



L'insertion professionnelle et le début de carrière des diplômé·e·s de l'HEMU Jazz: résultats de la recherche Alumni Jazz, perspectives et recommandations

Octobre 2024

Marc Audétat (Le Collaboratoire, UNIL), Hélène Widmann (UNIL), et Marc Perrenoud (Institut des sciences sociales, UNIL)

Dans une première partie, le présent document reprend la synthèse des résultats de la recherche Alumni Jazz menée conjointement par des chercheuses et chercheurs de la Haute école de musique (HEMU) et de l'Université de Lausanne (UNIL) entre mars 2022 et septembre 2023 et soutenue financièrement par la HES-SO¹. Dans des paragraphes encadrés, les auteur·e·s ont ajouté quelques références et mises en perspective des enjeux sociaux et contextuels.

Dans une deuxième partie (pp. 19-24), des recommandations sont proposées à l'adresse des parties prenantes de la scène indépendante. Et pour la lectrice ou le lecteur pressé·e, les résultats clés en bref se trouvent tout à la fin du document.

PREMIÈRE PARTIE

Le contexte et les objectifs du projet Alumni Jazz

Le jazz et les musiques actuelles connaissent une professionnalisation continue depuis plusieurs décennies en Suisse et dans la région lémanique (Güsewell, 2017). Cette évolution a amené l'HEMU - Haute école de musique à ouvrir des cursus jazz (2006) et musiques actuelles (2016) et à délivrer des diplômes de bachelor jazz dès 2008, de master jazz dès 2010 et de bachelor musiques actuelles dès 2016. Depuis, l'HEMU ainsi que différentes parties prenantes telles que les autorités communales et cantonales, les responsables de clubs et de festivals, ainsi que les associations représentatives des catégories de musiciens et musiciennes s'interrogent sur le devenir des jeunes diplômé·e·s lancés sur le marché du travail. Celui-ci se caractérise par une "gig economy", c'est-à-dire une économie basée sur l'emploi sur appel, le terme "gig" venant justement du milieu musical pour désigner un "boulot" sous la forme d'un concert payé au cachet. La faiblesse des cachets par rapport au niveau de vie en Suisse amène une grande majorité de musiciennes et musiciens à enseigner pour assurer une partie de leur revenu. Cette situation a amené l'HEMU à modifier son offre de formation jazz dès 2017 : tout en maintenant le Master en interprétation musicale, le Master en composition offert jusque-là a été remplacé par un Master en pédagogie musicale qui permet de trouver un emploi dans des écoles subventionnées.

Parallèlement à cela, des évolutions ont eu lieu sur la scène dite indépendante grâce à la mobilisation des milieux concernés et la reconnaissance de l'intérêt culturel et économique du jazz et des musiques actuelles par les autorités. Les *Assises des musiques actuelles* tenues à Vevey en 2012, tout en reconnaissant le problème de la faiblesse des revenus de la scène des musiciennes et musiciens professionnel·le·s, se sont concentrées sur le soutien à la formation, à la création, à la production et la

¹Cette synthèse (ainsi que d'autres valorisations du projet Alumni Jazz) peut être consultée / téléchargée sous <https://www.hemu.ch/alumnijazz>.

diffusion, ainsi que sur les subventions (Ville de Vevey, 2013). Des changements favorables ont eu lieu durant les années suivantes, notamment sur le plan des subventions. Une concertation régionale pourrait encore améliorer la situation comme l'a montré récemment *l'Analyse des dispositifs de soutien aux musiques actuelles en Suisse romande* qui a donné lieu à un *Symposium* tenu à Yverdon en mars 2023 (CDAC, 2022). De son côté, la *Consultation du milieu musical lausannois* a montré que malgré qu'une large majorité de répondant·e·s reconnaît la faiblesse et l'inadéquation des cachets, il n'existe pas d'accord pour réformer ce mode de rémunération qui demeure un point de friction (Ville de Lausanne, 2019).

En novembre 2019, une interpellation au Grand conseil vaudois déposée par le député Félix Stürner concernant l'HEMU contenait deux questions sur l'employabilité des étudiants des filières classique, jazz et musiques actuelles (Canton de Vaud, 2019). Dans sa réponse, le Conseil d'État précisait que *“les données à disposition, notamment via des enquêtes de la HES-SO, sont peu détaillées et devront être complétées à l'avenir par cette dernière afin de disposer de chiffres plus spécifiques quant aux différents types d'intégration professionnelle des étudiant·e·s”*, et que, *“concernant le jazz et les musiques actuelles, l'HEMU ne dispose pour l'heure pas d'un suivi systématique de l'insertion professionnelle de ses étudiant·e·s”* (Canton de Vaud, juillet 2020).

La recherche Musicians' LIVES réalisée entre 2012 et 2016 dans le cadre du Pôle de recherche national sur les parcours de vie (Centre LIVES, Université de Lausanne et Université de Genève) a porté sur 1'300 musiciens et musiciennes vivant et travaillant dans l'espace Romand et 120 entretiens individuels. Si elle donne une vision complète et approfondie des carrières en Suisse occidentale (Perrenoud et Bataille, 2017, 2018, 2019), elle ne dispose pas de données complètes sur le début de carrière après le diplôme de cette catégorie précise de professionnel·le·s.

C'est pour l'ensemble de ces raisons que la recherche-action Alumni Jazz a été conçue dans le cadre d'une collaboration entre l'HEMU et l'UNIL. Une demande de subsides a été déposée auprès de l'Institut de Recherche en Musique et Arts de la Scène de la HES-SO (IRMAS) en mars 2021 avec trois objectifs:

- 1) établir des données sociologiques robustes sur le parcours et la situation professionnelle des diplômé·e·s jazz qui ont quitté l'HEMU;
- 2) fournir à l'HEMU un outil de veille académique et métier simple et pérenne permettant un suivi sur le long terme de ses diplômé·e·s;
- 3) répondre aux questions des parties prenantes au sujet de ce segment du marché du travail pour ensuite interroger et agir sur le contexte même auquel se préparent les "jeunes pros", la scène musicale indépendante en Suisse et le domaine de l'enseignement.

Avec la réponse positive de l'IRMAS, une convention de partenariat de recherche a été établie début 2022 entre l'UNIL et l'HEMU, puis un groupe de recherche a été constitué avec, pour l'HEMU, Angelika Gusewell, professeure et directrice de la recherche, Alain Chavallaz, Directeur adjoint, et Thomas Dobler, musicien et responsable des filières jazz, et pour l'UNIL, Marc Audétat, Responsable de recherche, et Marc Perrenoud, Maître d'enseignement et de recherche. Ce groupe a été rejoint par Hélène Widmann, alors étudiante à l'UNIL, engagée par l'HEMU pour réaliser l'enquête. En 2023, ont été engagés à temps partiel Gaspard Colin (diplômé HEMU Jazz, compositeur) pour contacter les diplômé·e·s, et Coline Wileczelek pour appuyer la récolte de données.

L'effectif étudié des diplômés de l'HEMU

En enquêtant auprès des diplômé·e·s directement, la recherche Alumni Jazz a couvert les 6 premières années de début de carrière après l'obtention du diplôme en intégrant les années marquées par l'épidémie de Covid-19 afin d'en comprendre l'impact sur les parcours des jeunes musiciennes et musiciens. Tous les individus ayant obtenu un master jazz entre 2011 et 2017, soit 65 personnes, dont 8 femmes, ont été contactés pour prendre part à l'enquête (la population totale). Sur cette population, 20 personnes n'ont finalement pas répondu, ce qui donne un taux de participation de 69%. Les raisons pour lesquelles des personnes n'ont pas participé sont soit qu'elles ont refusé de le faire, soit qu'elles étaient trop occupées ou trop éloignées géographiquement au moment de l'enquête. A noter que

parmi elles figurent certains des plus ancien-ne-s diplômé-e-s. Sur les 45 diplômé-e-s de l'HEMU qui ont pris part à l'enquête (la population effective), 13 ont obtenu un diplôme jazz en Composition musicale (master qui n'est plus offert à l'HEMU), 13 un diplôme en Interprétation musicale et 19 en Pédagogie musicale. Sur ces diplômé-e-s, 9 sont revenus à l'HEMU pour effectuer un deuxième master, principalement en pédagogie (7 cas sur 9). Donc au total, plus de la moitié des répondants a obtenu un master de l'HEMU en Pédagogie musicale (26 personnes).

En termes d'instruments, les 45 répondant-e-s se répartissent comme suit : guitare (8), piano (7), saxophone (6), flûte (5), batterie (5), contrebasse (4), vibraphone (3), violon (3), chant (3) et trompette (1).

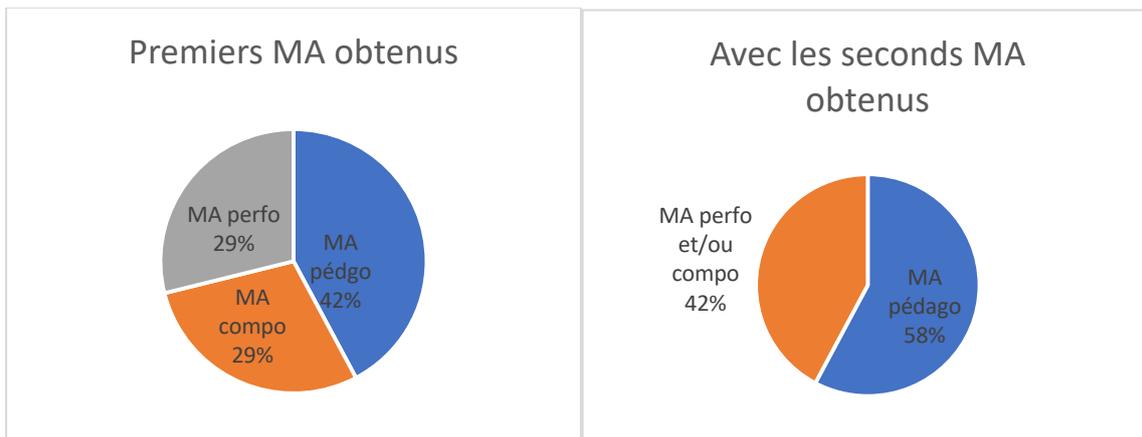


Figure 1: Diplômes de master de la population effective (45 = 100%). A gauche, pourcentage des personnes suivant le premier diplôme obtenu, et à droite, pourcentage des personnes au bénéfice d'un diplôme en pédagogie musicale compte tenu des seconds diplômes obtenus par une partie d'entre elles

Les questions étudiées et les méthodes utilisées

L'outil principal utilisé pour la récolte de données est le calendrier de vie, spécialement fait pour saisir le travail et les parcours de vie. Le calendrier de vie qui a servi à récolter les données auprès des diplômé-e-s de l'HEMU Jazz a été élaboré à partir de celui utilisé dans cadre de la recherche Musicians' LIVES. Il a permis de récolter des données sur les aspects suivants:

- le statut de l'emploi : indépendant, salarié, ou sans statut
- le nombre de concerts par année, le lieu de diffusion principal et les revenus de la scène
- le nombre de projets musicaux (groupes ou collectifs de travail)
- les contrats de travail et les revenus de l'enseignement de la musique
- les autres emplois exercés dans le domaine musical
- l'emploi hors musique
- le taux d'emploi quand celui-ci est disponible (nombre d'heures hebdomadaires)
- les revenus mensuels tirés des différentes activités professionnelles (scène, enseignement, subventions, etc.), ainsi que les revenus non-déclarés
- le cadre de l'emploi (par ex. écoles subventionnées, privées, ou cours particuliers)
- l'impact de la pandémie de covid-19

L'enquête avec le calendrier de vie a été complétée par un enregistrement des entretiens et par un questionnaire pour récolter des données sociodémographiques. L'anonymat des données récoltées a été garanti aux participants. Ces données ont été saisies puis analysées à l'aide d'un logiciel qui permet de créer des séquences temporelles. Quatre entretiens qualitatifs ont été également réalisés en fonction de différents profils professionnels.

Provenance sociale, âge et genre

Sur le plan sociodémographique, l'effectif étudié se caractérise par une grande homogénéité en termes de genre, d'âge, et de provenance sociale. Les diplômé-e-s proviennent majoritairement de classes sociales moyennes et supérieures dans lesquelles c'est le capital culturel qui tend à être prépondérant, et la majorité a grandi dans un milieu urbain, 7 seulement venant d'une région rurale. Ils et elles avaient entre 20 et 32 ans au moment de l'obtention du diplôme et entre 29 et 41 ans lorsque les entretiens ont été menés (à la date de référence de décembre 2022).

Sur les 45 participants à l'enquête, près des deux tiers est de nationalité suisse (28 personnes), dont 20 ont grandi en Suisse romande. Un peu moins d'un tiers des personnes est de nationalité française (14 personnes), et trois sont d'autres nationalités européennes. Au moment de l'enquête, la majorité des diplômé-e-s résidaient en Suisse romande (29 personnes), dont 25 sur l'arc lémanique, 9 personnes résidaient en France, 5 en Suisse alémanique et au Tessin, et enfin 2 ailleurs en Europe. Deux tiers des diplômé-e-s (30 personnes) vivent en ménage, et quasi la moitié (22 personnes) ont un ou plusieurs enfants. La part des personnes sans enfant est quant à elle liée au jeune âge.

Sur les 7 femmes qui ont participé à l'enquête, 4 résident en Suisse romande, dont 2 dans le canton de Vaud, 2 résident en Suisse alémanique et 1 une en France. Six d'entre elles vivent en couple et ont des enfants. La dernière est célibataire et sans enfants.

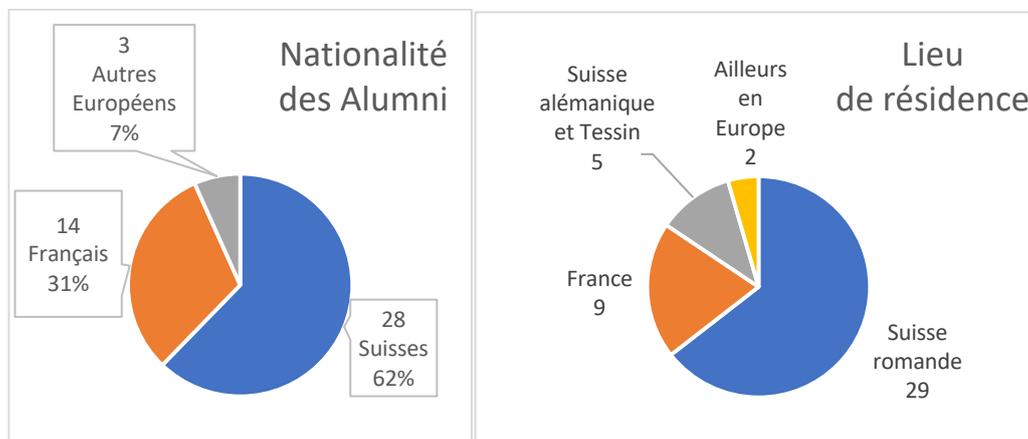


Figure 2: Nationalité des diplômé-e-s et lieu de résidence lors de l'enquête

Profil socioprofessionnel

De manière schématique, l'espace socio-professionnel du jazz ou des musiques actuelles constitue un continuum entre un pôle « créatif », où les musicien-ne-s jouent des compositions originales et cultivent une singularité artistique, et un pôle dit « artisanal » davantage tourné vers la prestation de service où les musicien-ne-s jouent un répertoire dans des événements d'animation (Perrenoud 2007). La grande majorité des diplômé-e-s de l'HEMU Jazz se situe dans l'espace socio-professionnel de la « création musicale » et joue de façon privilégiée des compositions originales ou des musiques improvisées dans des espaces de concerts et d'autres spectacles vivants.

Statuts d'emploi

L'emploi musical se caractérise par la pluriactivité, c'est-à-dire que les personnes cumulent plusieurs activités pour lesquelles elles ont souvent différents statuts d'emploi. La majorité des diplômé-e-s a un statut d'emploi hybride, le plus souvent d'indépendant pour la scène et de salarié pour l'enseignement. En observant le début de carrière des femmes, même si elles ne sont que 7 dans l'effectif étudié, ce qui est trop peu pour tirer des conclusions, des tendances sont observables concernant l'emploi et le revenu (voir plus bas). Enfin, à cause des conditions en vigueur sur la scène indépendante helvétique (accès limité des musiciens au régime d'indemnisation des salariés des milieux du spectacle,

répétitions non comptabilisées et non rémunérées, paiement des concerts au cachet non convertible en temps de travail, etc.), il n'a pas été possible de déterminer le taux d'emploi complet des diplômé·e·s.

Pour un·e jeune musicien·e·professionnel·le, régulariser son statut en fonction des différentes activités exercées et leurs taux n'est pas simple, et de fait, rares sont les personnes dont le statut est régularisé pendant les études à l'HEMU ou juste après. La clarification de la situation prend souvent quelques années.

En l'occurrence, six années après l'obtention du diplôme :

- 17 personnes ont un double statut de salarié·e pour l'enseignement et d'indépendant·e pour la scène;
- 13 personnes ont un statut de salarié·e et n'ont pas de statut officiel pour la scène ;
- 7 personnes sont uniquement salariées et ne se produisent pas sur scène ;
- 5 ont uniquement un statut d'indépendance ;
- 2 n'ont pas de statut officiel du tout pour leurs activités musicales.

Ces chiffres se traduisent par les pourcentages observables sur la figure 3.

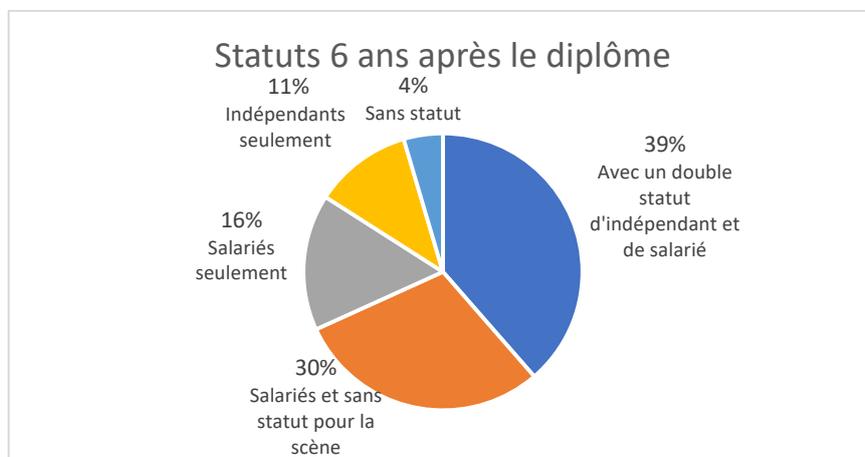


Figure 3: Statuts d'emploi de la population effective 6 ans après l'obtention du diplôme

Le statut pour la scène uniquement des 44 diplômé·e·s pour lesquels nous avons les données est le suivant:

- 22 sont indépendants
- 2 sont salariés pour la scène
- 15 sont sans statut officiel pour la scène ou sans statut du tout
- 5 ne se produisent pas

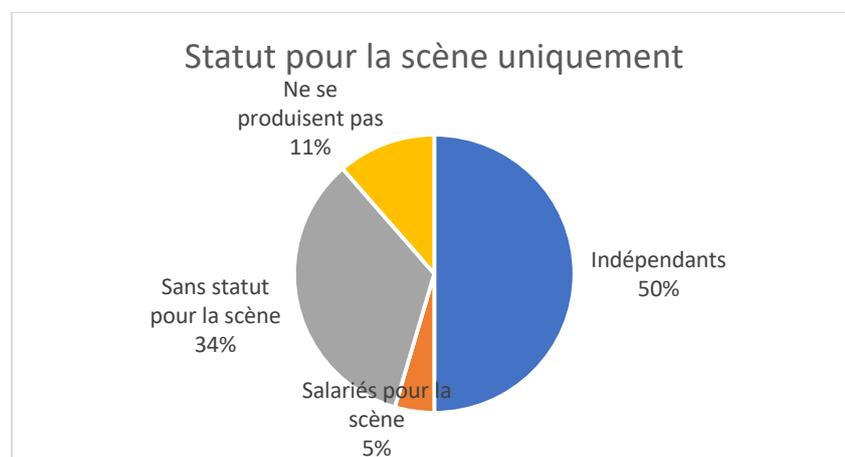


Figure 4: Statut pour la scène uniquement, 6 ans après l'obtention du diplôme

Notons tout d'abord que le statut de salarié, généralement dans l'enseignement de la musique, ne pose pas de véritable problème contrairement à celui d'indépendant. Là nous observons que 50% des diplômé·e·s ont un statut d'indépendant, mais que 34% sont "sans statut pour la scène". Il s'avère que la plupart des personnes "sans statut pour la scène" tirent généralement de cette activité moins de 2000.- CHF par année. Ensuite, deux personnes sont salariées pour leur activité scénique, ce qui est plutôt rare en Suisse, mais fréquent en France (voir plus bas). Concernant la scène, on constate qu'en Suisse, nombre de musicien·ne·s indépendant·e·s exercent sans assurance-chômage ni assurance accident, et qu'il est exceptionnel (il n'y a aucun cas dans l'effectif) qu'ils ou elles cotisent à la prévoyance professionnelle (AVS et deuxième pilier).

En raison du début de carrière et de la faiblesse des revenus, les taux de cotisations aux assurances sociales observés chez les diplômé·e·s se situe en dessous de ceux de l'ensemble des acteurs culturels en Suisse.

La dernière étude commandée par SuisseCulture Sociale et Pro Helvetia relève un sujet de préoccupation: "moins d'un tiers des acteurs culturels exerçant à titre indépendant cotisent au 2e pilier" (Ecoplan, 2021, 18), et "la moitié (...) n'ont aucune prévoyance vieillesse d'aucune sorte en dehors de l'AVS" (SuisseCulture Sociale, 2016, 2). Notons également que si les assurances sociales recommandent de "cotiser dès le premier franc gagné", la cotisation est facultative jusqu'à concurrence de 2'300 CHF par année et par employeur.

Concernant l'assurance accident, qui est pourtant obligatoire, l'enquête la plus récente indique que 84% des acteurs culturels en Suisse sont assurés contre les accidents en tant qu'indépendants, et que les raisons d'absence d'assurance accident sont à rechercher dans le fait que "les institutions culturelles peinent à s'acquitter de l'obligation légale de couverture d'assurance-accidents en raison du niveau disproportionné des primes" et que "seuls de rares assureurs-accidents sont disposés à assurer aussi les gains accessoires et les salaires versés pour un taux d'occupation très bas" (Ecoplan, 2021, 22).

L'accès des musicien·ne·s professionnel·le·s à l'assurance chômage est limité. L'emploi à temps partiel dans l'enseignement permet d'ouvrir des droits. Mais le statut d'indépendant ne donne pas droit à l'assurance chômage. Hormis ceux établis en France, la quasi totalité des musicien·ne·s n'ont pas accès aux indemnités chômage adaptées à l'activité intermittente. Une modification de la loi sur l'assurance chômage (OACI) est pourtant intervenue en avril 2021 en faveur des acteurs culturels qui prévoit un allègement dans le calcul de la période de cotisation, de sorte que les 60 premiers jours d'un emploi à durée déterminée comptent à double (Confédération suisse, 2023). Prévues pourtant pour tenir compte des emplois à temps partiels multiples, cette mesure ne permet pas d'inclure les revenus de la scène des musicien·ne·s. En effet, contrairement à d'autres métiers de la scène où les engagements durent plusieurs jours, semaines ou mois (danse, théâtre), pour lesquelles les répétitions sont rémunérées, et où il est donc possible de cumuler des séquences d'emploi, ce n'est pas le cas pour la musique où les répétitions sont très rarement rémunérées, et où le temps de travail et les périodes d'emploi sont trop fractionnées pour permettre l'ouverture de «délais-cadres» à l'assurance chômage. Cette absence de couverture d'assurance, et du fait également des faibles revenus de la scène, les cotisations sociales sont perçues comme proportionnellement trop coûteuses, et donc les revenus sont fréquemment non déclarés.

Enfin, notons qu'en principe il y a plusieurs façons d'être musicien·ne·s salarié·e·s pour les activités scéniques en Suisse. Il est possible d'avoir un contrat pour un théâtre ou un tournage par exemple, ou bien être salarié·e dans un groupe qui se produit beaucoup. Et quelques rares musiciens ou musiciennes peuvent démontrer un nombre d'occurrences sur scène leur ouvrant des droits à des indemnités. La recherche Musicians' LIVES a rencontré 3 cas sur 120 musiciens et musiciennes en Suisse qui bénéficient de ce régime salarié pour la scène leur donnant un droit au chômage (Perrenoud et Bataille 2018, p. 6).

Nombre de dates de concert par année et revenus de la scène

Les principales activités des diplômés HEMU Jazz établis en Suisse sont la scène et l'enseignement. Ces deux types d'activité ont été étudié en détail, puis ont été pris en compte les autres emplois musicaux exercés, ainsi que l'emploi hors musique, et les revenus que ces activités totalisent sont présentés à la fin.

Une différence majeure en terme de profil professionnel se dégage en fonction du pays d'exercice du métier. En séparant la population de musiciens et musiciennes en deux sous-catégories selon la nationalité (et le lieu de production principal, soit en Suisse d'une part et en France et à l'international de l'autre), nous observons que les conditions d'exercice du métier sur scène dans ces deux ensembles influencent directement les carrières. En effet, "gagner sa vie" en jouant sur scène est possible en France, car 43 dates de concert en 10 mois permettent de bénéficier du régime des intermittents du spectacle en constituant un 100%, alors que c'est pratiquement impossible en Suisse. C'est pourquoi l'enseignement musical fait pleinement partie du métier de musicien en Suisse.

A noter qu'en France, l'enseignement n'entre pas en ligne de compte dans le calcul du taux d'emploi pour un·e musicien·ne qui a un statut de scène. Dès lors, dans ce pays, la pédagogie musicale est souvent une activité concurrente de l'activité scénique et les métiers de « musicien·ne » et de « professeur·e de musique » sont bien distincts. En Suisse à l'inverse, ces deux activités sont combinées dans la plupart des carrières de musiciennes et musiciens professionnel·le·s, et l'enseignement musical fait partie intégrante du métier de musicien (Perrenoud et Bataille, 2017, 2019). Ces auteurs relèvent de plus que si le marché de la scène à l'intérieur des frontières suisses est restreint, en revanche, la pratique musicale en Suisse compte le double d'amateurs et amatrices (ne se produisant pas en public) qu'en moyenne européenne formant un réservoir très important pour l'enseignement (2019, 172).

Alumni Jazz a d'abord observé le nombre de collectifs de travail auxquels ont participé les diplômés puis le nombre de concerts donnés par année. Par « collectif de travail », nous entendons tout projet lié à la scène, que ce soit un groupe de musique jouant des compositions originales, un groupe qui fait des reprises, une troupe de théâtre ou de danse au sein de laquelle joue un·e musicien·e, etc. Au niveau du nombre de collectifs de travail par année, ceux-ci augmentent durant les trois premières années, puis se stabilisent avec, aux cinquième et sixième années, une moitié des diplômé·e·s qui ont entre 0 et 4 collectifs de travail par an et l'autre qui participent à 5 collectifs et davantage.

Le chronogramme ci-dessous (figure 5) montre le nombre de dates de concert agrégées des 45 diplômé·e·s jazz sur 6 ans. On observe que la première année, un peu moins de la moitié des diplômé·e·s a entre 0 et 30 dates par an, et que l'autre moitié joue entre 31 et plus de 80 fois sur scène. Puis aux années 3 et 4, on observe une légère augmentation du nombre de dates par année, mais qui retombe ensuite aux années 5 et 6. A ce moment-là, un 60% des musicien·ne·s a moins de 30 dates par an, et 40% environ ont entre 30 et plus de 80 dates. Notons encore qu'aux années 5 et 6 un groupe de 30% de musiciens et musiciennes se produisent sur scène entre 0 et 10 fois par année seulement. Ces chiffres traduisent sans doute deux tendances contradictoires, l'une qui pousse à jouer le plus possible, par vocation et pour se construire une réputation, et l'autre qui trahit une forme de découragement face à la rémunération très faible, notamment en Suisse, qui amène les professionnel·le·s à se tourner vers l'enseignement et le travail musical salarié. Notre analyse mettant en évidence les changements successifs d'état confirme le fait qu'une augmentation significative de dates par année est presque systématiquement suivie d'une diminution par la suite.

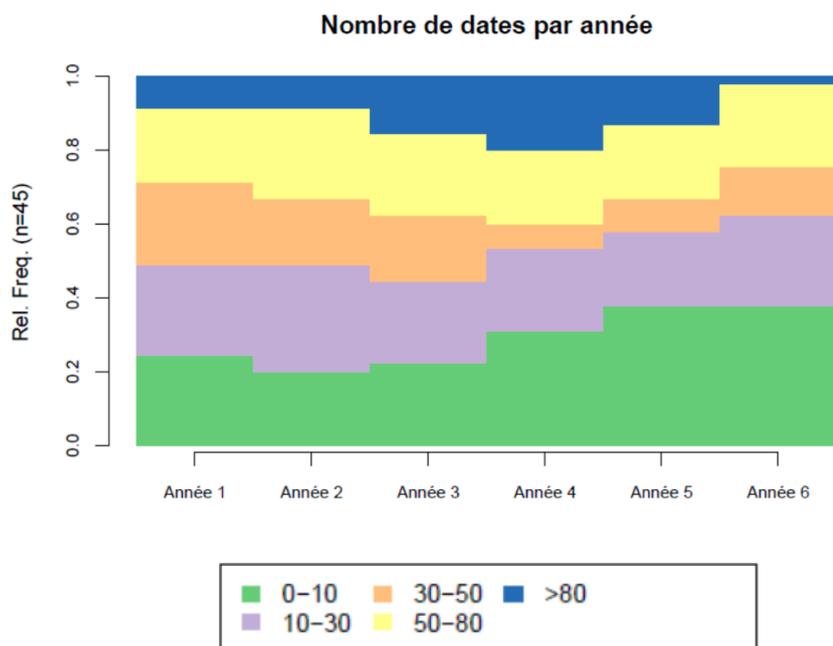


Figure 5: Nombre de dates par année agrégées de la population effective tout au long des 6 années après l'obtention du diplôme

En ce qui concerne le lieu de diffusion, il est globalement stable sur les 6 années étudiées et se répartit avec 45% d'individus qui s'exportent en France, en Europe et dans le monde, et 45% qui jouent surtout en Suisse, et dans ce dernier cas principalement en Suisse romande. Chaque année une proportion d'environ 10% ne se produit pas sur scène. Il est possible que les 20 diplômé-e-s qui n'ont pas participé à l'enquête apporteraient des résultats légèrement différents, cependant ces tendances correspondent à ce qui est connu dans le milieu, à savoir que les musicien-ne-s qui ont un réseau en France (en particulier parce que c'est le pays où ils ont grandi avant de faire leurs études à l'HEMU) s'exportent plus facilement que celles et ceux qui ont grandi et qui vivent en Suisse pour qui les difficultés à l'exportation jouent un rôle important.

Les auteurs de *l'Analyse des dispositifs de soutien aux musiques actuelles* ont souligné l'existence de ces difficultés lors du symposium à Yverdon-les Bains du 21 mars 2023 en relevant qu'il n'y a pratiquement aucun soutien à la chaîne de valeur, que les bailleurs suisses ne tiennent pas compte des réalités du marché, et que la Suisse souffre d'un manque d'acteurs intermédiaires (ou structures d'entourage), auquel s'ajoute un morcellement cantonal et même communal. En effet, l'accès aux subventions et aux aides n'est pas le même suivant le canton de résidence, alors que les musiciennes et musiciens évoluent sur une scène indépendante qui transcende les cantons. Il en va de même pour les communes de résidence qui n'offrent pas du tout les mêmes prestations.² Ces conclusions rejoignent et appuyent celles des associations représentatives des musiciennes et musiciens professionnel-le-s qui soulignent que les soutiens au jazz et musiques actuelles ne prennent pas en compte l'organisation et l'infrastructure qui sont actives derrière un groupe pour obtenir des concerts et s'exporter.

En procédant à une analyse des dates de concert en tenant compte de la nationalité, ces tendances se confirment assez nettement. Ci-dessous (figure 6), à gauche se trouvent les 28 musiciens et musiciennes suisses, et à droite les 17 Français et Européens: on constate que les catégories de diplômés avec 0 à 10 concerts par an (en vert) et 10 à 30 (en mauve) sont plus importantes à gauche,

² Voir *Analyse des dispositifs de soutien aux musiques actuelles* (CDAC, 2022).

et qu'à droite, les catégories 30 à 50 concerts (en orange) et 50 à 80 concerts par an (en jaune) sont les plus prononcées. Autrement dit, en France par exemple on peut gagner sa vie comme musicien-ne de scène (Cf. Perrenoud et Bataille, 2017, 2019).



Figure 6: Nombre de dates de concert par année en fonction de la nationalité

De façon encore plus nette ci-dessous (figure 7), la représentation des régions de diffusion en fonction de la nationalité des individus montre à gauche que la Suisse romande (en rouge) domine fortement, avec - notons-le - peu de diffusion dans le reste de la Suisse (en bleu), et qu'à droite, la France (en mauve) et l'Europe (en vert) sont beaucoup plus fréquentes comme régions de diffusion des diplômé-e-s dont la nationalité correspond à ces ensembles régionaux.



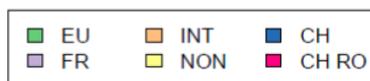


Figure 7: Régions de diffusion en fonction de la nationalité des individus

Ainsi, bien que la nationalité ne soit pas un critère absolu, nous observons que les profils « français » sont tendanciellement plus actifs sur scène et s’exportent plus régulièrement en France et en Europe, ce qui est plus rare pour les profils « suisses ». Les profils « français » s'appuient généralement sur un réseau professionnel, avec un secteur commercial plus développé.

Quant aux 7 musiciennes qui ont participé à l'enquête, dont 6 vivent et travaillent en Suisse, on observe d'une part qu'elles ont moins de dates de concert que la moyenne. D'autre part, leur insertion professionnelle, dans l'enseignement musical surtout, intervient plus tôt que la moyenne dans les années suivant l'obtention du diplôme.

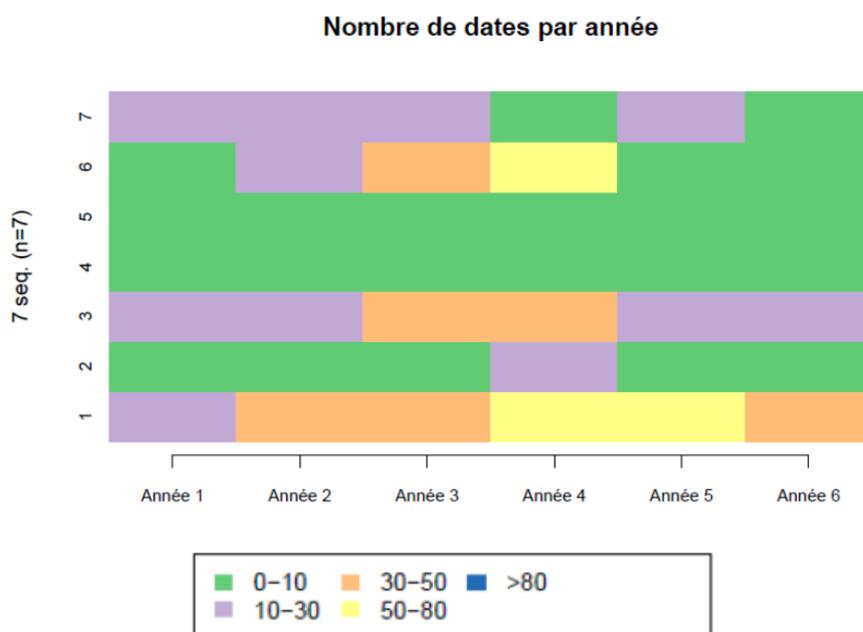


Figure 8: Nombre de dates de concert par année des 7 femmes de l'effectif

Comme on peut le voir ci-dessus (figure 8), à l’exception d’un cas (séquence 1), les femmes jouent peu après l’obtention du diplôme. Deux d’entre elles connaissent néanmoins deux années (années 3 et 4) où l’activité scénique est plus soutenue. Mais quatre parcours sont caractérisés par une ou plusieurs années sans activité scénique. A la 6e année après l’obtention du diplôme, cinq femmes sur sept se produisent moins de dix fois par année sur scène. Le pourcentage de revenu de la scène pour les femmes est donc plus faible que la moyenne. La moyenne du nombre de dates de concert par année est de 16 pour les femmes, et de 45 pour les hommes (chiffres peut-être conditionnés par le faible de nombre de celles-ci dans l'enquête, à suivre dans les années à venir).

Voici maintenant la proportion du revenu tiré de la scène par rapport au revenu total des diplômé-e-s jazz (hommes et femmes ensemble, figure 9). On constate d’abord que dans 2/3 des cas, le revenu de la scène représente moins de 25% du revenu annuel total (en vert). Ensuite, un 15% environ tire entre 25 et 50% de son revenu total de la scène (en mauve), et un autre 15% environ tire entre 50 et 100% de son revenu de la scène musicale (en orange et en jaune).

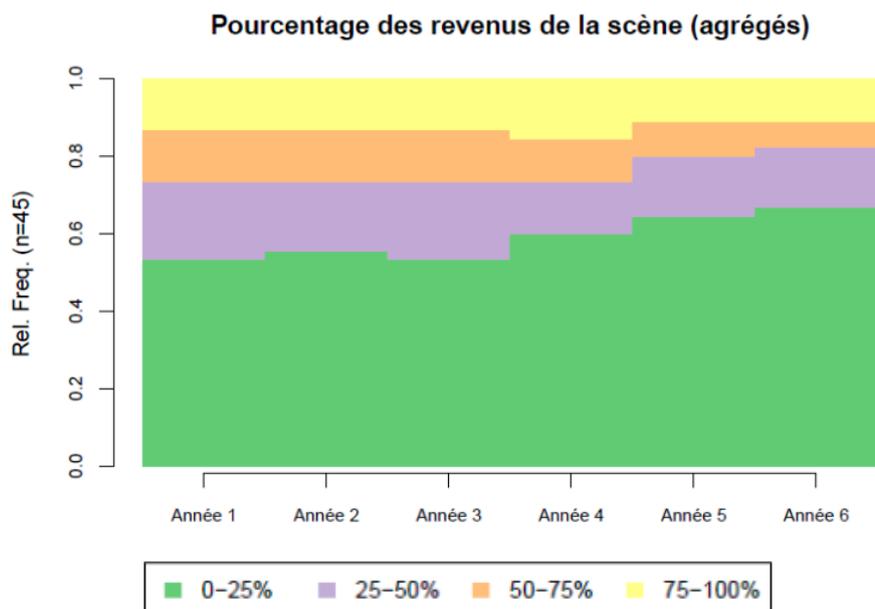


Figure 9: Proportion du revenu tiré de la scène musicale des diplômé-e-s de l'HEMU Jazz

Un exemple révélateur: un diplômé de l'HEMU nous ouvre sa "feuille excel": elle comptabilise exactement 80 dates de concert en une année, avec chaque fois le lieu et le montant du cachet. Le total du revenu se monte à 24'750 CHF. Ce qui fait une moyenne de 309.- par concert, et environ 2000.- par mois. Les cachets tournent tous autour de 300.-. *Swiss Diagonal Jazz* par exemple, le festival annuel qui promeut les diplômés des hautes écoles de Suisse en leur permettant de jouer à différents endroits du pays offre 350.- CHF, ce qui est donc mieux que la moyenne. En d'autres termes, avec 80 "gigs", on parvient à peine à la moitié de ce qui serait un salaire minimum en Suisse. Notons que cette faiblesse de revenu s'explique aussi par le haut niveau de vie dans notre pays, car même si un-e musicien-ne-s s'exporte beaucoup, il ou elle vivra difficilement de la scène en étant établi en Suisse.

En outre, nombre de musiciennes et musiciens expliquent que, de certains cachets doivent parfois être déduits des frais de transport ou de repas. Autrement dit ils et elles ne sont pas toujours défrayés. Il existe encore des cachets donnés dans des enveloppes, la majorité étant honorés par virement bancaire.

Ces conditions expliquent qu'environ de 80% des diplômés dans notre étude tirent la majorité de leur revenu annuel d'autres activités que la scène, en particulier de l'enseignement. Une majorité d'entre eux et elles disent que, idéalement, ils et elles aimeraient bien vivre des revenus de la scène uniquement, surtout à ce stade débutant de leur carrière, mais que c'est malheureusement impossible. Certain-e-s le font tout-de-même, et se débrouillent donc avec des revenus en-dessous du minimum vital.

L'enseignement de la musique

Lors de la première année après le diplôme, 80% des diplômé-e-s enseignent déjà, un pourcentage qui atteint 85% à la sixième année. La figure 10 représente le nombre d'heures d'enseignement par semaine des diplômé-e-s. Elle montre tout d'abord une claire augmentation du nombre d'heures d'enseignement par semaine au cours des six années après le diplôme. Ensuite, les faibles taux d'occupation (entre 0 et 5 heures par semaine), fréquents en début de carrière, et qui représentent environ 40% des cas lors de l'année 1 se réduisent à 20% à l'année 6. A l'année 3, environ la moitié des diplômé-e-s enseigne désormais plus de 10 heures par semaine, et à l'année 6, ce pourcentage s'élève au deux tiers environ. Enfin, à l'année 6, 35% des diplômé-e-s qui enseignent ont plus de 15 heures par semaine. Le pattern principal qui se dégage est donc de commencer avec un petit nombre d'heures

d'enseignement pour aller vers un mi-temps (entre 10 et 15 heures) ou un temps plein (plus de 20 heures).

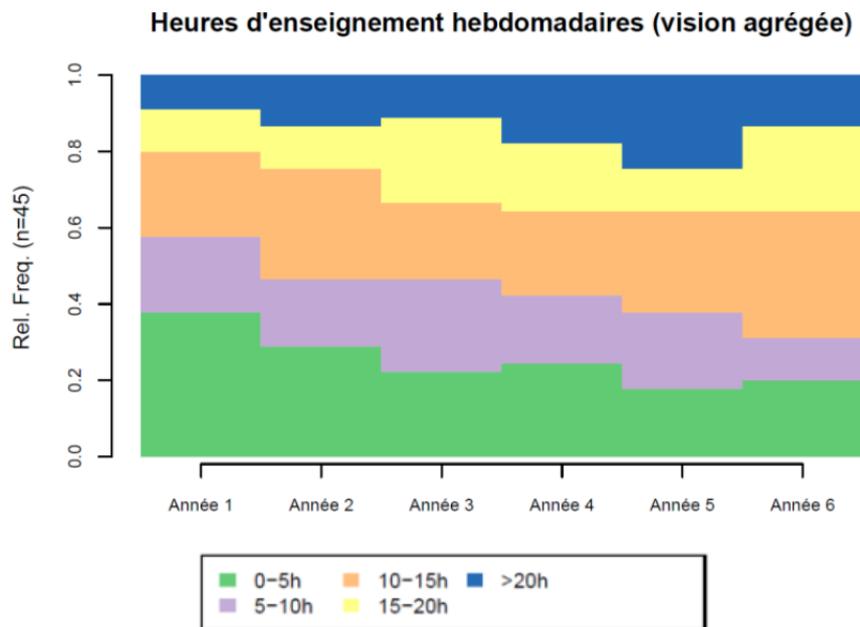


Figure 10: Heures d'enseignement hebdomadaires

La figure 11 montre l'évolution significative du cadre de travail prépondérant en faveur des écoles subventionnées (en orange), et une diminution de celui des écoles privées (en mauve). L'enseignement en cours particuliers demeure stable. Ainsi, aux années 5 et 6 après le diplôme, 60% des diplômé-e-s sont au bénéfice d'un contrat dans une école subventionnée.

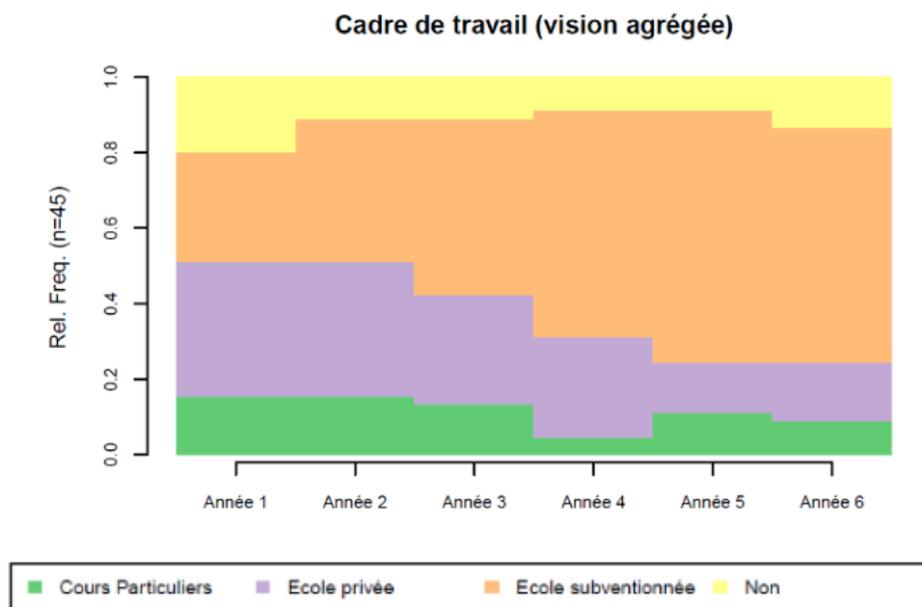


Figure 11: Evolution du cadre de travail

Le contrat de travail prépondérant, défini au cas par cas, est fonction de l'importance des différents emplois en termes de rémunération et de taux d'occupation. L'analyse des contrats montre l'importance des contrats à durée indéterminée (CDI) dans les parcours. Dès la première année après le diplôme, la moitié des diplômé-e-s ont un CDI dans l'enseignement. Mais attention, surtout durant

les premières années, la plupart écoles en Suisse romande offrent des CDI sans garantir le taux d'occupation (qui dépend du nombre d'élèves inscrits et peut donc varier considérablement d'une année à l'autre). Les enseignant-e-s doivent parfois faire le travail en amont de trouver et de fidéliser des élèves. Ainsi, il existe des cas où les personnes ont un CDI, mais avec un taux d'occupation de 0%, et donc avec zéro salaire. Le pourcentage de contrats à durée déterminée se situe en dessous de 10% et demeure stable tout au long des six années. Finalement, à l'année 6, 70% des diplômé-e-s ont un contrat (dont plus de 60% en CDI), la plupart du temps dans l'enseignement et en grande majorité dans des écoles subventionnées.

Les données montrent que les femmes se tournent plus rapidement vers l'enseignement et en tirent un revenu plus important que la moyenne des diplômé-e-s qui ont participé à l'enquête.

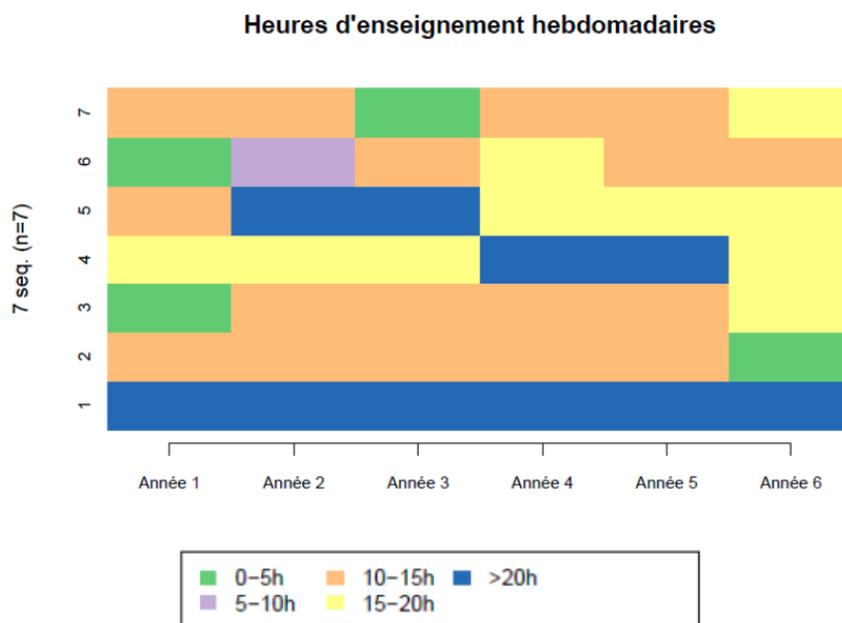


Figure 12: Heures d'enseignement hebdomadaires des 7 femmes de l'effectif

On voit en effet sur la figure 12 que les faibles pourcentages d'enseignement des femmes (en-dessous de dix heures par semaine) sont très peu présents, et seulement de manière ponctuelle. Sinon, elles enseignent au moins à mi-temps. Dès la quatrième année après le diplôme, les 7 femmes qui ont participé à l'enquête enseignaient, dont 5 en écoles subventionnées, 2 en écoles privées. A la sixième année, alors que l'une d'entre elles n'enseignait plus, 5 avaient un CDI et une enseignait en CDD.

Autres emplois musicaux

Il existe de nombreux autres types d'emplois et de sources de revenu dans le domaine de la musique à part la scène et l'enseignement. La typologie des emplois musicaux (hors scène et hors enseignement) est établie à partir de celle de Perrenoud et Bataille (2019). Sur la figure 13, où chaque ligne représente une des 45 personnes participantes, on voit d'abord qu'une grande majorité des diplômé-e-s n'exercent pas d'autre emploi musical (en rouge). Une moyenne relativement stable d'année en année de 30% des diplômé-e-s exerce un autre emploi musical. Et 19 personnes sur 45, soit 42%, n'ont pas du tout exercé, même une seule fois en 6 ans, d'autre emploi musical. Les autres (soit environ 58%) ont exercé au moins une fois, ou exercent au moment de l'enquête un autre emploi musical, par ordre d'importance décroissant: 9 dans la composition pour autrui, 8 dans des sessions de studio, 7 dans l'accompagnement, 5 dans l'animation socio-culturelle, 3 dans la technique, et 2 personnes dans l'administration liée à la production.

Emploi musical (toutes séquences)

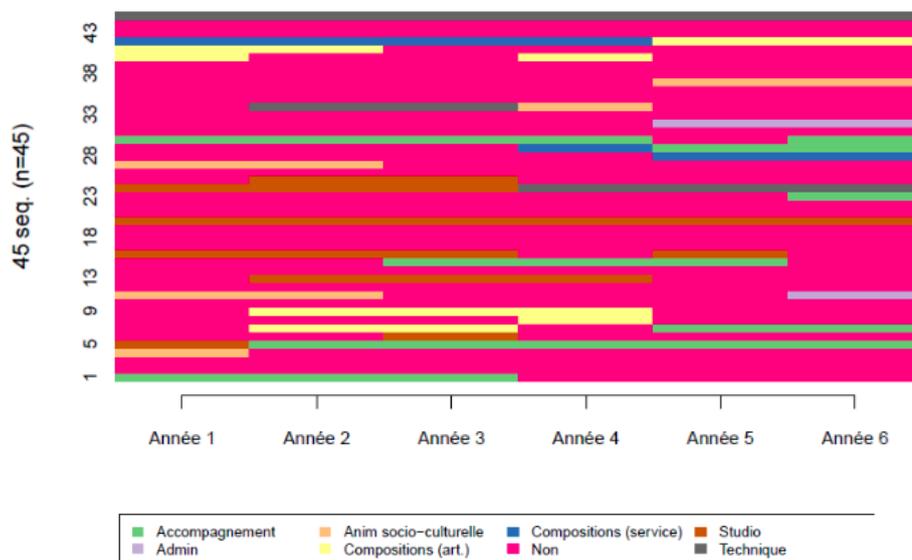


Figure 13: Autres emplois musicaux (que la scène et l'enseignement) exercés durant les 6 ans

Le taux d'occupation des emplois dans le domaine musical autre que la scène et l'enseignement est généralement faible, avec quelques exceptions cependant. A titre d'illustration, sur la figure 14 ci-dessous, à l'année 6, on observe qu'une personne occupe un emploi entre 61 et 100%, une autre entre 41 et 60%, deux entre 21 et 40%, 3 entre 11 et 20%, et enfin deux entre 1 et 10%. Donc 7 personnes sur 9 ont des emplois à des pourcentages faibles entre 1 et 40% dans les domaines cités. Pour les femmes, on observe les mêmes tendances.

Pourcentage autre emploi musical (toutes séquences)

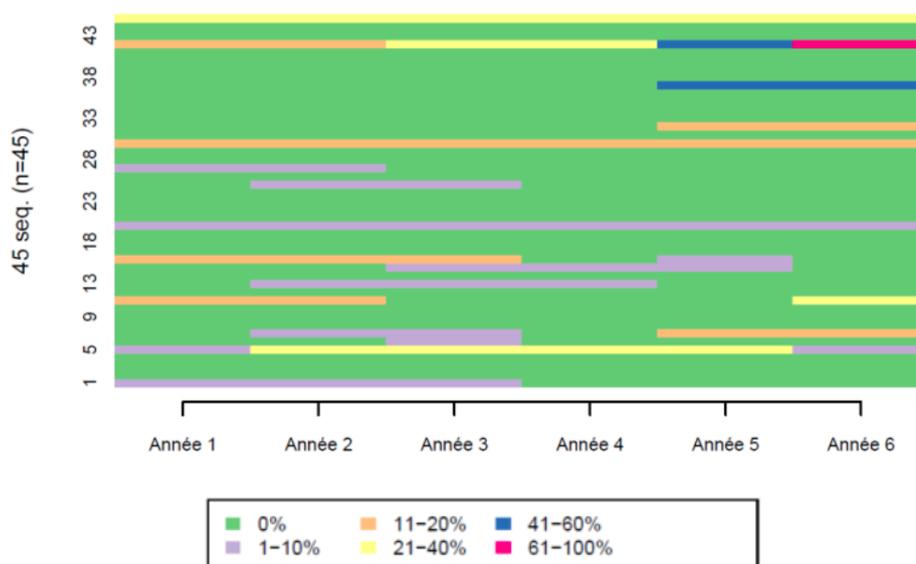


Figure 14: Pourcentage d'emploi musical (autre que la scène et l'enseignement) exercé

Emploi hors musique

Il s'avère que 76% des diplômés n'ont pas exercé d'emploi hors musique durant les 6 années après le diplôme. On observe sur la figure 15 ci-dessous que durant les deux premières années après le diplôme, huit personnes ont eu une activité lucrative en-dehors du champ musical, dont deux cas qui ont eu un emploi à plus de 60% la première année. Sur les six autres parcours, trois exercent une activité hors musique de manière stable à un pourcentage compris entre 21 et 40%, et trois à un pourcentage entre 11 et 20% durant les deux années après l'obtention du diplôme. Bien que ces cas ne soient pas nombreux sur l'ensemble, relevons qu'il y a 11 personnes (soit 24%) qui ont exercé ou exercent des emplois hors musique: cinq dans des professions peu ou pas qualifiées, quatre dans des professions intermédiaires, et deux dans des professions intellectuelles et d'encadrement. Enfin, 6 ans après le diplôme, 6 personnes ont un emploi hors musique, dont trois à un taux compris entre 40 et 60%, deux à un taux de 11 à 20%, et une personne à moins de 10%. Donc environ 87% des diplômé-e-s qui ont participé à l'enquête n'exercent pas d'emploi hors musique six ans après la fin de leurs études. Ce résultat est à mettre en relation avec le fait que nous n'avons pas de cas de diplômé-e qui a dit avoir changé de métier ou se préparer à le faire. Cependant, un suivi à plus long terme serait nécessaire pour confirmer ou non cette tendance.

Ces relativement faibles pourcentages de diplômé-e-s qui exercent un emploi hors musique sont remarquables dans la mesure où ils sont très en-dessous de la moyenne de l'ensemble des acteurs culturels où près de 40 % indiquent qu'ils ou elles travaillent également dans un autre secteur que celui de la culture (Ecoplan, 2021, 12).

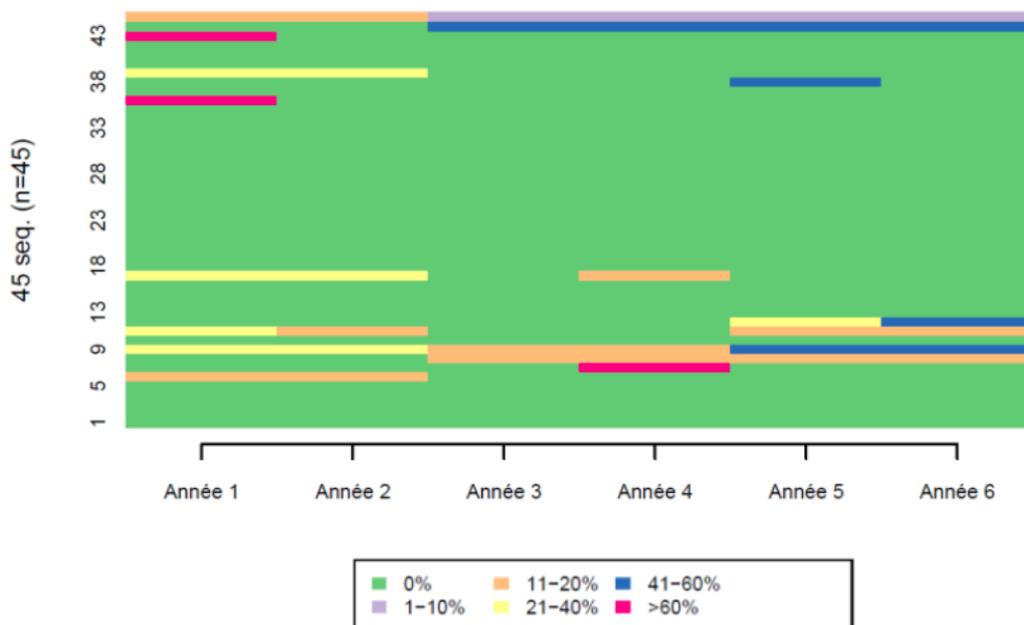


Figure 15: Pourcentage de l'emploi hors musique exercé par l'effectif durant les 6 ans étudiés

Revenus des diplômé-e-s

Les données récoltées sur les revenus des diplômés de l'HEMU Jazz toutes activités confondues montre d'abord une nette différence entre les deux ou trois premières années du parcours après le diplôme et la suite. Si les revenus sont très précaires durant les trois premières années, et en particulier la première, ils augmentent par la suite. La figure 16 ci-dessous montre que cette augmentation a été ralentie par la période Covid-19 (années 2020 et 2021) qui s'est fait sentir aux années 3 et 4 pour une

partie de l'effectif étudié. Durant cette période, la majorité des diplômé-e-s a touché des compensations et n'a vu ses revenus baisser que très légèrement ou stagner, avant que leur progression reprenne.

En affinant l'analyse du chronogramme, on observe d'abord que les revenus très précaires (en-dessous de CHF 2'000.- par mois) représentent la moitié des cas la première année après l'obtention du diplôme, puis diminuent à un tiers dès la seconde. Un cinquième des cas gagne toujours 2000.- par mois ou moins à la sixième année. D'autre part, jusqu'à la quatrième année, plus des deux tiers de la population gagne moins de CHF 3'000.- par mois, une proportion qui s'abaisse à la moitié aux années 5 et 6. La tendance à l'augmentation des revenus devient plus marquée à partir de la cinquième année (et ce, malgré le Covid-19). Mais finalement, à la sixième année, 3/4 des individus gagne moins de CHF 4'000.- par mois. Or cette somme correspond environ à ce que l'on peut considérer comme un salaire minimum à 100% en Suisse. Et à ce stade (année 6), la population étudiée se divise en deux parties égales, une moitié des diplômé-e-s gagnant 3000.- et moins et l'autre moitié 3000.- et plus. Et un cinquième de l'effectif gagne 2000.- et moins, tandis que près du quart supérieur gagne plus de 4000.- par mois.

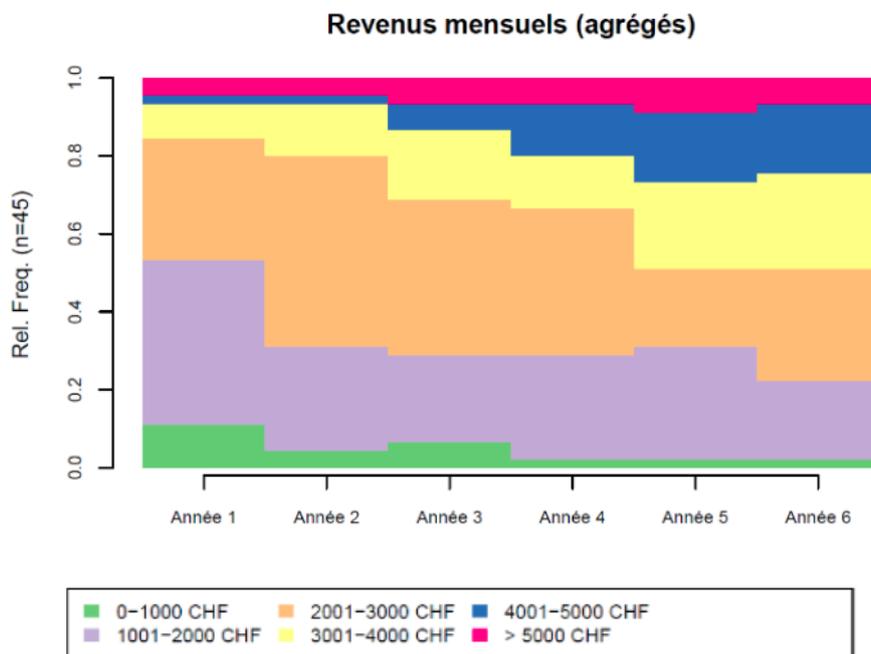


Figure 16: Revenus mensuels des 45 diplômés durant les 6 ans après l'obtention du diplôme

Les données concernant les femmes uniquement ne montrent pas d'écart significatif par rapport aux chiffres de l'effectif complet. Comme on peut le voir sur la figure 17, à la sixième année, deux d'entre elles gagnaient 2000.- et moins par mois, une entre 2000.- et 3000.-, deux entre 3000.- et 4000.-, et deux entre 4000.- et 5000.-

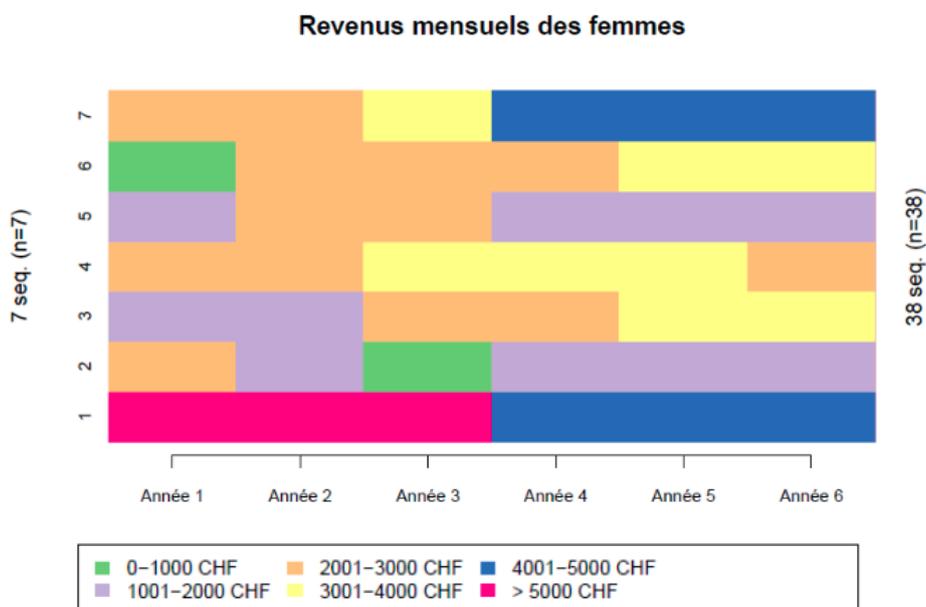


Figure 17: Revenus mensuels des 7 femmes durant les 6 ans après l'obtention du diplôme

Revenus non déclarés

Les revenus non déclarés sont relativement importants, surtout durant la première moitié de la période considérée. Ils tendent cependant à diminuer avec le temps. Approximativement 60% des revenus des deux premières années ne sont pas déclarés, une proportion qui tombe à environ 25 à 30% à la sixième année après le diplôme.

Subventions

La population HEMU connaît le système de subventionnement et y a régulièrement accès. 31 personnes, soit plus des deux tiers de notre population (69%) disent avoir bénéficié de subventions publiques plusieurs fois, et 25 (56%) déclarent avoir bénéficié à plusieurs reprises de subventions privées. Les personnes qui n'ont jamais bénéficié de subventions publiques représentent 11 cas (24%) et celles qui n'ont pas touché de subventions privées sont au nombre 15 (33%). Les personnes qui ont touché une subvention à une seule reprise sont rares, avec 3 cas pour le public et 4 pour le privé.

Impact de la pandémie de covid-19

Le nombre de dates de concert par année a drastiquement chuté pendant les années de crise sanitaire et sociale liée au Covid-19 comme le montre les histogrammes du nombre de concerts par personne et par année (ci-dessous figure 18). Certaines personnes ont néanmoins réussi à jouer pendant les moments de réouverture partielle ou en faisant des concerts à distance ou dans des formats numériques (une pratique restée cependant très marginale).

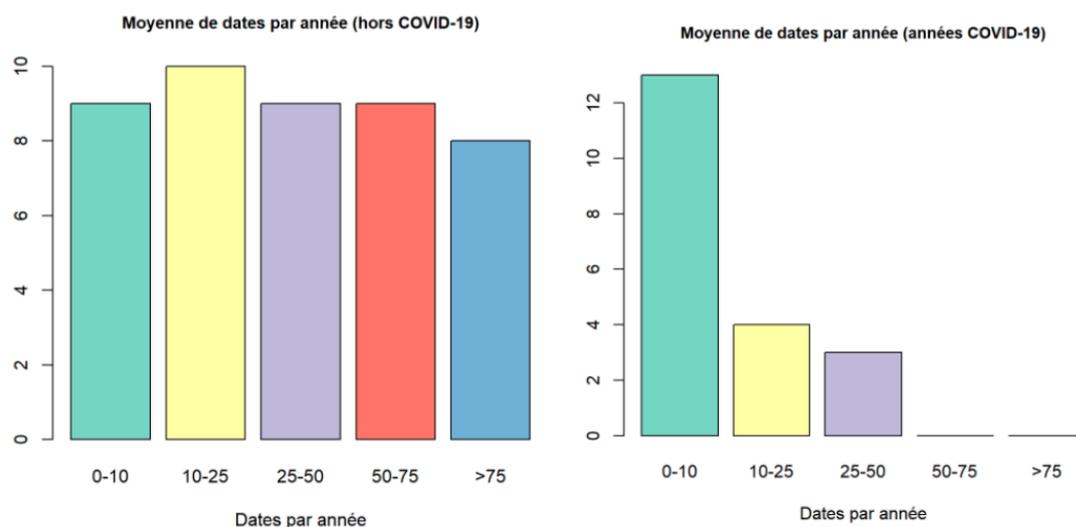


Figure 18: Représentation graphique de la diminution du nombre de dates par année par personne

Afin d'étudier l'impact de la crise sanitaire et sociale sur les parcours, nous avons créé deux cohortes correspondant aux parcours qui ont été affectés par le COVID-19 lors des six années après l'obtention du diplôme d'une part, et les parcours qui n'ont pas été affectés pendant cette période de l'autre. Mais un artefact s'est glissé dans notre analyse : la cohorte non affectée par le Covid-19 comprend 19 personnes, dont 15 de nationalité suisse, un déséquilibre qui fausse la comparaison, si bien que les différences de revenus observables s'expliquent davantage par la nationalité et le principal pays de diffusion (Suisse versus France et Europe) que par l'impact des restrictions sanitaires. Néanmoins, pour la population non affectée par le Covid-19, on observe une nette augmentation des revenus après une à deux années suivant l'obtention du diplôme conformément aux résultats globaux exposés précédemment. Pour les 26 diplômé-e-s affectés par le Covid-19 au cours des 6 années étudiées, on observe que les revenus tendent à augmenter quand même, mais cette augmentation est moins marquée et les revenus restent faibles. Ainsi, durant cette période de crise, la part des revenus musicaux n'a pas diminué, à part dans quatre cas, dont trois avec une diminution seulement pour une année. Au final, l'augmentation de la part des revenus musicaux a été freinée par le Covid-19 et inversée dans quelques cas isolés seulement.

A ce titre, la recherche Alumni Jazz permet d'observer que les fonds de compensation Covid-19 en Suisse ont joué le rôle qui leur était assigné pour les musiciennes et musiciens professionnel-le-s qui, de leur côté, ont en général été en mesure de faire état de leur manque à gagner en sollicitant ces fonds. Finalement, la crainte du secteur de voir des musicien-ne-s changer de métier ou d'activité pendant le Covid-19 ne se confirme pas sur notre population de diplômé-e-s.

Conclusions

À la fin des années 2010, les résultats de l'enquête Musicians' LIVES portant sur toutes les catégories de musiciennes et musiciens montraient qu'un tiers de la population musicienne romande (environ 35%) gagne sa vie exclusivement en jouant sur scène (beaucoup de gigs d'animation, répertoire de covers), un autre gros tiers de la population (35 à 40%) tire ses revenus principalement de l'enseignement musical, et un quart seulement (environ 25%) touche régulièrement des revenus liés à la création singulière (composition pour autrui, droits d'auteur, commande d'œuvre originale pour cinéma, théâtre, radio-télévision). Musicians' LIVES arrivait à la conclusion très nette que les plus jeunes et les plus formé-e-s parmi les musiciennes et musiciens actifs en Suisse romande ont le plus de chances de s'éloigner du modèle « artisanal » du musicien interprète qui gagne sa vie uniquement en jouant sur scène. Les résultats de l'enquête Alumni Jazz sont tout à fait cohérents avec ces éléments

puisque la population des titulaires d'un master de l'HEMU Jazz est tendanciellement plus jeune et mieux « formée » (en termes de diplôme) que la moyenne romande. La source principale de revenu des diplômé·e·s de l'HEMU jazz n'est pas l'activité sur scène mais l'enseignement. Les sept diplômé·e·s qui sont revenus à l'HEMU après un premier master en composition ou interprétation pour effectuer le Master en pédagogie soulignent l'importance de cette formation professionnalisante.

Les femmes sont largement sous-représentées dans notre population et dans les diplômé·e·s jazz de l'HEMU en général. Dans notre population, elles représentent environ 15%. Dans les diplômé·e·s du Master Jazz entre 2018 et 2022 on retrouve pratiquement le même pourcentage, avec 8 femmes pour 57 hommes au niveau Bachelor (14%), et avec 13 femmes diplômées du Bachelor de l'HEMU jazz pour 82 hommes (14%). On observe donc que ce pourcentage, plus faible que dans d'autres catégories amateurs et professionnelles et d'autres genres musicaux, n'évolue pas avec le temps et que les cohortes les plus récentes ne sont pas plus « égalitaires » en termes de proportion hommes-femmes. Dans les pratiques musicales amateurs, en effet, la proportion des femmes est plus élevée (30 à 40% selon une étude non-publiée portant sur les années 1980 à 2005 réalisée par l'HEMU en 2013 sur la base des archives des écoles de jazz de Suisse romande). Les musiciennes professionnelles sont peut-être de plus en plus présentes sur les scènes, mais elles sont très peu à être réellement insérées dans l'emploi scénique. Plusieurs raisons sont évoquées pour expliquer cette disparité en termes d'espaces socioprofessionnels : l'assignation des femmes à la sphère domestique au moment de l'entrée dans la parentalité, l'informalité du milieu qui est perçue comme antithétique à une vie de famille et le manque de stabilité lié à l'activité scénique (Ravet, 2003; Buscatto, 2007; Cacouault-Bitaud et Ravet, 2008).

En résumé, la présente recherche montre que les musiciens et musiciennes formés à l'HEMU en jazz et qui exercent leur profession en Suisse s'appuient avant tout sur l'enseignement pour assurer leurs revenus. Corrolairement, la scène indépendante demeure problématique en matière de rémunération. Ce dernier point est mis en évidence par l'absence de statut d'emploi pour la scène de 34% des diplômé·e·s six ans après l'obtention du diplôme, par la précarité et l'extrême faiblesse des revenus de ceux et celles qui ne dépendent que de la scène, par le nombre de dates fléchissant sensiblement au cours des 6 années, ainsi que par la comparaison des parcours en France et en Suisse. Ces faits sont contrebalancés par le nombre de diplômé·e·s au bénéfice de contrats de travail à durée indéterminée dans l'enseignement et en mesure de stabiliser leurs revenus dès la cinquième et sixième année après l'obtention du diplôme. Enfin, le recours souvent possible à des emplois temporaires dans le domaine musical hors scène et enseignement, la faible proportion de personnes qui ont des emplois hors musique, l'absence d'abandon du métier à notre connaissance et la résistance à la période Covid-19 démentent les craintes nourries à l'égard de ces formations et du devenir sur le marché du travail de ces jeunes professionnel·le·s.

DEUXIÈME PARTIE

Perspectives et recommandations

En ouverture du Symposium d'Yverdon présentant les résultats de l'Analyse des dispositifs de soutien aux musiques actuelles (CDAC, 2022) en mars 2023, la conseillère d'État vaudoise Nuria Gorrite déclarait que *“le jazz et les musiques actuelles sont encore le parent pauvre du financement public de la culture”*. Pour avoir une idée de ce fait, on peut citer le travail de l'association de musiciens et musiciennes de Bâle Ville, l'IG Musik, qui a lancé en 2022 une initiative cantonale pour plus de diversité musicale. Selon une étude de l'IG Musik portant sur les dépenses publiques en faveur des institutions musicales et des différents genres de musiques dans les villes de Bâle, Zürich, Berne et Lausanne, 96% des fonds bâlois vont à la musique classique, dont 90% à des orchestres. Il en va des mêmes proportions à Berne et Zürich, tandis que Lausanne a un ratio 84%, donc de 16% des dépenses en

faveur des musiques actuelles (IG Musik Basel, 2022). En se basant sur ces chiffres, similaires pour la ville de Genève, la Fédération genevoise des musiques de création (FGMC) *“souhaite que les fonds d’aide à la création et à la diffusion pour les musicien-ne-s soient revus à la hausse et alignés sur les dotations des autres domaines artistiques comme ceux de la musique classique, de la danse, du théâtre ou du cinéma”* (FGMC, 2024, Campagne Paie ton artiste). Cette revendication est bien légitime lorsqu'on sait par exemple que les musiciens et musiciennes ne sont quasi jamais payés pour les répétitions en préparation des spectacles.

Dans l'Analyse des dispositifs de soutien aux musiques actuelles (CDAC, 2022) réalisée dans les 6 cantons romands et 13 villes de 2017 à 2019, les subventions aux musiques actuelles de toute la Suisse romande se montent à peu près à 21,1 millions de francs en moyenne annuelle. (Les auteurs comparent ce montant à la masse salariale de l'Orchestre de la Suisse romande, de 21 millions de francs également.) Ces 21,1 millions de francs proviennent à 59,3% des villes, à 32,4% de la Loterie romande, et à seulement 8,3% des cantons. Quant aux bénéficiaires de ces financements, ce sont d'abord les lieux de diffusion (clubs et festivals) à hauteur de 79%, puis d'autres lieux et institutions à 9,8%, à la FCMA à 2%, et enfin aux artistes directement à 9%. Ces 9% de subventions aux artistes en jazz et musiques actuelles sur toute la Suisse romande représentent 1,9 million de francs. Dans ces conditions, on ne peut que saluer la volonté exprimée par la CDAC d'améliorer les subventions, cantonales notamment, d'harmoniser les politiques culturelles, et d'encourager la production, encore largement ignorée des pouvoirs publics, et de l'envisager comme une chaîne de valeur allant de la création à la diffusion (CDAC, 2022). Cependant, la question des revenus de la scène musicale indépendante sur laquelle la présente recherche s'est notamment penchée reste en suspens.

Les résultats d'Alumni Jazz confirment que les revenus de la scène ne tiennent pas compte des coûts de production réels, qu'ils ne correspondent pas à une rémunération équitable et qu'ils sont la cause principale d'un déficit de cotisation aux assurances sociales. Or, la CDAC recommande de prendre en compte le travail *“invisibilisé”* et de respecter les barèmes des branches dans lesquelles évoluent les acteurs culturels (CIIP, 2022, 4-5). Ces barèmes existent, mais ils ne sont pas appliqués, loin s'en faut, tout en étant fortement controversés. En 2011, un projet de Convention collective suisse du jazz et des musiques improvisées avait été établi par le Syndicat musical suisse (le SMS, entretemps fusionné dans la SONART, Association Suisse de Musique) en guise d'intention et de revendication, avec des tarifs de plus du double de ceux pratiqués encore actuellement. Ce projet n'a pas été suivi d'effet. Actuellement, pour ces tarifs standards, qui sont établis dans le but de tenir compte du travail fourni par les musiciens et musiciennes (sans les structures de production), on peut se baser sur le travail très détaillé et bien expliqué de l'Union suisse des arts et métiers (USDAM). Le calculateur de l'USDAM tient compte d'un rapport entre répétition et exécution de 50:50, auquel s'ajoute les parts d'assurances sociales, ce qui donne des tarifs minimaux, qualifiés d'équitables, bien plus élevés que ceux pratiqués. En conclusion, on peut donc constater que les politiques culturelles et l'évolution de « l'écosystème » du jazz et des musiques actuelles vont clairement dans le sens d'une professionnalisation, sauf en matière de rémunération, qui demeure archaïque. La cohérence des politiques culturelles, ainsi que la responsabilité notamment vis-à-vis des diplômé·e·s des écoles professionnelles de musique voudraient que les pouvoirs publics mettent enfin ce problème à l'agenda. Les auteur·e·s du présent rapport se limitent donc à émettre deux recommandations secondaires et une prioritaire:

- Le faible nombre de dates de concert obtenu dans les 3 années suivant immédiatement l'obtention du diplôme (pages 7 et 10), ainsi que la grande faiblesse des revenus au même moment (pages 15 et 16) plaident pour une responsabilisation plus marquée des acteur·ice·s en faveur de mesures ciblées de soutien au début de carrière.
- La pratique du cachet qui ne tient pas compte des frais de déplacement, de repas et de logement ne devrait plus être tolérée.

- Une démarche de concertation, réunissant des représentant·e·s de tous les acteur·ice·s de « l'écosystème » de la scène indépendante romande devrait être organisée par les pouvoirs publics en faveur d'une évolution des rémunérations. Une telle démarche constitue une priorité. Toute évolution positive dans ce sens dépend d'efforts consentis mutuellement, encore faut-il qu'une volonté politique se manifeste.

Coda

Dans les pistes d'action citées par la CDAC en matière de rémunération figure la location de service comme une solution juridique adaptée à la Suisse. Comme le souligne la Confédération (2023) et la CDAC (CIIP, 2024), une solution à la française de reconnaissance d'un statut d'artiste avec un régime d'intermittence à la clé, que la Belgique vient de suivre, n'est pas envisageable en Suisse. A la place, il y a la loi sur la location de service (LSE), qui pourrait constituer une solution, et qui impose des contraintes importantes, mais offre en même temps des garanties en terme de salaires minimaux. La faisabilité du modèle de la location de service a un volet juridique et un volet économique. Si la faisabilité juridique a été établie (Morin, 2023), la viabilité économique demeure à prouver. Elle pourrait donc résoudre certains problèmes, notamment au niveau des cotisations sociales, mais elle ne pourrait pas pallier à la faiblesse et la stagnation des tarifs. Au contraire, elle ne pourrait être envisagée que si les revendications sont suivies d'effets et que des mesures concertées sont prises pour soutenir les revenus de la scène indépendante. Toute solution qui se dessinera pour apporter une réponse à ce problème tirera la professionnalisation du jazz et des musiques actuelles vers le haut.

Références

Buscatto, M. (2008). Tenter, rentrer, rester : Les trois défis des femmes instrumentistes de jazz. *Travail, genre et sociétés*, N° 19(1), Article 1.

<https://doi.org/10.3917/tgs.019.0087>

Cacouault-Bitaud et Ravet (2008): Cacouault-Bitaud, M., & Ravet, H. (2008). Les femmes, les arts et la culture. *Frontières artistiques, frontières de genre. Travail, genre et sociétés*,19(1), 19-22.

<https://doi.org/10.3917/tgs.019.0019>

Canton de Vaud, Grand conseil (2019). Interpellation de F. Stürner, *Veramente allegro...ou non troppo? Quelle partition se joue en sourdine à la HEMU?* Grand conseil, 19_INT_418.

Canton de Vaud, *Réponse du Conseil d'État* (Juillet 2020). Grand conseil, 19_INT_418.

CDAC (2022) *Analyse des dispositifs de soutien aux musiques actuelles en Suisse romande*. Conférence des chefs de service et délégués aux affaires culturelles (CDAC), Fondation romande pour la Chanson et les Musiques Actuelles (FCMA), Association PETZI, avec le soutien de l'Office fédéral de la culture.

CIIP (2024) *Vers un espace culturel romand. Stratégie pour un développement d'actions convergentes en faveur du secteur culturel en Suisse romande 2024 - 2030*. Conférence intercantonale instruction publique et culture Suisse romande et Tessin (12 pages).

Confédération suisse (2023). « *La sécurité sociale des acteurs culturels en Suisse* ». Rapport du Conseil fédéral donnant suite au postulat 21.3281 Maret Marianne du 18 mars 2021. Berne.

Ecoplan, (2021), *Protection sociale des acteurs culturels*. Suisseculture Sociale et Pro Helvetia, Berne, 34 p.

Fédération Genevoise des Musiques de Création (FGMC) (2024), <https://musiquesdecreation-ge.ch/>, consulté le 28 février 2024.

Güsewell, A. (2017), L'institutionnalisation rapide du jazz. *Revue Musicale Suisse*, 1, 6-7.

IG Musik Basel (2022), *Initiative für mehr Musikvielfalt, Initiative pour plus de diversité musicale*, Bâle. <https://musikvielfalt.ch/wp-content/uploads/2024/05/Musikvielfalt-Initiative-Dossier.pdf>

Morin, A. (2023), *Engagement de musiciens et location de services. Avis de droit*. Ariane Morin, Professeure à l'Université de Lausanne.

Perrenoud M., & Bataille, P. (2017), Être musicien.ne interprète en Suisse romande : modalités du rapport au travail et à l'emploi. *Revue suisse de sociologie*, 2(43), 309-333.

Perrenoud, M., & Bataille, P. (2018), "Vies musiciennes: Portrait des musicien.ne.s ordinaires en Suisse romande." Dans L. Riom & M. Perrenoud (Eds.), *La musique en Suisse sous le regard des sciences sociales*, (pp. 101-126). Genève, Université de Genève.

Perrenoud, M., & Bataille, P. (2018), Comment être musicien ? Figures professionnelles des musiciens ordinaires en France et en Suisse. *SociologieS*. <https://journals.openedition.org/sociologies/8882>

Perrenoud, M., & Bataille, P. (2019), *Vivre de la musique? Enquête sur les musiciens-ne-s et leurs carrières en Suisse romande (2012-2016)*. Lausanne, éditions Antipodes.

Ravet, H. (2003). Professionnalisation féminine et féminisation d'une profession : Les artistes interprètes de musique. *Travail, genre et sociétés*, 9(1), 173-195. <https://doi.org/10.3917/tgs.009.0173>

SuisseCulture Sociale (2016), *Enquête sur le revenu et la protection sociale des artistes 2016*. Zürich. <https://www.suisseculturesociale.ch/enquetesdesrevenues/enquetede2016/>

Syndicat musical suisse (2011), Convention collective suisse du jazz et des musiques improvisées. https://www.sonart.swiss/files/Projekte%20%20Kampagnen/SMS_Live_Musik_Vereinbarung_FR.pdf

USDAM (2024), *Tarifs et calculateurs de tarifs*. Union suisse des arts et métiers, Zürich <https://smv.ch/fr/services/calculator/>

Ville de Vevey (2013), *Assises des musiques actuelles*, Vevey, Rocking Chair, 19 novembre 2012. Service culturel de la Ville de Vevey, Service des affaires culturelles du canton de Vaud (SERAC), Fondation romande pour la Chanson et les Musiques Actuelles (FCMA), Association PETZI.

Ville de Lausanne (2019), *Consultation du milieu musical lausannois. Etude de l'écosystème musical et recommandations stratégiques*. Réalisée par Sound diplomacy, Ville de Lausanne, Service de la culture.

Widmann, H., & Perrenoud, M. (2022), *Rapport d'étude sur l'emploi des musicien-ne-s à Genève 2021-2022*. Fédération Genevoise des Musiques de Création (FGMC).

Alumni Jazz: quelques résultats clés en bref

1. Population étudiée: 45 personnes ayant obtenu un Master à l'HEMU entre 2011 et 2017 (sur 65 au total), dont 2/3 résident en Suisse romande et 58% sont au bénéfice d'un MA en pédagogie musicale.
2. Le nombre de femmes n'augmente pas: elles forment 15% de l'effectif étudié, et elles étaient 14% en formation en jazz et musiques actuelles à l'HEMU entre 2018 et 2022.
3. Statut d'emploi pour la scène musicale uniquement: 6 ans après l'obtention du diplôme: 50% sont indépendant·e-s, 11% ne se produisent pas du tout, et 34% n'ont pas de statut pour leurs activités scéniques et ne sont donc pas assurés contre l'accident et ne cotisent à aucune assurance sociale.
4. Nombre de dates de concert par année: à la première année après l'obtention du diplôme, 50% jouent sur scène moins de 30 fois par an.
5. Le nombre de dates de concert par année est fortement corrélés au lieu de résidence et lieu de production principal: les catégories de 30 à 50 concerts et 51 à plus de 80 par année sont plus fréquentes en France, alors qu'en Suisse les catégories 0 à 10 et 11 à 30 dates dominent.
6. L'augmentation du nombre de dates de concert par année au cours des 3 premières années après l'obtention du diplôme est presque systématiquement suivie d'une diminution par la suite.
7. Les femmes tendent à avoir moins de dates de concert par année que la moyenne, mais leur insertion professionnelle, dans l'enseignement de la musique principalement se produit plus tôt.
8. Revenus tirés de la scène uniquement: 6 ans après leur sortie de l'HEMU, 2/3 des diplômé·e-s tirent moins de 25% de leur revenu annuel de la scène; et entre 10 à 15% tirent plus de 75% de leur revenu annuel de la scène.
9. Enseignement: 80% des diplômé·e-s enseignent dès leur départ de l'HEMU, et leur nombre d'heures d'enseignement hebdomadaire augmente chaque année.
10. Après la 3e année, la moitié des diplômés enseignent plus de 10h par semaine, cette proportion atteignant les 2/3 à la 6e année.
11. A la 6e année, 70% des diplômé·e-s ont un contrat (dont plus de 60% en CDI), la plupart du temps dans l'enseignement et en grande majorité dans des écoles subventionnées.
12. Autre emploi musical: seuls 25% des diplômé·e-s exercent, ou ont exercé durant les 6 années après leur départ de l'HEMU, un autre emploi musical (composition pour autrui, studio, accompagnement, animation socio-culturelle, administration liée à la production).
13. Emploi hors musique: 75% des diplômé·e-s n'ont pas exercé du tout d'emploi hors musique durant les 6 années après leur départ de l'HEMU; et 87% des diplômé·e-s n'exercent pas d'emploi hors musique à la 6e année d'insertion professionnelle.
14. Revenu total: lors de la 1ère année, 50% des diplômés gagnent CHF 2000.- et moins par mois; cette proportion est de 20% à la 6e année après l'obtention du diplôme.
15. A la 6e année après l'obtention du diplôme, le revenu médian est de CHF 3000.- par mois; 25% des diplômé·e-s gagnent CHF 4000.- et plus.

16. Revenus non-déclarés: lors des deux premières années après le départ de l'HEMU, 60% des revenus ne sont pas déclarés, un pourcentage s'abaissant à 30% à la 6e année.

17. Les diplômé·e·s de l'HEMU n'émargent pratiquement pas à l'assurance chômage, les statuts d'emploi et les conditions de travail ne leur permettant pas de constituer des droits.

18. Subventions: au cours des 6 années étudiées, 69% des diplômé·e·s ont bénéficié de subventions publiques, 56% de subventions privées.

19. Covid-19: à part un ou deux cas isolés, le revenu des diplômé·e·s affecté·e·s par la pandémie (comparés aux autres) n'a pas baissé, plutôt stagné, avant de reprendre sa progression dès 2022; les diplômé·e·s de l'HEMU Jazz ont bien résisté à la pandémie.

20. Les craintes nourries à l'égard de ces formations et autour de l'insertion professionnelle des diplômé·e·s sont démenties par les résultats de la recherche Alumni Jazz.