elle tient en peu de mots : les dispositifs n'échouent pas, ils réussissent ce qu'ils entreprennent, sur le territoire qui leur a été laissé. Ce territoire, ce sont les personnes : leur confiance, leurs compétences, leurs réseaux, leur sécurité. Il s'arrête là où commencent les décisions économiques (la programmation des grandes salles, la composition des équipes, les budgets) et rien, ni conviction suffisamment partagée, ni contrainte réellement organisée, n'oblige aujourd'hui ces décisions à changer.

Les quatre hypothèses formulées en introduction ressortent de l'enquête globalement confirmées, à des degrés différents, chacune avec la nuance que le terrain impose. Les dispositifs opérés par les lieux de diffusion eux-mêmes se révèlent bien les plus à même de toucher à l'affiche (H1), mais le pont ne s'y construit pas tout seul : il existe là où une direction décide de le financer, et il est le premier sacrifié quand les budgets se resserrent. Et si les effets sur les personnes sont réels, durables et convergents (réseaux qui tiennent, légitimités réparées, carrières qui progressent), aucun ne se convertit mécaniquement en programmation. La logique économique des grandes jauges constitue bien un plafond autonome (H2), l'enquête en a précisé le mécanisme : une vigilance qui se dissipe à mesure que la billetterie pèse (y compris chez les directions les plus engagées), et le périmètre du seul paramètre qu'une salle contrôle, le choix du lead. La fonction symbolique existe (H3), massivement observable dans les programmations-vitrines, les invitations après coup et la charge déportée sur les concernées, les bénévoles et les intermittentes, mais elle relève moins d'un cynisme que d'une pente : celle d'un système où le signal est gratuit et où le résultat coûte. Et la deuxième phase (H4) est engagée, l'accompagnement se retourne vers les structures, la question de la contrainte revient, des pistes deviennent formulables. Mais elle est fragile, sous-financée, et suspendue à des arbitrages publics qui, pour l'heure, exigent davantage qu'ils ne financent.

Cette enquête a ses limites, et il faut les dire. Son terrain est majoritairement régional : la métropole lyonnaise et sa périphérie alpine et stéphanoise, un réseau de salles, de collectifs et d'artistes qui se connaissent, ce qui a fait sa profondeur d'accès et borne sa généralisation. Il lui manque un versant entier de la chaîne de décision : les productions, les tourneurs, les agences, celles et ceux dont les acteurs interrogés disent eux-mêmes qu'ils détiennent « le choix final » sur la composition des scènes. Toute enquête qui prolongerait celle-ci devrait commencer là. Sa position d'observation, enfin, est celle d'un salarié du secteur étudié : elle a ouvert des portes et des paroles qu'un regard extérieur n'aurait pas obtenues, au prix d'une proximité dont la méthodologie a exposé les garde-fous, et dont ce mémoire, précisément parce qu'il l'assume, ne prétend pas qu'elle est sans reste. Quant aux effets mesurés, les plus récents ne le sont qu'à peine : le principal dispositif national estime ses résultats visibles deux ans après la sortie, et les évaluations disponibles restent, pour l'essentiel, produites par les opérateurs eux-mêmes.

Restent les raisons de suivre la suite, et elles sont à mesurer sans triomphalisme. La base de la pyramide bouge : en six ans, la part des musiciennes sur les scènes du réseau étudié a gagné huit points et demi, celle des techniciennes a presque doublé. Mais elle part de si bas que cette évolution laisse les techniciennes à une sur six et même l'émergence reste loin de la parité. Une génération arrive, plus nombreuse, mieux entourée, formée dans des dispositifs qui n'existaient pas dix ans plus tôt. Rien ne garantit pour autant que ses trajectoires franchiront ce que celles d'avant n'ont pas franchi. C'est là, à la rencontre de ces parcours et de l'économie des grandes jauges, que la question posée par cette enquête se jouera, et deux échéances permettront d'en juger : les prochaines données du réseau, qui diront si la ligne des leads féminins, immobile depuis 2018, a enfin frémi, et 2027, où un collectif lyonnais retentera de faire financer par l'Europe un guide destiné à transformer les structures — une année qui verra aussi un cycle électoral national remettre en jeu, entre autres arbitrages, les budgets publics de la culture dont cette enquête a montré qu'ils conditionnent tout le reste. D'ici là, les chantiers ouverts ne manquent pas pour la recherche : le versant des productions et du booking, les fonctions féminisées que le programme national commence à interroger, et ces parallèles avec d'autres luttes que le terrain lui-même suggère d'explorer.

Ce travail s'était ouvert sur un souvenir : neuf concerts organisés sans qu'une seule fois la question ne se pose. Il se referme sur une scène inverse, survenue au milieu d'un entretien, lorsqu'une enquêtée a retourné la question vers l'enquêteur (son équipe, sa structure, son métier). Entre ces deux moments, il y a moins de dix ans, et c'est une mesure de ce que la période a réellement changé : pas encore les affiches, pas encore les grandes salles, mais le sens de la question. Elle ne se pose plus seulement aux femmes qui veulent monter sur scène, elle se pose désormais à celles et ceux qui tiennent les murs. Ce mémoire aura tenté d'y répondre depuis l'intérieur. La suite ne dépend pas des femmes du secteur — elles ont, depuis longtemps, fait leur part. Elle dépend des structures, dont beaucoup ont commencé, et, plus encore, des règles et des moyens qu'on leur donnera.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages

- GOLDMAN Vivien, *La Revanche des She-Punks, une histoire féministe de la musique, de Poly Styrene à Pussy Riot*, Castor Music, 2020
- PRAT Reine, *Exploser le plafond*, Rue de l'échiquier, 2021
- RAVET Hyacinthe, *Musiciennes. Enquête sur les femmes et la musique*, Autrement, 2011
- ROSEMONT Sophie, *Girls Rock*, NiL, 2019
- THIBAUD Chloé, *Ni muses ni groupies*, Leduc (Pop Culture), 2025
- VENEZI Beatrice, *Fortissima. Destins de musiciennes rebelles*, Payot & Rivages, 2022.

Articles et chapitres d'ouvrages

- BERENI Laure et REVILLARD Anne, « Des quotas à la parité : "féminisme d'État" et représentation politique (1974-2007) », *Genèses*, 2007/2, n° 67 (« Femmes d'Élections »), Belin, p. 5-23, <https://shs.cairn.info/revue-geneses-2007-2-page-5>
- BUSCATTO Marie, « Chanteuse de jazz n'est point métier d'homme. L'accord imparfait entre voix et instrument », *Revue française de sociologie*, 2003/1, vol. 44, Éditions Ophrys, p. 35-62, <https://shs.cairn.info/revue-francaise-de-sociologie-1-2003-1-page-35>
- BUSCATTO Marie, « Quoi de neuf chez les artistes ? Les "mondes de l'art" à l'épreuve du travail artistique », dans PERRENOUD Marc (dir.), *Les mondes pluriels de Howard S. Becker*, La Découverte, 2013, p. 99-116, https://shs.cairn.info/les-mondes-pluriels-de-howard-s-becker--9782707176479-page-99?site_lang=fr
- BUSCATTO Marie, « L'art sous l'angle du genre, ou révéler la normativité des mondes de l'art », dans Alain Quemin et Glaucia Villas Bôas (dir.), *Art et société, recherches récentes et regards croisés, Brésil/France*, OpenEdition Press, 2016, <https://books.openedition.org/oep/1438>
- CATTAN Nadine et LEROY Stéphane, « #MeToo, un mouvement global », dans *Atlas mondial des sexualités. Libertés, plaisirs et interdits*, Autrement, 2022, p. 76-77, <https://shs.cairn.info/atlas-mondial-des-sexualites-libertes-plaisirs-et-interdits--9782746763098-page-76?lang=fr>

- FOURMAUX Francine, « Marie Buscatto, *Femmes du jazz. Musicalités, féminités, marginalisations*, Paris, CNRS Éditions, 2007, 228 pages », dans *Ethnologie Française, L'Art au travail*, Presses Universitaires de France, 2008/1 Vol.38, p. 177-178, <https://shs.cairn.info/revue-ethnologie-francaise-2008-1-page-163f?lang=fr>
- TEILLET Philippe, « Publics et politiques des musiques actuelles », dans DONNAT Olivier et TOLILA Paul (dir.), *Le(s) public(s) de la culture*, Presses de Sciences Po, 2003, p. 155-179, note 2, <https://shs.cairn.info/les-publics-de-la-culture-politiques-publiques--9782724609212-page-155?lang=fr>

Rapports et études

- CENTRE NATIONAL DE LA MUSIQUE, *État des lieux de la présence des femmes dans la filière musicale*, 2023, https://cnm.fr/wp-content/uploads/2023/02/Etat-des-lieux-de-la-presence-des-femmes-dans-la-musique_CNM_2023.pdf
- CENTRE NATIONAL DE LA MUSIQUE, *La place des femmes dans la filière musicale*, 2025 <https://cnm.fr/wp-content/uploads/2025/03/CNM-2025-La-place-des-femmes-dans-la-filiere-musicale-18.pdf>
- FEDELIMA, *Chiffres clés de la FEDELIMA, données 2018*, novembre 2019, https://www.fedelima.org/IMG/pdf/fedelima_chiffres_clefs_2018.pdf
- FEDELIMA, *Chiffres clés de la FEDELIMA, données 2024*, juin 2026, https://www.fedelima.org/IMG/pdf/fedelima_chiffres_cles_2024.pdf
- FEDELIMA, *Observation des effets du dispositif de mentorat Wah! sur les parcours des mentorées*, 27 novembre 2024 (document interne non publié, communiqué à l'auteur)
- FEDELIMA et RIF, en partenariat avec Opale, *L'emploi permanent dans les lieux de musiques actuelles*, Éditions Mélanie Seteun, coll. « Musique et Environnement Professionnel », 2018 https://www.fedelima.org/IMG/pdf/etude_fedelima_emploi_permanent_2018.pdf
- FÉLIN, MEWEM, *Le livre blanc du mentorat*, 2020 <https://mewem.eu/wp-content/uploads/2021/03/Livre-Blanc-MEWEM-2020.pdf>

Textes officiels et documents institutionnels

- Arrêté du 5 mai 2017 fixant le cahier des missions et des charges relatif au label « Scène de musiques actuelles-SMAC » (rectificatif), JORF n° 0112 du 13 mai 2017, texte n° 14, Annexe, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034697436>
- CENTRE NATIONAL DE LA MUSIQUE, Engagement au respect du Protocole de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, <https://cnm.fr/wp-content/uploads/2023/01/Engagement-a-signer-protocole.pdf>

Sitographie

- culture.gouv.fr, *Lutte contre les VHSS dans le spectacle vivant et les arts visuels*, <https://www.culture.gouv.fr/catalogue-des-demarches-et-subventions/declaration-renouvellement/Lutte-contre-les-VHSS-violences-et-harcelement-sexistes-et-sexuels-dans-le-spectacle-vivant-et-les-arts-visuels>
- epiceriemoderne.com, *Présentation*, <https://epiceriemoderne.com/lepicerie-moderne/presentation>
- flair.be, *Les Volumineuses: le collectif de meufs pour des soirées inclusives*, <https://www.flair.be/fr/society/societe/volumineuses-collectif-meuf-soiree-inclusives/>
- lacordo.com, *Parcours d'accompagnement pour musiciennes*, <https://www.lacordo.com/blog/parcours-d-accompagnement-pour-musiciennes>
- le-brise-glace.com, *L'Équipée*, <https://www.le-brise-glace.com/accompagnement/lequipee/>
- lemonde.fr, *Comment #MusicToo libère la parole dans l'industrie musicale*, https://www.lemonde.fr/culture/article/2020/10/16/comment-musictoo-libere-la-parole-dans-la-musique_6056360_3246.html?srsltid=AfmBOoq-ATEuaNRa4anKtxxgr14i14rlXbScd685gpjzbc1X2hsAof32
- lescanutes.fr, *À propos*, <https://lescanutes.fr/a-propos/> — et *page d'accueil*, <https://lescanutes.fr/>
- lesvolumineuses.be, *Présentation*, <https://lesvolumineuses.be/presentation/> — et *Équipe*, <https://lesvolumineuses.be/equipe/>
- majeures.org, *Qui est derrière Majeur-e-s ?*, <https://majeures.org/qui-est-derriere-majeur-e-s/>

- mewem.fr, *Mewem France lance sa 6^e édition*, <https://mewem.fr/cp-lancement-mewem2024/>
- mouvement-hf.org, *Qui sommes-nous ?*, <https://www.mouvement-hf.org/quisommesnous>
- musiquem.fr, *Histoire des musiques actuelles*, <https://www.musiquem.fr/college/wp-content/uploads/2020/06/Histoire-des-musiques-actuelles.pdf>
- petit-bulletin.fr, *L'industrie musicale en marche vers l'égalité ?*, <https://www.petit-bulletin.fr/article-72328-leindustrie-musicale-en-marche-vers-le-galit.html>
- shesaidso.fr, *Nos actions*, <https://shesaidso.fr/nos-actions/#lesactions>
- wah-egalite.org, *Le programme de mentorat*, <https://www.wah-egalite.org/le-programme-de-mentorat/> — *Wah'ts up !*, <https://www.wah-egalite.org/wahts-up/> — et *Journal de la relation de mentorat 2025-2026*, <https://www.wah-egalite.org/wp-content/uploads/2026/07/JOURNAL-MENTOREE-2025-2026.pdf?x39497>

Sources orales

Dix-neuf entretiens semi-directifs menés entre juin 2025 et juin 2026, complétés d'un échange écrit en juillet 2026 (voir le tableau récapitulatif en annexe 1). Enregistrements conservés par l'auteur.

ANNEXES

SOMMAIRE DES ANNEXES

ANNEXE 1 : Tableau récapitulatif des entretiens	93
ANNEXE 2 : Grilles d’entretien	95
ANNEXE 3 : Table des sigles	99

ANNEXE 1 : TABLEAU RÉCAPITULATIF DES ENTRETIENS

Prénom Nom	Fonction / projet	Date	Durée	Modalité
Céline Lepage	Déléguée générale de la FÉLIN / membre d'honneur et créatrice du programme Mewem	4 juin 2025	36 min	Visioconférence
Stéphanie Gembarski	Coordinatrice du programme Wah! / coordinatrice des dynamiques liées à l'égalité, aux diversités et aux pratiques artistiques et culturelles, FEDELIMA	16 juin 2025	1h50	Visioconférence
Lucile Bijaoui	Artiste (Lucile en Boucle) / intervenante pour la Colo des Canut-es	6 mars 2026	1h40	Présentiel
Patricia Debias	Artiste / co-crédation discothèque féministe / ancienne mentore Wah!	17 mars 2026	1h22	Présentiel
Ludivine Ducrot	Directrice du Fil (Saint-Étienne), ancienne mentore Wah!	18 mars 2026	40 min	Visioconférence
Mélina Mariotte	Coordinatrice des Canut-es	19 mars 2026	1h05	Visioconférence
Jeanne-Sophie Fort	Shesaidso France, annuaire Majeur-e-s / La Petite	19 mars 2026	1h17	Visioconférence
Margot Berthet	Artiste (Nnawa) / Participante de la première colo des Canut-es	20 mars 2026	1h30	Présentiel
Swanny Elzingre	Artiste (Juniore) / Intervenante masterclass pour More Women On Stage	28 avril 2026	1h41	Visioconférence
Céline Courtable	Directrice de la Cordo (Romans-sur-Isère)	6 mai 2026	55 min	Visioconférence
Marlene Vincent-Larsen	Artiste (Marlene Larsen) / co-fondatrice des Canut-es / Formatrice	14 mai 2026	2h06	Visioconférence
Estelle Porto	Les Volumineuses Lyon / Manageuse d'artistes	18 mai 2026	1h13	Présentiel
Vito Brancato	Directeur du Brise Glace	26 mai 2026	1h05	Visioconférence
Ariane Soulat	Chargée d'accueil, de billetterie et d'action culturelle La Cordo / Coordinatrice du parcours Les Amazones	26 mai 2026	47 min	Visioconférence

Prénom Nom	Fonction / projet	Date	Durée	Modalité
Grégoire Potin	Directeur de l'Épicerie Moderne (Feyzin) / Antenne iNOUÏS Rhône-Alpes	29 mai 2026	54 min	Visioconférence
Simon Belin	Artiste (Beach Moonsters) / Coordinateur 98décibels	3 juin 2026	1h17	Présentiel
Baptiste Chambrion	Artiste (Dubanko, Crête et Moustache, Nnawa)	5 juin 2026	48 min	Présentiel
Robin Barthomeuf	Chargé de mission accompagnement Grand Bureau / dispositif La Cordée	8 juin 2026	48 min	Visioconférence
Sarah Métais-Chastanier	Artiste (UltraMoule)	9 juin 2026	1h11	Visioconférence

Un échange écrit complémentaire avec Mélina Mariotte, le 30 juillet 2026, complète l'entretien du 19 mars.

ANNEXE 2 : GRILLES D'ENTRETIEN

Note de méthode

Les entretiens ont été conduits sur un mode semi-directif, à partir de guides personnalisés : un tronc commun de thèmes, décliné et reformulé pour chaque enquêté-e en fonction de son profil (artiste, direction de lieu, porteur·euse de dispositif, tête de réseau), de son parcours et de l'actualité de ses projets. Les deux premiers entretiens (juin 2025) ont été préparés à l'aide d'une grille de recherche formalisée mettant en regard questions posées, questions de recherche correspondantes et réponses attendues. Les guides suivants ont adopté une forme thématique plus souple, mieux adaptée à la conduite de l'échange. L'ordre des questions n'était pas imposé, le guide servait de repère, la conversation restait libre d'emprunter ses propres chemins. Les dix-neuf guides individuels sont conservés par l'auteur et consultables sur demande. On restitue ci-dessous le tronc commun et, pour chaque famille de profils, un échantillon représentatif des questions effectivement posées.

Tronc commun (tous profils)

- Ouverture sur le parcours : comment la personne est arrivée à la musique, à sa fonction ou à son engagement, et comment la question de l'égalité de genre lui est apparue comme un enjeu.
- Le regard d'ensemble : « Même si [votre structure] est axée égalité de genre, comment vous analysez la situation des femmes dans les musiques actuelles aujourd'hui, neuf ans après #MeToo ? »
- Les dispositifs et leurs effets : ce que la personne a vu changer (ou non) depuis la multiplication des programmes (mentorats, mixité choisie, formations VHSS) : « Est-ce que tu sens que ça a changé concrètement les choses ? »
- Le regard critique porté sur les dispositifs : « Est-ce que ces dispositifs te semblent s'attaquer aux vraies causes des inégalités ? Ou plutôt aider des individus à s'adapter à un système qui ne change pas fondamentalement ? »
- Le bilan et les pistes : « Neuf ans après #MeToo, est-ce que tu penses que le secteur a bougé sur ces questions ? Et toi, est-ce que tu as bougé ? » Ce qui manque, ce qui devrait venir.

Bloc « artistes » (exemples de questions posées)

- « Comment es-tu arrivée à la musique ? T'as des modèles féminins dans le style ? Des artistes qui t'ont montré la voie ? »
- Sur l'instrument et la légitimité : « La batterie est perçue comme l'instrument le plus masculin, qu'est-ce qui t'a donné envie d'y aller ? »
« Quand tu as commencé, tu devais souvent être la seule fille en répétitions, comment ça se passait ? »
- Sur le circuit : « Dans ton expérience de démarchage des salles et programmations, est-ce que tu as perçu des différences de traitement liées au fait d'être une femme ? »
« Dans les SMAC où vous jouez, est-ce que vous sentez une différence dans l'accueil, les conditions techniques, le suivi par rapport à des groupes mixtes ou masculins ? »
- Sur le risque du token : « Est-ce que tu as l'impression qu'on te programme parfois parce que t'es une femme, et si oui, comment tu le vis ? »
« Il y a un risque, celui d'être programmée pour des "quotas", tu as déjà vécu ça ? »
- Sur les dispositifs traversés : « Raconte-moi comment tu as connu et choisi de candidater [au dispositif] ? Tu avais des appréhensions ou des espoirs avant d'y aller ? »
« Une semaine en résidence avec cinq autres artistes en mixité choisie, qu'est-ce que cette immersion a changé pour toi par rapport à un atelier d'une journée ou un mentorat individuel ? »

Bloc « directions de lieux » (exemples)

- Sur la programmation et ses indicateurs : « Comment évoluent les chiffres de programmation féminine depuis que t'es directrice ? Est-ce que tu te fixes des objectifs ? »
- Sur la tension économique : « L'esthétique que tu valorises est historiquement très masculine. Est-ce que ça crée une tension ? est-ce que tu te retrouves à devoir choisir entre programmer ce que tu aimes vraiment et programmer paritaire ? »
« Est-ce que la question économique et de remplissage rentre aussi dans l'équation ? »
- Sur les dispositifs portés par la salle : « Le cursus que vous avez développé pour les artistes femmes, qu'est-ce que c'est concrètement ? Comment il est né, qui y participe, qu'est-ce que vous cherchez à produire avec ? »

« Est-ce que ce cursus est connecté à votre programmation ? Est-ce que des artistes qui passent par ce dispositif se retrouvent ensuite sur vos scènes ? »

« Comment vous mesurez l'impact de ce dispositif ? Est-ce que vous avez des retours, des données, un suivi des artistes après leur passage ? »

- Sur l'amont : « Est-ce que dans les candidatures il y a autant d'hommes que de femmes ? »
- Sur l'engagement affiché : « Quand tu as présenté ton projet, tu as écrit que la présence des artistes féminines ferait l'objet d'une attention particulière. Qu'est-ce que tu as mis en place concrètement ? Tu as des indicateurs ? Les chiffres ont bougé ? »

Bloc « porteur·ses de dispositifs et collectifs » (exemples)

- La genèse : « Raconte-moi la création [du collectif], qui a eu l'idée, qu'est-ce qui manquait dans le paysage ? »
« Comment tu es arrivée à coordonner [le dispositif] ? Quel est ton parcours, et pourquoi ce projet t'a intéressée ? »
- Le fonctionnement : « Aujourd'hui, qui compose le collectif ? Comment sont répartis les rôles et responsabilités ? »
- Le dispositif vécu de l'intérieur : « Tu as participé [au programme] en tant que mentore : comment tu as découvert le dispositif à l'époque ? Qu'est-ce qui t'a motivée à candidater ? »
- La double position : « Tu es à la fois artiste professionnelle et animatrice [du collectif]. Comment ces deux activités s'articulent ? »

Bloc « réseaux, fédérations et filière » (exemples)

- « Depuis ta position qui te permet de voir ce qui se passe dans les structures membres, est-ce que tu observes des différences entre les SMAC sur les questions d'égalité de genre ? »
- « Dans ton travail d'accompagnement, est-ce que tu travailles différemment selon que la personne en face de toi est une femme ou un homme ? Est-ce que tu observes des besoins différents, des obstacles différents ? »

Bloc « musiciens et professionnels hommes » (exemples)

- « Est-ce que tu peux me dire de quoi tu as conscience [sur la place des femmes dans le secteur], et qu'est-ce qui bloque, comment tu te positionnes ? »
- « Quand tu cherches un groupe pour remplir une date, quand tu signes un groupe sur le label, quand tu montes un plateau, comment ça se passe concrètement ? Est-ce que tu fais en fonction des propositions, des groupes que tu croises, est-ce que tu as déjà posé des critères ? »
- « Tu tournes dans toute la France, dans des festivals, des SMAC, des salles de toutes tailles. Est-ce que dans ce quotidien de tournée, tu observes des inégalités de traitement entre les artistes hommes et les artistes femmes dans les conditions d'accueil, sur scène, dans les loges, avec les équipes techniques ? »
- « Quand tu pars en tournée, est-ce que tu croises des femmes musiciennes ? Ou tu évolues surtout dans un univers masculin ? »

ANNEXE 3 : TABLE DES SIGLES

BIS	Biennales internationales du spectacle (salon professionnel de Nantes)
CA	Conseil d'administration
CNM	Centre national de la musique
CNV	Centre national de la chanson, des variétés et du jazz (devenu le CNM en 2020)
DGCA	Direction générale de la création artistique (ministère de la Culture)
DI	Boîte de direct (direct input) — <i>Terme technique : boîtier de connexion d'instruments à la console</i>
DRAC	Direction régionale des affaires culturelles
DSP	Délégation de service public
FAMDT	Fédération des acteurs et actrices des musiques et danses traditionnelles
FEDELIMA	Fédération des lieux de musiques actuelles
FÉLIN	Fédération nationale des labels indépendants
FRACAMA	Fédération régionale des actrices culturelles et associatives des musiques actuelles
HF+	Mouvement pour l'égalité dans les arts et la culture
Les iNOUÏS	Dispositif de repérage du Printemps de Bourges
JORF	Journal officiel de la République française
MaMa	Marché des musiques actuelles — Évènement professionnel mélangeant conventions et concerts
MAO	Musique assistée par ordinateur
RIF	Réseaux des musiques actuelles en Île-de-France
SACEM	Société des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique
SMA	Syndicat des musiques actuelles
SMAC	Scène de musiques actuelles
UFISC	Union fédérale d'intervention des structures culturelles
VHSS	Violences et harcèlement sexistes et sexuels
VSS	Violences sexistes et sexuelles