



Année académique 2021-2022

MASTER DE SPÉCIALISATION EN ÉTUDES DE GENRE

Bouhatous

Sarah

Enquête sur le mentorat destiné aux professionnelles de la musique.

Le cas du programme Mewem au prisme du genre.

Valérie Dufour, Université Libre de Bruxelles

Je déclare qu'il s'agit d'un travail original et personnel et que toutes les sources référencées ont été indiquées dans leur totalité et ce, quelle que soit leur provenance. Je suis consciente que le fait de ne pas citer une source, de ne pas la citer clairement et complètement constitue un plagiat et que le plagiat est considéré comme une faute grave au sein de l'Université. J'ai notamment pris connaissance des risques de sanctions administratives et disciplinaires encourues en cas de plagiat comme prévues dans le *Règlement des études et des examens de l'Université catholique de Louvain* au Chapitre 4, Section 7, article 107 à 114.

Au vu de ce qui précède, je déclare sur l'honneur ne pas avoir commis de plagiat ou toute autre forme de fraude.

Nom, Prénom : Bouhatous, Sarah

Date : 10 août 2022

Signature de l'étudiant·e :

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned below the text 'Signature de l'étudiant·e :'. The signature is somewhat abstract and stylized.

REMERCIEMENTS

À ma promotrice, Valérie Dufour, pour son aide et ses remarques précieuses qui m'ont encouragée et accompagnée dans mes réflexions à chaque étape du travail.

Aux participantes des programmes Mewem Europa et Mewem France, pour leur disponibilité, leurs témoignages et leur confiance qui m'ont permis de mener à bien mon étude.

À Élise Dutrieux, pour ses relectures et ses bons conseils. Son soutien précieux m'a permis de donner le meilleur de moi-même.

À Nadine Plateau, pour son temps, ses remarques avisées et bienveillantes.

À Sarah Brunet, qui, la première, a attiré mon attention sur le programme de mentorat Mewem.

À Julien Fournier, qui a permis l'existence du programme Mewem Europa en Belgique et qui m'a accordé sa confiance pour le coordonner.

À Hélène Larrouturou, pour sa gentillesse, sa disponibilité constante et son aide amicale.

À Loïc, pour son soutien sans faille, son réconfort et ses réflexions toujours constructives.

À ma famille et en particulier à ma maman pour ses encouragements et son œil avisé.

À toutes les personnes qui m'ont soutenue et encouragée dans mes réflexions tout au long de ma recherche.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	5
---------------------	---

PARTIE 1

Le mentorat pour les professionnelles de la musique, au prisme du genre

Chapitre 1. La musique genrée	6
1.1 Les études de genre	6
1.2 La musique au prisme du genre	8
Chapitre 2. La musique, un monde d'hommes	11
2.1 Qui sont les musiciennes ?	11
2.2 Une pratique musicale genrée	13
2.3 Une histoire écrite au masculin	14
Chapitre 3. Les réalités des professionnelles de la musique	15
3.1 La division sexuelle du travail musical	15
3.2 La perpétuation du boys club	17
3.3 Quand l'entrepreneuriat s'en mêle	18
3.4 Vers une prise de conscience	20
Chapitre 4. Le mentorat, un outil correctif ?	21
4.1 Le mentorat comme accompagnement	21
4.2 Un outil pour développer des carrières	23
4.3 ...et compenser des inégalités professionnelles	24

PARTIE 2

Mewem, un outil correctif ?

Chapitre 1. Méthodologie d'enquête	29
1.1 Question de recherche et hypothèses	29
1.2 Posture de chercheuse	30
1.3 Les étapes de la recherche	31
1.4 Guide d'entretiens	32
1.5 Les répondantes	32
1.6 Les limites méthodologiques	34
Chapitre 2. Analyse des entretiens	35
2.1 Les réalités des professionnelles de la musique	36
2.1.1 Être une professionnelle de la musique avant d'être une entrepreneuse	36
2.1.2 Un parcours professionnel semé de difficultés	37
2.1.3 Des obstacles genrés	38
2.1.3.1 La musique, un monde d'hommes	39
2.1.3.2 Un environnement hostile	40
2.1.3.3 Faire face à des freins intériorisés	41

2.2 L'expérience Mewem au prisme du genre	42
2.2.1 Transmettre et recevoir	42
2.2.2 La relation mentorale, une amitié professionnelle	43
2.2.3 Se mentorer entre femmes	44
2.3 Ce que permet le programme Mewem	46
2.3.1 Des apprentissages pour les mentorées	46
2.3.2 Des bénéfiques pour les mentores	47
2.3.3 Au-delà de Mewem	48

PARTIE 3

Quel avenir pour les programmes de mentorat ?

Chapitre 1. Le mentorat face à certains défis	50
1.1 La fragilité de la relation mentorale	50
1.2 S'adapter aux évolutions du genre	50
1.3 Comment s'inclure sans s'exclure ?	52
1.4 Une possible reproduction des inégalités ?	52
Chapitre 2. Vers des programmes de mentorat plus inclusifs	53
2.1 Prévenir plutôt que guérir ?	53
2.2 Empouvoier les femmes... ou désempouvoier les hommes ?	54
 Conclusion	 55
 BIBLIOGRAPHIE	 59
ANNEXES	67

Introduction

En 2018, suite à une enquête qui révèle que les femmes ne représentent que 10% des créations d'entreprises culturelles et créatives¹, la FELIN² lance Mewem³, le premier programme de mentorat français pour les femmes dans la musique. Mewem propose à des mentorées d'être accompagnées par des mentores expérimentées afin de les aider à créer ou développer leur projet professionnel ; il offre également aux participantes des ateliers sur des thématiques de développement personnel et professionnel. Le programme Mewem, qui s'adresse précisément aux entrepreneuses du secteur de la musique, s'est d'abord développé en France à partir de 2019, avant de s'exporter au niveau européen et notamment en Belgique en 2021, avec Mewem Europa⁴. Face à l'urgence d'enrayer la sous-représentation des professionnelles de la musique, d'autres programmes fleurissent en nombre ces dernières années.

La multiplication grandissante de ces programmes de mentorat nous a interrogé en plusieurs points. Peuvent-ils permettre aux femmes de développer leur carrière ? Que proposent-ils de réparer et quels manquements ont-ils l'objectif de combler ? Sont-ils de véritables solutions face aux inégalités de genre, particulièrement à l'œuvre dans le secteur de la musique ? Afin de comprendre l'impact du mentorat sur le parcours des professionnelles de la musique, nous avons mené une série d'entretiens dans le but de mieux saisir les expériences de participantes françaises et belges aux programmes Mewem France et Mewem Europa.

Nous présentons notre étude sous une double approche théorique et empirique. Notre première partie théorique met en lumière la construction genrée de la musique, base d'un secteur professionnel inégalitaire, et démontre comment le mentorat est aujourd'hui utilisé comme outil correctif pour pallier ces inégalités. Dans une deuxième partie, nous présentons notre travail d'enquête et dévoilons une analyse des témoignages de nos répondantes en trois points : le vécu des professionnelles ; leur expérience de Mewem ; les effets de leur participation. Dans une dernière partie, nous questionnons les limites des programmes de mentorat et esquissons quelques pistes d'optimisation.

¹ « Le programme | FÉLIN », 18 mars 2021, <https://fede-felin.org/le-programme/>.

² Fédération Nationale des Labels et Distributeurs Indépendants.

³ Mewem signifie « Mentoring Program for Women Entrepreneurs in the Music industry ». Ce programme est largement inspiré du programme de mentorat allemand « Women in Music » développé en 2015 par le VUT (« Verband Unabhängiger Musikunternehmer *innen E.V. » que l'on peut traduire par « Association des entrepreneurs indépendants »).

⁴ Six pays étaient partenaires du projet Mewem Europa : la Belgique, la France, l'Allemagne, la Roumanie, l'Autriche et l'Espagne. En Belgique, le programme a été développé par Wallonie-Bruxelles Musiques et s'est déroulé de septembre 2021 à février 2022.

PARTIE 1. Le mentorat pour les professionnelles de la musique, au prisme du genre

L'objet de notre travail sur les enjeux de la participation à un programme de mentorat destiné aux professionnelles de la musique met en relation plusieurs domaines d'étude dont nous allons dessiner les contours afin de mieux contextualiser notre sujet. S'il existe une importante littérature sur les inégalités femmes / hommes dans le secteur de la musique, autant que sur la question du mentorat et de ses enjeux, il n'existe pas, à notre connaissance, d'étude liant ces deux objets. Nous nous appuyons sur les littératures existantes afin de mettre en lien nos objets d'étude : la musique, le genre, le mentorat et l'entrepreneuriat.

Dans cette première partie théorique, nous présenterons d'abord le concept du genre et l'importance de sa rencontre avec la musique. Puis nous démontrerons la construction genrée de la musique avant de proposer un état des lieux des conditions d'emploi des professionnelles du secteur. Nous montrerons enfin en quoi le mentorat est aujourd'hui un outil d'accompagnement professionnel utilisé au prisme des inégalités femmes / hommes.

Chapitre 1. La musique genrée

Alors que nous nous intéressons aux enjeux du mentorat destiné précisément aux professionnelles de la musique, notre objet d'étude s'inscrit pleinement dans le courant des études de genre, développé grâce aux mouvements féministes. Les études de genre sont d'une importance capitale dans notre recherche en ce qu'elles permettent de penser, de questionner et de visibiliser les inégalités, leur construction et leur reproduction.

1.1 Les études de genre

D'abord nommé *women studies* ou *feminist studies*, les études de genre regroupent l'ensemble des recherches et des nombreuses et diverses disciplines qui étudient les rapports entre les femmes et les hommes mais aussi des associations et des cursus d'enseignement qui se sont spécialisés sur les questions du genre. Dans les années 1980 aux États-Unis, les termes *gender studies* se sont diffusés pour désigner le contexte d'« institutionnalisation universitaire »⁵ de ces recherches. En France notamment, il faut attendre le début des années

⁵ Laure Bereni et al., *Introduction aux études sur le genre*, 2e éd. revue et augmentée, Ouvertures politiques (Bruxelles [Paris] : De Boeck, 2012), 12.

2000 pour voir apparaître les termes d'études de genre. Dans le cadre de notre recherche, nous comprendrons le genre comme « un système de bicatégorisation hiérarchisé entre les sexes (hommes/femmes) et entre les valeurs et représentations qui leur sont associées (masculin/féminin) »⁶. Plus précisément, nous entendrons le genre comme « une façon première de signifier des rapports de pouvoir »⁷ selon la définition de l'historienne Joan Scott, souvent citée comme référence.

Le genre a été défini de plusieurs manières au cours de sa construction. Comme « sexe social », il a permis de faire éclater les théories essentialistes liées aux différences des sexes basées sur des caractéristiques biologiques. Margaret Mead, anthropologue américaine, est la première à parler de « rôles sexuels » et de « tempérament »⁸ dans les années 1930. D'après elle, ces derniers ne découlent pas directement du sexe biologique mais d'une construction sociale. En 1960 aux États-Unis, le psychanalyste Robert Stoller introduit la distinction terminologique entre sexe et genre et sépare clairement, dans ses études sur la transidentité, le sexe biologique de l'identité psychologique. En France, c'est en 1949 que la question du genre apparaît avec l'ouvrage *Le deuxième sexe*⁹ de Simone de Beauvoir. Sa parution fait l'effet d'une bombe : l'autrice et philosophe qui affirme « On ne naît pas femme, on le devient »¹⁰ met en évidence le rôle de la société dans la construction du genre.

Le genre fait son entrée dans le domaine des sciences sociales en 1972 avec la parution de l'ouvrage d'Ann Oakley : *Sex, Gender and Society*¹¹. La sociologue, féministe et écrivaine britannique interroge le déterminisme biologique et met en évidence la distinction entre le sexe comme donnée biologique et le genre comme construction sociale. En France au début des années 1970, Christine Delphy, sociologue française et figure de proue du féminisme matérialiste¹², fait faire à la définition du concept un pas de plus dans sa théorisation¹³. Si le genre comme sexe social a marqué le départ de la critique féministe, ce point fait dès lors

⁶ Laure Bereni et al., *Introduction aux études sur le genre*, 10.

⁷ Joan Scott. « Genre : Une catégorie utile d'analyse historique », *Les cahiers du GRIF*, trad. Eleni Varikas 37, n° 1 (1988), 56.

⁸ Mead, Margaret. *Mœurs et sexualité en Océanie*. Plon, « Terre Humaine », 1935, 312.

⁹ Simone de Beauvoir, *Le deuxième sexe. 1: Les faits et les mythes*, Collection Folio / Essais (Paris : Gallimard, 2012).

¹⁰ Simone de Beauvoir, *Le deuxième sexe. 2: L'expérience vécue*, Collection Folio / Essais (Paris : Gallimard, 2012).

¹¹ Ann Oakley, *Sex, gender and society* (Burlington : London, Temple Smith, 1972).

¹² Au début des années 1979, elle participe à la fondation du « Mouvement de Libération des Femmes » et à la création des revues « Questions féministes » et « Nouvelles questions féministes ».

¹³ Delphy écrit une série d'essais sous le titre « L'ennemi principal » qui regroupe plusieurs analyses critiques du patriarcat où elle revendique un féminisme constructiviste, frontalement opposé aux théories essentialistes du genre.

l'objet d'une révision : la question est désormais de savoir si, « quand on met en correspondance le genre et le sexe, on compare du social à du naturel, ou est-ce qu'on compare du social à *encore* du social ? »¹⁴. Christine Delphy démontre ainsi que lorsque l'on oppose le genre et le sexe, on ne compare pas du culturel à du naturel, mais bien du culturel à du culturel. Elle affirme que le sexe est lui-même construit et que le genre préexiste au sexe. En d'autres mots, c'est parce que la société patriarcale a besoin qu'il existe deux sexes qu'on en trouve deux, et non parce qu'il en existe deux dans la nature. La naturalité même du sexe lui-même est ainsi clairement remise en question.

Le genre comme « système signifiant »¹⁵, construit sur la base d'une multitude d'oppositions binaires¹⁶, structure nos pensées et est fondamental dans le cadre de notre objet d'étude. Porter des *lunettes de genre* nous permet de percevoir que ce qui semble neutre est construit sur des valeurs socialement construites pensées comme masculines, au prisme de la « subjectivité des dominants »¹⁷.

1.2 La musique au prisme du genre

Si le lien entre musique et société remonte à Platon et Aristote qui questionnent déjà le rôle de la musique dans la vie des citoyen·nes à l'Antiquité, ce n'est que dans les années 1960 que se développe véritablement en France une « sociologie d'enquête »¹⁸ pour les champs artistiques et culturels, notamment à la demande du Ministère de la Culture. Jusque là, les arts et notamment la musique constituaient « des domaines historiquement réfractaires à l'analyse en termes de travail d'une part, en termes de genre d'autre part, et donc à l'approche articulée des deux »¹⁹. La musique est ainsi « traditionnellement pensée comme égalitaire et neutre du point de vue du genre »²⁰, et si Bourdieu affirme que « la musique ne dit rien et n'a rien à dire

¹⁴ Christine Delphy, *L'ennemi principal, tome 2. Penser le genre.*, 3e éd, Nouvelles questions féministes (Paris : Éditions Syllepse, 2013).

¹⁵ Laure Bereni et al., *Introduction aux études sur le genre*, 8.

¹⁶ Force *versus* faiblesse, raison *versus* émotion, etc.

¹⁷ Lauren Bastide, *Présentes: villes, médias, politique: quelle place pour les femmes?* (Paris Xe : Allary éditions, 2020), 138.

¹⁸ Hyacinthe Ravet. « Sociologies de la musique », *L'Année sociologique* 60, n° 2 (2010), 278.

¹⁹ Hyacinthe Ravet. « Le sexe des arts : de la méfiance à l'effervescence », dans *Je travaille, donc je suis*, Recherches (Paris : La Découverte, 2018), 165.

²⁰ Alban Jacquemart et al. « Introduction générale », dans *Le genre des carrières*, Questions de culture (Paris : Ministère de la Culture - DEPS, 2022), 7.

»²¹, nous verrons que la musique est au contraire profondément et toute entière incarnée d'un contexte social et marquée par le genre.

Les travaux sociologiques sur la musique au prisme du genre nous viennent d'abord du monde anglo-saxon²². C'est grâce à l'émergence des *gender studies* aux États-Unis, et des mouvements féministes dans le monde occidental plus particulièrement, que la *New Musicology* commence à se développer comme un champ de recherche qui intègre les *cultural studies*, les *gender studies*, les théories féministes, les *gay and lesbian studies*, la *queer theory* et les *postcolonial studies*. L'américaine Susan McClary ouvre la voie en 1991 avec son ouvrage majeur *Ouverture féministe. Musique, genre, sexualité*²³ qui propose de nouvelles méthodes et un cadre de pensée pour aborder la musique, les questions de genre et la sexualité. En tissant un lien sans précédent entre domination masculine et harmonie musicale, l'auteur fait se rencontrer la *nouvelle musicologie* et les théories féministes, où le genre devient une catégorie de l'analyse musicale. En étudiant certaines œuvres majeures de la musique, Susan McClary montre comment le genre s'infiltré jusqu'à l'écriture harmonique des œuvres. Publié pour la première fois en 1991, l'ouvrage, taxé d'« essentialisme »²⁴, n'est traduit en français qu'en 2015.

Les travaux anglophones se sont d'abord portés sur la place des musiciennes au sein de l'histoire de la musique. En 1987, les universitaires états-uniennes Jane Bowers et Judith Tick dirigent une publication qui regroupe une série d'essais collaboratifs et peignent l'histoire des musiciennes du douzième au vingtième siècle au sein du monde occidental²⁵. En 1993, Marcia Judith Citron, professeure américaine en musicologie, publie *Gender and the musical canon*²⁶. Elle y questionne l'invisibilisation des œuvres musicales composées par les femmes en musique classique. Enfin, *Music, Gender, Education*²⁷, écrit par Lucy Green, professeure d'Éducation Musicale en Angleterre, et publié en 1997, met en lumière les raisons historiques

²¹ Pierre Bourdieu, *Questions de sociologie*, vol. « L'origine et l'évolution des espèces de mélomanes » (Paris : Ed. de Minuit, 2009), 156.

²² Cécile Prévost-Thomas et Hyacinthe Ravet. « Musique et genre en sociologie », *Clio*, n° 25 (1 avril 2007) : 175-98.

²³ Susan McClary, *Ouverture féministe: musique, genre, sexualité*, La rue musicale (Paris : Philharmonie de Paris-Cité de la musique, 2015).

²⁴ McClary, *Ouverture féministe*, 17.

²⁵ Bowers, Jane, et Judith Tick, dir., *Women making music: the western art tradition, 1150 - 1950* (Urbana : Univ. of Illinois Press, 2005).

²⁶ Marcia J. Citron, *Gender and the musical canon*, 1st Illinois paperback (Urbana : University of Illinois Press, 2000).

²⁷ Lucy Green, *Music, gender, education* (Cambridge : Cambridge University press, 1997).

et anthropologiques du rôle de l'éducation dans la pratique genrée de la musique.

Du côté français, les études de genre et la musicologie mettent un peu plus de temps avant de croiser leurs chemins puisque la sociologie des arts n'émerge qu'après la Seconde Guerre Mondiale²⁸ dans la littérature et les arts plastiques. En outre, la méfiance française à l'égard du féminisme américain, jugé communautariste et radical, et la volonté de séparer l'engagement militant et politique du cadre universitaire expliquent les études tardives menées au prisme du genre²⁹. Presque vingt ans après la naissance de la Nouvelle Musicologie, Hyacinthe Ravet³⁰ est l'une des premières à analyser les rapports de genre en musique et à étudier les inégalités de genre dans le secteur professionnel de la musique. Grâce à de nombreuses enquêtes à la fois quantitatives et qualitatives sur les musiques classiques, ses études sont essentielles en ce qu'elles peuvent facilement être adaptées et transposées à l'ensemble des genres de musique, à quelques exceptions près. Entre 2003 et 2008, Ravet publie plusieurs articles essentiels³¹ sur les professions d'orchestre et sur la place des musiciennes. Dans son ouvrage central publié en 2011, *Musiciennes : Enquête sur les femmes et la musique*³², elle aborde la question de l'évolution de la place des femmes dans la musique classique, à travers l'enseignement musical et les représentations genrées associées aux instruments de musique. De son côté, Marie Buscatto, professeure en sociologie à l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne et chercheuse à l'IDHES³³, s'intéresse plus spécifiquement à la place des femmes dans le monde du jazz où la surreprésentation des hommes est particulièrement patente. Elle démontre notamment la difficulté des musiciennes de jazz à devenir *leadeuses* et met en lumière leurs différentes stratégies de transgression pour pallier un *leadership* qui leur est refusé.

²⁸ Ravet, « Le sexe des arts : de la méfiance à l'effervescence ».

²⁹ Sandrine Teixido, Héloïse Lhéréty, et Martine Fournier. « Les gender studies pour les nul(-le)s », Sciences Humaines. Consulté le 30 juillet 2022.

https://www.scienceshumaines.com/les-gender-studies-pour-les-nul-le-s_fr_27748.html.

³⁰ Professeure à la Faculté des Lettres de Sorbonne Université et chercheuse à l'Institut de recherche en Musicologie.

³¹ - Hyacinthe Ravet. « Professionnalisation féminine et féminisation d'une profession : les artistes interprètes de musique », *Travail, genre et sociétés* 9, n° 1 (2003) : 173-95.

- Green, Anne-Marie, et Hyacinthe Ravet, dir., *L'accès des femmes à l'expression musicale: Apprentissage, création, interprétation, les musiciennes dans la société contemporaine*, Univers musical (Paris : Harmattan, 2005).

- Marlaine Cacouault-Bitaud et Hyacinthe Ravet. « Les femmes, les arts et la culture. Frontières artistiques, frontières de genre », *Travail, genre et sociétés* N° 19, n° 1 (2008) : 19-22.

³² Hyacinthe Ravet, *Musiciennes: enquête sur les femmes et la musique*, Collection Mutations (Paris : Éd. Autrement, 2011).

³³ Institution et Dynamiques historiques de l'économie et de la société.

Plus récemment, nous pouvons citer le travail de Bénédicte Briant-Froidure, anciennement programmatrice au File7³⁴, qui questionne la place des femmes et plus particulièrement au sein des musiques actuelles³⁵ ainsi que le travail d'Elise Dutrieux en Belgique sur la place des femmes au sein des musiques électroniques³⁶.

Chapitre 2. La musique, un monde d'hommes

La rencontre entre les études de genre et la musique a permis de remettre en question la neutralité apparente de cet art. Le principe de « valence différencielle des sexes »³⁷ qui postule une infériorité du féminin sur le masculin s'applique à la musique, qui est un art construit par et pour les hommes.

2.1 Qui sont les musiciennes ?

Dans une lettre du 25 novembre 1850, Wagner écrit à Liszt « La musique est femme »³⁸ et illustre ce mode d'expression artistique historiquement attaché au féminin. En effet, dès l'époque romaine, l'apprentissage des instruments à cordes dans le cadre domestique, considéré comme nécessaire au développement d'une certaine féminité, est largement répandu chez les jeunes filles. Alors qu'Ovide recommande à toute jeune fille de bonne famille d'apprendre le chant ainsi que la pratique de la lyre, cette norme sociale perdure au 18^{ème} siècle. Mozart affirme d'ailleurs que « toute jeune fille raffinée, qu'elle ait ou non du talent, doit apprendre à jouer du piano ou à chanter ; premièrement c'est la mode, deuxièmement c'est la manière de se produire élégamment en société. »³⁹ La pratique amatrice de la musique se développe dans le cadre domestique et répond ainsi à des normes sociales associées au féminin⁴⁰.

³⁴ Le File7 est une salle de concert en Seine et Marne.

³⁵ Bénédicte Briant-Froidure. « Musiques actuelles : les femmes sont-elles des hommes comme les autres ? » (Master "Direction de projets culturels", Université Pierre Mendès-France, 2011).

³⁶ Elise Dutrieux. « L'électronique s'accorde-t-elle au féminin ? Étude de la place des femmes dans la musique électronique. » (Mémoire "Master en Information et Communication", Université de Liège, 2016).

³⁷ Martine Fournier. « Les origines de la domination masculine », dans *Masculin-Féminin*, Essais (Auxerre : Éditions Sciences Humaines, 2014), 73-84.

³⁸ Fine, Agnès, dir., *Musiciennes*, Cléo 25 (Toulouse : Presses Univ. du Mirail, 2007), 1.

³⁹ Fine, *Musiciennes*, 2.

⁴⁰ Aujourd'hui, l'apprentissage d'une féminité à travers l'expérience de la musique se retrouve dans le rapport des petites filles à la chanson. Dans les cours d'école, elles « fabriquent des "cahiers" de stars de la chanson qu'elles feuilletent et complètent avec leurs camarades de classe, en recopient les paroles qu'elles apprennent par cœur", dans Fine, *Musiciennes*, 2

Si les femmes pratiquent largement la musique comme amatrices au sein du foyer, il en est tout autre lorsqu'il s'agit de se professionnaliser. Déjà à l'époque grecque et romaine, une nette division voit le jour entre amatrices et professionnelles. Suivant des normes sociales associant les femmes au privé et les hommes à la vie publique⁴¹, les amatrices se voient limitées à l'espace privé, tandis que les hommes exercent ostensiblement. À Rome, il existe cependant deux exceptions qui permettent aux femmes de se professionnaliser : comme courtisanes et dans le culte religieux. Dans le premier cas, elles sont le plus souvent joueuses d'*aulos* (sorte de hautbois) lors de banquets et incarnent l'image même de la prostituée. Dans le second, le chant et la musique instrumentale étaient requis. Pour exemple, nous pouvons citer la célèbre poétesse Sappho⁴² et son chœur de jeunes filles sur l'île grecque de Lesbos. Une professionnalisation qui reste encore marginale au 19^{ème} siècle, comme l'atteste une correspondance du père de Fanny Mendelssohn qui enjoint à sa fille de garder la musique comme un « agrément »⁴³ et de ne jamais songer à en faire son métier⁴⁴.

Qu'elle se cantonne à une pratique privée pour les jeunes filles, qu'elle s'exerce dans le domaine public pour les cultes féminins ou qu'elle assouvisse les plaisirs festifs des hommes, il est clair que la musique répond à des règles sociales et genrées bien précises. Confinées à la sphère privée, les femmes sont mises à la marge de l'activité créatrice publique, réduites le plus souvent à être des muses ou des inspiratrices⁴⁵. Ainsi, si Wagner considère que « la musique est femme », il précise tout de même que « le poète est l'homme qui doit venir la féconder dans l'Amour », associant d'office l'homme à la création et reléguant la femme à une simple fonction de réceptrice et de reproductrice. Cette construction genrée de la musique s'inscrit donc dans une série de représentations binaires associées au féminin et au masculin, où se départagent voire s'opposent la procréation et la création, la douceur et la force, la vie privée et la vie publique.

⁴¹ Pour reprendre Michelle Perrot, « Être un homme public, c'est l'honneur, alors qu'être une femme publique...c'est la honte ! » dans Michelle Perrot, *Femmes publiques* (Paris : Textuel, 1997).

⁴² Deuxième moitié du VII^e siècle et premières décennies du VI^e.

⁴³ Fine, *Musiciennes*, 9.

⁴⁴ Alors que le frère de Fanny, Félix Mendelssohn, est encouragé à devenir un célèbre compositeur, chef d'orchestre et pianiste allemand de la période romantique.

⁴⁵ Hyacinthe Ravet. « Genre et travail artistique », dans *Travail et genre dans le monde*, Hors collection Sciences Humaines (Paris : La Découverte, 2013), 399.

2.2 Une pratique musicale genrée

Cette division marquée entre amatrices et professionnelles, entre pratique musicale privée et publique, répond à des normes de genre que l'on retrouve également dans la pratique des instruments et du chant. Comme nous l'évoquions, à Rome comme en Grèce classique, les jeunes filles jouent des instruments à cordes, associés aux bonnes mœurs, alors que l'aulos est joué par les hommes ou les courtisanes. La pratique des instruments à vent plus puissants, qui requiert du souffle et déforme le cou et le visage, sont jugés inconvenants pour les jeunes filles. À ce titre, Hyacinthe Ravet met en lumière le « genre du geste »⁴⁶ qui confère aux instruments de musique une « capacité de symbolisation »⁴⁷. En effet, leur pratique requiert l'usage du corps et met en jeu des représentations sexualisées qui lui sont associées. Il en est ainsi des instruments à vent, que l'on met à la bouche et dont la pratique fait écho à des connotations sexuelles, de même que les instruments que l'on doit frapper, gratter, souffler, jugés trop inconvenants pour la *nature* féminine. Au 20^{ème} siècle, alors que la pratique musicale se dote d'un cadre institutionnel, l'accès des femmes aux institutions qui enseignent la musique contribue à les éloigner un peu plus encore d'une possible professionnalisation musicale⁴⁸.

Si les femmes ont été écartées de certaines pratiques instrumentales, les normes de genre ont largement encouragé leur présence dans le domaine vocal. Les stéréotypes de genre associent la voix à une pratique naturelle et l'utilisation des instruments au maniement des outils et de la technique⁴⁹. Les femmes, pensées du côté de la nature, ont été reléguées à l'utilisation de leur corps et à la pratique vocale. Les hommes, du côté de la technique, font usage des instruments de musique⁵⁰. Plus encore, la sexualisation du corps féminin le rend objet de toutes les interdictions mais également de toutes les critiques. À ce titre, Susan McClary dénonce l'obsession du corps féminin par les critiques musicaux, utilisé pour exclure ou dévaloriser les femmes, à l'instar de la chanteuse Madonna dont les détracteurs ont « dévalorisé sa production, en s'attachant généralement (comme le veut la convention) à son

⁴⁶ Hyacinthe Ravet, *Musiciennes: enquête sur les femmes et la musique*, Collection Mutations (Paris : Éd. Autrement, 2011), 47.

⁴⁷ Ravet, *Musiciennes*, 34.

⁴⁸ Au sein du Conservatoire de musique de Paris, fondé le 3 août 1975, seules les classes de chant, de vocalisation et solfège étaient accessibles aux femmes ainsi que la classe de clavecin (instrument rattaché à la sphère privée et familiale). L'interdiction de la pratique des instruments à cordes est inscrite au règlement de l'établissement le 5 juin 1822, la posture pour jouer de ces instruments étant jugée indécente pour une femme.

⁴⁹ Paola Tabet. « Les Mains, les outils, les armes », *Homme* 19, n° 3 (1979) : 5-61.

⁵⁰ Ravet, *Musiciennes*, 36.

apparence physique. »⁵¹

2.3 Une histoire écrite au masculin

« Pourquoi n’y a-t-il pas eu de grands artistes femmes ? ». C’est la question que pose Linda Nochlin en 1971, l’une des premières historiennes de l’art féministe, dans son ouvrage *Femmes, art et pouvoir*⁵². À travers la mise en lumière d’une *a priori* absence des femmes artistes, Nochlin met en lumière des conditions de production artistique défavorables aux femmes et s’inscrit dans une littérature qui n’a cessé de rétablir la vérité historique sur la très réelle présence des femmes dans les arts. En effet, certaines recherches ont permis de mettre en lumière leur place importante : elles étaient nombreuses à tenir des salons musicaux, à être mécènes, créatrices ou encore professeures⁵³.

Bien que présentes, il semblerait que l’histoire ait ainsi effacé les femmes⁵⁴ de façon récurrente⁵⁵. La « légitimité pour raconter l’histoire »⁵⁶, détenue par les hommes, a donné naissance à une histoire de la musique écrite au masculin qui a occulté la présence des musiciennes. Cet effacement a été d’autant plus aisé que la professionnalisation est le plus souvent étrangère au destin des femmes⁵⁷. L’exercice public et visible de la musique comme privilège masculin inscrit d’emblée les hommes dans une histoire musicale où leur présence est manifeste.

Encore aujourd’hui, l’histoire de la musique qui s’écrit notamment à travers les récompenses attribuées publiquement aux artistes, semble occulter les femmes. Leur légitimité et celle de leurs œuvres continuent à être refusées. En témoignent les lauréates des Victoires de la musique, de la musique classique et du jazz en France : seulement quatre albums primés étaient interprétés par des femmes entre 2010 et 2019 et aucun album primé n’était interprété

⁵¹ McClary, *Ouverture féministe*, 284.

⁵² Linda Nochlin, *Femmes, art et pouvoir: et autres essais*, trad. Oristelle Bonis, Rayon d’art (Nîmes : J. Chambon, 1993).

⁵³ Ravet, « Genre et travail artistique », 400.

⁵⁴ Titiou Lecoq, *Les grandes oubliées: pourquoi l’histoire a effacé les femmes* (Paris : L’Iconoclaste, 2021).

⁵⁵ Fine, *Musiciennes*, 8.

⁵⁶ Maria Antonietta Trasforini. « Du génie au talent : quel genre pour l’artiste ? », *Cahiers du Genre* 43, n° 2 (2007), 127.

⁵⁷ On peut également penser que l’effacement des musiciennes est lié à une professionnalisation rapide du secteur de la musique qui a eu pour conséquence la marginalisation des artistes actives, dans Trasforini, « Du génie au talent : quel genre pour l’artiste ? ».

par des femmes entre 2020 et 2021⁵⁸. Cette légitimité refusée aux femmes contribue à leur invisibilisation et accentue l’imaginaire d’un génie artistique masculin, bien qu’il soit très clair désormais que la musique est « historiquement datée et culturellement située »⁵⁹.

Chapitre 3. Les réalités des professionnelles de la musique

Dans un secteur musical historiquement construit et pensé au masculin, les professionnelles de la musique font face à des réalités de travail spécifiquement liées à leur genre féminin. Quelle est leur place et comment évoluent-elles au sein de ce monde professionnel dominé par les hommes ?

3.1 La division sexuelle du travail musical

Les années 1960 témoignent d’une augmentation sans précédent du nombre de travailleuses dans la sphère professionnelle et d’un mouvement de féminisation des professions culturelles jusqu’alors majoritairement dominées par les hommes. De 1991 à 2013 en France, le pourcentage de représentation des femmes dans les professions culturelles passe de 39% à 43%, contre respectivement 43% à 48% dans l’ensemble de la population active⁶⁰. Si les professions culturelles se féminisent progressivement, les métiers de la musique restent parmi les moins féminisés sur l’ensemble des professions artistiques.

Une double ségrégation horizontale et verticale se joue pour les interprètes de musique⁶¹ et s’accompagne d’une division marquée entre la musique dite « savante » et les musiques dites « populaires ». La « ségrégation horizontale »⁶² confine les professionnelles dans des fonctions musicales fortement féminisées. Elles sont moins souvent interprètes de musique que les hommes⁶³ et sont particulièrement sous-représentées dans les musiques populaires⁶⁴.

⁵⁸ « Observatoire de l’égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication », Ministère de la Culture, 8 mars 2022. Consulté le 30 avril 2022.

⁵⁹ Ravet, « Le sexe des arts : de la méfiance à l’effervescence », 168.

⁶⁰ Marie Gouyon, Frédérique Patureau, et Gwendoline Volat. « La lente féminisation des professions culturelles », *Culture études* 2, n° 2 (1 décembre 2016) : 1-20.

⁶¹ Ravet les définit comme « l’ensemble des instrumentistes, chanteurs, chefs d’orchestre ou chefs de chœur exerçant une activité rémunérée d’interprétation musicale ».

⁶² Margaret Maruani. « Travail : le marécage des inégalités stagnantes », vol. 5e éd., Repères (Paris : La Découverte, 2017), 39.

⁶³ Les femmes représentent 24% des musicien·nes interprètes en France, in *Musiciennes*, Ravet p30

⁶⁴ Où elles ne représentent que 17 % des interprètes. Dans la musique savante, l’usage du paravent lors des concours de recrutement a permis une augmentation de 25% de la présence des femmes dans les orchestres américains entre 1970 et 1996. dans Goldin, Claudia, and Cecilia Rouse. “Orchestrating Impartiality: The Impact of ‘Blind’ Auditions on Female Musicians.” *The American Economic Review* 90, no. 4 (2000): 715–41.

En revanche, elles sont largement présentes dans les métiers de l'enseignement⁶⁵. Cette sur-représentation est liée aux stéréotypes de genre qui cantonnent les femmes dans des rôles maternels et d'éducation lorsque les hommes sont d'emblée considérés comme des créateurs. En outre, lorsqu'elles sont interprètes de musique, les femmes sont plus souvent chanteuses qu'instrumentistes⁶⁶ et ce particulièrement au sein des musiques populaires⁶⁷. Ce phénomène est plus visible encore au sein du monde du jazz où une « double différenciation sexuelle »⁶⁸ est à l'œuvre puisque 95% des musicien·nes de jazz sont des hommes et 70% des chanteur·euses sont des chanteuses. La ségrégation verticale empêche quant à elle les musiciennes d'accéder aux postes où s'affirme l'autorité dans l'interprétation, comme ceux de chef·fes d'orchestre⁶⁹, qui sont aussi les postes les mieux rémunérés⁷⁰. Elle est également bien à l'œuvre dans le monde du jazz puisque les femmes font face à un *leadership* qui leur est constamment refusé⁷¹.

Du côté des professions non-artistiques, une ségrégation genrée est également à l'œuvre. Les femmes occupent généralement des postes considérés comme « féminins », notamment ceux de l'accueil ou de l'administration⁷². Elles font face au *plafond de verre*, un ensemble d'obstacles visibles et invisibles⁷³ « qui les séparent du sommet des hiérarchies

⁶⁵ On compte 50,7 % de femmes parmi les professeur·euses d'art mais 31,7% parmi les artistes de spectacle (musique et chant, arts dramatiques, danse, cirque et spectacles divers) dans Ravet, *Musiciennes*, 28.

⁶⁶ On compte seulement 16% de femmes instrumentistes professionnelles en France, dans Ravet, *Musiciennes*, 31.

⁶⁷ Les femmes représentent 55% des chanteur·euses dans la musique savante et 58% au sein des musiques populaires dans Ravet, *Musiciennes*, 31.

⁶⁸ Marie Buscatto. « Chanteuse de jazz n'est point métier d'homme. L'accord imparfait entre voix et instrument », *Revue française de sociologie* 44, n° 1 (2003), 35.

⁶⁹ En France, on compte 4 % de cheffes d'orchestre entre 2013 et 2017, dans SACD, « Où sont les femmes ? Toujours pas là ! ».

⁷⁰ L'inégalité salariale est d'ailleurs particulièrement criante au sein de la musique savante : 52% des femmes déclarent un salaire annuel global inférieur à 15 000 euros, mais seulement 37% des hommes, dans Hyacinthe Ravet et Philippe Coulangeon. « La division sexuelle du travail chez les musiciens français », *Sociologie du travail* 45, n° 3 (1 juillet 2003).

⁷¹ Marie Buscatto. « Leader au féminin ? Variations autour du jazz », *Cahiers du Genre* 48, n° 1 (2010) : 149-72.

⁷² En Belgique, le rapport #1 de la plateforme Scivias compte 75% de femmes aux postes d'accueil et 76% aux postes administratifs. dans Scivias. « Rapport #1. Les musiciennes et professionnelles de la musique en Fédération Wallonie-Bruxelles », septembre 2020.

⁷³ Historiquement, les femmes sont cantonnées à des postes en périphérie du pouvoir, censés être adaptés à leur vie familiale. Le poids des « politiques formelles de gestion des carrières » désavantagent également les femmes, toujours perçues comme de futures mères en puissance. L'importance de la création du réseau professionnel à travers des relations informelles dont sont exclues les femmes les empêche également d'accéder aux postes de pouvoir. Enfin, les attentes symboliques liées à la figure du manager ne correspondraient pas aux stéréotypes de genre attribués aux femmes dans Jacqueline Laufer. « La construction du plafond de verre: Le cas des femmes cadres à potentiel », *Travail et Emploi*, 1 janvier 2005.

professionnelles et organisationnelles »⁷⁴. Elles sont ainsi absentes des postes de directeur·ices ou de programmeur·ices, au sommet de la hiérarchie des organisations musicales⁷⁵.

3.2 La perpétuation du *boys club*

Dans un mouvement de mise en miroir, nous pensons pertinent de mettre en évidence les conséquences de l'omniprésence des hommes aux postes de pouvoir plutôt que l'absence des femmes à ces mêmes postes. Les hommes occupent les postes décisionnaires dans un mouvement de passation de pouvoir qui se transmet « du même au même »⁷⁶. Cette cooptation masculine à l'œuvre dans le secteur perpétue l'exclusion des femmes. En outre, lorsque les femmes accèdent exceptionnellement à ces postes de pouvoir, elles éprouvent une difficulté à s'y maintenir⁷⁷. Ces postes sont généralement décisionnaires et permettraient pourtant de transformer les normes masculines et représentations genrées de la musique. Le *plafond de verre* alimente ainsi le cercle vicieux des inégalités de genre dans le secteur.

La sur-représentation des directeurs et programmeurs, véritable *boys club*⁷⁸ du secteur de la musique, contribue à perpétuer une sous-représentation des femmes, et en particulier sur scène⁷⁹. Le travail de programmation, essentiellement basé sur une « écoute relationnelle »⁸⁰ entre des hommes qui sont semblables, favorise la programmation d'artistes qui *leur* ressemblent⁸¹. Cette programmation au masculin alimente par ailleurs une certaine

⁷⁴ Laufer, « La construction du plafond de verre », 31.

⁷⁵ D'après le rapport #1 de Scivias, on compte 17 % de femmes aux postes de programmation artistique en FWB et 28 % aux postes de direction. En France, le constat est le même : au sein des labels et des maisons de disque, les femmes ne représentent 14% des postes de direction (présidente, DG, gérante, directrice de service, label manager) et on ne compte que 28 % de directrices au sein des Scènes Nationales. in Baromètre des métiers de la musique 2019, dans Irma, « Baromètre 2019 des métiers de la musique ».

⁷⁶ Reine Prat, *Exploser le plafond: précis de féminisme à l'usage du monde de la culture*, Les incisives (Paris : Rue de l'Échiquier, 2021), 11.

⁷⁷ Reine Prat propose deux hypothèses pour expliquer ce phénomène : les hommes aux postes de direction auraient tendance à déléguer les tâches ingrates à des assistant·es, leur permettant ainsi d'éviter de se retrouver face à de possibles conflits d'équipes ; des comportements problématiques de directeurs seraient plus souvent excusés que ceux des femmes, considérés comme étrangers à une nature féminine, dans Prat, *Exploser le plafond*.

⁷⁸ Martine Delvaux, *Le boys club* (Montréal, Québec : Remue-ménage, 2019).

⁷⁹ Sur les scènes des festivals belges à l'été 2022, seulement 21% de femmes sont programmées et moins de 1% de personnes non-binaires d'après le rapport Scivias. Chez notre voisin français, ce chiffre descend jusqu'à seulement 14% de femmes programmées dans les festivals français en 2020 d'après une étude du Centre National de la Musique. Dans CNM. « Visibilité des femmes dans les festivals de musique », s. d.

⁸⁰ Myrtille Picaud. « Quand le genre entre en scène: Configurations professionnelles de la programmation musicale et inégalités des artistes dans deux capitales européennes », *Sociétés contemporaines* N° 119, n° 3 (18 janvier 2021), 152.

⁸¹ Cette sur-visibilité offerte aux artistes masculins sur scène alimente l'impossible identification des jeunes femmes aux métiers de la musique, les privant d'emblée de modèles de réussite féminins.

conception du génie au masculin ou du moins de ce qu'il est communément admis de qualifier de *qualité* musicale. Ainsi, « le public qui entend pour la énième fois une symphonie de Beethoven, ne sait souvent pas pourquoi certain·es l'ont qualifiée de “géniale” mais il a appris qu'elle l'était et le simple fait de reconnaître ce qu'il connaît déjà lui sert de caution »⁸².

Plus largement, le pouvoir de donner à voir et à entendre l'expression musicale, principalement aux mains des hommes, impacte l'ensemble de la société. L'expression musicale, en ce qu'elle « contribue à façonner la perception du genre dans nos sociétés, à l'interroger ou à en consolider les traits »⁸³ confère un certain pouvoir aux professionnel·les du secteur qui propose aux publics « des états du monde »⁸⁴ permettant de l'appréhender sous un certain angle de pensée. La musique, comme art de la représentation, véhicule des représentations sociales et genrées qui peuvent impacter directement nos sociétés. Sa norme « masculine, blanche, bien portante, souvent hétérosexuelle » fait des expressions musicales « hors-norme » un « simple dérivé de l'unité de base »⁸⁵.

3.3 Quand l'entrepreneuriat⁸⁶ s'en mêle

Il n'existe pas, à notre connaissance, de recherches menées sur le cas de l'entrepreneuriat féminin⁸⁷ précisément dans le secteur de la musique. En recoupant des études sur ces deux domaines respectifs, nous tentons de mettre en lumière les caractéristiques liées à ce statut professionnel.

Comme le secteur de la musique, le monde de l'entrepreneuriat compte peu de femmes. En Europe, elles sont globalement moins nombreuses que les hommes à se lancer dans

⁸² Mélanie Traversier et Alban Ramaut, *La musique a-t-elle un genre ?*, Homme et société (Paris : Éditions de la Sorbonne, 2019), 294.

⁸³ Ravet, « Genre et travail artistique », 405.

⁸⁴ Prat, *Exploser le plafond*, 49.

⁸⁵ Prat, *Exploser le plafond*, 24.

⁸⁶ Le programme de mentorat Mewem, est destiné précisément aux entrepreneuses de la musique, c'est-à-dire aux professionnelles du secteur qui ont constitué une asbl ou une entreprise afin de développer un projet original. Cependant, il a été admis par les organisateur·ices du programme que certaines participantes ne soient pas forcément entrepreneuses, mais tout du moins dans une nécessité de développement de carrière.

⁸⁷ Dans notre étude, la notion d'« entrepreneuriat féminin » questionne à la fois le processus de création d'une entreprise, que l'entrepreneuse elle-même. En ce sens, Cornet utilise les termes « femmes entrepreneuses » et « entrepreneuriat féminin » dans une même logique d'étudier le processus de développement d'une activité et la personne à l'initiative du processus (quel que soit son statut) dans un même sens. dans Annie Cornet et Christina Constantinidis. « Entreprendre au féminin. Une réalité multiple et des attentes différenciées », *Revue française de gestion* 30, n° 151 (1 août 2004) : 191-204.

l'entrepreneuriat : en France⁸⁸ et en Belgique⁸⁹, on compte environ 30% de femmes entrepreneuses⁹⁰. Elles sont cependant de plus en plus nombreuses : elles représentent 38% des nouveaux indépendants comptabilisés en 2002 en Belgique. Pourtant, leurs projets restent plus récents et en moyenne plus petits que ceux créés par les hommes. Elles rencontrent aussi plus de difficultés que leurs homologues masculins, tant pour lancer et développer leur projet d'entreprise que pour obtenir les mêmes soutiens financiers. Deux raisons expliquent cela : elles font d'une part face à une certaine frilosité des banques dans le soutien qu'elles leur accordent mais elles sont aussi elles-mêmes plus prudentes et plus modestes dans leurs demandes d'emprunt. Cette dernière raison s'explique par l'inquiétude qu'elles sont nombreuses à évoquer de mêler leur famille aux risques encourus et, de ce fait, un besoin de les protéger avant tout⁹¹. Les femmes ont aussi plus de difficulté à développer leur réseau, alors que l'association avec d'autres personnes peut permettre d'augmenter le développement de l'entreprise et son activité⁹². Enfin, ce monde de l'entrepreneuriat au sein duquel les femmes ne sont pas prises au sérieux⁹³ renforce le manque de confiance des femmes en leur projet entrepreneurial⁹⁴. Leur difficulté à négocier avec des client·es et à demander le juste prix pour le travail rendu entraîne pour les entrepreneuses des revenus moins élevés.

Ces difficultés semblent liées à des stéréotypes de genre et à une socialisation genrée productrice d'inégalités. L'entrepreneuriat a longtemps été associé, dans les représentations sociales, à un domaine spécifiquement masculin⁹⁵. Les qualités attribuées aux entrepreneur·euses sont éloignées de celles implicitement accordées aux femmes dans les sociétés occidentales. La faute notamment à une socialisation genrée et à l'ensemble des processus par lesquels « les individus assigné·es depuis leur naissance à une classe de sexe apprennent à se comporter, à sentir et à penser selon les formes socialement associées »⁹⁶. Il est moins transmis aux petites filles qu'aux petits garçons des qualités liées à la figure de

⁸⁸ Anne Boring, « 9. L'Entrepreneuriat des femmes : motivations et obstacles », *Regards croisés sur l'économie* 19, n° 2 (2016), 131.

⁸⁹ « La réalité des femmes qui entreprennent en 2022 - Réseau Diane », 9 mars 2022.

<https://www.reseaudiane.com/la-realite-des-femmes-qui-entreprennent-en-2022/>.

⁹⁰ Indépendantes et tous régimes confondus.

⁹¹ Annie Cornet et Christina Constantinidis, « Entreprendre au féminin. Une réalité multiple et des attentes différenciées », *Revue française de gestion* 30, n° 151 (1 août 2004), 198.

⁹² Cependant, l'association avec un homme rend plus difficile pour les femmes le positionnement comme leader au sein du projet. Dans Boring, « 9. L'Entrepreneuriat des femmes », 137.

⁹³ Boring, « 9. L'Entrepreneuriat des femmes », 135.

⁹⁴ 30,5% des entrepreneuses belges ont une mauvaise estime d'elles-mêmes. Dans « La réalité des femmes qui entreprennent en 2022 - Réseau Diane ».

⁹⁵ Il est d'ailleurs intéressant de voir que les recherches sur les femmes entrepreneuses n'ont été menées que récemment, puisque l'entrepreneuriat était historiquement considéré comme un secteur réservé aux hommes. Dans Boring, « 9. L'Entrepreneuriat des femmes ».

⁹⁶ Muriel Darmon, *La socialisation* (Paris : Armand Colin, 2016), 74.

l'entrepreneur·euse⁹⁷ qui doit diriger, prendre la parole publiquement et convaincre. En effet, il est exigé socialement des petites filles d'être sages et douces quand « l'immense chance du garçon est que sa manière d'exister pour autrui l'encourage à se poser pour soi. »⁹⁸

Des obstacles genrés mettent ainsi en difficulté dans un même temps les professionnelles de la musique et les entrepreneuses, leur infligeant une double peine : aux difficultés rencontrées dans un secteur de la musique masculinisé s'ajoutent les défis que doivent relever les entrepreneuses pour créer leur projet professionnel.

3.4 Vers une prise de conscience

Face aux inégalités de genre présentes dans le secteur de la musique, les femmes et professionnelles ne sont jamais restées silencieuses. Les voix se sont d'abord élevées du côté des structures associatives et de collectif·ves militant·es⁹⁹ avant que la prise de conscience d'une nécessité d'action contre les inégalités n'atteigne les strates institutionnelles. Les pouvoirs publics ont d'abord pris en considération ces questions en montrant la nécessité de quantifier l'ampleur des inégalités. La multiplication des enquêtes et rapports établis pour mettre en lumière cette sous-représentation des femmes le prouve. Comptabiliser les inégalités est ainsi l'une des missions principales de Scivias, première plateforme créée et soutenue par les pouvoirs publics belges, qui agit depuis 2019 « pour un secteur de la musique plus inclusif »¹⁰⁰. En France, les rapports réalisés par Reine Prat¹⁰¹ en 2006 puis en 2009¹⁰² ont ouvert la voie à une prise de conscience institutionnelle des inégalités de genre dans le spectacle vivant ainsi qu'à une nécessité urgente de quantifier l'ampleur des inégalités à l'œuvre dans le secteur. En 2012, le gouvernement Hollande affiche sa priorité pour les

⁹⁷ Par exemple, diriger, prendre la parole publiquement et convaincre.

⁹⁸ Beauvoir, *Le deuxième sexe. 2: L'expérience vécue*.

⁹⁹ En Belgique, des collectifs comme *Psst Mlle*, *Poxcat*, *Missfit* et une multitude d'initiatives ont émergé ces dix dernières années pour visibiliser les femmes dans les musiques actuelles. Cette dernière année 2022, pas moins de quatre festivals féministes bruxellois ont vu le jour (*Les Volumineuses*, *Les Équinoxes festival*, *Bru-X-elles festival*, *Unefois festival*).

¹⁰⁰ « Scivias – Pour une meilleure représentation des femmes dans le secteur de la musique en Fédération Wallonie-Bruxelles ». Consulté le 13 août 2022. <https://scivias.be/>.

¹⁰¹ Inspectrice générale de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle au Ministère de la Culture et de la Communication.

¹⁰² - Reine Prat. « Mission EgalitéS. Pour une plus grande et une meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur du spectacle vivant. Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation. », Pour le Ministère de la culture et de la communication, mai 2006.

- Reine Prat. « Mission EgalitéS. Arts du spectacle Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique. De l'interdit à l'empêchement. », mai 2009.

questions d'égalité femmes hommes notamment à travers la création de l'Observatoire de l'égalité qui publie alors la première d'une longue série de « feuilles de route Égalité » ayant pour but de fixer des objectifs et de dresser un bilan annuel des inégalités au sein des secteurs de la Culture et de la Communication.

Au niveau européen, les études pour quantifier et comprendre les inégalités dans le secteur de la culture se multiplient également, à l'instar du rapport commandé à la cheffe d'orchestre et députée européenne Claire Gibault qui témoigne des inégalités et discriminations de genres au sein des métiers artistiques à l'échelle de l'Union Européenne. Suite à la publication de ce rapport, une résolution proposant un ensemble de recommandations a été adoptée en 2009 par le Parlement européen sur l'égalité d'accès des hommes et des femmes aux arts du spectacle¹⁰³.

La multiplication de ces différentes initiatives, aujourd'hui reconnues par la puissance publique, ont mené les femmes, « à s'affirmer, à se sentir légitimes, à se porter candidates, à faire œuvre. »¹⁰⁴

Chapitre 4. Le mentorat, un outil correctif ?

Face à des inégalités femmes / hommes particulièrement à l'œuvre au sein du secteur de la musique, des programmes de mentorat destinés aux femmes se sont multipliés ces dernières années en Europe. Le mentorat, d'abord utilisé comme un outil d'accompagnement de carrière, est aujourd'hui utilisé dans l'espoir de réduire ces inégalités professionnelles.

4.1 Le mentorat comme accompagnement

Si la figure du mentor apparaît pour la première fois dans L'Odyssée d'Homère¹⁰⁵, le concept du mentorat reste aujourd'hui encore peu connu. Les études sur le mentorat se sont développées dans le domaine des sciences humaines et ses différentes définitions nous viennent principalement des sciences humaines (sciences de la Communication, du Management, de la Psychologie) ainsi que des sciences de l'entrepreneuriat et de la gestion

¹⁰³ Ravet, « Genre et travail artistique ».

¹⁰⁴ Reine Prat, *Explorer le plafond: précis de féminisme à l'usage du monde de la culture*, Les incisives (Paris : Rue de l'Échiquier, 2021), 11.

¹⁰⁵ Parti pour un voyage, Ulysse confie son fils Télémaque à un son ami Mentor afin que celui-ci s'occupe de son éducation et de son développement vers l'âge adulte.

des organisations. Elles se sont déployées de manière exponentielle depuis les années 1980¹⁰⁶ mais il n'existe pas, à ce jour, de définition communément admise par l'ensemble des chercheurs¹⁰⁷. Bell Rose Ragins, figure majeure dans la littérature sur le mentorat, le définit comme la relation entre « un individu d'un rang supérieur et influent qui a beaucoup d'expérience et de connaissances et qui s'attache à favoriser la mobilité verticale et à soutenir la carrière d'un·e¹⁰⁸ protégé·e »¹⁰⁹. Puisque notre étude se base plus précisément sur le cas d'entrepreneuses dans le secteur de la musique, nous nous appuyons également sur la définition d'Étienne St-Jean¹¹⁰ qui envisage le mentorat comme « une relation de soutien envers un entrepreneur novice (nommé le mentoré), grâce au support d'un entrepreneur d'expérience (appelé le mentor), lui permettant de se développer en tant que personne. »¹¹¹

Le mentorat est directement lié au monde du travail. Il s'est d'abord développé dans le champ organisationnel dans les années 1970, d'abord outre-Atlantique où la moitié des salarié·es américain·es auraient bénéficié d'un mentorat informel au cours de leur parcours professionnel¹¹². À l'inverse du coaching qui fait succès au sein des entreprises françaises, le mentorat relève d'une tradition anglophone « qui n'a pas la même faveur *a priori* en France »¹¹³. Il s'est développé au sein des entreprises françaises dans les années 1970 mais il faudra attendre les années 2000 pour le considérer comme une pratique établie. Si le mentorat est directement lié au développement de carrière¹¹⁴, il peut également relever du développement personnel et dépasser ainsi le cadre strict du monde du travail¹¹⁵.

¹⁰⁶ Renée Houde, *Des mentors pour la relève*, Éd. rev. et augm (Québec : Presses de l'Université du Québec, 2010), 251.

¹⁰⁷ Il existe d'ailleurs pas moins d'une quarantaine de définitions du mentorat. Dans Dana Haggard et al. « Who Is a Mentor? A Review of Evolving Definitions and Implications for Research », *Journal of Management - JMANAGE* 37 (1 janvier 2011) : 280-304.

¹⁰⁸ Nous avons ajouté l'écriture inclusive à la citation.

¹⁰⁹ Belle Ragins. « Barriers to Mentoring: The Female Manager's Dilemma », *Human Relations - HUM RELAT* 42 (1 janvier 1989), 2.

¹¹⁰ Titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur la carrière entrepreneuriale à l'Université du Québec à Trois-Rivières.

¹¹¹ Étienne St-Jean. « La formation destinée à l'entrepreneur novice : exploration des possibilités offertes par le mentorat », *Revue de l'Entrepreneuriat* 7, n° 1 (2008), 2.

¹¹² Silvester Ivanaj et Sybil Persson. « Le mentoring à la française : un processus informel, silencieux mais efficace », *Management & Avenir* 55, n° 5 (2012) : 79-97.

¹¹³ Sybil Persson et Silvester Ivanaj. « Faut-il adopter le mentoring en France ? État des savoirs et perspectives généalogiques », *Management & Avenir* 25, n° 5 (2009), 112.

¹¹⁴ Ragins, Belle Rose, et Kathy E. Kram, dir., *The handbook of mentoring at work: theory, research, and practice* (Los Angeles : Sage Publications, 2007), 5.

¹¹⁵ Houde, *Des mentors pour la relève*.

Une multitude d'études ont permis de peindre différentes caractéristiques de la relation mentorale : elle est réciproque ; elle permet des bénéfices de développement ; elle est une interaction régulière et constante¹¹⁶. Elle est également une relation qui s'étale sur le long terme et qui relève d'un engagement émotionnel des deux parties¹¹⁷, mentor·es comme mentoré·es. La relation de mentorat est un équilibre entre le soutien apporté, les défis proposés et le projet envisagé¹¹⁸ en ce qu'elle permet à un·e mentoré·e d'être accompagné·e avec bienveillance, d'être mis·e au défi dans son évolution de carrière et de prendre le recul nécessaire sur ses projets professionnels. Le ou la mentor·e bénéficie d'une sagesse et d'une expertise¹¹⁹ qui lui confèrent la légitimité de sa position, ils et elles sont des passeur·euses, des catalyseur·euse d'êtres et des « révélateur·rices de personnes »¹²⁰. Le mentorat se démarque du coaching en ce qu'il « se positionne dans une perspective interpersonnelle et intergénérationnelle »¹²¹ et place les intérêts de son mentoré comme une « priorité absolue »¹²².

La relation mentorale est ainsi globale, ses enjeux relèvent de la vie professionnelle comme personnelle. Elle s'établit sur du long terme et englobe une dimension intergénérationnelle en faisant du développement du·de la mentoré·e une priorité absolue.

4.2 Un outil pour développer des carrières

Les nombreuses études sur le mentorat ont permis de mieux comprendre les apprentissages reçus par les mentoré·es en s'intéressant aux différentes fonctions exercées par les mentor·es. Selon Kram¹²³, dont les recherches pionnières ont permis d'établir un modèle de référence des différentes fonctions des mentor·es, le mentorat au sein des organisations professionnelles remplit deux missions principales : il permet un développement de carrière

¹¹⁶ Haggard et al., « Who Is a Mentor? », 294.

¹¹⁷ Ragins, « Barriers to Mentoring ».

¹¹⁸ Houde, *Des mentors pour la relève*.

¹¹⁹ Annie Langlois et Julie Paquette. « Le mentorat : comprendre et implanter cette pratique pour soutenir le développement professionnel », *Nutrition Science en évolution* 18, n° 1 (8 juillet 2020), 29.

¹²⁰ Houde, *Des mentors pour la relève*, 52.

¹²¹ Ivanaj et Persson, « Le mentoring à la française : un processus informel, silencieux mais efficace », 3.

¹²² Étienne St-Jean. « La formation destinée à l'entrepreneur novice : exploration des possibilités offertes par le mentorat », *Revue de l'Entrepreneuriat* 7, n° 1 (2008), 2.

¹²³ - Kathy Kram. « Phases of the Mentor Relationship », *Academy of Management Journal* 26 (1 décembre 1983) : 608-25.

- Kathy Kram. « Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organisational Life », *Administrative Science Quarterly* 30 (1 septembre 1985).

d'une part puisqu'il offre des activités qui aident à son avancement¹²⁴ ; il permet un développement psychosocial d'autre part, en favorisant notamment le sentiment de compétence et le développement personnel¹²⁵. Dans les années 1990 et notamment avec Scandura¹²⁶, une troisième fonction apparaît et se distingue des fonctions instrumentale et psychosociale de Kram : la fonction de modèle de rôle¹²⁷. Au sein des organisations, Scandura démontre que le mentorat permet à la fois l'obtention de promotions (grâce au mentorat professionnel) et un meilleur salaire (grâce au soutien social permis par le mentorat)¹²⁸.

Le mentorat destiné aux entrepreneur·euses novices, particulièrement étudié par Étienne St-Jean au Canada, met également en lumière ces trois fonctions principales des mentor·es¹²⁹. Les entrepreneur·euses novices, lorsqu'ils sont mentoré·es, peuvent acquérir des apprentissages cognitifs et affectifs mais aucun apprentissages liés aux habiletés¹³⁰. Ainsi, le mentorat agit directement sur la carrière en permettant une augmentation des connaissances en gestion, une clarification du projet entrepreneurial et l'identification d'opportunités de développement. Il offre également un soutien aux mentoré·es et leur permet de développer leur confiance en elleux, grâce à un accompagnement psychosocial qui se concentre sur le développement d'apprentissages principalement liés au savoir-être¹³¹.

4.3 ...et compenser des inégalités professionnelles

Le mentorat au prisme du genre

Les études sur le mentorat au prisme du genre se sont développées à partir des années 1990 et ont montré une inégalité à l'œuvre au sein des relations mentoriales informelles, mis en

¹²⁴ Selon Kram, les mentores donnent une visibilité aux mentoré·es et l'occasion de démontrer leurs compétences; iels les coachent pour qu'ils atteignent des objectifs professionnels; iels les parrainent et peuvent leur permettre d'obtenir des promotions; iels leur offrent une certaine protection en leur évitant de se trouver dans des situations délicates; iels leur proposent des défis professionnels.

¹²⁵ Selon Kram, les mentor·es sont des modèles pour leur mentoré·e; iels le ou la conseillent; iels renforcent son sentiment de compétence et sa confiance; iels développent avec elleux une forme d'amitié.

¹²⁶ Terri A. Scandura. « Mentorship and Career Mobility: An Empirical Investigation », *Journal of Organizational Behavior* 13, n° 2 (1992) : 169-74.

¹²⁷ On retrouve chez St-Jean, qui étudie précisément les fonctions du mentor pour l'entrepreneur novice, ces trois fonctions principales des mentor·es, qu'il divise en neuf sous-fonctions.

¹²⁸ Scandura, « Mentorship and Career Mobility ».

¹²⁹ Étienne St-Jean. « Les fonctions du mentor de l'entrepreneur novice: », *Revue de l'Entrepreneuriat* Vol. 9, n° 2 (2 juillet 2011) : 34-55.

¹³⁰ St-Jean, « La formation destinée à l'entrepreneur novice : exploration des possibilités offertes par le mentorat ».

¹³¹ Houde, *Des mentors pour la relève*, 241.

lumière notamment par les recherches de Ragins¹³² et de Noé¹³³. Au sein des organisations professionnelles, une série d'obstacles spécifiques aux femmes ne leur permet pas d'être mentorées au même titre que les hommes. D'une part, elles éprouvent des difficultés lorsqu'elles se lancent à la recherche d'un·e mentor·e¹³⁴ ; d'autre part, les mentors hommes ne choisissent que rarement des mentorées femmes¹³⁵. Dans une étude menée en 1989, Ragins précise que seulement 20% des professionnelles ont été choisies pour devenir mentorées et que 19% seulement ont pris l'initiative de choisir leur mentor·e¹³⁶. Il est également intéressant de noter que les femmes mentores choisissent elles-mêmes moins souvent de mentorer des femmes que des hommes, craignant qu'une « coalition » de femmes soit mal perçue au sein de l'organisation. Face à cette inégalité d'accès à la relation mentorale, la nécessité de mettre en œuvre des programmes de mentorat formels spécifiquement dédiés aux femmes s'avère évidente.

Des effets différenciés

Certaines études sur le mentorat au prisme du genre ont démontré un impact du genre sur les bénéfices reçus dans le cadre d'une relation mentorale, bien que cet effet différencié du genre ne fasse pas l'unanimité. Certains auteurs¹³⁷ ont considéré que l'impact du mentorat sur le développement de carrière était identique pour les hommes et pour les femmes, quand d'autres ont mis en évidence un effet bénéfique plus important pour les femmes que pour les hommes. Reich, dans un article publié en 1986¹³⁸, est l'un des premiers à s'intéresser aux effets genrés du mentorat et à montrer que les mentores femmes donnent plus d'importance à la qualité affective de la relation mentorale que les hommes. Ragins démontre quant à elle que les femmes s'impliquent également plus que les hommes sur un terrain mentorale personnel et sont plus susceptibles de participer à des activités sociales après le travail avec

¹³² Ragins, « Barriers to Mentoring ».

¹³³ Raymond A. Noe. « Women and Mentoring: A Review and Research Agenda », *The Academy of Management Review* 13, n° 1 (1988) : 65-78.

¹³⁴ Plusieurs raisons à cela : elles craignent que leur demande ne s'apparente à des avances sexuelles; elles sont mal à l'aise avec l'idée d'aller solliciter directement un·e mentor·e car elles sont moins que les hommes dans un rôle d'affirmation de soi; elles n'ont pas accès aux lieux d'échanges informels où se réunissent les hommes.

¹³⁵ Les professionnelles sont perçues comme des mères ou des épouses aux yeux des mentors plutôt que comme des collègues; les hommes préfèrent en général entretenir une relation de mentorat avec de jeunes hommes afin de mentorer des personnes qui leur ressemblent ; les mentors craignent que l'échec professionnel d'une mentorée leur soit attribué et qu'il soit plus visible que celui des hommes ; les hommes redoutent le risque de la séduction dans le cadre professionnel.

¹³⁶ Ragins, « Barriers to Mentoring », 7.

¹³⁷ Bach Ouerdian, Emna, Adnane Malek, et Najwa Dali. « L'effet du mentorat sur la réussite de carrière : quelles différences entre hommes et femmes ? » *Relations industrielles / Industrial Relations* 73, n° 1 (2018), 123.

¹³⁸ Murray H. Reich. « The Mentor Connection », *Personnel* 63, n° 2 (1986) : 50-56.

leurs mentor·es¹³⁹. En outre, les mentorées témoignent, à nouveau plus que les hommes, d'un gain de confiance en elles et d'une meilleure utilisation de leurs compétences après ce genre d'expérience. Quant aux mentores, elles auraient davantage tendance à fournir du soutien personnel, là où les hommes apportent plus de pouvoir à leurs protégé·es¹⁴⁰. Enfin, les mentorées semblent être plus susceptibles de percevoir leur mentor comme un véritable modèle à suivre, ce qui n'est pas le cas des hommes.

En 2018, une étude de Bach Ouerdian¹⁴¹ menée dans le secteur bancaire tunisien et qui vise à démontrer l'effet « modérateur » du genre, serait la première à mettre en corrélation tout à la fois le genre, le mentorat et la réussite de carrière dans une même recherche, en prenant en considération la réussite de carrière objective et subjective et le mentorat instrumental et psychologique. Leur étude démontre dès lors que les femmes mentorées par des hommes obtiennent moins de promotions et semblent moins satisfaites de leurs carrières. Elles reçoivent également moins de soutien psychosocial de leur mentors. Seule la fonction instrumentale du mentorat pourrait favoriser l'évolution de leur carrière, contrairement aux hommes dont l'avancement est lié à la fonction psychosociale du mentorat.

La résurgence des programmes de mentorat

En parallèle de la multitude de recherches sur les enjeux du mentorat, apparaît une résurgence du mentorat grâce au développement de programmes organisés et soutenus par des organisations du monde du travail. Dans les années 1980, la majorité des relations mentoriales sont informelles¹⁴² au sein des organisations, mentor·es et mentoré·es établissent d'elleux-mêmes une relation mentorale. Dans le milieu anglo-saxons, des projets se multiplient ces dernières décennies¹⁴³ et mettent en place une véritable stratégie préméditée, organisée et planifiée qui a pour but de reproduire une relation artificielle entre mentor et mentoré, dans le but d'en obtenir des avantages¹⁴⁴. Si aujourd'hui, les programmes de

¹³⁹ Belle Rose Ragins et Dean B McFarlin. « Perceptions of mentor roles in cross-gender mentoring relationships », *Journal of Vocational Behavior* 37, n° 3 (1 décembre 1990) : 321-39.

¹⁴⁰ Ragins, « Barriers to Mentoring ».

¹⁴¹ Bach Ouerdian, Emna, Adnane Malek, et Najwa Dali. « L'effet du mentorat sur la réussite de carrière : quelles différences entre hommes et femmes ? » *Relations industrielles / Industrial Relations* 73, n° 1 (2018) : 117-45.

¹⁴² Rudi Klauss. « Formalized Mentor Relationships for Management and Executive Development Programs in the Federal Government », *Public Administration Review* 41, n° 4 (1981) : 489-96.

¹⁴³ Aux États-Unis, trois-quart des plus grandes entreprises ont développé des programmes de mentorat dans les années 2000. Dans Sybil Persson et Silvester Ivanaj. « Faut-il adopter le mentoring en France ? État des savoirs et perspectives généalogiques », *Management & Avenir* 25, n° 5 (2009) : 98-115.

¹⁴⁴ Houde, *Des mentors pour la relève*, 415.

mentorat sont dans l'air du temps, ils n'ont pourtant pas toujours fait l'unanimité. Dans les années 1990, certains chercheurs estimaient que le mentorat formel ne pouvait pas être aussi efficace que le mentorat informel, puisque ce dernier ne permettait pas aux mentores et mentoré-es de se choisir spontanément, rendant leur engagement « moins important et les risques de conflits de personnalité plus élevés »¹⁴⁵. La question n'est donc plus tant de savoir s'il faut mettre en place des programmes de mentorat, que de savoir comment rendre ces derniers les plus efficaces possible¹⁴⁶.

La résurgence des programmes de mentorat peut s'expliquer par le besoin de recréer des cercles éducatifs, un environnement motivant et nourrissant et de tisser des liens sociaux¹⁴⁷. Nous pensons que les programmes de mentorat se sont également développés de façon fulgurante suite à une prise de conscience grandissante des inégalités professionnelles. Le développement et l'institutionnalisation des études de genre conjointement à l'augmentation des recherches sur le mentorat ont en effet permis un enrichissement certain des questions mentorales au prisme du genre¹⁴⁸.

Des programmes de mentorat en mixité choisie dans la musique

Alors que les programmes de mentorat se développent au prisme du genre, il apparaît ainsi la nécessité de les réserver spécifiquement aux femmes. Les programmes de mentorat en mixité choisie¹⁴⁹ se déploient d'abord sans surprise dans des secteurs professionnels dominés par les hommes et dont les femmes ont été historiquement exclues, comme dans le domaine de la politique¹⁵⁰. Dans le secteur de la musique, au milieu d'une multitude de voix, d'initiatives et de collectifs qui sont apparus ces dernières années pour tenter d'enrayer les inégalités de genre, les programmes de mentorat en mixité choisie se sont rapidement popularisés.

¹⁴⁵ Houde, *Des mentors pour la relève*, 420.

¹⁴⁶ D'ailleurs, Houde remarque que les opposants aux programmes de mentorat insistent sur l'importance de la dimension spontanée de la relation, tout comme les défenseurs de ces mêmes programmes insistent sur la nécessité de permettre, au sein du programme, aux mentores et mentorées de se choisir. L'importance de la qualité de la relation humaine est donc fondamentale dans une relation de mentorat, qu'elle s'établisse dans le cadre d'un programme ou non.

¹⁴⁷ Houde, *Des mentors pour la relève*, 28.

¹⁴⁸ Noe, « Women and Mentoring ».

¹⁴⁹ La mixité choisie, ou non-mixité, est le fait de se réunir entre personnes partageant les mêmes discriminations.

¹⁵⁰ Martine Blanc et Christine Cuerrier, *Le mentorat en politique auprès des femmes: un mode d'accompagnement prometteur* (Montréal : Éditions du remue-ménage, 2007).

En France, le programme Mewem est né en 2018. Il est le premier consacré aux professionnelles de la musique. Il s'étend au niveau européen entre 2021 et 2022 et permet à la Belgique de mettre en œuvre son tout premier programme de mentorat pour les femmes dans le secteur de la musique. Mewem a ouvert la voie à la création d'une multitude de programmes pour les femmes dans la musique, selon différentes spécificités des professionnelles¹⁵¹. Les programmes de mentorat pensés initialement pour développer des carrières semblent être utilisés aujourd'hui comme un outil pour pallier précisément les inégalités dont les femmes font l'objet. Mewem Europa, projet européen supporté financièrement par le programme *Europe Creative* de l'Union Européenne, montre l'importance des questions de genre dans les politiques publiques européennes.

¹⁵¹ On peut citer notamment le programme « Wah ! », développé en 2019 par la FEDELIMA (Fédération des lieux de musiques actuelles), destiné aux salariées des structures de musiques actuelles. Pour les salariées au sein de labels de musique plus précisément, le programme « All Access » a été créé par le SNEP (Syndicat national de l'édition phonographique). Pour les femmes qui portent un projet artistique dans les musiques actuelles, la « Women Metronum Academy » s'est créée en 2021 à Toulouse. En 2020, malgré la crise du covid, le programme « SheGrows Mentoring Programm » s'est développé grâce à SheSaidso, en partenariat avec Youtube Music, en France et en Italie. Pour les cheffes d'orchestre en début de carrière, il existe le programme « Mentorat cheffes d'orchestre » créé par l'Académie Méditerranée.

PARTIE 2. Mewem, un outil correctif ?

Dans cette seconde partie, nous tenterons de comprendre ce qui se joue au cours de la participation des mentores et mentorées aux programmes de mentorat Mewem, à la lumière des témoignages de douze répondantes. Face aux inégalités femmes / hommes dans le secteur professionnel de la musique, que peut le mentorat ?

Nous présenterons dans un premier temps notre méthodologie d'enquête, basée sur l'expérience des participantes, mentores et mentorées, à trois programmes Mewem différents:

- Le programme Mewem France de 2019 et 2020.
- Le programme Mewem Europa en France en 2021.
- Le programme Mewem Europa en Belgique de septembre 2021 à février 2022.

Dans un second temps, nous présenterons, à la lumière des entretiens menés, les expériences des différentes participantes de façon thématique et chronologique.

Chapitre 1. Méthodologie d'enquête

Dans ce premier chapitre, nous détaillons la méthodologie d'enquête utilisée pour notre étude. Nous exposerons notre question de recherche et nos deux hypothèses, avant de présenter notre posture de chercheuse ainsi que les différentes étapes chronologiques de notre recherche, le guide d'entretiens et le profil de nos répondantes. Nous terminerons par mettre en lumière les limites méthodologiques de notre étude.

1.1 Question de recherche et hypothèses

Au sein du secteur de la musique, notre travail se concentre sur les femmes professionnelles qui participent au programme de mentorat Mewem. Nous tenterons de comprendre si et comment les programmes de mentorat peuvent avoir un impact sur la réussite et le développement professionnel des mentores et mentorées participantes et « réparer » des inégalités de genre.

Notre question de recherche est la suivante : comment la participation à un programme de mentorat impacte-t-elle le parcours des professionnelles de la musique ? Le cas des programmes Mewem, en France et en Belgique.

Nous avons esquissé deux hypothèses pour répondre à notre recherche : nous pensons que le mentorat pourrait permettre aux professionnelles de la musique de développer leur projet professionnel ou leur carrière ; nous pensons également que le mentorat pourrait permettre, à long terme, une plus grande présence de professionnelles au sein du secteur de la musique.

1.2 Posture de chercheuse

Dans la lignée de la *standpoint theory*¹⁵² développée par Sandra Harding¹⁵³ qui invite à déclarer « d'où l'on parle », nous présentons ici notre posture de chercheuse et mettons en transparence toutes nos subjectivités possibles. Travaillant dans le secteur de la musique sur la question des inégalités de genre, nous postulons qu'il pourrait y avoir un biais dans notre posture d'enquêtrice mais nous tenterons d'éviter le risque d'être à la fois juge et partie dans notre enquête. Ayant également coordonné le programme Mewem Europa en Belgique, nous avons pu avoir accès à une vision de terrain au plus près de notre sujet d'étude, tout en reconnaissant avoir peut-être un affect parfois subjectif pour l'objet d'étude.

Notre travail s'inscrit dans les études de genre et nous affirmons une posture féministe au sens d'une « lutte pour mettre fin à l'oppression sexiste »¹⁵⁴ au sein de notre recherche, en lien avec les études de genre que nous avons suivies, ainsi que dans le cadre de notre vie professionnelle. Notre démarche est féministe puisqu'elle tente de mettre en lumière l'impact du mentorat sur les professionnelles de la musique et nous proposons d'utiliser le genre comme catégorie d'analyse¹⁵⁵ afin de mener à bien notre étude. C'est au titre de cet engagement que nous avons choisi d'écrire ce travail en écriture inclusive.

Enfin, nous nous inscrivons dans une vision constructiviste du féminisme et non essentialiste. Alors que nous cherchons à comprendre en quoi les professionnelles de la musique peuvent bénéficier du mentorat pour développer leur carrière, nous considérons que les différences genrées entre les professionnel·les de la musique ne sont pas liées à une quelconque nature, mais plutôt à des réalités socio-professionnelles, des stéréotypes et des rôles genrés qui impactent différemment les carrières des professionnelles.

¹⁵² Nous traduirons *standpoint theory* par « théorie du positionnement » en ce que nous revendiquons notre posture comme un positionnement « politique, actif et construit » et non simplement comme un point de vue. Dans Sarah Bracke, María Puig de la Bellacasa, et Clair, Isabelle. « Le féminisme du positionnement. Héritages et perspectives contemporaines », *Cahiers du Genre* 54, n° 1 (2013) : 45-66.

¹⁵³ Harding, Sandra G., dir., *The feminist standpoint theory reader: intellectual and political controversies* (New York : Routledge, 2004).

¹⁵⁴ bell hooks, *De la marge au centre: théorie féministe*, Sorcières (Paris : Cambourakis, 2017), 95.

¹⁵⁵ Fougeyrollas-Schwebel, Dominique, et Réseau interdisciplinaire et inter-universitaire national sur le genre, dir., *Le genre comme catégorie d'analyse: sociologie, histoire, littérature*, Bibliothèque du féminisme (Paris : Harmattan, 2003).

1.3 Les étapes de la recherche

Notre travail de recherche a débuté en janvier 2021 pour se terminer en août 2022. L'étendue temporelle nous a permis d'approfondir notre objet d'étude ainsi que de prendre un certain recul sur notre étude.

Initialement, notre travail devait se baser sur le programme Mewem Europa en Belgique précisément et être présenté sous forme de mémoire de stage. En effet, nous avons effectué un stage au sein de Wallonie-Bruxelles Musiques (partenaire belge de Mewem Europa) en janvier et février 2021, dans le but d'étudier le programme Mewem Europa en Belgique comme travail de terrain. La mise en œuvre du programme ayant été retardée, nous n'avons pu explorer le développement du programme.¹⁵⁶ Nous avons donc décidé de modifier notre étude en mémoire de recherche et d'axer notre analyse d'abord sur les éditions passées de Mewem France et de Mewem Europa en France. Après le déroulement du programme Mewem Europa en Belgique de septembre 2021 à février 2022, nous avons complété notre étude avec les expériences de deux participantes belges.

Au cours de notre enquête qualitative, nous avons mené dans un premier temps des entretiens exploratoires puis des entretiens semi-directifs. Pour l'ensemble de ces entretiens, nous nous sommes intéressé·es autant aux expériences des mentores que des mentorées, dans le souhait de mettre en lumière la façon dont chaque participante peut tirer profit de la relation mentorale. En guise de travail introductif, quatre entretiens exploratoires ont été menés entre mars et avril 2021, de près de deux heures chacun, en visio-conférence. Deux binômes (deux mentores et leurs deux mentorées) ayant participé à Mewem France ont accepté de nous raconter leur parcours, à travers des récits de vie qui se voulaient libres et autobiographiques. Nous avons considéré ces récits de vie comme une « approche biographique comme moyen d'accéder à une histoire individuelle – et collective »¹⁵⁷. Ils nous ont permis de « défricher » des thématiques qui ont été par la suite développées au cours des entretiens semi-directifs.

Le deuxième temps de notre recherche qualitative s'est appuyé sur dix entretiens semi-directifs d'environ une heure chacun menés entre mai 2021 et juin 2021 en visio-conférence. Ayant coordonné le programme Mewem Europa en Belgique¹⁵⁸ entre juillet

¹⁵⁶ Ce stage nous a tout de même permis d'explorer certaines problématiques liées à la réalisation du programme en Belgique et nous avons prêté main forte à l'équipe de Wallonie Bruxelles-Musiques pour sa préparation.

¹⁵⁷ Roselyne Orofiama. « Les figures du sujet dans le récit de vie. En sociologie et en formation », *Informations sociales* 145, n° 1 (2008) : 68-81.

¹⁵⁸ Sous contrat avec Wallonie Bruxelles-Musiques.

2021 et février 2022, l'expérience du terrain a été d'une grande richesse et a permis d'observer « de l'intérieur » un programme de mentorat et ses enjeux. Nous avons ainsi complété notre étude avec deux entretiens menés en juin 2022 auprès d'une mentore et d'une mentorée belges de Mewem Europa en Belgique.

Dans le but d'explorer l'impact de la participation des mentores et mentorées sur leur projet et carrière, nous avons établi une série d'entretiens selon des thématiques choisies et menées avec l'aide d'un guide d'entretiens¹⁵⁹.

1.4 Guide d'entretiens

Les douze entretiens semi-directifs ont été menés sur la base d'un guide d'entretiens présenté en annexe, page 65. Ce guide a été construit autour de quatre thématiques qui lient les réflexions liées à notre recherche à un ensemble de questions. La première thématique permet de peindre le portrait des mentores et des mentorées. La deuxième thématique dresse quant à elle un tableau de leur parcours professionnel. La troisième thématique s'axe sur les perceptions et expériences des mentores et mentorées afin de mieux cerner les contours de la relation qui s'est construite tout au long du processus d'accompagnement. Pour finir, la quatrième thématique se concentre sur le programme Mewem et propose de saisir le contenu de la relation mentorale et son impact. Le guide d'entretien varie légèrement pour les mentores et pour les mentorées puisqu'il est adapté aux différentes réalités de leur participation à Mewem, en tant que personne accompagnante ou personne accompagnée. Pour des raisons de confidentialité, les entretiens retranscrits ne sont pas présentés en annexe et seuls des extraits anonymisés ont été utilisés pour appuyer notre analyse.

1.5 Les répondantes

Nos douze entretiens semi-directifs ont été menés avec des mentores et des mentorées des différents programmes Mewem :

- Cinq mentores françaises, qui ont participé à Mewem France en 2019 ou 2020, ou à Mewem Europa en France en 2021 ;
- Cinq mentorées françaises, qui ont participé à Mewem France en 2019 ou 2020, ou à Mewem Europa en France en 2021 ;
- Une mentore et une mentorée belges, qui ont participé à Mewem Europa en Belgique entre 2021 et 2022.

¹⁵⁹ Lotte Damhuis et Danielle Ruquoy. « Collecte de données : l'entretien semi-directif », mars 2012.

Le programme Mewem est spécifiquement destiné aux entrepreneuses du secteur de la musique¹⁶⁰. L'ensemble de nos répondantes mentorées sont qualifiées d'entrepreneuses, au sens où :

- Elles ont développé un projet original qui a nécessité la création d'une entreprise ou d'une asbl, quel que soit son statut, sa taille de son entreprise ou le nombre d'employé·es.
- Dans le cadre de la création ou du développement de leur projet, elles sont des professionnelles non salariées¹⁶¹, qui exercent leur activité soit sous le statut d'indépendante ou bénévolement.
- Elles endossent l'entièreté des responsabilités administratives et financières liées à leur projet.

Les mentores ne sont pas toujours des entrepreneuses, mais sont des professionnelles qui témoignent de plusieurs années d'expérience au sein du secteur de la musique et qui ont une certaine légitimité professionnelles auprès de leurs pair·es. La quasi totalité des mentores et des mentorées développent des activités non-artistiques : elles sont des professionnelles présentes derrière la scène. L'ensemble des caractéristiques des répondantes est répertorié dans un tableau en annexe page 69 afin de présenter leur profil.

Pour les quatre entretiens exploratoires, les répondantes ont été sélectionnées par Hélène Larrouturou¹⁶², parmi l'ensemble des participantes à l'édition 2020 du programme Mewem France. Pour les entretiens semi-directifs, nous avons librement choisi les cinq mentores et les cinq mentorées interrogées, en prêtant attention à constituer une sélection de répondantes la plus variée possible. Nous avons eu une attention particulière à la diversité sur les critères de sélection suivants :

- Participation au programme Mewem France, Mewem Europa en France, Mewem Europa en Belgique.
- L'année de participation au programme Mewem (2019, 2020, 2021) ;
- Pour les mentores, le nombre de participation au programme Mewem ;
- L'âge des mentores et des mentorées ;

¹⁶⁰ Il existe cependant des exceptions. Au sein des programmes locaux de certains partenaires européens du projet Mewem Europa, les mentorées peuvent être des salariées débutantes dans le secteur de la musique, non pas forcément des entrepreneuses.

¹⁶¹ Elles peuvent cependant avoir une activité salariée en parallèle de la création de leur projet entrepreneurial.

¹⁶² Coordinatrice de Mewem France.

- Leur secteur d'activité ;

Pour les deux derniers entretiens semi-directifs menés auprès d'une mentore et d'une mentorée belge, nous avons été soumis·es à la disponibilité des répondantes et à l'intérêt qu'elles ont porté au programme Mewem.

Par respect pour la confidentialité des récits récoltés et dans le souhait de leur permettre une plus grande liberté de parole, les prénoms des répondantes ont été modifiés et leurs témoignages anonymisés.

1.6 Les limites méthodologiques

Au cours de notre étude, plusieurs limites nous sont apparues. Concernant la sélection des répondantes, nous avons tenté de constituer un échantillon représentatif de participantes, bien que leur sélection ait été conditionnée par plusieurs contraintes. Par ailleurs, il est probable que les mentores et mentorées interrogées parlent essentiellement d'un évident bénéfice du programme Mewem, dans un biais de désirabilité. La grande communication publique autour du programme, de même qu'un fort sentiment d'appartenance à un réseau de participantes Mewem a pu encourager les répondantes à exposer un discours de promotion du programme. À ce biais de désirabilité peut s'ajouter une possible distorsion de la mémoire¹⁶³, certaines répondantes françaises ayant été interrogées parfois plusieurs années après leur participation au programme Mewem France (2019 et/ou 2020).

Notre étude ne tend pas à l'exhaustivité. Notre recherche se base uniquement sur une méthodologie qualitative et nous ne prétendons pas avoir déterminé des effets universels du mentorat sur les professionnelles de la musique. Notre souhait est de donner à voir une exploration des enjeux du mentorat basée sur une réalité qui n'appartient qu'aux répondantes interrogées. En termes de méthodologie, nous devons reconnaître que notre étude qualitative ne repose pas sur une analyse « objective » des effets du mentorat. En effet, la mesure de la confiance en soi par exemple ou de tout autre bénéfice subjectif par les mentores et mentorées ne repose que sur leur propre perception¹⁶⁴. Par ailleurs, nous aurions souhaité pouvoir mener une étude quantitative sur l'impact du mentorat sur les participantes afin de comprendre si, concrètement, le mentorat a pu avoir des bénéfices quantifiables, comme par exemple des opportunités professionnelles obtenues suite à cette expérience, une

¹⁶³ Houde, *Des mentors pour la relève*, 306.

¹⁶⁴ St-Jean, « La formation destinée à l'entrepreneur novice : exploration des possibilités offertes par le mentorat ».

augmentation salariale, l'obtention de contrats ou de nouveaux partenariats. Cependant, la difficulté à prouver un lien entre le mentorat et des retombées objectives sur les participantes, de même qu'un nécessaire temps à long-terme pour analyser quantitativement son impact¹⁶⁵ nous confortent dans la pertinence de l'utilisation d'une méthodologie qualitative.

Afin de mesurer les impacts du mentorat dans une visée intersectionnelle qui caractérise notre vision du féminisme, il aurait été intéressant de mettre en lien la question du genre avec celle de la race et de la classe notamment. Par intersectionnalité, nous entendons la corrélation complexe de plusieurs formes d'oppressions sociales et structurelles, selon le concept développé par Kimberlé Crenshaw en 1989¹⁶⁶.

Enfin, nous l'avons déjà évoqué, le manque de littérature et d'études sur les enjeux du mentorat pour les professionnelles de la musique nous oblige à placer notre étude dans une visée exploratoire.

Chapitre 2. Analyse des entretiens

Après avoir présenté notre méthodologie d'enquête, nous nous appuyons dans ce second chapitre sur les douze entretiens semi-directifs menés afin d'appréhender la nature de l'impact du mentorat sur les professionnelles de la musique, à la lumière des enjeux théoriques que nous connaissons. Grâce aux témoignages de nos répondantes, nous présenterons leurs conditions d'exercice professionnel, puis nous rendrons compte de leur expérience au sein du programme de mentorat Mewem, pour enfin mettre en lumière les possibles bénéfices et apprentissages qui ressortent de leur participation en tant que mentores ou mentorées.

¹⁶⁵ St-Jean, « La formation destinée à l'entrepreneur novice : exploration des possibilités offertes par le mentorat ».

¹⁶⁶ Kimberlé W. Crenshaw. « Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur », *Cahiers du Genre* 39, n° 2 (2005) : 51-82.

2.1 Les réalités des professionnelles de la musique

2.1.1 Être une professionnelle de la musique avant d'être une entrepreneuse

La plupart de nos répondantes sont passionnées par la musique dès leur plus jeune âge et se lancent dans ce secteur professionnel par vocation. Elles s'orientent vers des études qui leur permettent de les préparer précisément aux métiers de la musique et le diplôme obtenu est souvent d'un niveau universitaire, ce qui fait écho au phénomène de surqualification générale des femmes au sein des professions culturelles¹⁶⁷.

« Je suis passionnée de musique, c'est vraiment quelque chose qui est très important pour moi, dans ma vie, donc j'avais besoin d'avoir un projet en plus de mon boulot, pour m'épanouir, et partager un peu ma passion. » Yasmine, mentorée

« J'étais bon élève, j'ai commencé le violoncelle à 11 ans dans les écoles de musiques municipales, puis j'ai adoré la musique tout de suite. » Camille, mentoré¹⁶⁸

« La musique ça a été un truc dès l'adolescence... je voulais bosser dans la musique. J'ai fait en sorte dans mes études de pouvoir accéder... mais y'avait une seule licence ouverte au Bac +2 Gestion et développement de structures musicales. » Sylvie, mentorée

« J'ai fait une des premières formations qui aujourd'hui ont pullulé un peu partout : les masters marketing et culturels. (...) Je me suis dit que j'avais vraiment envie de travailler dans la musique. » Anne, mentore

Une fois formées grâce à des études et des stages qui les préparent, nos répondantes accèdent à différents métiers dans la musique. Comment et pourquoi se lancent-elles ensuite dans l'entrepreneuriat ? Leur choix relève de trois raisons principales : l'envie de fuir le salariat et d'améliorer leur conditions de vie (comme 41%¹⁶⁹ des femmes qui choisissent l'entrepreneuriat) ; le besoin de créer une structure pour développer leur projet ; la nécessité de pallier certaines contraintes extérieures. Le choix de l'entrepreneuriat relève soit d'une opportunité soit d'une nécessité forcée comme l'affirment Cornet et Constantinidis¹⁷⁰. Une seule répondante indique avoir choisi l'entrepreneuriat pour « se retourner face à une situation pas choisie »¹⁷¹, en l'occurrence deux maternités et un déménagement géographique qui l'ont menée à une situation de chômage.

¹⁶⁷ En 2013, 52% des professionnelles de la culture avaient un diplôme supérieur ou égal à bac +3, dans Gouyon, Patureau, et Volat, « La lente féminisation des professions culturelles », 16.

¹⁶⁸ Camille est un mentoré homme transgenre.

¹⁶⁹ Florence Tondu-Mélique. « L'entrepreneuriat : acte disruptif pour briser le plafond de verre ? », *Géoéconomie* 79, n° 2 (2016), 168.

¹⁷⁰ Cornet et Constantinidis, « Entreprendre au féminin. Une réalité multiple et des attentes différenciées », 197.

¹⁷¹ Julia, mentorée.

« J'avais travaillé 4 années comme salariée et j'étais vraiment malheureuse... (...) Moi j'adorais travailler en équipe mais j'avais beaucoup de mal avec les rapports hiérarchiques, avec... en fait j'avais besoin d'être mon propre chef. (...) » Simone, mentorée

« Donc je me suis tourné vers l'entrepreneuriat parce que je me voyais pas travailler avec qui que ce soit, enfin, je pouvais pas visualiser en fait une relation avec un producteur ou productrice qui se passerait bien en fait. » Camille, mentoré

« Je me voyais pas être salariée, de ce que j'avais vu chez (...), c'est aussi pour ça que le temps partiel me gênait pas c'est que j'avais ma liberté, mon indépendance. » Sylvie, mentorée

« Au début je suis restée en asso, et le mentorat m'a poussé à me dire "on se met en SARL", et par rapport à comment tu rentres dans l'industrie et ta crédibilité selon si t'as une asso ou SARL. » Sylvie, mentorée

Que ce soit pour fuir le salariat, pour développer leur projet ou pour pallier une situation professionnelle difficile, nous remarquons que le choix de l'entrepreneuriat se fait toujours par nécessité et répond à un enchaînement de situations comparables. C'est d'abord parce qu'elles ont besoin de devenir entrepreneuses qu'elles doivent trouver les moyens d'y parvenir. Si les études et les stages effectués leur permettent d'acquérir certains outils pour naviguer dans le monde professionnel de la musique, ils ne les préparent pas à gérer une entreprise ni à devenir indépendante¹⁷². Il est d'ailleurs frappant de remarquer que pour la totalité des répondantes, devenir entrepreneuse ne se fait pas seule : il s'agit d'un projet développé avec leur compagnon, souvent considéré comme leur meilleur atout relationnel¹⁷³, ou d'un projet créé avec un ami masculin.

2.1.2 Un parcours professionnel semé de difficultés

Lorsque les professionnelles de la musique se lancent dans le développement d'un projet entrepreneurial, elles font face à des difficultés inhérentes au secteur de la musique d'une part et aux spécificités du monde entrepreneurial d'autre part.

Nos répondantes sont nombreuses à décrire la musique comme un secteur professionnel très fermé :

« Déjà je trouve que le milieu musical peut avoir un côté un peu... très fermé, franchement. Fermé parce que c'est un microcosme de personnes qui travaillent entre elles, et pour quelqu'un d'outsider comme moi ça a été très compliqué de m'intégrer » Yasmine, mentorée

« Je pense que l'obstacle majeur pour moi c'est que je ne provenais pas du milieu de la musique enregistrée et j'ai dû appréhender un nouveau monde, au-delà de l'entrepreneuriat

¹⁷² Cornet et Constantinidis, « Entreprendre au féminin. Une réalité multiple et des attentes différenciées », 196.

¹⁷³ Juliane Santoni. « Spécificités, obstacles et levier potentiel de l'entrepreneuriat des femmes: État des littératures francophone et anglophone », *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels* Vol. XXII, n° 54 (23 novembre 2015), 217.

qui était déjà une étape, y'avait aussi le fait de s'intégrer dans un milieu professionnel qui n'était pas le mien à la base. » Julia, mentore

Si le manque de relations professionnelles peut empêcher ou freiner des carrières, il permet à l'inverse d'entrer parfois directement dans le secteur de la musique :

« J'ai croisé une de mes cousines qui est violoncelliste (...), elle m'a dit « on voudrait quelqu'un qui s'occupe de nous, on va monter un petit orchestre de chambre ». Donc j'ai dit « j'y connais rien à la musique », et elle m'a répondu que c'était égal qu'ils voulaient quelqu'un qui leur trouve des dates. » Adèle, mentore

« J'ai fait une école de maquillage, je travaillais avec mon [membre de sa famille], et avant de passer l'examen, il se trouve que mon oncle c'est [nom], et il partait en tournée à l'automne (...) donc j'ai fait trois semaines au Zénith avec lui. » Marie, mentore

Le secteur de la musique est également décrit comme un secteur au sein duquel les conditions de travail sont difficiles. Alors que de nombreuses répondantes attribuent à la musique une forme d'« aura égalitaire »¹⁷⁴, qui semble être à leurs yeux porteuse « de promesses d'émancipation sociale »¹⁷⁵, elles sont également nombreuses à confier avoir fait un burn-out au cours de leur carrière :

« Et ce qui était aussi important pour moi c'était de travailler pour un secteur qui a une portée d'intérêt général, qui puisse contribuer à ce qui fait société aujourd'hui et c'est aussi ça qui m'a amené vers la musique. » Christine, mentore

Ensuite j'ai fait comme un petit «burn out», j'étais jeune et je me suis beaucoup donnée, c'était un travail passion. (...) Je crois que c'était trop pour moi. » Julia, mentorée

Du côté du monde de l'entrepreneuriat, le manque de financements, la complexité administrative, l'isolement et la solitude sont les obstacles les plus souvent mentionnés par nos répondantes :

« Premier obstacle le manque de financements, parce que créer son activité, enfin en tout cas créer son entreprise ça coûte de l'argent. (...) Également la complexité administrative qui reste... voilà quand on n'est pas habituée, ça m'a pris beaucoup de temps, c'est pas facile. Et enfin je dirais l'isolement. (...) » Simone, mentorée

« La difficulté de trouver les informations... (...) Par exemple, je me suis beaucoup pris la tête sur le statut d'association (...) pour moi les obstacles étaient clairement administratifs, comptabilité, droit, choses comme ça. » Camille, mentoré

2.1.3 Des obstacles genrés

Ajouté à ces défis, le genre apparaît comme l'un des principaux freins d'accès des femmes au secteur de la musique et au monde de l'entrepreneuriat.

¹⁷⁴ Jacquemart et Masclet, « Mixités et non-mixités dans les mouvements féministes des années 1968 en France », 7.

¹⁷⁵ Ravet, « Sociologies de la musique », 298.

2.1.3.1 La musique, un monde d'hommes

Toutes nos répondantes décrivent le secteur de la musique comme un secteur sur-représenté par les hommes, au sein duquel elles doivent tenter de faire leur place :

« C'était la régie d'orchestre, c'était que des mecs (...) Le truc drôle c'est que sur ma fiche de paie c'était marqué "garçon d'orchestre", donc typiquement c'est un métier de mecs. » Clara, mentore

« Et donc par rapport à ça je suis arrivée dans une équipe j'étais la seule femme et je remplaçais un gars homo, et j'ai senti que... c'est une "meuf" qui remplace une "femmelette", c'était pour eux le poste maudit... » Sofia, mentore

« Je les accompagnais en voyage, j'étais régisseuse, je faisais absolument tout, mais en plus c'était cinq hommes donc c'est comme une meute, c'est-à-dire que pour qu'ils s'entendent il faut qu'ils soient contre quelque chose évidemment. Évidemment ça ne pouvait être que contre moi (...). » Adèle, mentore

Nos répondantes témoignent également d'une ségrégation verticale puisqu'elles sont plusieurs à faire face au plafond de verre :

« Les carrières sont difficiles et c'est dur de monter en grade (...) et en fait y'a peu de manières de monter en grade » Michèle, mentorée

« Ils avaient pas bien envie que je sois là. Les équipes commerciales sont majoritairement masculines (...) j'étais la seule femme de direction et ça a pas été simple tous les jours. » Anne, mentore

« Dans pas mal de secteurs il y a beaucoup de femmes, mais elles sont pas aux manettes. Y'a pas beaucoup de dirigeantes. De femmes qui soient des patronnes de leur société y'en a pas beaucoup. » Marie, mentore

Dans une perspective intersectionnelle, nous remarquons d'ailleurs que les discriminations liées au genre se cumulent parfois à d'autres types de discriminations, notamment celles liées à l'âge, appelées « jeunisme » et « âgisme » :

« Avant 30 ans on te voit pas, tu es corvéable à merci, et puis le jour de tes 30 ans t'es périmée, ça fait trop longtemps que t'es là, t'as pas la fraîcheur des jeunes. Y'a beaucoup de clichés sur la jeunesse (...) et puis l'âgisme, cette terreur du temps qui passe, qui fait que 30 ans c'est soit disant vieux et c'est pire quand t'es une femme. » Sofia, mentore

L'exclusion des femmes des réseaux masculins qui composent ce microcosme de l'entre-soi alimente leur sous-représentation au sein d'un secteur où la solidité des relations professionnelles est indispensable. La nécessité d'être présente sur des temps informels en dehors des horaires de travail (souvent incompatibles avec des responsabilités familiales) empêche les femmes de développer leurs relations professionnelles et donc leur carrière au même titre que les hommes¹⁷⁶. Pour les entrepreneuses également, on note un manque de

¹⁷⁶ Laufer, « La construction du plafond de verre », 38.

présence des femmes au sein des réseaux d'affaires qui se constituent « sur une base informelle qui favorise indirectement les hommes »¹⁷⁷.

La sous-représentation des femmes entraîne également un manque de modèles de réussite pour permettre aux jeunes professionnelles de s'identifier, qui lui-même alimente la faible présence des femmes :

« J'aurais bien aimé [avoir des modèles] mais non, on a été très seules dans notre carrière. »
Camille, mentoré

« Je suis vraiment partie fleur au fusil. J'avais énormément d'énergie et j'ai vraiment fait tout le parcours de terrain en apprenant. » Adèle, mentore

« Je me sentais assez isolée en fait justement, parce que mon réseau était plutôt fait d'anciens collègues (...) j'avais pas de profil comme moi autour de moi. » Simone, mentorée

2.1.3.2 *Un environnement hostile*

Au sein de ces mondes professionnels masculins, certaines professionnelles de la musique décrivent des situations d'agression au cours de leur carrière, une violence historiquement cristallisée autour du corps féminin.

« Il m'a totalement trahi quand il a fallu régler un problème d'agression. Donc j'ai halluciné, et il m'a fait du chantage, c'était hyper violent, je suis entrée en dépression juste après. » Sofia, mentore

« On s'est retrouvées dans un milieu qui était pas du tout le nôtre, duquel on n'avait pas les codes, on était trop jeunes, on a été entourées par des hommes vieux qui ont été vraiment ignobles quoi. (...) ils faisaient que parler de... de la belle époque, où ils partaient en tournée et ils se tapaient plein de filles etc, et ils parlaient de leurs ébats sexuels, de drogue etc. c'était un environnement vraiment horrible. » Camille, mentoré

« Bon en fait mon producteur il avait... il m'avait fait des avances quelques fois et puis y'a un jour là où vraiment il m'a pris la tête et il m'a embrassé et là j'ai dit stop quoi. (...) j'ai commencé à tomber très malade et à faire une grosse dépression. » Camille, mentoré

Ces difficultés semblent partagées par de nombreuses professionnelles du secteur puisqu'une enquête révèle qu'elles sont 31% à avoir déjà été victime au moins une fois de harcèlement sexuel¹⁷⁸. Quand bien même les expériences de harcèlement ou d'agression n'ont pas été vécues par les répondantes, ces dernières ont tout de même une conscience très ancrée des violences bien connues au sein de ce secteur, ce qui dissuade sans doute certaines jeunes femmes d'accéder à des secteurs professionnels masculins.

¹⁷⁷ Cornet et Constantinidis, « Entreprendre au féminin. Une réalité multiple et des attentes différenciées », 200.

¹⁷⁸ « [CURA x GAM] Enquête sur la santé et le bien-être dans l'industrie musicale en France : une industrie de passionné.es sous pression », *La GAM*, 16 octobre 2019, 4.

2.1.3.3 Faire face à des freins intériorisés

Dans ce monde professionnel masculin et parfois hostile, les femmes font face à des normes et des « attentes sociétales envers les rôles de genre »¹⁷⁹ qui sont autant de freins qui leur donnent un sentiment d'illégitimité. Elles sont nombreuses à ressentir un « syndrome d'imposture » : persuadées d'être incompetentes, leurs réussites alimentent leur crainte d'être démasquées à tout moment¹⁸⁰.

« Ça me fait penser au syndrome de l'imposture (...) On est toujours désolées d'exister, on se justifie, on a toujours l'impression de dire des choses pas intéressantes, si on se trompe mais alors on s'auto-flagelle, l'homme me donne pas cette impression là, il se prend beaucoup moins la tête et il se sent beaucoup plus légitime (...) » Yasmine, mentoree

Elles attribuent notamment ce manque de confiance et leur difficulté à faire preuve de *leadership* à une éducation genrée depuis leur enfance.

« De fait quand t'es une femme on grandit on te dit jamais que tu vas être la cheffe, que tu vas être à la direction de quelque chose. On est élevées pour suivre les gens mais pas pour diriger. » Clara, mentore

« Et puis vraiment en amont de tout ça, l'éducation des petites filles... et des petits garçons. Si t'es éduqué pendant vingt ans à croire que t'es pas capable... C'est dès l'éducation. » Julia, mentoree

« Je pense qu'on t'a dit que t'étais "pas cap" donc les femmes n'imaginent pas le faire. Et même si on te dit que t'es cap t'arrives dans un univers qui n'est pas le tien. En fait, sur tous les panneaux c'est écrit "pas pour toi". » Clara, mentore

Ces freins intériorisés nous semblent particulièrement importants à souligner en ce qu'ils font écho à des comportements dits « féminins » considérés comme contraires aux qualités jugées nécessaires pour diriger et devenir entrepreneuses¹⁸¹.

Puisque le comportement légitime semble être celui écrit au masculin, nos répondantes s'adaptent en masculinisant leurs comportements :

« J'ai été jusqu'à avoir un comportement masculin parce que j'ai dit que je savais faire quelque chose alors que je savais pas le faire. Ça c'est masculin, enfin c'est dit masculin. Enfin c'est censé être normal. Quelqu'un qui dit qu'il a la capacité de le faire, il faut lui faire confiance en fait. » Clara, mentore

« C'est pour ça que moi j'ai eu une attitude très masculine parce que t'as pas trop le choix. » Adèle, mentore

¹⁷⁹ Boring, « 9. L'Entrepreneuriat des femmes », 133.

¹⁸⁰ Élisabeth Cadoche et Anne de Montarlot, *Le syndrome d'imposture: pourquoi les femmes manquent tant de confiance en elles ?* (Paris : les Arènes, 2020).

¹⁸¹ Noe, « Women and Mentoring ».

2.2 L'expérience Mewem au prisme du genre

Face aux défis professionnels auxquels font face nos répondantes au cours de leur carrière, quelle expérience font-elles de leur participation au programme Mewem ?

2.2.1 Transmettre et recevoir

Les mentores et mentorées participent au programme Mewem pour différentes raisons. Du côté des mentores, la volonté de transmettre et de permettre à une mentorée d'obtenir un soutien qu'elles-mêmes n'ont pas toujours reçu est une priorité. Devenir mentore répond à un « impératif existentiel »¹⁸², celui d'assurer une « tâche de générativité »¹⁸³ en laissant sa marque et en léguant son expérience aux générations suivantes.

« Parce que je trouvais ça normal de transmettre ce que j'avais appris, transmission d'expérience, connaissances des bonnes pratiques... l'expérience de personnes qui sont passées avant toi sur un chemin que tu vas emprunter c'est très important. C'est même une obligation en fait. » Clara, mentore

« La transmission c'est la vie. Transmettre pour rendre autonome. Moi ça m'intéresse pas de garder tout ce savoir. Il faut former les gens pour qu'ils soient les meilleurs professionnels du monde. » Marie, mentore

« Mon objectif c'est de transmettre maintenant. C'est vraiment très important pour moi. (...) Parce que d'abord j'adore mon métier, je me dis plus y aura de femmes et mieux ce sera vraiment. » Adèle, mentore

Du côté des mentorées, la relation mentorale s'établit de fait sur la base d'une ou de plusieurs carences qui les conduisent à attribuer à leur mentore des qualités et une réussite professionnelle qu'elles désirent pour elles-mêmes.

Le besoin d'être entourée et de se sentir accompagnée dans la création ou le développement de leur projet est largement partagé par les mentorées :

« J'étais très isolée quand j'ai créé mon activité et c'est d'ailleurs pour ça que j'ai candidaté à Mewem d'ailleurs parce que je me sentais trop isolée. » Simone, mentorée

« Je me suis dit que j'allais me sentir moins seule (...) que ce serait l'occasion de pouvoir rencontrer d'autres personnes, leur parler du projet, avoir leur feedback, et avoir des outils aussi, des outils de gestion, de développement, pour le projet, donc je trouvais ça vraiment génial. » Yasmine, mentorée

« Et puis voilà rompre l'isolement (...) du fait que je connaissais pas le milieu » Julia, mentorée

« Y'a quand même beaucoup de difficultés dans le métier d'entrepreneurs (...) ça allait être compliqué pour moi de trouver la force toute seule en fait presque. » Michèle, mentorée

¹⁸² Houde, *Des mentors pour la relève*, 471.

¹⁸³ Houde, *Des mentors pour la relève*, 471.

Dès lors, envie de transmettre et besoin d'être entourée se complètent au sein d'une relation mentorale qui permet de combler les besoins des unes grâce aux apports des autres.

2.2.2 La relation mentorale, une amitié professionnelle

La relation mentorale au sein du programme Mewem se déroule dans un espace-temps défini, encadrée par une « entente de mentorat »¹⁸⁴ qui engage chaque binôme à déterminer et respecter certains objectifs. Au sein de cette relation formelle, les échanges sont cependant libres et informels :

« Les échanges étaient informels au sens où on prenait des cafés, c'était important ça aussi parce que ça donne un autre rapport que si on était dans son bureau ou enfin je veux dire un rapport en tout cas pas hiérarchique professionnel classique. » Simone, mentorée

« C'est variable, on n'a pas un truc établi, y'a rien d'institutionnalisé, on fait au feeling, en fonction des dispos, et avec tous les moyens possibles. » Marie, mentore

« D'abord on s'est présentées, on s'est raconté un peu nos parcours respectifs. Ensuite les contenus étaient variables, y'avait pas de programme établi. » Julia, mentorée

Les besoins des mentorées sont au cœur de la relation mentorale, les mentores y répondent de façon personnalisée en partageant leurs conseils et leur expérience professionnelle :

« Elle me faisait vraiment réfléchir à travers des cas pratiques que je pouvais rencontrer. Et on s'appuie vraiment sur du vécu et des difficultés réelles. » Julia, mentorée

« C'était beaucoup de questionnements, moi j'attendais beaucoup de ma mentore qu'elle me questionne parce que justement quand on est en début de projet il faut se poser toutes les questions possibles, du coup beaucoup de questionnements (...) » Michèle, mentorée

« Elle m'a accompagnée au niveau des objectifs, les valeurs du projet, ce que je recherche, ces choses là (...) c'était surtout de la guidance, orienter, guider, ça c'était super bien. » Yasmine, mentorée

« Elles demandent des conseils sur des choses où elles doivent prendre des décisions, elles demandent un avis. j'essaie de les nourrir au maximum... on discute stratégies, communication, qui rencontrer qui contacter, quel partenariat... » Marie, mentore

Les mentores partagent leur expérience mais également leur réseau professionnel. Elles sont un véritable lien relationnel pour leurs protégées :

« Elle m'a invité à plein de choses, plein d'endroits, elle me présentait, elle me mettait en relation » Simone, mentorée

¹⁸⁴ L'entente de mentorat est un document initialement créé par Mewem France, que chaque programme local européen dans le cadre de Mewem Europa a pu proposer à ses binômes. Elle permet à chaque mentore et mentorée de préciser leurs objectifs de participation et de donner un cadre pratique officiel à la relation mentorale.

« Elle me propose des trucs, elle sait que c'est ma zone d'inconfort et elle me challenge pour aller à des événements, donc je trouve ça génial. » Yasmine, mentorée

Si les échanges abordent différentes thématiques liées au projet professionnel de la mentorée, les sujets discutés relèvent également de la vie personnelle et privée :

« On parlait de nos quotidiens, dans nos vies personnelles et professionnelles respectives. » Christine, mentore

« Y'a eu aussi des moments où j'allais pas très bien, contre coup de la pandémie, coup de mou général : elle m'a beaucoup rassurée, en me disant qu'il fallait relativiser et pas trop se mettre la pression. » Michèle, mentorée

« Quand on entreprend à deux, c'est quand même un impact sur le couple, et je lui avais donné des exercices et techniques pour s'entraîner à dépasser les constats qu'elle avait et les surmonter, et puis des histoires de business modèles... c'était pro et perso quoi. » Sofia, mentore

La relation mentorale dépasse la simple relation professionnelle bienveillante, elle se révèle être parfois une véritable amitié dans le cadre professionnel, basée sur la confiance, la réciprocité et l'échange.

2.2.3 Se mentorer entre femmes

Le programme Mewem propose un accompagnement en mixité choisie. Bien que certaines répondantes aient été initialement réticentes à ce regroupement entre personnes s'identifiant au genre féminin, la mixité choisie au sein du programme Mewem reste considérée comme une nécessité par la plupart des répondantes :

« C'est que moi je suis toujours un peu gênée justement par cet entre-soi, où on va se mettre que parce qu'on est des femmes puis les hommes sont de l'autre côté. J'aime pas trop cette vision très duale. » Simone, mentorée

« Je fais partie de ces femmes qui sont souvent mal à l'aise avec certaines revendications féministes que je trouve extrêmes et qui sont pour moi plus dans le côté revanche avec les hommes et trop agressives et ça me met mal à l'aise. » Marie, mentore

« En fait j'ai réfléchi et finalement ouais ce type de mentorat de femmes pour les femmes c'est nécessaire. J'espère un jour qu'on arrive à plus de mixité. Mais là c'est nécessaire de passer par là. » Clara, mentore

La relation mentorale est entièrement basée sur une similarité présupposée des vécus des participantes. Cette même expérience des vécus et des difficultés rencontrées permet aux

échanges de s'établir dans un cadre sécurisé et sécurisant, elle permet l'expression d'une parole libre et le partage d'un sentiment de sororité¹⁸⁵ :

« Je me suis rendue compte du côté safe space et de la sororité, je l'ai touchée du doigt, que des femmes qui soutiennent des femmes dans un monde masculin... et je trouve ça super beau.
» Marie, mentore

« La parole est beaucoup plus libre. Comme ça y'a pas de débats j'allais dire "stériles". On partage une expérience qu'on a toutes vécue en tant que femmes, on partage une expérience commune, nos expériences sont communes, celle d'être une femme dans cette société aujourd'hui. On a les mêmes problématiques. » Julia, mentorée

« C'est une bonne chose parce que ça crée un environnement très bienveillant qui serait peut être pas aussi ouvert s'il y avait des hommes dans la discussion » Michèle, mentorée

« Je pense qu'entre femmes on se reconnaît, y'a un truc qui fait que la parole est fluide quoi, enfin moi je le ressens comme ça. Y'a une sororité. » Adèle, mentore

Plusieurs participantes estiment qu'une relation de mentorat avec un homme n'a pas la même nature qu'une relation entre femmes, à l'instar d'une des mentores qui a accompagné un homme au sein d'un autre programme de mentorat en mixité :

« J'ai eu un garçon [mentoré] et il a pas eu la même approche que les filles. Après je peux pas faire une généralité mais il était plus en mode "j'ai une question tu me réponds et puis salut". Y'a pas eu un truc qui s'est monté entre nous et il était moins à l'écoute. » Clara, mentore

Il a d'ailleurs été démontré des différences relationnelles entre binômes de genres différents : les mentores femmes consacraient plus d'importance à la qualité affective de la relation et lui accorderaient un aspect plus personnel que les hommes¹⁸⁶. Plus précisément, les femmes privilégieraient les aspects relationnels aux aspects spécifiquement liés aux tâches professionnelles¹⁸⁷.

Alors que nous avons vu précédemment que la relation mentorale pouvait être considérée comme une amitié professionnelle, une étude démontre que le plus souvent, sur l'ensemble des répondantes, une amitié naît à la fin de la relation mentorale alors qu'une fin de relation mentorale entre hommes se solde le plus souvent par un conflit, notamment dû à une socialisation des hommes qui les encourage à être dans un comportement de compétition¹⁸⁸.

¹⁸⁵ La sororité peut être définie comme suit : "communauté de femmes ayant une relation, des liens, qualité, état de soeur". Dans Chloé Delaume, *Mes bien chères sœurs*, Fiction & Cie (Paris XIXe : Seuil, 2019).

¹⁸⁶ Reich, « The Mentor Connection ».

¹⁸⁷ Blanc et Cuerrier, *Le mentorat en politique auprès des femmes*.

¹⁸⁸ Houde, *Des mentors pour la relève*.

2.3 Ce que permet le programme Mewem

2.3.1 Des apprentissages pour les mentorées

Nous faisons l'hypothèse que le programme Mewem permet aux participantes, et plus précisément aux mentorées, de développer leur projet professionnel. Afin de faire la lumière sur cette supposition, nous avons directement questionné les mentorées lors de nos entretiens. À la lumière de leurs témoignages, il s'avère que le développement de leur projet professionnel grâce au programme Mewem se révèle contingent et non nécessaire :

« Mewem c'était plus du qualitatif, de la confiance en moi, de la prise de recul etc. J'aurais pu développer le projet sans elles. Il aurait été à peu près pareil. En revanche ça m'a apporté au niveau personnel / professionnel. » Julia, mentorée

« Développé oui sur le plan du réseau professionnel oui complètement, mais (...) Après y'avait pas beaucoup le côté comptable, pratique. » Simone, mentorée

« Elle m'a accompagné au niveau des objectifs, les valeurs du projet, ce que je recherche, ces choses-là, mais si on parle du business plan, donc quelque chose de très concret, ben elle allait pas au point de m'aider dans le dossier si tu veux, et ça ça m'a manqué. Mais aussi un business plan c'est un gros morceau et on manquait de temps. » Yasmine, mentorée

Leurs réponses nous ont permis de différencier des apprentissages reçus liés au savoir-être et d'autres liés au savoir-faire. En effet, certaines mentorées affirment que le programme Mewem n'a pas permis un développement « technique » de leur projet. Le programme leur a cependant apporté un soutien psychosocial qui, dans des métiers traditionnellement exercés par les hommes, est indispensable pour permettre aux femmes en début de carrière de renforcer leur sentiment de compétences et de légitimité¹⁸⁹ :

« Clairement. Parce qu'il m'a donné la niaque déjà. Ça... l'effet de groupe, puis ça te motive, puis le fait d'avoir des objectifs réguliers. » Yasmine, mentorée

« Ça a vraiment insufflé enfin donné un nouveau souffle à chaque fois qu'il y avait une réunion, un truc, je partais ragaillard derrière. » Camille, mentoré

Les ateliers proposés¹⁹⁰ aux mentorées et mentores dans le cadre du programme ont permis l'acquisition d'outils concrets associés à une forme de savoir-faire. D'après les répondantes, ces ateliers ont permis de développer leur posture d'entrepreneuses mais également de développer concrètement leur projet par une mise en pratique d'outils. Ces ateliers permettent

¹⁸⁹ Noe, « Women and Mentoring ».

¹⁹⁰ En Belgique, cinq ateliers collectifs ont été proposés sur les thématiques suivantes : le syndrome d'imposture, l'art de la négociation, l'*elevator pitch*, l'art du networking, la défense verbale.

également une prise de conscience des discriminations vécues et sont l'occasion d'échanges de groupe essentiels à la création d'un réseau Mewem.

« J'ai aussi appris grâce aux ateliers à savoir pitcher son projet, donc c'est-à-dire vendre son projet, en très peu de temps, quand quelqu'un qu'on croise c'est tout une technique donc c'est intéressant. » Simone, mentorée

« Ça a été très concret comme atelier, parce qu'on a vraiment eu des outils, tu pars avec ça et tu sais comment mettre en place, et c'était parfait j'avais quelque chose de concret pour continuer. » Yasmine, mentorée

« Ça m'a aussi fait prendre conscience des freins, les freins intérieurs que j'avais en tant que femme, j'en ai pris conscience pendant les ateliers Mewem, sinon je les reproduisais mais je m'en rendais pas compte. » Simone, mentorée

En reprenant la catégorisation de St-Jean des différents apprentissages reçus, nous pouvons affirmer que nos répondantes semblent avoir acquis des apprentissages « cognitifs », qui relèvent de connaissances et de compétences permettant le développement d'une certaine vision d'affaire.¹⁹¹ Elles semblent également avoir développé des apprentissages « affectifs », liés au gain de confiance en elles, à la motivation, au réconfort et à l'augmentation du sentiment de compétence. Cependant, elles n'ont acquis aucun apprentissage lié aux habiletés qui relèvent d'un apprentissage technique.

2.3.2 Des bénéfiques pour les mentores

La réciprocité des échanges au sein de la relation mentorale semble permettre aux mentores de tirer certains bénéfices de leur participation à Mewem. Elles peuvent augmenter leurs compétences professionnelles en étant au contact d'une professionnelle, parfois plus jeune, qui peut être une source de découvertes et d'apprentissages. La relation mentorale leur permet d'être challengées, de prendre du recul et de développer leur vision dans un secteur professionnel en constante évolution :

« Puis je me rendais pas compte à quel point quand t'es mentore tu reçois. C'est un dialogue, on te challenge, on t'apprend des choses, c'est aussi recevoir, donner c'est recevoir. » Julia, mentorée

« Les mentorées transmettent aussi des choses qu'elles savent parce qu'elles sont plus jeunes qu'elles ont une autre vision, un œil neuf. Pour moi c'est vraiment à double sens. » Marie, mentore

« Puis franchement on apprend, c'est pas à sens unique. (...) J'ai appris comment elle s'organisait dans son couple, sa boîte, son développement... » Sofia, mentore

¹⁹¹ St-Jean, « La formation destinée à l'entrepreneur novice : exploration des possibilités offertes par le mentorat », 11.

Nous pouvons également penser que la participation au programme Mewem offre aux mentores une visibilité et une notoriété gratifiante qui les légitime publiquement au sein du secteur de la musique, comme des modèles de réussite.

2.3.3 Au-delà de Mewem

Si la relation mentorale se développe entre une mentore et une mentorée, le programme Mewem permet également des interconnexions entre toutes les participantes de manière générale, puisque les échanges de groupe au cours du programme sont multiples, pluriels et croisés :

« C'est très riche de pas juste avoir ma mentore mais aussi d'autres mentores, c'était hyper inspirant, puis pas que les mentores en fait, toutes les autres personnes aussi étaient hyper intéressantes. » Yasmine, mentorée

« C'est que non seulement il y a l'aspect mentorat et relation de binômes, mais c'est pas que ça, il y a aussi dans le programme l'esprit de promo et la force du collectif de mentorées : on a un outil de conversation Whatsapp, on essaie d'avoir des petits moments entre nous, et ça c'est une super bonne dynamique de groupe qui permet de se dire voilà on n'est pas toutes seules. » Michèle, mentorée

L'ensemble des participantes tend ainsi à constituer une communauté de femmes qui devient un réseau de professionnelles *en soi*. Une cohésion de groupe initiée par Mewem mais qui le dépasse, en ce que toutes les participantes représentent désormais de possibles contacts utiles pour le développement des projets de chacune. Les échanges et la sororité se perpétuent au-delà du cadre du programme :

« Et les moments où on se retrouvait entre mentorées. Entre femmes qui vivent la même chose. Et ça ça a été super, y'a eu tout un truc, un réseau qui s'est créé derrière... » Sylvie, mentorée

« Tu vois y'avait plein de situations où j'avais besoin d'avancer et j'ai contacté des personnes du groupe. Et ça c'est super bien parce que tu te dis "ah mais au fait tu peux m'aider pour ça ?", et puis même dans le groupe WhatsApp j'ai vu, dès que t'as besoin d'un truc tu peux demander, ça répond, et ça c'est super, je sens qu'on est une communauté dans la communauté de la musique et qu'on est une force quoi. » Yasmine, mentorée

« Mais pour moi dans ma tête le mentorat c'est pas six mois c'est à vie, ça n'a pas vocation à s'arrêter pour moi. » Marie, mentore

Enfin, si mentorées et mentores tirent des bénéfices de leur participation à Mewem, nous pensons que les organisations qui mettent en œuvre ces programmes profitent également de certains avantages¹⁹². En effet, la visibilité sans précédent dont jouissent ces programmes en mixité choisie ajoutée à la prise de conscience publique d'une nécessité d'action contre les

¹⁹² Langlois et Paquette, « Le mentorat ».

inégalités professionnelles, tendent à offrir aux organisations investigatrices de ces programmes une réputation positive.

PARTIE 3. Quel avenir pour les programmes de mentorat ?

Si Mewem, et plus généralement les programmes de mentorat, permettent d'accompagner et de guider des mentorées dans leur projet professionnel, ils présentent cependant des défis et des limites qu'il convient de mettre en lumière.

Chapitre 1. Le mentorat face à certains défis

1.1 La fragilité de la relation mentorale

De manière générale, le succès du mentorat est en grande partie lié au bon déroulement de la relation mentorale. Lors de la mise en œuvre des programmes de mentorat, il est indispensable de créer des binômes qui pourront trouver des bénéfices mutuels autant grâce à leurs échanges personnels que professionnels puisque le succès des programmes de mentorat repose essentiellement sur la qualité de la relation mentorale. La création des binômes apparaît alors comme « la composante la plus difficile et la plus complexe du processus »¹⁹³. Nos répondantes ont pointé notamment deux écueils pouvant possiblement mettre en péril la relation mentorale : d'une part le manque de complicité personnelle au sein des binômes, d'autre part le manque de temps accordé par la mentore à sa mentorée. Sur le plan de la relation professionnelle, on apprend que le mentorat peine à être efficace lorsque le projet de la mentorée n'est pas encore assez construit ou dans le cas où la mentorée est en reconversion professionnelle par exemple. La relation mentorale est également moins bénéfique lorsque la mentore et la mentorée ne font pas face aux mêmes réalités professionnelles ou appartiennent à des secteurs musicaux trop différents. L'efficacité et le bon déroulement de la relation mentorale dépend ainsi en grande partie d'une mise en binôme réussie et requiert de trouver un juste et subtil équilibre entre les personnalités et les enjeux professionnels de chacune.

1.2 S'adapter aux évolutions du genre

En ce que les programmes de mentorat ont pour but de réduire les inégalités de genre, il apparaît indispensable qu'ils puissent comprendre et prendre en considération la constante évolution des différentes pensées liées aux questions de genre.

¹⁹³ Langlois et Paquette, « Le mentorat », 31.

Mewem a d'abord été ouvert aux professionnelles femmes, avant de préciser qu'il était destiné aux femmes et « personnes trans »¹⁹⁴. Les programmes de mentorat en mixité choisie font face à la nécessité de sortir de la binarité des genres. Alors qu'un homme transgenre a participé à une édition de Mewem France, une mentore nous a confié : « il y a eu une femme qui se transformait en homme et donc il fallait dire "il" et je trouvais ça super étrange, parce qu'il n'y avait que des femmes, Mewem c'était que des femmes ». Ce même mentoré transgenre témoigne : « ce que je regrette c'est que ma mentore elle a jamais compris... elle me genrait au féminin, donc ça aussi ça a compliqué nos rapports mais j'ai jamais osé lui dire puis j'ai pas toujours la force d'en parler ». Ces témoignages mettent en lumière l'incompréhension d'une part d'une mentore face à la question des transidentités, et l'inconfort d'autre part d'un mentoré transgenre qui n'a pas la force d'expliquer son identité de genre. Nous pensons que les organisations qui créent des communautés d'entraide en mixité choisie devront faire face à la nécessité de prendre en considération l'importance des questions liées aux identités de genre et auront la responsabilité d'apporter un accompagnement adéquat et relatifs à ces questions aux participantes.

Les programmes de mentorat en mixité choisie font également face au défi de l'intersectionnalité. Si aux premiers temps du féminisme, les femmes s'étaient réunies autour d'une « pensée du même »¹⁹⁵ nécessaire à l'élaboration d'une sororité face à la domination masculine, cette « utopie de la fusion »¹⁹⁶ masquait des différences entre les femmes. Cette « mise en scène des femmes comme communauté »¹⁹⁷ ne signifie pas nécessairement qu'elles partagent une seule et même oppression. L'intersectionnalité comme courant de recherche propose de considérer « l'articulation des inégalités fondées sur le sexe, la classe sociale, la race, l'origine ethnique ou encore l'orientation sexuelle »¹⁹⁸, et nous pouvons ajouter les discriminations liées à l'âge et au handicap. La prise en compte d'une possible multiplicité des oppressions est nécessaire pour ne pas exclure certaines femmes cumulant les discriminations et pour ne pas « passer à côté de l'effet différencié des mobilisations et politiques publiques sur les différents groupes sociaux qui se situent à l'intersection d'inégalités »¹⁹⁹. Nous nous alignons sur la pensée de bell hooks qui propose aux femmes

¹⁹⁴ « Le programme | FÉLIN », 18 mars 2021. <https://fede-felin.org/le-programme/>.

¹⁹⁵ Françoise Collin et Anne-Marie de Vilaine. « La même et les différences », *Les cahiers du GRIF* 28, n° 1 (1983), 7.

¹⁹⁶ Collin et Vilaine, « La même et les différences », 10.

¹⁹⁷ Jacquemart et al., « Introduction générale », 237.

¹⁹⁸ Isabelle Engeli et Gwenaëlle Perrier. « Pourquoi les politiques publiques ont toutes quelque chose en elles de très genré », dans *Une French touch dans l'analyse des politiques publiques ?*, Académique (Paris : Presses de Sciences Po, 2015), 349-76.

¹⁹⁹ Engeli et Perrier, « Pourquoi les politiques publiques ont toutes quelque chose en elles de très genré ».

d'abandonner l'illusion et la prétention de l'unité et qui les invite à dépasser leur divisions afin de faire advenir une véritable sororité comme une « solidarité politique »²⁰⁰.

1.3 Comment s'inclure sans s'exclure ?

Comment parvenir à s'inclure au sein d'un secteur professionnel sur-représenté par les hommes en créant une communauté de femmes, sans risquer de s'exclure par la stigmatisation possible de cette même communauté ? Françoise Collin met en garde : « Nous restons situées aussi dans un monde mixte, à dominante masculine ; l'ignorer ou feindre de l'ignorer, dans une pratique de ghetto, est lui laisser prendre une importance unilatérale qui n'est pas profitable à la libération des femmes. »²⁰¹ En créant une communauté de femmes *en parallèle* d'un secteur professionnel dominé par les hommes, les programmes de mentorat en mixité choisie peuvent risquer de « ghéttoïser »²⁰² les femmes professionnelles en les disqualifiant aux yeux de certains collègues masculins. À travers une enquête menée sur quatorze réseaux d'aide à l'entrepreneuriat féminin en Irlande du Nord, Maura McAdam, professeure de management à Dublin City University, met en évidence la vision masculine de l'entrepreneuriat porté par les politiques publiques qui développent des programmes de mentorat. Si les réseaux créés grâce à ces programmes offrent aux femmes un soutien émotionnel, elle estime qu'ils n'apportent aucuns débouchés concrets à leurs projets professionnels. Selon elle, « la solution réside non pas dans l'alignement des pratiques des femmes sur les normes masculines mais dans l'acceptation de normes différentes »²⁰³.

1.4 Une possible reproduction des inégalités ?

Les programmes de mentorat, et notamment Mewem, sont mis en œuvre et soutenus par des organisations publiques²⁰⁴. Puisque ces dernières ont le pouvoir de véhiculer, de reproduire ou transformer des dynamiques de genre²⁰⁵, la question suivante se pose : « comment œuvrer pour l'égalité via les politiques publiques, alors même que la sphère politique apparaît

²⁰⁰ hooks, *De la marge au centre*, 119.

²⁰¹ Collin et Vilaine, « La même et les différences », 15.

²⁰² Séverine Le Loarne-Lemaire. « Entrepreneuriat féminin : la menace de la ghettoïisation », LExpansion.com, 17 juin 2020. https://lexpansion.lexpress.fr/actualite-economique/entrepreneuriat-feminin-la-menace-de-la-ghettoisation_2128412.html.

²⁰³ Le Loarne-Lemaire, « Entrepreneuriat féminin ».

²⁰⁴ Le programme Mewem Europa est notamment financé par l'Union Européenne, et en Belgique par Wallonie-Bruxelles Musiques.

²⁰⁵ Engeli et Perrier, « Pourquoi les politiques publiques ont toutes quelque chose en elles de très genré ».

fortement marquée par la domination masculine et l'hétéronormativité ? »²⁰⁶ Certains critères de participation au programme Mewem semblent reproduire des normes masculines de réussite. Ils favorisent la sélection de mentores déjà « légitimes » dans le secteur de la musique et de mentorées dont le projet a un « potentiel de développement »²⁰⁷. Alors que la légitimité professionnelle dans le secteur de la musique est fondée sur des normes implicitement pensées au masculin, nous pouvons nous demander si ces critères ne contribueraient pas à faire, involontairement, le jeu des inégalités. La question est finalement de savoir s'il est possible de lutter contre des inégalités structurelles avec un outil lui-même empreint d'inégalités inhérentes à notre société patriarcale. Audre Lorde répond parfaitement à ce paradoxe : « Les outils du maître ne détruiront jamais la maison du maître. Ils peuvent nous permettre de le battre temporairement à son propre jeu, mais ils ne nous permettront jamais de mener un véritable changement. »²⁰⁸

Chapitre 2. Vers des programmes de mentorat plus inclusifs

2.1 Prévenir plutôt que guérir ?

Alors que des normes professionnelles de réussite *a priori* neutres²⁰⁹ s'avèrent désavantageuses pour les femmes²¹⁰ et continuent de produire des inégalités de genre, le mentorat est-il condamné à ne rester qu'un simple outil correctif ? Afin d'optimiser l'efficacité du mentorat, il nous semble intéressant de pouvoir le coupler à des politiques publiques qui renforcent, en amont et au niveau politique, l'égalité femmes / hommes. Il serait intéressant, à cet égard, de s'appuyer sur les politiques de *gender mainstreaming*²¹¹ qui prennent en considération le genre à chaque étape des réflexions politiques. Le concept a été introduit au niveau européen lors de la quatrième Conférence mondiale des femmes à Beijing

²⁰⁶ Engeli et Perrier, « Pourquoi les politiques publiques ont toutes quelque chose en elles de très genré », 349.

²⁰⁷ La FELIN. « MEWEM. Le livre blanc du mentorat. », 2020, 8.

²⁰⁸ Audre Lorde, *Sister outsider: essays and speeches* (Berkeley, Calif : Crossing Press, c2007, s. d.), 112.

²⁰⁹ Comme des contraintes horaires et de mobilité géographique ou des qualités associées au rôle de dirigeant.

²¹⁰ Jacquemart et al., « Introduction générale », 7.

²¹¹ Il est défini comme une « approche intégrée » selon le Conseil de l'Europe, qui « consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques », dans Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. « Le gender mainstreaming, un nouveau défi pour le gouvernement fédéral et ses administrations - Actes du cycle de séminaires. », 2009, 27.

en 1995 et a contribué à « imposer l'égalité de genre comme une norme d'action de l'Union européenne »²¹². Ces politiques pourraient s'affirmer comme de possibles stratégies en ce qu'elles permettent de « transformer de manière préventive les règles du jeu, qui souvent inconsciemment et indirectement favorisent les hommes »²¹³.

2.2 Empouvoirer les femmes... ou désempouvoirer les hommes ?

Tout au long de notre étude, nous avons envisagé les inégalités de genre au sein du secteur de la musique du point de vue des femmes. En effet, nous avons pensé que le mentorat pouvait être un outil correctif face à leur sous-représentation et aux difficultés qu'elles rencontrent. Si le mentorat permet aux femmes de s'empouvoirer²¹⁴, il nous semble intéressant d'envisager également un nécessaire « désempouvoirement » des hommes, c'est-à-dire « une (auto)réduction du pouvoir individuel et collectif qu'[ils] exercent sur les femmes »²¹⁵. S'il est essentiel que les femmes développent leur capacité d'agir grâce au mentorat, il serait également attendu, dans un secteur professionnel où les hommes occupent les postes décisionnaires et stratégiques, que ces derniers réduisent leur pouvoir. Alors que les femmes mettent en œuvre des outils afin de pallier les inégalités professionnelles dont elles sont l'objet, on pense au cruel constat d'Audre Lorde : « Accaparer les opprimés avec les préoccupations de leur maître, c'est une arme bien rodée des oppresseurs. »²¹⁶

²¹² Engeli et Perrier, « Pourquoi les politiques publiques ont toutes quelque chose en elles de très genré », 351.

²¹³ Cornet et Constantinidis, « Entreprendre au féminin. Une réalité multiple et des attentes différenciées », 202.

²¹⁴ Terme français pour traduire le concept d'*empowerment*.

²¹⁵ Francis Dupuis-Déri. « Les hommes proféministes : compagnons de route ou faux amis? », *Recherches féministes* 21 (26 juin 2008), 149.

²¹⁶ Lorde, *Sister outsider*, 122.

Conclusion

Face au développement sans précédent du mentorat pour les femmes dans le secteur de la musique, nous avons souhaité mener une recherche afin de comprendre les enjeux et les impacts de ces programmes destinés spécifiquement aux professionnelles du secteur. L'intérêt que nous portons à notre sujet d'étude était initialement lié à deux craintes : nous nous demandions si ces programmes, en aidant les professionnelles de la musique à acquérir des qualités *a priori* manquantes, ne risquaient pas d'enraciner l'idée d'une sous-qualification spécifique aux femmes dans une vision naturaliste des inégalités de genre. Nous nous demandions également si ces programmes ne risquaient pas de reproduire des *boys club* au féminin en occultant la multiplicité des discriminations existantes au sein d'une communauté de femmes qui ne se ressemblent qu'*a priori*.

Afin de faire la lumière sur nos questionnements et de mieux comprendre les enjeux du mentorat destinés aux professionnelles de la musique, nous avons étudié l'impact du programme Mewem sur ses mentores et mentorées. Nous avons souhaité déterminer, de façon générale, si ces programmes pouvaient permettre aux femmes de développer leur carrière d'une part, et mener à une plus grande présence des professionnelles au sein du secteur de la musique d'autre part.

À la lumière des témoignages des participantes, nous avons découvert que les professionnelles de la musique évoluent dans un secteur pensé au masculin, au sein duquel les obstacles sont nombreux et spécifiquement liés au monde de la musique, de l'entrepreneuriat, ainsi qu'au genre féminin. La participation au programme Mewem apparaît comme une opportunité de se retrouver d'une part avec des femmes qui partagent les mêmes difficultés, d'autre part avec des professionnelles qui peuvent aider à dépasser ces mêmes difficultés. L'établissement d'une sororité *de fait* présuppose le succès d'une relation mentorale basée sur la confiance et la réciprocité.

Afin d'apporter une réponse à notre première hypothèse, nous affirmons que le mentorat peut en partie permettre aux professionnelles de la musique de développer leur projet ou leur carrière. De manière générale, la relation mentorale apporte aux mentorées des bénéfices subjectifs liés au développement d'un savoir-être et dans une plus faible mesure des bénéfices objectifs liés à une forme de savoir-faire. Il apporte également aux mentores une

meilleure compréhension d'un secteur professionnel en constante évolution, grâce aux échanges avec leur mentorée. Dans un secteur où les liens professionnels sont essentiels, Mewem permet à ses participantes de créer une communauté de femmes qui s'établit comme un réseau d'entraide et se nourrit de la force du collectif. Le mentorat semble cependant manquer l'apport d'apprentissages plus techniques et adaptés aux spécificités des projets des mentorées, comme des compétences comptables ou administratives notamment.

Il est plus difficile de répondre à notre seconde hypothèse et de déterminer si le mentorat peut permettre, à long terme, une meilleure représentation des femmes dans le secteur de la musique. Il serait nécessaire de mener une étude sur plusieurs années pour comprendre si la visibilité qu'offrent les programmes de mentorat à des modèles de réussite peut encourager de jeunes femmes de se lancer comme professionnelles dans la musique.

Si nous avons étudié les enjeux de la participation au programme Mewem dans une dimension individuelle, nous nous apercevons que le mentorat dépasse ce seul cadre de l'individu. L'*engagement* des participantes face aux inégalités professionnelles ainsi que les cadres institutionnels qui formalisent ces programmes ancrent le mentorat dans une dimension collective, sociale et politique. En ce sens, si ces programmes sont de plus en plus nombreux, la véritable nouveauté ne relève pas de leur multiplication mais plutôt d'un développement spécifiquement pour les femmes d'une part, et dans le secteur de la musique d'autre part. L'ampleur que prennent ces programmes est inextricablement liée à une actuelle conscience politique des inégalités qui impulse la volonté d'une mise en action publique de l'égalité professionnelle. Dans un mouvement vertueux, le soutien accordé par les organisations publiques à ces programmes de mentorat encourage à son tour la lutte contre les inégalités aux différents niveaux publics et institutionnels.

En ce qu'ils visibilisent et légitiment des professionnelles, les programmes de mentorat sont des outils correctifs qui agissent comme des *soft power* sur l'ensemble des professionnel·les et des organisations du secteur de la musique. Cependant, nous pensons que cette manière douce de lutter contre les inégalités doit s'accompagner d'outils permettant de transformer plus en profondeur les « règles du jeu » masculines du secteur de la musique. La mise en place d'outils juridiques notamment (comme les quotas, l'obligation de parité ou la mise en œuvre d'actions positives) permettrait de dépasser la seule fonction corrective du mentorat et de s'affranchir d'un impératif d'adaptation à l'ordre dominant. Ces outils

permettraient également de quantifier objectivement leur impact, là où les retombées du mentorat restent le plus souvent subjectives. Il nous apparaît également nécessaire d'accompagner ces programmes de mentorat de véritables formations spécifiquement destinées aux femmes qui évoluent au sein de secteurs professionnels dominés par les hommes, tout au long de leur carrière.

À travers cette étude, nous espérons avoir mis en lumière l'impact des programmes de mentorat sur la carrière des professionnelles de la musique et leur nécessité pour lutter contre les mécanismes genrés à l'œuvre au sein de ce secteur. Nous espérons également que ces programmes continueront de se spécialiser à l'aune de la multiplicité des discriminations existantes, qu'ils tendront à dépasser le genre comme seul déterminant à l'oppression des femmes²¹⁷, et ce, sans jamais concourir à l'invisibilisation implicite des minorités au sein des minorités.

²¹⁷ hooks, *De la marge au centre*.

Résumé :

Face à la sous-représentation des femmes dans le secteur de la musique, de nombreux programmes de mentorat destinés aux professionnelles se sont développés ces dernières années. Ces programmes, qui offrent à une mentorée un accompagnement par une mentore, ont pour but de permettre aux jeunes professionnelles du secteur de développer leur projet et leur carrière. En 2019, le premier programme de mentorat français pour les femmes dans la musique voit le jour avec Mewem, qui signifie « Mentoring Program for Women Entrepreneurs in the Music industry ». Le programme s'exporte au niveau européen et notamment en Belgique en 2021, avec Mewem Europa. À la lumière des expériences de participantes françaises et belges aux programmes Mewem France et Mewem Europa, ce travail propose de saisir l'impact du mentorat destiné aux professionnelles de la musique.

Mots-clés : *musique, professionnelles, mentorat, genre, inégalités, outil*

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages

- Bastide, Lauren. *Présentes: villes, médias, politique: quelle place pour les femmes?* Paris Xe : Allary éditions, 2020.
- Beauvoir, Simone de. *Le deuxième sexe. 1: Les faits et les mythes*. Collection Folio / Essais. Paris : Gallimard, 2012.
- . *Le deuxième sexe. 2: L'expérience vécue*. Collection Folio / Essais. Paris : Gallimard, 2012.
- Blanc, Martine, et Christine Cuerrier. *Le mentorat en politique auprès des femmes: un mode d'accompagnement prometteur*. Montréal : Éditions du remue-ménage, 2007.
- Bourdieu, Pierre. *Questions de sociologie*. Vol. « L'origine et l'évolution des espèces de mélomanes ». Paris : Ed. de Minuit, 2009.
- Bowers, Jane, et Judith Tick, dir. *Women making music: the western art tradition, 1150 - 1950*. Urbana : Univ. of Illinois Press, 2005.
- Cadoche, Élisabeth, et Anne de Montarlot. *Le syndrome d'imposture: pourquoi les femmes manquent tant de confiance en elles ?* Paris : les Arènes, 2020.
- Citron, Marcia J. *Gender and the musical canon*. 1st Illinois paperback. Urbana : University of Illinois Press, 2000.
- Coffin, Alice. *Le génie lesbien*. Paris : Bernard Grasset, 2020.
- Damhuis, Lotte, et Danielle Ruquoy. « Collecte de données : l'entretien semi-directif », mars 2012.
- Delaume, Chloé. *Mes bien chères sœurs*. Fiction & Cie. Paris XIXe : Seuil, 2019.
- Delphy, Christine. *L'ennemi principal, tome 2. Penser le genre*. 3e éd. Nouvelles questions féministes. Paris : Éditions Syllepse, 2013.
- Fougeyrollas-Schwebel, Dominique, et Réseau interdisciplinaire et inter-universitaire national sur le genre, dir. *Le genre comme catégorie d'analyse: sociologie, histoire, littérature*. Bibliothèque du féminisme. Paris : Harmattan, 2003.
- Green, Lucy. *Music, gender, education*. Cambridge : Cambridge University press, 1997.

- Harding, Sandra G., dir. *The feminist standpoint theory reader: intellectual and political controversies*. New York : Routledge, 2004.
- hooks, bell. *De la marge au centre: théorie féministe*. Sorcières. Paris : Cambourakis, 2017.
- Houde, Renée. *Des mentors pour la relève*. Éd. rev. et Augm. Québec : Presses de l'Université du Québec, 2010.
- . « Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organisational Life ». *Administrative Science Quarterly* 30 (1 septembre 1985). <https://doi.org/10.2307/2392687>.
- Kram, Kathy. « Phases of the Mentor Relationship ». *Academy of Management Journal* 26 (1 décembre 1983) : 608-25. <https://doi.org/10.2307/255910>.
- Laure Bereni, Sébastien Chauvin, Alexandre Jaunait, Anne Revillard. *Introduction aux études sur le genre*. 2e éd. revue et Augmentée. Ouvertures politiques. Bruxelles [Paris] : De Boeck, 2012.
- Lecoq, Titiou. *Les grandes oubliées: pourquoi l'histoire a effacé les femmes*. Paris : L'Iconoclaste, 2021.
- Lorde, Audre. *Sister outsider: essays and speeches*. Berkeley, Calif : Crossing Press, c2007, s. d.
- McClary, Susan. *Ouverture féministe: musique, genre, sexualité*. La rue musicale. Paris : Philharmonie de Paris-Cité de la musique, 2015.
- Nochlin, Linda. *Femmes, art et pouvoir: et autres essais*. Traduit par Oristelle Bonis. Rayon d'art. Nîmes : J. Chambon, 1993.
- Oakley, Ann. *Sex, gender and society*. Burlington : London, Temple Smith, 1972.
- Perrot, Michelle. *Femmes publiques*. Paris : Textuel, 1997.
- Prat, Reine. *Exploser le plafond: précis de féminisme à l'usage du monde de la culture*. Les incisives. Paris : Rue de l'Échiquier, 2021.
- Ravet, Hyacinthe. *Musiciennes: enquête sur les femmes et la musique*. Collection Mutations. Paris : Éd. Autrement, 2011.

Traversier, Mélanie, et Alban Ramaut. *La musique a-t-elle un genre ?* Homme et société. Paris : Éditions de la Sorbonne, 2019.

Publications scientifiques

Bach Ouerdian, Emna, Adnane Malek, et Najwa Dali. « L'effet du mentorat sur la réussite de carrière : quelles différences entre hommes et femmes ? » *Relations industrielles / Industrial Relations* 73, n° 1 (2018) : 117-45. <https://doi.org/10.7202/1044429ar>.

Boring, Anne. « 9. L'Entrepreneuriat des femmes : motivations et obstacles ». *Regards croisés sur l'économie* 19, n° 2 (2016) : 130. <https://doi.org/10.3917/rce.019.0130>.

Bracke, Sarah, María Puig de la Bellacasa, et Clair, Isabelle. « Le féminisme du positionnement. Héritages et perspectives contemporaines ». *Cahiers du Genre* 54, n° 1 (2013) : 45-66. <https://doi.org/10.3917/cdge.054.0045>.

Buscatto, Marie. « Chanteuse de jazz n'est point métier d'homme. L'accord imparfait entre voix et instrument ». *Revue française de sociologie* 44, n° 1 (2003) : 35-62. <https://doi.org/10.3917/rfs.441.0035>.

———. « Leader au féminin ? Variations autour du jazz ». *Cahiers du Genre* 48, n° 1 (2010) : 149-72. <https://doi.org/10.3917/cdge.048.0149>.

Cacouault-Bitaud, Marlaine, et Hyacinthe Ravet. « Les femmes, les arts et la culture. Frontières artistiques, frontières de genre ». *Travail, genre et sociétés* N° 19, n° 1 (2008) : 19-22. <https://doi.org/10.3917/tgs.019.0019>.

Collin, Françoise, et Anne-Marie de Vilaine. « La même et les différences ». *Les cahiers du GRIF* 28, n° 1 (1983) : 7-16. <https://doi.org/10.3406/grif.1983.1394>.

Cornet, Annie, et Christina Constantinidis. « Entreprendre au féminin. Une réalité multiple et des attentes différenciées ». *Revue française de gestion* 30, n° 151 (1 août 2004) : 191-204. <https://doi.org/10.3166/rfg.151.191-204>.

Crenshaw, Kimberlé W. « Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur ». *Cahiers du Genre* 39, n° 2 (2005) : 51-82. <https://doi.org/10.3917/cdge.039.0051>.

Dupuis-Déri, Francis. « Les hommes proféministes : compagnons de route ou faux amis ? » *Recherches féministes* 21 (26 juin 2008) : 149. <https://doi.org/10.7202/018314ar>.

- Engeli, Isabelle, et Gwenaëlle Perrier. « Pourquoi les politiques publiques ont toutes quelque chose en elles de très genré ». Dans *Une French touch dans l'analyse des politiques publiques ?*, 349-76. Académique. Paris : Presses de Sciences Po, 2015. <https://doi.org/10.3917/scpo.bouss.2015.01.0349>.
- Fine, Agnès, dir. *Musiciennes*. Clio 25. Toulouse : Presses Univ. du Mirail, 2007.
- Fournier, Martine. « Les origines de la domination masculine ». Dans *Masculin-Féminin*, 73-84. Essais. Auxerre : Éditions Sciences Humaines, 2014. <https://doi.org/10.3917/sh.fourn.2014.01.0073>.
- Goldin, Claudia, et Cecilia Rouse. « Orchestrating Impartiality: The Impact of “Blind” Auditions on Female Musicians ». *The American Economic Review* 90, n° 4 (2000) : 715-41.
- Gouyon, Marie, Frédérique Patureau, et Gwendoline Volat. « La lente féminisation des professions culturelles ». *Culture etudes* 2, n° 2 (1 décembre 2016) : 1-20.
- Green, Anne-Marie, et Hyacinthe Ravet, dir. *L'accès des femmes à l'expression musicale: Apprentissage, création, interprétation, les musiciennes dans la société contemporaine*. Univers musical. Paris : Harmattan, 2005.
- Haggard, Dana, Thomas Dougherty, Daniel Turban, et James Wilbanks. « Who Is a Mentor? A Review of Evolving Definitions and Implications for Research ». *Journal of Management - J MANAGE* 37 (1 janvier 2011) : 280-304. <https://doi.org/10.1177/0149206310386227>.
- Ivanaj, Silvester, et Sybil Persson. « Le mentoring à la française : un processus informel, silencieux mais efficient ». *Management & Avenir* 55, n° 5 (2012) : 79-97. <https://doi.org/10.3917/mav.055.0079>.
- Jacquemart, Alban, Marion Charpenel, Marion Demonteil, Reguina Hatzipetrou-Andronikou, et Catherine Marry. « Introduction générale ». Dans *Le genre des carrières*, 7-31. Questions de culture. Paris : Ministère de la Culture - DEPS, 2022. <https://www.cairn.info/le-genre-des-carrieres--9782111399945-p-7.htm>.
- Jacquemart, Alban, et Camille Masclet. « Mixités et non-mixités dans les mouvements féministes des années 1968 en France ». *Clio. Femmes, Genre, Histoire* 46, n° 2 (2017) : 221-47. <https://doi.org/10.4000/clio.13784>.
- Langlois, Annie, et Julie Paquette. « Le mentorat : comprendre et implanter cette pratique pour soutenir le développement professionnel ». *Nutrition Science en évolution* 18, n° 1 (8 juillet 2020) : 28-32. <https://doi.org/10.7202/1070395ar>.

- Laufer, Jacqueline. « La construction du plafond de verre: Le cas des femmes cadres à potentiel ». *Travail et Emploi*, 1 janvier 2005.
- Le Loarne-Lemaire, Séverine. « Entrepreneuriat féminin : la menace de la ghettoïisation ». LExpansion.com, 17 juin 2020. https://lexpansion.lexpress.fr/actualite-economique/entrepreneuriat-feminin-la-menace-de-la-ghettoisation_2128412.html.
- Maruani, Margaret. « Travail : le marécage des inégalités stagnantes », 5e éd. : 30-52. Repères. Paris : La Découverte, 2017. <https://www.cairn.info/travail-et-emploi-des-femmes--9782707194022-p-30.htm>.
- Noe, Raymond A. « Women and Mentoring: A Review and Research Agenda ». *The Academy of Management Review* 13, n° 1 (1988) : 65-78. <https://doi.org/10.2307/258355>.
- Orofiamma, Roselyne. « Les figures du sujet dans le récit de vie. En sociologie et en formation ». *Informations sociales* 145, n° 1 (2008) : 68-81. <https://doi.org/10.3917/inso.145.0068>.
- Persson, Sybil, et Silvester Ivanaj. « Faut-il adopter le mentoring en France ? État des savoirs et perspectives généalogiques ». *Management & Avenir* 25, n° 5 (2009) : 98-115. <https://doi.org/10.3917/mav.025.0098>.
- Picaud, Myrtille. « Quand le genre entre en scène: Configurations professionnelles de la programmation musicale et inégalités des artistes dans deux capitales européennes ». *Sociétés contemporaines* N° 119, n° 3 (18 janvier 2021) : 143-68. <https://doi.org/10.3917/soco.119.0143>.
- Prévost-Thomas, Cécile, et Hyacinthe Ravet. « Musique et genre en sociologie ». *Clio*, n° 25 (1 avril 2007) : 175-98. <https://doi.org/10.4000/clio.3401>.
- Ragins, Belle. « Barriers to Mentoring: The Female Manager's Dilemma ». *Human Relations - HUM RELAT* 42 (1 janvier 1989) : 1-22. <https://doi.org/10.1177/001872678904200101>.
- Ragins, Belle Rose, et Kathy E. Kram, dir. *The handbook of mentoring at work: theory, research, and practice*. Los Angeles : Sage Publications, 2007.
- Ragins, Belle Rose, et Dean B McFarlin. « Perceptions of mentor roles in cross-gender mentoring relationships ». *Journal of Vocational Behavior* 37, n° 3 (1 décembre 1990) : 321-39. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90048-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90048-7).

- Ravet, Hyacinthe. « Genre et travail artistique ». Dans *Travail et genre dans le monde*, 399-408. Hors collection Sciences Humaines. Paris : La Découverte, 2013. <https://doi.org/10.3917/dec.marua.2013.01.0399>.
- . « Le sexe des arts : de la méfiance à l'effervescence ». Dans *Je travaille, donc je suis*, 165-76. Recherches. Paris : La Découverte, 2018. <https://doi.org/10.3917/dec.maru.2018.01.0165>.
- . « Professionnalisation féminine et féminisation d'une profession : les artistes interprètes de musique ». *Travail, genre et sociétés* 9, n° 1 (2003) : 173-95. <https://doi.org/10.3917/tgs.009.0173>.
- . « Sociologies de la musique ». *L'Année sociologique* 60, n° 2 (2010) : 278. <https://doi.org/10.3917/anso.102.0271>.
- Ravet, Hyacinthe, et Philippe Coulangeon. « La division sexuelle du travail chez les musiciens français ». *Sociologie du travail* 45, n° 3 (1 juillet 2003) : 361-84. <https://doi.org/10.4000/sdt.31922>.
- Reich, Murray H. « The Mentor Connection ». *Personnel* 63, n° 2 (1986) : 50-56.
- Santoni, Juliane. « Spécificités, obstacles et levier potentiel de l'entrepreneuriat des femmes: État des littératures francophone et anglophone ». *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels* Vol. XXII, n° 54 (23 novembre 2015) : 207-28. <https://doi.org/10.3917/rips1.054.0207>.
- Scandura, Terri A. « Mentorship and Career Mobility: An Empirical Investigation ». *Journal of Organizational Behavior* 13, n° 2 (1992) : 169-74.
- Scott, Joan. « Genre : Une catégorie utile d'analyse historique ». Traduit par Eleni Varikas. *Les cahiers du GRIF* 37, n° 1 (1988) : 125-53. <https://doi.org/10.3406/grif.1988.1759>.
- St-Jean, Étienne. « La formation destinée à l'entrepreneur novice : exploration des possibilités offertes par le mentorat ». *Revue de l'Entrepreneuriat* 7, n° 1 (2008) : 1-22. <https://doi.org/10.3917/entre.071.0002>.
- . « Les fonctions du mentor de l'entrepreneur novice: ». *Revue de l'Entrepreneuriat* Vol. 9, n° 2 (2 juillet 2011) : 34-55. <https://doi.org/10.3917/entre.092.0003>.
- Tabet, Paola. « Les Mains, les outils, les armes ». *Homme* 19, n° 3 (1979) : 5-61. <https://doi.org/10.3406/hom.1979.367998>.

Teixido, Sandrine, Héroïse Lhérété, et Martine Fournier. « Les gender studies pour les nul(-le)s ». Sciences Humaines. Consulté le 30 juillet 2022. https://www.scienceshumaines.com/les-gender-studies-pour-les-nul-le-s_fr_27748.html.

Trasforini, Maria Antonietta. « Du génie au talent : quel genre pour l'artiste ? » *Cahiers du Genre* 43, n° 2 (2007) : 113-31. <https://doi.org/10.3917/cdge.043.0113>.

Données statistiques

Centre National de la Musique. « Visibilité des femmes dans les festivals de musique », 2020.

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. « Le gender mainstreaming, un nouveau défi pour le gouvernement fédéral et ses administrations - Actes du cycle de séminaires. », 2009.

La GAM. « [CURA x GAM] Enquête sur la santé et le bien-être dans l'industrie musicale en France : une industrie de passionné.es sous pression », 16 octobre 2019. <https://lagam.org/enquete-sante-industrie-musicale>.

« Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication ». Ministère de la Culture, 8 mars 2022. Consulté le 30 avril 2022. <https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Etudes-et-statistiques/Publications/Collections-d-ouvrages/Observatoire-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication/Observatoire-2022-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication>.

Prat, Reine. « Mission EgalitéS. Arts du spectacle Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique. De l'interdit à l'empêchement. », pour le Ministère de la Culture et de la Communication, mai 2009.

Prat, Reine. « Mission EgalitéS. Pour une plus grande et une meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur du spectacle vivant. Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation. », pour le Ministère de la Culture et de la Communication, mai 2006.

SACD. « Où sont les femmes ? Toujours pas là ! », 2017.

Scivias. « Rapport #1. Les musiciennes et professionnelles de la musique en Fédération Wallonie-Bruxelles », septembre 2020.

Sites internet

« La réalité des femmes qui entreprennent en 2022 - Réseau Diane », 9 mars 2022. <https://www.reseaudiane.com/la-realite-des-femmes-qui-entreprennent-en-2022/>.

« Scivias – Pour une meilleure représentation des femmes dans le secteur de la musique en Fédération Wallonie-Bruxelles ». Consulté le 13 août 2022. <https://scivias.be/>.

« Le programme | FÉLIN », 18 mars 2021. <https://fede-felin.org/le-programme/>.

La FELIN. « MEWEM. Le livre blanc du mentorat. », 2020.

Mémoires

Briand-Froidure, Bénédicte. « Musiques actuelles : les femmes sont-elles des hommes comme les autres ? » Mémoire Direction de projets culturels, Université Pierre Mendès-France, 2011.

Dutrieux, Elise. « L'électronique s'accorde-t-elle au féminin ? Etude de la place des femmes dans la musique électronique. » Mémoire, Université de Liège, 2016.

1. Guide d'entretiens

A/ Guide d'entretien pour les mentorées

Introduction :

Bonjour,

Je m'appelle Sarah Bouhatous. Dans le cadre d'un Master de spécialisation en études de genre, je travaille sur le programme de mentorat Mewem auquel vous avez participé. Notre entretien sera enregistré et j'utiliserai vos propos uniquement dans le cadre de mon mémoire. Vos réponses sont libres et ouvertes, et il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Vos réponses seront également anonymisées. Notre entretien durera environ 1h.

1. Portrait de la mentorée

- Pouvez-vous vous présenter en précisant votre âge, votre lieu de naissance, le genre auquel vous vous identifiez, votre classe socio-professionnelle, et votre lieu d'activité professionnelle ?
- Vous considérez-vous issue d'une minorité sociale ? Du fait de votre genre, de votre orientation sexuelle, de votre âge, de votre classe sociale, de votre race, de votre situation géographique, d'un potentiel handicap ou de tout autre critère.
- Êtes-vous sensible à la question du droit des femmes de manière générale ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?

2. Parcours professionnel

- Pouvez-vous me raconter votre parcours professionnel ?
- Pouvez-vous me parler de votre activité professionnelle actuelle ?
- Comment êtes-vous arrivée dans le secteur de la musique ?
- Comment en êtes-vous arrivée à l'entrepreneuriat ?
- Au cours de la création et/ou du développement de votre projet entrepreneurial, avez-vous été confrontée à des obstacles particuliers ? Si oui, lesquels ?
- Considérez-vous que le fait d'être une femme a été une difficulté particulière au cours de votre parcours professionnel ?
- Dans les industries culturelles et créatives, les femmes ne représentent que 10% des créateurs d'entreprises. D'après-vous, à quoi cela est-il dû ?
- Selon vous, est-il plus facile de réussir son projet entrepreneurial dans le secteur de la musique lorsqu'on est un homme ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?

3. Le mentorat

- Selon vous, quelle est la définition d'un·e mentore ?
- Avez-vous déjà eu des mentores par le passé ? Si oui, ces mentores étaient-ils des hommes ou des femmes ?
- Selon vous, qu'est-ce qui fait la réussite d'une relation de mentorat ?

- Selon vous, le mentorat peut-il être une solution efficace pour tendre vers une plus grande présence des femmes dans le secteur de la musique ?

4. Le programme Mewem

a) L'expérience du mentorat

- Pourquoi avez-vous souhaité participer au programme Mewem Europa?
- Qui était votre mentore dans le cadre du programme Mewem Europa?
- Avec quel projet entrepreneurial avez-vous candidaté au programme Mewem Europa?
- Quel était le contenu des échanges entre vous et votre mentore ?
- Quelle était la fréquence de vos échanges, et quel(s) moyen(s) de communication utilisiez-vous ?
- Allez-vous rester en relation avec votre mentorée ?

b) Les impacts du mentorat

- Comment définiriez-vous les apprentissages acquis grâce au programme de mentorat Mewem Europa?
 - Comment jugeriez-vous l'impact de l'accompagnement de votre mentore sur le développement de votre projet professionnel ?
 - Comment jugeriez-vous l'impact des ateliers proposés sur le développement de votre projet professionnel ?
 - Le programme Mewem Europa vous a-t-il permis de développer votre projet entrepreneurial dans le secteur de la musique ? Si oui, en quel sens ? Si non, pourquoi ?
 - Estimez-vous avoir atteint les objectifs fixés dans votre entente de mentorat en début de programme?
 - Selon vous, y a-t-il eu des bénéfices quantifiables à votre carrière professionnelle suite à votre participation au programme Mewem Europa ?
 - Que pensez-vous du fait que le programme Mewem Europa se déroule en non-mixité choisie?
- Nous arrivons à la fin de cet entretien. Y a-t-il quelque chose que vous souhaiteriez ajouter ou une question sur laquelle vous aimeriez revenir ?

B/ Guide d'entretiens pour les mentores

Introduction :

Bonjour,

Je m'appelle Sarah Bouhatous. Dans le cadre d'un Master de spécialisation en études de genre, je travaille sur le programme de mentorat Mewem auquel vous avez participé. Notre entretien sera enregistré et j'utiliserai vos propos uniquement dans le cadre de mon mémoire. Vos réponses sont libres et ouvertes, et il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Vos réponses seront également anonymisées. Notre entretien durera environ 1h.

1. Portrait de la mentore

- Pouvez-vous vous présenter en précisant votre âge, votre lieu de naissance, le genre auquel vous vous identifiez, votre classe socio-professionnelle, et votre lieu d'activité professionnelle ?
- Vous considérez-vous issue d'une minorité sociale ? Du fait de votre genre, de votre orientation sexuelle, de votre âge, de votre classe sociale, de votre race, de votre situation géographique, d'un potentiel handicap ou de tout autre critère.
- Êtes-vous sensible à la question du droit des femmes de manière plus générale ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?

2. Parcours professionnel

- Pouvez-vous me raconter votre parcours professionnel ?
- Au cours de votre carrière, avez-vous été confrontée à des obstacles particuliers ? Si oui, lesquels ?
- Considérez-vous que le fait d'être une femme a été une difficulté particulière au cours de votre parcours professionnel ?
- Dans les industries culturelles et créatives, les femmes ne représentent que 10% des créateurs d'entreprises. D'après-vous, à quoi cela est-il dû ?
- Selon vous, est-il plus facile de réussir son projet entrepreneurial dans le secteur de la musique lorsqu'on est un homme ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?

3. Le mentorat

- Selon vous, quelle est la définition d'une mentore ?
- Avez-vous déjà eu des mentores par le passé ? Si oui, ces mentores étaient-elles des hommes ou des femmes ?
- Selon vous, qu'est-ce qui fait la réussite d'une relation de mentorat ?
- Selon vous, le mentorat peut-il être une solution efficace pour tendre vers une plus grande présence des femmes dans le secteur de la musique l'industrie musicale ?

4. Le programme Mewem

a) L'expérience du mentorat

- Quand avez-vous été mentore et qui était votre mentorée dans le cadre de Mewem Europa ?
- Pourquoi avez-vous accepté d'être mentore Mewem Europa ?

- Quel était le contenu de vos échanges avec votre mentorée ?
- Quelle était la fréquence de vos échanges, et quel(s) moyen(s) de communication utilisiez-vous?
- Allez-vous rester en relation avec votre mentorée ?

b) Les impacts du mentorat

- Comment qualifieriez-vous l'accompagnement que vous avez fourni à votre mentorée au cours du programme Mewem Europa ?
 - Avez-vous vous-même appris de votre mentorée ? Si oui, en quel sens ?
 - Que pensez-vous du fait que le programme Mewem Europa se déroule en non-mixité choisie?
-
- Nous arrivons à la fin de cet entretien. Y a-t-il quelque chose que vous souhaiteriez ajouter ou une question sur laquelle vous aimeriez revenir ?

2. Profilage des répondantes

a) Les mentorées

Prénom modifié	Programme Mewem	Année de participation	Âge à la date de l'entretien	Identification de genre	Secteur d'activité	Projet professionnel actuel
Michèle	Mewem Europa en France	2021	25 ans	féminin	Diffusion de musique	En cours de création
Simone	Mewem France	2019	34 ans	féminin	Création et édition musicale	Société créée en 2017
Sylvie	Mewem France	2019	29 ans	non-binaire	Accompagnement d'artistes	Projet abandonné
Julia	Mewem France	2019	41 ans	féminin	Accompagnement d'artistes dans la création musicale	Société créée en 2018
Camille	Mewem France	2020	32 ans	masculin (homme transgenre)	Artiste	Projet abandonné
Yasmine	Mewem Europa en Belgique	2021-2022	40 ans	féminin	Organisation d'événements	Projet lancé en 2017

b) Les mentores

Prénom modifié	Programme Mewem	Année de participation	Âge à la date de l'entretien	Identification de genre	Secteur d'activité	Projet professionnel actuel
Clara	Mewem France et Mewem Europa en France	2019, 2020, 2021	40 ans	féminin	Édition musicale	Société créée en 2014
Marie	Mewem France et Mewem Europa en France	2019, 2020, 2021	54 ans	féminin	Édition et production musicale	Société créée en 1987
Anne	Mewem France	2019	54 ans	féminin	Accompagnement de professionnel·les de la musique	Salariée auprès d'une institution publique
Sophie	Mewem France	2019	41 ans	féminin	Accompagnement d'artistes et édition musicale	Société créée en 2009
Adèle	Mewem France et Mewem Europa en France	2019, 2020, 2021	70 ans	féminin	Production de spectacles	
Christine	Mewem Europa en Belgique	2021-2022	29 ans	féminin	Accompagnement de professionnel·les de la musique	Salariée auprès d'une institution publique