

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

Mettre les femmes et les minorités de genre sur le devant de la scène

Analyse de la valorisation de l'engagement en faveur de la
parité chez les structures signataires de Scivias en FWB.

Auteur : Affo Yasmine

Promoteur(s) : Sebastien Fevry

Année académique 2025-2026

Master [120] en communication, à finalité spécialisée : communication
stratégique des organisations

Table des matières

GLOSSAIRE.....	4
REMERCIEMENTS.....	5
INTRODUCTION	6
PARTIE 1. CADRE THÉORIQUE ET CONTEXTUEL.....	8
CHAPITRE 1. LE SECTEUR MUSICAL EN FEDERATION WALLONIE-BRUXELLES :	
ORGANISATION, ENJEUX ET POLITIQUE CULTURELLE	8
1.1 Organisation et structuration du secteur	8
1.3 Les difficultés majeures : Précarité, économie du secteur	9
1.4 Les enjeux de représentation et les acteurs du secteur musical en FWB	10
1.5 Absence de données chiffrées, Scivias une réponse structurelle.....	14
CHAPITRE 2 : THÉORIES FÉMINISTES ET ÉTUDE DE GENRE APPLIQUÉE À	
LA MUSIQUE	14
2.1. Les études de genre : Construction sociale, rapports sociaux de sexe et fabrication des rôles.....	14
2.2 Cadre théorique féministe	16
2.2.1 Féminisme matérialiste.....	16
2.2.2 Féminisme Queer	18
2.2.3 Féminisme noir - l'intersectionnalité	19
2.3 La division sexuelle du travail musical	20
2.4 Capital social et Mécanismes d'exclusion	22
2.5 Dynamiques collectives.....	24
CHAPITRE 3 : L'ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL, DE LA SINCÉRITÉ AU	
SIMULACRE	25
3.1 Définition de l'engagement.....	25
3.2 Les principes clés de l'acte engageant	25
3.3 La rationalisation et le paradoxe de liberté	26
3.4 Les limites de l'engagement : washing / tokenisme	28
CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION DE SCIVIAS	29
4.1 Historique et genèse : Pourquoi Scivias est né en FWB ?.....	29
4.2 Adhésion et fonctionnement.....	30
4.2.1 Les modalités d'adhésion	30
4.2.2 Les documents : Charte, guide d'adhésion et convention	31
PARTIE 2. ÉTUDE EMPIRIQUE	35
CHAPITRE 1. LE CADRE MÉTHODOLOGIQUE.....	35
1.1 Introduction	35
1.2 Problématique.....	35
1.3 Échantillonnage et modalités.....	35
1.3.1 La liste des structures signataires de la charte Scivias	36
1.3.2 Le guide d'entretien semi-directif	38
1.4 Méthodologie d'analyse : les entretiens à travers la théorie du chapitre trois	39

PARTIE 3 : ANALYSE DES RÉSULTATS.....	41
3.1 ANALYSE DU GROUPE 1 : LES MEMBRES FONDATEURS	41
3.1.1 Conseil de la musique (Personne 1) :	41
3.1.2 FACIR (Personne 2).....	44
3.1.3 Court-Circuit (Personne 3)	46
3.1.4 Botanique (Personne 4)	48
3.1.5 Conclusion du groupe 1.....	50
3.2 ANALYSE DU GROUPE 2 : LES MEMBRES AYANT REJOINT SCIVIAS APRES SA CREATION	51
3.2.1 Jazz Station (Personne 1)	52
3.2.2 CLNK (Personne 2).....	53
3.2.2 Les Halles de Schaerbeek (Personne 3)	55
3.2.3 Superkarma (Personne 4)	57
3.2.4 Magma Collective (Personne 5)	60
3.2.5 La Bizarie (Personne 6).....	62
3.2.6 Conclusion du groupe deux.....	64
3.2.7 Comparaison du groupe 1 et du groupe 2.....	65
CONCLUSION.....	69
BIBLIOGRAPHIE	71

GLOSSAIRE

- **Booker / Bookeuse** : est un professionnel essentiel dans l'industrie musicale qui agit comme intermédiaire entre l'artiste et les programmeurs de salles ou festivals. Il trouve des dates de concerts, négocie les cachets et développe la carrière de l'artiste. Il travaille souvent en agence de booking ou de manière indépendante (Cidji, 2024).
- **CA** : Conseil d'administration
- **FINTA** : Femmes, intersexe, non-binaire, agenre, transgenre
- **FWB** : Fédération Wallonie-Bruxelles
- **Programmeur / Programmatrice** : « conçoit et organise des événements culturels, tels que des spectacles, festivals, des concerts » (*Devenir programmeur artistique*, 2023)
- **Roster** : Catalogue ou liste d'artistes
- **Tourneur / Tourneuse** : « Le tourneur au même titre que le booker a pour objectif de gérer les dates de concerts auprès des programmeurs de salles et festivals » (Mag, 2025)

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier Monsieur Fevry, mon promoteur, pour sa patience, ses précieux conseils et sa disponibilité.

Je souhaite également remercier toutes les personnes qui m'ont apporté leur soutien, ce n'était pas facile mais votre présence et vos conseils m'ont permis de ne pas abandonner.

Je tiens à remercier les personnes qui m'ont accordé des entretiens, ils étaient tous riches en informations, et n'ont fait que renforcer ma passion et ma curiosité pour le secteur musical.

Enfin je termine par cette citation de Jennifer Padjemi (2021), qui m'avait déjà touché à l'époque et qui continue de resonner en moi, « *La représentation compte parce qu'elle permet de grandir avec l'idée qu'on existe et que sa couleur de peau, son orientation sexuelle, son milieu social, sa religion, son genre ne sont pas des obstacles pour se créer un imaginaire* »

INTRODUCTION

Selon le dernier rapport de Scivias (2025), « entre septembre 2024 et août 2025 sur les scènes de 42 festivals, les femmes cisgenres, les personnes non-binaires et transgenres ont représenté seulement 35,3 % des artistes » (p.14). Ce chiffre est révélateur d'une réalité au sein du secteur musical en Fédération Wallonie-Bruxelles, où les femmes et les minorités de genre restent largement sous-représentées sur les scènes.

Certains pourraient attribuer cette sous-représentation à un manque de talent, ou supposer que les programmations sont décidées sans considération de genre, et seulement en fonction du mérite artistique. Or, à travers ce travail, nous verrons que cette surreprésentation des hommes n'est pas le fruit du hasard ou d'une quelconque forme de génie masculin, mais bien le résultat de mécanismes structurels qui traversent l'ensemble du secteur. Les obstacles auxquels les personnes FINTA doivent faire face sont nombreux et imbriqués. C'est pour cette raison qu'est née la plateforme Scivias. À l'origine, cette initiative est le fruit d'une poignée de structures du secteur. Elle s'est progressivement élargie à d'autres structures, qui ont rejoint le projet afin d'œuvrer pour un secteur plus inclusif. On dénombre actuellement 41 structures membres de Scivias.

Cet élan collectif soulève toutefois une question qui sera centrale dans ce travail : « *Comment les organisations du secteur musical en Fédération Wallonie-Bruxelles, signataires de la charte Scivias, valorisent-elles leur engagement envers la plateforme ?* » Autrement dit, au-delà de l'acte de signature, comment cet engagement se traduit-il dans les pratiques quotidiennes et par quelles actions concrètes ? Ce travail interrogera l'existence éventuelle d'engagements de « façade », où l'adhésion à Scivias s'apparente plus à une stratégie d'image que d'une transformation réelle des pratiques.

Pour répondre à cette question, ce travail s'appuie sur une étude qualitative menée auprès de dix structures signataires de la charte Scivias. Elles ont été réparties en deux groupes : d'un côté, les membres fondateurs ceux qui ont participé à la création de Scivias et de l'autre les structures qui ont rejoint Scivias après sa création. L'hypothèse de départ est qu'il existe peut-être une différence dans la nature et la force de l'engagement entre ces deux groupes selon l'ancienneté de la signature.

Plusieurs cadres théoriques sont mobilisés pour mener cette analyse. Les théories féministes matérialiste, queer et intersectionnelle permettent de décoder les mécanismes structurels qui

maintiennent les inégalités au sein du secteur, mais aussi la communication engageante, à travers notamment la théorie de Joule et Beauvois, qui offre une grille de lecture pour analyser l'engagement des structures signataires. Enfin, les notions de pinkwashing/femwashing, de tokenisme viennent compléter l'analyse pour interroger la sincérité des engagements affichés.

Le mémoire s'organise en trois parties. La première sert de socle théorique et contextuel, elle présente le contexte du secteur musical en FWB, les théories féministes mobilisées, la communication engageante et enfin la plateforme Scivias. La deuxième partie expose la méthodologie ainsi que les outils d'analyse construits à partir du cadre théorique. Enfin, la troisième partie présente l'analyse des entretiens menés avec les dix structures, chaque groupe fera l'objet d'une conclusion individuelle, avant que les deux groupes ne soient mis en perspective, pour aboutir à la conclusion de ce travail.

PARTIE 1. CADRE THÉORIQUE ET CONTEXTUEL

CHAPITRE 1. Le secteur musical en Fédération Wallonie-Bruxelles : organisation, enjeux et politique culturelle

1.1 Organisation et structuration du secteur

La Fédération Wallonie-Bruxelles soutient le secteur musical via sa Direction des Musiques, du début du processus de création jusqu'à la diffusion. Pour ce faire, la FWB propose des aides financières sous forme de subventions. Pour structurer ces aides, elle distingue trois genres musicaux : les musiques actuelles¹, la musique classique² et la musique contemporaine³ (Fédération Wallonie-Bruxelles, 2015).

Dans ce mémoire, l'accent est mis sur les musiques actuelles, qui regroupent un ensemble de pratiques musicales populaires telles que le jazz, la chanson, les musiques traditionnelles, le rock, la pop, les musiques électroniques et le hip-hop (Fédération Wallonie-Bruxelles, 2025). Des genres qui ont longtemps été marginalisés dans les politiques culturelles publiques, et sont désormais soutenus par des dispositifs adaptés (Court-Circuit, 2025).

Il existe sept chambres sectorielles qui font écho aux sept grands secteurs de la culture. Pour le secteur musical, celui-ci est représenté par des fédérations professionnelles qui siègent au sein de la Chambre de concertation des Musiques (CCM) (Court-Circuit, 2024) *Vous trouverez un schéma dans les annexes (annexe 1)*. Sa création marque un tournant important, car c'est la première fois qu'est créé un « outil de concertation politique transversal concernant tous les maillons et les styles musicaux de la filière musicale en FWB » (Fédération Wallonie-Bruxelles, 2025). On dénombre quinze « représentants et représentantes de Fédérations reconnues par la ministre et qui sont actives directement ou indirectement dans le secteur de la musique » (Fédération Wallonie-Bruxelles, 2025), en voici quelques-unes :

- Court-Circuit : Fédération des organisateurs de concerts en musiques actuelles
- FACIR : Fédération des auteur·es, compositeur·trices et interprètes
- SABAM : Société belge des Auteurs, Compositeurs et éditeurs

¹ Chanson d'expression francophone, rock, pop, musiques électroniques, urbaines, traditionnelles, world, jazz, folk, blue et la musique jeune public.

² musique de tradition classique composée au cours des cinquante dernières années.

³ ensemble de la musique occidentale "savante" (par distinction avec la musique dite "populaire", à partir des musiques médiévales jusqu'à nos jours, à l'exception des œuvres composées ces 50 dernières années, qui relèvent de la musique (classique) contemporaine.

En parallèle, en avril 2020 naît le Comité de concertation des musiques actuelles (CCMA) qui se veut être un espace de concertation pour tous les professionnels du secteur musical en FWB. Il rassemble des organisateurs de concerts, des artistes, auteurs et compositeurs et des professionnels de la communication, etc. « L'objectif du CCMA est de servir de lieu de réflexion pour la coordination des enjeux auxquels est confronté le secteur tout entier et de permettre une meilleure perception et prise en compte de ses difficultés » (Court-Circuit, 2024, p. 194).

Concernant les subventions elles sont réparties entre les différents acteurs du secteur, tels que les artistes, labels, festivals, bookers, etc. Elles permettent de soutenir les artistes dans le processus d'enregistrement et de production d'une discographie, mais offrent aussi une aide à la composition et à la promotion, qui concerne tout ce qui a pour but de mettre en avant le travail de l'artiste en utilisant par exemple les services d'un attaché de presse ou d'un graphiste. La dernière aide concerne le soutien aux festivals et aux lieux de concerts. Ces aides monétaires sont encadrées et soumises à des conditions d'éligibilité strictes (Court-Circuit, 2025). Ces aides sont encadrées par la Commission des Musiques, composée d'une trentaine de membres, elle remet un avis motivé sur toutes les demandes relatives aux musiques actuelles, classiques et contemporaines (Service général de la Création artistiques, s.d.).

1.3 Les difficultés majeures : Précarité, économie du secteur

Le secteur des musiques actuelles, en Fédération Wallonie-Bruxelles présente une situation socio-économique particulièrement précaire, marquée par une forte incertitude de l'emploi et une pluriactivité quasi systématique chez les travailleurs et travailleuses, qu'il s'agisse des artistes ou des métiers d'accompagnement. Trouver un emploi stable se fait rare, la majorité des professionnels doivent cumuler plusieurs activités, souvent sur la base de contrats temporaires ou de projets. Cette réalité constitue un frein, car elle les empêche de se spécialiser et limite leur reconnaissance professionnelle (CCMA, 2020, p.12-14.) Dès lors, beaucoup de ces « travailleurs se retrouvent dans des situations de semi-amateurs, forcés d'accepter des conditions de travail qui renforcent leur précarité. » Selon le CCMA (2020), les techniciens et techniciennes du son et de la lumière, voient se multiplier les tâches connexes, majoritairement sous contrat bénévole et en dehors de leur domaine de compétences.

De plus, les musiques actuelles sont confrontées à un problème de légitimité et de reconnaissance culturelle. Les professionnels du secteur ressentent un manque d'écoute et de valorisation de la part des pouvoirs publics, jugés discriminatoires par rapport aux autres

disciplines artistiques comme la musique classique, le théâtre ou le cinéma qui sont des pratiques mieux perçues et soutenues institutionnellement. Ce manque de reconnaissance constitue un frein majeur au développement et à la valorisation du secteur (CCMA, 2020). À cela s'ajoutent des modèles de financement jugés insuffisants, des réformes politiques qui sèment le trouble (CCMA, 2020). Concernant le statut d'artiste à la suite de la réforme du 1^{er} janvier 2024, il se nomme désormais « statut des travailleurs et travailleuses des arts », il vise à sécuriser le parcours professionnel des artistes, techniciens ainsi que les métiers de soutien face à la discontinuité des contrats (Amplo, 2025). Malgré des avancées en matière de droits sociaux, les critères d'accès restent élevés et l'octroi de la pension sur base du statut est désormais limité à seulement 20 % de la carrière, ce qui menace la sécurité financière de nombreux professionnels à la retraite. Toutefois, les récentes grèves et mobilisations du secteur ont permis de suspendre certaines mesures (BX1, 2025).

Récemment un autre enjeu économique a touché le secteur, en décembre 2025, un projet d'arrêté royal prévoyait le passage de la TVA de 6 % à 12 % sur l'accès aux concerts et festivals de musiques actuelles, tout en gardant un taux réduit pour l'opéra et la musique classique. (Court-Circuit, 2026). Pour les organisateurs et organisatrices du secteur, « une augmentation du taux de TVA impliquerait une croissance des coûts de production et pourrait mécaniquement impacter le prix des billets, les marges des structures et l'accessibilité de la culture pour le public » (Court-Circuit, 2026). Le 13 février 2026, « le comité ministériel restreint s'est accordé (...) pour retirer la culture (...) de la réforme TVA » (RTBF, 2026), ce qui maintient le taux à 6 % pour le secteur.

1.4 Les enjeux de représentation et les acteurs du secteur musical en FWB

Selon Court-Circuit (2025), « les musiques actuelles incarnent une pratique sociale et culturelle. Elles reflètent des identités plurielles, touchant des groupes sociaux variés, et s'intègrent dans des espaces qui valorisent la diversité et la création artistique. » Pourtant, il existe bel et bien un déséquilibre dans la représentation des femmes et des minorités de genre dans le secteur, qui sont sous-représentées autant dans la programmation que dans les postes décisionnels. (Larsen, 2023 ; CCMA, 2020)

L'Atelier 210 et le Botanique, qui sont deux lieux de représentation à Bruxelles, mettent en avant la nécessité d'évoluer vers une plus grande parité, et partagent publiquement les démarches concrètes et engagées pour réfléchir, comptabiliser et diversifier l'offre artistique

(« L’inclusivité dans la programmation artistique », s. d.). Ces enjeux de représentation touchent l’ensemble du secteur, dans l’article de Court-Circuit, « l’inclusivité ne se limite pas à des statistiques, mais traduit également une volonté de repenser les normes culturelles et sociales qui structurent la scène musicale. Selon une étude d’Ipsos commandée par le CNM en France, les genres musicaux eux-mêmes sont encore souvent perçus comme genrés. Cette étude invite à la réflexion sur la manière dont la musique est catégorisée et sur les stéréotypes associés à chaque genre musical, en particulier chez les moins de 25 ans. » (2025)

En réponse à ces déséquilibres, plusieurs initiatives sectorielles cherchent à encourager la réflexion et à sensibiliser les professionnels du secteur vers plus d’inclusivité et d’équité. Ces défis de représentativité s’articulent autour d’une chaîne musicale organisée, dont les rôles et les missions complémentaires contribuent à faire exister la musique, de sa conception jusqu’à sa diffusion, à travers une pluralité de canaux et d’espaces de diffusion. Le tableau ci-dessous propose une synthèse adaptée du rapport « **État des lieux socio-économique de la filière musiques actuelles en Wallonie et à Bruxelles** » (Bujiriri & Bataille, s. d.). Il intègre une observation sur la représentation des femmes et des minorités de genre, en s’appuyant sur les données de la plateforme Scivias, aujourd’hui considérée comme la source de référence pour documenter la sous-représentation des personnes FINTA au sein du secteur musical.

Étape	Description synthétique	Acteurs concernés	Enjeux communicationnels et/ou inclusifs	Données sur la représentation des personnes FINTA	Exemple d’acteurs
Création	Phase où l’artiste commence le développement de son art, il peut être accompagné d’autres personnes pour parfaire sa vision et arriver au bout de son idée. (Bujiriri & Bataille, s. d.)	Artistes, musicien·nes, compositeur·rices, auteur·rices,	Valoriser la diversité des artistes dès la phase de création pour rectifier la sous-représentation des personnes FINTA	« Sur les scènes de 42 festivals entre septembre 2024 et août 2025, les femmes cisgenres, les personnes non-binaires et transgenres ont représenté seulement 35,5% des artistes programmée.e	Nsangu (artiste belge), Lovelace (artiste belge), letalu (artiste belge) , Camille Yembé (artiste belge)

				» (Scivias, 2025)	
Programmation	Phase où l'on construit l'identité artistique d'un événement ou d'un lieu en sélectionnant et organisant les artistes à l'affiche en fonction du lieu, du public et des possibles contraintes budgétaires. (Court-Circuit, 2025)	Programmateurs·rices, curateurs·rices	Créer une programmation qui inclusive en incluant les femmes et minorités de genre, sans les utiliser comme quota de diversités. (« L'inclusivité dans la programmation artistique », s. d.)	Sur l'ensemble de 42 festivals seulement 23% de programmatrices (Scivias, 2025)	Le Botanique, Esperanzah !, Les Volumineuses
Technique	Ensemble des professionnels qui assurent la concrétisation des projets musicaux. Leurs expertises garantissent la qualité, la sécurité, et la fluidité des représentations musicales, de la captation à la scène. (SFMQ, 2023)	Ingénieur·es du son, régisseur·ses son / lumière, technicien·nes son/lumière, agent·es logistique.	Inclure des femmes et minorités de genre dans un secteur technique souvent considéré comme masculin.	« Au sein des festivals européens, ce sont les métiers de direction technique (76%) ... qui sont les plus masculins. » (Scivias, 2024)	Initiative de l'asbl Face B, le projet « Les techniciennes » a pour objectif de visibilité, et soutenir les femmes et minorités de genre dans le secteur culturel. (Acsr, 2026)
Diffusion	Phase où le projet de l'artiste prend vie sur scène dans différents lieux tels que des salles de concerts, bars, festivals. Plusieurs professionnels participent à la	Tourneurs, bookers, managers, programmeurs, centre culturel.	Assurer une visibilité équitable lors de la mise en scènes des artistes FINTA	« Sur les scènes de 42 festivals entre septembre 2024 et août 2025, les femmes cisgenres, les personnes non-binaires et transgenres ont représenté	Superkarma agence de booking bruxelloise et signataire Scivias qui a pour objectif une parité numérique sur l'entièreté de leur catalogue (Scivias, 2026)

	bonne diffusion des divers projets musicaux en FWB. (Bujiriri & Bataille, s. d.)			seulement 35,3% des artistes programmés. » (Scivias, 2025)	
Presse / Médias	Les médias jouent un rôle dans la visibilité des inégalités de représentation	Attaché·e de presse, manager·euse, journaliste, médias spécialisés, radios, télévisions...	Promouvoir une représentation médiatique plurielle et non stéréotypée (Scivias, 2025)	« Le festival des Ardentes pointé du doigt par des associations féministes : ‘la production féminine reste minoritaire’ » (<i>Le festival des Ardentes pointé du doigt par des associations féministes</i> , s. d.) « Musiques alternatives en Fédération Wallonie-Bruxelles : où sont les femmes ? » (<i>Musiques alternatives en Fédération Wallonie-Bruxelles</i> , s. d.)	RTBF, Le Soir, La Libre..
Soutien et structuration du secteur (Associations et fédérations)	Différentes structures qui soutiennent et aident aux développements des artistes (Bujiriri & Bataille, s. d.)	FWB, WBM, Sabam, PlayRight, FACIR, Court-Circuit, Conseil de la musique	« Constituer des jurys paritaires, Viser la parité dans le CA, programmer minimum 50% artistes » FINTA (<i>Guide d'adhésion à</i>	FACIR se fixe deux objectifs : parité numérique au sein des intervenant·es pour les ateliers. parité numérique au sein des intervenant·es de la saison 2 du podcast	FWB, WBM, Sabam, Playright, FACIR, Court-Circuit, Conseil de la musique

			<i>Scivias.pdf</i> , s. d.)	"Eye of the Taïga". À plus long terme, FACIR souhaite également atteindre la parité dans son CA. (<i>Nous rejoindre – Scivias</i> , s. d.)	
--	--	--	--------------------------------	---	--

1.5 Absence de données chiffrées, Scivias une réponse structurelle

Avant Scivias, il existait peu de ressources chiffrées sur la représentation des femmes et des minorités de genre dans le secteur musical en FWB. Bien qu'en coulisse le sujet fasse l'objet de débats, il n'existait pas encore d'initiative structurée pour le documenter.

Ce manque de données est problématique car, comme le souligne Sarah Bouhatous, coordinatrice de Scivias : « un problème qu'on ne quantifie pas reste invisible, les chiffres permettent de passer du simple stade de « l'impression » au stade du constat, saisissant et implacable » (Mennessier, 2021). Scivias est fondée en 2019 à l'initiative de sept organisations actives dans la musique en FWB, dont l'objectif est de mettre en lumière les inégalités dont les femmes et les minorités de genre font l'objet, à travers la création d'un rapport annuel contenant des données quantitatives, ainsi qu'une analyse des mécanismes d'invisibilisation au sein du secteur.

CHAPITRE 2 : THÉORIES FÉMINISTES ET ÉTUDE DE GENRE APPLIQUÉE À LA MUSIQUE

2.1. Les études de genre : Construction sociale, rapports sociaux de sexe et fabrication des rôles.

L'émergence du concept de « genre » marque un tournant épistémologique majeur dans la compréhension des rapports sociaux. « C'est en 1968 que la notion se propage grâce à Robert Stoller, psychiatre et psychanalyste américain, qui met en avant l'idée qu'il n'existe pas de réelle correspondance entre le genre (masculin/féminin) et le sexe (homme/femme) » (Baudoux, 2017). Cette première définition du genre a été adoptée et approfondie par les féministes américaines, qui ont utilisé cette notion de « genre » comme un outil pour analyser les inégalités entre les hommes et les femmes. Dès lors, le genre n'est pas simplement une

question individuelle ou psychologique, mais un moyen de mettre en évidence les rapports de pouvoir dans la société. De ce fait, les rôles attribués aux femmes et aux hommes ne sont pas naturels, mais socialement et culturellement construits (Scott, 2000, p.41). Cette remise en cause du déterminisme biologique fait partie d'une réflexion plus ancienne, soutenue par Simone de Beauvoir dans son livre le *Deuxième sexe* « On ne naît pas femme, on le devient. Aucun destin biologique, psychique, économique ne définit la figure que revêt au sein de la société la femelle humaine : c'est l'ensemble de la civilisation qui élabore ce produit » (Beauvoir, 1949, cité dans Chetcutti, 2009, p.2). Par cette formule, Beauvoir marque une rupture historique avec les visions naturalistes du XIXe siècle. L'identité féminine n'est plus une fatalité biologique, mais le produit d'une construction sociale autrement dit, « être une femme n'est pas inné, c'est un rôle que la société construit et attribue » (Chetcuti, 2009).

Le genre s'établit comme un véritable paradigme scientifique. Il facilite la déconstruction des préjugés tels que « les hommes sont plus forts et les femmes sont plus faibles ». Cette conception du genre comme outil analytique est également au cœur des travaux de Joan Scott, pionnière de l'histoire des femmes et du genre, qui propose de comprendre le genre comme un concept sociologique désignant un ensemble de constructions sociales, celles-ci produisent l'idée selon laquelle les hommes et les femmes seraient naturellement prédestinés à occuper certains rôles plutôt que d'autres. L'usage du mot « genre » renvoie à tout un système de relations qui peut inclure le sexe biologique, mais n'en découle pas mécaniquement et ne détermine pas directement la sexualité. (Scott, 2000)

Au-delà de la simple distinction sociale, certaines approches utilisent le genre pour mettre en lumière des structures de pouvoir plus spécifiques, telles que le patriarcat. Des théoriciennes comme Mary O'Brien définissent la domination masculine comme l'effet du désir des hommes de transcender leur privation des moyens de reproduction de l'espèce. (O'Brien, 1981, p.8-15) Dans cette ligne de pensée Scott souligne que le terme « genre » fait partie d'une stratégie féministe visant à revendiquer un terrain de définition propre et à montrer l'inaptitude des théories existantes à rendre compte des inégalités persistantes entre femmes et hommes (Scott, 2000).

Ces approches ont été approfondies par Judith Butler, qui remet en question la stabilité même des catégories de genre « Femme, même au pluriel, est devenu un terme qui fait problème, un

terrain de dispute » car « le genre n'est pas toujours constitué de façon cohérente, ni conséquente selon les différents contextes historiques. » (Butler, 2019, p.28). Butler va plus loin et soutient que « le genre n'est ni la conséquence directe du sexe ni aussi fixe que ce dernier. », ajoutant que, le sexe lui-même est « produit par cet appareil de construction culturelle qu'est le genre. » (Butler, 2019, p.30) Dès lors, ce que nous percevons comme une « vérité biologique » est en réalité une catégorie déjà politisée par la société s'inscrivant, dans ce qu'elle nomme un « cadre socialement institué d'asymétrie » (Butler, 2019, p.32). C'est pour expliquer ce processus qu'elle introduit le concept de performativité : le genre n'est pas une identité figée ou un rôle préétabli, mais une construction réalisée à travers la répétition d'actions, de rituels et de manières d'agir qui, par leur reproduction constante, finissent par paraître naturels. (Butler, 2019, p.17).

Appliqué au secteur musical, ce cadre d'analyse permet de ne plus percevoir la division des rôles comme le reflet de compétences innées, mais comme le résultat de mécanismes structurels. La sous-représentation des femmes et des minorités de genre dans le secteur musical en Fédération Wallonie-Bruxelles (Scivias, 2025) n'apparaît alors plus comme un manque de talent individuel, mais comme la reproduction de hiérarchies genrées profondément ancrées dans les pratiques de l'industrie.

2.2 Cadre théorique féministe

Le cadre théorique queer et matérialiste mobilisé dans ce travail s'appuie principalement sur l'ouvrage de Sophie Noyé, « Pour un féminisme matérialiste et queer ». À cela s'ajoute le concept d'intersectionnalité, théorisé par Kimberlé Crenshaw au sein du féminisme noir. Cette articulation, plutôt qu'une présentation exhaustive de chaque courant, permet de penser conjointement les structures d'exploitation et les normes de genre et les discriminations multiples qui façonnent le secteur musical.

2.2.1 Féminisme matérialiste

C'est au sein du Mouvement de libération des femmes des années 1970 que le féminisme matérialiste voit le jour en France (Noyé, 2025, p.14). On décrit fréquemment le mouvement comme étant une forme de « féminisme radical », car il considère le patriarcat comme la principale oppression commune aux femmes, il se distingue du féminisme libéral en appelant à une transformation radicale. (Noyé, 2025, p.14). L'idéologie du féminisme matérialiste se

construit autour de diverses théoriciennes telles que Danièle Kergoat ou Monique Wittig, qui produisent du contenu et développent le mouvement (Noyé, 2025). Quelques années plus tard en 1975 la sociologue Christine Delphy revendique le terme dans un article intitulé « Pour un féminisme matérialiste. »

Le mouvement s'appuie sur une analyse marxienne, en insistant sur le fait que la domination masculine est essentiellement liée à ses fondements matériels. Il met en évidence la division sexuelle du travail et l'exploitation des femmes, contredisant ainsi l'idée que cette situation ne serait due qu'à la perpétuation d'une idéologie sexiste véhiculée par l'éducation et les représentations culturelles (Noyé, 2025, p.17).

On évoque les « rapports sociaux de sexe » conceptualisés par Kergoat, qui sont au cœur du féminisme matérialiste. Elle établit une distinction au sein des rapports sociaux : il y a ceux entre groupes sociaux, qu'elle considère comme étant à grande échelle et abstraits, et les relations sociales entre individus, qu'elle considère comme à petite échelle, donc concrètes. Cette distinction souligne que le patriarcat représente des rapports systémiques entre les hommes et les femmes. Kergoat identifie trois types de rapports sociaux : ceux de race, de classe et de sexe. Ces rapports exploitent, dominant et oppriment. Ils traversent l'ensemble de la société, ils sont antagoniques et ont pour objectif la division sociale du travail (Noyé, 2025). Le travail constitue donc l'enjeu central des rapports sociaux de sexe.

Delphy approfondit cette analyse en montrant que le travail domestique, longtemps invisibilisé, constitue un mode de production à part entière, il consiste en l'extorsion par les hommes du travail gratuit des femmes. Il englobe le travail ménager, la production à usage domestique et l'éducation des enfants dans le cadre de la famille. (Noyé, 2025) Cette analyse trouve une application concrète dans les dispositifs de Scivias, notamment via le remboursement des frais de babysitting lors de leurs événements, en reconnaissant que la charge domestique et parentale constitue un frein matériel à la participation des personnes FINTA aux espaces professionnels du secteur (Scivias, 2025).

La sociologue Colette Guillaumin prolonge l'analyse matérialiste en montrant que le patriarcat ne s'exerce pas seulement à travers l'exploitation de la force de travail des femmes, mais aussi par l'appropriation constante de leur corps et de leur esprit, rendus disponibles en permanence par et pour les hommes (Noyé, 2025, p.23-24).

Cette analyse matérialiste, centrée sur les structures d'exploitation, sera articulée, dans la sous-section suivante, avec les apports du féminisme queer, qui interroge les normes culturelles et symboliques produisant les catégories de genre.

2.2.2 Féminisme Queer

Le mouvement queer est intrinsèquement lié aux productions théoriques et militantes queer anglo-saxonnes, comme le suggère le maintien du mot anglais « queer » pour désigner ce courant qui signifie, « bizarre », « tordu » (Noyé, 2025, p.38). Le mouvement queer fait l'objet de vives critiques de la part des militants dé-coloniales et antiracistes, car il les a longtemps exclus de cette lutte, or les productions « Queer of color » les ont précédés et influencés, notamment avec la féministe Gloria Anzaladù , qui aurait été la première à utiliser le terme « queer » dans un contexte académique. À postériori, on retiendra les noms de militantes américaines tels que Butler, De Laurentis etc. qui sont toutes issues d'universités américaines (Noyé, 2025, p.38-39).

En France, le mouvement se développe dans les années 90 à travers les traductions et discussions des théories queer américaines blanches. Le développement de ces approches est lié à la création dans les années 2000 de réseaux d'activistes. L'amplification de la traduction des pensées queer a permis d'ouvrir la voie à de nouvelles pensées. L'idée de se revendiquer comme appartenant à la communauté queer a longtemps été restreinte aux champs de certains groupes politiques minoritaires, mais désormais ce terme est utilisé pour désigner la communauté LGBTQIA+. Malgré le développement de ces courants de pensée, en France, dans le champ académique, il reste un courant minoritaire, cela s'explique par l'apparition tardive de ces théories dans le pays, mais aussi par la résistance du milieu féministe au début de son développement (Noyé, 2025, p.40-41).

À l'inverse des féministes matérialistes, les théoriciens et théoriciennes queer soulignent l'aspect « symbolique » ou « culturel » du genre, plutôt que son aspect économique ou social. Le genre est un système qui produit du sens, qui dit ce qui est valorisé ou ce qui ne l'est pas, et légitime ce qui est normal ou anormal. Le genre impose des cases, selon des normes intériorisées qui orientent la perception du réel et marginalisent ce qui ne s'y conforme pas. (Noyé, 2025, p.42-43). Les théories queer critiquent l'hétéronormativité, qui consiste à poser l'hétérosexualité comme norme par défaut et à exclure tout ce qui ne s'y conforme pas. Ce

système de pensée impose l'idée qu'il n'existe que deux genres (homme/femme) qui correspondent au sexe biologique assigné à la naissance. (Noyé, 2025)

Là où les féministes matérialistes parlent de "classe des femmes" comme un sujet unifié, les théories queer réfutent cette unité et valorisent plutôt le caractère pluriel des identités. Par définition, les expériences sont trop diverses pour être rassemblées sous une même catégorie (Noyé, 2025, p.50). Cette unité, au regard du queer, est dangereuse car elle invisibilise les minorités au sein des minorités. L'approche queer se veut intersectionnelle, au croisement de plusieurs dimensions : genre, race, classe, handicap, etc. Cependant, dans la pratique, les théories queer ont souvent reproduit l'invisibilisation des personnes racisées comme le souligne Camille black. Cette tension justifie de mobiliser, en complément le cadre intersectionnel issu du féminisme noir et développé par Kimberlé Crenshaw, qui sera présenté dans la sous-section suivante. (Noyé, 2025, p.51)

Enfin, si l'analyse matérialiste permet de saisir les structures matérielles de la domination, elle gagne à être articulée avec l'approche queer, qui interroge les normes de genre et les processus de catégorisation. C'est cette articulation que défend Sophie Noyé (2025), et c'est sur elle que s'appuie ce travail.

2.2.3 Féminisme noir - l'intersectionnalité

« L'intersectionnalité puise ses racines dans les mouvements abolitionnistes et socialistes du 19ème et 20ème siècle, notamment avec le discours de Sojourner Truth », une ancienne esclave, intitulé « Ne suis-je pas une femme » prononcé en 1851. La déclaration de position du Combahee River Collective, une organisation féministe lesbienne noire de la Caroline du Sud, est désignée comme une œuvre fondatrice du courant intersectionnel » (Dreij, 2025, p.3-5).

Pour expliquer ce concept, Crenshaw fait le parallèle avec un carrefour. Comme dans la circulation routière, les discriminations circulent dans différentes directions et peuvent se croiser dans un sens ou dans un autre. « Si un accident survient, il peut être causé par des voitures venant de plusieurs directions et parfois de toutes les directions » (Crenshaw et al., 2021, p.476).

« Dans son article fondateur « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex » Kimberlé Crenshaw, juriste afro-américaine, introduit pour la première fois le concept d'intersectionnalité dans le contexte des études juridiques aux États-Unis » (Dreij, 2025, p.2).

Elle part d'un constat simple, lorsqu'on parle des femmes, on pense implicitement aux femmes blanches et, lorsque l'on parle de personnes noires, on pense implicitement aux hommes noirs, c'est ce qu'elle veut démontrer quand elle commence son article avec la citation « Toutes les femmes sont blanches, tous les Noirs sont des hommes, mais nous sommes quelques-unes à être courageuses » (Crenshaw et al., 2021, p.466-467).

Les femmes noires se retrouvent ainsi invisibilisées dans les deux catégories. Crenshaw dénonce cette tendance à traiter la race et le genre comme deux catégories d'analyse mutuellement exclusives, alors que les expériences vécues des femmes noires sont fondamentalement multidimensionnelles (Crenshaw et al., 2021). L'objectif de ce concept n'est pas d'additionner les discriminations (sexisme + racisme + classisme) mais plutôt d'analyser comment leur croisement produit des effets spécifiques que ces oppressions, prises séparément, ne permettent pas de comprendre (Dreij, 2025, p.6)

Bien que largement diffusée, l'intersectionnalité fait l'objet de critiques au sein même de la pensée féministe. Lise Vogel (2018, citée dans Dreij, 2025, p.5) considère que « la triade race/classe/genre » est insuffisante pour rendre compte de la pluralité des oppressions. Vivian May (2015, citée dans Dreij, 2025, p.5) met en garde contre une utilisation simpliste du concept, qui le réduit comme un outil purement descriptif, négligeant sa dimension politique. Enfin, Sirma Bilge dénonce un « blanchiment » de l'intersectionnalité, où celle-ci est « parfois utilisée de manière superficielle pour valoriser la diversité dans un contexte néolibéral » (Bilge, 2013, citée dans Dreij, 2025, p.5), au risque d'effacer ses racines issues du féminisme noir.

« L'intersectionnalité est décrite comme une théorie voyageuse qui nécessite de se réinventer constamment pour résister à l'idée d'une progression épistémologique féministe théorique achevée, sans pour autant oublier, dans ce voyage, ses fondements d'origine » (Dreij, 2025, p.7).

2.3 La division sexuelle du travail musical

Le concept de division sexuelle du travail est la « forme de division du travail social » (Kergoat, 2001, p.78) qui conceptualise le fait que, selon le sexe les individus sont orientés vers un certain type de travail. Les hommes vers le travail public (économie, politique, religion, armée...) qui socialement est plus valorisé, tandis que les femmes ont souvent été reléguées aux tâches domestiques et familiales qui sont socialement moins valorisées. « On parle de sphère productive pour les hommes et reproductive pour les femmes » (Kergoat, 2001, p.78). Dans le

courant de pensée matérialiste, Delphy conceptualise la notion de mode de production domestique, comme étant un système où le travail des femmes produit au sein du foyer est extorqué gratuitement au bénéfice des hommes. Ce travail invisible est la base matérielle de l'oppression des femmes. (Noyé, 2025)

Selon Kergoat « cette division repose sur deux principes organisateurs : le **principe de séparation** (il y a des travaux d'hommes et des travaux de femmes) et le **principe hiérarchique** (un travail d'homme "vaut" plus qu'un travail de femme) » (Kergoat, 2001, p.78) Le secteur musical n'échappe pas à cette logique et reproduit deux phénomènes de ségrégation : le premier est **horizontal**, les femmes sont cantonnées à exercer certaines activités. Et le second est **vertical**, les femmes ne pouvant accéder à certains postes à haute responsabilité (Prévost-Thomas & Ravet, 2007).

Cette répartition genrée s'enracine dans une histoire longue. Dès l'Antiquité, les femmes ont chanté et joué, mais presque toujours dans la sphère privée. « Au 19e siècle encore, on recommandait aux jeunes filles de jouer du piano pour cultiver leur élégance, tandis que les rares compositrices ou interprètes reconnues, comme Fanny Mendelssohn, étaient dissuadées de publier leurs œuvres » (Scivias, 2025, p.28). Cette ségrégation s'appuie également sur un discours essentialiste qui exclut historiquement les femmes du champ de la création musicale. L'idée même du « génie » musical, présenté comme une qualité naturellement masculine, repose sur une opposition traditionnelle entre **création** (associée aux hommes) et **procréation** (associée aux femmes) (Prévost-Thomas & Ravet, 2007). Françoise Escal montre que les compositrices ont subi à la fois le poids d'une « **hypothèse naturelle** » les « supposés manques de prédispositions des femmes à la création, du fait d'un engagement symbolique et social dans d'autres activités » et d'une « **hypothèque culturelle** » qui désigne « l'ensemble des difficultés auxquelles les femmes souhaitant composer ont dû faire face » (Prévost-Thomas & Ravet, 2007, p.189).

Cette construction du génie au masculin continue de structurer le secteur musical en FWB, où la programmation, essentiellement basée sur une « écoute relationnelle » entre hommes qui se ressemblent, alimente « une certaine conception du génie au masculin ou du moins de ce qu'il est communément admis de qualifier de qualité musicale » (Scivias, 2025, p.29). Face à cette invisibilisation systémique, des leviers de transformation émergent. Selon Scivias « des études montrent un effet positif non seulement de la présence de **personnes FINTA** au sein des équipes de programmation, mais également de l'importance d'équipes composées de **plusieurs**

programmeur·ices. En effet, le travail de programmation, lorsqu'il inclut le regard de personnes FINTA et / ou lorsqu'il se fait de façon collective, permet de favoriser une diversité de points de vue et d'amener une plus grande diversité sur les scènes musicales » (Scivias, 2024, p.32) En 2025 sur 42 festivals on dénombre 23% de femmes programmatrices en FWB. (Scivias, 2025, p.25)

Comme le souligne Jérémy Vachet dans son étude sur les inégalités de carrière des musiciennes indépendantes, « ces inégalités entre les sexes, observables dans d'autres secteurs professionnels, sont ici renforcées par les caractéristiques du travail dans les industries musicales indépendantes, à savoir de longues heures de travail, une présence obligatoire, des heures de travail imprévisibles et un rapport "addictif" au travail, dans un contexte où la charge du soin apporté aux enfants reste inégalement répartie entre les parents en défaveur des femmes » (Vachet, 2024, p.9)

2.4 Capital social et Mécanismes d'exclusion

Selon Bourdieu, le capital social désigne l'ensemble des relations et des réseaux de connaissances dont dispose un individu, qu'il peut mobiliser pour obtenir des avantages. Ce capital ne fonctionne pas seul, il est lié au capital culturel (diplômes) et au capital économique (ressources monétaires), ensemble ils forment un outil puissant qui contribue à la reproduction des inégalités sociales (Ponthieux, 2011). On peut voir le capital social comme un accélérateur, il permet de transformer le capital culturel et économique en opportunités concrètes. Pour Bourdieu, la réussite n'est jamais purement individuelle, elle dépend de la puissance du réseau social que l'on peut ou non activer (Ponthieux, 2011).

Si le capital social peut favoriser certaines trajectoires individuelles, il peut également contribuer à la formation de réseaux fermés et sélectifs. Comme le souligne Tissot, « la notion d'entre-soi désigne le regroupement de personnes aux caractéristiques communes (...). Elle sous-entend l'exclusion, plus ou moins active et consciente, des autres » (Tissot, 2014, p.5). En effet, il existe des groupes composés et contrôlés uniquement par des hommes, excluant ainsi toute femmes ou toute minorité de genre, et ayant pour objectif de se protéger et s'entraider. Ces groupes sont généralement désignés comme des "Boys Club" (Delvaux, 2021). Les membres de ces groupes sont sélectionnés par cooptation, c'est à dire que les membres actuels de ces "Boys club" choisissent les personnes jugées aptes à les rejoindre, or cette méthode de recrutement favorise l'entre-soi en sélectionnant uniquement des personnes du même milieu,

du même genre ou de la même couleur de peau. Dans le secteur musical en FWB, « la surreprésentation des directeurs et programmeurs, véritable boys club du secteur, contribue à perpétuer cette sous-représentation des artistes minorisées, en particulier sur scène » (Scivias, 2025, p.29) En effet toujours selon Scivias, « le travail de programmation est essentiellement basé sur une “écoute relationnelle” entre des hommes qui sont semblables et qui favorisent la programmation d’artistes qui leur ressemblent » (Scivias, 2025, p.29).

Le capital social s’incarne notamment dans des formes spécifiques de regroupements et d’entre-soi. Pour Tissot l’entre-soi n’a pas besoin de règles strictes. Lorsque les méthodes de recrutement ou de promotion restent floues ou basées sur des critères subjectifs (le feeling, le charisme, le potentiel) le capital social et les stéréotypes prennent le dessus. Comme elle le souligne, l’entre-soi « peut en réalité bénéficier du flou des règles et des procédures plutôt que de leur codification extrême. De sorte que l’emprise masculine ou blanche peut s’accommoder de l’interdiction formelle des exclusions raciales (...) ou de sexe » (Tissot, 2014, p.8). L’interdiction formelle de discriminer sert ainsi de bouclier à la perpétuation invisible et systémique de l’emprise masculine.

Ces mécanismes d’entre-soi produisent un effet qui est le plafond de verre. Les femmes restent cantonnées en dessous d’un certain niveau hiérarchique, on parle alors de la métaphore du plafond de verre, tel un sommet invisible qui empêche les femmes et les minorités de genre d’accéder à des postes haut placés (Dorion, 2021). Toujours selon Scivias, « le plafond de verre reste solide : les femmes et minorités de genre sont rarement cheffes d’orchestre, programmatrices ou directrices artistiques. Ces postes, mieux rémunérés et plus visibles, demeurent concentrés entre les mains d’hommes cisgenres » (Scivias, 2025, p.29).

Plus largement, cette situation crée un effet cumulatif où les femmes et minorités de genre se sentent progressivement exclues des sphères du secteur musical. À ces inégalités structurelles s’ajoutent « la présence de violences sexistes et sexuelles, qui continuent de façonner les trajectoires et de freiner la participation pleine et entière des femmes et des minorités de genre dans le secteur musical » (Scivias, 2025, p.30). Selon le dernier rapport de Scivias, « l’étude Be the Change, Gender Equity in Music indique que 60% des femmes dans la musique rapportent avoir été victimes de violences sexistes et sexuelles en 2024. Ces violences alimentent un sentiment d’insécurité, des stratégies d’évitement et d’auto-censure. Cela concerne toutes les femmes du secteur, aussi bien les artistes que les manageuses, les techniciennes, et les

communicantes, etc. » (Scivias, 2025, p.30) Face à ces violences et cet entre-soi masculin, les femmes et minorités de genre développent des stratégies collectives pour se réapproprier le secteur, notamment en créant des espaces non mixtes. Cela sera développé dans le point suivant, consacré aux dynamiques collectives.

2.5 Dynamiques collectives

Si l'entre-soi masculin constitue un mécanisme d'exclusion, il peut aussi, lorsqu'il est retourné par les groupes opprimés, devenir une stratégie de résistance. (Tissot, 2014). À l'origine, « les regroupements de femmes découlent de leur exclusion de la vie politique. La non-mixité apparaît dès les années 1890 au sein des mouvements féministes » (Gallot & Jacquemart, 2023, p.161). L'exclusion des hommes de certains espaces est justifiée comme un moyen de permettre aux femmes de « prendre la parole cette dernière étant largement monopolisée par les hommes », mais aussi comme « un outil pour la prise de conscience féministe ainsi qu'un lieu d'échange des expériences individuelles », et enfin « la non-mixité permet de rendre visible les inégalités de genre et leur dénonciation » (Gallot & Jacquemart, 2023, p.162).

Aujourd'hui, le concept de non-mixité s'est largement répandu au sein des collectifs féministes, « et s'est imposé comme un levier d'action, parmi d'autres, pour une société égalitaire et mixte » (Gallot & Jacquemart, 2023, p.163). De plus, « les transformations des luttes féministes et les reconfigurations de l'espace des mouvements sociaux, ont affecté la pratique de la non-mixité » (Gallot & Jacquemart, 2023, p.162), d'abord sous l'effet des mobilisations antiracistes, mais aussi avec le développement des théories queer qui redéfinissent les contours de la non-mixité. On parle de « “non-mixité choisie” ou de “mixité choisie” qui permettent de désigner l'inclusion de personnes transgenres, intersexes et non binaires, ou plus largement la seule exclusion des hommes cisgenres » (Gallot & Jacquemart, 2023, p.162). Toutefois ces pratiques font l'objet de critiques et de débats de la part de personnes extérieures aux différents espaces féministes.

En Fédération Wallonie-Bruxelles, des collectifs au sein du secteur musical organisent des événements en non-mixité choisie, c'est-à-dire sans hommes cisgenres. La plateforme Scivias organise également des cercles de parole réservés aux personnes FINTA, permettant d'aborder des thématiques telles que le racisme, la santé mentale et l'âgisme (Scivias, 2025). Ces dynamiques collectives témoignent de la volonté et de la nécessité de créer des espaces de parole et de solidarité en réponse aux inégalités structurelles qui traversent le secteur musical.

CHAPITRE 3 : L'ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL, DE LA SINCÉRITÉ AU SIMULACRE

3.1 Définition de l'engagement

Cette notion est nécessaire pour comprendre les mécanismes d'engagement au sein de la communication organisationnelle. Elle apporte des clés de compréhension quant à l'engagement des structures signataires de la charte proposée par Scivias, qui fera l'objet d'une analyse approfondie dans la partie méthodologique de ce travail.

La théorie de l'engagement est un concept issu de la psychologie sociale, pour les chercheurs Joule et Beauvois « L'engagement correspond aux conditions de réalisation d'un acte qui, dans une situation donnée, permet à un attributeur d'opposer cet acte à l'individu qui l'a réalisé. » (Girandola & Roussiau, 2003, p.83). Autrement dit, ce ne sont pas uniquement nos idées ou nos convictions qui nous engagent, mais surtout les actes que nous réalisons.

3.2 Les principes clés de l'acte engageant

Les principes clés de l'engagement peuvent se regrouper en deux catégories, la première concerne « la visibilité et l'importance de l'acte », c'est-à-dire les caractéristiques qui rendent un acte plus engageant pour la personne qui le réalise. Selon Girandola et Roussiau (2003, pp. 83-84), cette catégorie comprend six facteurs distincts :

1. **Le caractère public de l'acte** : un acte réalisé publiquement est plus engageant qu'un acte anonyme.
2. **Le caractère explicite de l'acte** : un acte explicite est plus engageant qu'un acte ambigu.
3. **L'irrévocabilité de l'acte** : un acte irrévocable est plus engageant qu'un acte révocable.
4. **La répétition de l'acte** : un acte que l'on répète est plus engageant qu'un acte qu'on ne réalise qu'une fois.
5. **Les conséquences de l'acte** : un acte est plus engageant lorsqu'il est lourd de conséquences.
6. **Le coût de l'acte** : un acte est engageant lorsqu'il est coûteux en argent, en temps.

Ces six facteurs montrent que l'engagement ne se limite pas à la simple signature d'un document ou à l'adhésion aux idées. Pour qu'un acte soit réellement engageant, il doit impliquer la personne de manière concrète et visible, avoir des conséquences tangibles et demander un certain effort. Concernant les structures signataires de la charte Scivias, on peut considérer que la signature de la charte constitue un acte public et explicite, qui s'avère être unique et peu coûteux, ce qui correspond à un engagement modéré. À l'inverse, la définition d'un objectif de parité numérique et le suivi de celui-ci représentent un engagement plus fort, car il est répétitif, concret et demande des efforts et des ressources aux structures. À travers cette analyse, cela nous permet de comprendre pourquoi certaines pratiques sont plus susceptibles de générer un engagement plus durable que d'autres.

La deuxième catégorie est les « **raisons de l'acte et contexte de liberté** », selon Girandola et Roussiau (2003, p.84) cela signifie les raisons qui expliquent ce que l'on fait ou ce que l'on s'apprête à faire peuvent être d'ordre externe ou interne.

Pour ce qui est des **raisons d'ordre externe**, comme les récompenses ou les punitions, elles « distendent le lien entre l'individu et ses actes », car l'individu agit par intérêt ou par peur et non par conviction (Girandola & Roussiau, 2003, p.84). À l'inverse, pour les **raisons d'ordre interne**, elles « resserrent le lien entre un individu et ses actes » il est donc possible de renforcer l'engagement en favorisant les auto-attributions internes (ex : Vous êtes vraiment quelqu'un de responsable) (Girandola & Roussiau, 2003, p.84). Pour que cela fonctionne, l'individu qui est soumis à un engagement doit pouvoir se sentir libre, c'est à dire que « les théoriciens de l'engagement tiennent le libre choix pour le principal facteur d'engagement » (Girandola & Roussiau, 2003, p.84).

3.3 La rationalisation et le paradoxe de liberté

Avant d'aborder le processus de rationalisation, il est essentiel de distinguer deux types d'actes identifiés par Joule et Beauvois (Girandola et Roussiau, 2003, p.84) :

- a. **L'acte non problématique** est un acte qui va dans la logique des attitudes ou des motivations de la personne qui le réalise. (Ex. : Si une personne est convaincue de l'égalité de genre et décide de signer une charte en faveur de cette cause, elle pose un acte non problématique, c'est à dire qu'il est cohérent avec ses convictions préexistantes).

- b. **L'acte problématique** est un acte contraire aux attitudes ou aux motivations de la personne. (Ex. : Si une personne est peu convaincue de l'importance de l'égalité de genre et décide de signer une charte en faveur de cette cause (sous l'effet de pression sociale ou de l'influence du secteur) elle pose un acte problématique).

Cette distinction est nécessaire car elle conditionne les effets de l'engagement. Dans le cas d'**un acte non problématique** réalisé librement, on observe une stabilisation et une généralisation des comportements : la personne prolonge naturellement son acte par d'autres actions cohérentes avec ses convictions. Dans le cas d'**un acte problématique**, c'est le mécanisme de rationalisation a posteriori qui se déclenche (Girandola et Roussiau, 2003, p.84).

Pour comprendre la portée réelle de l'engagement, il est important de s'intéresser au processus de rationalisation. C'est donc le processus par lequel une personne « ajuste a posteriori ce qu'elle pense ou ce qu'elle ressent à l'acte qu'un agent de pouvoir a su obtenir d'elle. » Cela signifie que le changement de mentalité ne précède pas forcément l'action, c'est l'action (ex : signer une charte, fixer des objectifs) qui finit par transformer les convictions internes (Girandola et Roussiau, 2003, p.84).

Toutefois, pour que ce mécanisme de rationalisation soit efficace, comme mentionné précédemment, un sentiment de liberté est indispensable, car la rationalisation s'opère uniquement dans un contexte de liberté, même si cela ne l'empêche pas d'émettre les comportements souhaités par un tiers (Girandola et Roussiau, 2003).

Cette dynamique, où l'individu agit sous influence tout en se percevant comme libre définit le paradigme de la « soumission librement consentie » (Girandola et Roussiau, 2003, p.84). « Ce concept explique un paradoxe, les individus réalisent pour autrui un comportement qu'ils n'auraient pas réalisé de leur propre chef, et à se soumettre dans un contexte de liberté » (Girandola et Roussiau, 2003, p.84) Les effets produits par ce paradoxe, se divisent en deux catégories on observe d'abord « les **effets comportementaux**, à savoir les nouveaux comportements que l'individu va émettre » et « les **effets cognitifs** qui correspondent aux nouvelles croyances et attitudes que ces comportements sont susceptibles de produire » (Girandola & Roussiau, 2003, p.84)

3.4 Les limites de l'engagement : washing / tokenisme

La théorie de l'engagement permet d'identifier les conditions dans lesquelles un acte engage réellement son auteur, elle permet également, par effet miroir, de repérer les situations dans lesquelles un acte est posé sans véritable engagement. À travers la théorie de Girandola et Roussiau nous avons découvert qu'un acte est d'autant plus engageant quand il est public, explicite, irrévocable, répété, coûteux et lourd de conséquences. (2003, p.83-84) Nous pouvons dès lors affirmer qu'un acte qui cumule les caractéristiques opposées ne produit qu'un engagement faible voire purement symbolique. C'est cette différence entre l'apparence et l'engagement que nous allons explorer via les notions de washing et de tokenisme.

Le concept de washing trouve son origine dans le terme "greenwashing", créé en 1986 par l'écologiste Jay Westerveld par contraction des mots anglais green (vert) et whitewash (blanchir) (Vargas, 2020, p.21) il a pour objectif de dénoncer les stratégies de marketing environnemental utilisées par les entreprises qui prétendent être engagées écologiquement alors que cela reflète très peu la réalité (Vargas, 2020, p.21-23). Le suffixe washing s'est progressivement étendu à d'autres causes sociales et politiques.

Appliqué aux questions de genre, le washing prend deux formes. Il y a le **purplewashing** ou le **femwashing**, qui reposent sur une forme « d'opportunisme marketing », le « femwashing prétend défendre des valeurs féministes ou progressistes et prôner l'égalité entre les sexes » (Padjemi, 2021). Le **pinkwashing**, désigne la même chose mais appliqué à la cause LGBTQI+. Comme le souligne Buchter, « dans un contexte où le fait d'être 'LGBTQI+ friendly' procure aux organisations un capital symbolique important, être accusé de pinkwashing peut représenter un coût réputationnel significatif » (Buchter, 2023, p.79).

Au-delà du washing, un autre mécanisme permet d'identifier les engagements de surface, il s'agit du tokenisme, il a été théorisé par Rosabeth Moss Kanter dans son ouvrage *Men and Women of the corporation*. Elle y démontre que la simple présence visible d'une personne issue d'une minorité au sein d'un groupe dominant ne transforme pas les rapports de pouvoir, et peut même perpétuer l'oppression. Elle décrit le paradoxe vécu par les femmes tokens dans des environnements masculins « alors que les femmes tokens estimaient qu'elles devraient faire mieux que quiconque pour être considérées comme compétentes (...), elles sentaient aussi, dans certains cas, que leur succès ne serait pas récompensé et devrait être gardé secret » (Kondrat, 2025, p.3).

Avant que le concept ne soit théorisé par Kanter, Martin Luther King avait déjà identifié cette logique d'inclusion ponctuelle comme contre-productive. Selon lui, c'est un « trompe-l'œil destiné à masquer la réalité persistante de la ségrégation et de la discrimination » (Kondrat, 2025, p.2). Le tokenisme désigne ainsi un mécanisme par lequel l'inclusion symbolique de personnes issues de minorités sert d'alibi à une organisation pour éviter toute remise en question structurelle. Comme l'analyse Sirma Bilge à propos du "blanchiment" de l'intersectionnalité dans le cadre académique, ces dispositifs peuvent fonctionner "tel un alibi de l'attention à la 'diversité' mais qui ne décentre aucunement le regard hégémonique » (Kondrat, 2025, p.6). Nous pouvons conclure que le tokenisme réduit une personne au rôle de représentante d'une minorité, sa présence purement symbolique sert à masquer l'absence réelle de changement au sein d'une structure.

C'est dans cette continuité, allant de l'engagement à ses limites, que reposera l'analyse des entretiens des structures signataires dans la deuxième partie de ce travail.

CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION DE SCIVIAS

4.1 Historique et genèse : Pourquoi Scivias est né en FWB ?

En octobre 2018, lors du concours Circuit, la journaliste de la RTBF Charline Cauchie constate un déséquilibre marqué dans la représentation des femmes. Elle observe que, sur 25 groupes sélectionnés parmi 270 candidatures, seuls 5 sont constitués de femmes, soit neuf femmes sur 73 artistes au total. (RTBF, 2018). L'article pointe également « le manque de légitimité des femmes dans le milieu musical, le sexisme ordinaire et la rareté des femmes professionnalisées » (Scivias, 2019)

Ce constat suscite des questionnements chez les professionnels du secteur, qui quelques mois plus tard, décident de créer Scivias, inspiré de Hildegarde de Bingen, une « religieuse bénédictine mais également musicienne et femme de lettre ». Scivias, en latin, signifie « Sache les voies » l'objectif est de provoquer du changement, à la fois dans les idées notamment par la création d'une charte.

L'initiative repose sur sept membres fondateurs issus du secteur, aux activités variées. Parmi lesquels figurent (Scivias, 2019, p.4) : Wallonie-Bruxelles Musiques, Court-Circuit, Le Conseil de la musique, Le Studio des variétés Wallonie-Bruxelles, Le Service des musiques non-classiques de la Fédération Wallonie-Bruxelles, Le Botanique et FACIR

Le 26 avril 2019, pendant les Nuits Botanique, a lieu une présentation du dispositif et de son premier rapport intitulé « **Nos engagements pour une meilleure représentation des femmes dans le secteur de la musique en Fédération Wallonie-Bruxelles** » Le postulat de départ est ciblé sur les femmes au sens large, on ne parle pas encore concrètement des personnes FINTA ou des minorités de genre. Nous pouvons lire à la première page du rapport : « En tant qu’institution du secteur public en Fédération Wallonie-Bruxelles, nous affirmons l’existence de discriminations implicites et explicites **des femmes ou se reconnaissant comme telle** dans nos sociétés, avec des répercussions indiscutables dans le secteur musical ». Mais, dès le début une volonté d’utiliser le concept d’intersectionnalité apparaît. Dans le rapport #0 il est indiqué « nous estimons nécessaire d’esquisser des démarches d’ouvertures afin d’intégrer ce projet dans une dimension plus large, incluant l’intersectionnalité, tout en l’inscrivant sur le long terme » (Scivias, 2019).

4.2 Adhésion et fonctionnement

4.2.1 Les modalités d’adhésion

Au départ, il existait deux façons de s’impliquer dans la démarche de Scivias, soit en étant signataire, soit en étant un membre adhérent. Pour être signataire de Scivias il fallait « être actif dans le développement des carrières musicales en FWB » et « être financé de manière significative par le secteur public (subvention, contrat-programme, convention, etc.), et s’engager à l’édition du rapport annuel commun, à paraître au début de chaque saison ». Les structures qui n’étaient pas fiancées, mais qui avaient envie de participer au projet était appelées “les membres adhérents”. Elles avaient alors le libre arbitre de participer ou non au rapport annuel. (Scivias, 2019, p.10)

Aujourd’hui, cette distinction n’existe plus. Toutes les structures impliquées sont signataires de la charte Scivias. Parmi elles, les « membres fondateurs » se distinguent des autres signataires car ils ont contribué à la création de la plateforme et composent le comité de Scivias. Dans les deux cas les structures doivent établir un objectif de parité numérique validé par Scivias. Cet objectif doit être à la fois ambitieux et réaliste, il consiste à porter une attention particulière à la parité dans un domaine de la structure (ex : parité sur la programmation d’un événement, au sein des équipes internes, pour les membres d’un jury...). On dénombre actuellement un total de 41 structures signataires de la charte. (Scivias, 2026)

4.2.2 Les documents : Charte, guide d'adhésion et convention

Ces documents regroupent l'ensemble des informations nécessaires à l'adhésion à Scivias.

B) Guide d'adhésion

Le guide d'adhésion est un document de quatre pages, disponible sur le site de Scivias, qui rassemble les informations essentielles pour les structures qui souhaitent s'engager.

Il propose un récapitulatif des aspects essentiels de la plateforme, notamment ce qu'est Scivias, ses missions, la composition de ses membres, ainsi que son fonctionnement. Il précise également les modalités d'adhésion, les apports de Scivias pour les structures signataires et les conditions générales, ainsi que les démarches à suivre pour une prise de contact. (*Convention d'adhésion à Scivias.pdf*, s. d.)

A) La charte Scivias

La charte est l'objet quasiment central du rapport #0 publié en 2019. Elle a été pensée comme un cadre flexible, capable de s'adapter à la diversité et aux réalités rencontrées par les acteurs et actrices du terrain. Plusieurs aspects y sont développés, dont des engagements communs et des mises en action individuelles... etc. (*Charte_Scivias.pdf*, s. d.)

Cette charte a été conçue avec des experts et expertes, ainsi que des associations féministes. C'est cette intelligence collective qui a permis l'élaboration de ce projet (Scivias, 2019, p.10). Cette charte, que chaque signataire s'engage à respecter, est divisée en trois points (**affirmer et visibiliser, s'informer et agir**), elle est disponible dans les annexes.

C) La convention Scivias

C'est le document qui officialise l'adhésion d'une structure à la plateforme. Pour le membre cela implique trois engagements :

- **Faire vivre les valeurs de la charte** : « affirmer son engagement à travers ses activités et son positionnement public via ses communications internes et externes »
- **Fixer et atteindre un objectif de parité numérique** : « définir un objectif en collaboration avec l'équipe de Scivias », adapté à la réalité de sa structure.

- **Participer activement à la communauté Scivias** : assister aux événements de Scivias, faire la promotion de la plateforme auprès de son réseau en communiquant sur ses engagements envers l'égalité de genre et la représentation des personnes FINTA. La convention mentionne une « visibilité réciproque » : les membres acceptent la mention de leur structure et l'utilisation de leur logo dans les publications de Scivias, et peuvent en retour mentionner leur appartenance à la plateforme dans leurs communications.
- **Soutenir le mouvement pour l'inclusivité** : partager ses résultats et collaborer avec les autres membres afin de construire un véritable réseau d'entraide. (*Convention d'adhésion à Scivias.pdf*, s. d.)

4.4 Les productions

4.4.1 Les rapports annuels

Les rapports annuels de Scivias, sont disponibles dans la rubrique « s'informer » de la plateforme. Ils sont un outil de suivi de la représentation des femmes et des minorités de genre dans le secteur musical en Fédération Wallonie-Bruxelles. Ils sont basés sur des données quantitatives et qualitatives, et permettent de développer une analyse du secteur.

Depuis le rapport #0 publié en 2019, qui avait pour objectif de faire un état des lieux du secteur à partir de données fournies par 12 structures signataires, ils se sont ensuite élargis à la fois dans le public cible et dans la méthodologie qui s'est précisé au fil des années. Au départ on parlait d'inégalité entre femmes et hommes pour ensuite s'étendre aux personnes FINTA. Le rapport distingue deux niveaux d'analyse : les projets musicaux et les artistes qui les composent. Une différenciation est opérée entre les projets solo, pour lesquels seul l'artiste principal est comptabilisé (ex : Angèle : même si elle a des artistes féminines qui l'accompagnent sur scène, c'est elle qui porte le projet), et les groupes dont tous les membres sont inclus dans le comptage (ex : un groupe avec 3 femmes et 2 hommes) (Scivias, 2022)

Le rapport de 2023 élargit à son analyse à 36 festivals sur une année entière. Pour la première fois, la musique classique et contemporaine est intégrée. Le comptage s'affine, le concept de « lead artistique » est introduit. Si un projet a une leadeuse claire, celle-ci compte pour 50% du poids du genre et les 50% restants sont répartis entre les musiciens accompagnateurs. C'est une façon de mieux valoriser les femmes qui portent des projets, même si elles sont accompagnées de musiciens masculins. Ce rapport met également en lumière un « plafond de verre

particulièrement marqué en musique classique, où les rôles de prestige et de création sont les moins paritaires. Seulement 11% des compositrices et 12% des cheffes d'orchestre sont programmées » (Scivias, 2023). Le rapport d'octobre 2024 met en lumière l'inégalité des créneaux horaires. En effet, les artistes FINTA sont souvent relégués en ouverture ou en fermeture d'événements, soit aux moments de moindre affluence et visibilité. C'est-à-dire que même lors d'un événement si la parité est présente, il est possible qu'il existe un problème de grille horaire qui, pour Scivias, nécessite une attention particulière au sein des politiques de programmation afin de dépasser les effets de simple affichage symbolique (Scivias, 2024).

Enfin, le rapport de 2025 tire la sonnette d'alarme sur un phénomène d'essoufflement de la parité dans les festivals en FWB. On observe un léger recul de la présence globale des artistes FINTA, qui redescend à 35,3% contre 35,6% en 2024, une légère baisse mais qui démontre tout de même une stagnation, voire un recul. Dans le secteur de la musique classique, on observe une chute de plus de 3% dans la représentativité féminine en à peine un an. L'analyse met l'accent sur la persistance des obstacles structurels et appelle à une véritable responsabilité collective des acteurs de terrain pour que l'objectif de 33% devienne un plancher minimal et non un plafond de verre, ce qui garantirait une visibilité équitable, tant au niveau des horaires de passage que de la reconnaissance artistique, au sein d'un secteur qui doit déconstruire ses rapports de force traditionnels (Scivias, 2025) Généralement, la publication des rapports est accompagnée d'une conférence, qui permet de créer une discussion autour des thématiques du rapport. Pour l'année 2024, la conférence intitulée « *Festivals ou Boys Club* » se tenait dans l'enceinte du Botanique au cœur de Bruxelles. Elle réunissait cinq personnes du secteur: Eva Pernet (*bookeuse chez Superkarma*), Flore Benguigui (*autrice-compositrice-interprète et productrice*), Céline Magain(*co-directrice de Francofaune*), Sarah Bouhatous (*coordinatrice de Scivias*) et Souria Cheufri (*journaliste et fondatrice de Psst Mademoiselle*) qui modérait l'échange. (Theunissen, 2024)

4.4.2 Les articles et les tips

Il existe une autre catégorie de documentation produite par Scivias, disponible sur leur site. Ce sont des articles qui parlent de sujets divers autour du secteur musical, notamment l'article « Pourquoi le syndrome de l'imposture atteint majoritairement les femmes ? », ou des articles de type « Tips » qui regroupent une série de conseils, tels que « Créer un environnement de travail safe » ou bien « Adopter une communication inclusive (Scivias, 2026).

4.4.3 Actions et dispositifs

La plateforme Scivias développe plusieurs initiatives destinées à des publics variés, visant à informer et sensibiliser les acteurs du secteur musical aux enjeux liés à la représentation des femmes et des minorités de genre.

Cercle de parole en mixité-choisie

Les cercles de parole en non-mixité, appelés les « **Finta'stic Circles** », constituent un espace de libre expression et d'échanges d'expériences destiné aux personnes FINTA. Le dispositif prévoit l'organisation d'au moins une séance par mois, chacune consacrée à une thématique spécifique et animée par une ou plusieurs intervenantes (Court-Circuit, 2025). Chaque séance est introduite par un brief de Sarah Bouhatous, coordinatrice de Scivias, visant à rappeler les règles du dispositif. Les contenus échangés ne peuvent être diffusés en dehors de cet espace, conçu comme un lieu sécurisant qui favorise le libre échange sans jugement. Par ailleurs, une prise en charge des frais de babysitting est mise en place pour les personnes concernées (Scivias, 2026).

Le mentorat les lianes

Les Lianes est un programme gratuit de mentorat destiné aux personnes FINTA active dans le secteur musical, en dehors métiers artistiques (Scivias, 2026), et est inspiré de son équivalent français Mewem Europa (WBI, 2023). Il « accompagne dix binômes de mentor.e.s et mentoré.e.s dans le développement de leurs projets et de leurs parcours professionnels dans le secteur musical » (Scivias, 2026).

Pour l'édition 2026, qui se déroule de janvier à septembre, le programme s'articule autour de « rencontres individuelles, des ateliers collectifs, des formations et des temps de mise en réseau avec pour objectif d'outiller, soutenir et renforcer la place des professionnelles FINTA dans la musique. » (Scivias, 2026)

Après avoir exploré le secteur musical et ses enjeux, ainsi que les théories féministes matérialistes, queer et intersectionnelles permettant de décoder les mécanismes structurels, ainsi que les caractéristiques de l'acte d'engagement, nous présenterons la méthodologie qui permettra d'analyser comment les structures signataires valorisent leur engagement envers Scivias.

PARTIE 2. ÉTUDE EMPIRIQUE

CHAPITRE 1. LE CADRE MÉTHODOLOGIQUE

1.1 Introduction

Ce chapitre présente le cadre méthodologique de ce travail. Il expose la problématique, l'échantillon, les modalités de collecte des données ainsi que la grille d'analyse utilisée pour examiner l'engagement des structures signataires de la plateforme Scivias.

1.2 Problématique

Le secteur des musiques actuelles en Fédération Wallonie-Bruxelles reste marqué par des inégalités structurelles envers les femmes et les minorités de genre, d'après le dernier rapport chiffré de Scivias intitulé « Où sont les personnes FINTA au sein des festivals de musiques belges ? 64,7% des projets musicaux sont portés par des hommes cisgenres contre 35,3% pour les femmes cisgenres, et les personnes non-binaires ou transgenres. » (Scivias, 2025, p. 14) Même s'il existe une multiplication d'initiatives visant une meilleure représentation des femmes et des minorités de genre, l'écart reste aujourd'hui encore trop important.

Dans ce contexte, la plateforme Scivias propose une charte, des rapports et des dispositifs d'accompagnement, qui visent à encourager les organisations à transformer leurs pratiques au sein du secteur.

Ce mémoire, propose d'interroger l'engagement des structures du secteur musical face aux enjeux d'égalité de genre. Il s'agira d'analyser la manière dont ces structures s'engagent en matière de représentation des femmes et minorités de genre, mais aussi de rendre compte des obstacles persistants liés aux rapports de pouvoir et de genre qui empêchent la mise en œuvre de leur engagement. Enfin, ce travail questionnera l'existence éventuelle d'engagements dits « de façade », dans lesquels l'adhésion à Scivias relèverait davantage d'une stratégie d'image que d'une transformation réelle et durable des pratiques au sein des structures signataires.

1.3 Échantillonnage et modalités

La population visée est composée d'organisations du secteur musical en Fédération Wallonie-Bruxelles qui ont signé la charte de la plateforme Scivias (salles de concert, festivals, structures d'accompagnement, etc.) Le choix de se concentrer sur ces organisations se justifie par l'objectif du mémoire qui est de comprendre comment des organisations déjà engagées formellement valorisent concrètement leur engagement auprès de la plateforme. Il existe aujourd'hui 41 structures signataires de la charte Scivias, le choix a été fait d'interroger entre dix et quinze structures selon les réponses positives. Cet échantillon est composé de structures

variées, de petite ou de grande taille. Ne pas remplir ces conditions exclut naturellement toute structure de l'échantillon.

Au sein de chaque organisation, la ou les personnes ciblées par l'entretien sont celles qui sont directement impliquées dans la démarche Scivias ou dans les questions d'égalité de genre et diversité (direction, coordination générale, responsables de la programmation, de la communication ou de la politique RH, etc.) La posture adoptée est compréhensive il s'agit d'explorer comment les personnes interrogées décrivent et justifient leur engagement auprès de Scivias, ce qu'elles considèrent comme des actions concrètes, ainsi que les difficultés qu'elles rencontrent, sans présupposer à priori le degré de profondeur ou de façade de cet engagement. Les entretiens ont une durée de 45 min à 1h, sont réalisable à distance ou en face à face. Enregistré et retranscrits pour analyse. L'anonymat des participants est garanti et ne sera en aucun cas divulgué à une tiers personnes.

1.3.1 La liste des structures signataires de la charte Scivias

Ce tableau est l'échantillon retenu dans le cadre de ce travail de recherche. Il présente les structures retenues ainsi que leurs objectifs de parité numérique. L'ordre des structures ne suit pas l'ordre alphabétique, mais celui de leur adhésion à la plateforme Scivias, tel qu'il est présenté sur leur site internet. *La liste complète est dans les annexes (annexe 3).*

Signataires de la charte	Activités	Lieu	Objectif de parité numérique ⁴
Conseil de la musique	ASBL objectif d'informer, conseiller et promouvoir le secteur musical.	Bruxelles	- Parité numérique des jurys de présélection et des demi-finales pour "Le F dans le texte" en 2023 - Parité numérique pour les projets sélectionnés dans le cadre du dispositif d'accompagnement "6x12" en 2023
FACIR	Fédération des artistes de la musique en FWB.	Bruxelles	- Parité numérique au sein des intervenant.es pour les ateliers. - Parité numérique au sein des interveant.es de la saison 2 du podcast "Eye of the Taïga" à plus long terme, FACIR souhaite

⁴ Les objectifs de parité numérique sont issus du site web de Scivias, ils ne sont pas tous à jour.

			également atteindre la parité dans son CA.
Court-Circuit	Fédération des lieux et organisations de concerts de musiques actuelles en Wallonie et à Bruxelles	Bruxelles / Namur	- Parité numérique au sein des jurys d'accompagnement (ex. Concourt-Circuit) - Parité des intervenant.es lors des rencontres organisées (séances d'informations, conférences etc.)
Botanique	Centre culturel, expositions d'arts plastiques et concerts	Bruxelles	- Parité numérique sur l'ensemble des artistes accueilli.es en résidence
Jazz Station	Centre vivant consacré au jazz	Bruxelles	- Atteindre au moins 50% de personnes sexisées dans la programmation artistique pour les Cartes Blanches et cycles Young Talents - Au moins 50% de personnes sexisées au sein de l'équipe des salarié.e.s
CLNK	Accompagner, former et outiller les porteuses de projet dans la structuration et la professionnalisation de leur carrière dans le secteur musical	Bruxelles	- Objectif de parité pour les 10 artistes accompagnées par URBAN360 et pour son comité de sélection (URBAN360 en pause pour l'année 2025)
Les Halles de Schaerbeek	Depuis 40 ans un lieu incontournable dans le paysage culturel bruxellois	Bruxelles	- Vise la parité au sein de leur CA d'ici fin 2024
Superkarma	Agence de booking et production	Bruxelles	Objectif de parité sur l'ensemble des artistes de son catalogue
Magma Collective	Développement d'artistes et connexions créatives	Bruxelles	- Magma vise la parité dans sa programmation pour 2025
La Bizarie	Agence créative qui s'occupe d'organiser des événements culturels et de réaliser des clips vidéo à destination des artistes émergent.es	Bruxelles	La Bizarie vise une parité dans sa programmation d'artistes et dans les technicien.nes avec qui elle travaille.

1.3.2 Le guide d'entretien semi-directif

1. Description de la structure et du lien avec Scivias

Questions :

- *Présentation brève et le rôle de la personne interrogée ?*
- *Quelles sont vos principales activités (booking, production, promotion...) ?*
- *Comment est organisé la gouvernance de votre structure (direction, communication...) ?*
- *Depuis quand êtes-vous signataires Scivias ?*

2. Perception de la charte/dispositif Scivias

Questions :

- *Qu'est-ce que signer la charte Scivias représente pour vous ?*
- *En quoi inclure la charte et le guide a-t-il changé vos pratiques ?*

3. Participation aux événements Scivias

Questions :

- *Avez-vous participé à des événements ou dispositifs Scivias ? (Ateliers, cercle de paroles, conférences)*
- *À quelle fréquence ?*

4. Objectif de parité numérique

Questions :

- *Quels objectifs de parité numérique avez-vous suivi avec Scivias ? (Quel domaine précis ? Programmation, équipe ?)*
- *Quel était la période fixée ?*
- *Comment suivez-vous votre progression ?*

5. Suivi des ressources et leur valorisation

Questions :

- *Avez-vous accès aux ressources de la plateforme Scivias ? (Actus, rapports, newsletters, groupe WhatsApp) ? Lesquels consultez-vous ?*
- *Des données qui vous ont marqués ?*
- *Comment faites-vous la promotion de la plateforme ? Existe-t-il un endroit sur vos réseaux où l'on peut voir que vous êtes signataire de la charte ?*
- *Avez-vous déjà sollicité les conseils / l'aide de Sarah Bouhatous au-delà de votre objectif annuel ?*

6. Actions mises en place pour mieux représenter les personnes FINTA*

Questions :

- *Quelles actions sont concrètement mise en place au sein de votre structure pour la représentation des personnes FINTA en interne ou externe ?*
- *Quels types de postes occupent les femmes et minorités de genre dans votre structure (haute responsabilité ? / faible responsabilité ? / équitable ?) **Possible justification***

- *Depuis votre adhésion à Scivias avez-vous modifiés vos pratiques afin de donner plus de visibilité aux personnes FINTA ?*

7. Obstacles rencontrés

Questions :

- *Quelles difficultés avez-vous rencontrées pour mettre en œuvre ces actions ? (Moyens, temps, priorités, réaction des équipes)*
- *Qu'est-ce qui aujourd'hui vous empêche d'aller plus loin en termes de représentation des femmes et minorités de genre ?*

Conclusions

Questions :

- *Avez-vous des éléments à ajouter qui n'ont pas été abordés ?*

1.4 Méthodologie d'analyse : les entretiens à travers la théorie du chapitre trois

À travers la théorie développée au chapitre trois, le choix s'est porté sur la création de trois grilles d'analyse, permettant d'examiner les entretiens menés avec les dix structures présentées dans le point précédent. L'analyse se fera en plusieurs étapes :

Dans un premier temps, chaque structure fera l'objet d'une analyse individuelle, suivie d'un résumé interprétatif sur son degré d'engagement. Les grilles d'analyse de chaque entretien se trouvent dans les annexes (*annexe 4*)

Dans un second temps, un résumé par groupe sera proposé : le premier groupe qui rassemble les membres fondateurs, c'est à dire qu'ils ont participé activement à la création de Scivias, le second groupe rassemble les membres ayant rejoint Scivias après sa création.

Une comparaison entre ces deux groupes permettra ensuite de déterminer s'il existe une différence dans la nature et la force de l'engagement selon que la structure a contribué ou non à la création de la plateforme.

Enfin, cette analyse permettra d'identifier les apports concrets de l'adhésion à Scivias pour les deux groupes, ainsi que les pistes d'améliorations possibles concernant leur engagement envers la représentation des femmes et des minorités de genre dans le secteur musical en Fédération Wallonie-Bruxelles.

1. Visibilité et importance de l'acte

Catégorie d'analyse	Définition	Indicateurs
Caractère public de l'acte	L'acte d'adhésion à Scivias est visible publiquement	Logo sur le site/brochure..., mentions sur les réseaux, équipe interne, communication externe
Caractère explicite de l'acte	L'acte explicite est plus engageant qu'un acte ambigu	Engagement formalisé par écrit, objectifs chiffrés, distinction entre engagements officiels et pratiques informels
Irrévocabilité de l'acte	Un acte irrévocable est plus engageant qu'un acte révocable	Affirmation du caractère durable de l'engagement « On ne reviendra pas en arrière... », « Il faut tenir ses engagements »
Répétition de l'acte	L'acte est répété dans le temps	Suivi régulier, objectif de parité numérique, habitudes installées
Conséquences de l'acte	L'acte produit des changements concrets	Modifications dans la programmation, recrutement, composition des jurys (tout ça en faveur des femmes et minorités de genre)
Coût de l'acte	L'acte coûte du temps ou de l'argent	Efforts financiers, investissement de temps...

2. Raison de l'acte et contexte de liberté

Catégorie d'analyse	Définition	Indicateurs observables
Raisons d'ordre externe	Acte attribué au contexte, aux pressions, aux récompenses	« Tout le monde le fait », « c'est dans l'air du temps », conformité sectorielle
Raisons d'ordre interne	Acte attribué aux valeurs et convictions personnelles	« C'est important pour nous », « Ça correspond à nos valeurs », sentiment de responsabilité
Sentiment de liberté	Acte perçu comme librement choisi	« On a décidé », « nous avons voulu », absence de contrainte perçue

3. Effets de l'engagement

Catégorie d'analyse	Définition	Indicateurs observables
Effets comportementaux	Nouveaux comportements depuis l'adhésion à Scivias	Actions qui n'existaient pas avant l'adhésion
Effets cognitifs	Nouvelles croyances ou attitudes	Façon de penser qui a changé, prise de conscience
Rationalisation à posteriori	La conviction suit l'acte, ne le précède pas	« Je n'y pensais pas avant », évolution des convictions après l'acte

PARTIE 3 : ANALYSE DES RÉSULTATS

3.1 Analyse du Groupe 1 : Les membres fondateurs

Groupe 1 : Membres fondateurs : Ils ont participé à la création de Scivias

Signataires de la charte	Activités	Lieu	Objectifs de parités numérique
Conseil de la musique	ASBL objectif d’informer, conseiller et promouvoir le secteur musical.	Bruxelles	- Parité numérique des jurys de présélection et des demi-finales pour “Le F dans le texte” en 2023 - Parité numérique pour les projets sélectionnés dans le cadre du dispositif d’accompagnement “6x12” en 2023
FACIR	Fédération des artistes de la musique en FWB.	Bruxelles	- Parité numérique au sein des intervenant.es pour les ateliers. - Parité numérique au sein des interveant.es de la saison 2 du podcast “Eye of the Taïga” à plus long terme, FACIR souhaite également atteindre la parité dans son CA.
Court-Circuit	Fédération des lieux et organisations de concerts de musiques actuelles en Wallonie et à Bruxelles	Bruxelles / Namur	- Parité numérique au sein des jurys d’accompagnement (ex. Concourt-Circuit) - Parité des intervenant.es lors des rencontres organisées (séances d’informations, conférences etc.)
Botanique	Centre culturel, expositions d’arts plastiques et concerts	Bruxelles	- Parité numérique sur l’ensemble des artistes accueilli.es en résidence

3.1.1 Conseil de la musique (Personne 1) :

Ce qui distingue le **Conseil de la Musique**, c’est la présence de préjugés intériorisés qui ont été déconstruits par la pratique de l’engagement. La personne interrogée reconnaît avoir longtemps cru qu’elle travaillait mieux avec des hommes « **Par exemple, c’est tout à fait bête. Moi, j’estimais avant, comme j’étais toujours dans le milieu d’hommes, que je travaillais mieux avec les hommes qu’avec les femmes. Et petit à petit, je crois qu’avant Scivias, il y**

a eu tout ce qui est Me Too qui ont déjà fait conscientiser pas mal de choses. Et donc, tout ça a fait (...) ce raisonnement n'est pas tout à fait juste. » Cependant, l'acte d'engagement (adhésion à Scivias) a progressivement déconstruit ces préjugés, ce qui mène à la « rationalisation a posteriori » (Girandola & Roussiau, 2003, p.84). Par ailleurs, l'engagement du Conseil de la Musique à Scivias constitue un acte non-problématique, car même s'il y avait des préjugés qui ont après été déconstruit, selon la personne interrogée, il y avait quand même depuis l'enfance le ressenti d'une injustice **« Moi je sens cette injustice comme ça depuis que je suis petite »**

C'est dans ce contexte que les **effets cognitifs** prennent tout leur sens. L'accès aux études chiffrées de Scivias a permis une prise de conscience **« En fait, ça paraît très bête, mais je m'en rendais pas compte qu'il y avait... Enfin, si, je m'en rendais compte de façon inconsciente qu'il y avait peu de diversité sur les scènes et au niveau technique. Mais c'est vraiment, en travaillant sur ces thématiques-là, en étant plus conscientisée que quand on met des chiffres, par exemple, ça, c'est quand même quelque chose. »** On passe d'une intuition à une réalité grâce aux études chiffrées. Les **effets comportementaux** prolongent cette évolution de perspective par l'adoption de nouvelles pratiques, des outils de suivis mis en place, la personne interrogée a modifié ses propres réflexes face aux discours résistants pouvant venir des collaborateurs internes **« Après, je pense qu'il y en a toujours qui se posent des questions en disant je ne pourrais qu'en avoir un ou deux dans l'équipe, un qui pourrait se dire que « Pourquoi est-ce qu'il faut compter ? C'est le talent qui compte. » Je pourrais encore de temps en temps... Sauf qu'aujourd'hui, si on me fait un commentaire comme ça, je vais commencer à argumenter, ce que je n'aurais peut-être pas fait avant. »** L'intégration de l'engagement et de nouveaux comportements permettent de contre carter ce genre d'argumentation.

Sur le plan des raisons de l'acte, **les raisons d'ordre externe** sont plus nombreuses et prennent deux formes. D'une part, il y a le contexte sociétal qui a joué un rôle de conscientisation **« Il y a quand même le mouvement Me Too qui est arrivé et la charte Scivias. Tout ça a aidé à conscientiser certaines problématiques. »** D'autre part, des freins budgétaires sont mentionnés comme obstacles **« Si on avait plus d'argent, la Fête de la Musique, on aurait peut-être les moyens de financer de programmer une artiste en tête d'affiche. »** Mais ces raisons sont plus des défis à surmonter que des raisons de rompre l'engagement envers Scivias. Les **raisons d'ordre interne**, sont moins nombreuses mais elles sont ancrées dans une sensibilité propre à la personne interrogée **« Quand je rentre en fonction, je suis une des**

rares filles à diriger une structure musicale un peu importante. Forcément, il y a une sensibilité sur la question. » Le **sentiment de liberté** est quant à lui explicitement affirmé, il y a un refus de ne pas se tenir à ses engagements, on peut associer le raisonnement de la personne interrogé au refus de faire du “washing” **« J’ai toujours pris ça comme un engagement qu’on doit tendre vers ça (...) Pas se dire, j’ai signé la charte (...) mettre ça comme un macaron et ne pas le faire. »**

Le **caractère public de l’acte** constitue le point faible de la structure. La signature de Scivias est peu communiquée à l’extérieur **« Eh bien, non pas assez. On le voit sur notre site, sans doute (...) on ne communique pas beaucoup là-dessus. »** Cela s’explique par une proximité institutionnelle avec Scivias (membre fondateur et membre du comité), mais elle limite la portée externe de l’engagement. À l’inverse, le caractère explicite de l’acte est bien établi, la structure s’est fixé des objectifs formels et les distingue clairement de ce qui n’est pas encore officialisé **« Il y a ce qu’on a noté vraiment dans notre engagement (...) on s’est engagé sur une parité dans les jurys. »** L’**irrévocabilité de l’acte** vient renforcer tout ce développement **« C’est important de respecter ses engagements. »** Ici, l’engagement n’est pas considéré comme une option, mais plutôt comme une responsabilité à tenir.

Le **répétition de l’acte** s’articule autour de plusieurs axes, il y a le comptage après chaque action, chaque année une parité dans les jurys et les artistes du concours et une attention particulière à la parité même quand ça ne fait pas explicitement partie de l’objectif de parité numérique **« Dans notre magazine Larsen, ce n’est pas officiel non plus, mais c’est vrai que chaque fois qu’on fait le sommaire, on regarde quand même maintenant qu’il y ait une diversité. »** Le fait que ce soit devenu un automatisme signifie qu’il y a une stabilisation des comportements. Le **coût de l’acte** se manifeste par un investissement de temps aux événements de Scivias **« J’essaie d’y aller le plus possible (...) toutes les réunions (...) j’y suis. »** et dans un suivi régulier de l’ensemble de ressources mises à disposition par Scivias **« Les newsletters, tout ce qui est à disposition (...) tout ce qui est au quotidien, en tout cas, tout ce qui est réseaux sociaux, tout ça c’est suivi. »** Enfin, les conséquences concrètes sont visibles à plusieurs niveaux, la structure fait toujours son possible pour aller vers la parité **« On va pousser le curseur pour aller chercher une femme qui peut être tout autant compétente. »** Il faut rajouter qu’au sein de la structure les femmes ou les personnes finta occupent des postes à responsabilité **« La personne qui est responsable de tout ce qui est finances, réseaux, RH (...) c’est une femme aussi. »**

Nous pouvons conclure que l'engagement du Conseil de la Musique auprès de Scivias ne se limite pas à la simple signature de la convention, mais qu'il s'agit plutôt d'un engagement qui transforme la pratique et ouvre le regard sur de nouvelles perspectives. L'acte, qui est initialement « **non problématique** » car il existait des convictions et une sensibilité personnelle préexistante, est toutefois nuancé car l'engagement a permis de déconstruire des préjugés intériorisés. Une répétition devenue quasi automatique a également permis de consolider l'engagement de cette structure envers Scivias, et d'amener une stabilisation des comportements à travers l'adoption de nouvelles pratique (outils de comptage, etc.).

3.1.2 FACIR (Personne 2)

Pour cette structure, l'engagement est antérieur à l'adhésion à la plateforme Scivias, « **Avant même l'existence de Scivias, on se posait déjà pas mal de questions (...) on avait même un groupe qui s'appelait 'La place des femmes dans la musique'** », une enquête interne avait même été réalisée sur les membres de FACIR afin d'avoir des informations sur la disparité de ses membres « **On a sondé nos membres sur le style musical (...) et aussi leur genre, pour savoir un petit peu ce qu'il y avait comme disparité.** »

Ces **raisons d'ordre interne** (Girandola & Roussiau, 2003, p.84) se prolongent dans l'objectif de parité numérique qui est explicitement formulé et chiffré sur les formations et les podcasts. Une parité qui est atteinte chaque année. Quant à **l'irrévocabilité**, elle est marquée par le fait que la structure est un membre fondateur et fait partie du comité de Scivias « **On est une des structures fondatrices de Scivias (...) on est toujours représenté dans le comité d'accompagnement.** » Le **coût de l'acte**, se manifeste à travers un investissement de temps important, par la présence dans le comité, mais aussi la présence aux événements et un dialogue régulier avec la coordinatrice de Scivias « **Sarah, je l'appelle très souvent.** » Depuis la création et l'adhésion à Scivias en tant que membre fondateur, les conséquences pour une parité vers l'inclusivité des femmes et des minorités de genre sont tangibles, il existe une partie au sein de l'équipe, également dans l'organe d'administrations mais aussi dans le choix des intervenants et intervenantes au sein du podcast « **Sur les trois intervenantes et un intervenant, on dépasse largement nos objectifs de parité sur ces deux aspects-là.** » Il y a également l'engagement dans "Elles font des spectacles" qui démontre un intérêt et une envie de faire mieux pour la structure et la personne interrogée au-delà du secteur musical.

Pour ce qui est des **effets cognitifs** de l'engagement (Girandola et Roussiau, 2003, p.84). La personne interrogée démontre une lecture pointue des inégalités de genre. Tout d'abord, un

aspect lié à l'entre-soi masculin (Tissot, 2014) « **Il y a une facilité, une tendance, puisqu'évidemment ils sont majoritaires, à avoir plus facilement des hommes qui arrivent.** » Cette observation est développée par le fait que quand on demande des noms d'experts à des organismes extérieurs « **les cinq noms qui vont arriver sur la table ça ne va être que des hommes.** » De l'autre côté, on observe beaucoup de remises en question de la part des femmes et des minorités de genre concernant le fait de se sentir légitime « **Pour avoir un panel où on rassemblerait des experts, c'est facile, il y en a plein, il y en a une tripotée. Tandis que si on veut chercher des femmes ou des artistes finta ou des personnes finta, il y en aurait moins, parce que ces personnes-là elles-mêmes ne se revendiquent pas expertes en disant que je ne vais pas assumer ce rôle (...)** Mais il y a toujours ce truc-là de manque de légitimité. » Il y a une vraie opposition de la part du Facir à ce mode de pensée en apportant une réponse active et explicite « **Nous, on essaye toujours de contrecarrer ça en disant que si on s'adresse à toi, c'est qu'on pense que tu as quelque chose à apporter.** » Le fait d'instaurer un engagement paritaire est devenu une norme naturelle et intériorisée qui s'applique même en dehors de l'objectif de parité « **Même si on n'a pas cette obligation, parce que ce n'est pas un truc qu'on a rentré dans le truc de Scivias, on aurait du mal à défendre le fait qu'on organise un événement avec deux panels, principalement masculins** ». Le caractère public de l'acte constitue en revanche le point faible de la structure, si les contenus de Scivias sont systématiquement relayés, l'adhésion en tant que telle est peu visible « **Sur les réseaux, est-ce qu'il y a un endroit où il est mis qu'on est membre de Scivias ? Je ne sais même pas (...)** Je pourrais demander à ma collègue, mais je ne pense pas », ce point faible n'invalide pas les forces des autres facteurs.

En conclusion, l'acte de signature de Scivias par le FACIR apparaît comme un « **acte non problématique** » (Girandola et Roussiau, 20003, p.84). C'est la prolongation directe de convictions et de pratiques antérieures à Scivias. Cela explique la « **stabilisation et la généralisation des comportements** » (Girandola et Roussiau, 2003, p.84), que l'on observe à travers l'internalisation et la normalisation de la parité. Le FACIR a le profil d'une structure pour laquelle l'engagement à Scivias consolide une posture militante déjà ancrée, avec une lucidité sur les mécanismes structurels d'exclusions, avec à la fois un engagement pratique et réflexif.

3.1.3 Court-Circuit (Personne 3)

La particularité de Court-Circuit c'est que son concours (Concours-Circuit) a été l'élément déclencheur de la mobilisation des structures du secteur, pour la création de la plateforme Scivias. L'absence d'artistes finta au sein du concours a poussé une journaliste à écrire un article qui dénonçait cette absence. La création de la plateforme répond donc directement à une pression externe. **« Il y avait un nouveau Concours-Circuit (...) il n'y avait pas d'artistes finta dans la sélection (...) Et en fait, il y a eu un article de presse (...) qui remettait un petit peu en question ça(...) De ce constat-là, il y a eu un besoin de Court-Circuit de se rassembler avec d'autres structures (...) pour justement créer une plateforme. »**

À propos de la visibilité et de l'importance de l'acte, l'appartenance à Scivias est visible sur le site mais ce qui fait la particularité de cette structure, c'est la communication active que mène Court-Circuit auprès de ses membres afin qu'ils adhèrent à Scivias **« Au niveau de la promo de Scivias, on s'est rendu compte que ce qui fonctionnait encore le mieux pour nous, c'était vraiment de faire plus un travail de sensibilisation auprès de nos membres, de leur demander, en fait, vous, en tant que structure, rejoignez Scivias. »** Le résultat est que 10 membres de la structure ont rejoint la plateforme **« Je pense que maintenant, il y a presque 10 membres qui sont signataires de Scivias, si je ne me trompe pas. En tout cas, ça augmente d'année en année. »** Le caractère explicite de l'acte se traduit par un objectif clair et précis qui tient compte de la particularité de la structure **« On a décidé de mettre nos objectifs de parité sur des choses qu'on pourrait vraiment contrôler. Par exemple (...) c'est d'avoir des jurys paritaires pour les sélections. Dans les sélections du Concours-Circuit, aussi arriver à des sélections paritaires. (...) Un autre objectif qu'on s'est mis en interne, c'est par exemple, quand on fait de l'engagement de freelance chez Court-Circuit, que ce soit en photographe, en graphiste, etc., c'est de viser aussi des engagements qui sont paritaires à l'année. »** L'irrévocabilité est marquée par le fait que la personne interrogée a aidé à la création de la charte, il y a une volonté de faire changer les choses. Court-Circuit est lié à la plateforme Scivias et un désengagement serait difficilement envisageable. **L'acte est répété** par les diverses participations aux réunions, le renouvellement annuel des objectifs, l'utilisation d'outils de comptage et la sensibilisation auprès des membres (**voir tableau annexe**). **Le coût de l'acte** repose sur deux niveaux, premièrement en interne il y a une certaine charge mentale où la personne interrogée a la sensation que certains de ses collègues ne se soucient pas forcément de l'engagement **« Au final, je me rends compte que cet objectif est quand même un peu dur à tenir sur le global de la structure, parce que même si moi, j'ai un peu tout le temps ça en tête, certains de mes collègues n'y pensent pas du tout, et que**

je suis là, "Ah, mais merde, mais t'es encore engagée !" » en externe c'est le fait de convaincre les professionnelles du secteur à siéger dans les jurys ou de prendre la parole lors de conférences, **«Parfois, on doit insister. "Ce serait hyper intéressant que tu donnes ton point de vue." "Je préfère pas prendre cette position, je le sens pas." »** Cela reflète les mêmes problématiques que le FACIR, ce manque de légitimité et le syndrome de l'imposteur que certaines personnes peuvent ressentir dans le secteur et cela révèle aussi des effets cognitifs qui permettent d'avoir les clés de compréhension nécessaires pour observer un manquement de légitimité chez les artistes finta **« Quand t'es artiste, et surtout quand t'es finta, t'as ce truc de vouloir travailler tellement ton projet qu'il soit parfait avant de le présenter au monde [...] qu'au final, tu passes à côté de plein d'opportunités, alors qu'un groupe avec 4 gars, ils ne se posent pas spécialement la question de tenter le bazar. »**

Les **conséquences de l'engagement** sont nombreuses, le fait qu'un manquement au sein de la structure ait permis de penser à créer une plateforme telle que Scivias, mais il y a aussi l'observation d'un effet boule de neige plus il y a de jurys paritaires, plus la sélection est paritaire et plus les artistes finta se sentent légitimes de se présenter **« En montrant de plus en plus qu'il y a des sélections paritaires, en montrant un peu des bons exemples de jury, en collaborant avec des collectifs (...) ou vraiment des événements 100% finta (...), ça ramène toute une vague de nouveaux artistes et de nouvelles artistes sur la plateforme qui peuvent se dire, ah, bah, en fait, je vais tenter peut-être d'autres choses, d'avoir d'autres opportunités. »** Il y a une vraie appropriation des engagements de parité qui pousse à une internalisation assez conséquente des normes de Scivias **« J'aimerais bien qu'on trouve d'autres solutions (...) dès qu'il y a de l'argent public en jeu moi, je trouve que c'est juste impossible que les membres ne fassent pas des programmations paritaires. », « C'est quelque chose qui me frustre assez. »**

Pour conclure, l'engagement de Court-Circuit ne repose pas, à l'origine sur des convictions de préexistantes. C'est la création de Scivias, en réponse à une pression médiatique, qui constitue le point de départ de cet engagement par un processus de rationalisation a posteriori. Si la création de la plateforme est une réponse à une situation externe, aujourd'hui l'investissement de la structure dépasse ce besoin initial. Par la mise en place d'objectifs de parité concrets, une sensibilisation active de ses membres et la répétition des bonnes pratiques. Court-Circuit a réussi à transformer un problème de représentativité des personnes FINTA en une vraie conviction, malgré les difficultés structurelles du secteur et la particularité de leur statut.

3.1.4 Botanique (Personne 4)

Le Botanique, l'un des membres fondateurs de Scivias, présente un engagement marqué par une évolution importante. La structure est passée d'une adhésion initiale portée par un désir de conformité aux réalités du secteur, à une appropriation et une compréhension des enjeux que défend Scivias. Si l'adhésion sous l'ancienne direction relevait bien du mécanisme de **rationalisation a posteriori** (Girandola et Roussiau, 2003), elle relève aujourd'hui d'un acte non problématique, en alignement avec les préceptes de Scivias, autant au sein de la direction que dans les équipes internes du département musique (technique, communication...).

L'évolution entre l'ancienne et la nouvelle direction est particulièrement marquée dans les raisons de l'acte. Avec la direction précédente, l'adhésion relevait clairement de **raisons d'ordre externe** : « **Mais au final, la mentalité de la direction précédente a évolué d'année en année. Ce qui était quand même perçu comme des contraintes au départ, c'est petit à petit, parce qu'il y avait aussi une tendance, et parce que peut-être qu'il fallait y aller pour pas être à la traîne, et pour montrer qu'on est progressiste, et qu'on est bien, et qu'on est un bon élève.** » Depuis le changement, Le Botanique ancre son engagement dans des **raisons d'ordre interne** (Girandola et Roussiau, 2003), la personne interrogée est sensible aux inégalités « **À titre personnel, j'avais des gens de ma famille qui étaient très investis dans Amnesty internationale, ça fait quelque chose qui est logique de tendre vers les humains.** » Pour ce qui est de la nouvelle direction « **Il entend, c'est quelqu'un qui entend vraiment ce genre de choses et qui ne fait pas semblant d'entendre. C'est quelqu'un qui va vraiment prendre des décisions qui ne sont pas juste pour faire bien.** » Cela marque une rupture significative entre les deux directions et le positionnement vers un engagement plus sincère.

Le sentiment de liberté ici est pleinement revendiqué, la structure choisit des objectifs ambitieux mais sans oublier la réalité de son terrain, et sans contrainte externe de la part de Scivias « **On ne viendra pas en tant que Scivias tirer les oreilles** » cette liberté est également marquée par le fait de prendre en compte, ou non, les conseils de Sarah « **Elle m'a dit "Faites pas ça" Je lui ai dit : "Écoute je ne serai pas le seul à décider". Et finalement, elle est venue.** »

Sur la visibilité et l'importance de l'acte c'est plutôt contrasté. Le **caractère public** (Girandola et Roussiau, 2003) est plutôt faible pour une aussi grande structure, l'appartenance à la plateforme n'est pas mentionnée sur le site et ses réseaux sociaux. La personne interrogée l'explique de cette façon : « **À vouloir éviter le pinkwashing, au final, on invisibilise nos actions aussi.** » Pour ce qui est du **caractère explicite de l'acte**, Le Botanique travaille sur deux objectifs, *un officiel* et un *non-officiel*. Le premier (officiel) concerne les *prestations de*

régie, « parce que ça c'est quelque chose qui avait été mis en évidence aussi par Scivias, c'est qu'il y a vraiment une énorme disparité en termes d'équipes de régie. » Et au premier abord « on aurait pu croire que c'était un poste plutôt pour un profil masculin. » Or il existe un bon nombre de techniciennes qualifiées d'où la volonté du Botanique de remplir cet objectif. Le deuxième (non-officiel) concerne *les mandats résidentiels* « c'est un peu nos artistes que le Bota accompagne de façon plus poussée. C'est un peu nos artistes maison (...) Ces artistes-là qui sont prioritaires sur la résidence, qui sont prioritaires sur les prestations en festival ou dans les bons slots. » Sur cet objectif, la structure atteint « 75% de projets féminins et 25% de projets masculins à peu près » **« ce qui est en réalité une façon d'équilibrer aussi les résidences. »** En prenant compte que l'objectif premier était sur les résidences, mais cela s'était avéré compliqué à cause de quelques conflits d'intérêts, le fait de trouver des solutions adaptées à la réalité du Botanique témoigne d'une rigueur et d'un investissement dans la démarche vers la parité de genre et va au-delà de ce que demande Scivias, qui est de se fixer un objectif de parité numérique.

La répétition des actes est structurée, des réunions régulières avec le noyau dur de Scivias, discussions autour de la programmation qui intègrent les arguments autour de la parité **« quasi quotidiennement. »**, pour la régie, un encodage systématique du genre dans leur tableau de prestation et un accueil par Le Botanique des événements Scivias aussi souvent qu'ils le peuvent. Concernant **le coût de l'acte** engageant il s'étale sur plusieurs niveaux. Premièrement il y a l'organisation, avec par exemple l'effondrement du travail sur la parité en régie à la suite du départ de plusieurs membres de l'équipe **« on est un peu reparti à zéro. »**, un coût moral lié à la lenteur que peuvent prendre les choses dans une si grande institution **« ne pas se démotiver (...) même si ça ne bouge pas un an et demi après qu'on a dit "oui, oui on va le faire" et que ça n'a toujours pas bougé. »**

Les conséquences sont concrètes, il y a un regard sur ce qui avant était invisible **« ça a changé nos pratiques dans le fait de regarder des choses, qu'on ne regardait pas avant. »** Les **effets comportementaux** sont nombreux, utilisation d'outils de suivi, recrutement ciblé, intégration quotidienne de la question paritaire. Les **effets cognitifs** sont importants, la personne interrogée a une réflexion qui dépasse ce que Scivias demande, concernant la différence de rémunération qu'une artiste FINTA peut recevoir en comparaison d'un artiste masculin. De plus, au sein de la structure l'engagement est porté par tout le monde, il n'y a pas un unique représentant de Scivias **« quand je dis on c'est moi, mais c'est aussi des gens dans l'équipe qui sont tout à fait investis par rapport à des boîtes ou il y a une personne qui porte le flambeau, Scivias et tous les autres qui disent "c'est super, c'est bien, tant mieux,**

il fait le boulot”. Ici, on a quand même une équipe au quotidien, au secteur musique, qui est très attentive à ça. » Cela différencie le secteur musique du Botanique de certaines structures où l’engagement a tendance à reposer sur les épaules d’une seule et même personne. On peut conclure que l’engagement du Botanique a traversé les deux mécanismes décrits par Joule et Beauvois. (Girandola et Roussiau, 2003). Sous l’ancienne direction, l’acte était problématique, relevant d’une soumission aux pressions externes sans conviction préalable. À l’inverse, sous la nouvelle direction, il y avait une volonté d’appréhender les choses avec plus de compréhension. L’acte est devenu non problématique (Girandola et Roussiau, 2003), car les convictions de la structure précèdent maintenant ses décisions. L’engagement ne fait que se stabiliser et se généraliser, comme le fait d’intégrer la parité dans toutes les discussions de programmation.

3.1.5 Conclusion du groupe 1

En croisant les analyses des quatre structures fondatrices de Scivias, on remarque que les parcours d’engagement sont différents, mais qu’ils mènent tous à une même intégration des enjeux de visibilité des personnes FINTA.

La principale différence repose sur les convictions, là où FACIR s’appuie sur des convictions préexistantes, Le Conseil de la Musique a dû déconstruire des préjugés intériorisés en parallèle de son engagement. Chez Court-Circuit, l’engagement a commencé en réaction à un article de presse, tandis que Le Botanique a traversé une évolution de sa réflexion à la suite d’un changement de direction.

Malgré ces différences de départ, toutes les structures partagent des mécanismes d’évolution similaires, tels que la répétition des pratiques, une tendance à aller au-delà de l’objectif officiel de parité numérique pour s’étendre à d’autres axes, mais aussi la reconnaissance de problèmes structurels qui placent les femmes et les personnes FINTA dans des positions où elles ressentent un manque de légitimité. Elles partagent également une réelle volonté de faire avancer le secteur musical. Néanmoins, le principal point faible identifiable se situe au niveau de la communication publique autour de leur appartenance à Scivias, qui reste limitée. Court-Circuit se distingue en incitant activement ses membres à rejoindre la plateforme, générant l’adhésion d’une dizaine de structures.

En conclusion, même si les divergences existent au départ au niveau des convictions, elles s’effacent progressivement pour laisser place à un engagement fort, porté par des actions concrètes en faveur d’un changement durable.

3.2 Analyse du Groupe 2 : Les membres ayant rejoint Scivias après sa création

Groupe 2 : Membres ayant rejoint Scivias après sa création : Ils n'ont pas participé à la création de Scivias

Signataires de la charte	Activités	Lieu	Objectif de parité numérique
Jazz Station	Centre vivant consacré au jazz	Bruxelles	Atteindre au moins 50% de personnes sexisées dans la programmation artistique pour les Cartes Blanches et cycles Young Talents Au moins 50% de personnes sexisées au sein de l'équipe des salarié.e.s
CLNK	Accompagner, former et outiller les porteuses de projet dans la structuration et la professionnalisation de leur carrière dans le secteur musical	Bruxelles	Objectif de parité pour les 10 artistes accompagnées par URBAN360 et pour son comité de sélection (URBAN360 en pause pour l'année 2025)
Les Halles de Schaerbeek	Depuis 40 ans un lieu incontournable dans le paysage culturel bruxellois	Bruxelles	Vise la parité au sein de leur CA d'ici fin 2024
Superkarma	Agence de booking et production	Bruxelles	Objectif de parité sur l'ensemble des artistes de son catalogue
Magma Collective	Développement d'artistes et connexions créatives	Bruxelles	Magma vise la parité dans sa programmation pour 2025
La Bizarie	Agence créative qui s'occupe d'organiser des événements culturels et de réaliser des clips vidéo à destination des artistes émergent.es	Bruxelles	La Bizarie vise une parité dans sa programmation d'artistes et dans les technicien.nes avec qui elle travaille.

3.2.1 Jazz Station (Personne 1)

L'adhésion de Jazz Station à Scivias, remonte à la période du Covid ce qui fait d'elle une des premières structures adhérentes. L'engagement est marqué par des **raisons d'ordres interne** (Girandola et Roussiau, 2003) assez fortes, l'adhésion à Scivias est dès le départ décrite comme une évidence : « **Ça a été assez évident qu'on voulait signer cette charte** », et l'ensemble de l'équipe partageait les mêmes convictions : « **Il n'y a pas vraiment eu de grosses difficultés, puisque tout le monde était dans l'équipe. C'était une évidence qu'il fallait faire ces choses-là.** » La seule **raison d'ordre externe** (Girandola et Roussiau, 2003) identifiable est le contexte du Covid qui a servi d'accélérateur dans le processus d'adhésion, mais cela reste quand marginal dans le discours de la personne interrogée : « **C'était aussi un moment de la vie mondiale où c'était un bon moment pour réfléchir à ce qu'on faisait** » Selon la théorie de Joule et Beauvois, l'acte est non problématique car la signature de la charte par la structure relève davantage d'une formalisation d'un engagement déjà présent en interne que d'un déclencheur de nouvelles convictions. : « **Tout ce qu'on met en place maintenant, tout ce qu'on a communiqué, toute l'image de la Jazz Station va avoir maintenant, vient de notre adhérence à Scivias. Ça ne veut pas dire que ça ne l'était pas avant, mais en tout cas, ça l'était beaucoup moins, et beaucoup moins affirmé.** » On observe donc une stabilisation et une généralisation des comportements

Sur la visibilité et l'importance de l'acte, le **caractère public** est partiel (Girandola et Roussiau, 2003) le logo Scivias figure sur les publications et des relais lié à la diffusion des rapports annuels, mais pas sur le site internet. La personne interrogée reconnaît que la visibilité pourrait être améliorée : « **On fait des rappels. Majoritairement c'est au moment où les rapports sont diffusés. On rappelle qu'on est signataire et que c'est important d'être signataire de cette charte.** » Le **caractère explicite** est quant à lui bien présent avec un objectif défini et en accord avec leur réalité au sein du secteur car : « **Les personnes finta, en tout cas en jazz, c'est 5% de la scène en Belgique.** » Jazz Station a établi en accord avec Scivias des objectifs sur des cycles : « **On a un cycle de Young Talent où on met en avant l'émergence. On a un cycle de cartes blanches, etc. Et dans ces cycles-là, on s'est engagé à ce que ce soit en parité.** »

L'irrévocabilité de l'acte est exprimée à travers le fait d'être un exemple : « **Maintenant, on est signataire de Scivias, on se doit aussi d'être les plus exemplaires possibles dans ces combats-là.** » Et aussi à travers le fait que l'image de la Jazz Station est liée à son engagement envers Scivias : « Toute l'image que la Jazz Station va avoir maintenant, vient de notre

adhérence à Scivias. » Un retrait de la part de la structure ne serait pas envisageable au vu du développement d'une partie de leur identité en accord avec la charte et les idées de Scivias. **La répétition de l'acte** est visible dans la participation à plusieurs événements : « **J'ai assisté à toutes les conférences.** » Mais aussi par le renouvellement des objectifs et l'utilisation des ressources du site web. Le coût de l'acte est principalement financier et structurel : « **Le fait d'engager des artistes finta de l'étranger, je trouve ça excellent mais ça a un coût énorme.** », « **Des fois on doit refuser des projets parce qu'on n'a pas les moyens de... Enfin on a une petite jauge, on n'a pas des moyens énormes.** » Ainsi que l'investissement personnel dans la participation na des événements Scivias : « **J'en ai animé une au Bota, qui était super intéressante.** » Les **conséquences** de l'engagement et les **effets comportementaux** sont multiples, il y a la création d'un band 100% finta : « On est en train de monter un big band de personnes finta. » Le lancement du projet « **Out of the box** » autour de la représentation des artistes finta, mise en place d'une charte interne contre les VSS : « On fait signer cette charte aux artistes qu'on programme, et il y a des chartes qui sont affichées dans le bâtiment. »

Le **sentiment de liberté** est observable à travers le fait d'avoir un objectif choisi en autonomie, l'utilisation des ressources de Scivias sans forcément solliciter l'aide de Sarah. Les **effets cognitifs** observables se produisent sur les questions de parité, il y a une prise de conscience des inégalités invisibles dans la programmation des festivals, entre autres la différence des horaires de passage entre les artistes masculins et finta : « **En tant que spectateur, je ne m'étais jamais rendu compte de cette disparité-là.** » Et une réflexion autour de la différence de légitimité selon le genre : « **À des mecs, on va leur demander beaucoup moins dans la vie.** »

En conclusion, l'engagement de la Jazz Station préexistait à l'adhésion à Scivias, qui a surtout servi à accélérer et à formaliser le processus. Le principal défi de la Jazz Station reste la faible représentation des personnes FINTA dans le jazz, auquel s'ajoutent des contraintes budgétaires.

3.2.2 CLNK (Personne 2)

CLNK se différencie des autres structures car il n'y a pas d'employé fixe, le projet étant porté par sa fondatrice. Son positionnement identitaire rend son engagement à Scivias indissociable de son vécu personnel : « **Pour moi, c'est quelque chose de très important en tant que femme. Déjà en tant que femme noire.** » L'adhésion à Scivias s'inscrit dans la continuité de pratiques déjà ancrées avant la signature : « **Non, c'est déjà quelque chose qui était assez**

ancré dans mes pratiques. Je suis dans la continuité. » Selon la théorie de Joule et Beauvois (Girandola et Roussiau, 2003) nous sommes bien dans un acte non problématique, la rationalisation a posteriori n'est pas effective.

Ce qui distingue cette structure des autres, c'est que la personne interrogée est la seule à nommer explicitement les obstacles structurels externes qui empêchent la progression de son engagement : « **Mais le système, le patriarcat moi j'ai envie de dire.** » Ces **raisons d'ordres externe** (Girandola et Roussiau, 2003) sont développées avec une véritable réflexion : « **Il y a aussi la manière dont la société fonctionne. C'est-à-dire que moi, mes événements, ils sont organisés en soirée. Et dans le monde dans lequel on vit, la charge du ménage, la charge des enfants le soir, c'est généralement les femmes.** » Ce propos s'apparente au mode de production domestique de Delphy, développé dans le chapitre deux. Il y a aussi l'absence de rôles modèles qui freine les artistes FINTA dans la construction de leur parcours professionnel, et la stigmatisation des musiques rap et hip-hop, ce qui ajoute une pression supplémentaire : « **Il n'y a pas que dans le rap qu'il a des problèmes.** » Le sentiment de liberté (Girandola et Roussiau, 2003) est relativement élevé : « **Finalement les objectifs qu'on se fixe, on se dit toujours je vais mettre des choses en place etc. Mais en vrai il n'y a pas de contraintes. On ne se sent pas contraint.** » Cependant, la signature crée un sentiment de responsabilité : « **Je trouve que le fait de signer la charte, j'ai le sentiment d'avoir encore plus de responsabilité.** » Son évolution en tant que mentore dans l'édition 2026 du parcours Les Lianes marque une posture autonome et proactive.

Pour la visibilité et l'importance de l'acte, le **caractère public** (Girandola et Roussiau, 2003) se fait de manière oral et pédagogique à travers la formation Urban 360 : « **Quand on présente la structure, souvent je dis que CLNK est membre de Scivias. Et dans mes interventions, dès qu'on touche à la question de la représentation des personnes finta ou de la diversité dans le secteur musical je fais toujours référence à Scivias.** » Il y a aussi la sollicitation de Sarah pour intervenir pendant la formation, afin de présenter les rapports et la plateforme. Le **caractère explicite** est établi avec un objectif clair sur la formation : « **Avoir 5 artistes finta et 5 artistes non-finta ou minimum 5 artistes non-finta.** » Même si l'objectif n'a pas toujours été atteint la personne interrogée l'assume totalement : « **Sur la deuxième édition, je n'avais pas réussi à tendre vers cette parité. Et sur la troisième non plus. C'était un peu un échec.** » L'irrévocabilité de l'acte, est exprimée à travers le fait qu'il y a un sentiment de responsabilité, les convictions personnelles et l'investissement dans le programme de mentorat. La répétition de l'acte est présente par la participation régulière aux événements Scivias, le suivi des

candidatures d'Urban 360 et la lecture des rapports. Le coût de l'acte s'exprime surtout à travers la gestion du temps : **« C'est vrai que ça demande un travail particulier. Ça demande plus de taf, d'aller à la rencontre des collectifs, d'avoir une communication plus spécifique dans certains espaces »** et **« je pense que c'est vraiment la question du temps qui est vraiment mon plus gros frein, en tout cas. »**

Les **effets cognitifs**, apportent une lecture élaborée des inégalités du secteur, il y a l'identification de causes systémiques derrière la faible qualité sonore des maquettes des artistes finta : **« Pour avoir échangé avec pas mal d'artistes (...) Quand t'es une personne FINTA et que tu vas enregistrer dans un studio d'enregistrement, c'est pas toujours évident à Bruxelles. (...) J'ai reçu plein de témoignages d'artistes qui démarrent des collaborations, et puis en fait, elles se rendent compte que (...) c'est surtout des hommes qui veulent sortir avec elles, ou en tout cas, avoir une relation d'une autre nature avec elles. (...) Elles vont plus au studio parce qu'elles veulent plus. »** Cette compréhension a produit des **effets comportementaux** (Girandola et Roussiau, 2003) : **« Je fais en sorte que la question de la qualité sonore n'entre pas en compte, en tout cas en tant que personne finta. »**

CLNK a le profil d'une structure dont l'engagement à Scivias est intimement lié à l'identité de la fondatrice. Ce qui rend l'engagement solide ce sont ses convictions, combinées à une capacité d'analyse des mécanismes d'exclusions Du patriarcat à la division sexuelle du travail, en passant par le harcèlement en studio et l'absence de rôles modèles, permettent à la structure de trouver des solutions adaptées à la réalité des personnes FINTA.

3.2.2 Les Halles de Schaerbeek (Personne 3)

Les Halles de Schaerbeek, à la différence des autres structures, disposent d'un pôle diversité et inclusivité. C'est une personne travaillant dans ce pôle qui a répondu à l'entretien, son poste ayant été créé spécifiquement pour ces enjeux.

L'adhésion à Scivias remonte au moment où il y a eu un changement dans la direction. La **rationalisation a posteriori** est observable comme pour Le Botanique : **« Au sein de l'équipe, surtout au sein de l'équipe technique, ça a quand même eu un gros impact, parce que j'ai la sensation que ça vulgarise des notions qui peuvent leur paraître un peu reloues et floues, et que le fait que ce soit un peu écrit noir sur blanc, et que ce soit simplifié et vulgarisé, fait que d'un coup, entre guillemets, ça passe de la lubie un peu woke (...) À quelque chose de concrètement réel et administratif. »** pour une partie des équipes la conviction a suivi

l'acte plutôt que de le précéder c'est donc un acte problématique qui a été suivi d'un processus de rationalisation (**Girandola et Roussiau, 2003**).

Pour ce qui est de la visibilité et de l'importance de l'acte, au niveau du caractère public (**Girandola et Roussiau, 2003**) est présent, l'appartenance à Scivias est mentionnée de cette façon : « Je pense que sur le site c'est écrit sur les contrats qu'on peut signer aux artistes, et aux compagnies qui viennent jouer, et pour les locations. » Les Halles ont développé une logique de quota inversé : **« On se dit plutôt qu'on a le droit qu'il y ait un seul homme blanc cis hétéro dans toute la saison. Une fois qu'on l'a, on ne peut pas en reprendre d'autres »** ce qui dépasse les exigences de la charte Scivias. L'irrévocabilité est marquée à deux niveaux, d'une part l'intégration des principes de Scivias dans les contrats et charte interne des Halles : **« La charte Scivias, on l'a étendue aussi à notre charte de valeurs à nous. »** Et d'une autre part, une stratégie de recrutement des personnes dans la structure par le directeur afin de rendre l'engagement pérenne au-delà de son mandat : **« Les personnes qu'il embauche, elles ne peuvent pas être virées quand il part. Donc l'idée c'est un peu d'infuser que des personnes qui sont woke, pour que quoi qu'il arrive sur les prochaines directions, en fait ces postes-là soient gérés par des personnes qui sont concernées. »** la personne interrogée souligne que cette logique s'applique également au directeur lui-même, qui compte dans son équipe des personnes présentes avant lui et qui ne partagent pas forcément sa façon de fonctionner.

La répétition de l'acte est portée par deux personnes qui participent aux événements Scivias, ainsi par le partage de l'actualité en lien avec Scivias par le directeur. Le coût est à la fois financier (ex: aménagement pour personnes à mobilité réduite) et psychologique, avec un travail qui se heurte à des résistances générationnelles : **« Je pense aussi dans ce qui peut un peu mettre des bâtons dans les roues pour appliquer des choses, que ce soit au niveau de l'inclusion, de la diversité ou de la charte, c'est qu'il y a une différence générationnelle encore dans les institutions, et je pense que ça, il ne faut pas y aller comme un bourrin, parce que ça ne marche pas, mais il faut être extrêmement persévérant (...) parce qu'on est face à des personnes qui bossent dans ces institutions, que ce soit en salle de concert ou que ce soit dans un endroit comme Les Halles, ils ont beau être gentils et de gauche, ça reste des mecs blancs privilégiés, en tout cas qui maintenant sont dans des situations privilégiées »** Les conséquences (**Girandola et Roussiau, 2003**) sont multiples, mise en place de quotas inversés, recrutement de personnes FINTA dans l'équipe technique via les offres de stage, atteinte d'une parité quasiment complète dans l'équipe fixe, création du pôle diversité et inclusion, et intégration des préceptes de Scivias dans les contrats et charte interne.

Sur les raisons de l'acte et le contexte de liberté (Girandola et Roussiau, 2003), les **raisons d'ordre externes** sont plus par rapport au fait que même si au sein des équipes ils veulent des changements ils sont dépendant des décisions en termes de financement : « **C'est toujours des éléments en construction, on nous demande de suivre cette ligne éditoriale-là et de suivre ces principes-là, mais la mise en application réelle appartient toujours à l'équipe et au bon vouloir des financements.** » Pour la personne interrogée les raisons d'ordres internes sont nombreuses et ancrées : « **Ça fait partie de ma pratique déjà avant.** » Et pour le directeur : « **XXX nous a vraiment pris parce qu'il avait vraiment la volonté de donner de la place à nos profils.** » La personne interrogée n'hésite pas à pointer les limites qu'elle perçoit dans la charte Scivias : « **Dans la charte Scivias c'est une parité numérique binaire et qui n'est qu'homme-femme (...) ça laissait à l'extérieur les personnes trans et non binaires, et aussi soulevé le fait que ça serait judicieux de se poser des questions sur les parités de classe et les parités de minorité, parce qu'au final je pense que la conclusion c'est toujours la penser un peu plus loin que là où elle est.** » Cependant dans les documents Scivias il est stipulé que : « **L'adhésion à la plateforme implique de se fixer un objectif de parité numérique visant à assurer une présence minimale de 50% de personnes FINTA dans les domaines choisis par la structure.** » Cet écart entre la perception de la personne interrogée et le contenu réel de la charte invite à s'interroger sur la circulation des informations en lien avec Scivias au sein des structures signataires.

Les Halles de Schaerbeek illustrent une structure dont l'engagement envers les personnes FINTA, se traduit par des actions concrètes et le développement d'un pôle dédié. La personne interrogée est très éclairée sur le sujet, elle aborde des notions telles que l'intersectionnalité, les tokens.. Cependant il y a un léger décalage avec la compréhension de l'objectif de parité numérique, ce qui ne remet pas en cause la sincérité et la profondeur de l'engagement, mais souligne l'importance pour les structures de veiller à ce que les informations liées à Scivias soient transmises à l'ensemble de leurs équipes.

3.2.3 Superkarma (Personne 4)

Superkarma est une structure de trois personnes, dont une stagiaire, l'équipe est donc composée uniquement de femmes. La parité au sein du roster, des équipes et des collaborations était donc déjà présente avant l'adhésion à Scivias. L'engagement à Scivias est vécu comme une formalisation et perçu par la personne interrogée comme une forme de soutien. Selon la théorie de Joule et Beauvois (Girandola et Roussiau, 2003) c'est un **acte non problématique** et il n'y

a pas de processus de rationalisation a posteriori. : « **Pour nous cette charte, elle validait quelque chose qui faisait déjà partie de notre fonctionnement. Parce que les femmes sont clairement majoritaires chez nous. Que ce soit dans les équipes, que ce soit dans le roster, dans les personnes avec qui on travaille.** » La signature de la charte Scivias est liée à une raison d'ordre externe, mais ça n'a fait que rendre évident un engagement déjà souhaité au sein l'équipe de Superkarma : « **Dans le cadre d'un festival, le Listen Festival, avec lequel on avait envie de collaborer à une soirée avec une programmation au Continentale 100% féminine. Et puis on s'est dit, si on faisait, en plus de cette programmation, des talks la journée. Et puis on s'est dit, oui, faire ces talks, ce serait cool de les faire avec Scivias. Et puis, du coup, on a planché des échanges avec Scivias. Puis on s'est dit, mais en fait, pourquoi est-ce qu'on ne fait pas partie de Scivias ?** » Pour ce qui est des **raisons d'ordre interne** (Girandola et Roussiau, 2003) elles sont largement présentes : « Ce n'est pas parce que Scivias nous le demande, on le fait parce que ça fait partie de Superkarma de mettre en avant les artistes féminines en grande majorité » et « moi, j'ai un peu l'impression que c'est un engagement qui (...) quoi qu'il arrive que je sois Scivias ou pas, c'est quelque chose qui fera toujours partie de nos envies et de nos priorités. » À travers ces déclarations cela souligne également **l'irrévocabilité de l'acte** (Girandola et Roussiau, 2003). Dans cet entretien, **sentiment de liberté** (Girandola et Roussiau, 2003), est celui qui est le plus marqué, avec la revendication d'un engagement philosophique sans obligation, mais aussi l'importance accordée à la participation aux événements et au modèle d'objectifs chiffrés : « **Je ne suis pas très fan des trucs d'obligation. J'aime bien plus le côté philosophique de l'engagement, le côté philosophique de ce que propose Scivias aussi. Et je pense que ce modèle d'obligation, d'engagement qui est demandé à toutes ces structures, c'est pour que les gens puissent s'améliorer quand c'est nécessaire, à des endroits où c'est difficile, et pour que Scivias puisse vérifier si les gens ont fait ce qu'il fallait. Il faut bien quelque chose de tangible pour le faire. Ils ne peuvent pas le faire comme ça au gré du vent. Donc, je comprends que ce soit nécessaire à plein d'endroits, mais à titre personnel et par rapport à Superkarma, j'ai l'impression que notre engagement est beaucoup plus d'ordre philosophique, on doit se questionner, on doit progresser, on doit se former.** »

Sur la visibilité et l'importance de l'acte, le caractère public est faible mais la personne interrogée en explique la raison : « **Ça peut faire un peu genre, nous on est Scivias et vous pas. Ce truc de vouloir se coller une étiquette si tu mettais que tu es un produit bio. Du coup, je n'ai jamais fait ça. Ça n'a jamais été une démarche de mon côté. Mais pas par**

envie de ne pas aider Scivias, par crainte de vouloir mettre l'étiquette Scivias sur notre front. » Il y a un parallèle avec le raisonnement du Botanique, cette peur de faire du washing. Dans la suite de l'entretien la personne interrogée illustre avec un exemple concret le cas d'une structure qui aurait utilisé l'image de Scivias sans que cela soit en accord avec les idées de Scivias. Même si le terme n'est pas explicitement utilisé, explicitement, la crainte de se retrouver dans cette situation s'apparente à une crainte de faire du pinkwashing. Le caractère explicite est présent mais minimal, l'objectif de parité porte sur l'intégralité du roster et est vécu comme une formalité car cette parité est déjà atteinte : « **Ça c'est notre engagement sur le papier parce qu'il faut en noter un quelque part.** » La répétition est collective, un membre de l'équipe fait partie du comité, la personne interrogée comme pour CLNK, est mentore de l'édition 2026 des Lianes, et pendant le mois de juin toute l'équipe assistera à la formation sur les violences sexistes et sexuelles proposée par Scivias à ses membres. Le **coût principal** de l'engagement (Girandola et Roussiau, 2003) est lié au temps : « **Je dirais que l'obstacle, c'est plus sur moi. C'est ce qu'on disait juste avant. Plus la charge de travail et ma mentalité de... Il faut travailler, travailler, travailler. Et d'avoir le sentiment de s'absenter toute une après-midi, ça va encore nous faire prendre du retard. Et du coup, oui, pour que tout ça fonctionne. Pour moi, comme je le disais, c'est pas juste dire je m'engage, mettre les choses sur le papier. C'est quand même aussi participer plus activement à tout ce qui est mis en place par Scivias. Et donc, pour moi, l'obstacle, c'est le fait de dégager du temps pour tout ça.** » Les **conséquences** sont davantage d'ordre professionnelles et formatif, notamment par la collaboration avec des collectifs FINTA tel que Les Volumineuses, Voix des femmes, Les femmes s'en Mêlent, mais aussi par l'accès à des formations et au dispositif de mentorat proposés par Scivias.

Les **effets comportementaux** (Girandola et Roussiau, 2003) sont limités car la plupart des pratiques existaient déjà avant l'adhésion, la nouveauté étant la participation aux formations. Les **effets cognitifs** (Girandola et Roussiau, 2003) résident dans le sentiment de faire partie d'un tout « **c'est aussi en ça pour moi que ça a changé des choses, de peut-être se sentir moins démunie, moins seule, et avoir le sentiment de faire partie d'un ensemble et d'avoir enfin un endroit vers où on peut trouver des clés** » Ils se manifestent aussi par l'acquisition d'une compréhension face à des situations qui ne s'étaient jamais présentées avant. « **Ça ouvre notre curiosité à d'autres sujets. (...) On est déjà consciente de ces problématiques, on est déjà en action à plusieurs niveaux, que ce soit au sein des équipes ou du roster pour la représentativité des femmes. (...) Ça apporte, c'est peut-être une plus grande ouverture**

d'esprit sur toutes les autres problématiques qu'il y a. Et du coup, c'est plus de se dire, de continuer à s'informer, à se former, à s'interroger, à interroger des choses qui se passent dans le quotidien. En fait, on rencontre vraiment des situations auxquelles on n'est pas forcément prêt dans le secteur. Et de faire partie de Scivias, c'est d'avoir un peu tous ces relais, ça peut des fois nous donner des clés de lecture, des clés de compréhension, ou de l'aide pour savoir mieux comment réagir » Il y a également le développement d'une lecture plus fine des inégalités structurelles du secteur et de l'invisibilisation des femmes.

Superkarma présente le profil d'une structure dont l'engagement témoigne d'une volonté de soutenir une démarche collective, ainsi que d'un besoin de progresser dans la compréhension des inégalités du secteur par la formation et le questionnement.

3.2.4 Magma Collective (Personne 5)

Magma Collective présente une posture d'engagement réfléchie et éthique. La structure souhaitait adhérer à Scivias depuis déjà quatre ans, mais était freinée par une vigilance intense et une peur de faire du pinkwashing, partageant avec Le Botanique et Superkarma la même crainte: « **On était un peu dans un questionnement éthique de se dire on n'a pas envie de faire ça parce que ça fait bien, et de se dire ben en fait on s'engage juste à avoir une parité entre guillemets juste, alors qu'en fait dans le management on a des groupes qui sont avec 4 mecs sur scène, donc à un moment on était un peu genre, pendant tout un moment on s'est dit en fait, on n'a pas envie que ce soit un truc de washing qui n'est pas sincère.** » C'est une discussion avec Sarah qui les a rassurés, en insistant sur le fait que les objectifs sont librement choisis et doivent être adaptés à la réalité de chaque structure. Au sens de Joule et Beauvois, c'est un **acte non problématique**, il y avait un intérêt pour la parité, mais c'est la signature de la charte qui a conduit la structure à s'engager de façon plus concrète : « **Depuis qu'on l'a fait en fait, on redouble de questionnements à chaque fois qu'on fait une programmation, et même plus que ça en fait, on se retrouve très souvent dans un cas où en fait, on change la programmation, on s'oblige en fait à se dire, dès le début on direct à la parité, c'est même plus un questionnement.** »

Les **raisons d'ordre interne** sont très largement dominantes (Girandola & Roussiau, 2003) : « **On a envie de contribuer à ce que le monde aille mieux, tu vois, à notre petite échelle** » et « **sincèrement, au-delà même des objectifs Scivias, c'est du but de vouloir de la parité, en fait, on voit juste dans les faits que simplement, c'est beaucoup plus positif, en fait, dans notre structure de bosser en team mixte.** » Pour ce qui est des **raisons d'ordre externe** elles

sont également présentes, il y a la description d'une pression sociale et l'envie de ne pas décevoir les autres : « **Tu n'as pas envie de décevoir des gens que tu respectes, c'est un projet que tu trouves trop cool.** » Il y a aussi le contexte sectoriel, marqué par un désintérêt des grandes structures pour les questions de parité : « **On est aussi dans des logiques où on a en question la concentration, tu vois, des grosses structures type Live Nation, les festivals, tout ça. Et il n'y a rien à faire. Tu vois qu'en fait, ça va souvent avec un avec un (rire) je-m'en-foutisme de la représentativité, en tout cas, en fait, des minorités.** » Le sentiment de liberté est élevé, la structure a choisi son objectif de parité et a fait le choix de ne signer que lorsque l'engagement serait authentique.

Pour la visibilité et l'importance de l'acte, **le caractère public** (Girandola & Roussiau, 2003) est limité, l'adhésion à la plateforme a été annoncée via Instagram mais la communication reste discrète car Scivias est perçue comme une plateforme destinée aux professionnels du secteur musical plutôt qu'au grand public, et les activités de Magma se déroulant en partie du côté flamand ou en dehors de la Belgique, il y a une logique selon laquelle tout le monde ne comprendrait pas nécessairement la démarche. Le **caractère explicite** (Girandola & Roussiau, 2003) est concret : parité sur toute la programmation, suivi via le tableau Excel de Scivias et une réévaluation prévue pour l'année suivante. **L'irrévocabilité est forte**, la parité a véritablement pris place au sein de la réflexion : « **Dès le début on pense direct parité, c'est même plus un questionnement.** » Ce qui rend un retour en arrière quasiment impossible. La **répétition** (Girandola & Roussiau, 2003) est collective, la personne interrogée et un autre membre de l'équipe participent aux événements, avec la volonté de ne pas être des membres fantômes : « **En gros si on s'inscrit on participe, on est vite vite membre de 3-4 fédérations, 3-4 groupes, au final si t'es juste un membre fantôme, ça ne sert à rien.** » Le coût est à la fois organisationnel et financier, lors des coproductions il est parfois plus difficile d'avoir le contrôle sur la parité : « **Quand on n'a pas la main mise complète sur la programmation c'est beaucoup plus dur d'attendre les objectifs.** » la composition des groupes aussi peut également constituer un frein, ce qui fait écho aux problématiques de la Jazz Station : « **Un autre frein qu'on a peut-être rencontré, c'est sur la partie plutôt booking de groupe. En fait, il y a souvent des groupes avec, tu peux avoir des groupes genre, une meuf lead singer, mais alors souvent, tu vas avoir, dans les musiciens, une majorité, ce sera des hommes, tu vois. Dans la musique que nous, on défend, donc musique instrumentale pure, musique électronique, jazz, en fait c'est plus compliqué.** » Les conséquences sont multiples, la parité est devenue une norme dans les décisions, mais aussi un repère pour le choix des partenaires professionnels.

Les effets comportementaux sont présents, avec l'envie de donner une plateforme aux personnes les plus sous-représentées : « **On essaie vraiment de se dire qu'on offre ces slots-là à un maximum de personnes qui sont sous-représentées et je pense que là, c'est l'impact le plus concret qu'on peut avoir, en tout cas, sur la partie événementielle.** » Il y a également l'utilisation d'outils externes à Scivias, tels que la data base de *Psst Mademoiselle*.

Il y a aussi une prise de conscience et une lucidité quant aux limites de la structure : « **On n'a pas une bonne représentativité des personnes racisées, on n'a pas une parité dans le management, il y a plein de trucs qui ne sont pas encore là en tout cas c'est un premier step.** » Cela s'étend à une réflexion critique sur les inégalités structurelles grâce à la lecture des rapports de Scivias : « **Moi, ce qui me marque beaucoup, c'est souvent qu'en fait, les plus gros festivals qui sont ceux qui ont le plus de moyens, au final, c'est ceux qui ont la moindre représentativité de personnes de minorité et en fait, genre, alors qu'au final, ceux qui ont le plus d'efforts, c'est ceux qui sont déjà dans des économies, tu vois, c'est des gens vraiment, vraiment trash.** »

Pour conclure Magma Collective présente le profil d'une structure dont la réflexion éthique est particulièrement poussée. Il y a eu un long moment de questionnement avant l'adhésion à la plateforme. Ainsi qu'une conscience réfléchie des limites de la structure et des inégalités au sein de son public lors des événements : « **On s'en rend compte typiquement, genre, les Halles de Schaerbeek, ils ont une charte très précise et l'année passée, c'est, voilà, un truc qui nous avait dit, au fait, finalement, vous avez quand même un public bourgeois, un public peu racisé, quand même plus de mecs et tout, et donc, cette année, on s'est vraiment dit, OK, qu'est-ce qu'on peut mettre en place et tout ?** »

3.2.5 La Bizarie (Personne 6)

Au sein de l'échantillon, La Bizarie est la structure la plus jeune, tant au niveau de l'adhésion à Scivias qu'en termes d'activité. Plusieurs catégories sont moins développées, non par manque d'engagement, mais parce que la structure n'a pas encore eu l'occasion de découvrir pleinement toutes les initiatives de Scivias, tel que les formations. Au niveau de la taille de l'équipe, on est sur quelque chose de similaire à Superkarma. L'adhésion à Scivias est née d'une initiative spontanée et collective, portée par l'un des fondateurs de l'ASBL, qui a découvert le travail de la plateforme à travers un travail de fin d'études sur les collectifs FINTA dans le rap français.

Les **raisons d'ordre interne** (Girandola et Roussiau, 2003) se manifestent à travers l'intérêt pour les questions de représentation des personnes FINTA avant la signature, et l'enthousiasme de l'équipe à l'égard de l'adhésion : « **Du coup, moi j'ai présenté Scivias aux autres membres du collectif. Tout le monde était chaud. Du coup, on les a contactés. Ça s'est fait comme ça.** » La seule raison d'ordre externe est la découverte de Scivias via des recherches académiques, mais celle-ci n'est pas vécue comme une contrainte ou pression, c'est plutôt un élément déclencheur. **L'acte est non problématique** (Girandola et Roussiau, 2003) car l'intérêt existait avant Scivias, l'adhésion ayant permis de stabiliser et de généraliser les comportements, notamment en s'étendant à des éléments auxquels la structure n'avait pas pensé, tels que la représentation des techniciennes : « **On a toujours fait attention à la line-up, que ce soit paritaire. Mais ça nous a aussi poussé à faire ça aussi pour les techniciens et techniciennes.** » Le **sentiment de liberté** (Girandola et Roussiau, 2003) est total, l'adhésion est une démarche volontaire, sans pression externe, avec des objectifs fixés librement et qui seront réévalués l'année prochaine.

Pour ce qui est de la visibilité et de l'importance de l'acte, le **caractère public** (Girandola et Roussiau, 2003) est principalement visible du côté professionnel à travers les contrats : « **On en parle souvent quand on va organiser un évènement, quand on collabore avec des gens. Sur nos contrats c'est mis.** » Pour ce qui est du public externe, la communication est plus limitée, hormis la publication de bienvenue sur leur compte Instagram : « **Je crois que le seul endroit, c'est le crosspost entre La Bizarie et Scivias.** » Le **caractère explicite** (Girandola et Roussiau, 2003) est bien défini : « **L'objectif c'était une parité 50% minimum. Et c'est du coup pour les artistes et pour les techniciens et techniciennes. Et la période, c'est genre un an. Et au bout d'un an on réévalue.** » L'objectif est délimité, avec un suivi via le tableau Excel fourni par Scivias. **L'irrévocabilité** (Girandola et Roussiau, 2003) est encore faible car l'adhésion est récente, mais on perçoit une volonté de changer les choses. La **répétition** (Girandola et Roussiau, 2003) est également limitée, il n'y a pas encore eu de participation aux événements Scivias, mais elle s'exprime à travers l'attention portée au choix des techniciennes. Le **coût** (Girandola et Roussiau, 2003) est principalement financier, La Bizarie avait l'habitude de travailler avec un technicien qui pouvait leur proposer des prix attractifs, ce qui n'est pas forcément le cas avec d'autres : « **Maintenant de trouver des nouvelles personnes qui ne nous connaissent pas forcément, ils ne vont pas forcément nous faire le même prix. Et aussi cet, ingé son, il a plein de matériel qui est très pratique. On n'a pas forcément trouvé**

d'ingé son qui ne soit pas un homme qui a forcément plein de matériel à disposition. »

Même en voulant fournir des efforts en tant que jeune structure, ce n'est pas toujours évident.

Les **effets comportementaux** (Girandola et Roussiau, 2003) sont liés à l'intégration du genre dans les contrats, et à une communication publique sur la parité et à une volonté d'élargir la structure à une autre personne FINTA, car pour l'instant, l'équipe est composée de trois hommes et d'une femme. Les **effets cognitifs** (Girandola et Roussiau, 2003), sont limités mais présents, il y a une prise de conscience autour du travail technique : **« Le fait que la répartition soit aussi marquée du côté des techniciens, techniciennes. Ça m'a quand même marqué. »** Ainsi qu'une autocritique assez pertinente, sur le décalage entre les efforts mis en pratique et la réalité interne de la structure : **« Au niveau extérieur, on fait assez bien attention, mais en interne on n'a pas encore la parité. »**

La Bizarie a le profil d'une structure dont l'engagement est jeune mais est porté par des convictions préexistantes et une démarche collective et enthousiaste. La récente adhésion ne permet pas d'analyser toutes les catégories avec profondeur (irrévocabilité, répétition...) mais il y a déjà une capacité à identifier ses points faibles, et à fournir des efforts là où la structure aurait pu rester confortable, en continuant de travailler avec le même technicien.

3.2.6 Conclusion du groupe deux

En croisant les analyses de six structures ayant rejoint Scivias après sa création, on peut remarquer des similitudes dans les parcours d'engagement. Pour ce qui est de Jazz Station, CLNK, Superkarma, Magma Collective et les Halles de Schaerbeek, on observe de fortes convictions préexistantes à l'engagement. Pour La Bizarie, c'est moins marqué mais il existait également un intérêt préexistant à l'adhésion, né de la rédaction d'un travail académique portant sur les collectifs FINTA.

Pour la plupart des structures, l'adhésion à Scivias est le fruit d'une réflexion et d'un questionnement préalables. En tant que structure, l'expérience de l'engagement est vécue par chacune comme transformatrice. Devenir membre de Scivias permet de structurer la position engagée, en développant des connaissances grâce aux formations, conférences etc.

Au-delà du développement de connaissances, certaines structures ont démontré leur capacité à s'approprier le contenu diffusé par Scivias pour informer et visibiliser des enjeux spécifiques.

Cela se manifeste notamment par la production de contenus : pour Jazz Station, cela prend la forme d'un guide pratique pour agir et s'informer sur les discriminations, pour les Halles de Schaerbeek, il s'agit d'une réappropriation de la charte afin de l'intégrer à leurs propres valeurs, enfin pour CLNK, cela se concrétise par la création d'une séance d'information dans le cadre du programme URBAN360. À côté de cela, les rapports annuels, grâce à leurs études chiffrées, permettent d'identifier les inégalités structurelles.

C'est la compréhension de ces inégalités qui permet de trouver des solutions concrètes. Dans le cas de CLNK, la structure a choisi de ne pas juger la qualité sonore des artistes FINTA, car celle-ci est considérée comme biaisée par une inégalité d'accès aux studios. Les objectifs de parité numérique de chaque structure les poussent à suivre leur engagement à avancer vers leurs objectifs.

En conclusion, même si les structures remplissent diverses fonctions dans le secteur musical, on perçoit un véritable désir de changement. L'adhésion à Scivias donne la sensation de faire partie d'un tout et de ne plus se sentir démun(e). Toutefois, certains obstacles persistent, qu'ils soient financiers, temporels ou structurels et ne leur permettent pas d'avancer aussi vite qu'elles le voudraient. Les structures conservent la conviction profonde qu'il faut continuer à s'engager. Le seul aspect qui pourrait être soumis à la critique est le manque de communication externe autour de l'engagement à Scivias.

3.2.7 Comparaison du groupe 1 et du groupe 2

En croisant les analyses des dix structures de notre échantillon à travers la théorie de Joule et Beauvois (Girandola et Roussiau, 2003), on constate des différences entre le groupe des membres fondateurs et le groupe des structures ayant rejoint Scivias après sa création.

La première différence concerne la signature de la charte Scivias. Chez les membres fondateurs, on observe deux cas d'actes problématiques, où le processus de rationalisation a posteriori a été nécessaire, et deux cas d'actes non problématiques, dont l'un est plus prononcé que l'autre. À l'inverse, les structures ayant rejoint Scivias après sa création présentent exclusivement des actes non problématiques, car les convictions étaient présentes avant l'acte d'engagement. On peut expliquer cette différence par le fait que la création de Scivias est liée à une pression externe, avant la création de la plateforme, il n'existait pas beaucoup de documentation sur le sujet, les professionnels du secteur n'avaient pas forcément tous conscience du problème. Or,

le deuxième groupe adhère à la plateforme quand un cadre est déjà installé, au moment de leur adhésion, il existe des études chiffrées qui ciblent les inégalités en Fédération Wallonie-Bruxelles, des rapports et une base de données pour s'informer sur le sujet. Ces structures ont ainsi eu le temps de nourrir une réflexion autour de la visibilité des personnes FINTA.

Pour ce qui est **des raisons d'ordre interne** selon Joule et Beauvois, elles renvoient aux convictions et aux attitudes. Dans notre cas ce sont les raisons qui renforcent le lien entre les structures et leur acte (Girandola et Roussiau, 2003). Ces raisons sont présentes dans les deux groupes, mais de manière différente.

Le premier groupe est plutôt hétérogène : certaines structures avaient déjà un profil engagé, tandis que d'autres ont consolidé leur identité engagée après la création de Scivias. Pour le deuxième groupe, c'est plus homogène : les structures sont déjà sensibilisées à la parité pour des raisons différentes. Cela peut être lié à leur identité, à une volonté d'agir à leur échelle ou encore à une sensibilisation développée à travers la réalisation d'un travail académique.

Si les raisons d'ordre interne ont poussé le premier groupe à agir avec l'objectif de transformer collectivement le secteur, pour les structures du deuxième groupe, il s'agit un prolongement logique et réfléchi dans la continuité de ce qu'elles ont toujours été.

Le **caractère public** est plutôt faible dans les deux groupes, or selon la théorie de Joule et Beauvois, un acte public est plus engageant qu'un acte anonyme (Girandola et Roussiau, 2003). Le fait de ne pas entreprendre de communication externe sur l'appartenance à Scivias est justifié différemment selon le groupe. Pour les membres fondateurs, c'est le lien d'appartenance entre eux et Scivias qui rend la communication moins évidente. Pour le deuxième groupe, il y a d'abord la crainte de faire du pinkwashing, un élément qui revient aussi chez certains membres fondateurs, mais aussi l'impression que Scivias est spécifiquement destiné au milieu professionnel du secteur et non au grand public. Pourtant, au sein du guide d'adhésion de Scivias dans la rubrique « vos engagements en tant que membre » il est stipulé « promouvoir la plateforme auprès de vos réseaux » (Scivias, 2025). C'est d'ailleurs ce que font certaines structures, tous groupes confondus. Certains mentionnent Scivias sur les contrats de leurs partenaires, poussent les membres de leurs réseaux à s'engager, tandis que d'autres créent des modules au sein de leurs formations, afin de sensibiliser leurs partenaires à la plateforme.

Le **caractère explicite** est présent dans les deux groupes, la création d'un objectif de parité numérique est l'une des conditions de l'engagement à Scivias. Pour les deux groupes, les

objectifs sont en lien avec la spécificité de leurs activités. Quant à **l'irrévocabilité de l'acte**, pour les membres fondateurs, elle repose en partie sur leur statut, renier cet engagement serait en contradiction avec tout ce qu'ils ont contribué à créer. Dans le deuxième groupe, c'est le fait que certains ont adopté les valeurs de Scivias et les ont intégrées dans leurs activités au quotidien qui renforce cette irrévocabilité.

Le **coût de l'acte** est, pour les deux groupes, essentiellement temporel et financier : le temps consacré aux événements de la plateforme et l'objectif de parité qui demande parfois un effort financier. Une autre dimension a émergé des entretiens, *le coût psychologique*, qui n'est pas issu de la théorie de Joule et Beauvois, mais qu'il était nécessaire de mentionner. Ce coût se manifeste à travers la charge mentale liée au fait d'être parfois seul à porter l'engagement au sein de sa structure, mais aussi à travers les résistances générationnelles au sein du secteur et la difficulté à ne pas se démotiver lorsque les changements prennent du temps à se mettre en place.

Les **conséquences de l'acte** désignent les résultats concrets produits par l'acte engageant (Girandola et Roussiau, 2003). Les membres fondateurs mettent en place des pratiques adaptées à leur activité (parité des jurys, de la technique...) et le deuxième groupe fait de même, mais va plus loin en identifiant des mécanismes structurels et en mettant en place des réponses pour les contrer. Le meilleur exemple est celui de CLNK, qui adapte ses critères de qualité sonore pour les personnes FINTA. Le fait de pouvoir identifier les causes et de trouver des solutions adaptées relève des effets cognitifs produits par l'acte engageant. Ces effets renvoient aux nouvelles croyances (Girandola et Roussiau, 2003). L'engagement à la plateforme élargit le mode de pensée des structures et leur offre les clés de compréhension nécessaires pour analyser le secteur musical. Dans les deux groupes, ce qui revient le plus souvent c'est le manque de légitimité que peuvent ressentir les personnes FINTA : « **pour avoir un panel où on rassemblait des experts, c'est facile il y en a plein (...) tandis que si on veut chercher des femmes ou des artistes FINTA ou des personnes FINTA, il y en aurait moins, parce que ces personnes-là elles-mêmes ne se revendiquent pas expertes.** » Dans le premier groupe, cela est perçu comme un obstacle, et dans le deuxième, certaines structures ont poussé la réflexion plus loin en évoquant le manque de rôles modèles, le harcèlement vécu par les personnes FINTA en studio, mais aussi en mobilisant le concept de Delphy : les femmes telles qu'elles sont positionnées dans notre société, sont le plus souvent celles qui assument la charge du ménage et des enfants, et ne peuvent donc pas toujours assister à tous les événements : « **Dans le monde dans lequel on vit, la charge du ménage, la charge des enfants le soir, c'est**

généralement pour les femmes. » Delphy démontre que le travail domestique, souvent invisibilisé, constitue un mode de production à part entière et consiste en l’extorsion par les hommes du travail gratuit des femmes (Noyé, 2025). Cette lecture permet de comprendre que l’absence des personnes FINTA aux événements est liée à un système de domination, que les structures ne peuvent pas résoudre seules. Mais comme mentionné précédemment, il existe des stratégies, telles que celle de Scivias qui consiste à prendre en charge les frais de babysitting.

D’un côté, il y a des structures qui se sont rassemblées pour créer des outils de comptage, des rapports et des conférences afin de combler un manque au sein du secteur musical. De l’autre, il y a des structures qui adhèrent pour apporter leur pierre à l’édifice et contribuer, à leur échelle, à une meilleure représentativité des personnes FINTA. Les deux groupes sont indissociables, il fallait une remise en question pour certaines structures fondatrices afin d’oser créer un projet comme Scivias, tout comme il faut une réflexion profonde aux membres du deuxième groupe pour décider d’y adhérer.

Conclusion

Ce travail avait pour objectif de répondre à la question de départ : « *Comment les structures signataires de la charte Scivias dans le secteur musical en Fédération Wallonie-Bruxelles valorisent-elles leur engagement envers la plateforme ?* » De cette question découlait une hypothèse : la force et la nature de l'engagement des membres fondateurs seraient plus marquées que celles des structures ayant rejoint Scivias après sa création.

L'analyse des dix entretiens démontre que les structures signataires valorisent leur engagement davantage par des actions concrètes. Toutes définissent un objectif de parité numérique adapté à leur réalité, utilisent les outils de comptage mis en place par Scivias et adaptent leurs pratiques de programmation et de recrutement. Beaucoup vont même au-delà de leur objectif officiel, car faire attention à la parité est devenue une norme. Plus elles s'impliquent, plus leur engagement se consolide. Certaines structures vont plus loin en produisant leur propre contenu à partir de la documentation de la plateforme.

Concernant l'hypothèse, au terme de l'analyse, elle doit être écartée. Si, pour les membres fondateurs, l'engagement est né en partie d'une pression externe. Pour les deux groupes, ils aboutissent au même résultat, une transformation réelle des pratiques comme en témoigne l'analyse des entretiens. La seule distinction tient au rôle de chacun, les membres fondateurs posent le cadre, tandis que les autres s'approprient ce cadre. Ensemble elles forment les structures adhérentes à Scivias. Par ailleurs, aucune structure de l'échantillon ne relève du washing ou du tokenisme, ce qui écarte également l'hypothèse d'un engagement de façade.

Le principal point commun entre toutes les structures réside dans la faiblesse de la communication autour de leur engagement. Cette discrétion s'explique par l'idée que Scivias est une plateforme qui ne ferait sens que dans la sphère professionnelle, et par la crainte de faire du washing. Or, une structure qui définit un objectif, met tout en œuvre pour l'atteindre, se forme, et sensibilise son entourage ne devrait pas redouter de telles accusations. Au contraire, sensibiliser le public à l'invisibilisation des personnes FINTA permettrait de mettre en lumière ces inégalités. Si par exemple, le public était informé de la disparité des horaires de passage entre artistes masculins et artistes FINTA il pourrait porter un regard plus critique sur les programmations et envisager autrement sa fréquentation des festivals. La communication grand

public constitue ainsi un levier de transformation encore largement sous-exploité par les structures.

Concernant la méthodologie de ce travail, l'utilisation de la théorie de Joule et Beauvois a permis de poser un cadre pour décrypter la manière dont les structures vivent leur engagement. Cette approche comporte toutefois des limites, la démarche visait à définir l'engagement des structures, alors que les réponses dépendent en réalité de la personne interrogée. Dans les structures de grande taille, l'engagement peut être perçu différemment selon la personne interrogée. À l'inverse, dans les structures de petite taille, l'engagement semblait davantage partagé collectivement. Le cas des Halles de Schaerbeek l'illustre bien, puisqu'une confusion subsistait quant à l'objectif de parité numérique, perçu comme uniquement binaire.

Enfin, nous pouvons conclure que Scivias n'est pas une solution miracle, mais une démarche qui demande des efforts collectifs et réguliers. Mettre les femmes et les minorités de genre au-devant de la scène, suppose une compréhension des mécanismes qui traversent le secteur, et surtout un engagement sincère, porté sur une base volontaire. C'est à cette seule condition que la transformation des pratiques pourra s'inscrire dans la durée et dépasser le cadre de l'intention.

Bibliographie

- Augmenter la TVA pour réduire l'accès à la culture ? (s. d.). Consulté 30 mai 2026, à l'adresse <https://facir.be/augmenter-la-tva-pour-reduire-lacces-a-la-culture/>
- Baudoux, J. (2017). Je compose, tu composes, ... Elles composent ? Sur la rareté des femmes compositrices en Fédération Wallonie-Bruxelles. <https://hdl.handle.net/2078.2/12689>
- Benedetti, F., Colin, L., & Rousseau, J. (2023). Tour d'horizon des enjeux des luttes féministes dans le monde depuis 1995. In *Luttes féministes à travers le monde : Revendiquer l'égalité de genre depuis 1995* (p. 25-58). UGA Éditions. <https://doi.org/10.4000/books.ugaeditions.29696>
- Bidet-Mordrel, A., Galerland, E., & Kergoat, D. (2016). Analyse critique et féminismes matérialistes. Travail, sexualité(s), culture. *Cahiers du Genre*, 4(3), 5-27. <https://doi.org/10.3917/cdge.hs04.0005>
- Briant-Froidure, B. (s. d.). MASTER « Direction de projets culturels ».
- Buchter, L. (2023). Militer de l'intérieur : Les stratégies des réseaux professionnels LGBT. *Travail, genre et sociétés*, 49(1), 65-81. <https://doi.org/10.3917/tgs.049.0065>
- Bujiriri, N., & Bataille, P. (s. d.-a). État des lieux socio-économique de la filière des musiques actuelles en Wallonie et à Bruxelles.
- Bujiriri, N., & Bataille, P. (s. d.-b). État des lieux socio-économique de la filière des musiques actuelles en Wallonie et à Bruxelles.
- Chambres de concertation—Création Artistique. (s. d.). Consulté 29 mai 2026, à l'adresse <https://creationartistique.cfwb.be/a-propos/chambres-de-concertation>
- Charte_Scivias.pdf. (s. d.-a). Google Docs. Consulté 28 mai 2026, à l'adresse https://drive.google.com/file/d/1iSVXcLRhbcgwNlxe3h17vwGuc_9RZbUS/view?usp=sharing&usp=embed_facebook
- Charte_Scivias.pdf. (s. d.-b). Google Docs. Consulté 29 mai 2026, à l'adresse https://drive.google.com/file/d/1iSVXcLRhbcgwNlxe3h17vwGuc_9RZbUS/view?usp=sharing&usp=embed_facebook
- Chetcuti, N. (2009). De « On ne naît pas femme » à « On n'est pas femme ». De Simone de Beauvoir à Monique Wittig. *Genre, sexualité & société*, (1). <https://doi.org/10.4000/gss.477>
- Clément, N. (2023). Femmes de rap : Leur parcours, leur parole et ce qu'elles m'ont transmis. *Leduc pop culture*. <https://ils.bib.uclouvain.be/global/documents/3880378>

Commissions d'avis—Création Artistique. (s. d.). Consulté 28 mai 2026, à l'adresse <https://creationartistique.cfwb.be/a-propos/commissions-davis>

Comprendre le fonctionnement des aides de la FWB au secteur musical. (2015, août 4). <https://www.culture.be/>

Convention d'adhésion à Scivias.pdf. (s. d.). Google Docs. Consulté 29 mai 2026, à l'adresse https://drive.google.com/file/d/1XXgCN-x9VmYr1pNKypSnujp6LM5SFoq2/view?usp=drive_link&usp=embed_facebook

Crenshaw, K., 1959-... (2023). Intersectionnalité (Vol. 1224). Payot & Rivages. <https://ils.bib.uclouvain.be/global/documents/3686814>

Crenshaw, K. W., Aubert, I., & Bessone, M. (2021). Démarginaliser l'intersection de la race et du sexe : Une critique féministe noire du droit antidiscriminatoire, de la théorie féministe et des politiques de l'antiracisme. *Droit et société*, 108(2), 465-487. <https://doi.org/10.3917/drs1.108.0465>

Crenshaw, K. W., Beaulieu, S., Aubert, I., & Bessone, M. (2021). Démarginaliser l'intersection de la race et du sexe : Une critique féministe noire du droit antidiscriminatoire, de la théorie féministe et des politiques de l'antiracisme. *Droit et société*, N° 108(2), 465-487. Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/drs1.108.0465>

Delvaux, M. (2021). *Le boys club*. Éditions Payot & Rivages.

Djavadzadeh, K. (2026). Les apports de l'intersectionnalité aux études sur la célébrité. *Revue française des sciences de l'information et de la communication*, (31). <https://doi.org/10.4000/15v56>

Dorion, L. (2021). Chapitre 1. Les femmes dans le monde du travail : Inégalités et violences. *Management / Leadership*, 21-69.

Dreij, C. (s. d.). Retour généalogique de l'intersectionnalité.

Dreij, C. (2025). Retour généalogique de l'intersectionnalité. *Les Cahiers des Jeunes Chercheurs*, (1). <https://hal.science/hal-05122707>

Dufour, V. (s. d.). Enquête sur le mentorat destiné aux professionnelles de la musique.

FAQ Le statut de travailleur·euse des arts en Belgique : Droits, obligations et aides. (s. d.). Consulté 30 mai 2026, à l'adresse <https://www.amplo.be/fr/faq/travailleur-euse-des-arts/>

Féminismes et pop culture—Jennifer Padjemi. (s. d.). Babelio. Consulté 28 mai 2026, à l'adresse <https://www.babelio.com/livres/Padjemi-Feminismes-et-pop-culture/1308532>

Ferrarese, E. (2007). Judith Butler, Trouble dans le genre, Paris, La Découverte, 2005, 294 pages. *Travail, genre et sociétés*, 18(2), 185-188. <https://doi.org/10.3917/tgs.018.0185>

Fointiat, V. (2024). Communication engageante. In *Psychologie du Travail et des Organisations* (Vol. 3, p. 173-176). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.valle.2024.01.0173>

Froidevaux-Metterie, C., 1968-...., philosophe (Dir.). (2025). *Théories féministes*. Seuil. <https://ils.bib.uclouvain.be/global/documents/3898106>

Gallot, F., & Jacquemart, A. (2023a). Quelles pratiques féministes de la non-mixité ? *Travail, genre et sociétés*, 49(1), 161-164. <https://doi.org/10.3917/tgs.049.0161>

Gallot, F., & Jacquemart, A. (2023b). Quelles pratiques féministes de la non-mixité ? : *Travail, genre et sociétés*, n° 49(1), 161-164. <https://doi.org/10.3917/tgs.049.0161>

Girandola, F. (2003). Chapitre 1 : Psychologie de l'engagement et soumission librement consentie. In *Psychologie de la persuasion et de l'engagement* (p. 181-240). Presses universitaires de Franche-Comté. <https://doi.org/10.4000/books.pufc.44507>

Girandola, F., & Joule, R.-V. (2012). La communication engageante : Aspects théoriques, résultats et perspectives. *L'Année psychologique*, 112(1), 115-143. <https://doi.org/10.3917/anpsy.121.0115>

Girandola, F., & Roussiau, N. (2003). L'engagement comme source de modifications à long terme. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie sociale*, 57.

Guide d'adhésion à Scivias.pdf. (s. d.-a). Google Docs. Consulté 28 mai 2026, à l'adresse https://drive.google.com/file/d/1ISVvKcF2muarGXf4jCaewftT7z16wUic/view?usp=drive_link&usp=embed_facebook

Guide d'adhésion à Scivias.pdf. (s. d.-b). Google Docs. Consulté 29 mai 2026, à l'adresse https://drive.google.com/file/d/1ISVvKcF2muarGXf4jCaewftT7z16wUic/view?usp=drive_link&usp=embed_facebook

Hors-Série. (2025, juin 14). *Féminisme et queer : Le face à face* [Enregistrement vidéo]. <https://www.youtube.com/watch?v=k2Y8x0cUGWI>

Jerome. (2020, juillet 10). *Les Féministes à la conquête de l'espace public* [Text]. Barricade asbl. <https://www.barricade.be/publications/analyses-etudes/feministes-conquete-espace-public>

Joule, R.-V. (2007). De la théorie de l'engagement à la pédagogie de l'engagement. In A. Florin & P. Vignaud (Éds.), *Réussir à l'école : Les effets des dimensions conatives en éducation. Personnalité, motivation, estime de soi, compétences sociales* (p. 131-145). Presses universitaires de Rennes. <https://doi.org/10.4000/books.pur.60163>

Kergoat, D. (2001a). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. In J. Bisilliat & C. Verschuur (Éds.), *Genre et économie : Un premier éclairage* (p. 78-88). Graduate Institute Publications, L'Harmattan. <https://doi.org/10.4000/books.iheid.5419>

Kergoat, D. (2001b). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. In J. Bisilliat & C. Verschuur (Éds.), *Genre et économie : Un premier éclairage* (p. 78-88). Graduate Institute Publications. <https://doi.org/10.4000/books.iheid.5419>

Kondrat, M. (2025). Le tokenism, ou les écueils de la visibilité. *Itinéraires. Littérature, textes, cultures*, (2023-2). <https://doi.org/10.4000/13fng>

Le b.a.-ba du booking. (s. d.). Court-Circuit - Fédération des Musiques Actuelles. Consulté 29 mai 2026, à l'adresse <https://www.court-circuit.be/ressource/le-b-a-ba-du-booking/>

Le festival des Ardentes pointé du doigt par des associations féministes : « La production féminine reste minoritaire » - RTBF Actus. (s. d.). RTBF. Consulté 27 mai 2026, à l'adresse <https://www.rtbf.be/article/le-festival-des-ardentes-manque-de-diversite-de-genre-dans-sa-programmation-denoncent-des-associations-feministes-11539503>

Le Guide de l'Organisation de Concerts en Wallonie et Bruxelles. (s. d.). Court-Circuit - Fédération des Musiques Actuelles. Consulté 30 mai 2026, à l'adresse <https://www.court-circuit.be/ressource/le-guide-de-lorganisation-de-concerts-en-wallonie-et-bruxelles/>

Les fédérations du secteur musical et socioculturel. (s. d.). Court-Circuit - Fédération des Musiques Actuelles. Consulté 29 mai 2026, à l'adresse <https://www.court-circuit.be/ressource/les-federations-du-secteur-musical-et-socioculturel/>

Les Lianes, programme d'accompagnement pour les professionnelles de la musique | Wallonie-Bruxelles International (WBI). (s. d.). Consulté 29 mai 2026, à l'adresse <https://www.wbi.be/fr/actualites/lianes-programme-daccompagnement-professionnelles-musique>

L'inclusivité dans la programmation artistique : Un défi nécessaire et une opportunité à saisir. (s. d.). Court-Circuit - Fédération des Musiques Actuelles. Consulté 28 mai 2026, à l'adresse <https://www.court-circuit.be/ressource/linclusivite-dans-la-programmation-artistique-un-defi-necessaire-et-une-opportunite-a-saisir/>

Marc, I., & Lebrun, B. (2024). L'un·e chante, l'autre aussi : Une féminisation des musiques populaires en France. *Transposition. Musique et Sciences Sociales*, (12). <https://doi.org/10.4000/12fpr>

MENNESSIER, D. (2021). Sarah Bouhatous (Scivias) rebat les cartes du genre dans le secteur musical en FWB. *Médiathèque Nouvelle*. <https://www.mediatheque.be/focus/interview-sarah-bouhatous-du-scivias/?>

Moser, G. (2006). Psychologies sociales. *Psychologie sociale, application de la psychologie sociale et psychologie sociale appliquée: Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, Numéro 70(2), 89-95. <https://doi.org/10.3917/cips.070.0089>

Musiques alternatives en Fédération Wallonie-Bruxelles : Où sont les femmes? - RTBF Actus. (s. d.-a). RTBF. Consulté 27 mai 2026, à l'adresse <https://www.rtbf.be/article/musiques-alternatives-en-federation-wallonie-bruxelles-ou-sont-les-femmes-10033596>

Musiques alternatives en Fédération Wallonie-Bruxelles : Où sont les femmes? - RTBF Actus. (s. d.-b). RTBF. Consulté 29 mai 2026, à l'adresse <https://www.rtbf.be/article/musiques-alternatives-en-federation-wallonie-bruxelles-ou-sont-les-femmes-10033596>

Nous rejoindre – Scivias. (s. d.). Consulté 28 mai 2026, à l'adresse <https://scivias.be/nous-rejoindre/>

Pavard, B. (2018). Faire naître et mourir les vagues : Comment s'écrit l'histoire des féminismes. Itinéraires. Littérature, textes, cultures, (2017-2). <https://doi.org/10.4000/itineraires.3787>

Ponthieux, S. (2006). III. Bourdieu : Le « capital »« social ». Repères, 33-42.

Prévost-Thomas, C., & Ravet, H. (2007). Musique et genre en sociologie. Clio. Femmes, Genre, Histoire, (25), Article 25. <https://doi.org/10.4000/clio.3401>

Purplewashing – Publicationnaire. (s. d.). Consulté 28 mai 2026, à l'adresse <https://publicationnaire.huma-num.fr/notice/purplewashing/>

Quynh, C. T. (2025, octobre 9). Réforme des pensions : Les travailleurs des arts manifesteront le 14 octobre. BX1. <https://bx1.be/categories/news/reforme-des-pensions-les-travailleurs-des-arts-manifesteront-le-14-octobre/>

Ravet, H., & Coulangeon, P. (2003). La division sexuelle du travail chez les musiciens français. Sociologie du travail, 45(3), 361-384. <https://doi.org/10.4000/sdt.31922>

Réforme la TVA : Le kern annule l'augmentation de la TVA sur la nourriture à emporter, la culture et le sport - RTBF Actus. (s. d.). RTBF. Consulté 27 mai 2026, à l'adresse <https://www.rtbf.be/article/reforme-la-tva-le-kern-annule-l-augmentation-de-la-tva-sur-la-nourriture-a-emporter-et-la-culture-11679109>

(R)établir l'équilibre de l'horizon sonore. (2020, novembre 10). Larsen. <https://www.larsenmag.be/fr/articles/88-retablir-l-equilibre-de-l-horizon-sonore>

Scivias. (2025). Les Lianes – Le mentorat par Scivias – Scivias. <https://scivias.be/les-lianes-2026-le-mentorat-par-scivias/>

Scivias – Pour une meilleure représentation des femmes dans le secteur de la musique en Fédération Wallonie-Bruxelles. (s. d.). Consulté 28 mai 2026, à l'adresse <https://scivias.be/>

Scivias-rapport#0.pdf. (s. d.). Google Docs. Consulté 30 mai 2026, à l'adresse https://drive.google.com/file/d/1IGO-aauL8gmJAjgQ1xvtfLij0dknAist/view?usp=sharing&usp=embed_facebook

SCIVIAS_Rapport_1_sept2020.pdf—Google Drive. (s. d.). Consulté 30 mai 2026, à l'adresse https://drive.google.com/file/d/1MpSk1yFzC9NPFypkk6_MdK_Mt-MK3stW/view

Teitelbaum-Hirsch, V., & Lafon, C. (Dir.). (2014). Glossaire du féminisme : D'altérité à violences : Petit lexique à l'usage de toutes et tous. Le bord de l'eau. <https://ils.bib.uclouvain.be/global/documents/1752229>

Theunissen, D. (2024). « Festivals ou Boys Club ? Regards croisés sur le rapport Scivias », une conférence essentielle - RTBF Actus. RTBF. <https://www.rtbf.be/article/festivals-ou-boys-club-regards-croises-sur-le-rapport-scivias-une-conference-essentielle-11477258>

Thibaud, C., 1990-...., journaliste. (2025). Ni muses ni groupies : Une histoire féministe de la musique. Leduc pop culture. <https://ils.bib.uclouvain.be/global/documents/3880384>

Tissot, S. (2014). Entre soi et les autres: Actes de la recherche en sciences sociales, N° 204(4), 4-9. <https://doi.org/10.3917/arss.204.0004>

Trouble dans le genre—Judith Butler, Éric Fassin—Éditions La Découverte. (s. d.). Consulté 30 mai 2026, à l'adresse https://www.editionsladecouverte.fr/trouble_dans_le_genre-9782707150189

Vachet, J. (2024). « L'utopie, c'est pas pour tout le monde. » Inégalités de carrière et ajustements des musiciennes indépendantes. Biens Symboliques / Symbolic Goods. Revue de sciences sociales sur les arts, la culture et les idées, (14). <https://doi.org/10.4000/12bhh>

Vargas, É. (2020). Greenwashing et publicité : Peut-on faire confiance aux entreprises ? : Après-demain, N ° 53, NF(1), 21-23. <https://doi.org/10.3917/apdem.053.0021>

Verschuur, C. (2010). Diversité des mouvements de femmes, des pratiques et des théories féministes : La contribution des études de genre aux études de développement. In Genre, postcolonialisme et diversité de mouvements de femmes (p. 15-24). Graduate Institute Publications. <https://doi.org/10.4000/books.iheid.5857>

Ce mémoire explore la valorisation de l'engagement des structures signataires de la charte Scivias. Il vise à analyser et à comprendre la nature et la force de cet engagement. La méthodologie repose sur des entretiens avec dix structures du secteur musical signataires de Scivias, grâce à la théorie de l'engagement de Joule et Beauvois, nous pourrons procéder à une analyse. Enfin, l'objectif est de répondre à la question de recherche suivante : « Comment les structures du secteur musical en Fédération Wallonie-Bruxelles, signataires de la charte Scivias, valorisent-elles leur engagement ? »

MOTS CLÉS : ENGAGEMENT, FÉMINISME, FINTA, GENRE, INÉGALITÉS, MUSIQUE

UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN
Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication
Place Montesquieu, 4 bte L2.05.01, 1348 Louvain-la-Neuve, Belgique | www.uclouvain.be/espo