
MEMOIRE DE MASTER DE POLITIQUES PUBLIQUES

Décembre 2023 - Avril 2024

Inégalités et discriminations de genre dans les programmations de musiques actuelles

Comment renforcer l'égalité en matière de programmation ?

Jeanne Selimi

Mémoire dirigé par Anne Revillard

Second membre du jury : Philippe Coulangeon

Master de Politiques publiques
Spécialité Culture

Résumé

En France, dans les programmations de concerts de musiques actuelles, les femmes sont sous-représentées. Cette étude s'intéresse à comprendre pourquoi et à envisager les solutions pouvant y remédier. Pour cela, un état des lieux et une contextualisation de ces inégalités ont été fait. Pourquoi les femmes sont-elles si peu nombreuses sur scène ? Quelles sont les discriminations les empêchant d'être programmées ? L'étude s'intéresse ensuite aux différents leviers et outils mis en place et envisageables pour renforcer l'égalité, à travers l'action des pouvoirs publics, le métier de programmeur·ice et le domaine associatif. Afin de questionner la prise de conscience des différent·es acteur·ices sur les inégalités, leur regard, actions et marge de manœuvre sur la situation, les freins qu'elles observent, des entretiens ont été réalisés. Ce travail se base également sur des études chiffrées et des enquêtes concernant les programmations, les musiciennes, et les métiers les entourant (direction, équipes techniques...). De plus, il mobilise des travaux de chercheur·euses de disciplines différentes tout au long de la démonstration. Les musiciennes disparaissent au moment de la professionnalisation, leurs projets sont moins soutenus et visibilisés, mais cela ne peut justifier des programmations aussi inégalitaires. Sur le court terme, impulser voire contraindre les programmeur·ices tout en leur donnant les moyens nécessaires permettrait de renforcer l'égalité de genre, dans un secteur où associations et pouvoirs publics œuvrent en ce sens. Sur le long terme, les questions des pratiques amateurs et de la professionnalisation des musiciennes, et leur meilleur accompagnement et soutien dans l'industrie musicale doivent être pris en compte.

Mots clés

Musiques actuelles ; programmation ; concerts ; inégalités de genre ; politiques d'égalité ;

Remerciements

Je tiens à remercier particulièrement Madame Anne Revillard, la directrice de mon mémoire, d'avoir accepté d'encadrer mon travail. Je la remercie pour sa disponibilité, son intérêt, ses références et ses nombreux conseils.

Je remercie également Monsieur Philippe Coulangeon d'avoir accepté d'être le deuxième membre du jury.

Je remercie chaleureusement Madame Natalia La Valle Torres, bibliothécaire référente pour la sociologie à Sciences Po, pour son écoute, son aide à la recherche bibliographique, ses précieux conseils et ses encouragements.

Je remercie infiniment les dix-huit personnes que j'ai rencontrées dans le cadre des entretiens. Merci à elles pour leur temps, pour ces échanges absolument passionnants et leur disponibilité pour répondre à mes demandes.

Enfin, un grand merci à mes proches pour leur soutien, leurs relectures et leurs conseils.

Table des matières

Table des matières	3
Glossaire	6
Quels sont les principaux apports de cette recherche ?	8
Introduction	9
Etat des savoirs interdisciplinaires.....	12
Présentation des méthodes, des données et des sources	15
Analyse et résultats.....	17
 PARTIE 1 - INEGALITES ET DISCRIMINATIONS DE GENRE DANS LES PROGRAMMATIONS DE CONCERT DE MUSIQUES ACTUELLES : ETAT DES LIEUX ET CONTEXTUALISATION	
I – Les musiques actuelles : un secteur empreint de fortes inégalités et discriminations.....	17
Section 1 – Les musiques actuelles en France : émergence et institutionnalisation.....	17
A) Les musiques actuelles : de leur émergence à leur reconnaissance par les pouvoirs publics	17
B) Des institutions, structures et labels dédiés.....	18
C) Une reconnaissance insuffisante à certains égards ?	19
Section 2 – Des inégalités et des discriminations dans les programmations et autour de celles-ci	20
A) Des inégalités de genre dans les programmations	20
1. Des inégalités de genre sur scène hors-festival	20
2. Des inégalités de genre sur scène en festival.....	20
B) Inégalités de genre autour des programmations	22
1. Les femmes aux directions	22
2. Les musiciennes et techniciennes	23
Section 3 – L’émergence d’une prise de conscience des inégalités et les principaux freins et réticences	24
A) Une prise de conscience des inégalités et discriminations dans le secteur culturel et des musiques actuelles	24
1. Une prise de conscience dans les institutions	24
2. Une prise de conscience chez les programmeur·ices	24
B) Les principales réticences et résistances aux questions d’égalité	26
1. La Culture, un secteur conservateur	26
2. Une défense difficile des questions d’égalité.....	26
3. Un effet genré et générationnel ?	27
II – Comment expliquer de telles inégalités ?	28
Section 1 – L’histoire du rapport des femmes à la musique	28
A) Les musiciennes dans l’histoire : effacement, empêchement et dévalorisation	28
B) Une pratique genrée des instruments	29
C) Entre génie masculin et auto-censure féminine	31
1. Le génie masculin	31
2. Illégitimité artistique et auto-censure chez les musiciennes	32
3. Une autonomie genrée	32

Section 2 – Sexisme et domination masculine dans l'industrie musicale	33
A) Des discriminations subies, des obstacles rencontrés : une difficile stabilité dans les carrières	33
B) Espaces et sociabilités : une domination masculine.....	34
1. Des espaces et des lieux masculins.....	34
2. Une cooptation et des réseaux de sociabilités masculins	35
C) Des mouvements de lutte dans le secteur des musiques actuelles.....	36
Section 3 – Les limites de ces constats	37
A) Comment compter les inégalités sur scène ?	37
1. Deux principales méthodes	37
2. Des biais dans les chiffres.....	38
B) Égalité femme-homme ou égalité des genres ?.....	39
C) Quelle place pour la « diversité » ?	40
 Partie 2 – DES LEVIERS ET OUTILS POUR RENFORCER L'ÉGALITÉ : RÉDUIRE LES DISCRIMINATIONS DE GENRE DANS LES PROGRAMMATIONS DE CONCERT DE MUSIQUES ACTUELLES	43
I – Institutions, pouvoirs publics et politiques d'égalité	43
Section 1 – Visibiliser les inégalités de genre et institutionnaliser la lutte	43
A) La volonté politique d'agir	43
B) Permettre l'observation et la mesure des inégalités de genre	44
C) La nécessaire implication des pouvoirs publics sur le long terme	46
Section 2 – Encourager la lutte contre les inégalités de genre dans les musiques actuelles	47
A) Des recommandations politiques.....	47
B) La mise en place de politiques incitatives	48
1. Des objectifs de parité pour les SMAC	48
2. Exemple d'une politique incitative : la bonification	48
C) Les limites de ces recommandations et incitations	49
Section 3 – Contraindre à renforcer l'égalité de genre dans les musiques actuelles	50
A) Des politiques renforçant l'égalité des genres dans les programmations.....	50
B) Conditionner les subventions au respect de l'égalité.....	51
1. Conditionner les subventions aux formations de prévention contre les VHSS	51
2. Conditionner les subventions à des programmations plus paritaires	52
C) Des biais et des limites à ces obligations	52
1. Des biais et limite à la parité.....	52
2. Apporter une attention à la juste répartition des montants alloués	53
3. Accessibilité et ciblage des formations	53
D) Au-delà de ces politiques, une sensibilisation et un accompagnement nécessaires.....	54
1. Obliger n'est pas une fin en soi	54
2. Le soutien nécessaire à des programmes d'accompagnement	55
3. Prendre en compte les discriminations plus largement.....	55
II – Le rôle et la volonté des programmeur·ices pour renforcer l'égalité dans les programmations.....	55
Section 1 – Qui décide des programmations ? Point sur le métier de programmeur·ice.....	55
L'exercice du métier de programmeur (A) revêt une liberté et une autonomie artistique (B) dont l'étude est nécessaire pour analyser la prise en compte de l'égalité dans les programmations.....	56
A) Devenir programmeur·ice et exercice de la fonction	56
B) Liberté artistique et autonomie des programmeur·ices.....	56
Section 2 – La question de l'égalité de genre dans la fabrique des programmations.	57
A) Allier programmation et égalité des genres.....	58

1. Un vivier d'artiste minorisée suffisant ?	58
2. Un critère parmi d'autres ou un travail de recherche supplémentaire ?	59
3. Apporter une attention particulière aux projets féminins	59
B) Quel degré d'implication et de responsabilité ?	60
1. Une attention sincère ou un alibi ?	60
2. Des programmatrices et directrices plus engagées ?	61
3. Une responsabilité partagée ?	61
C) Égalité des genres dans un contexte de programmation en évolution	62
1. Un secteur devenu marchand	62
2. Mutation du live et conséquences sur l'égalité des genres	63
3. Réinventer le live pour valoriser l'émergence féminine	64
Section 3 – VHSS : la question de la déprogrammation d'un artiste accusé de violence	64
A) Les enjeux de la déprogrammation	64
B) Se protéger de telles situations	65
III – Au-delà du choix de la programmation : favoriser et encourager les femmes à se produire	67
Section 1 – Défense des questions d'égalité de genre dans la filière : associations, syndicats, fédérations	67
A) Émergence et développement d'associations œuvrant pour l'égalité de genre dans la filière	68
B) Impulsion de la part de syndicats et de fédérations pour l'égalité	69
Section 2 – Des outils et des initiatives pour valoriser la place des artistes minorisées	70
A) Des programmes en mixité choisie	70
1. Mentorat, <i>empowerment</i> et accompagnement	70
2. Favoriser le lien	71
B) Démasculiniser le cadre des programmations	73
1. Former et féminiser les équipes	73
2. Démasculiniser les espaces et lieux de musiques actuelles	73
3. Une communication inclusive	74
Conclusion : recommandations fondées sur les résultats de la recherche	76
Bibliographie	78
ANNEXES	83

Glossaire

Définitions

Backstage : Derrière la scène, coulisses, loges.

Bookeur·euse : Personne en charge de placer un·e artiste sur des dates de concerts.

Elleux : elles et eux.

Empowerment : processus par lequel une personne va acquérir des moyens de renforcer ses capacités d'actions, d'émancipation et sa légitimité à agir.

Illes : Ils et elles.

Homme cis : Homme dont le genre attribué à la naissance est le même que celui par lequel il se définit.

MAO : musique assistée par ordinateur.

Mosh : danse énergique et chorégraphiée, dérivée du pogo, pratiquée dans les scènes hardcores.

Mixité choisie : se réunir entre personne d'un groupe minorisé, opprimé, discriminé, sans les personnes appartenant aux groupes oppressifs et discriminants.

Musiques actuelles : musiques amplifiées se jouant en concert (pop, rap, rock, jazz...), en opposition aux musiques classiques et savantes.

Musique live : concert, représentation en public.

Pogo : danse issue du milieu punk, qui s'est généralisée lors de concerts, où les publics se bousculent, sautent et tournent de manière désordonnée, sur des passages énergétiques des chansons et musiques.

Projet /artiste émergent : projet artistique en début de carrière.

Tourneur·euse : promoteurs de tournées, structures ou personnes en charge d'organiser les tournées de concerts pour des artistes.

Roster : catalogues des bookeur·euses ou tourneur·euses pour présenter aux programmeur·ices les artistes dont illes ont la charge.

Role model : personne dont le parcours, l'œuvre sont exemplaires, à laquelle on peut s'identifier.

Shortlist : liste de candidat·es ayant passé les premières sélections.

Acronymes

CPO : convention pluriannuelle d'objectif.

FEDELIMA : Fédération des lieux de musiques actuelles.

HCE : Haut Conseil à l'Egalité.

LGBTQIA+ : Lesbienne, Gay, Bisexuel·le, Trans, Queer, Intersexe, Asexuel·le.

PUF : Presse universitaire de France.

SACEM : Société des Auteurs, Compositeurs et Editeurs de Musique.

SMA : Syndicat des musiques actuelles.

SMAC : Scène de musiques actuelles.

SNAM – CGT : Union Nationale des Syndicats d'artistes Musicien·nes, Enseignant·es et Interprètes, de France – Confédération Générale du Travail.

VHSS : Violences et harcèlement sexiste et sexuel.

Quels sont les principaux apports de cette recherche ?

Les femmes artistes représentent « 6/10^{ème} des étudiant·e·s en école, 4/10^{ème} des artistes effectivement actif·ve·s, 2/10^{ème} des artistes aidé·e·s par des fonds publics, 2/10^{ème} des artistes programmé·e·s, 2/10^{ème} des dirigeant·e·s et 1/10^{ème} des artistes récompensées¹ ».

Ce mémoire s'intéresse à un des secteurs culturels le moins égalitaire et mixte au regard des métiers de la création et de l'interprétation artistique² ; celui de la musique. Il étudie les questions d'inégalités précisément dans la filière des musiques actuelles, au niveau de la programmation des artistes.

Plutôt que d'étudier le parcours des artistes, leurs ressentis et leurs expériences des inégalités et discriminations subies, ce travail part des rapports chiffrés qui révèlent une sous-représentation flagrante des femmes sur scène et cherche à en expliquer les causes. En effet, en étudiant par exemple des éléments de l'histoire du rapport des femmes à la musique, les freins dans leurs carrières, le climat sexiste de l'industrie musicale, il apparaît que ces inégalités sont en partie issues d'un héritage de l'effacement des musiciennes, des empêchements auxquels elles ont fait face, et de la dévalorisation à leur rencontre dès les siècles derniers. Ces phénomènes apportent des explications en ce qui concerne leur rapport à la musique, différent de celui des hommes. Moins autonomes dans leurs pratiques, moins légitimes, moins préparées à la professionnalisation, les femmes ont plus tendance à s'auto-censurer et s'effacer des parcours. De plus, les projets musicaux féminins sont moins soutenus et visibles. Toutefois, aujourd'hui, un vivier suffisant de projet féminin (notamment en émergence et en chant) doit permettre aux programmeur·ices d'augmenter la part des femmes sur scène.

Le secteur des musiques actuelles s'étant institutionnalisé, les pouvoirs publics ont une marge de manœuvre pour impulser, encourager voire contraindre à plus d'égalité de genre dans les programmations. Ce mémoire questionne la prise de conscience de ces questions par les institutions publiques, et les politiques mises en place en ce sens. La prise de conscience des programmeur·ices, qui sont à l'origine des choix des artistes présent·es sur scènes, est aussi interrogée. Au-delà, c'est leur métier et l'exercice de leur fonction qui est étudié, afin de montrer dans quel contexte est-il possible d'intégrer les questions d'égalité de genre dans les programmations, et dans quelle mesure s'en donnent-elles les moyens.

Ce mémoire s'intéresse également à la place des associations et leur capacité à accompagner les lieux de musiques actuelles à plus d'égalité, ou à agir en dehors de ces cadres. Qu'il s'agisse d'associations de filière (syndicats, fédérations), ou se créant spécifiquement pour valoriser l'égalité des genres dans des programmations.

¹ HCE, *Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action*, 2018, p.3.

² *Id.*

Introduction

En 2006 et en 2009, deux rapports concernant les inégalités femme-homme dans le spectacle vivant ont été rendus par Reine Prat, haute fonctionnaire en charge de la mission pour l'égalité et contre les exclusions du ministère de la Culture. On y apprenait notamment que 80% des directions du secteur culturel étaient occupées par des hommes. De manière générale, dans toutes les filières culturelles, les femmes étaient minorisées, dépassant rarement les 33%, ratio au-deçà duquel un groupe minoritaire est considéré comme tel³. Ces publications ont marqué une étape charnière dans la prise en compte du plafond de verre dans le monde culturel et dans la promotion de l'égalité femmes-hommes en tant qu'enjeu politique.

Près de dix ans plus tard, une étude concernant la présence des femmes sur scène en festival révélait qu'en 2019, elles n'étaient que 14% à être programmées dans les musiques actuelles. La présence des hommes étant six fois plus élevée, avoisinant les 86%⁴. Ces chiffres montrent que de nos jours, les femmes sont toujours un groupe minoritaire dans les programmations de musiques actuelles, car en moyenne elles n'atteignent jamais les 33%.

Le secteur des musiques actuelles concerne les différents styles de musiques amplifiées. La programmation, parmi toutes les étapes de l'industrie musicale et des carrières artistiques, correspond à l'étape de diffusion où les artistes sont visibilisé·es auprès des publics. Aujourd'hui, le live représente leur principale source de revenus. Les inégalités de genre dans les programmations se visibilisent par les chiffres révélant des écarts importants de représentations, et les discriminations par les obstacles et les freins rencontrés par les femmes et minorités de genre dans leurs parcours de musicien·nes et dans leurs carrières. Renforcer l'égalité de genre en matière de programmation se traduit par l'augmentation de la présence des femmes et minorités sur scène, mais aussi par l'accompagnement nécessaire dans leurs formations et leurs carrières pour les préparer à la professionnalisation du secteur des musiques actuelles.

En 2022, j'ai pour la première fois démarré un travail de programmatrice dans le cadre de la seconde édition d'un jeune festival de musiques actuelles : deux soirs de concerts, neuf projets, 34 artistes musicien·nes au total. Au regard des critères artistiques que nous nous étions fixés pour le choix des artistes, nous cherchions notamment des projets musicaux, jouant en live avec des instruments sur scène, et souhaitions faire attention à l'équilibre des genres dans notre programmation. Nous avons finalement programmé, si on compte tous·tes les musicien·nes sur scène, 47,05% de femme, et 52,95% d'hommes. Toutefois, de ce travail de programmation sont apparues des observations ; nous recevions par mail beaucoup de propositions de projets masculins et rarement féminin. Ceux portés par des musiciennes hors-chant étaient quasiment inexistantes. Dans mes propres recherches, s'il était facile de découvrir des groupes et instrumentistes masculins, les musiciennes étaient moins visibles. Beaucoup de projets de chanteuses étaient proposés, notamment en émergence, mais la plupart du temps,

³ R. Prat, « Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation », Ministère de la Culture, 2006, p.30.

⁴ J. Farchy, *Visibilité des femmes dans les festivals de musique - Une étude de la programmation de 100 festivals emblématiques en 2019*, Centre National de la Musique (CNM) et École des médias et du numérique de la Sorbonne, 2020.

elles n'étaient accompagnées que de musiciens. Lorsqu'on cherchait des noms à plus grande notoriété, les femmes disparaissaient davantage.

De ces observations quant à la place des artistes musiciennes sur scène et à l'équilibre des genres dans les programmations de musiques actuelles, a émergé mon souhait d'effectuer un travail de mémoire sur le sujet.

Pourquoi les femmes sont-elles si absentes des programmations ? Pourquoi leurs projets sont-ils invisibilisés ? Pourquoi sont-elles plus nombreuses en chant que dans d'autres instruments ? Quelles sont les discriminations de genre qui les empêcheraient d'être aussi visibles que leurs homologues masculins et de suivre les mêmes carrières ? A ces interrogations s'ajoutent celles quant aux moyens d'actions pour réduire ces inégalités. Quels outils existent pour renforcer l'égalité dans les programmations et quelle est leur efficacité ? Est-il possible que la présence des femmes sur scène augmente ? Sont-elles assez nombreuses pour permettre des programmations paritaires ? N'est-ce qu'une question de volonté et de choix de la part des programmeur·ices ? Peut-on d'ailleurs parler d'égalité de genre si les données chiffrées sont binarisées femme-homme ?

Ainsi, comment expliquer les discriminations et inégalités de genre dans la scène de musiques actuelles et au-delà, quels outils et leviers sont envisageables pour renforcer l'égalité dans les programmations ?

Plusieurs hypothèses pouvaient être émises en amont du travail de recherche. Premièrement, les inégalités de genre dans les programmations persistent car leur réalité n'est pas assez ancrée dans les esprits des acteur·ices qui ont pourtant les moyens d'agir : leur volonté de les réduire ne serait pas assez forte. Deuxièmement, au regard du sexisme et de la domination masculine dans l'industrie musicale, développer un projet en étant une femme revient à faire face à de nombreux obstacles et discriminations au cours de sa carrière. Troisièmement les politiques publiques d'égalité mises en place ne seraient pas assez contraignantes pour faire évoluer les programmations. Quatrièmement, le métier de programmeur·ice et la fabrique des programmations sont trop peu étudiés et leur liberté artistique les exempts d'être contraints à intégrer les questions de genre dans leurs choix. Cinquièmement, des associations se créent pour mettre au cœur de leurs missions l'égalité des genres sur scène : il s'agit de contre-modèles face à des institutions lentes ou limitées à impulser des changements réels sur l'égalité. Seulement, ces associations n'ont pas assez de moyens et de soutien sur la durée pour que leurs actes se développent au-delà.

Au regard des inégalités, il s'agissait essentiellement d'étudier celles concernant la représentativité des artistes sur scène et ainsi le déséquilibre des genres dans les programmations. Mais il était nécessaire également d'observer ces questions en ce qui concerne les métiers gravitant autour (équipes techniques, directeur·ices de salles). Trois catégories d'acteur·ices sont apparues nécessaires à étudier et questionner dans le cadre de ce mémoire.

Il s'agissait d'étudier comment les pouvoirs publics ont fait des musiques actuelles un domaine d'intervention, et comment ils se sont saisis, ces dernières années, des questions d'égalité concernant les programmations. Leurs politiques sont-elles assez contraignantes pour permettre une égalité effective ?

Les programmeur·ices quant à elleux, sont les personnes qui permettent aux artistes de se représenter sur scène, défendre leur projet musical devant des publics et pouvoir compter sur des revenus financiers. Il était essentiel de se pencher sur ce métier et le contexte dans lequel il s'inscrit. Quelle est leur responsabilité dans la sous-représentation des artistes femmes et minorités de genre dans les programmations ? Quelle est leur marge de manœuvre et leur volonté de renforcer l'égalité ? A quels enjeux font-elles face ?

Les associations sont aptes à apporter des propositions alternatives, à porter des valeurs dans la filière. Est-ce que leurs actions influencent les pouvoirs publics et les programmeur·ices ? Des initiatives se créent-elles pour permettre plus d'égalité ?

Un état des lieux des inégalités dans les programmations permet de révéler l'existence de discriminations de genre ancrées dans un secteur sexiste et conservateur (Partie 1). Cela permet d'étudier ensuite les leviers et les outils mis en place et envisageables pour renforcer l'égalité dans les programmations de concert de musique actuelles et amoindrir les discriminations subies, à travers le rôle des politiques publiques, des programmeur·ices et des associations (Partie 2).

Etat des savoirs interdisciplinaires

Ayant fait usage d'une démarche de théorie ancrée notamment dans la première partie du mémoire, je ne ferai ici qu'une brève revue de littérature.

Je me suis appuyée sur des travaux de différentes disciplines, principalement la science politique et les études de genre. Plus spécifiquement, j'ai étudié des travaux de musicologie et d'Histoire de l'art (pratiques genrées des instruments, effacement des musiciennes, pratiques interdites) de sociologie de l'action publique, culturelle et politique (programmation musicales, salles de concerts, luttes féministes, mouvement de résistances...), des travaux en économie (économie de la culture, des musiques actuelles, du live...), en politiques publiques (politiques d'égalité, réticences...). Il résulte de la revue de littérature que les travaux sur les musiques actuelles et spécifiquement sur les programmations sont rares, et ils le sont encore plus dans une perspective d'étude de genre. Les travaux sont plus courants en ce qui concerne les pratiques musicales ou le domaine des musiques classiques.

Un monde culturel genré

Il m'était essentiel de m'appuyer sur des travaux révélant un monde culturel genré, retraçant le parcours des musiciennes, les discriminations genrées subies ainsi que d'étudier la question du genre dans l'Histoire de l'art⁵.

Le parcours des musiciennes

Je me suis appuyée sur des travaux traitant des questions de genre dans les musiques classiques⁶, pour comprendre l'héritage de ces pratiques dans les musiques actuelles, au regard de l'Histoire des femmes et de la musique, leur rapport aux instruments, et les empêchements et interdits⁷ qu'elles ont subies, les empêchant de se professionnaliser ou devenir de grandes artistes⁸.

En ce sens, les travaux de musicologie et de sociologie de Marie Buscatto et de Hyacinthe Ravet m'ont été particulièrement utiles (bien qu'ils s'appuient respectivement particulièrement sur une esthétique (le jazz) et principalement sur les musiques classiques). D'autres travaux de sociologie⁹ relatent des professions culturelles qui sont peu féminisées par rapport à la présence des femmes en école.

Les Musiques actuelles

Les lieux de musiques actuelles sont des espaces genrés, masculins, qui excluent les femmes des pratiques, de l'accès à du matériel, à des espaces de répétitions et au développement

⁵ M. A. Trasforini, « Du génie au talent : quel genre pour l'artiste ? », *Cahiers du Genre*, vol. 43, n° 2, Association Féminin Masculin Recherches, 2007, p. 113-131.

⁶ H. Ravet, *Musiciennes. Enquête sur les femmes et la musique*. Éditions autrement, Paris, 2011.

⁷ R. Hatzipetrou-Andronikou, « Musique », dans *Encyclopédie critique du genre*, Paris, La Découverte, 2021, p. 458-467.

⁸ L. Nochlin, *Pourquoi n'y a-t-il pas eu de grands artistes femmes ?*, Londres, Thames & Hudson, 2021.

⁹ M. Gouyon, F. Patureau et G. Volat, « La lente féminisation des professions culturelles », *Culture études*, vol. 2, n° 2, Ministère de la Culture - DEPS, 2016, p. 1-20.

d'un réseau¹⁰. J'ai étudié notamment les lieux subventionnés et labellisés du secteur des musiques actuelles qui s'est progressivement institutionnalisé¹¹. Leur modèle et fonctionnement¹² doivent être pris en compte pour étudier leur possibilité à intégrer les questions de genre dans les programmations.

L'économie du secteur

Le secteur des musiques actuelles a une économie qui a particulièrement évolué ces dernières années notamment avec l'effondrement de l'industrie du disque¹³, redonnant une place encore plus importante à la musique live et donc aux programmations¹⁴.

La programmation

Les travaux concernant le genre et les programmations en musiques actuelles sont plus rares. Différents travaux ont été menés au Canada, notamment sur les luttes pour l'égalité¹⁵ dans les programmations et la visibilité des compositrices¹⁶.

En ce qui concerne le métier et la fabrique de la programmation les principaux travaux sur lesquels je me suis appuyée sont ceux de Myrtille Picaud, qu'il s'agisse de spécificités du métier, de la place des pouvoirs publics ou encore des modèles économiques.

Les luttes féministes

Au regard des luttes, certains secteurs spécifiques ont été étudiés, comme celui des festivals punk-féministes¹⁷, qui visibilisent la domination masculine dans toutes les sphères musicales, même alternatives.

Les politiques publiques d'égalité

Il était nécessaire de m'intéresser au rôle des politiques publiques dans les questions d'égalité, leur regard sur l'intersectionnalité, les discriminations de genre, les enjeux relatifs à

¹⁰ Y. Raibaud, « Des lieux construits par le genre », *Géographie et cultures*, n° 54, Laboratoire Espaces, Nature et Culture (ENEC), 1^{er} juillet 2005, p. 53-70

¹¹ P. Teillet, « 8. Publics et politiques des musiques actuelles », dans *Le(s) public(s) de la culture*, Paris, Presses de Sciences Po, 2003, p. 155-179

¹² A. Gautier, « Les lieux associatifs de musiques actuelles : régulation hybride et changement institutionnel », dans *La gouvernance des associations*, Toulouse, Érès, 2008, p. 173-201

¹³ G. Guibert et D. Sagot-Duvaurox, « Chapitre I. Le spectacle vivant dans l'économie des musiques actuelles », dans *Musiques actuelles : ça part en live. Mutations économiques d'une filière culturelle*, Paris, Ministère de la Culture - DEPS, 2013

¹⁴ M. Ronai, « Concerts : le temps des géants », vol. 355, n° 3, *Alternatives économiques*, 2016, p. 57

¹⁵ V. Blais-Tremblay et L. Champagne, « Au-delà des « vagues » #moiaussi : cinq ans de mobilisation féministe en musique au Québec (2017–2022) », *Intersections: Canadian Journal of Music*, vol. 40, n° 1, 2020, p. 49

¹⁶ A. Couture, « Jouer les femmes : les concerts de musique contemporaine au Québec 1 », *Recherches féministes*, vol. 32, n° 1, 22 juillet 2019, p. 195-215

¹⁷ L. Barrière, « Les festivals punk-féministes en France et en Allemagne depuis 2003 – Stratégies de résistance féministe dans une subculture à domination masculine », dans *Critiques féministes des savoirs : créations, militantismes, recherches*, Toulouse, France, 2018

la sexualité¹⁸. Aussi, étudier comment les politiques d'égalité ont émergé¹⁹ et ce qu'elles ont apporté au renforcement effectif de l'égalité.²⁰ Au regard de leur fonctionnement, mais surtout dans un contexte pro-« universalisme républicain » hostile au « différentialisme »²¹, déniaient les discriminations genrées²².

¹⁸ I. Engeli et G. Perrier, « Chapitre 14 / Pourquoi les politiques publiques ont toutes quelque chose en elles de très genré », dans *Une French touch dans l'analyse des politiques publiques ?*, Paris, Presses de Sciences Po, 2015, p. 349-376

¹⁹ S. Jacquot et A. G. Mazur, « Genre et politiques publiques », dans *Dictionnaire des politiques publiques*, Paris, Presses de Sciences Po, 2019, vol. 5e éd., p. 289-297

²⁰ Q. Lippmann, 2023, *op. cit.*

²¹ R. Sénac, « Des débats de principe aux lois dites sur la parité », Paris cedex 14, Presses Universitaires de France, 2008, 3795 vol., p. 59-71

²² A. Jacquemart *et al.*, « Chapitre V. La réception tempérée des politiques d'égalité femmes-hommes », dans *Le genre des carrières*, Paris, Ministère de la Culture - DEPS, 2022, p. 149-190

Présentation des méthodes, des données et des sources

Deux grands axes

J'ai d'abord fait un état des lieux et une contextualisation des inégalités de genre dans les programmations de musiques actuelles. Ensuite, j'ai étudié les outils et les leviers possibles pour renforcer l'égalité. De manière générale, si le cœur du sujet se concentre sur les artistes programmé·es et donc la fabrique des programmations, il était nécessaire d'observer au-delà, les inégalités dans les postes de direction, s'intéresser à qui fait les choix de programmations et étudier les processus qui viennent en amont pour mieux expliquer certains phénomènes inégalitaires.

Des choix

Je me suis intéressée à la programmation et non à l'évènementiel. La programmation est propre aux salles qui organisent des concerts, l'évènementiel à une frange commerciale de la filière qui loue des salles pour produire des spectacles par exemple.

Je me suis intéressée plus spécifiquement à la fabrique des programmations dans des lieux subventionnés, labellisés, revêtant une notion d'intérêt général. C'est-à-dire des lieux qui soutiennent et diffusent la musique tout en défendant la diversité culturelle, au service des artistes et des populations. Ce sont des lieux pour lesquels les politiques publiques peuvent impulser vers l'égalité. De plus, « compte tenu du fait que cette activité repose sur l'usage de fonds publics, se pose alors la question du lien entre la subjectivité des programmeurs et l'intérêt public ²³ ». Les scènes de musiques actuelles labellisées (SMAC) répondent à ces critères. Elles trouvent pour la plupart leur origine dans des projets associatifs et militants, dans les années 1980-1990s.

Les inégalités et les causes de discriminations sont multiples (sexe, genre, origine ethnique, religion, handicap). Je me suis concentrée à celles de genre (bien que les données soient principalement binarisées femme-homme).

Ce mémoire est rédigé de manière inclusive.

Processus

Pour la première partie, mon travail de recherche s'est axé autour de l'analyse de données et de théories, afin de les mettre en parallèle et de tirer des conclusions pouvant apporter des explications à la situation actuelles des inégalités de genre dans les programmations.

Pour la deuxième partie, en ce qui concerne les leviers et les outils, j'ai privilégié trois axes d'étude, d'acteur·ices qui se sont emparé·es de ces questions et œuvrent à renforcer l'égalité, notamment en m'appuyant sur les entretiens menés.

Premièrement, le rôle et les actions des pouvoirs publics, institutions, dans la mise en œuvre de politiques publiques. J'ai étudié la place des politiques de lutte contre les inégalités

²³ J.-M. Chevallier, « La Fabrique de la programmation culturelle, Catherine Dutheil-Pessin, François Ribac, préface de Pierre Delcambre, Paris, La Dispute, 2017, 236 p. », *Terrains/Théories*, n° 7, Presses universitaires de Paris Nanterre, 2017.

dans le cadre des programmations, en recensant les principales et en analysant les dispositifs. Les politiques étudiées sont principalement à échelle nationale, mais parfois régionales ou communales notamment pour apporter des exemples spécifiques.

Deuxièmement, il m'est apparu essentiel et nécessaire d'étudier spécifiquement le métier de programmeur et de la fabrique des programmations, et de voir comment les questions d'égalité sont et peuvent y être intégrées.

Troisièmement, j'ai traité ces questions au niveau des associations, fédérations et syndicats, de manière plus synthétique et en me concentrant surtout sur ceux de la filière, qui œuvrent ou impulsent des lieux de musiques actuelles envers plus d'égalité.

Les entretiens

J'ai mené seize entretiens semi-directifs en mars 2024, avec des acteur·ices issu·es des trois domaines étudiés. Trois grilles d'entretiens préalables ont été rédigées (*annexe I*), et ont été ajustées selon les acteur·ices interrogé·es. Les entretiens ont été transcrits grâce à Whisper, utilisé via Python.

Six des enquêtés revêtaient plusieurs fonctions (en même temps ou dans leur parcours professionnel via des changements de métiers). 14 entretiens étaient individuels, et deux étaient menés avec deux enquêté·es. Ainsi, sur seize entretiens et sur les dix-huit enquêté·es, huit étaient institutionnel·les, huit étaient programmeur·ices/directeur·ices, et 7 venaient du monde associatif (*annexe Ω*).

Tous les noms et prénoms des enquêté·es ont été anonymisés. Les fonctions et lieux de travail ont été mentionnés lorsque cela était plus utile à la présentation des résultats et avec l'autorisation des enquêté·es. A la demande d'un·e enquêté·e ayant diverses fonctions facilitant sa reconnaissance, un des entretiens a été dédoublé pour mieux l'anonymiser selon les propos tenus.

Ces entretiens m'ont permis d'enrichir mon travail de recherche, de déceler des axes d'analyses et de pouvoir illustrer des résultats avec des propos issus de mes échanges. Ces résultats ont complété les éléments de la revue de littérature, qui manquait d'écrits concernant spécifiquement les questions de genre dans la fabrique des programmations de concerts.

Limites et difficultés rencontrées

Dans ce mémoire, lorsqu'il est fait référence aux femmes et aux hommes, c'est que les données collectées sur une thématique ne permettaient pas d'aller au-delà d'une binarisation et d'étudier le genre plus globalement.

Je me suis appuyée sur diverses enquêtes et études chiffrées. Seulement, certains des chiffres actuels peuvent être biaisés et amenuisent parfois les écarts et inégalités qui semblent être encore plus importants.

Au-delà des trois types d'acteur·ices étudiés et interrogé·es, j'aurais souhaité pouvoir me questionner sur les parcours des artistes, m'intéresser plus spécifiquement aux différent·es dispositifs et outils mis en œuvre pour les accompagner, notamment dans le monde associatif, et en étudier les effets. Il aurait aussi été intéressant de questionner les inégalités existantes auprès des publics, ainsi que leur intérêt pour la question.

Analyse et résultats

PARTIE 1 - INEGALITES ET DISCRIMINATIONS DE GENRE DANS LES PROGRAMMATIONS DE CONCERT DE MUSIQUES ACTUELLES : ETAT DES LIEUX ET CONTEXTUALISATION

Le secteur des musiques actuelles est empreint d'inégalités et de discriminations de genres, notamment au regard des programmations de concert (I). Pour expliquer cela, certaines pistes peuvent être étudiées (II).

I – Les musiques actuelles : un secteur empreint de fortes inégalités et discriminations

Revenir sur l'émergence des musiques actuelles en France et leur institutionnalisation (section 1) permet de mieux introduire la question des inégalités et discriminations genrées dans les programmations (section 2) et d'interroger leur prise en compte par les différentes acteur·ices (section 3).

Section 1 – Les musiques actuelles en France : émergence et institutionnalisation

L'émergence et la reconnaissance des musiques actuelles (A) notamment via la création de structures publiques dédiées (B) a marqué une véritable institutionnalisation de ce domaine. Toutefois, il en résulte certaines limites (C).

A) Les musiques actuelles : de leur émergence à leur reconnaissance par les pouvoirs publics

Le terme de « musiques actuelles » désigne de manière large toutes les musiques amplifiées, qui regroupent les esthétiques de musique suivantes : rock, punk, pop, folk, rap, hip-hop, chanson, variété, jazz, musiques électroniques, métal, reggae, musiques traditionnelles... et tous leurs sous-genres. Il s'agit de musiques jouées en concert, qui ont « réuni le travail artistique musical à partir d'un individu ou d'un collectif auteur-compositeur-interprète ²⁴ ». Les musiques actuelles se distinguent des musiques classiques ou dites « savantes ». A l'origine, le

²⁴ J.-C. Aplin-court, « "Homo Musicalis" », *Volume !. La revue des musiques populaires*, n°17, vol.2, Éditions Mélanie Seteun, 2020, p. 257.

terme était utilisé par les organisateur·ices de concerts de rock, qui militaient pour faire reconnaître ces musiques et obtenir du soutien pour trouver des lieux de diffusion ainsi que des moyens de production. Cette formulation masquait l'utilisation des termes « rock » ou « pop-music », qui étaient « répulsifs vis-à-vis de l'institution municipale ²⁵ ». Les musiques actuelles ont donc émergé en dehors de toute institutionnalisation. Des militant·es ont œuvré pour leur reconnaissance et à leur valorisation par les pouvoirs publics²⁶.

Les institutions ont adopté cette formulation lorsque les musiques actuelles sont devenues un champ d'intervention des politiques publiques à partir des années 1980 (*annexe 2*). En 1998, cette appellation fut utilisée dans la circulaire sur les Scènes de musiques actuelles (SMAC), dans laquelle le ministère de la Culture entendait apporter son soutien aux lieux qui accueilleraient déjà des concerts et des artistes dans ce secteur : « Les musiques actuelles constituent dans notre pays un espace de création ouvert à un large public, notamment aux jeunes. Leur reconnaissance pleine et entière s'impose aujourd'hui comme une nécessité, et c'est à ce titre qu'elles constituent désormais un axe prioritaire de la politique culturelle ²⁷ ».

Aujourd'hui, cette expression est utilisée par les institutions publiques, les associations et syndicats de filières, mais rarement par les artistes et l'industrie musicale. « Hors de la tutelle des politiques publiques, en effet, et plus exactement, hors des structures subventionnées, l'expression demeure absente. Jamais vous n'entendrez un musicien de rock ou un amateur de jazz la prononcer ²⁸ ». Cette reconnaissance par les pouvoirs publics s'est accompagnée de la création de structures dédiées.

B) Des institutions, structures et labels dédiés

Des fonds et centres dédiés ont été créés et ont évolué au fur et à mesure des années. C'est le cas du Fonds d'action et d'initiatives rock ou encore le Centre de ressources et d'information pour les musiques actuelles, créés respectivement en 1989 et en 1994. Le label SMAC a été créé en 1996 et aujourd'hui, la France compte 92 lieux de musiques actuelles labellisés. Ils sont missionnés pour assurer la création, la production et la diffusion de concerts de musiques actuelles et le soutien et l'accompagnement des pratiques musicales amateurs et professionnelles. Les SMAC doivent assurer une diversité dans les œuvres et les artistes présentés et porter une attention particulière à la parité. En 2020, le Centre national de la musique (CNM) fut créé (remplaçant notamment le Centre national des Variétés, créé en 2002, dont le champ des musiques actuelles relevait). Le CNM se veut comme la maison commune de la musique, et propose des dispositifs d'aides financières, de conseils, de formation et

²⁵ A. Gautier, 2008, *op. cit.*, p.174.

²⁶ P. Teillet, 2003, *op. cit.*, p. 166.

²⁷ Ministère de la culture et de la communication, Circulaire du 18 août 1998 sur les SMAC.

²⁸ A. Gautier, 2008, *op. cit.*

d'accompagnement afin de soutenir les acteur·ices et artistes de la filière, en garantissant « la diversité, le renouvellement et la liberté de la création musicale ²⁹».

Aujourd'hui, au sein du ministère de la Culture, la direction générale de la création artistique (DGCA), divisée en différentes délégation dont celle à la musique, a des missions dédiées aux musiques actuelles, distinctes des musiques « du patrimoine et contemporaine ». Trois chargé·es de missions musiques actuelles sont désigné·es et des dispositifs d'aide tels qu'un programme de soutien à la création mutualisée sont mis en place. De plus, un groupe de travail dédié aux musiques actuelles (GTMA) réunit des syndicats, des réseaux, des associations, des fédérations, des élu·es et des institutions afin d'échanger sur des chantiers propres au secteur. Aujourd'hui, le ministère de la Culture soutient de nombreux événements et dispositifs dans le secteur des musiques actuelles, dont 167 festivals de musiques actuelles. Mais certaines limites découlent de cette reconnaissance institutionnelle.

C) Une reconnaissance insuffisante à certains égards ?

La distinction entre les musiques actuelles et les musiques dites « savantes » se traduit également dans une inégalité de répartition des subventions et dans le regard porté sur ces deux secteurs. « Les musiques dites savantes sont davantage subventionnées que les autres, car elles continuent d'être perçues comme des œuvres universelles et capitales³⁰ ». En 2022, en France, sur 217 salles, 20% recevaient des subventions publiques. Parmi elles, 47% étaient des salles de musiques classiques, 20% de rock.

De plus, si les salles programmant des musiques classiques peuvent compter sur des financements publics (en 2015, elles recevaient 280 millions sur un budget de 305 millions d'euros de l'Etat) et des financements provenant de mécénats privés, ce mode de ressources est bien plus difficile d'accès pour les salles de musiques actuelles. Les salles de musiques savantes sont celles qui reçoivent donc le plus de financements, qu'ils soient privés ou publiques³¹.

Dans le cadre du projet Loi de Finances 2024, la commission de la culture, de l'éducation et de la communication du Sénat a considéré que la situation des SMAC était « alarmante » et qu'elles ne parvenaient plus « à remplir les missions fixées dans le cahier des charges du label faute de moyens suffisants³² ». L'État ne finance les SMAC qu'à hauteur de 11% de leur budget, ce qui en fait le label le moins soutenu. Ces manques de moyens ont des répercussions entre autres sur la possibilité des SMAC à respecter dans de bonnes conditions leurs objectifs de parité (*annexe 3*).

²⁹ « Les missions du CNM », <https://cnm.fr>.

³⁰ M. Picaud, « Comment l'action publique et l'intermédiation culturelle façonnent les hiérarchies artistiques. Le cas de la musique live », *Regards croisés sur l'économie*, vol. 30-31, n° 1-2, La Découverte, 2022. p194.

³¹ *Id.*

³² Sénat, *Rapport pour avis n°133*, Commission de la culture, de l'éducation et de la communication sur le projet de loi de finances, 23 novembre 2023.

Les programmations dans le secteur des musiques actuelles sont inégalitaires à plusieurs égards.

Section 2 – Des inégalités et des discriminations dans les programmations et autour de celles-ci

Des inégalités de genre sont visibles dans les programmations de concerts (A) et au niveau des postes et métiers qui gravitent autour (B).

A) Des inégalités de genre dans les programmations

1.Des inégalités de genre sur scène hors-festival

En 2023, le CNM a publié un état des lieux de la présence des femmes dans la filière musicale³³. Hors festival, les programmations (en termes de lead³⁴) sont à 62% masculines et seulement 17% féminines³⁵, (le reste étant mixte).

Si ces chiffres regroupent l'entièreté des styles musicaux composant les musiques actuelles, des disparités plus grandes existent au sein de certains genres, comme le rap, où les femmes ne représentent que 10% des artistes programmé·es. Elles atteignent au maximum 28%, en variété, style où elles sont le plus représentées.

Plus les salles de concerts sont grandes et fréquentées, moins les femmes sont représentées dans les programmations. Elles disparaissent quand la notoriété et la visibilité sont les plus importantes : « la part d'entités artistiques féminines à l'affiche dans les grandes jauges est minime : 13 % dans les 17 zéniths, 10 % dans les arénas et les stades³⁶ ».

Les chiffres sont à peu près les mêmes quand on compare avec d'autres études. Sur 97 structures de lieux de musiques actuelles, les femmes représentent 17,4% des artistes programmé·es³⁷.

2. Des inégalités de genre sur scène en festival

Sur 90 festivals étudiés en 2019, la part des femmes est de 14%, contre 86% d'hommes³⁸. Ce constat est à peu près similaire lorsqu'on étudie nos voisins, tels que la Belgique et l'Allemagne.

³³ CNM, 2023, *op. cit.*

³⁴ Le lead renvoie à la personne qui porte le projet musical. Ces chiffres ne prennent pas en compte les musicien·nes accompagnant.

³⁵ CNM, 2023, *op. cit.*, p.4.

³⁶ *Id.* p.7.

³⁷ FEDELIMA, *Chiffres clés de la FEDELIMA en 2019, 2021*, p.11.

³⁸ J. Farchy, 2020, *op. cit.*, p.18.

Sur ces 90 festivals, 84 comptent moins de 30% de femmes dans leur programmation, et 19 festivals moins de 10%. La majorité des festivals en comptent entre 10 et 20%³⁹.

Les moyennes peuvent changer selon les esthétiques. Par exemple, en 2019, le festival Hellfest de musique extrême, esthétique dans laquelle on retrouve le moins de femmes, programmait seulement 21 musiciennes sur un total de 730 musicien·nes. La même année, le festival la Fête de l'Huma, aux esthétiques diverses, programmait 32 musiciens dont 10 têtes d'affiches, et seulement 5 musiciennes dont 2 têtes d'affiches⁴⁰. L'année 2019 en France est la première au cours de laquelle c'est une femme qui fut l'artiste la plus programmée en festival (l'artiste Suzane⁴¹).

Ces chiffres révèlent donc des inégalités fortes entre les hommes et les femmes sur scène et dans les programmations. Les femmes n'atteignent jamais les 33%, seuil en dessous duquel un groupe est considéré comme minoritaire et invisibilisé⁴² (*annexe 4*).

Tableau 1 : récapitulatif concernant les artistes programmé·es en 2019

	FEMME	HOMME	MIXTE
HORS FESTIVAL	17%	62%	21%
EN FESTIVAL	14%	86%	
ZÉNITHS	13%		
ARENAS / STADES	10%		
SMAC	16%		
LIEUX DE MUSIQUES ACTUELLES	17,4%		

En résumé, « les femmes artistes sont deux fois moins visibles que leurs pairs masculins, que ce soit dans les programmations des salles de spectacles en France, sur les enregistrements produits et commercialisés, ou sur les titres les plus diffusés dans les médias traditionnels et les plateformes de streaming ⁴³ ». Le choix qui a été fait dans ce mémoire est de se pencher sur la

³⁹ *Id.*

⁴⁰ Paye ta note, *Le sexisme ordinaire dans le monde de la musique. On compte?*, 2019.

⁴¹ Gaelle et Sami, *Les squatteurs de festivals 2019*, 2019.

⁴² R.Prat, 2006, *op. cit.*, p.30.

⁴³ CNM, 2023, *op. cit.*, p.21.

question des programmations, mais les inégalités existent à toutes les autres étapes, et au-delà de la question des artistes.

B) Inégalités de genre autour des programmations

1. Les femmes aux directions

Les femmes sont très faiblement représentées sur scène, ainsi que dans les directions et les postes de la filière. En effet, « au sein des différentes structures qui œuvrent à la création et à la diffusion de musique, la place des femmes diminue au fur et à mesure que la hiérarchie s'élève jusqu'aux plus hauts postes de direction ⁴⁴ ». Dans le secteur de la culture de manière générale, on retrouve les femmes à des postes « n-1 », c'est-à-dire hors des fonctions stratégiques de direction⁴⁵.

En 2006, on observait que 89% des directions du secteur des musiques étaient occupées par des hommes⁴⁶. Les femmes dirigeaient à 28% les salles et festivals de musiques actuelles. Les SMAC elles, étaient dirigées par 7% de femmes.

Aujourd'hui, la part des femmes à la direction d'une SMAC est passée de 12% en 2018 à 23% en 2024⁴⁷. En 2019, les conservatoires étaient dirigés par 82 femmes (21,52%) et 290 hommes (76,12%)⁴⁸. Ce phénomène joue par ruissellement sur les inégalités dans les programmations, car les questions de genre sont moins prises en compte par les hommes, et les femmes qui veulent œuvrer sur ces questions-là ne sont pas à des postes assez élevés :

« Il y a cette prise de conscience parmi les femmes du milieu. Mais aux postes clés à responsabilité, on est encore une minorité » (E10, Nathalie, responsable du pôle musique d'un festival d'émergences en musiques actuelles, ancienne directrice d'une scène de musiques actuelles labellisée).

⁴⁴ CNM, 2023, *op. cit.*, p.20

⁴⁵ M. Gouchon et E. Bernal Rey, « Financement public de la culture et inégalités femmes-hommes », *Regards croisés sur l'économie*, vol. 30-31, n° 1-2, La Découverte, 2022, p. 223.

⁴⁶ R. Prat, 2006, *op. cit.*

⁴⁷ Ministère de la Culture Département des études, de la prospective et des statistiques, *Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication*, Sous la direction d'Amandine Schreiber, 2024.

⁴⁸ Paye ta note, 2019, *op. cit.*

Tableau 2 : récapitulatif concernant les directions

	FEMME
Direction des SMAC (2024)	23%
Direction des conservatoires (2019)	21,52%

2. Les musiciennes et techniciennes

Au niveau des formations de musique, si les élèves en école sont majoritairement des filles (56%), elles disparaissent à la professionnalisation car seule 8% de femmes sont musiciennes instrumentistes dans les musiques actuelles (hors chant)⁴⁹. Les femmes se dirigent plus vers l'enseignement.

En 2022, le taux de musiciennes intermittentes était de 27%⁵⁰. La même année, la Société des Auteurs, Compositeurs et Editeurs de Musique (SACEM) comptait seulement 18% de sociétaires femme⁵¹. Les femmes sont peut-être moins programmées car de fait elles sont moins nombreuses à porter des projets de manière professionnelle, mais comment cela se fait-il alors qu'elles sont nombreuses en école ? Ceci ne peut s'expliquer par un manque de capacité mais par des obstacles rencontrés au moment de la professionnalisation (II) ⁵².

Les femmes sont largement moins récompensées que les hommes aux Victoires de la Musique ; 10% d'artistes femmes ont été primées pour le meilleur album depuis 1985⁵³. Le prix des cachets des artistes masculins sont généralement plus élevés que ceux des femmes.

En 2019, on comptait environ 10,9% de techniciennes sur scène dans des lieux de musiques actuelles⁵⁴ : les inégalités de genre existent également au niveau des équipes techniques qui entourent les artistes :

« Et je pense qu'en métier technique, on est vraiment, on est encore trop dans la caricature aujourd'hui. Parce qu'on va nous dire que dans les métiers qui sont pas artistiques “j'ai la parité”, et puis si on regarde dans le détail, on va avoir principalement des femmes administratives à la communication, et puis principalement des hommes à la régie technique » (E14, Cédric, chef du pôle musique d'une DAC d'une grande ville de France).

⁴⁹ R. Prat 2006, *op. cit.*, p.46

⁵⁰ Ministère de la culture, Département des études, de la prospective et des statistiques, *Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication*, Sous la direction d'Amandine Schreiber, 2023

⁵¹ Ministère de la Culture, Département des Etudes, de la Prospective et des Statistiques, 2024, *op. cit.*

⁵² R. Prat, 2009, *op. cit.*, p.13.

⁵³ Ministère de la Culture, Département des études, de la prospective et des statistiques, 2024, *op. cit.*, p.12.

⁵⁴ Etude sur 97 lieux de musiques actuelles ; FEDELIMA, *Chiffres clés de la FEDELIMA en 2019*, 2021.

Les inégalités se retrouvent à tous les niveaux. Comment les acteur·ices du secteur en ont-elles pris conscience ?

Section 3 – L'émergence d'une prise de conscience des inégalités et les principaux freins et réticences

La prise de conscience des inégalités de genre s'est faite progressivement (A) mais leur défense fait face à des freins et des résistances (B).

A) Une prise de conscience des inégalités et discriminations dans le secteur culturel et des musiques actuelles

1. Une prise de conscience dans les institutions

Les deux rapports chiffrés de Reine Prat, évoqués en introduction⁵⁵ auraient fait « l'effet d'une bombe ⁵⁶ » lors de leurs publications, permettant une prise de conscience générale. S'ils ont permis des initiatives d'associations et d'institutions en faveur de l'égalité des genres, ils ont également suscité des résistances, qui n'ont pas forcément disparues avec le temps. Ce premier état des lieux avait pour objectif de créer des pistes de réflexions pour mener des actions concrètes pour réduire les inégalités. Toutefois, il semble que la prise de conscience de ces inégalités et de ces discriminations ait mis du temps à s'inscrire profondément dans les esprits et surtout à se traduire dans les faits. Ce n'est que récemment que des politiques volontaristes effectives ont été mises en place pour lutter contre les inégalités dans les musiques actuelles (*Partie 2*). Dans certaines institutions, le besoin de continuer à sensibiliser montre que la question des inégalités de genre dans les musiques actuelles n'est pas encore résolue et prise en compte :

« Ça reste quelque chose qui n'est pas acquis hein... on ne va pas... je ne peux pas mentir là-dessus. On a encore beaucoup de travail à faire et ... beaucoup de sensibilisation à faire » (E4, Léa, en charge des questions d'égalité au Centre National de la Musique).

2. Une prise de conscience chez les programmeur·ices

Quelle est la place de cette prise de conscience chez les programmeur·ices ? Sur dix des enquêté·es, deux considéraient que cette prise de conscience faisait encore face à trop de

⁵⁵R. Prat, 2006 et 2009, *op.cit.*

⁵⁶ R. Prat, « Arts et culture ... Et que rien ne change ! », *Travail, genre et sociétés*, vol. 34, n° 2, La Découverte, 2015, p. 187.

résistances et de désintérêt, six estimaient qu'une prise de conscience avait eu lieu, et que ces questions se retrouvaient au cœur de nombreux échanges, mais que dans les actes elle ne se manifestait pas assez. Un·e considérait qu'elle était suffisante. Commencer à compter les artistes selon leur genre a participé à une prise de conscience et parfois à des changements d'habitudes :

« Les valeurs qui étaient portées par les personnes, d'inclusion, de féminisme, etc... se retrouvaient pas du tout dans les actions, parce qu'on programait 4% de femmes l'année où il y a eu cette prise de conscience. 4% ! Donc voilà, petit électrochoc, et de là, le programmeur de l'époque s'est mis à faire une [programmation] paritaire, à changer sa manière de faire de la programmation, à en parler autour de lui » (E6, Maya, directrice artistique de l'association la Petite⁵⁷).

Il semblerait en tout cas, que la prise de conscience et la volonté d'agir sur ces questions soit plus forte dans le secteur public et les lieux subventionnés, sur lesquels les pouvoirs publics peuvent avoir un impact et autour desquels des fédérations et syndicats œuvrent également :

« Nous, on fait partie du réseau FEDELIMA-SMA. J'ai l'impression qu'il n'y a plus un acteur de ce réseau-là qui n'est pas au clair sur la question des genres. On est déjà plus simplement sur la question de la parité mais la question écologique et la question des solidarités au sens large » (E7, Romain, directeur et programmeur d'une scène de musiques actuelles labellisée).

Il arrive que des artistes elles-mêmes fassent remarquer aux programmeur·ices qu'elles sont les seules musiciennes programmées, et refusent parfois de se rendre à certains concerts lorsque c'est le cas :

« Je leur expliquais que ce n'était pas possible que je sois la seule fille sur une programmation de 2-3 jours » (E17, Julie, musicienne dans un groupe de punk rock)

Au-delà, des artistes minorisé·es intériorisent elles-mêmes les inégalités et les discriminations qu'elles peuvent subir. Dans une enquête menée sur 328 musiciennes dans le but de mettre en lumière « les pratiques discriminatoires qui nuisent à leur insertion professionnelle » « plusieurs retours [...] ont permis de [se] rendre compte que le seul fait de répondre à cette enquête a été une véritable prise de conscience de la situation dans laquelle vivait les sondées ⁵⁸ ». La question de cette intériorisation m'a aussi été rapporté par les enquêté·es :

⁵⁷ La Petite est une association qui agit pour l'égalité des genres dans l'art et la culture

⁵⁸ SNAM et CGT, Enquête sur les inégalités femme homme dans les métiers de la musique, 2019.

« Je pense qu'elles avaient déjà formulé, par exemple, que souvent, on ne les considérait pas quand elles arrivaient sur scène, que les techniciens ne les regardaient pas, ne leur parlaient pas, etc. Mais de là à le formuler et de se dire que c'est un vrai problème, quand on te dit toujours que c'est un peu la norme, que les chanteuses, on s'en fout et elles sont juste là pour chanter... du coup, tu l'intériorises et tu ne dis rien et tu continues » (E15, Hélène, chargée de mission égalité d'une scène de musiques actuelles labellisée).

Au-delà, des réticences et des freins aux questions d'égalité se sont inscrites dans le temps.

B) Les principales réticences et résistances aux questions d'égalité

1. La Culture, un secteur conservateur

L'idée selon laquelle le monde de la culture serait un secteur ouvert d'esprit et en avance sur son temps a été remise en cause dès les premiers rapports sur les inégalités de genre dans la Culture⁵⁹. On y dénonçait un « entre-soi » conservateur qui favoriserait les inégalités et les discriminations : « l'entre-soi dans lequel se complaît ce “petit monde” est alimenté par l'assignation faite à chacune et chacun en fonction de son sexe, de son âge, de sa couleur, etc. d'occuper certaines fonctions, de jouer certains rôles, d'étudier certains instruments. L'entre-soi favorise le mimétisme, stigmatise la différence et dispense d'inventer. Il consacre l'individu minoritaire dans sa fonction d'exception qui confirme la règle. Il scelle la norme⁶⁰ ».

Vouloir renforcer l'égalité doit donc passer par accepter la réalité de ce secteur, et être favorable à ce que les lignes bougent. Cela vaut également dans le secteur des musiques actuelles, comme le dénonçait un directeur d'une SMAC : « arrêtons de nous bercer d'illusions. Le monde de la culture est tout de même un peu misogyne et ultra libéral ! [...] Dans les musiques actuelles, il faut regarder les choses en face : la mixité et la diversité sont très peu présentes. Idem pour la parité. Il y a plus de femmes qui occupent des postes à responsabilité dans l'Armée que dans le secteur des arts et de la culture, selon les chiffres publiés par le Haut Conseil à l'Égalité. J'ai moi-même été regardé de haut lorsque j'ai évoqué ces sujets avec certains collègues⁶¹ ».

2. Une défense difficile des questions d'égalité

Certains principes se sont souvent opposés aux questions de genre et aux politiques d'égalité. Par exemple, le principe d'universalisme républicain d'après lequel « l'égalité stricte qui doit régner entre les citoyens ne peut exister que si ceux-ci sont considérés dans leur abstraction, en passant sous silence leurs caractéristiques individuelles ou catégorielles ⁶² » fait

⁵⁹ R.Prat, 2006 et 2009, *op. cit.*

⁶⁰ R. Prat, 2015, *op. cit.*, p. 188.

⁶¹ « Les projets féminins “tête d'affiche” restent minoritaires » (Franck Testaert, Le Tetris) », *News Tank Culture*, 25 janvier 2019.

⁶² Art. 3 et 6, *Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen*.

des femmes une catégorie indivisible de celle des hommes⁶³. Il dénonce le différentialisme des politiques s'adressant à un genre en particulier.

Dans les musiques actuelles, les questions et politiques d'égalité sont associées facilement à des contraintes :

« [...] Dès qu'on émet ! le simple fait d'avoir des programmations un peu plus paritaires, on hurle ! On nous hurle ! “Ah mais non, mais absolument pas ! Il faut absolument pas mettre de quotas !”, alors qu'on n'a pas parlé de quotas » (E4, Léa, en charge des questions d'égalité au Centre National de la Musique).

Comment expliquer cela ? Si on prend l'exemple des politiques de quotas ou de parité, d'une part les bénéficiaires de ces politiques peuvent craindre d'être stigmatisées, d'autre part des hommes se sentiraient menacés et discriminés par ces politiques, qui favoriseraient de plus la nomination de femmes incompetentes à certains postes⁶⁴. On retrouve ce même type d'argument en ce qui concerne l'égalité dans les programmations, avec la crainte que suivre des quotas ou devoir atteindre la parité mènent à programmer des artistes moins talentueuses voire médiocres, plutôt que des hommes compétents. Dans les programmations, la sélection d'artistes femmes peut être considérée comme une « politisation de l'activité artistique ⁶⁵ » et il s'agirait d'un critère de sélection « illégitime » et « malvenu », car le critère qui prime serait l'artistique⁶⁶. Tous·tes les enquêté·es interrogé·es quant à l'existence de freins me donnaient cet argument en exemple (*annexe-a*). Dans une enquête, Myrtille Picaud rapporte que « les intermédiaires parisien·nes enquêté·e·s rejettent souvent [ses] questions sur le nombre de femmes, de personnes racisées, ou d'autres catégories d'artistes, dans leurs programmations. Ils les renvoient à des normes imposées de l'extérieur, qui conduiraient à mettre sur scène des artistes qui seraient potentiellement peu talentueuses, pour la seule raison qu'elles sont des femmes⁶⁷ ».

3. Un effet genré et générationnel ?

Ce n'est pas parce qu'une femme est programmatrice, directrice d'une salle de concert, ou en poste important dans une institution publique, que ces questions d'égalité lui tiennent à cœur. Toutefois, il semblerait qu'il y ait plus de chances qu'une femme défende ces questions qu'un homme⁶⁸. Mais la défense de l'égalité des genres est difficile lorsqu'une femme se

⁶³ R. Sénac, 2008, *op. cit.*, p.63.

⁶⁴ L. Bereni et A. Revillard, « Un “mal nécessaire” ? Les hauts fonctionnaires et les quotas », *Travail, genre et sociétés*, vol. 34, n° 2, La Découverte, 2015, p. 163-168.

⁶⁵ M. Picaud, « Quand le genre entre en scène : Configurations professionnelles de la programmation musicale et inégalités des artistes dans deux capitales européennes », *Sociétés contemporaines*, vol.119, n° 3, 18 janvier 2021, p.157.

⁶⁶ *Id.*

⁶⁷ M. Picaud, 2022, *op. cit.*, p.236.

⁶⁸ Q. Lippmann, 2023, *op. cit.*, p.40.

retrouve seule à porter ces valeurs face à des équipes qui ne sont pas sensibilisées ou qui ont des réticences sur le sujet :

« C'est sûr que je ne le ferai pas seule. C'est sûr qu'il faut trouver, comme dans tout plaidoyer, il faut trouver les bons alliés. [...]. Pour le moment, j'y vais à pas de loup parce qu'il y a pas mal de conscientisation à faire » (E9, Aurélie, directrice adjointe culture et patrimoine en région, ancienne directrice d'une scène de musiques actuelles labellisée).

Si toutes ces réticences existent et se maintiennent, elles semblent être le fait de personnes provenant majoritairement de la même génération (*annexe-a*). Mais comment expliquer que les programmations de musiques actuelles soient aussi inégalitaires ?

II – Comment expliquer de telles inégalités ?

Certains phénomènes apportent des clés de compréhension spécifiquement au regard des programmations, tel que l'histoire du rapport des femmes à la musique (section 1) ou le sexisme et la domination masculine dans le secteur (section 2). Certaines limites apparaissent lors de l'analyse de ces thématiques (section 3).

Section 1 – L'histoire du rapport des femmes à la musique

Sortir du champ des musiques actuelles à certains égards permet d'apporter des visions historiques sur le rapport des femmes à la musique (A) et sur les pratiques genrées des instruments de musique (B). A cela peut s'ajouter la mise en parallèle des notions de génie masculin et d'auto-censure féminine (C)

A) Les musiciennes dans l'histoire : effacement, empêchement et dévalorisation

Dès l'Antiquité, les femmes musiciennes ont été symbolisées comme des femmes contre-nature (les Sirènes de l'Odyssée), violentes, séductrices, en marge de la société.

Au début du XIXe siècle, les entrées du Conservatoire de Paris étaient séparées entre celles des femmes et des hommes, afin que les musiciennes ne distraient et ne perturbent pas

les musiciens, ni ne les détournent de leur apprentissage de la musique⁶⁹. De nombreuses classes étaient interdites aux musiciennes, à l'exception du piano et du chant. A cette époque, il était commun de penser à l'instar du critique musical Eduard Hanslick que « les femmes, généralement bien douées du côté du sentiment, n'ont que peu d'aptitude pour la composition » qui est un travail « si réfléchi et si compliqué, surtout s'il s'agit du matériau subtil et divers de l'orchestre »⁷⁰.

A la fin du siècle si certaines de ces interdictions ont été levées, les musiciennes se sont néanmoins vu refuser l'entrée dans des orchestres professionnels. Ce n'est qu'à partir des années 1960-1970 qu'elles ont commencé à intégrer des orchestres professionnels avec des instruments historiquement masculins⁷¹. Elles ont donc à plusieurs égards été empêchées et écartées des pratiques musicales.

La notion de « patriarcat musical », théorisé par la sociologue Lucy Green, montre « de quelle manière la musique est traversée par le genre en tant que rapport de pouvoir⁷² » et se définit par une division entre la sphère privée et domestique féminine et la sphère publique masculine. Si l'apprentissage d'instruments avait des vertus pour faire un bon mariage, une fois mariée les femmes devaient généralement arrêter leur pratique, ou la réserver aux sphères privées et à l'univers domestique⁷³.

Au-delà de ces empêchements, les compositrices et musiciennes ont pour beaucoup été oubliées, comme dans de nombreux autres secteurs artistiques et culturels ; « la difficulté à connaître aujourd'hui leurs noms [aux artistes femmes] est le produit d'une histoire de l'art qui a souvent oublié celles qui, pourtant, étaient là⁷⁴ ».

Ces empêchements, ces dévalorisations et ces oublis peuvent apporter des explications quant à la faible présence de musiciennes dans les programmations de concerts de musiques actuelles, et à une pratique genrée des instruments.

B) Une pratique genrée des instruments

Des interdits, des injonctions sur les femmes, leurs corps, leur sociabilité au regard de leur pratique de la musique les ont conduites à pouvoir jouer uniquement de certains instruments de musique, les excluant du reste. Ce phénomène a marqué une pratique genrée des instruments jusqu'aujourd'hui. Par exemple, le port du corset ne permettait pas aux femmes d'adopter certaines postures corporelles nécessaires à la pratique d'un instrument⁷⁵. D'autres pratiques

⁶⁹ A. Gouzi et A. Macé, « "Elles ne sont plus seules" : l'Union des femmes artistes musiciennes, laboratoire de nouvelles socialisations professionnelles au début du xxe siècle ? », *Transposition. Musique et Sciences Sociales*, n° 11, Association Transpositon. Musique et Sciences Sociales, 2023.

⁷⁰ I. Poinloup, 2020, *op. cit.*, p.143.

⁷¹ H. Ravet, « Professionnalisation féminine et féminisation d'une profession : les artistes interprètes de musique », *Travail, genre et sociétés*, vol. 9, n° 1, La Découverte, 2003, p. 177.

⁷² R. Hatzipetrou-Andronikou, 2021, *op. cit.*, p. 459.

⁷³ H. Ravet, 2003, *op. cit.*, p.176.

⁷⁴ M. A. Trasforini, 2007, *op. cit.*, p. 16.

⁷⁵ A. Gouzi et A. Macé, 2023, *op. cit.*, p.7.

étaient interdites car elles pouvaient paraître inconvenable. Par exemple, la flûte, de forme « phallique » nécessite un usage du souffle qui déforme le visage. La pratique du violoncelle nécessite de le placer entre les jambes. Leurs pratiques étaient donc considérées comme disgracieuse ou inconvenable pour une femme. Ces considérations ont parfois changé, la flûte étant aujourd’hui considérée comme un instrument féminin, car on associe son souffle à une image de légèreté et de grâce⁷⁶.

Aujourd’hui, les cinq instruments qui sont le plus joués dans les musiques actuelles sont la batterie, la basse, le clavier, la guitare et la voix. Les filles/femmes sont davantage au piano, et voix, tandis que les garçons/hommes à la batterie, basse et guitare⁷⁷. En Charente par exemple, les femmes sont (à peine) majoritaires uniquement au chant (64%) et au piano (54%). Les hommes eux sont largement majoritaires dans la pratique de la batterie, de la basse et de la guitare (respectivement 86%, 88% et 83%)⁷⁸.

Dans le jazz, les femmes sont sous-représentées chez les instrumentistes (8%), et surreprésentées chez les chanteur·euses (65%) et bien que ces dernières soient majoritaires, elles sont plus dénigrées que des musiciens de même réputation⁷⁹.

L’école de musique l’ARA⁸⁰ a observé que sur les cours de chant, la répartition femme/homme était respectivement de 67% et 33% tandis qu’en cours de batterie, elle était de 15% et de 85%. Peu de femmes font de la MAO (musique assistée par ordinateur) par rapport aux hommes, car tout comme les instruments amplifiés tels que la guitare, la basse, les instruments techniques sont réservés dans l’imaginaire stéréotypé aux hommes⁸¹.

Tableau 3 : récapitulatif concernant la part des femmes et des hommes selon les instruments de musique

	EN CHARENTE		ECOLE DE MUSIQUE L'ARA	
	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME
CHANT	64%	36%	67%	33%
BATTERIE	14%	86%	15%	85%
PIANO	54%	46%		
GUIARE	17%	83%		
BASSE	12%	88%		

⁷⁶ H. Ravet, « Féminin et masculin en musique – dynamiques identitaires et rapports de pouvoir », dans *L'accès des femmes à l'expression musicale*, dir. Anne-Marie Green et Hyacinthe Ravet, L'Harmattan, 2005.

⁷⁷ T. Pinville, *Les drôlesses musiciennes. Etude autour des parcours des musiciennes en Charente*, La Nef, 2022, p. 11-12.

⁷⁸ *Id.*

⁷⁹ M. Buscatto, « L’art sous l’angle du genre : Ou révéler la normativité des mondes de l’art », dans *Art et société : Recherches récentes et regards croisés, Brésil/France*, Marseille, OpenEdition Press, 2016, p.9.

⁸⁰ Autour des rythmes actuels.

⁸¹ R. Hatzipetrou-Andronikou, 2021, op. cit., p.463.

Le chant est donc la pratique où les femmes sont le plus nombreuses, mais il s'agit d'un instrument qui peut être discriminant pour elles. Sa technique et sa maîtrise sont souvent discréditées ; pour beaucoup, le chant relèverait de capacité naturelle. Cette réduction et dévalorisation participe à la difficulté pour les femmes chanteuses d'être prises au sérieux et même de pouvoir trouver du travail. « La voix est ainsi enfermée dans une image naturaliste qui réduit les possibilités d'emploi des chanteuses ⁸² ». De plus, la pratique du chant est souvent solitaire. La voix est « un lieu-medium autorisant la présence des femmes, en même temps qu'il semble parfois les y enfermer ⁸³ ». Les chanteuses ont pour la plupart des projets « solo », et se retrouvent donc isolées et seules dans leur apprentissage, leur processus créatif, ainsi que dans leurs tournées. Cela participe aux inégalités et discriminations de genre dans les programmations et peut expliquer qu'il y ait plus de femmes chanteuses programmées que de musiciennes instrumentistes sur scène.

Au-delà, les femmes s'auto-censurent dans un monde culturel où le génie masculin prime.

C) Entre génie masculin et auto-censure féminine

1. Le génie masculin

La valorisation et l'admiration de la figure du « génie », associée le plus souvent à des artistes masculins, est une construction qui perpétue des inégalités et l'exclusion des artistes femmes. Cette notion de génie artistique a été codée par les hommes dans l'Histoire de l'art. Les institutions artistiques et culturelles (Écoles, Académies, Conservatoires...) ont laissé les femmes à l'écart des pratiques artistiques et des carrières, les empêchant de devenir de grandes artistes⁸⁴. Cette notion de génie a des répercussions car « la croyance est entretenue, encore au XXI^e siècle, que le talent est inné et explique seul la qualité d'une œuvre, la réussite d'un parcours professionnel, la reconnaissance médiatique », pourtant, « la qualité d'une réalisation dépend largement, au-delà du seul talent, du temps qui a pu être consacré au travail de conception et de réalisation, de la quantité et de la qualité des collaborateurs et/ou collaboratrices qu'on a pu réunir, de la quantité d'occasions de rencontre avec le public, toutes choses qui ont un rapport, certes pas exclusif mais très précis, avec les moyens financiers et les appuis dont l'artiste peut disposer⁸⁵ ».

Les musiciennes continuent d'être dévalorisées à compétences égales avec les musiciens, comme on l'a vu pour la pratique du chant. Cette exclusion participe au sentiment

⁸² M. Buscatto, « Chanteuse de jazz n'est point métier d'homme. L'accord imparfait entre voix et instrument », *Revue française de sociologie*, vol. 44, n° 1, Éditions Ophrys, 2003, p. 55.

⁸³ C. Prévost-Thomas et H. Ravet, « Musique et genre en sociologie », *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, n° 25, Éditions Belin, 1^{er} avril 2007, p. 181.

⁸⁴ L. Nochlin, 1971, *op. cit.*

⁸⁵ R.Prat, 2009, *op. cit.*, p.4.

d'illégitimité artistique et au phénomène d'auto-censure chez les musiciennes, qui par conséquent se retrouvent moins nombreuses sur scène.

2. Illégitimité artistique et auto-censure chez les musiciennes

La question du sentiment de légitimité artistique chez les femmes a également un héritage dans l'histoire du rapport des femmes à la musique. Rarement valorisées, exclues de ces professions, les femmes pouvaient difficilement s'imaginer devenir de grandes musiciennes. C'est ce que ressentait la compositrice Clara Schumann au XIX^e siècle ; « une femme ne doit pas prétendre composer — aucune n'a été encore capable de le faire, et pourquoi serais-je une exception ? Il serait arrogant de croire cela, c'est une impression que m'a autrefois donné mon père »⁸⁶.

De nos jours, ce manque de légitimité peut venir aussi de l'absence de *role model* en France. L'absence de femmes musiciennes (hors chant) célèbres, aux carrières renommées, empêcherait aujourd'hui les filles et femmes de se projeter elles-mêmes dans de telles carrières et normaliserait ce phénomène :

« A la batterie, je ne pourrais pas t'en citer une. Je ne pourrais pas en citer une ! Aux Etats-Unis, ils ont beaucoup plus de *role models*. Mais voilà, on a pas mal de chanteuses, quelques pianistes, mais ça s'arrête là. Il n'y a pas une grande guitariste française. Il n'y en a pas » - (E12, Océane, membre d'une association pour la présence des femmes et minorités de genre sur scène).

Les femmes intériorisent ainsi un sentiment d'illégitimité et s'auto-censurent à aller vers des carrières professionnelles. Au-delà, cet enjeu de légitimité joue sur le déclassement des femmes et leur auto-éviction, ce qui explique qu'elles s'effacent progressivement des parcours.

3. Une autonomie genrée

Les femmes sont plus susceptibles de vouloir suivre des cours encadrés, et ont une pratique de la musique autonome moins fréquente que les garçons⁸⁷. Elles sont souvent plus nombreuses dans les formations et les conservatoires et leur pratique en dépend bien plus que les hommes. Ce phénomène est problématique pour faire carrière, le secteur des musiques actuelles ne nécessite pas d'avoir un diplôme pour être musicien·nes professionnel·les et accompagner sur scène des artistes ou faire partie d'un groupe. Il nécessite notamment d'avoir une bonne connaissance du secteur, une pratique autonome et du réseau. C'est aussi pour ça qu'elles disparaissent au moment de la professionnalisation (*annexe – i*).

Les inégalités et discriminations de genre dans les programmations de concerts de musiques actuelles trouvent aussi leurs origines dans un secteur et une industrie imprégnée de sexisme et de domination masculine.

⁸⁶ François-Sappey B. 2001. *Clara Schumann, ou l'œuvre et l'amour d'une femme*, Troinex/Drize, Editions Papillon, p.45.

⁸⁷ O. Donnat, *Les pratiques culturelles des Français à l'ère numérique, Enquête 2008*, La Découverte, Paris, 2009.

Section 2 – Sexisme et domination masculine dans l'industrie musicale

Les femmes du secteur et les musiciennes rencontrent des obstacles et subissent des discriminations sexistes dans leurs carrières (A), d'autant plus que les lieux de musiques actuelles et les postes de gouvernance sont très masculins (B). Des mouvements de luttes ont émergé pour dénoncer ces faits (C).

A) Des discriminations subies, des obstacles rencontrés : une difficile stabilité dans les carrières

Les secteurs des musiques actuelles et de la programmation étant très liés à l'image, à la représentation, à la performance, ils sont propices à l'hypersexualisation des femmes et à la diffusion de stéréotypes sexistes et misogynes. Des difficultés supplémentaires s'ajoutent donc pour les femmes dans la gestion de leurs carrières et leurs relations professionnelles. Les femmes sont associées à la séduction, et rencontrent fréquemment des réflexions ou propositions à caractère sexiste et sexuel, dans le cadre de leurs métiers et au cours de leur carrière. « La séduction est incessante, le désir créé chez les autres musiciens est permanent, le danger de se laisser aller aussi. Et si elles ne font pas un apprentissage rapide de cette réalité, ces femmes instrumentistes se verront dénigrées ⁸⁸ ». Elles doivent donc apprendre à jouer et à déjouer constamment avec les codes de la féminité, et se protéger des avances, qui parfois lorsqu'elles sont refusées, signent la fin de collaborations ou de projets. Les femmes connaissent aussi des discriminations dans le manque de reconnaissance lorsqu'elles occupent des postes à compétence égale avec des hommes :

« Même en poste, elles resubissent de la discrimination, par exemple, des co-directrices qui deviennent très vite à l'usage, pas dans leur fiche de poste, mais à l'usage des directrices adjointes ou ..., dans la façon dont on les présente. On ne dit pas, ce n'est pas "ma co-directrice", mais "c'est ma collègue" » (E2, Isabelle, en charge des questions d'égalité à la FEDELIMA).

Des facteurs constitutifs de la vie de nombreuses femmes jouent sur leur stabilité dans des carrières longues. La maternité est une période qui vient couper des carrières et à la suite de laquelle il est difficile de se refaire une place, de retrouver du soutien et de la légitimité. Il est aussi compliqué d'allier une carrière artistique et une vie de famille. « Le métier d'artiste est une "vocation" qui s'accommode mal des contraintes de temps qui pèsent sur les femmes –

⁸⁸ M. Buscatto, « 14. Femme et artiste : (dé) jouer les pièges des "féminités" », dans *Politiques de l'intime*, Paris, La Découverte, 2009, p. 269.

horaires décalés, temps de travail extensif. Difficile de refuser sans risque une tournée trop longue et trop lointaine qui exigera de déléguer les charges familiales à un tiers (lequel ?). La cooptation dans le sillage de troupes et de réseaux est pourtant le facteur clé des engagements⁸⁹».

De plus, ces enjeux s'inscrivent dans un secteur musical masculin.

B) Espaces et sociabilités : une domination masculine

1. Des espaces et des lieux masculins

Les équipes techniques dans les salles de concerts sont très peu féminisées (10,9% de femmes)⁹⁰. Les espaces de musiques actuelles sont eux-mêmes des lieux très masculins, dans leur essence et dans leur fréquentation. Ces « maisons-des-hommes⁹¹ » participent à entretenir une exclusion des femmes et leur sentiment d'illégitimité à s'y rendre. Souvent situés en périphéries des villes, pas toujours bien desservis, ces lieux sont plus difficiles d'accès pour les femmes, notamment jeunes. Non motorisées, elles dépendent alors des réseaux de transports (quand il y en a), ou doivent s'aventurer seules, dans des espaces peu fréquentés, dans des moments de disponibilités qui sont souvent en soirée⁹². C'est pourtant dans ces espaces, mettant à disposition salles de répétitions, d'enregistrements, ateliers et concerts, que les femmes peuvent s'initier, créer, rencontrer d'autres musicien·nes, développer leur réseau puis se produire :

« On a quand même un terreau en local de nanas qui sont formées dans des conservatoires, écoles de musique, etc. et qu'on ne retrouve pas dans nos studios ! Parce qu'à la [SMAC], j'avais ce sentiment ... que si un jour il y avait une guerre nucléaire à l'extérieur du lieu et qu'on sortait, que les seuls survivants étaient les gens qui étaient dans le lieu, on serait peu de nanas à devoir repeupler l'humanité (*rires*) ! » (E9, Aurélie, directrice adjointe culture et patrimoine en région, ancienne directrice d'une scène de musiques actuelles labellisée).

Ces dominations et discriminations dans l'espace se retrouvent également au niveau de celui des publics. Par exemple dans les concerts de musiques extrêmes et hardcores (punk, métal), la pratique du *mosh*⁹³ crée une scission de l'espace, entre le devant et le centre de la scène dominée par les hommes, et les coté et le fond, où sont relayées les femmes⁹⁴. Plus

⁸⁹ C. Bonthonneau, « Du constat à l'analyse : le secteur culturel au risque de l'égalité entre hommes et femmes », *L'Observatoire*, N° 44, n° 1, Observatoire des politiques culturelles, 2014, p. 40-43.

⁹⁰ FEDELIMA, 2021, *op. cit.*, p.11.

⁹¹ Y. Raibaud, 2005, *op. cit.*, p.1.

⁹² T. Pinville, *op. cit.*, p.25.

⁹³ *Mosh* : danse énergique et chorégraphiée, dérivée du pogo, pratiquée dans les scènes hardcores.

⁹⁴ L. Barrière, 2018, *op. cit.*, p.4.

largement, avec la pratique généralisée du pogo⁹⁵ dans de nombreux concerts, toutes esthétiques mélangées, les hommes prennent beaucoup plus de place et s’emparent d’un espace dont les femmes sont exclues de facto.

2. Une cooptation et des réseaux de sociabilités masculins

Le secteur des musiques actuelles fonctionne énormément par réseau et par cooptation, cependant les réseaux de femmes dans l’art et la culture de manière générale sont faibles. Cela participe à la difficulté ou l’impossibilité pour les artistes femmes d’être autant valorisées et programmées que les hommes. « Dans ces mondes sociaux où les femmes restent minoritaires en nombre, et ce d’autant plus qu’on s’élève dans la hiérarchie de réputation, les modes de cooptation tendent ainsi à privilégier de manière “naturelle” les hommes ⁹⁶».

L’entente, la cooptation et l’entraide sont ainsi courants pour les hommes, qui sont largement plus nombreux que les femmes à monter ou faire partie des groupes de musique. Seul 26% de musiciennes jouent dans un groupe en Charente, et dans ces cas-là, elles en sont très souvent les seules femmes, le reste étant exclusivement masculin. De plus une particularité chez les musiciennes est la présence d’une rivalité et d’une compétitivité accrue. Il semble difficile de se démarquer lorsque les femmes sont toutes majoritaires sur deux instruments. Les stéréotypes et discriminations dans le secteur de la musique, ainsi que la misogynie intériorisée participent comme ailleurs à une rivalité féminine qui pourtant les dessert et permet aux hommes de prospérer⁹⁷.

Tableau 4 : récapitulatif concernant la part des femmes dans le secteur

	FEMME
ELEVE EN ECOLE	56%
ADHÉRENT-ES A LA SACEM (2022)	18%
INSTRUMENTISTES (hors chant)	8%
USAGERES DES STUDIOS DE REPETITION (en 2019, dans les structures de musiques actuelles)	15,1%
TECHNICIENNES SUR SCENE (2019)	10,9%
MUSICIENNES INTERMITTENTES (2022)	27%

⁹⁵ Le pogo est une danse issue du milieu punk, qui s’est généralisée lors de concerts, où les publics se bousculent, sautent et tournent de manière désordonnée, sur des passages énergétiques des chansons et musiques.

⁹⁶ M. Buscatto, 2009, *op.cit.*, p. 267.

⁹⁷ R. Belmehdi, *Rivalité, nom féminin: une lecture féministe du mythe*, Lausanne, Favre, 2022

Des mouvements de lutte contre ces inégalités ont émergé ces dernières années.

C) Des mouvements de lutte dans le secteur des musiques actuelles

Étudier les questions d'égalité des genres dans l'industrie musicale et notamment dans les programmations, ne peut se faire indépendamment de la question des luttes contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS). Les violences et discriminations ne favorisent pas la création d'espaces sécurisés et propices pour que les femmes et minorités se sentent libre dans leurs créations et leurs performances. En 2019, un manifeste fut signé par plus de 1 200 professionnelles du secteur de la musique ; les F.E.M.M (« Femmes Engagées des Métiers de la Musique »), dénonçant les agissements sexistes, misogynes et les violences systémiques du secteur et de l'industrie musicale, en appelant à un changement des pratiques⁹⁸ (annexe n°5).

A l'instar du mouvement #Metoo, un appel à témoignage #MusicToo a été lancé en 2019 sur les réseaux sociaux afin de dénoncer les violences sexistes et sexuelles dans le secteur et l'industrie. Ces témoignages proviennent en majorité de jeunes femmes, dénonçant des agressions quasi exclusivement faites par des hommes. Un point en commun entre ces femmes est celui de la précarité : « stagiaires, services civiques, intermittentes »⁹⁹. Or nous avons vu que les femmes sont plus propices à des carrières entrecoupées, des cachets moins élevés et donc à des postes plus précaires dans la filière.

En France en 2019 dans l'industrie musicale, près d'1 femme sur 3 dit avoir été victime au moins une fois de harcèlement sexuel : 39% chez les artistes féminines¹⁰⁰.

On peut donner l'exemple d'un autre mouvement. Une musicienne, bassiste dans un groupe, pour revendiquer et dénoncer l'absence de femmes dans les programmations a écrit sur le dos de sa basse, à l'aide d'un gaffeur (scotch très utilisé dans les concerts) le slogan « More Women on Stage¹⁰¹ » et l'a brandi sur scène. Ce slogan a par la suite été repris par d'autres artistes dans des concerts, sur tous types d'instruments de musique (annexe n°6).

Des limites apparaissent à la tentative de donner des explications aux inégalités dans les programmations

⁹⁸ Collectif., « Sexisme dans la musique : plus de 1 000 femmes disent stop », *Télérama*, 16 avril 2019.

⁹⁹ L. B. Huet Donatien, « Musique : l'industrie qui n'aimait pas les femmes », *Mediapart*, 14 décembre 2020.

¹⁰⁰ « Enquête sur la santé et le bien-être dans l'industrie musicale en France : une industrie de passionné.es sous pression », *La GAM*, 2019, <https://lagam.org/enquete-sante-industrie-musicale>.

¹⁰¹ « Plus de femmes sur scène ».

Section 3 – Les limites de ces constats

Les chiffres genrés des programmations peuvent être biaisés selon les méthodes de comptage (A). Au-delà, quelle place pour le genre avec des données binarisées (B) et pour la diversité dans l'égalité (C) ?

A) Comment compter les inégalités sur scène ?

1. Deux principales méthodes

Une première méthode compte le nombre d'artiste en position de lead en fonction de leur genre. Le lead renvoie à la personne qui porte le projet musical, donc dans la plupart des cas, la chanteuse ou le chanteur. Le lead peut être féminin (par exemple Angèle), masculin (par exemple Orelsan), ou mixte lorsqu'il est porté par plusieurs personnes dans le cadre d'un groupe (par exemple l'Impératrice). Une autre méthode recense le nombre d'artiste selon leur genre et ce pour tous·tes les artistes présent·es sur scène, chanteur·euses et musicien·nes qui accompagnent (pour être encore plus précis, les membres des équipes techniques peuvent être intégré·es au comptage).

Ainsi, dans la méthode lead, Angèle compte pour une artiste femme programmée. Peu importe si elle est accompagnée de musicien·nes hommes ou femmes, illes ne seront pas comptabilisé·es dans la répartition des artistes programmé·es et diffusé·es sur scène. Avec l'autre méthode, les musicien·nes qui l'accompagnent sont compté·es. Si Angèle est accompagnée de trois musiciens, on compterait donc 1 femme et 3 hommes.

Les deux schémas suivants comptabilisent les genres des formations scéniques selon les deux méthodes :

Schéma 1a : comment comptabiliser les genres sur scène ?

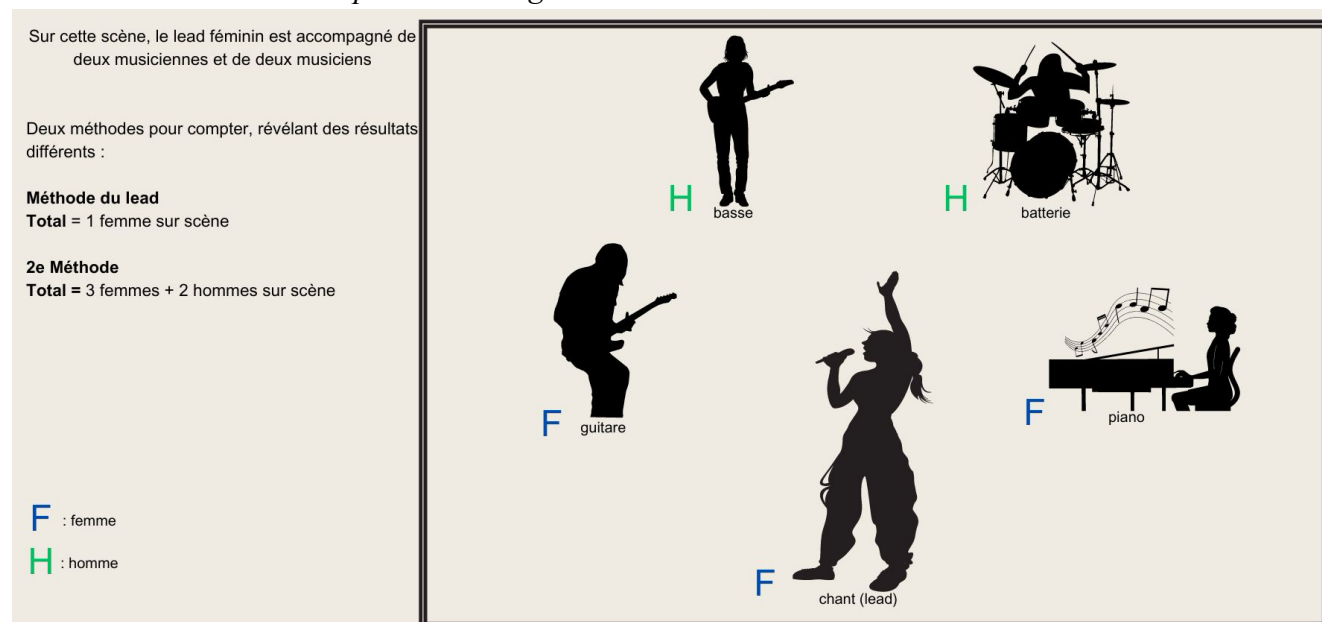
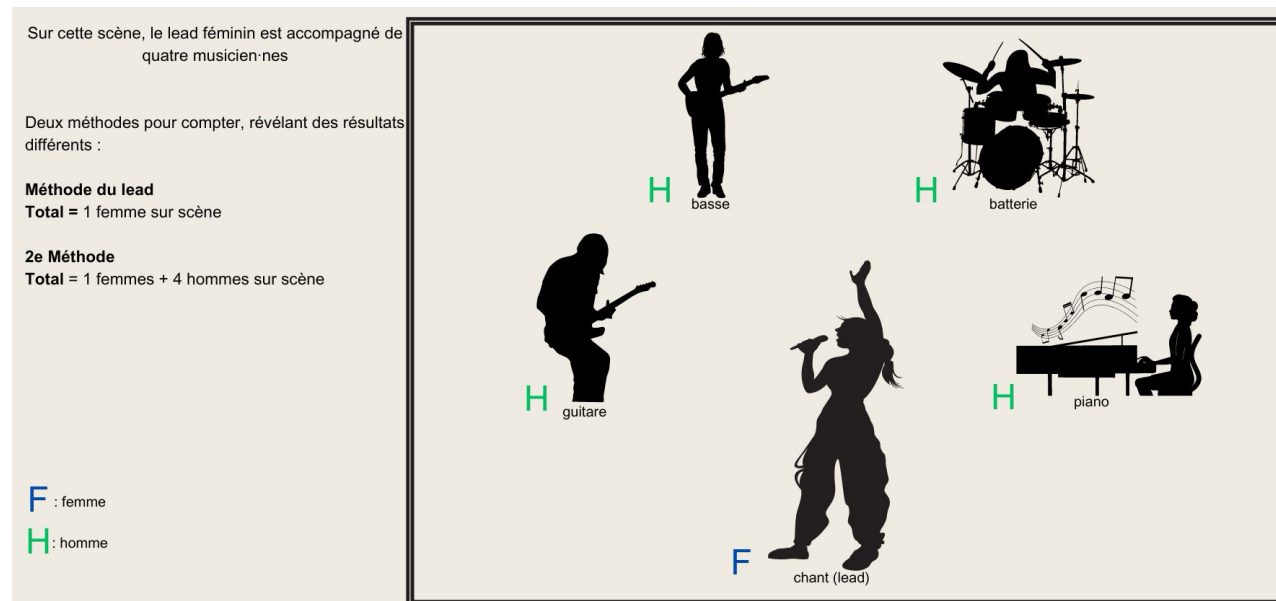


Schéma 1b



2. Des biais dans les chiffres

On observe de ces schémas que les deux formations bien que différentes ont la même valeur en termes de lead. Cette méthode invisibilise le nombre de musicien·nes femme-homme et amenuise les écarts. Le CNM utilise cette méthode, comme d'autres institutions¹⁰². On peut déduire que les 17% de lead féminin programmés en 2019 retomberaient bien plus bas si l'on y ajoutait la prise en compte des musicien·nes, à écrasante majorité masculine. A propos d'une institution qui utilise la méthode du lead :

« Je leur ai dit, “vous vous rendez compte que vous comptez très mal ?” Ils disent, “oui, mais c'est trop compliqué.” Je sais, bah ouais, c'est trop compliqué, mais bon, ce sont des recherches quoi » (E12, Océane, membre d'une association pour la présence des femmes et minorités de genre sur scène).

Il faut donc rester prudent·e, car les musiciennes sont trop rarement comptabilisé·es et il s'agit d'un enjeu de représentativité important.

La catégorie mixte pose aussi un écueil car elle ne permet pas de savoir combien de femme et combien d'homme elle y représente. L'Impératrice, groupe composé d'une musicienne et de quatre musiciens équivaut ainsi dans les chiffres à Ottis Cœur, groupe composée de deux musiciennes.

Les chiffres sont donc biaisés car la « parité » peut être atteinte par des salles de concert qui atteignent 50% d'artistes femme en lead alors qu'en réalité les hommes restent tout de même de loin majoritaires sur scène :

¹⁰² CNM, 2023, *op. cit.*

« Alors effectivement, si on cumule tous les musiciens, on est sans doute à des chiffres beaucoup moins forts que ça, c'est évident » (E13, Marc, programmeur d'une scène de musiques actuelles labellisée et d'un festival de musique).

« De fait, les chiffres sont quelque part biaisés. Je suis presque sûre que la proportion est encore plus alarmante que ce qu'on croit » (E16, Alicia, co-programmatrice d'un festival dédié aux artistes féminines).

Une musicienne enquêtée dénonçait cette méthode qui l'invisibilise dans les résultats, et qui invisibilise par la même la sur-représentation des musiciens :

« Moi, si je joue avec mon groupe [nom anonymisé], donc il y a trois mecs et il y a moi, je ne suis pas lead, du coup, je n'existe pas [...] et Juliette Armanet, c'est une bande de filles » (E17 Julie musicienne dans un groupe de punk rock).

Toutefois, il est vrai qu'il peut être difficile de compter les membres des équipes, et notamment les musicien·nes sur scène qui accompagnent le lead car le genre n'est pas toujours renseigné, et entre le moment où on programme et le jour du concert, les équipes peuvent changer.

B) Égalité femme-homme ou égalité des genres ?

Les premières étapes de luttes pour l'égalité ont mis l'accent et la priorité sur l'égalité femme-homme et c'est cette formulation qui primait plutôt que celle de l'égalité des genres, notamment dans les institutions. Le ministère de la Culture publie un observatoire de l'égalité « entre les femmes et les hommes ». Le CNM a mis en place une aide aux projets en faveur de « l'égalité femmes-hommes ». Dans les études précitées, il est quasiment tout le temps fait référence aux femmes et aux hommes. La norme est donc de binariser :

« Il y a une obligation depuis très longtemps maintenant à ce que toute statistique démographique et sociale soit distinguée homme-femme » (E3, Damien, agent du ministère de la Culture).

L'égalité des genres fait référence à une égalité plus large que l'égalité femme-homme : il s'agit de l'égalité en termes d'identité de genre et d'orientation sexuelle. Cela permet d'inclure les personnes ne se définissant pas comme femme ou homme cis hétérosexuel et qui sont donc invisibilisées par la binarité femme-homme. Prendre en compte leur existence permet de prendre en compte leurs besoins.

Des difficultés peuvent néanmoins apparaître en ce qui concerne la collecte de ces données. Un programmeur œuvrant pour l'égalité dans le lieu de musiques actuelles où il travaille en faisait part dans son entretien :

« Est-ce que l'artiste est au clair·e sur son identité de genre ? Et du coup, comment tu l'intègres encore une fois dans ton affaire de programmation ? Ce qui est délicat, voilà, c'est comment tu vas demander ou à l'artiste ou au booker¹⁰³ le genre de son artiste, sachant bien souvent que l'artiste ne veut pas être réduit à son genre » (E7, Romain, directeur et programmeur d'une scène de musiques actuelles labellisée).

Toutefois, certains pays, comme l'Allemagne et la Belgique, recensent une catégorie « non-binaire » dans leurs données chiffrées¹⁰⁴. La question du genre, bien mieux prise en compte dans le cadre des associations est encore trop peu envisagée par les acteur·ices institutionnel·les, bien qu'une évolution sémantique se produise (*annexe – b1*) :

« Sur les questions LGBT+, on commence à voir plus largement le vocabulaire changer. On parlera de minorité de genre plutôt que d'égalité femmes-hommes » (E14, Laure, cheffe adjointe du pôle musique d'une DAC d'une grande ville de France).

Quelle est la place des personnes racisées dans les questions d'égalité ?

C) Quelle place pour la « diversité » ?

Les institutions distinguent l'« égalité » femme-homme et de genre, de la « diversité » (origine ethnique, handicap ...) et les chantiers des pouvoirs publics sur les questions de diversité sont en train d'émerger. « Et parce que la diversité, c'est aussi ouvrir le champ des possibles aux minorités de genres, aux personnes racisées et à toute personne, quelle que soit sa spécificité, le CNM engagera dès 2023 une réflexion sur la lutte contre les discriminations afin de proposer une feuille de route pour 2024 ¹⁰⁵».

Un des freins à ces questions est celui de l'interdiction des statistiques ethniques et des réticences qu'elles suscitent. Pourtant, des méthodes existent pour visibiliser les discriminations ethniques, comme le *testing* ou les questionnaires quant au « ressenti d'appartenance ». Cette interdiction ne peut être une excuse pour ne pas travailler à chiffrer d'une certaine manière les discriminations raciales :

¹⁰³ Un booker (de l'anglais to book, « effectuer une réservation ») est une personne qui a la charge de placer un artiste sur des dates de concert.

¹⁰⁴ CNM, 2023, *op. cit.*

¹⁰⁵ CNM, *Dossier de presse mission égalité femme-homme*, février 2023, p.13.

« Il y a une réticence encore à ... objectiver la situation alors même qu'on sait ! qu'à la tête de nos institutions culturelles, notamment dans le spectacle vivant, on a à peine ... à peine ! 5% de personnes racisées. On sait bien que ce n'est pas représentatif de la société et qu'il y a un effort à faire » (E5, Laurence, haute fonctionnaire à l'égalité au ministère de la Culture).

Dans les musiques actuelles en France, le terme de diversité renvoie plus à l'idée de diversité des styles musicaux, des genres artistiques, des langues parlées, tandis que dans les pays anglo-saxons cela renvoie aux propriétés sociales des individus, l'appartenance ethnique et l'orientation sexuelle¹⁰⁶.

Des enquêtes rapportaient que peu de personnes racisées étaient représentées dans la filière au niveau des artistes, des publics ou des équipes. Un programmeur me racontait que dans sa salle, dans les années 1990 lors des concerts de hip-hop, le public était majoritairement racisé, tandis qu'aujourd'hui, sur la même esthétique, le public est largement blanc (*annexe-b2*). Que certains publics n'investissent plus les espaces de concerts est révélateur d'une rupture d'égalité. En ce qui concerne les artistes, certains styles musicaux sont plus inégalitaires que d'autres :

« Alors moi, dans le rock, je ne vais pas mentir, c'est super blanc. Donc c'est très très rare qu'on croise des personnes racisées. Encore plus quand tu sors des grandes villes. Je joue principalement avec des hommes blancs » (E17, Julie, musicienne dans un groupe de punk rock).

Le rap, un des styles musicaux le plus écouté sur les plateformes de streaming (en 2023, les cinq artistes les plus écoutés en France sont tous des rappeurs francophones¹⁰⁷) et historiquement lié aux questions identitaires et à la lutte anti-raciste, continue d'être stigmatisé et méprisé :

« On a quand même eu Yardland¹⁰⁸ heu...l'année dernière qui a été annulé parce que c'était pendant les émeutes. Là, cette année, on a du mal ! à leur trouver un espace parce qu'à chaque fois, "ah c'est, c'est du rap, donc ça va être un peu un public qui bouge". Oui, c'est un public qui bouge ! Et alors ? Je veux dire, vous allez avoir moins de problèmes, par exemple, de sécurité ou moins de problèmes vis-à-vis de prise de produits stupéfiants sur une scène rap que sur une scène électro ! » (E8, Emmanuel, élu adjoint à la vie nocturne de la Mairie de Paris).

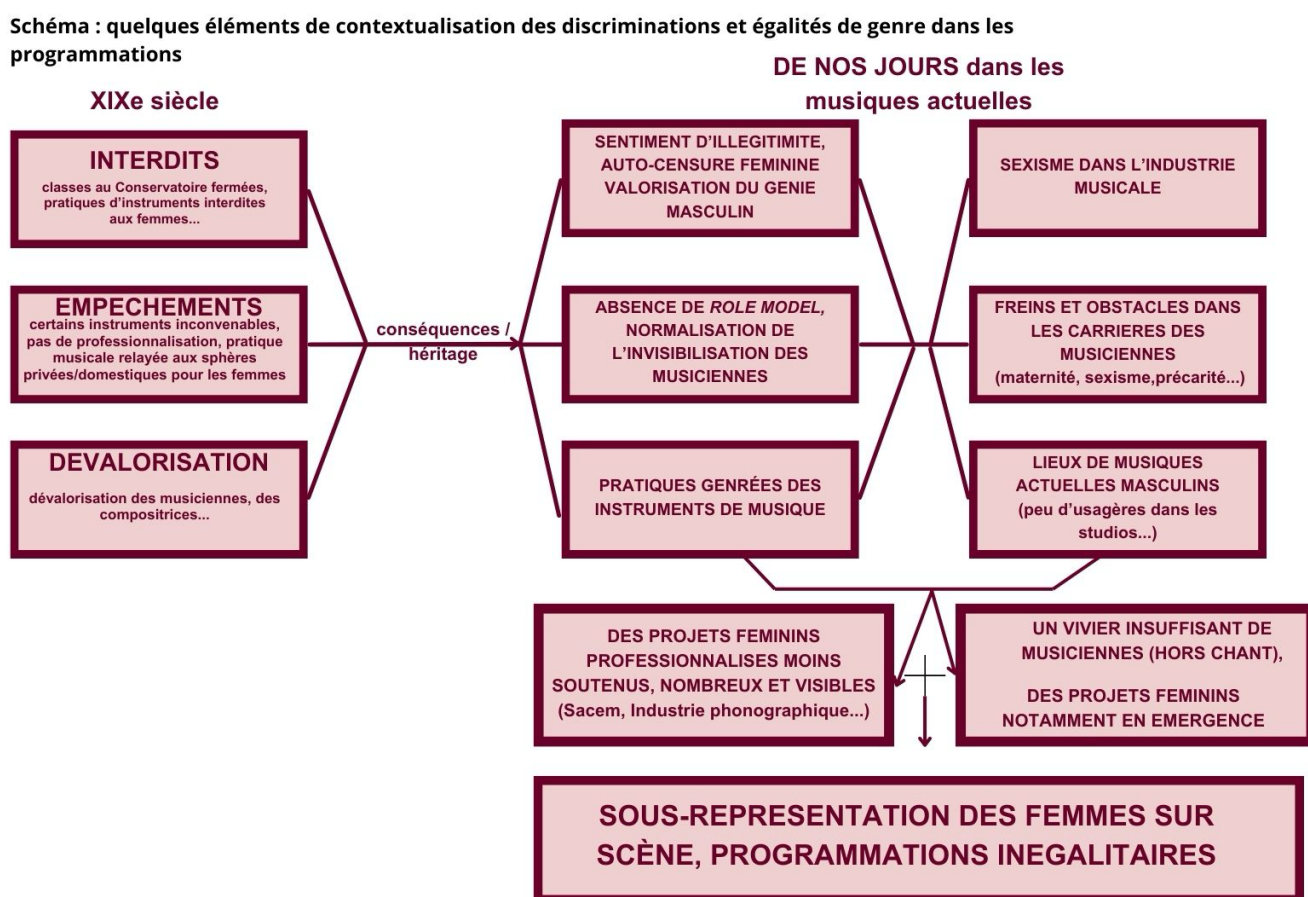
¹⁰⁶ M. Picaud, « Chapitre 5. La programmation, entre production et réception ? », dans *Mettre la ville en musique*, Saint-Denis, Presses universitaires de Vincennes, 2021, p. 233.

¹⁰⁷ D. Yamak, « Sur Spotify, les rappeurs toujours au top des écoutes », *Le Monde.fr*, 30 novembre 2023.

¹⁰⁸ Festival de rap.

Il est aussi nécessaire de prendre en compte la diversité dans les associations et collectifs qui œuvrent à l'égalité des genres sur scène car « si les collectifs d'organisation des festivals revendiquent beaucoup un féminisme intersectionnel, cela se ressent certes, dans une certaine mesure, dans la programmation des ateliers, mais finalement assez peu dans la programmation artistique : la majorité des artistes et des musicien-ne-s programmé-e-s restent blanc-he-s¹⁰⁹».

Pour résumer cette première partie, voici un schéma récapitulatif :



L'état des lieux des inégalités et des discriminations de genre dans le cadre des programmations des musiques actuelles, certaines clés de compréhension de la situation et du contexte actuel, permettent désormais d'aborder les leviers pour renforcer l'égalité dans les programmations.

¹⁰⁹ L. Barrière, 2018, *op. cit.*, p.10.

Partie 2 – DES LEVIERS ET OUTILS POUR RENFORCER L'ÉGALITÉ : RÉDUIRE LES DISCRIMINATIONS DE GENRE DANS LES PROGRAMMATIONS DE CONCERT DE MUSIQUES ACTUELLES

Renforcer l'égalité représente un choix politique fort, dont la défense est plus ou moins difficile selon la place à laquelle on se situe. Cette partie s'appuie notamment sur les entretiens menés. Sur les dix-huit enquêtés, dix femmes se revendiquaient sans hésiter être féministe, quatre hommes aussi en précisant l'être en tant qu'hommes, deux hommes se considéraient sur la bonne voie et engagés pour l'égalité, et deux enquêté·es étaient pour les questions d'égalité sans pouvoir se dire être féministes (*annexe - c*).

Des leviers et outils existent pour renforcer l'égalité de genre dans le cadre des programmations, qu'ils soient mis en place au niveau des pouvoirs publics (I), des programmeur·ices (II) ou des associations (II).

I – Institutions, pouvoirs publics et politiques d'égalité

Les pouvoirs publics participent à visibiliser les inégalités de genre et en font un domaine d'intervention public (section 1). Ils appliquent des politiques permettant d'encourager (section 2) ou de contraindre (section 3) les programmations à plus d'égalité.

Section 1 – Visibiliser les inégalités de genre et institutionnaliser la lutte

La volonté politique d'agir sur les questions d'inégalités de genre (A) a permis la mise en place d'outils pour les observer et les mesurer (B). Cette implication et cet intérêt doivent néanmoins s'inscrire dans la durée (C).

A) La volonté politique d'agir

Nous pouvons donner quelques exemples :

Aujourd'hui, le GTMA (groupe de travail dédié aux musiques actuelles) rattaché à la DGCA du ministère de la Culture a lancé un chantier sur l'égalité femme-homme et a créé une observation participative et partagée avec une quinzaine de questions, pour rendre compte des inégalités dans la filière.

Dans la loi relative à la création du CNM¹¹⁰, l'égalité femme-homme est consacrée à l'article 1 alinéa 4, qui dispose qu'il doit « favoriser un égal accès des femmes et des hommes aux professions musicales ». Le CNM a organisé depuis deux éditions des « assises de l'égalité femme/homme dans la musique » (2021 et 2023) pour dresser des bilans sur la situation et en tirer des axes d'évolution. Sur son site internet, une page ressource est dédiée aux questions d'égalité. Il a mis en place une aide aux projets en faveur de l'égalité femmes-hommes, dont l'objectif est de soutenir des structures professionnelles dans le développement de projets qui sont spécifiquement liés à l'égalité femmes-hommes ou à la prévention des VHSS dans la filière musicale (hors programmation et création artistique). Avant sa création, le budget alloué à l'égalité femme-homme au sein du CNV (centre national des variétés) était de moins de 300 000€. En 2023, le budget voté au CNM était de 1,65 millions d'euros (plus de 3 390 000 euros en trois ans).

La Ville de Paris a mis en place un budget sensible au genre en 2021. Il s'agit d'ajouter à l'évaluation, l'analyse et la mise en place de politiques publiques un prisme spécifique au niveau des budgets sur les questions de genre, afin que les financements et les projets soutenus bénéficient autant aux femmes qu'aux hommes. La mise en place de cette budgétisation sensible au genre (BGS) nous intéresse car sa méthodologie est testée avant de la généraliser à tous les secteurs notamment via la direction des affaires culturelles (DAC), qui contient le bureau de la musique, en charge des musiques actuelles à Paris. Le bureau de la musique a intégré dans toutes les conventions d'objectifs annuels qui accompagnent l'attribution d'une subvention à une structure un article qui les encouragent à mener des actions d'égalité et à lutter contre les VHSS (*annexe n°7*).

Agir pour l'égalité des genres relève ainsi de choix politiques forts, qui nécessitent les actes et les revendications des acteur·ices du secteur. Ces derniers doivent permettre l'observation de ces inégalités.

B) Permettre l'observation et la mesure des inégalités de genre

En 2012, l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication du ministère de la Culture a été créé et publie tous les ans ses résultats. Si les chiffres ont longtemps stagné, la mise en place de cet observatoire a permis de poursuivre la prise de conscience collective. Il prend la forme de tableaux statistiques de comptage, réalisés par le département des études de la prospective des statistiques et de la documentation du ministère de la Culture. Chaque année, les différentes structures et institutions culturelles doivent faire parvenir au service de statistiques leurs données chiffrées concernant l'égalité. Malheureusement, la plupart du temps, les chiffres concernant les musiques et notamment actuelles, sont noyés dans la catégorie « spectacle vivant », rendant difficile une appréhension spécifique de la filière qui nous intéresse. Il est également difficile de tracer une évolution générale des inégalités, les données et les secteurs étant différents les uns des autres :

¹¹⁰ Loi n° 2019-1100 relative à la création du CNM, 30 octobre 2019.

« Quand on a 90 tableaux, c'est un peu difficile de savoir quelle est l'évolution générale des inégalités. Bon, grosso modo, il y a une inégalité en défaveur des femmes, bon, là-dessus, il n'y a pas trop de sujets. Mais comment ça évolue, quelle est la moyenne des 90 tableaux, sachant qu'il y a des tableaux qui sont plutôt par décennie, des tableaux qui sont par année, il y a des tableaux qui sont partiels, il y a des tableaux qui sont plus complets ? » (E3, Damien, agent du ministère de la Culture).

Les politiques culturelles tombent dans une impasse quand elles chiffrent ainsi les effets des inégalités mais n'évaluent pas les processus sociaux qui s'y jouent : « malgré son existence et la parution de rapports institutionnels sur ces thématiques, la place des femmes dans les secteurs musicaux est traitée à l'aune d'une évaluation chiffrée, qui questionne peu les processus sociaux aboutissant aux situations observées, quand celle d'artistes selon leur appartenance ethnique n'est jamais interrogée et ne peut pour l'instant faire l'objet de statistiques ¹¹¹».

Le CNM a quant à lui mis en place un baromètre pour observer l'ensemble de la filière de la musique et les programmations, dans le cadre de « sa mission d'observation, de recueil de données et de construction d'analyses partagées ¹¹²».

Il est de plus en plus demandé par les pouvoirs publics aux structures accueillant et organisant des concerts de renseigner des critères liés au genre, concernant les équipes et les projets artistiques, que ce soit dans les conventions, les demandes de subventions ou d'aide à projet par exemple. Ce sont aussi des informations demandées par des structures menant des enquêtes. Toutes ces observations ne permettent ainsi plus de remettre la situation en question :

« Personne ne peut dire maintenant "non ce n'est pas vrai, non il n'y a pas un problème dans la programmation, non il n'y a pas un problème au niveau des effectifs, non il n'y a pas un problème". A peu près à tous les niveaux la question est visible donc, donc ... maintenant il faut y aller quoi ! » (E1, Xavier, chargé de mission musiques actuelles dans une grande institution étatique).

Le recensement et l'analyse de ces chiffres sont nécessaires afin de concrétiser et visibiliser l'existence de ces inégalités et pouvoir mettre en place des politiques et stratégies pour renforcer l'égalité dans les programmations et dans la filière, et ce, afin de l'inscrire sur la durée :

« [Les femmes] constituent un vivier très important puisque dans nos écoles (les écoles d'arts, les écoles d'architecture, la FEMIS etc), elles représentent plus de 50 voire plus de 55% des élèves ! Considérer que les institutions culturelles sont

¹¹¹ M. Picaud, 2021, *op. cit.*, p.237.

¹¹² CNM, 2023, *op. cit.*, p.1.

dirigées à moins de 30% par des femmes ! On se dit où sont-elles passées ? Elles sont formées et puis après elles disparaissent. C'est en ça que l'observation des chiffres nous permet de mettre en place des politiques volontaristes et ambitieuses d'ailleurs, en matière de nomination par exemple ! C'est la même chose pour les programmations » (E5, Laurence, haute fonctionnaire à l'égalité au ministère de la Culture).

C) La nécessaire implication des pouvoirs publics sur le long terme

Cette intention pour agir contre les inégalités de genre, de compter et rendre visible les discriminations, a valu par exemple au ministère de la Culture d'être le premier à obtenir les labels « Égalité professionnelle et Diversité » d'Afnor (l'Association française de normalisation) en 2017, renouvelé en 2022, qui attestent de « l'exemplarité de la volonté d'une institution publique ou privée, selon un strict cahier des charges constitué par l'État, les professions et les partenaires sociaux¹¹³ ».

Cette prise en compte par les pouvoirs publics des inégalités est une avancée importante, mais il ne s'agit pas forcément d'une volonté pérenne. Œuvrer pour réduire les inégalités doit s'inscrire dans la durée afin d'en assurer l'efficacité. Or, dans ces luttes politiques, nous ne sommes jamais à l'abri d'un désintérêt.

Lors des Assises pour l'Égalité organisées par le CNM, la haute fonctionnaire à l'Égalité au ministère de la Culture prévenait des risques de retours en arrière qui, selon elle, étaient toujours possibles. Elle rappelait que la page des inégalités n'était pas tournée, que chaque progrès était réversible et recommandait alors de continuer d'avancer tout en restant vigilant·e¹¹⁴.

De plus, agir et travailler sur ces questions et les défendre relève d'une volonté politique forte, qui peut faire face comme nous l'avons vu, à des freins et des réticences. Il s'agit donc d'un véritable combat politique :

« Question - Si vous avez une nouvelle politique d'égalité que vous voulez mettre en place, par quoi cela doit passer ...

Laure - Beaucoup de dialogue ! [rires] Et de patience ! [rires]

Cédric - Au fond, c'est un choix politique fort »

¹¹³ Ministère de la Culture, <https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Egalite-et-diversite/Les-engagements-du-Ministere/Labellisation-AFNOR> .

¹¹⁴ CNM, « Assises de l'égalité femmes-hommes dans la musique 2023 », en ligne : <https://cnm.fr/evenement/assises-de-egalite-femmes-hommes-dans-la-musique-2023-2/> .

(E14, Laure, cheffe adjointe, Cédric, chef du pôle musique d'une DAC d'une grande ville de France).

Les pouvoirs publics doivent également continuer de soutenir financièrement les projets valorisant l'égalité des genres sur scène, afin qu'ils puissent se stabiliser et assurer leurs missions dans le temps. « Les luttes pour plus d'égalité ne sont pas seulement politiques, elles sont tout autant économiques. Dans un contexte de baisse des subventions à la culture et donc d'accroissement de la concurrence entre artistes et lieux culturels, conjuguée à l'intensification des inégalités dans les secteurs artistiques liées à la crise sanitaire, la lutte contre les inégalités passe plus généralement par le soutien économique à l'ensemble du monde culturel¹¹⁵». L'apport économique des pouvoirs publics est essentiel et les acteur·ices du secteur qui en dépendent craignent les potentielles coupes budgétaires qui signeraient la fin de leurs projets ou d'une partie de leurs initiatives :

« Là on est soutenu. Là maintenant, c'est un enjeu politique. Mais ça peut disparaître du jour au lendemain » (E16, Philippe, co-programmateur d'un festival dédié aux artistes féminines).

Section 2 – Encourager la lutte contre les inégalités de genre dans les musiques actuelles

Si des recommandations (A) et des politiques incitatives sont mises en place pour encourager à plus d'égalité dans les programmations (B), on peut cependant en tirer certaines limites (C).

A) Des recommandations politiques

Le ministère de la Culture a publié une feuille de route Égalité (2018-2022) et des axes de Travail sur l'Égalité (2023-2027). Leurs objectifs sont de définir les axes des actions à mener pour promouvoir l'égalité réelle au sein du ministère et des établissements qui en relèvent, ainsi que dans tout le secteur culturel et artistique, prévenir des discriminations genrées et promouvoir la lutte contre les VHSS. Ces recommandations ont une valeur incitative pour tous·tes les acteur·ices du secteur et tendent à être une ligne politique qui puisse infuser et permettre la mise en place de politiques publiques. La recommandation de l'obligation de se former à la lutte contre les VSS pour être affilié au Ministère a été mise en place effectivement, et par exemple la référence à l'introduction des objectifs par paliers dans les conventions de

¹¹⁵ M. Picaud, « Réduire les inégalités genrées dans la musique, faut-il repenser les pratiques de la programmation ? » *CNMLab*, 21 mars 2022, p.9.

subventions pour augmenter d'année en année la part des femmes dans les programmations est de plus en plus visibles :

« C'est un signal politique. Incontestable. A partir du moment où le ministère de la Culture produit - c'était une feuille de route et maintenant ça s'appelle axe de travail égalité, axe de travail diversité - ça indique une ligne. Donc une volonté » « C'est intégré à tous les outils de communication, à toutes les façons dont on s'adresse à nos structures culturelles, à nos dirigeants et dirigeantes, donc c'est intégré dans le discours, dans la pensée, et c'est vrai que ça a quand même pas mal changé la donne en quelques années ! » (E5, Laurence, haute fonctionnaire à l'égalité au ministère de la Culture).

Il s'agit donc de recommandations, dont certaines ne sont pas appliquées, mais dont d'autres sont parfois mises en place par la suite, à travers des politiques incitatives par exemple.

B) La mise en place de politiques incitatives

1. Des objectifs de parité pour les SMAC

Dans l'arrêté qui fixe le cahier de missions et des charges du label SMAC (*annexe n°8*), il est demandé aux structures labélisées de porter 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 ¹¹⁶ ». Cette disposition n'a pas en soi d'effets obligatoires de résultats. Ce sont par exemple les DRAC qui dans les conventions pluriannuelles d'objectif (CPO) qu'elles signent lors des renouvellement des labels SMAC, peuvent instaurer des objectifs au regard de la parité dans les programmations (objectifs d'évolution par palier d'année en année par exemple). Mais ce n'est pas toujours mentionné très précisément. Ainsi, semblerait-il que les DRAC ont une liberté de s'en emparer ou non. Les SMAC sont toutefois censées rendre un bilan comportant un volet spécifique à l'application de cette parité.

2. Exemple d'une politique incitative : la bonification

La bonification est une politique selon laquelle un pourcentage supplémentaire d'une subvention peut être allouée à une structure qui atteint un objectif défini (par exemple qui respecte une parité dans ses programmations). Un malus au contraire vient retirer un pourcentage de la subvention si cet objectif n'est pas atteint.

Par exemple, le bureau de la musique de la DAC de la ville de Paris a mis en place un système de bonification dans les appels à projets s'il est estimé qu'il y a une prise en compte et une sensibilité au regard de la place des femmes dans le projet (que ce soit au niveau du propos

¹¹⁶ Arrêté du 5 mai 2017 *fixant le cahier missions et des charges relatif au label « Scène de Musiques Actuelles-SMAC » (rectificatif)*.

artistique, de la programmation ou de la composition des équipes et des moyens alloués). Cependant, la DAC n'a pas mis en place de malus, ou d'exclusion des structures des financements en cas de non-respect des conditions d'égalité de genre. Pour rendre compte des actions menées par les structures subventionnées, une « grille d'indicateurs permettant d'évaluer les actions menées par l'association sera établie dans le cadre du dialogue de gestion » et permet de présenter un bilan synthétique comprenant des données genrées sur les programmations.

Le CNM a également mis en place un test de bonification appliqué à l'industrie phonographique. Si ce test se montre fructueux, le système serait possiblement étendu sur d'autres programmes d'aide, et notamment d'aide à la diffusion pour les concerts ou festivals, en prenant en compte les artistes programmés. Ce type de bonification a été mis en place dans le secteur du cinéma, au CNC (centre national du cinéma) où un bonus de 15% est attribué pour les films dont les équipes sont paritaires. Le ministère de la Culture dans ses axes de Travail a préconisé d'étendre cette bonification à d'autres secteurs.

C) Les limites de ces recommandations et incitations

Les recommandations ne peuvent être suffisantes si on souhaite que les femmes ne soient plus une catégorie invisibilisée des programmations. Pour cela, il faudrait qu'elles dépassent au moins les 33%, ce qui est loin d'être le cas : les SMAC par exemple programment en moyenne seulement 16% de lead au genre féminin¹¹⁷. Les CPO ne sont pas juridiquement contraignantes sur certains points, et l'objectif de parité n'est pas obligatoire. On peut imaginer toutefois que les résultats et l'effort fait par la SMAC d'atteindre l'objectif peuvent influencer les financements alloués par les DRAC par la suite. Seulement, cette appréciation peut être subjective et plus ou moins marquée et prégnante selon la volonté politique de vouloir effectivement imposer un renforcement de l'égalité dans les programmations de musique actuelles.

Dans les commissions d'évaluation des dossiers dans le cadre des demandes d'aides au CNM (par exemple, en ce qui nous intéresse, l'aide aux festivals), faire attention aux questions d'égalité dans les programmations n'est pas une condition d'attribution des subventions pour les structures, ni un critère de valorisation de leur dossier. Il s'agit seulement d'un critère d'appréciation : « le festival prend des dispositions spécifiques en faveur de la place des femmes dans son organisation et projet : programmer au moins 30 % de leads féminins¹¹⁸ », critère qui n'est pas mentionné dans toutes les caractéristiques générales des autres aides. Si un festival assure une programmation paritaire, il n'obtiendra donc pas plus de subventions qu'un autre festival. Ces types de critères d'appréciation sont limités car l'« appréciation » reste subjective et aura un poids plus ou moins important dans la remise d'une subvention selon le bon vouloir des membres des commissions et leurs appétences pour les questions d'égalité.

¹¹⁷ CNM, 2023, *op. cit.*, p.7.

¹¹⁸ CNM, « Aide aux festivals », <https://cnm.fr/aides-financieres/spectacle-vivant/aide-aux-festivals/>.

Toutefois, les systèmes de bonifications semblent être un bon outil afin de ne pénaliser personne et de permettre à chaque structure d'aller à son rythme sans se voir imposer du jour au lendemain des obligations auxquelles elles ne pourraient répondre, du fait notamment de manque de moyens financiers ou humains. Cependant, on peut questionner l'intérêt de cet outil dans la mesure où on peut imaginer que seules certaines et mêmes structures obtiendraient cette bonification et que celles qui ne veulent pas avancer et œuvrer dans le sens de l'égalité dans les programmations n'auront ainsi pas à changer de posture. D'autres politiques, à valeur obligatoire cette fois, peuvent être envisagées. Car on observe que sans politiques obligatoires, les situations n'évoluent pas assez, les plafonds de verre ne se brisent pas.

Section 3 – Contraindre à renforcer l'égalité de genre dans les musiques actuelles

Des politiques permettent de renforcer réellement l'égalité dans les programmations (A) ou d'en conditionner les subventions (B). Des limites apparaissent cependant (C), d'autant qu'au-delà de ces politiques un accompagnement semble nécessaire (D).

A) Des politiques renforçant l'égalité des genres dans les programmations

Atteindre la parité dans les programmations semble être un des objectifs principaux pour rééquilibrer l'égalité. « La parité, en faisant cesser l'exception, introduit la mixité, fait surgir la diversité et permet de réanimer un monde de l'art au bord de l'asphyxie¹¹⁹ ».

Lors des recrutements aux directions des lieux labellisés par le ministère de la Culture, tels que les SMAC, une obligation de *shortlist* paritaire a été mise en place. Il s'agit d'une liste paritaire de candidat·es (50% de femme, 50% d'hommes). Si ce système de *shortlist* ne s'adresse pas directement aux programmations, il peut permettre de mettre en poste des femmes défendant ces causes. Il est arrivé souvent qu'à la première vague de candidature aucune femme ne postule, et que les structures soient obligées de faire une deuxième annonce, à laquelle beaucoup plus de femmes décident finalement de répondre (*annexe-d*). Ce phénomène fait écho au sentiment d'auto-censure que les femmes s'imposent.

S'il n'est pas obligatoire aujourd'hui pour les lieux de musiques actuelles d'atteindre la parité dans leurs équipes et leurs programmations, de telles politiques de parité pourraient toutefois être envisagées et ont déjà montré leur efficacité dans le secteur de la politique par exemple :

« Pourquoi il y a la parité en politique ? Je ne parle pas à l'Assemblée nationale hein. Pourquoi il y a la parité, tiens, ici ? Parce qu'on est obligés ! Sinon, il n'y aurait pas

¹¹⁹ R. Prat, 2015, *op. cit.*, p.188.

ça. Je veux dire... La domination masculine, elle existe. Elle n'a pas disparu de cette société, voire sur certains côtés, elle se renforce ! bon » (E8, Emmanuel, élu adjoint à la vie nocturne de la mairie de Paris).

Augmenter l'équilibre des genres sur scène peut également passer, avant d'atteindre la parité, par la mise en place de quotas. C'est le cas lorsque l'objectif est d'atteindre au moins 33% de femmes programmées. Le recours à la mise en place de quotas n'est pas un système inconnu dans le secteur des musiques actuelles. Par exemple certaines radios privées sont obligées de diffuser au minimum 40% de chansons d'expression française.

D'autres stratégies ont été mises en place permettant d'augmenter la part des femmes musiciennes. Dans les musiques classiques par exemple, la présence généralisée de paravents lors des auditions pour intégrer les orchestres symphoniques depuis les années 1970s, dont le but est de cacher le genre du ou de la candidat·e, a permis une augmentation du nombre de musicienne admise¹²⁰. Il est aussi possible de conditionner les subventions au respect de l'égalité.

B) Conditionner les subventions au respect de l'égalité

Conditionner la remise de subvention ou son soutien à une structure selon son strict respect et sa mise en œuvre du renforcement de l'égalité correspond à ce qu'on appelle l'éga-conditionnalité. Son recours fut conseillé dès 2014 par le HCE¹²¹. En 2022, sa présidente valorisait ce mécanisme qui « permet sans dépenser un centime, de faire avancer la cause ¹²² ».

1. Conditionner les subventions aux formations de prévention contre les VHSS

Le CNM et le ministère de la Culture ont mis en place une obligation pour les structures affiliées de recevoir une formation de lutte et prévention contre les VHSS (pour les responsables légaux des structures). Ces formations d'une durée de sept heures ont pour objectif d'« acquérir une culture commune de la vigilance pour prévenir et agir contre les VHSS dans son environnement de travail¹²³ ».

Grâce à ces formations, les bâtiments et lieux de musiques actuelles mettent en place plus d'affichages, de campagne de prévention, de référent·es VHSS lors des concerts. Leurs équipes ont plus tendances à être disponibles et alertes sur ces questions.

¹²⁰ L. Rolfsen Petrilli Segnini, « Accords dissonants : rapports salariaux et rapports sociaux de sexe dans des orchestres », *Cahiers du Genre*, vol. 40, n° 1, Association Féminin Masculin Recherches, 2006, p. 153.

¹²¹ HCE, *Rapport relatif à la lutte contre les stéréotypes*, 2014.

¹²² J. Geay, « Qu'est-ce que "l'égaconditionnalité", concept promu pour atteindre l'égalité femmes-hommes ? », *France Inter*, 7 juin 2022.

¹²³ CNM, « La formation des personnes responsables légales dans le cadre du protocole de prévention des VHSS du CNM », <https://cnm.fr/wp-content/uploads/2023/03/FAQ-Protocole-23.pdf>.

La mise en place de cette obligation ne s'est toutefois pas faite sans difficultés. En effet, dans un premier temps, cette obligation avait une valeur déclarative : une fois la subvention obtenue, il fallait justifier avoir suivi cette formation par la suite. Le CNM s'est rendu compte que seules 23% des structures s'étaient finalement formées. Dans un deuxième temps, le CNM a donc imposé aux structures de justifier d'avoir préalablement suivi une formation afin de pouvoir s'affilier au centre, affiliation étant nécessaire à toute demande d'aide et subventions¹²⁴. Ce durcissement des conditions a permis de rendre cette politique plus efficace et effective mais continue toutefois de faire face à des réticences :

« On a des réticences, sans arrêt ... des mails de gens qui ne veulent pas se former, qui ne se sentent pas concernés parce qu'ils travaillent avec les mêmes personnes depuis des années, avec leur famille aussi et donc ça ne les intéresse pas de se former aux questions de VHSS » (E4, Léa, en charge des questions d'égalité au Centre National de la Musique)

2. Conditionner les subventions à des programmations plus paritaires

Des politiques d'éga-conditionnalité peuvent être appliquées en ce qui concerne les programmations. Par exemple la région Occitanie dans son programme d'aide aux festivals et aux structures de diffusion a inclus dans ses conditions d'éligibilité (et non pas comme vu précédemment dans un critère d'appréciation), l'obligation d'avoir une programmation paritaire ou pouvoir montrer une progression d'au moins 10% par an depuis l'année précédente (*annexe n°9*).

« Moi je pense ! Plus on va vers, (pardon hein), plus on va vers les quotas et l'éga-conditionnalité, plus on est sû·es de l'efficacité du résultat ! Parce que tant qu'on leur dit, “vous savez, il faudrait quand même faire attention”, “ah, oui d'accord”, mais à partir du moment où vous leur dites, “désormais vous êtes à 20% de programmation de femmes, il faut qu'en trois ans vous passiez à 40% et votre subvention sera conditionnée à ça”, à ce moment-là je peux vous dire que vous êtes écouté·es, que ça marche ! À mon sens, les dispositions obligatoires sont les seules qui sont réellement efficaces et dans la durée » (E5, Laurence, haute fonctionnaire à l'égalité au ministère de la Culture).

Ces politiques et leurs effets sont limités à certains égards.

C) Des biais et des limites à ces obligations

1. Des biais et limite à la parité

¹²⁴ A.-S. Bach *et al.*, « Dossier de presse mission égalité femmes-hommes Février 2023 », CNM, 2023.

Dans des cas où la parité serait atteinte, il n'est pas garanti que le soit la mixité. Si la parité renvoie à une part égale entre les femmes et les hommes, dans la quantité des postes occupés par exemple, ou dans le nombre d'artistes programmé·es, la mixité fait référence à la répartition des postes et des programmations juste et égalitaire.

La parité dans un festival peut être atteinte avec 50% de programmation féminine. Cependant, s'il s'agit seulement d'artistes émergentes, programmées sur des petites scènes à des horaires creuses, et que les 50% d'artistes masculins sont des têtes d'affiches jouant sur les plus grandes scènes, la parité bien qu'atteinte n'est pas égalitaire. Par exemple, le festival les Eurockéennes pour son édition de 2023 avait une programmation qui frôlait la parité : Sur les 63 artistes, 55 % étaient des hommes, 43 % des femmes, et 2 % étaient « non genrés »¹²⁵. Néanmoins, en regardant de plus près, aucune des femmes programmées ne l'étaient sur les grandes scènes¹²⁶.

2. Apporter une attention à la juste répartition des montants alloués

Au-delà des questions de parité, il faut donner aux femmes les mêmes moyens de création, car avec moins de moyens, les projets montés sont moins conséquents et finalement moins valorisés et visibilisés. Par exemple, bien que le CNM ait une obligation légale d'agir sur l'égalité femme-homme, au sein de la commission Création-production-diffusion en 2021, « la part du genre du lead féminin des dossiers soutenus [était] de 26 %¹²⁷ ».

En ce qui concerne les politiques d'éga-conditionnalité, si les productions de concerts, ou les salles, reçoivent des subventions pour programmer plus de femmes, ou engager plus de femmes dans des postes tels qu'à la technique, cela semble un bon moyen de renforcer l'égalité. Seulement, cela ne doit pas se faire au détriment des artistes et professionnelles. Ces mesures doivent s'accompagner du respect de l'égalité salariale et des cachets des artistes :

« Je ne sais pas si, bien sûr dans l'absolu, c'est une bonne mesure. Parce qu'en fait, on se fait engager sur des tournées, heu... nous, on nous négocie au salaire le plus bas, mais en fait, derrière, la boîte, elle touche des [subventions] parce qu'on est là. Donc voilà, il y a plein de trucs. Mais est-ce que finalement, ce n'est pas le mieux pour forcer certains ? » (E17 Julie musicienne dans un groupe de punk rock).

3. Accessibilité et ciblage des formations

Une limite qu'on pourrait relever en ce qui concerne l'obligation de se former à la prévention des VHSS pour les responsables des structures, est que dans certains cas, les président·es et directeur·ices sont éloigné·es des activités quotidiennes. Autrement, des problèmes d'ordre financier peuvent apparaître, pour les auto-entrepreneur·euses par exemple ou les associations qui ont peu de moyens. Au-delà, les formations sur le site du CNM sont tout le temps complètes : dès début avril 2024 par exemple, elles l'étaient jusqu'en décembre 2024,

¹²⁵ « Eurockéennes de Belfort : ça bouge autour de la mixité et de la parité », 29 juin 2023.

¹²⁶ « La 33e édition des Eurockéennes se veut plus féminine », *rts.ch*, 29 juin 2023.

¹²⁷ CNM, 2023, *op. cit.*

ce qui est positif mais pose question quant à l'accessibilité de ces formations. Par ailleurs, si ces formations sont complètes, c'est bien parce qu'elles sont obligatoires. La formation « professionnel.le.s de la filière en charge de l'égalité des genres dans leur structure ou souhaitant impulser cette dynamique », est tout le temps libre.

De plus, ces politiques ne peuvent être suffisantes si un accompagnement n'est pas prévu.

D) Au-delà de ces politiques, une sensibilisation et un accompagnement nécessaires

1. Obliger n'est pas une fin en soi

La radicalité des politiques à valeur obligatoire permet sans aucun doute de faire évoluer la situation plus rapidement et concrètement et permettre une augmentation du nombre de femmes sur scène. Tous les enquêté·es étaient favorables aux politiques d'égalité de manière générale, mais la moitié m'ont précisé qu'il·les considéraient que ces politiques ne pouvaient être fructueuses en étant appliquées sans apporter un accompagnement et une sensibilisation en amont (*annexe-e*). En effet, plusieurs enjeux sont à prendre en compte. Certains secteurs ne sont pas encore égalitaires et ont pourtant besoin de l'action des pouvoirs publics pour subsister. De telles mesures mises en place sans transition, pourraient évincer certaines catégories de structures de l'éligibilité des aides. Par exemple, ce serait une difficulté dans les styles musicaux où les femmes sont les moins présentes :

« Si on prend particulièrement le jazz, du jour où on va appliquer cette éga-conditionnalité, nous perso, si ça vient un peu trop tôt, je sais pas comment le dire, on va faire des économies hein ! Parce qu'on va plus soutenir aucune structure de jazz ». « Ca va évidemment pénaliser et faire sortir de notre champ d'intervention publique possiblement toute une esthétique, qui n'est pourtant pas la plus commerciale, dont l'économie fonctionne largement pas toute seule, et qui a besoin pour continuer à exister, des soutiens publics » (E14, Laure, cheffe adjointe du pôle musique d'une DAC d'une grande ville de France).

Lorsque les institutions publiques impulsent les programmeur·ices à programmer plus de femme, ou intégrer des critères tels que la question du genre, du handicap, de l'écologie dans leur programmation, l'accumulation peut pour certain·es devenir compliqué. Dans un contexte financier tendu, trouver un équilibre entre les différents critères devient un enjeu supplémentaire sur lequel il est nécessaire d'accompagner les programmeur·ices :

« Je pense qu'il faut impulser, inciter, mettre des barrières. Mais il faut laisser aussi les lieux, ne pas tomber dans une forme de critérisation absolue puisque derrière, tu ne sais plus... Enfin, ça peut être compliqué à gérer. Mais en tout cas, qu'ils

impulsent, qu'ils orientent, je trouve ça très bien » (E7, Romain, directeur et programmeur d'une scène de musiques actuelles labellisée).

2. Le soutien nécessaire à des programmes d'accompagnement

Il est essentiel que les pouvoirs publics impulsent à plus d'égalités des genres, et ce, à tous les niveaux : création/production/diffusion de concerts. De plus, l'accompagnement des pratiques musicales professionnelles et amateurs des musiciennes est indispensable afin de permettre de renforcer l'égalité sur scène.

3. Prendre en compte les discriminations plus largement

L'efficacité des politiques d'égalité peut être limitée car elles ne permettent pas forcément que les pratiques et les perceptions sur les inégalités et les discriminations évoluent en profondeur. De plus, attendre de ces politiques qu'elles augmentent le nombre des femmes et minorités sur scène sans prendre en compte les questions telles que la difficile compatibilité des carrières avec une vie de famille, le sentiment d'illégitimité et le phénomène d'auto-censure, ne peut être suffisant¹²⁸. Quoi qu'il en soit, le recours à l'éga-conditionnalité ou autre politique catégorique en ce qui concerne les programmations est loin d'être généralisé, et ce système semble manquer de portage politique bien qu'il soit défendu dans les feuilles de route du ministère de la culture et recommandé par le HCE.

Les politiques étudiées ici visent ainsi pour la plupart le cadre des programmations. Qu'en est-il alors du rôle et de la volonté des programmeur·ices de renforcer l'égalité ? Quelle est la place des questions de genre dans la fabrique des programmations ?

II – Le rôle et la volonté des programmeur·ices pour renforcer l'égalité dans les programmations

Les programmeur·ices (section 1) peuvent s'emparer d'outils pour renforcer l'égalité des genres sur scène (section 2) et éviter des situations de violences (section 3).

Section 1 – Qui décide des programmations ? Point sur le métier de programmeur·ice

¹²⁸ Q. Lippmann, *Les femmes au pouvoir : que change vraiment la parité en politique?*, Paris, Editions de la Rue d'Ulm, 2023, p.33.

L'exercice du métier de programmeur (A) revêt une liberté et une autonomie artistique (B) dont l'étude est nécessaire pour analyser la prise en compte de l'égalité dans les programmations.

« Souvent, les personnes les plus en résistance, c'est les programmeurs » (E6, Maya, directrice artistique de la Petite).

A) Devenir programmeur·ice et exercice de la fonction

Couramment appelé programmeur·ice, il peut s'agir aussi de directeur·ice artistique ou directeur·ice du pôle musique. Il n'existe pas de parcours typique ou de formation clé pour devenir programmeur·ice : souvent, c'est un métier qui s'apprend « sur le tas ¹²⁹» (*annexe-f*). Ce métier est très majoritairement masculin¹³⁰. Il consiste à faire des choix de sélection d'artistes pour élaborer la programmation d'un lieu ou d'un événement tout en respectant la direction artistique du projet.

Ce métier demande de l'écoute et de la curiosité, de se déplacer à des concerts et des festivals, afin de découvrir de nouveaux·elles artistes. L'arrivée d'internet a modifié les méthodes de travail des programmeur·ices qui peuvent également s'appuyer sur des vidéos live. Pour découvrir des artistes, le réseau et l'échange fait avec d'autres programmeur·ice est très fréquent. Illes reçoivent quotidiennement des propositions de projets musicaux de la part d'artistes, de tourneurs, de producteur·euses, et manager·euses notamment par mail. Certain·es enquêté·es faisaient part du fait qu'illes prenaient le temps de tout lire, quand d'autres expliquaient être dans l'incapacité de tout traiter, d'autant qu'illes sont souvent chargé·es d'autres missions :

« Moi, je dois recevoir à peu près entre 400 et 500 mails par jour... Donc c'est compliqué de tout traiter. Et on ne fait pas que de la programmation aussi. On fait des suivis de prod, des suivis budgétaires, donc des réunions avec les différents services qu'il peut y avoir. Donc on ne consacre pas 100% de notre temps à la programmation, autour, il y a autre chose » (E13, Marc, programmeur d'une scène de musiques actuelles labellisée et d'un festival de musique).

Une des spécificités de ce métier est la liberté et l'autonomie artistique des programmeur·ices.

B) Liberté artistique et autonomie des programmeur·ices

¹²⁹ C. Dutheil et F. Ribac, *La fabrique de la programmation culturelle*, Paris, La Dispute, 2017, p.36.

¹³⁰ G. Ivain, « Les insidieuses œillères des vieux mâles blancs programmeurs de musique », 8 septembre 2016 .

Les rares études autour du métier de programmeur·ice montrent qu'il s'agit d'un métier dont l'autonomie et l'indépendance ont été défendus, dans la mesure où sa liberté artistique devait primer. En ce sens, les choix artistiques et esthétiques des programmeurs priment¹³¹ et ne pourraient être heurtés ou influencés par des politiques extérieures :

« Mais avant, même entre nos adhérents, (quand je te dis avant ; il y a 10 ans), entre nos adhérents, parler de programmation, c'était très tabou. Parce que c'était, tu sais, le ..., j'avais l'impression que c'était la relation privilégiée avec certains tourneurs, le, comment dire, le fait de dénicher, ou d'avoir en exclusivité, ou de, tu vois, de donner une couleur artistique que les autres n'auront pas » (E2, Isabelle, en charge des questions d'égalité à la FEDELIMA).

Programmer « au nom de l'art » est un argument courant (*annexe a*). Les pouvoirs publics ont donc du mal à intervenir sur les programmations notamment en termes de genre et remettre ainsi en cause cette liberté des programmeur·ices.

Cela peut être problématique quand tout le choix de la programmation repose sur une seule personne et sa subjectivité. En effet, le métier de programmeur est très lié à des choix subjectifs, à des appréciations esthétiques personnelles. Toutefois, la posture du/de la programmeur·ice seul·e décisionnaire des choix de programmations évolue vers des comités de programmation. Cela permet d'obtenir une plus grande diversité dans les choix et potentiellement une plus grande inclusivité, car ces modèles favorisent un mélange de styles, de points de vue, de choix artistique et reposent moins sur le travail et la vision subjective d'un·e seul·e programmeur·ice :

« Moi j'ai travaillé sur une programmation plutôt collective, donc je me positionne plus comme un coordinateur de programmation, plutôt qu'un programmeur, pour des tas de raisons. Un... une seule personne ne peut pas, comment dire, être au fait de toute l'actualité, de ce qui se passe. On a tous·tes des appétences, donc couvrir l'ensemble des champs d'esthétique, ça me paraît compliqué » (E7, Romain, directeur et programmeur d'une scène de musiques actuelles labellisée).

Comment s'intègrent alors les questions de genre dans la fabrique des programmations ? Les programmeur·ices s'en emparent-elles et par quels moyens ? Leur est-il par exemple possible dans les faits d'augmenter la part des femmes dans leurs programmations ?

Section 2 – La question de l'égalité de genre dans la fabrique des programmations.

¹³¹ M. Picaud, 2021, *op. cit.*, p.224.

Il est important de s'intéresser à comment les programmeur·ices peuvent s'emparer des questions d'égalité dans leurs programmations (A) et à quel point elles s'impliquent en ce sens (B). Ce, d'autant plus dans un contexte en évolution (C).

A) Allier programmation et égalité des genres

1. Un vivier d'artiste minorisé suffisant ?

En 2009, les programmeurs estimaient qu'il était difficile de trouver des artistes femmes à programmer du fait notamment de leur manque de visibilité¹³². Qu'en est-il aujourd'hui ? Est-ce difficile pour les programmeur·ices ? Bien que l'argument selon lequel il n'y a pas suffisamment de femmes artistes à programmer soit toujours utilisé, il semble au contraire que le vivier de femmes lead portant des projets musicaux, notamment en chant, est assez conséquent pour obtenir des programmations plus égalitaires (*annexe - g*) :

« Si on enlève la question financière...je pense que maintenant le vivier est là. Je veux dire, les femmes, avec le nombre de programmes d'accompagnement, le nombre de dispositifs, si on reprend les Fairs, les Inouis¹³³ et autres, et puis le nombre d'artistes émergents féminins qui... qui performant, je pense qu'il n'y a pas forcément de difficulté au fait d'en programmer ». (E1, Xavier, chargé de mission musiques actuelles dans une grande institution étatique)

Néanmoins, si le vivier de projets féminins est suffisant il faut apporter des précisions. Déjà, ils sont moins bien identifiés, valorisés et développés. De plus, si les projets portés par une musicienne chanteuse en émergence sont nombreux, les groupes composés de femmes, y compris de musiciennes hors chant, sont beaucoup plus rares. L'émergence est ce qui est le plus difficile à vendre car ces projets attirent peu les publics. En programmer peut représenter un risque financier pour les programmeur·ices.

Plus on quitte l'émergence vers les projets développés et connus, moins les projets féminins sont présents. Les têtes d'affiches féminines sont plus rares et il s'agit souvent des mêmes noms. Les projets masculins sont beaucoup plus nombreux et connus, et sont plus susceptibles d'être programmés en tant que tête d'affiches. Ils permettent ainsi davantage que des projets féminins de remplir les salles :

« Je pense que pour faire un festival ultra émergent, des rappeuses on aurait zéro problème à en trouver. Mais pour remplir 10 000 personnes ou 50 000 personnes par soir, je peux entendre qu'il faille des noms un peu plus solides » (E6, Maya, directrice artistique de la Petite).

¹³²R.Prat, 2009, *op. cit.*,p.43.

¹³³ Programmes d'accompagnements pour les artistes émergent·es.

De plus, selon les styles musicaux les viviers peuvent être moins conséquents, comme dans l'esthétique du hip-hop ou du métal où les femmes sont le moins présentes :

« C'est compliqué de trouver des groupes de filles en métal. Très compliqué. Elles restent ultra minoritaires » (E13, Marc, programmeur d'une scène de musiques actuelles labellisée et d'un festival de musique).

2. Un critère parmi d'autres ou un travail de recherche supplémentaire ?

Si les femmes et minorités sont invisibilisées, est-ce que s'atteler à obtenir plus d'égalité dans les programmations représenterait une charge de travail en plus ? Les programmeur·ices enquêté·es répondaient par la négative (si on ne prend pas en compte la question financière) (*annexe-g*). Illes ont l'habitude de travailler avec des critères pour élaborer la direction artistique de leur programmation (*annexe-h*). Notamment dans les SMAC, où illes ont l'obligation d'après leurs cahiers des charges de trouver un équilibre entre les différents styles musicaux programmés par exemple. Différents critères s'accumulent donc et programmer des femmes pourrait simplement représenter un critère en plus à ajouter à sa direction artistique. C'est plutôt l'accumulation de critères (genre, écologie, handicap) qui peut devenir compliqué. Il semblerait même que le critère « programmer des femmes » soit le plus facile :

« Je galère vraiment pas du tout de chez pas du tout à trouver des artistes femmes et je me rajoute en plus plein de critères qui sont bah de programmer des personnes queer au maximum, de programmer au moins la moitié d'artistes racisées, de ne faire prendre l'avion à personne. Donc, le critère femme, c'est le plus facile. Et c'est un critère de plus parmi tous les critères qu'on a déjà quand on fait de la [programmation] » (E6, Maya, directrice artistique de la Petite)

3. Apporter une attention particulière aux projets féminins

Comment les programmeur·ices peuvent-illes s'intéresser davantage aux projets féminins ? Découvrir ces projets et en programmer relève en partie d'une question de curiosité et de volonté.

Illes peuvent par exemple faire le choix d'aller écouter en priorité les femmes programmées lors d'événements pour en découvrir. Illes peuvent également solliciter les tourneur·euses afin qu'illes leur proposent en priorité des projets féminins dans les *roster*.

Un concept qu'on peut retrouver dans certaines salles de concerts et productions est celui d'organiser des soirées ou des festivals 100% féminins, ou du moins paritaires, qui mettent en valeur la présence des femmes et minorités de genre dans la programmation. C'est le cas du festival *Les femmes s'en mêlent* ou *More Women on Stage*. Certaines SMAC et lieux subventionnés organisent ce genre d'événements. S'il est nécessaire d'organiser ces

programmations « phénomène »¹³⁴ afin de valoriser la présence des femmes et minorités sur scène, il est souhaitable qu'elles infusent dans tout le reste de l'écosystème musical et se normalisent. De plus, certaines artistes elles-mêmes ne veulent pas jouer systématiquement dans des concerts dédiés aux questions de genre, voire refuse d'être « réduite » à leur genre :

« On se rend compte d'abord que les femmes elles-mêmes ont souvent du mal avec ce type de soirée. Le sentiment d'être réduite, d'être femme, d'être une minorité, d'être une victime plutôt que d'être une artiste » (E7, Romain, directeur et programmeur d'une scène de musiques actuelles labellisée).

Toutefois, tant que la part des femmes dans les programmations sera aussi faible, ces événements seront nécessaires. De plus, ils montrent qu'il est possible d'avoir une programmation paritaire ou majoritairement féminine. Comment les programmeur·ices s'impliquent-elles ?

B) Quel degré d'implication et de responsabilité ?

1. Une attention sincère ou un alibi ?

Les initiatives ne sont pas les mêmes d'une salle à une autre, et selon l'intention des programmeur·ices. Renforcer l'égalité dans les programmations est une volonté qui doit se traduire de manière forte et visible. Programmer des femmes en première partie ou à des horaires moins visibles n'est par exemple pas suffisant :

« Après, il y a une vraie différence entre les gens qui veulent viser pour avoir une parité et des gens qui mettent juste des filles sur la petite scène du camping pour dire "Si si ! il y a un groupe de filles, allez les écouter, elles jouent à 16h." Donc, bon, ce n'est pas partout pareil » (E12 Océane, membre d'une association pour la présence des femmes et minorités de genre sur scène)

Les engagements sur ces questions au sein des SMAC et lieux de musiques actuelles sont inégaux selon les personnes qui portent les projets :

« Ils n'en font pas leur combat, ils n'en font pas leur... On n'est pas du tout au même niveau que dans les années 90 quand ces personnes-là ont voulu faire reconnaître les musiques actuelles comme un art populaire et légitime. On n'en est pas là du tout. Là, c'est notre combat, ce n'est pas le leur » (E9, Aurélie, directrice adjointe)

¹³⁴ R.Prat, 2009, *op. cit.*, p73.

culture et patrimoine en région, ancienne directrice d'une scène de musiques actuelles labellisée).

Si des structures vont organiser par exemple une seule soirée par an, d'autres se démarquent en faisant un véritable travail de fond, en allant repérer des musiciennes, en soutenant les pratiques musicales des femmes :

« Il y a des freins, il ne faut pas se mentir, il y a des postures qui ne bougeront pas beaucoup, ...il y en a qui auront leur soirée alibi, et d'autres qui feront un travail de fond incroyable ! » (E2, Isabelle, en charge des questions d'égalité à la FEDELIMA).

2. Des programmatrices et directrices plus engagées ?

Les directrices et programmatrices sont très peu nombreuses (*annexe-i*) :

« On voit arriver depuis une petite dizaine d'années quelques programmatrices, mais elles sont encore ultra minoritaires » (E13, Marc, programmeur d'une scène de musiques actuelles labellisée et d'un festival de musique).

C'est d'autant plus regrettable qu'elles ont tendance à mieux valoriser les questions de genre que les hommes. Il semblerait en effet qu'il y ait une corrélation entre l'arrivée des femmes aux postes de programmation et le renforcement de l'égalité dans les programmations :

[A propos d'une salle de concert] « Depuis que ça a changé, que c'est devenu une programmatrice, alors qu'avant, c'était un programmeur, comme par magie, la prog est devenue paritaire, alors qu'avant, c'était vraiment impossible "parce qu'il n'y avait pas assez de femmes qui avaient des projets intéressants", ce qui était vraiment la position officielle (*rire*) du programmeur. Enfin je pense que ça a un impact énorme » (E6, Maya, directrice artistique de la Petite)

3. Une responsabilité partagée ?

Lorsque la question de la responsabilité des programmeur·ices dans les inégalités de genre sur scène était abordée en entretien, plus de la moitié des enquêté·es me parlait du travail qui devait être fait en amont. La programmation, donc la diffusion, serait une étape en bout de chaîne car l'invisibilisation des femmes et minorités de genre se fait dès les parcours scolaires (*annexe-j*). Cet argument ne peut suffire à justifier des programmations où les inégalités de genre sont très creusées et où les femmes représentent moins de 33% voire peinent à frôler les 10%. Toutefois, c'est effectivement une nécessité qu'un travail soit fait au niveau de la programmation et au-delà, à toutes les étapes d'une carrière et d'un projet musical. Que ce soit dès les formations, au niveau des maisons de disque, des producteur·ices de concerts, il faut

permettre à des projets féminins ou à majorité composé de femmes, de pouvoir se produire. Par exemple, en entourant une chanteuse de musicienne plutôt que de musiciens :

« Quand effectivement les groupes commencent à se développer, comment les producteurs de spectacle vont aussi accompagner le groupe à plus de mixité au plateau ? [...] Quand ils accompagnent un groupe qui démarre sur un solo ou sur un duo, à un moment donné ils vont aussi avoir un poids sur la structuration du groupe et la manière dont il va s' étoffer sur scène petit à petit » (E10, Nathalie, responsable du pôle musique d'un festival d'émergences en musiques actuelles, ancienne directrice d'une scène de musiques actuelles labellisée).

Pour renforcer l'égalité dans les programmations, il est nécessaire que les acteur·ices avec qui les programmeur·ices sont en contact évoluent et donnent une place à ces questions dans leur travail. Par exemple, les tourneur·euses peuvent faire en sorte d'inclure plus de projets féminins dans leurs catalogues. De plus, si le travail sur la parité, objectif demandé de plus en plus dans les CPO et par les pouvoirs publics continu d'être valorisé, on peut espérer que plus de projets féminins soient valorisés en amont :

« Et puis, on sent que les producteurs comprennent bien que tout le monde a des enjeux de parité. Donc, ils ont intérêt à mettre de l'émergence féminine aussi. Au final, ils arriveront peut-être mieux à certains endroits à vendre de l'émergence féminine que de l'émergence masculine. L'émergence étant ce qui est le plus compliqué à vendre » (E9, Aurélie, directrice adjointe culture et patrimoine en région, ancienne directrice d'une scène de musiques actuelles labellisée).

La diffusion reste l'étape à laquelle les femmes peuvent être visibilisées auprès des publics. De ce point de vue-là, on peut aussi la considérer comme étant le début d'une chaîne, permettant de créer des *role models* et d'encourager d'autres femmes à se produire.

Au-delà, il est important de prendre en compte la mutation du secteur du live pour comprendre dans quel contexte les programmeur·ices peuvent et doivent intégrer la question de l'égalité de genre dans leurs programmations.

C) Égalité des genres dans un contexte de programmation en évolution

1. Un secteur devenu marchand

Les concerts ont revêtu aujourd'hui une véritable logique marchande, notamment avec l'apparition de grands groupes de productions qui à la fois détiennent des salles de concerts, en

produisent eux-mêmes, et ont le contrôle sur la gestion et les revenus des billetteries, à l'instar de Live Nation, Lagardère ou Vivendi¹³⁵ :

« C'est un secteur qui est devenu un vrai secteur marchand, ce qui n'était pas le cas il y a 20 ans. Il y avait quelques grosses tournées, mais elles étaient plutôt rares » (E13, Marc, programmateur d'une scène de musiques actuelles labellisée et d'un festival de musique).

Avec l'effondrement de la vente de disque au début des années 2000, et la place prégnante du streaming, dont les taux de rémunération des artistes continuent de faire débat (neuf artistes sur dix gagnent moins de 1 000 euros par an sur Spotify¹³⁶), le live est redevenu la principale source de revenus pour les artistes (entre 60 et 90% de leurs revenus dans les années où ils tournent¹³⁷) et est donc indispensable pour eux.

Cela a participé à augmenter le prix des cachets des artistes, et donc certaines difficultés économiques auxquelles certains·es programmeur·ices peuvent faire face. Ainsi, « la division du travail entre "art" et "argent" est au cœur des préoccupations des programmeurs et programmatrices, pour qui le concert renvoie à la balance entre intérêt musical et remplissage de la salle ¹³⁸».

2. Mutation du live et conséquences sur l'égalité des genres

Le numérique a pris une place considérable ces dernières décennies dans l'industrie musicale et a eu des conséquences sur le live. Les générations précédentes découvraient beaucoup les artistes en concert, tandis qu'aujourd'hui cela se fait plutôt via internet et les plateformes de streaming. Ce, que ce soit dans l'écoute ou dans la pratique, car les artistes peuvent distribuer leurs musiques plus facilement que trouver des dates où être programmé·es, surtout dans des carrières débutantes ou de l'hyper émergence. Pour un des enquêtés, au-delà des questions financières, « les lieux sont en danger » car les publics vont généralement voir des artistes qu'ils connaissent et suivent déjà, et ne vont plus à des concerts pour découvrir des artistes (hors festival).

« La plupart des gens vont voir des choses qu'ils kiffent déjà. Or, nos lieux, ils ont été pensés pour... Tu viens, tu sais pas ce que tu vas voir, et tu vas te laisser porter par la programmation musicale » (E7, Romain, directeur et programmateur d'une scène de musiques actuelles labellisée).

Programmer des artistes femmes et minorisé·es qui sont majoritaires en émergence et plus rares en projets développés, tout en assurant de remplir sa salle révèle donc certaines

¹³⁵ M. Ronai, 2016, *op. cit.*

¹³⁶ « Musique : combien rémunèrent les plateformes de streaming ? », *Franceinfo*, 4 juin 2023.

¹³⁷ « BIS : "Les bons chiffres du CNM ne signifient pas que le secteur va bien" (M. Séguineau, Prodiss) », *News Tank Culture*, 19 janvier 2024.

¹³⁸ M. Picaud, 2021, *op. cit.*, p. 224.

difficultés. Les programmeur·ices doivent trouver un équilibre entre la direction artistique, l'égalité des genres et les questions financières.

Deux programmeur·ices enquêté·es disaient n'avoir pas de difficultés à programmer de l'émergence, du fait de la curiosité de leurs publics pour découvrir des projets. Un autre programmeur, situé dans une « ville dortoir », rapportait sa difficulté à faire venir du public sur des projets émergents. Selon la typologie des salles et des publics, renforcer l'égalité dans les programmations ne représente donc pas les mêmes enjeux.

3. Réinventer le live pour valoriser l'émergence féminine

Certain·es programmeur·ices essayent donc d'inventer d'autre typologie de concert que le concert frontal, pour réinventer l'expérience du live, et revaloriser la découverte d'émergence. Ce levier est important pour valoriser la présence des femmes sur scène car elles sont beaucoup plus nombreuses à être en émergence qu'en projet développé. Par exemple, la SMAC File 7 a mis en place un concept, « *sur la piste de ...* » consistant à prendre une place de concert sans connaître le lieu de diffusion, et le découvrir via un jeu de piste.

Lorsqu'on interroge les programmations quant aux questions d'égalité de genre, il semble essentiel de faire un parallèle en étudiant les enjeux provenant de la programmation et de la déprogrammation d'artistes accusés de VHSS, et de la gestion de telles situations.

Section 3 – VHSS : la question de la déprogrammation d'un artiste accusé de violence

La question de la lutte contre les VHSS a pris de l'ampleur notamment depuis l'obligation pour les structures subventionnées de suivre des formations reconnues par l'État. Si des initiatives sont portées par des programmeur·ices dans l'objectif de valoriser l'égalité des genres sur scène et si par ailleurs illes luttent ou du moins sont formé·es à lutter contre les VHSS, pour que ces projets soient efficaces dans les faits et sur la durée, illes doivent se questionner quant aux enjeux de l'accueil d'artistes accusés de VHSS. En effet, renforcer l'égalité des genre dans les programmations passe aussi par la lutte contre les VHSS et le refus de cautionner sur scène des artistes accusés de violences.

Quels sont les enjeux de la déprogrammation (A) et comment les prévenir (B) ?

A) Les enjeux de la déprogrammation

On peut distinguer deux temporalités pour les situations dans lesquelles des artistes sont accusés de violences : selon si l'artiste est programmé avant ou après que des accusations ne soient rendues publiques.

A l'été 2023, des accusations de VHSS sont sorties à l'encontre d'un chanteur qui était programmé dans de nombreux festivals. Un seul festival seulement a pris la décision de le

déprogrammer, malgré des manifestations de collectifs féministes et l'ampleur des débats, visible notamment sur les réseaux sociaux.

En réalité, les enjeux d'une telle situation sont multiples, et les risques pesant sur les programmeur·ices sont importants. Ces dernier·es sont lié·es par contrats de cession aux artistes (représentés par les producteur·ices). Ainsi, si aucune clause ne le prévoit, le contrat ne peut être rompu à moins de trouver un accord à l'amiable. S'il est rompu sans accord, les organisateur·ices risquent des poursuites judiciaires, le remboursement des frais de cession et des dommages et intérêts.

La notoriété de l'artiste est un enjeu évident. Dans le cas étudié, il avait une importante *fan base*¹³⁹ et a reçu énormément de soutien au moment de la polémique. Ainsi sa présence jouant sur la billetterie et la fréquentation des festivals, le déprogrammer sans avoir l'opinion du public avec soi constitue un risque pour les organisateur·ices. Aussi, illes ne veulent pas se risquer à prendre une décision sans être sûr·es de la véracité des accusations par peur d'usurper « la place de la justice ». Certain·es défendent aussi la « séparation entre l'homme et l'artiste ». Les accusatrices peuvent être accusées à leur tour de mentir, de chercher à s'enrichir, devenir célèbre ou ruiner les carrières des artistes. Face à ces différents arguments, rappelons quelques éléments :

En France, 80% de plaintes pour viol sont classées sans suite et seulement 1% des plaintes aboutissent à une condamnation pénale¹⁴⁰. Les coûts générés par le fait de porter plainte sont multiples : constitution de preuves, frais d'avocat·es (6000 euros en moyenne) déménagement, perte de travail, frais de suivi psy... cela s'élève à des milliers d'euros (10 657 euros en moyenne) et les procédures durent des années. Aussi, les fausses accusations de viol représenteraient 2 à 5% des accusations¹⁴¹. Les femmes qui prennent la parole subissent du harcèlement et cyberharcèlement, tandis que des artistes accusés continuent de remplir des grandes salles et d'être en tête d'affiches de festival.

En tant que programmeur·ice, le mieux est donc de se protéger du cas où un artiste programmé serait accusé de VHSS.

B) Se protéger de telles situations

Les questions de présomption d'innocence et de diffamation apportent des difficultés dans la gestion de telles situations. Néanmoins, certaines salles de concert et programmeur·ices commencent à inclure des clauses résolutoires dans les contrats de cession.

Ces clauses permettent dans le cas où une obligation prévue n'est pas respectée, d'entraîner la fin du contrat sans passer par une décision prononcée par un juge et sans risquer des poursuites judiciaires pour cause d'inexécution. A l'inverse de l'annulation du contrat qui

¹³⁹ Mot anglo-saxon, littéralement « base de fan » qui renvoie à la communauté de fan d'un artiste, qui lui apporte son soutien et son admiration.

¹⁴⁰ HCE entre les femmes et les hommes, 5 ans après #MeToo, passons à l'acte II : les violences ne peuvent pas rester impunies, Communiqué de presse du 05 octobre 2022.

¹⁴¹ Nous Toutes, Les chiffres clés des violences <https://www.noustoutes.org/manuel-action/chiffres-cles/>.

implique la rétroactivité des engagements (par exemple le remboursement des frais dépensés), une clause résolutoire arrête les effets du contrat comme si sa date était venue à terme (*annexe n°10*). L'association HF bretagne a mis en ligne une fiche proposant d'introduire cette clause :

« Les artistes programmé·e·s, ainsi que l'ensemble de leurs équipes techniques et artistiques, s'engagent à ne pas avoir de comportements ou de propos discriminatoires à connotation sexiste, sexuelle, raciste ou autre. La constatation de tels faits et correspondant aux incriminations prévues par les articles [...] entraîne la résolution du contrat ¹⁴² ».

Toutefois cette clause ne peut fonctionner que dans le cas où l'artiste accusé serait mis en examen (acte du juge d'instruction visant une personne contre laquelle il existe des indices graves et/ou concordants révélant qu'elle a participé à la commission d'une infraction). Si l'on repense au faible taux de plainte conduisant à des mises en examens, des limites à ces clauses apparaissent. Une autre possibilité pour se protéger de telle situation existe :

« Effectivement, ce que nous recommandons est d'intégrer une clause dans les contrats pour se protéger. Sinon, je dirais : éviter dès le départ de programmer des artistes sur lesquels courent des rumeurs, car souvent quand un article sort, "le milieu" est au courant depuis bien longtemps » (E6, Maya, membre d'une association de filière spécialisée sur les questions de genre, programmatrice).

Sur six programmeur·ices/directeur·ices interrogé·és, tous·tes me confiaient que si la situation se présentait, illes engageraient un dialogue, une discussion de gré à gré avec les producteur·ices pour sortir l'artiste de la programmation. Trois d'entre eux introduisent désormais des clauses dans leurs contrats.

Les mentalités et les réflexions autour de ces questions semblent avoir évolué. Un programmeur rapportait qu'il y a quelques années, son équipe avait accueilli Bertrand Cantat, sans se poser de question alors même qu'il avait été condamné pour le meurtre de sa femme. Ce ne serait plus envisageable aujourd'hui :

« Mais je t'avoue que si Bertrand Cantat revenait maintenant en tournée, je pense que l'équipe entière refuserait de l'accueillir. On voit bien qu'en 5 ans, il y a eu vraiment une évolution » (E13, Marc, programmeur d'une scène de musiques actuelles labellisée et d'un festival de musique).

Ainsi, renforcer l'égalité dans les programmations passe par des choix des programmeur·ices, et leur volonté, qui s'inscrivent toutefois dans des contextes économiques à prendre en compte. Mais s'il existe un vivier suffisant de projet féminin en émergence, ceux qui peuvent remplir des salles sont minoritaires. Et au-delà de la question du lead, les musiciennes sur scène sont très peu présentes.

¹⁴² H/F Bretagne, « Déprogrammer un·e artiste », p.2.

Pour résumer, voici un schéma :

Schéma : Programmation et égalité des genres

Les formations de musique

ECOLES ET FORMATIONS
Part égalitaire entre les femmes et les hommes
Peu de préparation aux carrières musicales dans les musiques actuelles

PRATIQUE AMATEURE
Les femmes sont plus dépendantes des cours, du professorat. Pratiques moins autonomes
Les hommes sont plus autonomes, ont plus tendance à monter des groupes de musiques ...

REPARTITION GENRÉE DES INSTRUMENTS DE MUSIQUE
Les filles sont surtout nombreuses en chant et en piano.

DISPARITION DES FEMMES LORS DE LA PROFESSIONNALISATION

Vivier de projets

ENTRE 8 ET 10%
D'INSTRUMENTISTES SUR SCÈNE
(HORS CHANT)

DE NOMBREUX PROJETS AUX LEADS FÉMININS
Mais principalement en émergence, et peu de projets composés de plusieurs musiciennes

MOINS DE PROJETS DÉVELOPPÉS
Moins de possibilités de tête d'affiches que les projets masculins

Mutation du live, enjeu

LE LIVE
Les publics se rendent moins à des concerts pour découvrir des artistes qu'auparavant.

L'ÉMERGENCE SE VEND PLUS DIFFICILEMENT

LES TÊTES D'AFFICHES SONT MAJORITAIREMENT MASCULINES ET MINORITAIREMENT FÉMININES

Renforcer l'égalité des genres est possible en terme de lead sur le court terme.
Sur le long terme, il faut en amont mieux soutenir et accompagner les femmes à professionnaliser leurs projets, (tout instruments et esthétiques compris)

Sur le court terme, il est possible d'agir au niveau de la programmation pour obtenir des programmations plus égalitaires. Si l'on souhaite que sur le long terme, des projets féminins avec des musiciennes plus développés et connus soient présents sur scène, un travail en amont doit être fait pour leur permettre d'être plus nombreuses à se professionnaliser vers ces carrières.

III – Au-delà du choix de la programmation : favoriser et encourager les femmes à se produire

Des associations, syndicats et fédérations de la filière (section 1) ainsi que différents outils (section 2) permettent de valoriser l'égalité des genres sur scène. Renforcer l'égalité ne peut se faire sans dépasser les freins et obstacles présents à tous les niveaux et dans tous les métiers dans l'écosystème de l'industrie musicale.

Section 1 – Défense des questions d'égalité de genre dans la filière : associations, syndicats, fédérations

Des associations se sont développées dans la volonté de renforcer l'égalité des genres dans la filière (A) et certaines accompagnent les lieux de musiques actuelles en ce sens (B).

A) Émergence et développement d'associations œuvrant pour l'égalité de genre dans la filière

Au début du XXe siècle, des femmes avaient déjà pris conscience de l'importance de pouvoir se réunir et s'assembler pour lutter contre les discriminations qu'elles subissaient dans le secteur des musiques. En 1910, l'UFAM, l'union des femmes artistes musiciennes s'est créée, réunissant chanteuses lyriques, femmes mécènes et féministes pour se soutenir dans leurs pratiques musicales et créer des espaces de sociabilisation et d'échange dans un marché qui excluait les femmes¹⁴³.

Aujourd'hui, dans le secteur des musiques actuelles, des associations se créent ou évoluent pour inclure dans leurs actions les questions de genre. Par exemple *la Petite*, association de référence dans la filière, basée à Toulouse, propose des formations reconnues par l'État (prévention contre les VHSS) et organise un festival *Girl's don't Cry* qui programme des artistes de musiques électroniques, femmes, trans, queers et non-binaires.

Des associations sont spécialisées plus spécifiquement sur les questions de programmations, à l'instar de *More Women on Stage and Backstage*. L'association propose des masterclass réservées aux femmes et minorités de genre, des tournées et un festival. Le pôle tournée coorganise des soirées concerts avec des projets féminins et de minorités de genre, en partenariat avec des salles, dont des SMAC. A ces événements, des tables rondes, ateliers, interventions de professionnelles et actrices locales du secteur de la musique sont organisés, afin de permettre aux artistes musiciennes locales de développer du réseau, monter des groupes, se soutenir, travailler, et acquérir de nouvelles clés vers la professionnalisation. Enfin, leur festival a lieu une fois par an à Paris, avec une programmation qui s'engage à être à plus de 70% féminine (en nombre d'artiste sur scène).

Le festival *Les Femmes s'en Mêlent* a mis en place *Les Femmes s'engagent*, un dispositif qui met en œuvre des actions (débat, rencontres, ateliers), avec l'intervention d'acteur·ices engagé·es pour l'égalité des genres dans la filière.

Ces modèles sont intrinsèquement liés à des luttes militantes et certains se revendiquent comme étant contre-culturels. C'est le cas du collectif féministe antifasciste *Les Murènes*, en non-mixité choisie sans homme cis, qui organise notamment des concerts.

Ces initiatives associatives, si elles sont parfois soutenues par les pouvoirs publics, reposent toutefois en partie sur un travail bénévole :

« Le travail qui a été fait pour que tel artiste soit visible, au point de pouvoir ensuite être programmé, c'est nous qui l'avons fait sur le bénévolat. Donc, ça repose encore sur des personnes précarisées, souvent des femmes, des personnes minorisées, des

¹⁴³ A. Gouzi et A. Macé, 2023, *op. cit.*

personnes racisées. Et ça maintient, en fait, une espèce de dysfonctionnalité dans la filière » (E16, Alicia, co-programmatrice d'un festival dédié aux artistes féminines).

Il existe aussi des associations de filières, qui accompagnent les lieux de musiques actuelles vers plus d'égalité.

B) Impulsion de la part de syndicats et de fédérations pour l'égalité

Des fédérations et syndicats de filières se sont également emparés ces dernières années de la question de la visibilité des femmes et minorités sur scène. Leurs adhérent·es sont en grand nombre des lieux de musiques actuelles. Ainsi les initiatives et les valeurs d'égalité de genre portées peuvent infuser et impulser les programmations vers plus d'égalité.

La FEDELIMA (Fédération des lieux de musiques actuelles), est une fédération à l'échelle nationale qui regroupe des lieux et des projets qui sont dédiés aux musiques actuelles. 80 SMAC sur les 92 sont adhérentes. Elle publie régulièrement des chiffres clés sur les questions d'inégalités de genre dans les lieux de musiques actuelles et notamment au niveau des programmation. Elle s'est également engagée en organisant des tables rondes, conférences, autour de ces questions en y conviant ses adhérent·es et est aussi invitée par des festivals, structures, à organiser de tels événements. Elle est présente dans certaines commissions, groupe de travail (comme le GTMA), pour apporter son expertise et participer à la promotion de l'égalité. Son travail participe ainsi à encourager les adhérent·es dans leurs démarches pour l'égalité :

« On a de plus en plus d'adhérents qui mettent en place des girls rock camps, des stages en mixité choisie, des...des expositions, des je sais pas, des quiz, des apéros publics pour sensibiliser le grand public aussi, et accompagner les musiciennes sur les territoires. Et nous, on a une fonction ressource de soutenir ces démarches »
(E2, Isabelle, en charge des questions d'égalité à la FEDELIMA)

Le Syndicat des musiques actuelles (SMA) est un syndicat de filière dans les musiques actuelles). Créé en 2005 ; il rassemble aujourd'hui 600 adhérent·es, entreprises de la filière des musiques actuelles (festivals, salles de concerts, producteurs de spectacles), qui ont comme point commun d'agir pour l'intérêt général et la diversité dans une « lucrativité limitée ». Le syndicat n'est pas soumis à des obligations pour l'égalité, mais s'est lui-même imposé un poste de référente égalité afin que ses adhérent·es aient quelqu'un vers qui se tourner pour se faire conseiller et accompagner sur des questions liées à l'égalité. Lors de leur demande d'adhésion, les structures signent une charte et s'engagent à se saisir « de problématiques fortes telles que l'égalité entre les personnes, la lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles

et plus généralement contre toutes les formes de discrimination ¹⁴⁴». On peut retrouver sur leur page web une page ressources liée à l'égalité¹⁴⁵.

Le mouvement HF créé en 2009 en Bretagne compte aujourd'hui 9 collectifs en France, qui s'inscrivent dans une « Fédération inter-régionale pour l'égalité femmes-hommes dans les arts et la culture ». Il compte plus de 1000 adhérent·es. HF Ile de France a mené une campagne de sensibilisation, #TuJouesBienPourUneFille, pour interpeller la filière sur les inégalités et en informer les publics (*annexe n°11*). Une exposition itinérante peut être louée par les établissements qui le souhaitent.

Au-delà de ces impulsions, des initiatives sont mises en place pour plus d'égalité.

Section 2 – Des outils et des initiatives pour valoriser la place des artistes minorisées

Favoriser des programmes en mixité choisie (A) et dégenrer les espaces de musiques actuelles (B) permettent un renforcement de l'égalité des genres.

A) Des programmes en mixité choisie

1. Mentorat, *empowerment* et accompagnement

Des systèmes de mentorat sont proposés par différentes structures. Une mentorée est mise en relation avec une mentore dans un but de transmission, de soutien et d'échange. Le ministère de la Culture soutient certains de ces programmes qu'il reconnaît comme « étant un levier puissant de l'égalité dans tous les secteurs¹⁴⁶ ». Le mentorat est utile pour accompagner les artistes musiciennes à trouver de la légitimité, à oser postuler à des offres, à obtenir des connaissances sur le secteur qui peuvent les aider au mieux dans leurs carrières (*annexe - j*).

La FEDELIMA a créé *WAH !* qui sur une durée d'un an permet à 14 binômes de se rencontrer, s'accompagner et se soutenir. Certaines SMAC ont mis en place leur propre dispositif de mentorat. La Nef à Angoulême ou File7 à Val d'Europe avec *Filles7* à destination des musiciennes sur une année.

La limite de ces programmes est qu'ils ne s'adressent qu'à une petite part de femmes chaque année, bien que dans une volonté de sororité on puisse effectuer du mentorat au quotidien dans ses relations professionnelles. De plus, ils ne s'adressent majoritairement qu'à des femmes en début d'activité :

« Moi il me reste encore 20 ans à travailler en fait donc comment aussi je continue à avoir des figures féminines qui sont inspirantes qui me font confiance qui me

¹⁴⁴ SMA, *Charte des valeurs*, septembre 2022, <https://www.sma-syndicat.org/>.

¹⁴⁵ SMA, *Les Ressources*, <https://www.sma-syndicat.org/egalite/>.

¹⁴⁶ Ministère de la Culture, *Égalité Axe de Travail 2023-2027*, 2023, p. 5.

nourrissent et qui me laissent entrevoir que les 20 prochaines années, je vais continuer à avancer dans ma carrière professionnelle en ayant confiance, en faisant peut-être tomber des problèmes ou en ayant des leviers pour agir à des endroits où j'aimerais le faire quoi » (E10, Nathalie, responsable du pôle musique d'un festival d'émergences en musiques actuelles, ancienne directrice d'une scène de musiques actuelles labellisée).

Le programme *Whats'up* de la FEDELIMA s'adresse à huit femmes par an et tente de valoriser la durabilité dans l'emploi sur les postes de direction, de codirection ou de coordination générale dans le secteur des musiques actuelles. Car même une fois en poste, le plafond de verre brisé, les discriminations liées au genre se poursuivent :

« Ce n'est pas non plus parce que tu es nommée, par exemple, directrice, donc en un certain sens, tu as brisé ce fameux plafond de verre, que les discriminations s'arrêtent. Ou pareil, par exemple, tu es programmatrice, donc tu as candidaté, il y a eu un jury, tu as fait un dossier enfin voilà. Et pour autant, il y a, des discriminations qui continuent aussi dans l'emploi » (E2, Isabelle, en charge des questions d'égalité à la FEDELIMA).

Il existe aussi des dispositifs d'accompagnement dédiés aux artistes et musiciennes pour les accompagner vers la professionnalisation tels que *Women beats* ou *Rappeuses en liberté*.

Ces différentes actions sont un moyen de « transgresser l'ordre social genré¹⁴⁷ » et permettent aux artistes femmes un accès à la programmation. Elles leur permettent de prendre confiance en elles et de dépasser le sentiment d'illégitimité artistique :

« Nous, ce qu'on fait, c'est qu'on encourage à mort celles qui sont - les musiciennes ou les techniciennes - qui sont à la bascule, en fait, entre le côté amateuriste du genre "ouais, je fais de la guitare". Et on leur dit, "non, en fait, tu fais pas de la guitare, t'es guitariste". "Ah oui, mais bon, j'en fais pas beaucoup..." "Ouais, mais t'es guitariste ! ". "Et oui, mais je suis débutante..." "Bah t'es guitariste débutante !". Et du coup, voilà, c'est ça qu'on... Et on lui dit, "mais vas-y ! Il faut que tu trouves un groupe. Nous, on va vous aider du mieux qu'on peut à rencontrer des musiciennes. Pourquoi pas trouver des concerts". Donc, c'est là qu'on essaie de... Voilà, les filles aussi qui n'osent pas, puisqu'il y a vraiment ce truc-là d'oser, de leur dire, mais en fait, c'est possible, parce que concrètement, ce qui nous manque le plus, c'est des rôles modèles » (E12, Océane, membre d'une association pour la présence des femmes et minorités de genre sur scène).

2. Favoriser le lien

¹⁴⁷ M. Buscatto, 2016, *op. cit.*, p.18.

Des SMAC ont pris l'initiative d'organiser des moments où privilégier l'échange entre femmes et minorités. Par exemple, la Nef à Angoulême organise des « Cafés des musiciennes », où pendant deux heures des techniciennes, musiciennes, et intervenantes peuvent se rencontrer. Cela permet aussi la réappropriation ou la découverte de lieux où se produire et où créer. Le Chabada à Angers, avec le programme Episcène, proposait en 2022 un atelier « Monte ton groupe » en collaboration avec le collectif Salut les Ziquettes, destiné à 6 participantes, pour les encourager dans leur pratique musicale en collectif. Ce dispositif a permis à des femmes de rester en contact et de jouer ensemble lors de concerts. File 7 a organisé des ateliers pour l'apprentissage de la MAO en mixité choisie, ce qui a permis aux femmes d'oser participer davantage¹⁴⁸. Les moments en mixité choisie permettent de redonner aux femmes et minorités de genre la possibilité de s'exprimer, de se réapproprier l'espace et d'oser davantage apprendre ou se produire.

La mise en réseau est un outil fondamental et se montre efficace pour valoriser les femmes dans leurs pratiques et participer par ricochet à renforcer l'égalité sur scène. Par exemple, des groupes de messagerie instantanée sur lesquels les musicien·nes peuvent échanger sont mis en place par des associations ou des SMAC.

Des annuaires et bases de données sont créés dans l'objectif de recenser des profils de personnes du secteur de la musique, femmes et minorités de genre (musicien·nes, technicien·nes, programmeur·ices, manager·euses...) afin de leur donner de la visibilité. Cela permet à tous·tes de trouver des personnes avec qui échanger ou travailler. Ces outils peuvent être très utiles pour renforcer l'égalité sur scène, notamment pour les programmeur·ices qui peuvent s'en servir pour trouver de nouvelles artistes à programmer. Il en existe plusieurs, comme *Connect Her* (plus spécifiques aux musiques électroniques), *Majeur·e·s* (pour les professionnel·les de la musique) ou encore *Bandshe* (plus spécifique à la musique live). Ces annuaires contiennent les arguments selon lesquels il n'y aurait pas de femmes et qu'il serait difficile d'en programmer et d'en embaucher :

« Donc tous ces outils, en tout cas, moi, je m'en sers. Et ça me fait vraiment découvrir des personnes qui sont complètement hors des radars » (E6, Maya, directrice artistique de la Petite).

Toutefois ces outils fonctionnent surtout pour découvrir de l'émergence.

De nombreuses autres initiatives sont mises en place pour favoriser la place des femmes dans l'industrie musicale : *MEUFS!*, *Les Amazones*, *Tambours Battantes*, *le Power Camp* au Quai M, *Ladies on stage* à l'EMB, *shesaid.so*, *Soundisters*, *Keychange*...

Au-delà, il est important aussi de dégenrer le cadre des espaces de musiques actuelles.

¹⁴⁸ FEDELIMA, « Raffut ! Les rencontres de la FEDELIMA. Parité dans les musiques actuelles, initiatives locales, actions nationales », 2018.

B) Démasculiniser le cadre des programmations

1. Former et féminiser les équipes

Certaines discriminations subies par les artistes femmes proviennent des équipes techniques et d'accueil des lieux, majoritairement masculines. Afin que chacun·e puisse se sentir bien entouré·e et accueilli·e dans les salles de concerts et pour valoriser la présence des femmes au-delà de la scène, par exemple en *backstage*¹⁴⁹, des salles de concerts cherchent à féminiser leurs équipes techniques :

« [une société qui gère des salles de concert] par exemple a un accord, disons, une habitude de travail avec des écoles de formation au métier technique du spectacle, qui sont eux-mêmes très attentifs au fait d'inclure chaque année dans leur promo plus de filles. Donc avec un vrai truc très volontariste [cette société] privilégie l'accueil de filles dans leur stage au sein de leur équipe » (E14, Laure, cheffe adjointe du pôle musique d'une DAC d'une grande ville de France).

2. Démasculiniser les espaces et lieux de musiques actuelles

En 2019, les femmes ne représentaient que 15,1% des usager·es¹⁵⁰ fréquentant des studios de répétition de lieux subventionnés. Cela marque une rupture d'égalité :

« Donc normalement, les subventions, elles sont universelles, si tu veux, dans le sens où on n'est pas censé s'adresser plus à des mecs qu'à des filles. Mais c'est ce que je leur disais en fait. Toute l'année et depuis toujours, on a des subventions pour des studios de répétition. Et en fait, 87% de ces financements vont à des mecs, parce que 87% des personnes usager·es des studios sont des mecs » (E9, Aurélie, directrice adjointe culture et patrimoine en région, ancienne directrice d'une scène de musiques actuelles labellisée).

Certains lieux de musiques actuelles travaillent donc à « démasculiniser » ou « dégenrer » leurs espaces :

« Et puis on est en train de travailler sur le fait de dégenrer le bâti. Les studios, on en parlait, c'est quand même des endroits les studios de répétition, qui sont quand même très masculins. Donc là, on va faire une marche exploratoire avec des artistes femmes qu'on accompagne, des membres de l'asso, pour qu'elles se promènent dans le bâtiment. Ça va être en lien avec [une association], pour qu'on voit à quels endroits est-ce qu'on peut dégenrer ou rendre le bâtiment plus accessible aussi par les femmes » (E7, Romain, directeur et programmateur d'une scène de musiques actuelles labellisée).

¹⁴⁹ *Backstage* : derrière la scène, les coulisses, les loges.

¹⁵⁰ FEDELIMA, 2021, *op. cit.*, p.11

Mais ce travail-ci ne se fait pas sans difficultés. Comme tout le reste, il s'agit de changer des habitudes systémiques, des schémas qui se sont inscrits et normalisés dans le temps :

« Il y a des salles, elles fonctionnent comme ça depuis 20 ans. Ils ne vont pas changer les choses, ne serait-ce que par exemple sur les équipes techniques, parce que là, on parle aussi beaucoup de programmation, mais les équipes techniques, voilà, ils bossent entre mecs depuis 15 ans, ils sont posés dans leur salle, ils ne veulent pas que ça bouge. Il n'y a aucune raison, quoi. Et d'ailleurs, quand t'arrives, tu sens bien que t'es chez eux et qu'il y a un petit côté “bon, c'est comme ça chez nous, ça se passe comme ça” » (E17, Julie, musicienne dans un groupe de punk rock).

3. Une communication inclusive

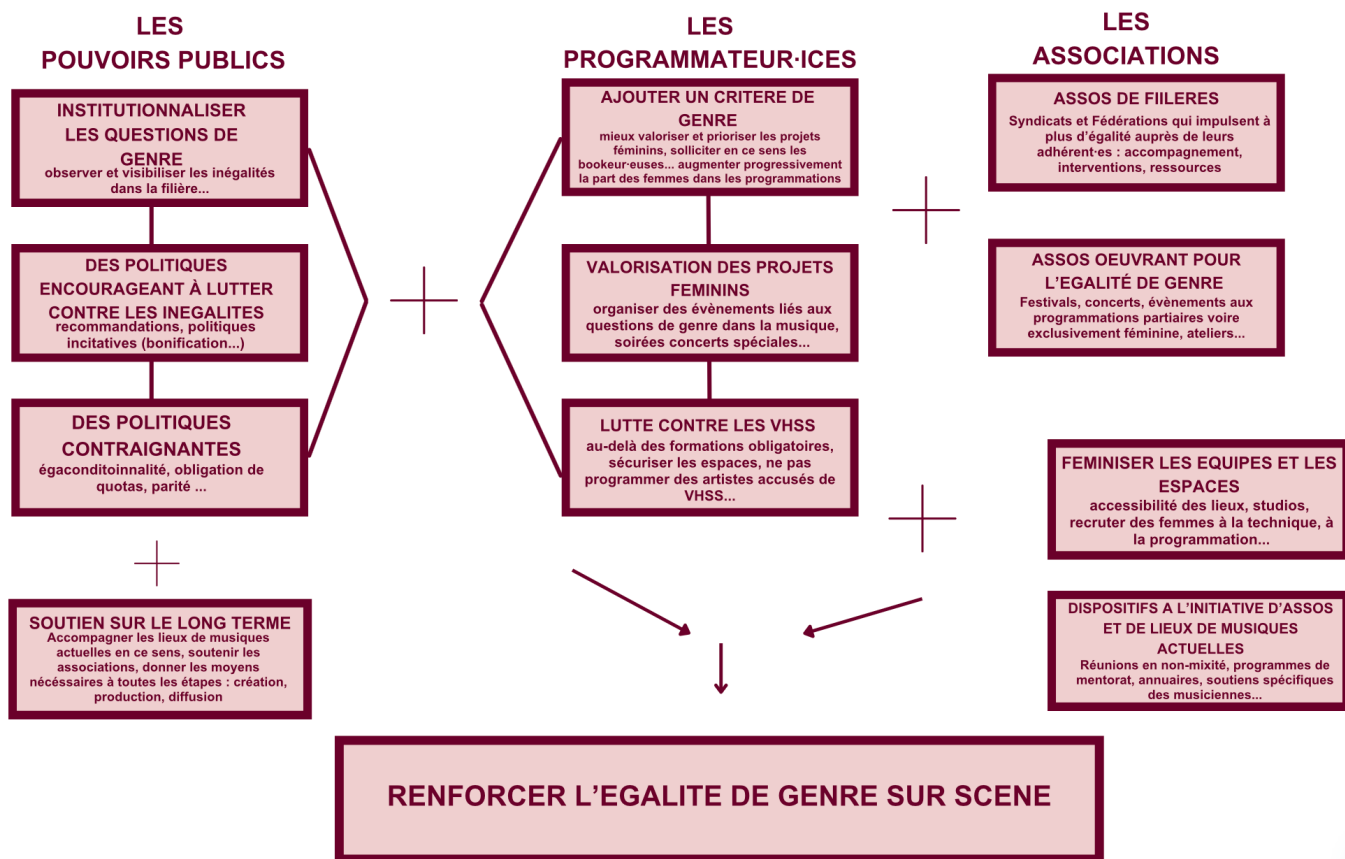
Le vocabulaire employé est un vecteur important d'inégalités, et pour favoriser l'égalité dans les programmations il faut également inclure les femmes musiciennes dans le langage. Un des programmeurs interrogés s'est trompé à plusieurs reprises de formulation lors de notre entretien, en disant « les artistes féminins, heu féminine pardon ». Le langage est empreint de cette invisibilisation des femmes. Le HCE a publié un guide « pour une communication publique sans stéréotypes de sexe¹⁵¹ » et certaines organisations comme la FEDELIMA encouragent les lieux de musiques actuelles à adopter dans leur communication l'écriture inclusive. L'école de musique l'Ara a mis en place une campagne « tou.te.s musiciennes », pour défendre notamment l'importance de la communication pour inclure les femmes¹⁵².

Ainsi, des leviers et outils pour permettre de renforcer l'égalité des genres dans les programmations se trouvent à différents niveaux, et sont à l'initiative de multiples acteurs. Le schéma suivant résume les thématiques abordées :

¹⁵¹ HCE, « Guide pour une communication publique sans stéréotypes de sexe », 2022.

¹⁵² FEDELIMA, 2018, *op. cit.*

Schéma : résumés des outils et leviers



Conclusion : recommandations fondées sur les résultats de la recherche

Les écrits théoriques ont particulièrement été utiles à la compréhension des inégalités de genre dans les programmations, au-regard des discriminations genrées subies par les musiciennes. Le regard historique, musicologique et sociologique sur leurs parcours ont notamment pu être mis en parallèle avec différentes observations. Par exemple l'actuelle répartition genrée des instruments dans les musiques actuelles, la faible présence de musiciennes sur scène, l'invisibilisation de leurs projets et les difficultés à se professionnaliser et stabiliser des carrières dans ce secteur.

Les observations de terrain, notamment à travers les enquêtes, ont permis de déceler des causes aux inégalités de genre au niveau des choix des programmations. Programmer des femmes par exemple, dépend essentiellement de la volonté et des moyens des programmeur·ices d'ajouter ce critère à leur direction artistique. Cependant, les projets féminins restent moins nombreux que ceux masculins, encore plus en termes de projets développés pouvant attirer du public. Des questions financières se posent alors, dans un secteur du live en mutation et aux enjeux économiques en tension.

Il en résulte la nécessité des pouvoirs publics à continuer de soutenir les lieux de musiques actuelles, et les accompagner à plus d'égalité des genres, notamment via des politiques d'égalité telles que la bonification. Au-delà, si l'on souhaite qu'une égalité réelle soit atteinte, il faut envisager des politiques plus contraignantes.

Des associations de filière impulsent et accompagnent depuis quelques années les lieux de musiques actuelles à s'emparer de ces questions et à agir en leur faveur. D'autres se créent spécifiquement pour valoriser l'égalité des genres dans les programmations, ou pour encourager les femmes et minorités de genre dans leur création, entrepreneuriat et carrières.

Renforcer l'égalité de genre dans les programmations de concert, revient à s'attaquer à des discriminations et des inégalités systémiques. C'est aussi prendre en compte ces inégalités à tous les niveaux : création/production/diffusion. Des solutions à court et long terme sont envisageables.

Mieux compter et compter plus.

Compter permet d'avoir des résultats chiffrés sur une situation donnée et ainsi de sensibiliser et jouer sur les comportements et les attitudes des acteur·ices du secteur.

- ⇒ Privilégier la méthode de comptabilisation prenant en compte tous·tes les musicien·nes sur scène. Continuer de généraliser la remontée de données chiffrées et genrées de la part des programmeur·ices et producteur·ices de concerts, au-delà du genre de l'artiste lead.
- ⇒ Dans les observations et les rapports sur le secteur culturel, travailler à sortir les chiffres issus des « musiques actuelles » de ceux du « spectacle vivant », car ils sont noyés, pourtant les inégalités y sont plus fortes qu'ailleurs.

- ⇒ Dans le cadre des politiques d'égalité et des programmations, prendre en compte le genre au-delà de la binarisation femme-homme. Quid des discriminations subies par la communauté LGBTQIA+ et par les personnes racisées ?

Les politiques publiques d'égalité

- ⇒ Programmer de manière paritaire en termes de lead est possible. Les politiques de bonification et d'éga-conditionnalité sont des leviers efficaces pour rééquilibrer la part des genres sur scène et féminiser les équipes : développer le premier système puis évoluer vers le second.
- ⇒ Appliquer ces politiques doit aller de pair avec la stabilité et la durabilité des soutiens financiers apportés aux projets culturels de musiques actuelles.

Impulser l'égalité dès les pratiques amateurs, vers une meilleure professionnalisation.

- ⇒ Les femmes disparaissent au moment de la professionnalisation. Les pouvoirs publics doivent s'emparer plus concrètement de la question des pratiques amateurs, encourager et accompagner les femmes à obtenir les outils nécessaires pour poursuivre des carrières musicales. Cela créerait un vivier de musiciennes plus conséquent et faciliterait une plus grande présence de femmes dans les programmations sur le long terme.
- ⇒ Soutenir et accompagner les écoles et structures de formation en musiques actuelles à s'emparer de ces questions. Pour qu'il y ait plus de femmes programmées, il faut qu'elles soient mieux formées et préparées à la réalité du monde professionnel (*annexe-L*).
- ⇒ Intégrer des interventions liées à la vie professionnelle de l'industrie musicale, à la réalité du secteur dans les conservatoires.
- ⇒ Proposer aux lieux subventionnés et labellisés et les soutenir pour agir auprès des écoles en ce sens (interventions, conférences, ateliers).
- ⇒ Y généraliser l'organisation d'événements concernant la parité. (Une des enquêtées me faisait part de l'organisation de spectacles annuels pour les écoles, sur les risques auditifs : faire de même sur les questions de parité, diversité et droits culturels (*annexe-m*)).

Soutenir et développer les dispositifs qui favorisent l'émancipation des femmes discriminées

- ⇒ Continuer de soutenir les associations qui mettent en place des outils, sur la durée. Par exemple les programmes de mentorat, afin qu'ils s'adressent à plus de personnes.

Bibliographie

Articles académiques

Aplincourt Jean-Christophe, « ‘Homo Musicalis’ », *Volume !. La revue des musiques populaires*, 17 : 2, Éditions Mélanie Seteun, 30 novembre 2020, p. 255-271.

Barrière Louise, « Les festivals punk-féministes en France et en Allemagne depuis 2003 – Stratégies de résistance féministe dans une subculture à domination masculine », dans *Critiques féministes des savoirs : créations, militantismes, recherches*, Toulouse, France, 2018

Bereni Laure et Revillard Anne, « Un “mal nécessaire” ? Les hauts fonctionnaires et les quotas », *Travail, genre et sociétés*, vol. 34, n° 2, La Découverte, 2015, p. 163-168.

Blais-Tremblay Vanessa et Champagne Lysandre, « Au-delà des « vagues » #moiaussi : cinq ans de mobilisation féministe en musique au Québec (2017–2022) », *Intersections: Canadian Journal of Music*, vol. 40, n° 1, 2020, p. 49.

Bonthonneau Cécile, « Du constat à l’analyse : le secteur culturel au risque de l’égalité entre hommes et femmes », *L’Observatoire*, N° 44, n° 1, Observatoire des politiques culturelles, 2014, p. 40-43

Buscatto Marie, « Chanteuse de jazz n’est point métier d’homme. L’accord imparfait entre voix et instrument », *Revue française de sociologie*, vol. 44, n° 1, Éditions Ophrys, 2003, p. 35-62.

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 (éd.), *Art et société : Recherches récentes et regards croisés, Brésil/France*, Marseille, OpenEdition Press, 2016

Chevallier Jean-Marie, « La Fabrique de la programmation culturelle, Catherine Dutheil-Pessin, François Ribac, Paris, La Dispute, 2017, 236 p. », *Terrains/Théories*, n° 7, Presses universitaires de Paris Nanterre, 11 décembre 2017

Couture Ariane, « Jouer les femmes : les concerts de musique contemporaine au Québec¹ », *Recherches féministes*, vol. 32, n° 1, 22 juillet 2019, p. 195-215.

Gouchon Maëli et Elena BERNAL REY, « Financement public de la culture et inégalités femmes-hommes », *Regards croisés sur l’économie*, vol. 30-31, n° 1-2, La Découverte, 2022, p. 220-229.

Gouyon Marie, Frédérique PATUREAU et Gwendoline VOLAT, « La lente féminisation des professions culturelles », *Culture études*, vol. 2, n° 2, Ministère de la Culture - DEPS, 2016, p. 1-20.

Gouzi Apolline et Arthur MACE, « « Elles ne sont plus seules » : l’Union des femmes artistes musiciennes, laboratoire de nouvelles socialisations professionnelles au début du xxe siècle ? », *Transposition. Musique et Sciences Sociales*, n° 11, Association Transpositon. Musique et Sciences Sociales, 6 décembre 2023

Nochlin Linda, *Pourquoi n'y a-t-il pas eu de grands artistes femmes ?*, Londres, Thames & Hudson, 2021.

Picaud Myrtille, « Comment l'action publique et l'intermédiation culturelle façonnent les hiérarchies artistiques. Le cas de la musique live », *Regards croisés sur l'économie*, vol. 30-31, n° 1-2, La Découverte, 2022, p. 190-200.

Picaud Myrtille, « Quand le genre entre en scène: Configurations professionnelles de la programmation musicale et inégalités des artistes dans deux capitales européennes », *Sociétés contemporaines*, N° 119, n° 3, 18 janvier 2021, p. 143-168.

Poinloup Isabelle, « Et t'as fait ça toute seule ?! Femmes et musique en France », *Femmes Diplômées*, vol. 272, n° 1, Persée - Portail des revues scientifiques en SHS, 2020, p. 133-151.

Prat Reine, « Arts et culture ... Et que rien ne change ! », *Travail, genre et sociétés*, vol. 34, n° 2, La Découverte, 2015, p. 187-191.

Prévost-Thomas Cécile et Hyacinthe RAVET, « Musique et genre en sociologie », *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, n° 25, Éditions Belin, 1^{er} avril 2007, p. 175-198.

Raibaud Yves, « Des lieux construits par le genre », *Géographie et cultures*, n° 54, Laboratoire Espaces, Nature et Culture (ENEC), 1^{er} juillet 2005, p. 53-70.

Ravet Hyacinthe, « Professionnalisation féminine et féminisation d'une profession : les artistes interprètes de musique », *Travail, genre et sociétés*, vol. 9, n° 1, La Découverte, 2003, p. 173-195.

Rolfsen Petrilli Segnini Liliana, « Accords dissonants : rapports salariaux et rapports sociaux de sexe dans des orchestres », *Cahiers du Genre*, vol. 40, n° 1, Association Féminin Masculin Recherches, 2006, p. 137-161.

Trasforini Maria Antonietta, « Du génie au talent : quel genre pour l'artiste ? », *Cahiers du Genre*, vol. 43, n° 2, Association Féminin Masculin Recherches, 2007, p. 113-131.

Ouvrages

Belmehdi Racha, *Rivalité, nom féminin: une lecture féministe du mythe*, Lausanne, Favre, 2022.

Dutheil Catherine et François RIBAC, *La fabrique de la programmation culturelle*, Paris, La Dispute, 2017.

Guibert Gérôme et Dominique Sagot-Duvaurox, « Chapitre I. Le spectacle vivant dans l'économie des musiques actuelles », dans *Musiques actuelles : ça part en live. Mutations économiques d'une filière culturelle*, Paris, Ministère de la Culture - DEPS, coll. « Hors collection », 2013.

Lippmann Quentin, *Les femmes au pouvoir: que change vraiment la parité en politique?*, Paris, Rue d'Ulm, coll. « Collection du Cepremap », 2023.

Picaud Myrtille, *Mettre la ville en musique*, Saint-Denis, Presses universitaires de Vincennes,

coll. « Culture et Société », 2021

Sénac Réjane, « Des débats de principe aux lois dites sur la parité », Paris cedex 14, Presses Universitaires de France, coll. « Que sais-je ? », 2008, 3795 vol., p. 59-71.

Ouvrages collectifs

Buscatto Marie, « 14. Femme et artiste : (dé) jouer les pièges des “féminités” », dans *Politiques de l'intime*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches », 2009, p. 265-280.

Engeli Isabelle et Gwenaëlle PERRIER, « Chapitre 14 / Pourquoi les politiques publiques ont toutes quelque chose en elles de très genré », dans *Une French touch dans l'analyse des politiques publiques ?*, Paris, Presses de Sciences Po, coll. « Académique », 2015, p. 349-376.

Gautier Arthur, « Les lieux associatifs de musiques actuelles : régulation hybride et changement institutionnel », dans *La gouvernance des associations*, Toulouse, Érès, coll. « Sociologie économique », 2008, p. 173-201.

Hatzipetrou-Andronikou Reguina, « Musique », dans *Encyclopédie critique du genre*, Paris, La Découverte, coll. « Hors collection Sciences Humaines », 2021, p. 458-467.

Jacquemart Alban, et *al.*, « Chapitre V. La réception tempérée des politiques d'égalité femmes-hommes », dans *Le genre des carrières*, Paris, Ministère de la Culture - DEPS, coll. « Questions de culture », 2022, p. 149-190.

Jacquot Sophie et Amy G. MAZUR, « Genre et politiques publiques », dans *Dictionnaire des politiques publiques*, Paris, Presses de Sciences Po, coll. « Références », 2019, vol. 5e éd., p. 289-297.

Teillet Philippe, « 8. Publics et politiques des musiques actuelles », dans *Le(s) public(s) de la culture*, Paris, Presses de Sciences Po, coll. « Académique », 2003, p. 155-179.

Enquêtes / Etudes

CNM, *État des lieux de la présence des femmes dans la filière musicale*, Centre national de la musique, 2023.

CURA x GAM, « Enquête sur la santé et le bien-être dans l'industrie musicale en France : une industrie de passionné.es sous pression », 2019

Farchy Joëlle, *Visibilité des femmes dans les festivals de musique - Une étude de la programmation de 100 festivals emblématiques en 2019*, Le CNM et l'École des médias et du numérique de la Sorbonne, 2021.

FEDELIMA, *Chiffres clés de la FEDELIMA en 2019*, 2021.

Paye ta note, *Le sexisme ordinaire dans le monde de la musique. On compte?*, 2019.

Pinville Typhaine, *Les drôlesses musiciennes. Etude autour des parcours des musiciennes en Charente*, La Nef, 2022.

Documents institutionnels

A-S. Bach, et *al.*, « Dossier de presse mission égalité femmes-hommes Février 2023 », Centre national de la musique, 2023.

« Arrêté du 5 mai 2017 fixant le cahier missions et des charges relatif au label « Scène de Musiques Actuelles-SMAC » (rectificatif) »

HCE, *Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action*, Haut Conseil à l'Egalité, 2018.

HCE, « Guide pour une communication publique sans stéréotypes de sexe », 2022.

HCE, *Rapport relatif à la lutte contre les stéréotypes*, 2014.

Ministère de la Culture Département des études, de la prospective et des statistiques, *Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication*, Sous la direction d'Amandine Schreiber, 2024.

Prat Reine, « Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation », mai 2006.

Reine Prat, *Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique 2 - De l'interdit à l'empêchement*, Ministère de la Culture, 2009.

Articles de presse / Média

Azzouz et *al.*, « Il faut compter les femmes pour qu'elles comptent dans les médias », *Le Monde.fr*, 23 juin 2020 (https://www.lemonde.fr/idees/article/2020/06/23/il-faut-compter-les-femmes-pour-qu-elles-comptent-dans-les-medias_6043833_3232.html ; consulté le 16 avril 2024).

Collectif, « Sexisme dans la musique : plus de 1 000 femmes disent stop », *Télérama*, rubrique « Société », 16 avril 2019 (<https://www.telerama.fr/monde/sexisme-dans-la-musique-pres-de-700-femmes-disent-stop,n6210958.php> ; consulté le 25 mars 2024).

Geay Juliette, « Qu'est-ce que "l'égaconditionnalité", concept promu pour atteindre l'égalité femmes-hommes ? », *France Inter*, rubrique « Société », 7 juin 2022 (<https://www.radiofrance.fr/franceinter/qu-est-ce-que-l-egaconditionnalite-concept-promu-pour-atteindre-l-egalite-femmes-hommes-9972976> ; consulté le 2 avril 2024).

Huet Lénaïg Bredoux Donatien, « Musique : l'industrie qui n'aimait pas les femmes »,

Mediapart, 14 décembre 2020 (<https://www.mediapart.fr/journal/france/141220/musique-l-industrie-qui-n-aimait-pas-les-femmes> ; consulté le 25 mars 2024).

Ivain Gilles, « Les insidieuses oeillères des vieux mâles blancs programmeurs de musique », 8 septembre 2016.

Ronai Maurice, « Concerts : le temps des géants », vol. 355, n° 3, *Alternatives économiques*, 2016, p. 57-57.

Yamak, « Sur Spotify, les rappeurs toujours au top des écoutes », *Le Monde.fr*, 30 novembre 2023 (https://www.lemonde.fr/culture/article/2023/11/30/sur-spotify-les-rappeurs-toujours-au-top-des-ecoutes_6203145_3246.html ; consulté le 28 mars 2024).

« "Les projets féminins "tête d'affiche" restent minoritaires" (Franck Testaert, Le Tetris) », *News Tank Culture*, 25 janvier 2019 (<https://culture.newstank.fr/article/view/137232/projets-feminins-tete-affiche-restent-minoritaires-franck-testaert-tetris.html> ; consulté le 5 janvier 2024).

« La 33e édition des Eurockéennes se veut plus féminine », *rts.ch*, 29 juin 2023 (<https://www.rts.ch/info/culture/musiques/14140399-la-33e-edition-des-eurockeennes-se-veut-plus-feminine.html> ; consulté le 3 avril 2024).

« Musique : combien rémunèrent les plateformes de streaming ? », *Franceinfo*, 4 juin 2023 (https://www.francetvinfo.fr/culture/musique/musique-combien-remunerent-les-plateformes-de-streaming_5867615.html ; consulté le 29 mars 2024).

« BIS : « Les bons chiffres du CNM ne signifient pas que le secteur va bien » (M. Séguineau, Prodiss) », sur *News Tank Culture*, sans date (<https://culture.newstank.fr/article/view/312329/bis-bons-chiffres-cnm-signifient-pas-secteur-va-bien-seguineau-prodiss.html> ; consulté le 18 février 2024).

« Eurockéennes de Belfort : ça bouge autour de la mixité et de la parité », 29 juin 2023 (<https://www.estrepublikain.fr/culture-loisirs/2023/06/29/eurockeennes-de-belfort-ca-bouge-autour-de-la-mixite-et-de-la-parite> ; consulté le 3 avril 2024).

ANNEXES

Annexe n° 1 : Grilles d'entretiens

Les grilles d'entretiens sont à la disposition exclusive des membres du jury.

Annexe n° 2 : Institutionnalisation des musiques actuelles

13 mai 2017

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 14 sur 58

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION

**Arrêté du 5 mai 2017 fixant le cahier missions et des charges relatif au label
« Scène de Musiques Actuelles-SMAC » (rectificatif)**

NOR : MCCB1713569Z

Rectificatif au *Journal officiel* du 11 mai 2017, texte n° 226, rétablir l'annexe ainsi qu'il suit :

ANNEXE

CAHIER DES MISSIONS ET DES CHARGES RELATIF AU LABEL « SCÈNE DE MUSIQUES ACTUELLES-SMAC »

Préambule

La création des lieux de musiques actuelles est issue d'initiatives de la société civile, militant pour la reconnaissance de ces pratiques artistiques et culturelles dans une démarche de découverte esthétique et de renouvellement artistique.

A partir de 1981, le ministère de la culture reconnaît ces expressions musicales de façon emblématique avec la Fête de la musique et intervient par des mesures fondatrices telles que la mise en place du programme Zénith, le soutien apporté au Centre d'information du rock (CIR) à l'Orchestre national de jazz, au Studio des variétés et au Fonds d'action et d'initiative rock (FAIR).

Des mesures d'ordre législatif, réglementaire ou fiscal déterminantes sont aussi prises par ailleurs comme la loi Lang de 1985 sur les droits voisins et l'extension du champ d'activité des sociétés de perception et de répartition de ces droits, ainsi que la création en 1986 du Fonds de soutien à la chanson aux variétés et au jazz.

Des premières mesures sont posées en termes d'investissement par l'Etat avec l'Agence des petits lieux musicaux, pour accompagner les collectivités territoriales qui commencent dans la même période, à s'engager significativement sur la problématique des lieux de musiques actuelles.

Le programme « café musiques » mis en place en 1991 par l'Etat, dans le cadre d'une politique interministérielle d'aide aux lieux de diffusion, constitue le début d'une dynamique originale qui associe non seulement les collectivités territoriales et l'Etat mais aussi les acteurs engagés dans une structuration professionnelle qui trouvera sa concrétisation dans le dispositif SMAC initié dès 1996.

Cette dynamique de co-construction franchit une étape majeure en 1998 avec, d'une part, la mise en place, d'une « Commission Nationale des Musiques Actuelles », qui inscrit durablement les musiques actuelles dans les politiques publiques de la culture et, d'autre part, l'élaboration concertée d'un dispositif de soutien au fonctionnement des « Scène de Musiques Actuelles-SMAC », devenu label d'Etat par la circulaire du 31 août 2010.

Elle donne lieu dans le même temps à un plan signé par l'ensemble de la profession, les collectivités territoriales et l'Etat, « pour le développement national et territorial en faveur des musiques actuelles ». C'est de ce plan qu'est issue la méthode de travail de co-construction sur le plan territorial dénommée « schéma d'orientation pour le développement des musiques actuelles », SOLIMA, associé au label dans le présent arrêté.

L'origine particulièrement diverse des « Scène de Musiques Actuelles-SMAC », renforcée par des politiques publiques répondant au départ à différents enjeux d'intérêt général (jeunesse, social, insertion, environnement, politique de la ville, ruralité...), génère un réseau de lieux labellisés extrêmement riche par la diversité de leurs histoires, de leurs territoires et de leurs projets.

L'objectif d'équité territoriale et de réponse aux réalités des pratiques des musiques actuelles conduit l'Etat et les collectivités territoriales, à assurer la présence, dans chaque département, d'au moins une structure labellisée « Scène de Musiques Actuelles-SMAC », ou d'un projet de structures en réseau ou en coopération, en prenant en compte la densité de la population, les spécificités territoriales (cadre rural notamment) et la diversité des esthétiques.

Annexe n° 3 : Sénat, Rapport pour avis n°133, Commission de la culture, de l'éducation et de la communication sur le projet de loi de finances, 23 novembre 2023. – Extrait.

B. LES POINTS DE VIGILANCE DE LA COMMISSION

1. La situation alarmante des scènes de musiques actuelles (SMAC)

La commission est particulièrement préoccupée par la situation des SMAC, qui ne parviennent plus à remplir les missions fixées dans le cahier des charges du label faute de moyens suffisants. Plusieurs d'entre elles se trouvent dans un état financier alarmant. La reprise de la fréquentation, désormais repartie à la hausse, a été plus lente pour les salles de petite et moyenne jauge après la crise sanitaire et le remplissage des salles s'est révélé plus délicat pour les artistes émergents. D'après une enquête réalisée au printemps par le ministère de la culture auprès d'une trentaine de SMAC, leurs marges artistiques se réduiraient et seraient même négatives pour un certain nombre d'entre elles. Plusieurs SMAC envisagent de procéder à des licenciements ou d'annuler partiellement ou totalement leur saison artistique afin de faire face à la hausse des charges, évaluée aux alentours de 20 % sous l'effet de l'inflation.

La contribution de l'État au financement de ces structures demeure faible en comparaison d'autres labels : les SMAC l'évaluent en moyenne à 135 000 euros, le montant plancher de participation de l'État étant par ailleurs le plus bas de l'ensemble des labels, malgré le relèvement de 75 000 à 96 000 euros prévu en 2024. L'État finance aujourd'hui ces structures à hauteur de 11 % de leur budget, contre 40 % pour les collectivités territoriales.

Aide moyenne de l'État par typologie de label

Au regard de l'importance des 92 SMAC pour la vie culturelle des territoires, le dynamisme de la filière musicale et le soutien à l'émergence des jeunes artistes au niveau local, la commission a déposé, sur la proposition de sa rapporteure, un amendement visant à revaloriser la dotation globale de l'État aux SMAC de 3,68 millions d'euros par le biais d'un transfert de crédits prélevé sur le pass Culture, dans la mesure où la commission considère qu'une offre culturelle diversifiée sur les territoires est un préalable nécessaire pour permettre au pass Culture de remplir ses objectifs de démocratisation culturelle et de diversification des pratiques des jeunes. Cette somme permettrait de garantir un soutien minimal de l'État de 175 000 euros à chacune des SMAC dans le but de résorber une partie de leurs difficultés de financement.

La commission a bien noté que la ministre de la culture, lors de son audition le 24 octobre, estimait qu'il pourrait être plus opportun de différencier le niveau d'accompagnement par l'État des différentes SMAC au regard de l'hétérogénéité de leur situation budgétaire. Bien que l'ensemble des SMAC soit soumis au même cahier des missions et des charges, la commission est ouverte à ce que cette dotation supplémentaire puisse être répartie entre les SMAC d'une manière différente du relèvement du montant plancher à 175 000 euros, dès lors que la solution retenue permette à l'ensemble des lieux labellisés de disposer des moyens appropriés pour continuer à remplir leurs missions. **La question du financement des SMAC constitue le point de préoccupation majeur dans le domaine du spectacle vivant**, comme l'a reconnu le président de l'association des directeurs régionaux des affaires culturelles lors de son audition.

Annexe n° 4 : Extraits de l'étude du CNM, 2023.

1) DIFFUSION DE SPECTACLES MUSICAUX (HORS FESTIVALS)

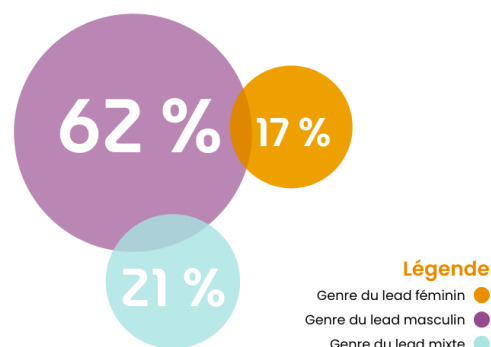
Méthodologie : Exploitation des données CNM issues des [Chiffres de la diffusion des spectacles de musiques actuelles et de variétés](#) compilant l'ensemble des représentations en France, collectées via la [taxe fiscale](#) sur les spectacles de variétés et les concerts de musiques actuelles.

Indicateurs et périmètre : Comptabilisation du genre du lead des entités artistiques diffusées lors des concerts et spectacles de musique en France (à l'exclusion des programmations festivières)⁴. Les données de l'année 2019 sont retenues pour leur exhaustivité, celles des années suivantes (2020-2021) étant largement affectées par la crise sanitaire.

Sur un total de 19 380 entités artistiques programmées et diffusées sur l'année 2019, près de la moitié sont qualifiées du point de vue du genre du lead (masculin, féminin ou mixte).

Sur ces 8 500 entités artistiques des musiques et des variétés qualifiées, on dénombre 17 % d'entités au lead féminin pour deux tiers de genre du lead masculin (62 %) et 21 % d'entités au lead mixte. Cette tendance est similaire en limitant l'analyse aux seules esthétiques musicales (hors humour et variétés).

Répartition du genre du lead des entités artistiques qualifiées et diffusées sur scène en 2019 :



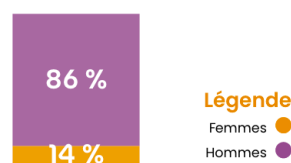
⁴ Les déclarants de la taxe fiscale sur les spectacles de musiques actuelles et de variétés renseignent rarement l'intégralité de la programmation des festivals compte tenu du nombre important d'entités artistiques à renseigner.

2) PROGRAMMATION DES FESTIVALS

MUSIQUES ACTUELLES

La part de femmes au sein de 90 festivals de musiques actuelles en 2019 (sur un panel de 5 416 personnes) est de 14 %, pour 86 % d'hommes. Selon Sourdoreille⁵, si l'on se concentre sur les têtes d'affiches, sur les 25 entités artistiques les plus programmées dans 550 festivals français en 2019, la part du genre du lead féminin ne dépasse pas 20 %. La très grande majorité des festivals compte moins de 30 % de femmes dans leur programmation (84/90). Si les femmes ne représentent au total que 14 % des individus programmés, 40 % d'entre elles occupent seules l'affiche (bien que se produisant avec d'autres musiciens) alors que ce n'est le cas que pour 23 % des hommes.

Répartition par genre des individus programmés dans 90 festivals de musiques actuelles en 2019 :



Annexe n°5 : Télérâma, Sexisme dans la musique : plus de 1 000 femmes disent stop.

Publié le 16 avril 2019 à 17h00 - Mis à jour le 08 décembre 2020 à 00h56

F.E.M.M, Femmes Engagées des Métiers de la Musique

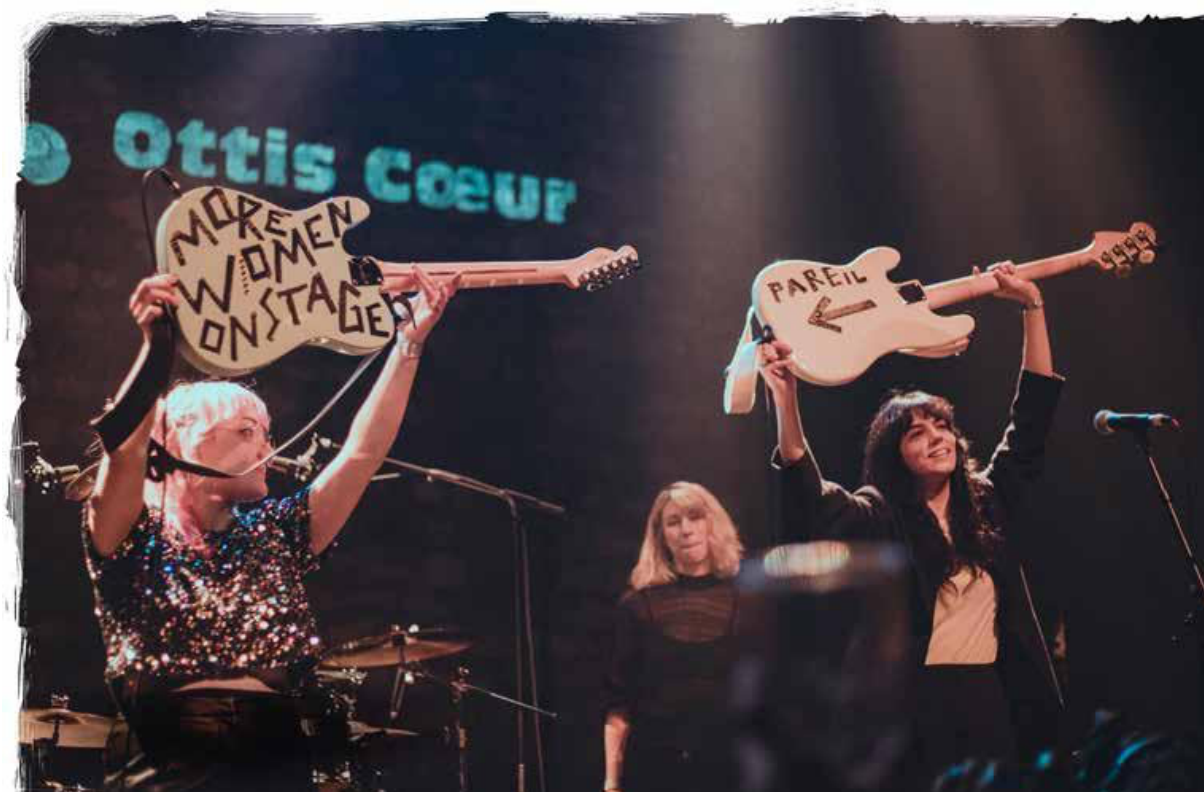
«Nous, artistes, musiciennes, techniciennes, productrices, éditrices, compositrices, manageuses, attachées de presse, juristes et plus globalement “femmes des métiers de la musique”, avons toutes été victimes ou témoins du sexisme qui règne au quotidien : les propos misogynes, les comportements déplacés récurrents, les agressions sexuelles qui atteignent en toute impunité la dignité des femmes. Nous connaissons le fonctionnement – ou plutôt le dysfonctionnement – du secteur : les disparités salariales, l’invisibilité des femmes aux postes à responsabilité, les préjugés et les non-dits qui bloquent le développement et les carrières de professionnelles pourtant compétentes et investies. Le temps est venu pour le monde de la musique de faire sa révolution égalitaire : les agissements sexistes, racistes, et plus globalement tous les comportements discriminants ne sont plus tolérables et doivent être dénoncés et sanctionnés. Trop longtemps, ils ont été passés sous silence. Nous prenons le micro aujourd’hui pour crier haut et fort que nous n’avons plus peur de les refuser. Comme nos (con)sœurs du collectif [5050](#) du cinéma, nous pensons qu’il faut questionner la répartition du pouvoir, dépasser le seul sujet du harcèlement et des violences sexuelles pour définir, ensemble, les mesures concrètes et nécessaires qui nous permettront de garantir l’égalité et la diversité dans nos métiers, et ainsi favoriser en profondeur le renouvellement de la création. »

Toutes	ensemble,	nous	sommes	fortes,
Toutes	ensemble,	nous	sommes	solidaires,
Toutes	ensemble,	nous	sommes	puissantes,
Toutes	ensemble,	nous	sommes	unies,
Toutes	ensemble,	nous	sommes	déterminées,
Toutes	ensemble,	nous	sommes	visibles,
Toutes	ensemble,	nous	sommes	engagées,
Toutes	ensemble,	nous	sommes	organisées,

Nous sommes magnifiques et nous ne nous laisserons plus faire !

<https://www.telerama.fr/monde/sexisme-dans-la-musique-pres-de-700-femmes-disent-stop,n6210958.php>

Annexe n°6 : More Women on Stage



Ottis Cœur, <https://issuu.com/longueurdondes/docs/lo95/s/15421331>

Annexe n°7 – Convention d’objectifs annuel accompagnant l’attribution d’une subvention – DAC Ville de Paris.



CONVENTION ANNUELLE D'OBJECTIFS (SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT)

*ENTRE LA VILLE DE PARIS
&
L'ASSOCIATION XXXXX*

Article 22 - Égalité entre les femmes et les hommes

La Ville de Paris est engagée dans une démarche visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses dimensions. Elle souhaite ainsi inciter l'ensemble de ses partenaires à y concourir. La structure ou personne bénéficiaire d'une subvention est donc encouragée à mener des actions destinées à favoriser l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes : mixité des métiers, formations, meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, réduction des écarts de rémunérations, accès aux postes à responsabilité... ; à veiller dans le cadre de ses missions à faire usage de bonnes pratiques et d'initiatives contribuant à la parité, à la sensibilisation des publics bénéficiaires, à la lutte contre les stéréotypes et contre toute forme de discrimination liée au genre dans les contenus des projets mis en œuvre ; et à agir contre les violences sexistes et sexuelles. Elle est invitée à désigner une personne référente pour piloter et coordonner ces actions et établir des outils de suivi.

Annexe n° 8 – Cahier missions et de missions et des charges des SMAC - extrait

Arrêté du 5 mai 2017 fixant le cahier missions et des charges relatif au label « Scène de Musiques Actuelles-SMAC » (rectificatif)

■ Section 1 : Missions des structures bénéficiaires du label « Scène de Musiques Actuelles-SMAC »

Les structures labellisées « Scène de Musiques Actuelles-SMAC » organisent leurs projets artistiques autour des axes suivants :

1. La création/production/diffusion ;
2. L'accompagnement des pratiques musicales professionnelles et amateurs ;
3. L'action culturelle.

A partir de ces trois axes, les structures labellisées « Scène de Musiques Actuelles-SMAC » définissent leur projet en fonction de leur environnement, des bassins de vie et des moyens dont elles disposent tout en s'inscrivant dans une ambition artistique et culturelle nationale.

Dans la mise en œuvre de l'ensemble de leurs engagements, les structures labellisées « Scène de Musiques Actuelles-SMAC » porteront une attention particulière à l'application effective des principes de :

- diversité tant au travers des œuvres produites ou présentées au public que des artistes accompagnés par la structure et des autres métiers artistiques ou techniques ;
- 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.

Annexe n°9 – Condition d’attribution de subvention, Région Occitanie

Région Occitanie, Arts de la scène - Aide aux festivals

Pour être instruits, les projets doivent répondre aux conditions suivantes :

[...]

Ega-conditionnalité

Pour les festivals dont la programmation est actuellement en dessous de la parité femmes-hommes, l'éligibilité sera conditionnée à la réalisation d'une progression d'au moins 10% par an par rapport à l'exercice précédent, jusqu'aux 50%.

L'attendu se définit de la façon suivante : au moins 50% de spectacles

- portés par une directrice artistique (ou un collectif à majorité féminine)
- et/ou basés sur l'œuvre d'une femme (ou d'un collectif à majorité féminine)

Annexe n°10 : HF Bretagne, « Déprogrammer un·e artiste »

Questions

- Est-il possible de rajouter une clause dans un contrat de cession permettant de mettre une programmation en stand-by sur ce genre de situation, quand bien même il n'y aurait pas de plainte déposée ?
- Déprogrammation d'un·e artiste suite à des accusations (sans plainte) : comment le prévoir dans les clauses de contrat de cession de spectacle ? Quel dédit pour l'équipe artistique ?
- Possibilité d'ajouter une clause dans le contrat de location avec les structures de production ? Est-ce que ça représente une entrave à la liberté de commerce ?

Une clause résolutoire

■ Définition

Une clause résolutoire est une clause dans laquelle les parties du contrat décident des circonstances dans lesquelles le contrat est résolu, sans qu'il y ait besoin d'une décision du/de la juge. Il faut alors préciser **une obligation qui, si elle n'est pas respectée, entraînera la fin du contrat.**

Il est question de la résolution du contrat et non pas d'une annulation. L'annulation du contrat suppose une rétroactivité des engagements avec un remboursement des frais engagés. Ce qui n'est pas le cas pour la résolution du contrat, il prend juste fin comme s'il avait atteint son terme. Il n'y a donc **pas de remboursement des frais engagés.**

Article 1224 du Code civil :

« La résolution résulte soit de l'application d'une clause résolutoire soit, en cas d'inexécution suffisamment grave, d'une notification du créancier au débiteur ou d'une décision de justice. »

Article 1225 du Code civil :

« La clause résolutoire précise les engagements dont l'inexécution entraînera la résolution du contrat. »

La résolution est subordonnée à une mise en demeure infructueuse, s'il n'a pas été convenu que celle-ci résulterait du seul fait de l'inexécution. La mise en demeure ne produit effet que si elle mentionne expressément la clause résolutoire. »

Pour prévoir la possibilité de mettre fin à un contrat dans la situation où la personne ou le groupe programmé·e a eu des propos ou des comportements problématiques, il est envisageable d'introduire ce type de clause au contrat.

■ Proposition de clause

Les artistes programmé·es, ainsi que l'ensemble de leurs équipes techniques et artistiques, s'engagent à ne pas avoir de comportements ou de propos discriminatoires à connotation sexiste, sexuelle, raciste ou autre. La constatation de tels faits et correspondant aux incriminations prévues par les articles 222-22, 222-23, 222-32, 222-33, 621-1 et R.625-7 à R.625-8-2 du Code pénal, ainsi que les articles 33 alinéa 3 et 24 de la Loi du 29 juillet 1881, entraîne la résolution du contrat.

Cette clause permet d'envisager la situation d'un·e artiste qui a eu des comportements ou des propos problématiques, qui sont constatés sans qu'il y ait nécessairement de procédure entamée devant une juridiction pénale. Pour la personne qui est « accusée », cela n'a pas de fondement juridique, ce qui va être regardé c'est si il/elle est mis·e en examen à la suite d'un dépôt de plainte ou non. Il est possible de prévoir la fin du contrat en cas de mise en examen. Cependant en pratique, il peut y avoir un classement sans suite sans mise en examen pour faute de preuves.

■ Rappel

Avant la conclusion d'un contrat, il est toujours possible de choisir de contracter ou non, c'est la liberté contractuelle. Une structure peut refuser de programmer un·e artiste tant qu'aucun accord n'a été conclu.

Annexe n°11 : #TuJouesBienPourUneFille

SHEWOLF
GROUPE DE FEMMES
Photographiée par Maud Veith

tu joues bien pour une fille

2 %
DE GROUPE MAJORITAIREMENT FÉMININS PROGRAMMÉS EN FESTIVAL

FEMMES PHOTOGRAPHES HF Île-de-France

Source : Programmation dans les principaux festivals de musiques actuelles et variées (2010-2016), Inégalité entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture, Haut Conseil à l'Égalité, 2018

OÙ SONT LES FEMMES DANS LES MUSIQUES ACTUELLES* ?

HF Île-de-France présente sa campagne #TuJouesBienPourUneFille, en 9 portraits de femmes professionnelles du secteur des Musiques Actuelles, réalisés par FemmesPHOTOgraphes.

- 0 % de femmes récompensées dans les musiques urbaines
- 2 % de groupes majoritairement féminins programmés en festival
- 3 % de techniciennes
- 5,4 % de femmes instrumentistes
- 12 % de directrices de scènes de musiques actuelles
- 12 % de programmatrices dans les lieux de musiques actuelles
- 13 % d'enseignantes dans les conservatoires
- 14 % de directrices de labels et maisons de disques
- 17 % d'autrices-compositrices sociétaires à la SACEM

HF Île-de-France a pour objet le repérage des inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture, la mobilisation contre les discriminations observées, et l'évolution vers l'égalité réelle. Elle fait partie de la fédération interrégionale du Mouvement HF composée de 14 collectifs. Le Mouvement HF est membre titulaire du Haut Conseil à l'Égalité et du collectif Ensemble Contre Le Sexisme.

FemmesPHOTOgraphes a pour but de favoriser la visibilité des femmes dans la photographie, milieu où elles sont encore trop peu représentées. Elle met en valeur les travaux photographiques produits par les femmes par la mutualisation d'outils de diffusion dédiés à la photographie contemporaine.

f i #TuJouesBienPourUneFille

*Musiques Actuelles : toutes les musiques hormis les musiques classique et contemporaine.

AYSHA DJELLEL
BATTEUSE
Photographiée par Isabelle Gressier

tu joues bien pour une fille

5,4 %
DE FEMMES INSTRUMENTISTES

FEMMES PHOTOGRAPHES HF Île-de-France

Source : Programmation septembre - décembre 2015 de 16 lieux franciliens de musiques actuelles, Saison Égalité Musiques Actuelles, HF Île-de-France et RIF

Annexe Ω

Les enquêté·es :

- E1, Xavier, chargé de mission musiques actuelles dans une grande institution étatique, entretien réalisé en mars 2024
- E2, Isabelle, en charge des questions d'égalité à la FEDELIMA, entretien réalisé en mars 2024
- E3, Damien, agent du ministère de la Culture, entretien réalisé à Paris en mars 2024
- E4, Léa, en charge des questions d'égalité au Centre National de la Musique, entretien réalisé en mars 2024
- E5, Laurence, haute fonctionnaire à l'égalité au ministère de la Culture, entretien réalisé en mars 2024
- E6, Maya, directrice artistique de la Petite, entretien réalisé en mars 2024
- E7, Romain, directeur et programmateur d'une scène de musiques actuelles labellisée, entretien réalisé en mars 2024
- E8, Emmanuel, élu adjoint à la vie nocturne de la mairie de Paris, entretien réalisé en mars 2024
- E9, Aurélie, directrice adjointe culture et patrimoine en région, ancienne directrice d'une scène de musiques actuelles labellisée, entretien réalisé en mars 2024
- E10, Nathalie, responsable du pôle musique d'un festival d'émergences en musiques actuelles, ancienne directrice d'une scène de musiques actuelles labellisée, entretien réalisé en mars 2024
- E11, Rachel, en charge des questions d'égalité au Syndicat des musiques actuelles, entretien réalisé en mars 2024
- E12 Océane, membre d'une association pour la présence des femmes et minorités de genre sur scène

- E13, Marc, programmeur d'une scène de musiques actuelles labellisée et d'un festival de musique, entretien réalisé en mars 2024
- E14, Laure, cheffe adjointe du pôle musique d'une DAC d'une grande ville de France, entretien réalisé en mars 2024
- E14, Cédric, chef du pôle musique d'une DAC d'une grande ville de France, entretien réalisé en mars 2024
- E15, Hélène, chargée de mission égalité f/h d'une scène de musiques actuelles labellisée, entretien réalisé en mars 2024
- E16, Alicia, co-programmatrice d'un festival dédié aux artistes féminines, entretien réalisé en mars 2024
- E16, Philippe, co-programmeur d'un festival dédié aux artistes féminines, entretien réalisé en mars 2024
- E17 Julie musicienne dans un groupe de punk rock, entretien réalisé en mars 2024

Ces annexes présentent des verbatims extraits des entretiens

Annexe - a : la prise de conscience des inégalités dans le secteur associatif et institutionnel ainsi que les résistances : une question de génération ?

Les verbatims sont à la disposition exclusive des membres du jury.

Annexe – b1 : Égalité des genres, communauté LGBTQIA+

Les verbatims sont à la disposition exclusive des membres du jury.

Annexe b2 – Égalité et discriminations raciales

Les verbatims sont à la disposition exclusive des membres du jury.

Annexe c – Vous considérez-vous comme féministes ?

Vous considérez-vous comme féministes ? Sur dix-huit enquêté·es :

Oui (sans hésitation) : 10 (2 programmatrices, 2 programmatrices en associations, 3 chargées de l'égalité dans leurs structures associatives, 3 institutionnelles)

Oui (en précisant l'être depuis leur place d'homme) : 4 (3 programmeurs, 1 institutionnel)

Non (mais en faveur de l'égalité) : 2 (2 institutionnel·les)

Se sentant concerné et engagé sur la question, sans répondre par oui : 2 (1 institutionnel, 1 programmeur)

Annexe d : Shortliste paritaires

Les verbatims sont à la disposition exclusive des membres du jury.

Annexe - e : Les différents avis sur les politiques d'égalité

Les verbatims sont à la disposition exclusive des membres du jury.

Annexe-f : Un métier qui s'apprend sur le terrain

Les verbatims sont à la disposition exclusive des membres du jury.

Annexe – g : Un vivier d'artiste suffisant ? Disparition des artistes femmes, émergence, tête d'affiches, freins économiques

Les verbatims sont à la disposition exclusive des membres du jury.

Annexe - h : Les choix de programmation combinent des critères

Les verbatims sont à la disposition exclusive des membres du jury.

Annexe - i : Les femmes programmatrices et directrices de salles peu nombreuses et plus engagées ?

Les verbatims sont à la disposition exclusive des membres du jury.

Annexe - j : La programmation égalitaire, une responsabilité des programmeur·ices ou une étape en bout de chaîne ?

Les verbatims sont à la disposition exclusive des membres du jury.

Annexe – k : Témoignage sur l'efficacité du mentorat

Les verbatims sont à la disposition exclusive des membres du jury.

Annexe – l : Témoignage concernant les Conservatoires de musique au regard de leur prise en compte du monde professionnel

Les verbatims sont à la disposition exclusive des membres du jury.

Annexe - m : Spectacles annuels dans les SMAC

Les verbatims sont à la disposition exclusive des membres du jury.