

Rapport d'étude sur l'emploi des musicien.ne.s à Genève 2021-2022

*Mandat de la Fédération genevoise des musiques de création
financé par la Ville de Genève et la République et Canton de
Genève*

Avant-propos

Suite au COVID, révélatrice de la précarité des artistes, un comité de pilotage soutenu par la FGMC, Kling-et-Klung, l'AMR, Cheptel Records et Archipel s'est mis en place afin de réfléchir à des conditions de travail viables pour les musiciens et musiciennes. Ces discussions ont notamment conduit à un projet de structure salariale pour le domaine de la musique à Genève.

La présente étudeⁱ vise à apporter des éclairages sociologiques sur les conditions de travail, sur le rapport au travail et à l'idée d'une potentielle structure salariale pour le domaine musical à Genève.

Introduction

Des espaces et des configurations très diverses et peu régulées

Le travail et l'emploi dans le secteur musical constituent des objets complexes pour les sciences sociales. En effet, en dehors de quelques orchestres qui sont des espaces de travail très réglementés, le métier de musicien.ne se joue dans des espaces et des configurations très diverses et peu régulées. La très grande majorité des personnes peuplant le réseau professionnel musical romand déclarent un statut principal d'indépendant.eⁱⁱ, malgré l'existence en Suisse d'un régime spécial d'assurance chômage pour les artistes du spectacleⁱⁱⁱ. Or, contrairement à ce régime, le statut d'indépendant.e ne permet pas de bénéficier d'assurances sociales ou de cotiser au deuxième pilier. Plusieurs questions ont guidé la recherche : *Pourquoi les musicien.ne.s choisissent-ils un statut d'indépendance pour leurs activités musicales ? Quelles sont leurs conditions de travail et quel est leur rapport à l'emploi ? Quelles ressemblances ou différences concernant le travail musical y a-t-il entre les musicien.ne.s ? Ce rapport tentera d'apporter des éléments de réponse à cette méconnaissance quant au statut social des musicien.ne.s à Genève.*

Méthodologie

Inspirée de la méthodologie d'enquête du projet *Musicians' LIVES*^{iv}, l'étude combine approches quantitatives et qualitatives. Au cours des premiers mois du mandat, un questionnaire en ligne auto-administré a été élaboré en collaboration avec les mandants en utilisant le logiciel *Limesurvey*. La population de référence n'étant pas préalablement définie (il n'existe pas de liste officielle des musicien.ne.s professionnel.le.s à Genève), nous avons utilisé la méthode classique d'échantillonnage par réseau dite « boule de neige », couplée à la méthode plus expérimentale du *Respondant Driven Sampling*. Les données récoltées ont ensuite été analysées à l'aide du logiciel *R*. En ce qui concerne les entretiens, comme convenu au début de l'étude, ils ont été menés auprès d'une douzaine de musicien.ne.s aux profils aussi variés que possible, après qu'un guide d'entretien a été élaboré par l'équipe de recherche en concertation avec les mandants. Ces entretiens semi-directifs ont duré une à trois heures et ont été enregistrés et retranscrits de manière confidentielle.

I. Première partie : La population enquêtée

1. Caractéristiques communes : les musicien.ne.s à Genève

Caractéristiques socio-économiques

Au regard de la population suisse, notre population comprend plusieurs spécificités socio-économiques. Tout d'abord, au niveau du genre, les hommes sont sur-représentés. Les femmes ne représentent que 29.61% de notre population, alors qu'elles sont qu'elles sont 46.67% dans la population active en Suisse^v. Ensuite, le niveau de diplôme est particulièrement élevé, avec 68.16% des enquêté.e.s ayant une formation universitaire ou en haute école, alors que ce niveau de formation n'atteint que 30.1% dans la population suisse^{vi}. Pour autant, ce haut niveau de diplôme n'est pas corrélé à des revenus importants.

En effet, les revenus des enquêt.e.s sont marqués par l'instabilité et la précarité. La grande majorité de notre population gagne entre CHF 2'000.- et 4'000.- nets par mois en moyenne, avec un tiers qui se retrouve avec moins de CHF 2'000.- par mois. Il convient de souligner qu'il s'agit d'une moyenne ; les revenus étant souvent très instables, il est fréquent de gagner CHF 1'000.- par mois, voire moins à certains moments de l'année. Il faut en outre souligner que, bien qu'il n'y ait pas de salaire minimum national en Suisse, le canton de Genève a récemment voté en faveur d'un revenu minimum d'environ CHF 4'000.- CHF par mois^{vii}. Pour le dire autrement, plus de 70% de nos répondant.e.s sont en dessous du salaire minimum récemment voté à Genève. Cette situation est d'autant plus préoccupante qu'elle concerne la situation avant COVID (les informations recueillies concernent la situation avant 2019). Nos répondant.e.s proviennent en majorité des classes moyennes^{viii}. Concernant les cohortes, la génération des 15 à 25 ans est très peu représentée dans notre population^{ix}. Cela s'explique par la stabilisation professionnelle qui s'effectue en général vers la fin de la vingtaine, au bout de dix ans à exercer le métier de manière professionnelle^x. Enfin, on observe un pourcentage plus élevé de Suisses dans notre population par rapport à la population genevoise^{xi}. Le milieu musical genevois ne semble donc pas aussi marqué par le caractère cosmopolite de la ville, ce qui peut être le signe d'une situation plus privilégiée et plus stabilisée dans notre population.

L'emploi musical

L'emploi musical comprend des situations très variées en termes de modalités et d'espaces de travail. Il peut prendre autant la forme d'une prestation de « service » où l'on joue principalement un répertoire préexistant dans des situations d'animation, que d'une prestation « créative » où l'on joue des compositions originales et où l'on cultive une forme de singularité artistique^{xii}. La grande majorité de notre population se situe dans l'espace socio-professionnel de la création musicale^{xiii}. Cela semble indiquer une nette surreprésentation de ces profils créatifs dans notre échantillon. Même si les conditions de travail et de revenus restent précaires, les espaces de concerts et/ou liés aux arts vivants offrent des conditions de travail souvent plus stables que les espaces de bars/restaurants ou d'animation musicale, tant au niveau des revenus que de la couverture sociale^{xiv}.

Pourtant, malgré cette surreprésentation dans notre étude des musicien.ne.s naviguant dans les espaces créatifs, l'immense majorité n'a aucune couverture sociale. Les activités qui offrent le plus souvent une couverture sociale sont l'enseignement (45.81%) et la scène (41.90%), mais elles sont toujours en-dessous des 50%^{xv}. Cette situation est préoccupante lorsqu'on considère que la majorité des revenus de nos répondant.e.s proviennent de la musique (pas ou peu d'autre activité professionnelle).

2. Lignes de partage : différentes façons d'être musicien.ne

Au niveau quantitatif, la variable la plus déterminante est celle du genre. Le questionnaire a mis en lumière les inégalités en termes de revenus, autant en termes de montants que de stabilité financière. Les femmes sont surreprésentées lorsque les revenus sont bas et instables (moins de CHF 2'000.- et revenus instables ou très instables) et sous-représentées lorsqu'ils sont plus hauts et plus stables. On observe par ailleurs une légère sur-représentation des femmes dans l'enseignement musical et dans l'animation socio-culturelle. Au niveau de l'échelle de valorisation symbolique et sociale du travail musical, ces postes sont souvent considérés comme moins prestigieux et dans le cas de l'animation socioculturelle, les conditions de travail sont souvent plus précaires.

Or, c'est surtout dans les entretiens que les mécanismes plus subtils d'exclusion et de discrimination ont pu être observés et analysés. Au niveau de la rémunération, les mécanismes qui conduisent à des revenus plus bas et instables sont à considérer dans leur dimension structurelle et globale. Ce n'est pas que les femmes sont moins bien payées que les hommes dans un groupe, mais plusieurs mécanismes conduisent à les exclure de certaines activités rémunératrices en les reléguant à des activités non rémunérées^{xvi}. Par exemple, elles sont moins souvent appelées pour un *gig* (« on pense moins à elles »). Elles cumulent

souvent plusieurs activités en lien avec la musique, mais qui ne sont pas ou plus faiblement rémunérées. Beaucoup prennent en charge les charges administratives dans un groupe. Lorsqu'elles sont (ou ont été) en couple avec un homme musicien, elles prennent quasi-systématiquement en charge l'administration de leur conjoint en plus du leur. L'impact de la parentalité sur le travail et le maintien dans l'emploi est en outre très différent. Encore largement assignées à la sphère domestique et privée, l'impact de la parentalité est très marqué pour les femmes qui auront de la peine à se maintenir dans l'espace professionnel et à garder leur image de musicienne intacte^{xvii}. Cela a également une conséquence sur leur rémunération qui tend à baisser du fait de la parentalité car elles vont plus prendre en charge les activités domestiques et éducatives. Enfin, dans certains cas, les programmeur.ice.s vont avoir tendance à moins bien payer un groupe de femmes par rapport à un groupe d'hommes. De plus, les femmes éprouvent parfois un manque de légitimité, surtout en début de carrière, et ont de la difficulté à négocier le montant du cachet.

Par ailleurs, les entretiens ont montré une certaine difficulté à reconnaître les inégalités liées au genre dans le travail musical du côté des hommes principalement. La plupart reconnaissent qu'il y a plus d'hommes que de femmes dans l'espace professionnel, mais n'arrivent pas à percevoir la manière dont les inégalités se structurent, s'opèrent et se reproduisent^{xviii}.

Les résultats du questionnaire ne nous permettent pas de conclure à une corrélation entre la provenance sociale (le métier des parents) et des musicien.ne.s dans un espace socio-professionnel, leur statut administratif ou leur niveau de revenu^{xix}.

II. Deuxième partie : Les statuts d'emploi

1. Indépendance et salariat intermittent

Les trois principales modalités de statut rencontrées dans notre enquête sont celles du salariat (30.17%), de l'indépendance (23.46%) et d'une hybridation entre l'indépendance et le salariat (25.14%). Ce statut hybride correspond en général à la situation où les musicien.ne.s sont salarié.e.s pour leurs activités d'enseignement et indépendant.e.s dans leurs autres activités musicales (scène, studio, composition etc.). Ainsi, la part des personnes sans statut officiel n'est pas à négliger : 13.41% n'a aucun statut d'emploi officiel. Par ailleurs, on observe une corrélation significative entre le fait de gagner moins de CHF 2'000.- par mois et de n'avoir aucun statut officiel, notamment pour les jeunes entrant sur le marché du travail musical et confrontés à une grande précarité matérielle et administrative. Contrairement à d'autres études^{xx}, notre population comprend un pourcentage relativement élevé de salarié.e.s, ce qui est probablement dû à la sur-représentation des musicien.ne.s évoluant dans les milieux proches des arts de la scène, plus professionnalisés, avec des répétitions rémunérées. Cette organisation du travail dans les arts de la scène subventionnés, fort différente de ce qui prévaut dans le monde des musiques actuelles, permet aux musicien.ne.s qui travaillent régulièrement avec le théâtre ou la danse de cumuler des semaines de travail déclaré, dans le cadre de « résidences » et de « créations », et d'accéder au régime d'indemnisation du chômage des artistes. Ainsi, la part de notre population ayant touché des gains intermédiaires (13.41%) est à analyser à la lumière de la position particulière et privilégiée d'une grande part des musicien.ne.s que nous avons rencontré.e.s dans l'espace socio-professionnel musical.

Dans le secteur identifié comme « jazz et musiques actuelles », le statut d'indépendant est souvent considéré comme plus intéressant pour les musicien.ne.s, ce qui explique sa large prépondérance. En effet, à moins d'être associé.e aux arts de la scène, le temps de travail déclaré des musiciens se compte en heures plutôt qu'en jours et les répétitions ne sont quasiment jamais rémunérées. Ainsi, bien que pour nombre de musicien.ne.s le statut d'indépendant semble plus adapté à l'emploi musical que le salariat de fait inaccessible, le caractère très modeste des revenus empêche souvent de payer des assurances sociales. Beaucoup de musicien.ne.s indépendant.e.s n'ont donc ni assurance-chômage, ni assurance accident. En général, il ne leur est pas non plus possible de cotiser à l'AVS faute de revenus suffisants : « *tout va dans le frigo* » comme le dit Damien (tous les prénoms sont fictifs). De plus, les musicien.ne.s

savent que même s'ils cotisent un peu dans le cadre de leurs activités professionnelles, le montant de cette cotisation sera si peu important qu'ils ne toucheront que le minimum pour leur retraite. Ainsi, presque deux tiers (63.07%) des musicien.ne.s interrogé.e.s cotisent à un troisième pilier pour avoir une petite sécurité pour la suite. Pourtant, ils sont peu à avoir plus de CHF 10'000 d'épargne lors des entretiens après 45 ans. Les plus jeunes ne cotisent pas au troisième pilier ou peu, c'est ce qui ressort tant des questionnaires que des entretiens, et sont donc dans l'incapacité de sécuriser leur retraite.

Conséquence spectaculaire de cet état de fait : l'impact de la crise du COVID a été très inégal en fonction des situations d'emploi. Ainsi, lorsque les personnes n'avaient pas de statut salarié, leur situation est devenue extrêmement précaire faute de sécurité sociale. Du jour au lendemain, des musicien.ne.s indépendant.e.s ont parfois perdu toute source de revenu. De plus, les aides accordées par l'État pour soutenir les indépendant.e.s ne permettaient souvent pas de vivre convenablement. En revanche, les musicien.ne.s sous statut de salarié.e, notamment les mieux inséré.e.s dans les milieux des arts de la scène et du théâtre, ont régulièrement affirmé ne jamais avoir aussi bien gagné leur vie pendant cette période. En effet, lorsque tout était mis sous pause, ces personnes ont pu bénéficier de leurs salaires pour des projets (annulés) liés au théâtre, développer leurs propres projets, tout en recevant des aides de l'État. Cette configuration économique positive est loin de concerner tous.les musicien.ne.s et illustre encore une fois l'importance des inégalités dans le rapport à l'emploi musical en Romandie.

2. Projet de portage salarial : sentiment des enquêté.e.s

De manière générale, on constate un intérêt pour le projet de structure salariale. Lorsqu'on regarde du côté des données quantitatives, plus de la moitié (59.54%) des répondant.e.s se disent intéressé.e.s par la création d'une structure salariale qui permettrait à ses adhérents de convertir leurs revenus en salaires et presque deux tiers (64.16%) voient l'utilité d'une structure qui mutualiserait certains services comme l'assistance administrative. Les personnes qui trouveraient utile d'avoir une structure salariale sont dans 67.96% des cas intéressées à en devenir membres, et dans 27.18% des cas intéressées par l'élaboration de la structure. L'opposition ferme au projet est faible (moins de 15%). Cela dit, les personnes sans opinion représentent un pourcentage important avec plus d'un quart des réponses (28.32%).

Toutefois, les ambivalences et les lignes de fractures apparaissent clairement dans la population enquêtée, quant aux positions relatives au développement d'une structure de portage salarial. Ainsi, en analysant nos données sur ce point, nous voyons se dégager deux catégories, certes poreuses, entre les musicien.ne.s indépendant.e.s jouant principalement dans des dispositifs hybrides et/ou gagnant leur vie avec l'enseignement et les musicien.ne.s indépendant.e.s ou salarié.e.s jouant dans les espaces les plus légitimes et/ou stabilisés du champ musical. Dans les deux catégories, un nombre important de musicien.ne.s a également une activité d'enseignement^{xxi}.

A. Les indépendants ou sans statut officiel dans les dispositifs hybrides et l'enseignement.

La première catégorie est caractéristique des situations d'indépendance, sans statut officiel et/ou avec certaines activités d'enseignement aux conditions précaires^{xxii}.

Réticence à cotiser

La réticence à cotiser est une des raisons les plus souvent évoquées : cotiser mais sur quels revenus, comment cotiser lorsqu'il n'y a rien ? Lorsque la situation professionnelle et les revenus sont précaires, le problème principal concerne les entrées insuffisantes d'argent, le « *cashflow* ». Les personnes n'arrivent pas à prélever un pourcentage sur leurs revenus pour cotiser. Comme l'exprime Damien, la cinquantaine, tout va « *dans le frigo* ». Cette situation est particulièrement marquée en début de carrière ; lorsque la personne n'est que peu stabilisée sur le marché du travail musical (problème lié en partie à l'âge social).

Certains enquêtés évoquent le fait de devoir déjà payer des cotisations pour des associations dont ils ne se sentent pas forcément les plus bénéficiaires. Au vu de leurs faibles revenus, ils se montrent réticents à cotiser pour une structure supplémentaire – associée à un petit nombre de musicien.ne.s privilégié.e.s qui bénéficient de moyens financiers plus importants, de subventions, voire de l’intermittence. Le sentiment que l’argent va toujours bénéficier aux mêmes personnes est assez présent.

Pour d’autres personnes entretenues, ce ne serait pas aux musicien.ne.s d’avoir à cotiser au sein d’une structure qu’elles-mêmes mettraient en place, mais à l’Etat de proposer une solution satisfaisante. Les revenus des musicien.ne.s étant particulièrement bas, il s’agit de renverser la responsabilité de la précarité non plus sur les musicien.ne.s, mais sur le système et/ou l’Etat qui a des moyens financiers importants. Il s’agit alors d’adopter une perspective critique plus globale en considérant le système de prévoyance sociale.

« On veut mutualiser, les musiciens par exemple, pour améliorer leur niveau de vie. Mais s'ils gagnent que dalle, c'est qui, c'est quoi? On fait une moyenne des pauvres? [...] Mais j'ai envie de dire, il faut arrêter d'être aussi gentils et aller taper à la porte de... Enfin, l'argent, je veux dire, y'en a! Il est juste pas au bon endroit. Je serais pas d'accord, enfin c'est pas que je suis pas d'accord, mais ça me semble insensé d'aller cotiser pour un musicien qui est plus pauvre que moi, alors que la manière dont on régule le système dans sa globalité est totalement mal foutu. » (Florian, la trentaine)

Crainte d'une plus forte régulation de l'emploi musical

Dans les entretiens, les personnes dont une partie des revenus provient ou provenait des gigs dans les bars ou restaurants évoquent fréquemment un changement de loi et de pratique ayant eu lieu il y a une dizaine d’années. Suite à l’instauration de l’obligation du paiement des cotisations sociales dans le montant du cachet, une grande partie des tenanciers.ères ont fait jouer les musicien.ne.s au chapeau, lorsqu’ils n’ont pas tout simplement arrêté de les employer. Au lieu de sécuriser l’emploi en garantissant une protection sociale pour les musicien.ne.s, cette mesure a eu l’effet de les précariser car ils n’avaient plus aucune garantie de cachet minimum. Ainsi, rendre obligatoire le paiement des cotisations sociales est souvent associé à cette mesure et à la crainte que cela ne vienne encore « tuer le métier » :

« Ouais, donc je suis inquiet que de tout structurer, ça puisse encore un peu tuer le métier, qui n'est déjà pas vraiment un métier. » (Damien, la cinquantaine)

En outre, le corollaire de la précarisation des conditions matérielles est celle du statut de musicien.ne professionnel.le, ce qui empêche d’avoir une reconnaissance quant à la valeur de leur travail :

« Et les conditions comme ça, ça amène de nouveau une précarité au niveau... du respect. On est engagés comme des mendiants, dans un lieu. Et c'est assez insupportable. » (Damien, la cinquantaine)

Les musicien.ne.s travaillant dans les dispositifs hybrides ont conscience que sans changement structurel important, un changement de régulation quant au paiement des charges sociales ne bénéficiera qu’aux personnes les plus stabilisées dans leur emploi.

L'indépendance comme norme liée à la liberté d'entreprendre

Le statut d’indépendance est souvent associé à une forme de liberté que ne permet pas le salariat (liberté des horaires notamment). Certaines personnes investissent ce statut d’une signification particulière, liée à la liberté d’entreprendre. Le profil idéal-typique de l’indépendant.e est celui d’une personne qui s’est construite seule, sans dispositions sociales particulières, et ayant pris des risques afin d’arriver à un statut social ou professionnel difficilement accessible. Pour autant, ces profils ne sont pas opposés à la structure salariale par principe. Ils estiment qu’une solution doit être trouvée afin de sécuriser l’emploi des musicien.ne.s indépendant.e.s car la situation actuelle n’est pas satisfaisante. Plusieurs se montrent d’ailleurs intéressés par l’idée d’une structure qui permettrait de sécuriser le travail en offrant une sécurité sociale notamment (ce que n’offre pas le statut d’indépendant). Pour autant, il faudrait que cette structure n’entrave pas leur organisation personnelle actuelle. De plus, le coût d’entrée dans le système

de l'indépendance étant important, les personnes qui ont acquis une forme de stabilité expriment une réticence à l'idée de changer de manière de fonctionner.

Le cas du statut frontalier

Lors des entretiens, la situation d'une enquêtée concernait une situation atypique au regard de notre population, celle du statut frontalier. Cela dit, elle n'est certainement pas autant « atypique » si on considère le nombre de personnes potentiellement concernées par cette situation. Le statut de notre enquêtée n'étant pas reconnu en Suisse, elle cherche à trouver une solution qui lui permette d'être employable. Ainsi, pour elle, le projet de structure salariale est considéré comme un enjeu de survie économique pour pouvoir continuer ses activités de prestataire de services dans un EMS en Suisse^{xxiii}. Elle se place ainsi dans une logique d'offre et de demande par rapport au projet de structure salariale. Ce projet constitue une proposition parmi d'autres propositions de portage salarial dont il s'agit d'analyser les bénéfices personnels pour sa situation professionnelle.

B. Les artistes créateur.ice.s et salarié.e.s en position ambivalente

La « critique artiste »

Les musicien.ne.s proches de l'avant-garde artistique évoquent fréquemment une crainte que l'institutionnalisation du travail musical constitue une entrave à la liberté de créer en homogénéisant les pratiques. L'ambivalence exprimée entre un besoin de sécurité sociale et un idéal de liberté associé à la création caractérise cette position de « critique artiste »^{xxiv}. Ainsi, pour ces profils, l'importance est de laisser le choix aux musicien.ne.s afin de ne pas entraver leur créativité et leur liberté individuelle.

Musicien.ne.s inséré.e.s dans l'espace socio-professionnel des arts de la scène

Certain.e.s musicien.ne.s, bien inséré.e.s dans le domaine des arts de la scène ne voient pas la particularité de leur position. Étant salarié.e.s par différents théâtres, ils bénéficient d'une stabilité et d'une sécurité de revenus dont peu de musicien.ne.s jouissent. Cette position spécifique peut les empêcher de voir l'utilité d'une structure salariale, non seulement pour eux, mais aussi pour les autres.

Les espaces artistiques les plus légitimes

Les personnes qui se trouvent dans les espaces professionnels et artistiques les plus légitimes et stabilisés ne s'intéressent que de manière distanciée au projet, soit par intérêt intellectuel et par inscription dans des valeurs de gauche, soit parce qu'elles connaissent des personnes qui mettent en place le projet et souhaitent les soutenir. Les deux personnes entretenues dans cette position semblent avoir accepté l'entretien, non pas par intérêt pour le projet mais parce qu'on leur a demandé et qu'elles s'exécutent de bonne grâce. Leur positionnement spécifique – ce sont souvent des salarié.e.s d'orchestre et/ou des enseignant.e.s d'écoles de musiques accréditées – les déconnecte de la réalité de la majorité des musicien.ne.s à Genève. Ces personnes sont loin d'être opposées au projet, mais n'éprouvent pas forcément l'envie ni de s'investir, ni de l'utiliser par la suite.

III. Conclusion

Bien que critiques ou exprimant des réserves, les enquêtés.e.s ont très majoritairement manifesté un intérêt pour le projet de structure salariale lors des entretiens^{xxv}. Plusieurs éléments sont néanmoins à considérer. Tout d'abord, la plupart des enquêtés.e.s (et quel que soit le niveau de revenu) sont prêt.e.s à mettre au maximum 15% de leurs revenus dans un tel système. De plus, les personnes dont les revenus sont les plus faibles ont tendance à être plus sceptiques concernant la possibilité de mettre même une petite partie de leur revenu. Ensuite, les personnes qui sont les mieux dotées en capital économique et symbolique et/ou très stabilisées sur le marché de l'emploi musical expriment un intérêt de principe,

mais ont des doutes quant à l'intérêt d'une telle structure pour leur intérêt personnel. Enfin, les personnes qui ont essayé le fonctionnement de Kling-et-Klung en appréciaient le principe et étaient favorables à son développement, mais évoquent un problème de roulement financier qui impliquait trop de stress.

Quelles solutions, quels problèmes ?

Il n'y a probablement pas qu'une seule solution à proposer aux musicien.ne.s. Le portage salarial peut manifestement être intéressant pour une partie de la population, mais ne saurait constituer la seule réponse. Les personnes dont le statut d'emploi principal est l'indépendance ont généralement développé un fonctionnement très autonome, le tout demandant un important investissement mental notamment dans le travail administratif. Quand ce mode de fonctionnement est efficace, presque rendu routinier sur plusieurs années, il est **difficile pour les musicien.ne.s d'envisager de se lancer dans un système totalement différent**, dans lequel ils peuvent avoir *a priori* le sentiment de perdre de leur autonomie.

En revanche, bien que cela n'apparaisse pas clairement dans l'étude compte tenu de la difficulté à intégrer les plus jeunes générations à l'échantillon, il semble que la situation soit différente pour les plus jeunes. En effet, même s'ils déclarent se sentir peu concernés par la question de l'emploi, un travail de formation-information avant qu'ils ne commencent leur carrière sous statut d'indépendant.e pourrait les inciter à se tourner vers une structure salariale^{xxvi}.

En outre, malgré l'importance des inégalités liées au genre dans le milieu professionnel, au niveau du *sentiment* et de l'appréciation d'une structure salariale, le genre ne semblait pas être une variable significative.

Pour finir, quels que soient les éléments de solutions abordés, de manière très fréquente, c'est la question générale de la **reconnaissance sociale du travail musical** qui est pointée dans le discours de nos enquêtés.

NOTES

ⁱ Soutenue par la Ville et le Canton de Genève, elle a été dirigée par Marc Perrenoud (UNIL) et l'enquête de terrain a été réalisée par Hélène Widmann (UNIGE).

ⁱⁱ Perrenoud, M., & Bataille, P. (2019). *Vivre de la musique ?*, Lausanne, Antipodes.

ⁱⁱⁱ Ce sont essentiellement les secteurs du théâtre et de la danse qui bénéficient de cette « intermittence version Suisse ».

^{iv} Perrenoud, M., & Bataille, P., *op. cit.*

^v La Banque mondiale. (2020). Population active, femmes (% de la population active)—Switzerland Data,

<https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=CH>

^{vi} Office fédéral de la Statistique. (2021). Niveau de formation de la population – Données de l'indicateur—2000-2020 | Tableau. Office fédéral de la statistique, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/tableaux.assetdetail.16324555.html>

^{vii} République et Canton de Genève. (2022). *Appliquer le salaire minimum genevois*. <https://www.ge.ch/node/24959>

^{viii} Dans les champs artistiques, les artistes proviennent souvent des classes socio-économiques supérieures, avec une sur-représentation d'enfants de cadres, de professions intellectuelles ou libérales. Cette caractéristique semble moins marquée dans le domaine de la musique (à l'exception de la musique institutionnalisée, à répertoire majoritairement classique).

^{ix} Les 15 à 25 représentant 3.98% de notre Population, alors qu'ils représentent 11.02% dans la population active en général selon l'Office fédéral de la statistique. (Office fédéral de la Statistique. (2021a). Personnes actives occupées (concept intérieur) selon le sexe, la nationalité et l'âge. Moyennes trimestrielles et annuelles—1.4.1991-30.9.2021

| Tableau. Office fédéral de la statistique. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/tableaux.assetdetail.20544230.html>)

^x Perrenoud, M., & Bataille, P., *op. cit.*

^{xi} Canton de Genève. (2021). Bilan et état de la population du canton de Genève en 2020 (Informations statistiques N° 03 ; p. 3).

^{xii} Perrenoud, M., & Bataille, P., *op. cit.* Becker, H.S. (1963). *Outsiders*. Chicago, U. of Chicago Press.

^{xiii} Un pourcentage de 72.63% de nos répondant.e.s jouent majoritairement dans des espaces de concerts, du côté des spectacles vivants et des arts de la scène, et 63.13% jouent principalement des compositions originales ou musiques improvisées

^{xiv} Perrenoud, M., & Bataille, P., *op. cit.*

^{xv} Il est intéressant de noter ici que la scène est presque à égalité avec l'enseignement en termes de couverture sociale, ce qui ne s'est pas vu dans d'autres enquêtes (et qui est donc très lié à notre population, très en lien avec les arts de la scène qui ont le plus souvent une couverture sociale).

^{xvi} Il s'agit bien de « division sexuelle du travail » au sens où les activités rémunératrices, créatrices, et donc « productifs » (autant en termes économiques que symboliques) sont accaparées par les hommes alors que le travail non rémunéré est relégué aux femmes.

^{xvii} Certaines m'ont dit que c'est parfois quelque chose qui est si ce n'est caché, du moins tu, afin de ne pas entacher leur figure de musicienne de celle de la « mère ».

^{xviii} Chez les hommes, le discours consistant à exprimer que « chez nous, ça va encore, ce n'est pas le milieu le plus marqué par le sexisme » est très présent.

^{xix} Cela dit, concernant les revenus, un haut niveau de revenu n'est pas forcément synonyme d'une stabilité de l'emploi. Par exemple, l'intermittence « à la Suisse » est l'une des meilleures garanties de stabilité, mais elle n'offre pas nécessairement les revenus les plus hauts.

^{xx} Perrenoud, M., & Bataille, P., *op. cit.* en mettre d'autres par exemple Suisseculture sociale.

^{xxi} Comme cela a déjà été montré dans *Vivre de la musique ?* (Perrenoud, M., & Bataille, P., *op. cit.*), l'enseignement musical constitue une source de revenus pour la plupart des musicien.ne.s en Suisse romande. C'est même l'activité principale en termes de rémunération pour plus d'un tiers de la population touchée par l'enquête *Musicians LIVES*, sans que ces centaines de musicien.ne.s professionnel.le.s ne soient relégué.e.s à leur seule activité de « professeur de musique ».

^{xxii} Certaines activités d'enseignement ne sont pas salariées, et les musicien.ne.s enseignent donc en indépendant.e.s. Dans d'autres cas, l'activité est certes salariée, mais le paiement se fait au trimestre avec des mois sans salaire (souvent l'été, lorsque l'école de musique ferme).

^{xxiii} En effet, l'EMS qui engage notre enquêtée doit payer des cotisations sociales pour ses prestations et en fournir les preuves administratives. Cependant, n'ayant pas de statut reconnu en Suisse (la structure associative qu'elle a mise en place en France n'est pas reconnue par l'EMS et ne lui permet pas d'encaisser un salaire via cette structure), elle ne peut plus y travailler.

^{xxiv} La « critique artiste » s'élève traditionnellement contre une forme de standardisation et d'homogénéisation qui entraverait la liberté et l'expression individuelle (Boltanski, L. et Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris, Gallimard).

^{xxv} Toutefois il faut relativiser cette première donnée en considérant l'effet bien connu de « désirabilité sociale » ou de « conformité » qui conduit souvent les répondant.e.s à répondre de la manière dont ils supposent que l'enquêteur.ice le souhaite. L'enquête portant sur le problème de l'emploi musical et sur l'intérêt d'une solution de portage salarial, beaucoup ont spontanément déclaré que cela constituait une piste intéressante.

^{xxvi} Il faudrait en tout cas leur signaler l'existence de cette solution et leur expliquer quels sont les bénéfices que l'on peut en retirer, notamment en matière de protection sociale.