



HAL
open science

Enquête sur le bien-être et la santé mentale dans l'industrie musicale en France

Jérémy Vachet, Sandrine Bubendorff, Mélanie Gourvès

► **To cite this version:**

Jérémy Vachet, Sandrine Bubendorff, Mélanie Gourvès. Enquête sur le bien-être et la santé mentale dans l'industrie musicale en France. [Rapport de recherche] Audencia Group. 2022. hal-03683731

HAL Id: hal-03683731

<https://hal.science/hal-03683731>

Submitted on 31 May 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

CURÁ

Enquête sur le bien-être et la santé mentale dans l'industrie musicale en France

Risques psychosociaux, précarité et violences sexistes et sexuelles chez les artistes et leur entourage professionnel.

Dr Jérémy Vachet

Dr Sandrine Bubendorff

Mélanie Gourvès



Enquête sur le bien-être et la santé mentale dans l'industrie musicale en France

Risques psychosociaux, précarité et violences sexistes et sexuelles chez les artistes et leur entourage professionnel.

Financement, auteurité et remerciements

En 2021, le collectif CURA a mandaté une recherche sur la santé mentale dans la filière musicale à Dr Jérémy Vachet, enseignant-chercheur à Audencia. Les fonds de l'étude proviennent du Centre National de la Musique et de la Guilde des artistes musiciens. À la fin de l'année 2021, Audiens est devenu partenaire de l'étude. Menée d'avril 2021 à mai 2022, l'étude a été dirigée par Jérémy Vachet (Dr, PhD). L'étude n'aurait pas pu être menée sans le concours de Sandrine Bubendorff (Dr), ingénieure de recherche et Mélanie Gourvès, ingénieure de recherche. L'introduction, la méthode et l'annexe méthodologique ont été rédigées par Jérémy Vachet (Dr, PhD), l'analyse des données a été menée par Dr Sandrine Bubendorff (Dr) et Mélanie Gourvès. Nous tenons à remercier vivement les participant·es de l'étude ainsi que nos collègues et professionnel·les de la filière consulté·es pour conseil.

Publié par : XXX

Copyright : XXXX

Email de contact : XXX

ISBN : XXXXX

Date de publication : XXXX 2022

Adresse : XXXXX

Lien de publication : XXXXX

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION ET CONTEXTUALISATION	5
TRAVAILLER DANS LA MUSIQUE : ENTRE ÉPANOUISSEMENT INDIVIDUEL ET EXPLOITATION DE SOI	6
QUELQUES FAITS MARQUANTS.....	11
1. ÉCHANTILLON	14
ORIGINE SOCIALE	15
ORIGINE SOCIALE ET DIPLOME	15
ORIGINE SOCIALE/LIEU DE VIE	16
ORIGINE SOCIALE/PRIMO REMUNERATION.....	16
INDEPENDANCE FINANCIERE, SOUTIEN ET ORIGINE SOCIALE	16
ORIGINE SOCIALE/SANTE MENTALE.....	16
2. CONDITIONS DE TRAVAIL	18
2.1. TYPE D'EMPLOI, DE CONTRAT ET PLURIACTIVITE	18
2.1.1 <i>Activités et conditions contractuelles</i>	18
2.1.2 <i>Pluriactivité</i>	19
2.2. REVENUS ET INDEPENDANCE FINANCIERE.....	19
2.4. ENVIRONNEMENT SOCIAL.....	20
2.4.1 <i>Collègues</i>	20
2.4.2 <i>Supérieur-es hiérarchiques</i>	21
2.5. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	21
2.5.1 <i>Volume hebdomadaire et variabilité</i>	21
2.5.3 <i>Gestion et anticipation du temps de travail</i>	22
2.6. PENIBILITE.....	23
2.6.1 <i>Gestes répétitifs et horaires décalés</i>	23
2.6.2 <i>Possibilité d'évolution, gestion de la carrière</i>	24
2.6.3 <i>Travail, santé et prévention</i>	25
2.7. CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE	26
3.SANTE MENTALE	27
3.1. HARCELEMENT MORAL	27
3.2. ANXIETE, STRESS ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	28
3.2.1 <i>Type de contrat</i>	29
3.2.2 <i>Zone géographique</i>	30
3.2.3 <i>Pluriactivité et temps de travail</i>	31
3.2.4 <i>Poste(s) occupé(s)</i>	31
3.3.5 <i>Revenus</i>	32
3.3. SUIVI ET TRAITEMENT	32
3.4. SANTE MENTALE DES MINORITES DE GENRE ET VIOLENCES SUBIES	33
3.5. DEPRIME ET PENSEES SUICIDAIRES.....	33
4. ADDICTIONS	35
4.1. CONSOMMATION D'ALCOOL	35
4.2. CONSOMMATION DE STUPEFIANTS.....	37
4.3. CONSEQUENCES DES ADDICTIONS	38

5. VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES	39
5.1. ENVIRONNEMENT SEXISTE AU TRAVAIL ET HARCELEMENT	40
5.2. AGRESSION SEXUELLE ET MENACE D'AGRESSION SEXUELLE	42
5.3. VIOL	44
CONCLUSION	45
BIBLIOGRAPHIE	48
TABLE DES ILLUSTRATIONS.....	55
ANNEXE METHODOLOGIQUE	57

INTRODUCTION ET CONTEXTUALISATION

L'emploi dans la filière musicale est bien souvent très peu (re)connu, pris dans des logiques de « métier passion » où se mêlent les mythes de « l'art pour l'art » et de l'entrepreneuriat culturel. Depuis quelques décennies maintenant, nombreux sont les discours présentant l'emploi dans la culture non seulement comme « essentiel », mais bien aussi comme l'avenir du travail du fait de ses caractéristiques (auto-emploi, flexibilité, réseautage, multiplication des activités des compétences, réalisation de soi par l'activité et engagement de soi dans l'activité). Pourtant, les conditions de vie et de travail restent mal identifiées, maintenant la réalité du travail dans ce secteur dans un « flou artistique » rendant difficile l'expression de la précarité économique, sociale et psychologique ainsi que les formes d'exclusion et de domination multiples qui sont bien souvent le quotidien des travailleur·ses de la filière.

Faisant écho à des observations préliminaires sur l'impact psychosocial de la précarité dans le secteur des industries musicales en France et à l'étranger (Gross, Musgrave, 2019; Vachet, 2022), cette étude cherche à participer à la reconnaissance des problématiques de précarité, de santé mentale et de violences de genres dans la filière musicale en se basant sur l'analyse de questionnaires menée parmi 519 participant·es.

Deux populations généralement invisibilisées étaient donc particulièrement ciblées : (1) les travailleurs de la filière oscillante dans un continuum amateur, semi-professionnels et professionnels dans la lignée des musicien·ne·s ordinaires, c'est-à-dire celles et ceux qui vivent ou tentent de vivre de leurs activités liées à la musique et qui ne jouissent pas de qui ne jouissent pas d'un accès au haut de la pyramide de redistribution et reconnaissance (Perrenoud, 2007; Sinigaglia-Amadio, Sinigaglia, 2017), et (2) le personnel support et technique, généralement peu étudié (environ 50% de l'échantillon) (Picaud, 2011).

TRAVAILLER DANS LA MUSIQUE : ENTRE ÉPANOUISSEMENT INDIVIDUEL ET EXPLOITATION DE SOI

Travailler dans la musique est bien plus qu'un travail. La musique a un sens pour les travailleur·ses de la filière, elle devient une forme d'extension de soi. Dans un contexte où nos perspectives de vie deviennent de plus en plus incertaines, où être soi est à la fois une opportunité et un fardeau, s'engager dans la filière et se définir par une activité peut sembler un choix juste. La musique peut être une manière de s'épanouir individuellement, tout en se liant aux autres tant la musique a cette propension à nous réunir. Cet espoir de réalisation de soi par l'activité est bien plus qu'une pulsion narcissique et l'engagement dans la filière dépasse également l'espoir d'un enrichissement basé sur l'accumulation matérielle.

Les caractéristiques du travail dans la filière, communes à ce que l'on nomme les industries culturelles, rendent cependant cet épanouissement bien complexe. Les formes de travail sont fragmentées, si bien qu'il est souvent difficile d'estimer son engagement et ses heures de travail. Les frontières entre la vie professionnelle et la vie personnelle deviennent perméables, aidée par l'usage des outils technologiques à notre disposition (téléphone, ordinateur). L'usage des réseaux sociaux, courriels, appels téléphoniques, les textos, etc. deviennent à la fois du travail et du plaisir. Les moments de travail (ou d'activité) et de repos ou de loisir ne sont pas clairement définis ni même véritablement définissables. L'envers de la médaille est une forme d'injonction à être toujours disponible. L'injonction à être présent·e au monde « coule » sur tous les aspects de notre vie (Gregg, 2013, p.165). On se sent impliqué·e dans notre activité, cherchant à « ce que les choses se passent » si bien que les jours de congés ou même les moments de maladie ne le sont plus véritablement. Mais le travail prend aussi un côté obsessionnel, presque addictif (Rowlands, Handy, 2012), voire même sacrificiel (Ross, 2000; Scharff, 2016). Par ailleurs, même si les heures de travail sont souvent longues et l'engagement complet, l'insécurité de l'emploi perdure (Banks, 2007 ; Brook, O'Brien, Taylor, 2020; Hesmondhalgh et Baker, 2011 ; McRobbie, 2015 ; Umney et Krestos, 2014). Ces dimensions peuvent prendre des détours particulièrement complexes étant donné la précarité généralisée dans la filière. On observe pourtant une forme d'espoir chez les travailleur·ses de la filière, celui de s'engager dans une vie riche de sens, d'où le terme de « hope labour » (Kuehn et Corrigan, 2013). L'impact sur la vie professionnelle, mais aussi sur la vie personnelle devient total, si bien qu'il est porteur d'épanouissement personnel (Hesmondhalgh et Baker, 2011, pp.148-149).

Les travailleur·ses de la filière n'en sont pas moins conscient·es et cette forme d'activité porte en elle un autre espoir : celui de développer des relations de sens avec les autres, au-delà des schémas de vie normatifs et potentiellement coercitifs (Guibert, 2007, Straw, 1991). Ce repli sur le

travail peut alors devenir un moyen d'échapper aux formes de domination sociale multiples comme celles basées sur le genre ou l'origine sociale, pour n'en citer que quelques-unes. Cet engagement dans l'activité est autant une promesse d'épanouissement qu'un risque de se perdre dans le travail (Hochschild, 2001 ; Beck et Beck-Gernsheim, 2001, pp.54-84 ; Harpaz et Snir, 2015, pp.140-171). À bien des égards, si l'espoir mène les individu-es, et s'ils et elles ne sont pas dupes, on ne peut que remarquer aussi que ces pulsions de vie risquent aussi d'être récupérées par le néolibéralisme dont l'ambition est de transformer les individu-es en sujets autonomes et réflexif-ves, capables de se prendre en main (Scharff, 2016; Vachet, 2022). Paradoxalement, les deux logiques opposées risquent de se croiser. Les travailleur-ses de la filière n'en deviennent pas naïf-ves et négocient autant que possible entre l'espoir de réalisation de soi, le bien commun, les contingences économiques dans un contexte de précarité et les injonctions entrepreneuriales masquant des formes d'emploi flexibles.

Malgré les représentations associées à la filière, celles d'un milieu méritocratique reconnaissant le talent aveuglément, les inégalités observées sont assez classiques (Banks, 2007 ; Banks, 2017, Oakley, 2009). La précarité structurelle du secteur, qui rend les carrières longues à se lancer et souvent incertaines, même tardivement, le réseautage forcé et l'importance du réseau informel, les opportunités d'emploi concentrées dans les grandes villes (essentiellement Paris) privilégient celles et ceux qui peuvent compenser l'incertitude généralement par le filet de sécurité offert par la famille. La structuration même du secteur tend à fortement rémunérer et mettre en avant quelqu'un-e au détriment de la grande majorité (Banks, 2017, p.122-30). Il reste cependant complexe d'obtenir des données fiables sur l'étendue du phénomène, mais les études portant sur le sujet montrent de flagrantes disparités (UK Music, 2014), y compris avec le numérique (Hesmondhalgh et al., 2021). Nombreux-ses sont celles et ceux qui se maintiennent dans une précarité économique qui affecte leur vie personnelle et leur santé physique et mentale.

La précarité dans la filière musicale n'est pourtant pas nouvelle. L'idée d'un-e artiste bohème vivant de l'art pour l'art, précaire, mais épanoui-e continue de façonner l'imaginaire collectif. Cette référence commune tend à faire oublier qu'il s'agit là d'un vrai travail. Cet esprit romantique artiste, tant pour les travailleur-ses de la filière que dans l'imaginaire collectif, fait d'esprit bohème, de refus de la bureaucratie et des contingences économiques risque à bien des égards de se retourner contre les travailleur-ses de la filière. Le caractère risqué lié à toute démarche artistique (on ne connaît jamais vraiment le résultat à l'avance), tend à faire assurer le risque par les travailleur-ses de la filière, notamment par un maintien d'un vivier de travailleur-ses précaires oscillant entre amateurisme, semi-professionnel-les et un monde de l'indépendance et de micro-institutions (Hesmondhalgh and Meier, 2015).

Produire de la musique est certes moins coûteux que d'autres types de productions artistiques. Avec la numérisation, le coût de production a drastiquement baissé. Cette transformation a permis un accès accru au contenu, mais aussi aux moyens de production, d'apprentissage et de diffusion. Le revers de ces opportunités est l'accroissement des tâches laissées aux travailleur·ses de la filière, de plus en plus enjoins à prendre en charge des activités autrefois l'apanage d'intermédiaires culturels (Constantini, 2020; Matthews et al. 2014). Pour autant, malgré des discours prônant une montée de l'entrepreneuriat culturel, du « do it yourself » et de la possibilité d'être découvert·e en ligne sans intermédiaires, ces derniers continuent de jouer un rôle majeur dans la filière (Vachet, 2021). En ce sens, rien n'a véritablement changé sauf, sûrement, un accroissement de la précarité pour la majorité des travailleur·ses de la filière. Dans la plupart des cas, les travailleur·ses peinent à vivre de leurs activités dans la filière et la reconnaissance, tant du public que de la filière, reste rare. Les industries culturelles faisant partie de l'économie capitaliste (Huet et al., 1979), la richesse et la reconnaissance se concentrent sur quelques acteur·rices, au détriment d'une majorité, comme sur un modèle pyramidal (Caves, 2002 ; Menger, 2009).

Étant donné la précarité dans la filière, il est commun d'avoir recours à la pluriactivité à la fois en multipliant les rôles (musiciens, producteurs, ingénieur de son, agent presse, community manager, booker...). L'aspect négatif de la liberté de pouvoir tout faire soi-même est aussi de devoir tout faire soi-même. Ainsi, cette « montée en compétence », indistinction des tâches autrefois clairement définies, se traduit aussi par une injonction à devoir tout faire soi-même, quitte à travailler plus voire à s'user complètement. D'où la contradiction à cette activité dans la filière : on s'engage pour s'épanouir, on en ressort usé·e. Pour autant, le tableau que nous pouvons dresser de cette activité n'est pas uniquement sombre. Pour les travailleur·ses du secteur, leur activité représente aussi une source d'épanouissement individuel. Au-delà des dynamiques propres à la filière, il faut aussi comprendre ce en quoi les limites entre l'exploitation de soi et l'épanouissement ne sont pas toujours très claires.

Ces conditions de travail, impactant les conditions de vie dans leur ensemble, ont un impact psychosocial sur les travailleur·ses de la filière (Help musicians UK, 2014 ; Vachet, 2022). L'état de santé mentale décrit est souvent plus mauvais que la moyenne générale. Les personnes sont généralement plus anxieuses, stressées et la précarité aidant, ne trouvent que des moyens temporaires d'apaiser leurs souffrances, notamment par diverses stratégies cognitives leur permettant de temporiser ou la consommation de drogues.

Au-delà de l'impact psychosocial des conditions de vie et de travail dans la filière, nous devons également évoquer les variables de genre et d'origine sociale. Malgré l'illusion méritocratique, la filière musicale et par extension les industries culturelles restent fortement inégales (O'Brien et al., 2016; Banks, 2017). Dans un contexte de précarité, l'origine sociale permet de tempérer l'incertitude des carrières sous la forme d'aide économique régulière ou ponctuelle comme un « filet de sécurité » contre la précarité, mais aussi des manières d'envisager la précarité et l'incertitude (Allen, 2016; Vachet, 2022). En ce qui concerne celles et ceux qui ne correspondent pas au modèle socialement valorisé de l'homme cisgenre, les discriminations s'observent également. Entre la misogynie ordinaire – y compris des agressions voire agressions sexuelles – l'érotisation constante, la réassignation en fonction du genre, le quotidien s'avère drastiquement différent selon le genre. Dans bien des cas, cette assignation des rôles genrés stéréotypés (Alacovska, 2015, Buscatto, 2003; Hesmondhalgh et Baker, 2011; Ravet, 2003, 2007, 2011; Ravet, Naudier, 2005) est un terreau fertile à un impact psychosocial négatif sur les individus. Perpétuée par une culture du silence (Wing-Fai et al., 2015), on observe une injonction à la performance pour accéder aux mêmes opportunités d'emploi alors même que les chances restent inégales et s'amenuisent avec l'âge (UK Music, 2017). Dans cet environnement compétitif, les individu-es sont enjoint-es à se concentrer sur leurs carrières au détriment d'autres facettes de leur vie et des politiques sexuelles radicales qui viendrait véritablement questionner les rapports de pouvoir (Allen, 201). Mais on se demande ici quelle place a cette mise au jour des formes de discrimination dans un environnement encore peu enclin à prendre au sérieux la justice sociale (DEPS, 2022).

Caractéristiques des industries culturelles ayant un impact sur les conditions de travail (et de vie personnelle)

Un niveau d'éducation élevé qui ne correspond pas toujours aux postes occupés

Travail indépendant

Fréquence du travail morcelé et emplois multiples.

Les carrières sont différentes des autres en ce sens que c'est le "revenu psychique", plutôt que les récompenses monétaires, qui motivent les artistes. Réalisation de soi par l'activité (et reconnaissance sociale) tempèrent la précarité et le coût humain.

Représentations d'un travail de génie où la seule rémunération symbolique rendrait le travail fondamentalement épanouissant.

Compétitivité, épuisement et peur de l'échec.

L'employabilité plutôt que l'emploi

Un parcours professionnel flexible, non vertical, conçu pour améliorer les compétences et les réseaux.

Aspects non routiniers du travail culturel

Expressivité de la production due au fait que "personne ne connaît à l'avance le succès ou l'échec des productions culturelles".

Importance du réseau dans les opportunités d'emploi

Socialité en réseau (risque d'exclusion et d'instrumentalisation des relations privées et professionnelles).

La rémunération et la reconnaissance forment une pyramide où peu « raflent la mise ». L'effet superstar ou la règle du "winner takes all" sont observés dans les industries culturelles (Caves 2002 : 78)

Les industries culturelles créent de grandes inégalités en termes de distribution des ressources (Banks 2017 : 121-141). Elles s'appuient sur un vivier de non-professionnel·les pour survivre (Miège 1989 : 72). Pour la majorité des travailleurs·ses (et pour tous les répondant·es), il est courant d'avoir une seconde activité, souvent en dehors des industries culturelles, afin de contrebalancer la précarité (Caves 2002 : 80 ; Menger 2006, Throsby & Zednik 2011 ; Banks 2017 : 126).

Besoin constant de nouveauté

Concentration de l'attention sur certains biens symboliques afin d'orienter les publics et de réduire l'incertitude de la valeur d'usage.

Jusqu'à récemment, peu de rapports publics et de statistiques sur le sujet -> attrait du travail créatif comme activité épanouissante ou même comme forme idéale de travail pouvant être étendue à l'ensemble de l'économie.

Manque de données contribuant potentiellement au maintien du *statu quo* et du mythe de la méritocratie.

Longs horaires de travail, injonction à la présence, horaires imprévisibles, rapport " boulimique " ou " addictif " au travail.

Si les femmes " entrent " dans les industries culturelles, elles ont du mal à s'en " sortir ", ce qui déclenche stress et anxiété.

La démocratisation des moyens de production est devenue évidente. Ils sont moins chers et plus faciles à utiliser.

Le développement technologique (numérisation) a fortement réduit l'écart entre professionnel·les et amateur·es.

Le risque d'échec de l'innovation et l'incertitude de la valeur économique des produits culturels sont assumés par les producteurs individuels.

L'innovation vient des marges des industries culturelles. La prolifération des producteur·ices (et de la production) crée potentiellement plus d'innovation.

L'externalisation du travail culturel se fait par le recours à des travailleurs·ses indépendant·es (souvent appelé·es à tort « entrepreneur·es ») plutôt qu'à des salarié·es.

On observe une multiplication croissante des tâches laissées aux travailleur·ses

Dilution des sphères de l'économie et de la culture : articulation plus grande entre l'entrepreneur·e et l'artiste

Responsabilisation croissante des travailleur·ses : les individu·es sont responsabilisé·es et engagé·es dans des activités significatives. Frontière ténue entre épanouissement de soi et exploitation de soi supposément bénéfique pour l'ensemble de l'économie.

L'entrepreneuriat culturel à petite échelle est souvent synonyme de travail qui met à l'épreuve le bien-être physique et mental des travailleurs·ses, car ce type de travail est généralement de courte durée, basé sur des projets, précaire et peu sûr.

QUELQUES FAITS MARQUANTS

- 35 % des personnes interrogées indiquent ressentir un niveau d'anxiété générale entre 7 et 9 (comme impactant leur vie quotidienne). Les artistes sont 79% à évaluer leur anxiété générale à plus de 4 dont 37,6% à plus de 7. Les personnes occupant des fonctions support sont 76% à évaluer leur anxiété générale à plus de 4 dont 37% à plus de 7.

- 38 % gagnent moins que 15 630 euros par an (le seuil de pauvreté étant fixé en 2019 à 13 224 euros par an pour une personne vivant seule et 27 768 euros pour un couple avec deux enfants âgé·es de moins de 14 ans)

- Les personnes les plus stressées et anxieuses sont celles qui ont moins de 24 ans.

- Les personnes exerçant plusieurs activités sont plus anxieuses que les personnes occupant un seul poste.

- La pluriactivité ne garantit pas de revenus plus élevés. Au contraire, elle semble indiquer une plus grande précarité : les personnes gagnant moins de 15 000 euros par an sont plus nombreuses à

exercer plusieurs activités rémunérées. De même, la pluriactivité est corrélée à une instabilité de volume de travail.

- Une majorité de l'échantillon (83 %) travaille même en cas de maladie.

- Plus de 59 % des individu-es exerçant une profession artistique déclarent effectuer des gestes répétitifs ou travailler dans des positions fatigantes.

- Les professions artistiques sont les premières à souffrir physiquement dans l'exercice de leur activité pénible : plus de 59 % des individu-es exerçant ce type de métier déclarent effectuer des gestes répétitifs ou travailler dans des positions fatigantes.

- Profil type de la personne anxieuse

- Femme de moins de 24 ans, Artiste en intermittence gagnant moins de 10 000 euros exerçant plus d'une activité qui travaille entre 35 et 50 h par semaine avec une charge de travail variable qui a été agressée ou menacée d'une agression sexuelle dans le cadre professionnel et qui travaille dans une commune de taille moyenne.

- Près de 50 % des femmes sont exposées à des blagues ou propos à connotation sexuelle ou sexiste dans leur environnement de travail contre 27 % des hommes.

- 21,53 % des femmes répondant au questionnaire ont été victimes d'une agression sexuelle dans le cadre professionnel.

- 83,3 % des victimes d'agressions sexuelles de notre échantillon sont des femmes.

- Les femmes autoentrepreneures ou travailleuses indépendantes sont les plus victimes d'attitudes ou de gestes gênants dans l'environnement professionnel (57 %), puis les intermittentes 55 %, en CDI 53 % et enfin en CDD 35 %.

- Chez les femmes, les plus épargnées par les agressions et menaces d'agressions sexuelles sont les artistes. Les femmes les plus touchées sont celles exerçant des fonctions support (agressions sexuelles déclarées avec 15 % contre 11 % des artistes).

- En moyenne, les répondant-es consomment entre 1 et 2 verres d'alcool par jour, tous âges confondus. Les personnes qui boivent le plus (entre 7 et 9 verres par jour) sont les femmes de 45 à 49 ans et les hommes de 50 à 54 ans.

1. ÉCHANTILLON

L'échantillon étudié est composé de 518 personnes, dont 280 personnes s'identifiant comme femme, 217 personnes s'identifiant comme homme, 11 personnes se définissant comme non binaires et 8 personnes ne se prononçant pas sur leur identité de genre.

L'échantillon est plutôt jeune, 54 % de l'échantillon a moins de 35 ans au moment du questionnaire.

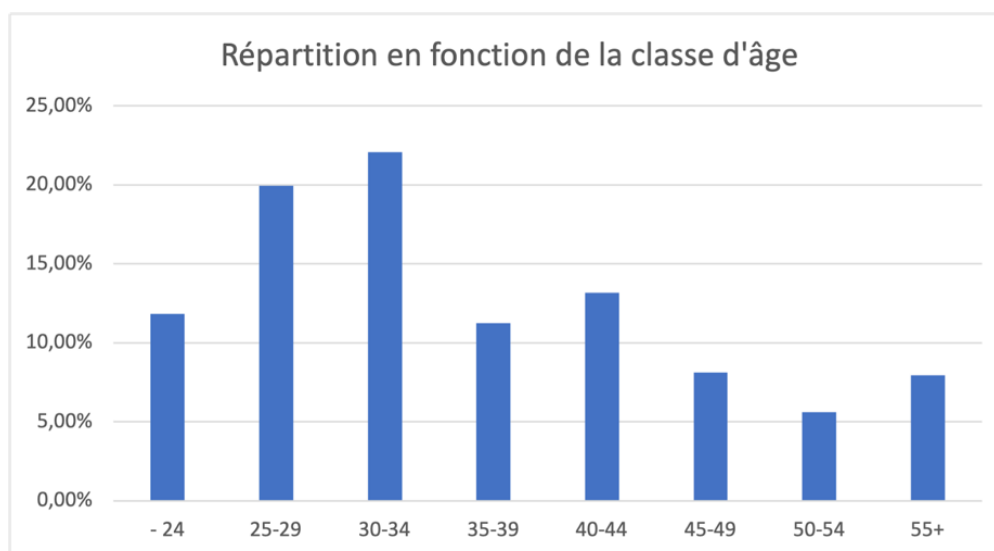


FIGURE 1: RÉPARTITION SELON LA CLASSE D'ÂGE — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

Près de 30 % de l'échantillon vit à Paris, 20,3 % en Île-De-France (hors Paris), 29,5 % dans une commune de plus de 100 000 habitant-es, 7,1 % dans une commune entre 30 000 et 100 000 habitant-es et 13,2 % dans une commune de moins de 30 000 habitant-es. **La population de l'échantillon est plus francilienne que la moyenne nationale, les Parisien-nes étant dix fois plus représenté-es dans notre échantillon.** Cette différence s'atténue pour l'Île-de-France (14,88 % de la population française contre 20,3 % dans notre échantillon). La ruralité est à l'inverse sous-représentée dans notre échantillon. Alors qu'en France 38 % de la population vit dans des communes peu peuplées (équivalent moins de 30 000 habitant-es), seuls 13,2 % de notre échantillon réside dans ce type de commune.

50 % des personnes interrogées ont au moins un parent ou tuteur-trice cadre, 31,8 % profession intermédiaire, 9,7 % employé-e, **3,8 % ouvrier-es**, 3,8 % fonctionnaires et 1,4 % artisan-es, commerçant-es et chef-fes d'entreprise.

Les personnes composant l'échantillon de l'étude sont plus diplômées que la population française. Plus de 45 % des participant-es à l'étude ont poursuivi une formation niveau Master ou

grandes écoles alors que seulement 10,5 % de la population française possède ce type de diplôme. On peut également noter une sous-représentation des CAP-BEP : 25 % en population générale contre 2,3 % dans notre échantillon.

ORIGINE SOCIALE

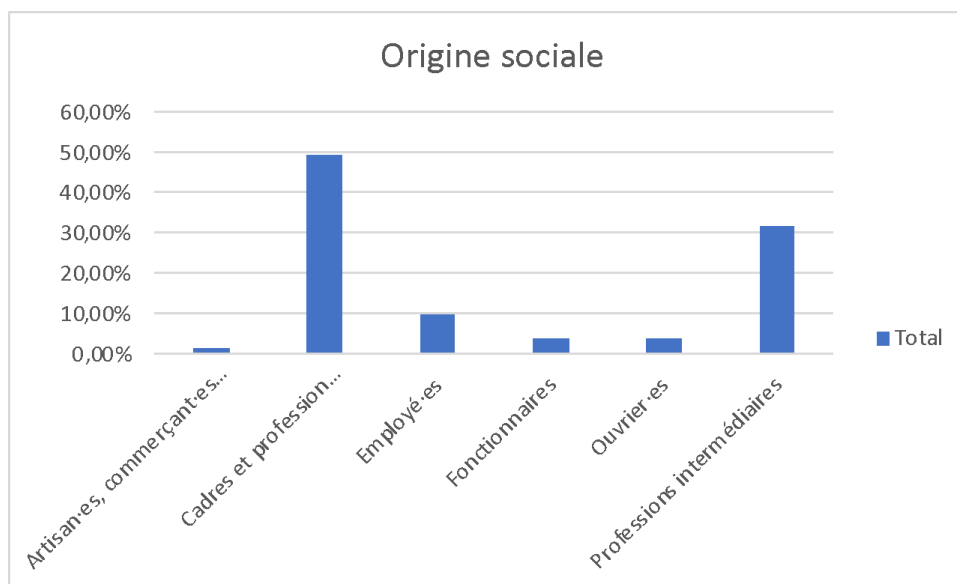


FIGURE 2 : RÉPARTITION SELON LA CLASSE SOCIALE — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

Ici, nous avons utilisé la nomenclature de l'INSEE selon les six catégories suivantes : Artisan·es, commerçant·es et chef·fes d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures, employé·es, ouvrier·es et professions intermédiaires. Nous avons choisi de conserver une catégorie supplémentaire pour les fonctionnaires lorsque nous n'avons aucune information sur la catégorie d'emploi applicable. Lorsque les parents et/ou tuteur·trices occupaient des postes de différentes catégories, nous avons choisi de retenir la plus élevée.

ORIGINE SOCIALE ET DIPLOME

Parmi les personnes diplômées d'un master ou bac+5, 53 % ont un·e parent cadre, 31,3 % professions intermédiaires, 8,6 % employé·e, 2,5 % ouvrier·es. Parmi les personnes diplômé·es des grandes écoles, 61,1 % ont un·e parent cadre, 25 % professions intermédiaires, 11 % employé·es, 0 % ouvrier·es. 42 % des enfants de cadres ont un niveau bac+5 contre 38 % des professions intermédiaires, 34 % des enfants d'employé·es et seulement 26 % des enfants d'ouvrier·es.

ORIGINE SOCIALE/LIEU DE VIE

54 % des enfants de cadre de notre échantillon sont francilien·nes dont 33,6 % parisien·nes. Seul·es 33 % des enfants d'ouvrier·es de l'échantillon sont francilien·nes dont 11 % parisien·nes. 55 % des enfants d'ouvrier·es de l'échantillon vivent dans une commune de moins de 100 000 habitant·es.

ORIGINE SOCIALE/PRIMO REMUNERATION

62 % des enfants de cadres ont été rémunéré·es pour la première fois dans la filière musicale avant 25 ans, 63 % des enfants d'employé·es, 73 % des enfants de fonctionnaires, 79 % des enfants d'ouvrier·es et 58 % des enfants des professions intermédiaires. **Parmi les personnes ayant été rémunéré·es pour la première fois après 30 ans, 80 % sont des enfants de classes supérieures** dont 38 % des enfants de cadre et 42 % de professions intermédiaires. 3,5 % seulement sont des enfants d'ouvrier·es.

INDEPENDANCE FINANCIERE, SOUTIEN ET ORIGINE SOCIALE

19,6 % des enfants de cadres indiquent être dépendant·es financièrement contre 21 % des enfants d'ouvrier·es et 21,2 % des enfants des professions intermédiaires. 100 % des enfants des artisan·es, commerçant·es et chef·fes d'entreprise indiquent être financièrement indépendant·es.

15,8 % des enfants d'ouvrier·es indiquent bénéficier du soutien financier de l'État contre 7,2 % des enfants de cadres, 8,1 % des enfants d'employé·es, 5,3 % des enfants de fonctionnaires, 7,5 % des enfants des professions intermédiaires et 0 % des enfants d'artisan·es, commerçant·es et chef·fes d'entreprise. 12,5 % des enfants de cadres déclarent bénéficier du soutien financier de leur famille, 12,2 % pour les enfants d'employé·es, 10,5 % pour les enfants de fonctionnaires, 10,5 % pour les enfants d'ouvrier·es et 10 % pour les enfants des professions intermédiaires.

ORIGINE SOCIALE/SANTE MENTALE

Les enfants d'ouvrier·es considèrent plus souvent que le travail ne contraint pas leur vie personnelle (18 %) que les enfants de cadre (9 %) et des professions intermédiaires (9,3 %). Paradoxalement, **les enfants d'ouvrier·es sont 13 % à indiquer que le travail exerce une influence négative sur leur santé de manière quotidienne, 12 % à se sentir quotidiennement épuisé·es physiquement et 37,5 % à se sentir quotidiennement épuisé·es mentalement.** À titre de comparaison, **les enfants de cadres ne sont que 4 % à indiquer que le travail exerce une influence négative sur leur santé de manière quotidienne, 9 % à se sentir quotidiennement épuisé·es physiquement et 10 % à se sentir quotidiennement épuisé·es mentalement.**

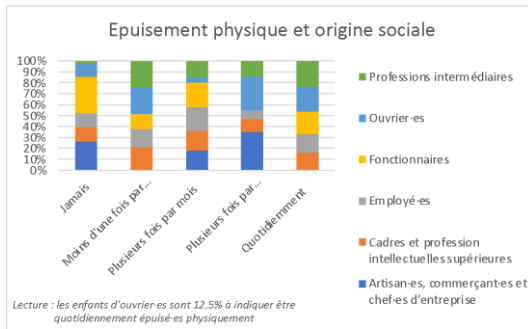


FIGURE 3: ÉPUISEMENT PHYSIQUE ET ORIGINE SOCIALE — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

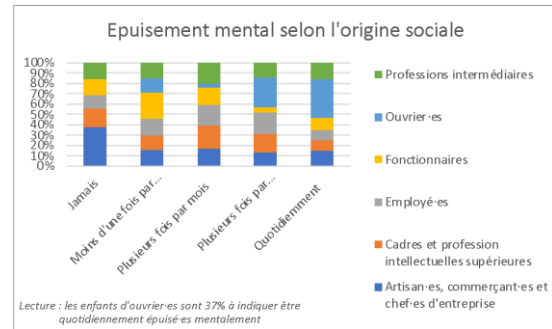


FIGURE 5: ÉPUISEMENT MENTAL ET ORIGINE SOCIALE — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

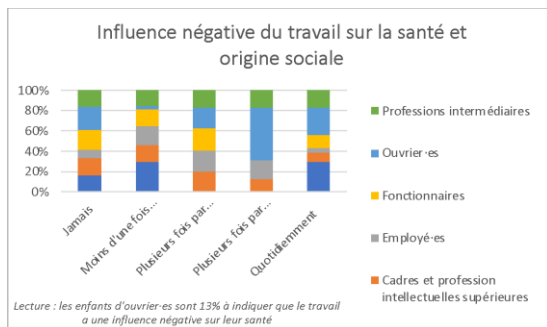


FIGURE 4: INFLUENCE NÉGATIVE DU TRAVAIL SUR LA SANTÉ — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

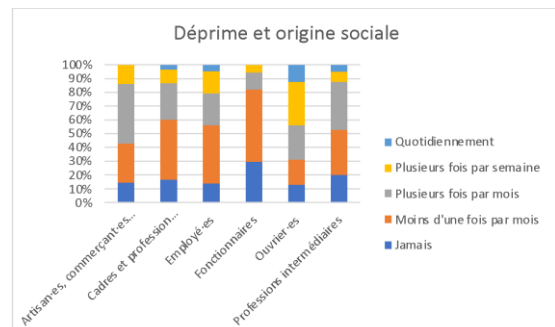


FIGURE 6: DÉPRIME ET ORIGINE SOCIALE — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

43,5 % des enfants d’ouvrier-es se sentent déprimé-es au moins plusieurs fois par semaine, 12,5 % le sont quotidiennement. 13,7 % des enfants de cadres se sentent déprimé-es au moins plusieurs fois par semaine et seulement 3,3 % quotidiennement.

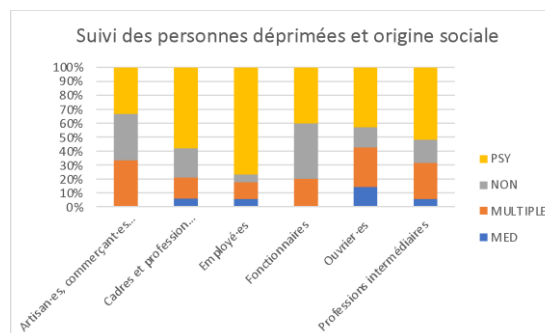


FIGURE 7: SUIVI THÉRAPEUTIQUE ET ORIGINE SOCIALE — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

Seuls 5,9 % des enfants d’employé-es déclarant être déprimé-es, indiquent ne pas avoir de suivi du tout, contre 40 % des enfants de fonctionnaires, 21,3 % des enfants de cadres et 14,3 % des enfants d’ouvrier-es.

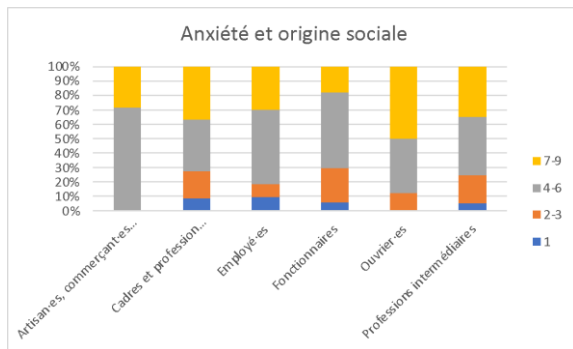


FIGURE 8: ANXIÉTÉ ET ORIGINE SOCIALE — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

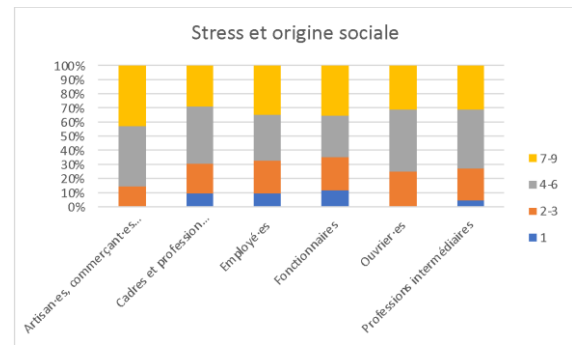


FIGURE 9: STRESS ET ORIGINE SOCIALE — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

87,5 % des enfants d'ouvrier·es évaluent leur anxiété générale à plus de 4 dont 50 % à plus de 7. 72,1 % des enfants de cadres évaluent leur anxiété générale à plus de 4 dont 37 % à plus de 7.

85 % des enfants des artisan·es commerçant·es et chef·es d'entreprise évaluent leur stress général à plus de 4 dont 43 % à plus de 7. 75 % des enfants d'ouvrier·es évaluent leur stress général à plus de 4 dont 31,2 % à plus de 7. 69,2 % des enfants de cadres évaluent leur stress général à plus de 4 dont 28,9 % à plus de 7.

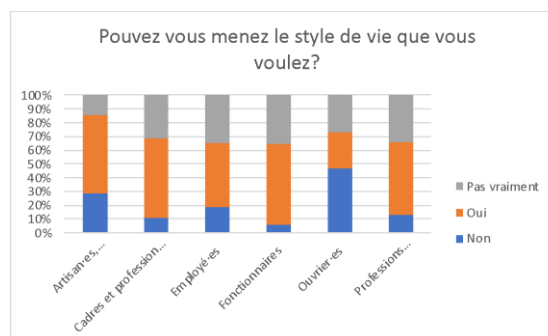


FIGURE 10: STYLE DE VIE ET ORIGINE SOCIALE — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

57,8 % des enfants de cadres et 53 % des enfants des professions intermédiaires déclarent pouvoir mener le style de vie désirée contre seulement 26,7 % des enfants d'ouvrier·es. Ces dernier·es sont près de 50 % à déclarer qu'ils ne peuvent pas mener le style de vie désiré.

2. CONDITIONS DE TRAVAIL

2.1. TYPE D'EMPLOI, DE CONTRAT ET PLURIACTIVITE

2.1.1 ACTIVITES ET CONDITIONS CONTRACTUELLES

L'échantillon se compose principalement **d'intermittent·es (41 %)**, de **personnes en CDI (25,8 %)**, en **autoentreprise ou indépendant·es (18,4 %)** et de **personnes en CDD (5,3 %)**. Le reste de l'échantillon est réparti entre des étudiant·es, stagiaires, apprenti·es et alternant·es (3,5 %),

gérant-es non-salarié-es (0,97 %), personnes sans emploi (pour la plupart en attente de l’intermittence) et bénévoles (2,3 %), de personnes cumulant plusieurs statuts (0,78 %) et de personnes dont le statut n’est pas définissable (1,1 %).

Nous avons procédé au recodage de certaines variables afin de gagner en lisibilité des données. Ici, les professions artistiques regroupent les artistes, les musicien-nes, les compositeur-trices, les interprètes. Les professions support incluent les métiers de médiation, de distribution, et de promotion (dont les journalistes), les professions techniques regroupent les ingénieur-es, les régies, etc.

Les CDD sont majoritaires chez les personnes nouvellement actives dans le secteur (plus de 65 % de celles ayant été rémunérées pour la première fois entre 2018 et 2021 sont en CDD). Ce type de contrat se stabilise autour des 10 % pour les carrières entamées entre 1978 et 2002.

2.1.2 PLURIACTIVITE

Une courte majorité de l’échantillon a plusieurs activités rémunérées (55 %). Elle concerne en premier lieu les artistes qui sont 72 % à exercer plusieurs activités rémunérées. Soulignons ici que seules les personnes dont le principal emploi relève d’une profession technique sont majoritairement (52 %) monoactives.

Parmi les personnes exerçant plusieurs types d’emploi, **39,1 % exercent leurs autres emplois en tant qu’auto-entrepreneur-es ou travailleur-ses indépendant-es.** Notons également que 26,9 % des personnes ayant le statut d’intermittent-e exercent également des emplois en tant qu’auto-entrepreneur-es ou travailleur-ses indépendant-es. La même proportion d’entre eux sont également salarié-es en CDD.

2.2. REVENUS ET INDEPENDANCE FINANCIERE

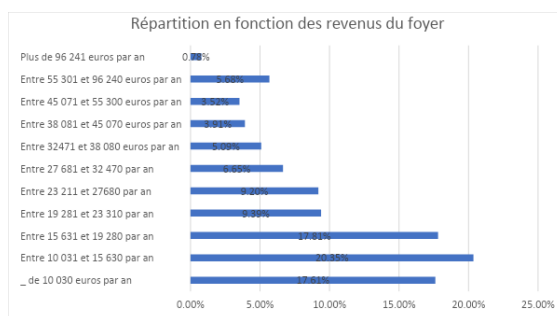


FIGURE 11 : RÉPARTITION EN FONCTION DES REVENUS DU FOYER — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

La majorité (55 %) de l’échantillon gagne moins de 19 280 euros par an par foyer. 80 % de l’échantillon gagne moins de 32 471 euros par an par foyer. Pour rappel, en France en 2019, le

salaires moyen s'élève à 2518 euros par mois et le salaire médian à 2005 euros par mois (INSEE, 2022b).

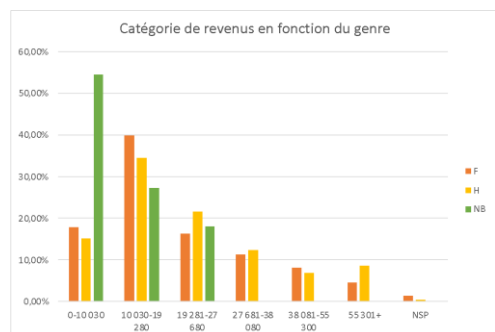


FIGURE 12 : CATÉGORIE DE REVENUS SELON LE GENRE — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

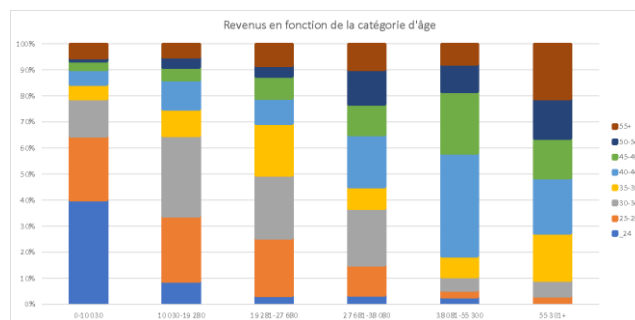


FIGURE 13: REVENUS EN FONCTION DE LA CATÉGORIE D'ÂGE — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

La catégorie de revenus n'est pas corrélée au genre. En revanche, **les plus jeunes sont les plus précaires. Parmi les personnes gagnant moins de 10 030 euros par an, près de 80 % ont moins de 35 ans, dont 40 % moins de 24 ans.**

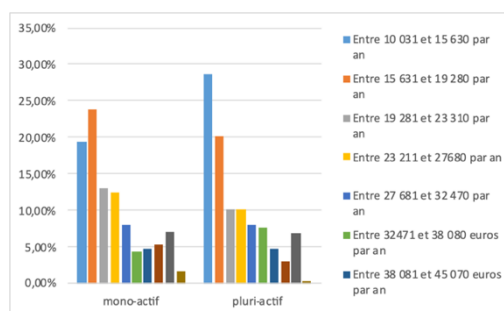


FIGURE 14: REVENUS ET PLURIACTIVITÉ — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

La pluriactivité ne garantit pas de revenu plus élevé. Au contraire, elle semble indiquer une plus grande précarité : les personnes gagnant moins de 15 000 euros par an sont plus nombreuses à exercer plusieurs activités rémunérées. De même, la pluriactivité est corrélée à une instabilité de volume de travail.

2.4. ENVIRONNEMENT SOCIAL

2.4.1 COLLEGUES

11 % de l'échantillon indique être entouré-e à la fois de femmes et d'hommes exerçant la même activité. **28 % sont entouré-es par des femmes et 58 % par des hommes.** 2,5 % de l'échantillon indique avoir des collègues non-binaires.

75 % des hommes déclarent être entourés d'autres hommes, 15 % des hommes déclarent être globalement entourés de femmes, 6 % d'un environnement de travail mixte et 3 % déclarent

avoir un environnement global non binaire. 46 % des femmes déclarent avoir un environnement généralement masculin, 37 % sont entourées d'autres femmes, 14 % d'un environnement mixte et 2 % d'un environnement composé globalement de personnes non binaires. Les personnes non binaires (rappel n=10) sont entourées à 50 % d'hommes, 30 % de femmes, 10 % mixtes et 10 % d'autres personnes non binaires. **Seulement 7,8 % des personnes interrogées indiquent ne pas être ami-es du tout avec leurs collègues.** La majorité (62 %) de l'échantillon déclare être ami-e avec certain-es collègues et **30 % de l'échantillon déclare être ami-e avec la majorité de leurs collègues.**

Les femmes indiquent légèrement plus souvent ne pas être amies avec leurs collègues (9 %) que les hommes (6,5 %). Les hommes indiquent légèrement plus souvent être amis avec la majorité de leurs collègues (32,5 %) que les femmes (26,5 %).

2.4.2. SUPERIEUR·ES HIERARCHIQUES

25 % des répondant-es n'ont pas de supérieur-e hiérarchique. 11,9 % de l'échantillon indique être globalement encadré par des femmes, contre **62 % des répondant-es qui indiquent être globalement encadré-es par des hommes.** Personne n'indique être encadré-e par des personnes non binaires ou appartenant à une autre minorité de genre.

22 % des femmes, 29 % des hommes et 20 % des personnes non binaires n'ont pas de supérieur-e hiérarchique. 11 % des femmes, 13 % des hommes et 10 % des personnes non binaires sont globalement encadré-es par des femmes. 66 % des femmes, 57 % des hommes et 70 % des personnes non binaires sont globalement encadré-es par des hommes.

2.5. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

2.5.1. VOLUME HEBDOMADAIRE ET VARIABILITE

Au sein de l'échantillon, **37,7 % de l'échantillon déclare travailler entre 35 et 50 heures par semaine, 16,3 % entre 50 et 70 heures par semaine**, 13 % entre 15 et 35 heures par semaine. Seuls 4 % et 4,3 % de l'échantillon déclarent travailler respectivement plus de 70 heures ou moins de 15 heures par semaine. À titre de comparaison, en population générale (INSEE, 2020), la moyenne horaire travaillée s'établit en 2020 à 39,7 heures pour les salarié-es à temps complet et à 43,9 heures pour les personnes non salarié-es.

Soulignons que près d'**un quart de l'échantillon (24,7 %) ne peut estimer son volume de travail hebdomadaire, ce dernier variant grandement.** Cette disparité du temps de travail varie notamment en fonction du type d'emploi exercé. Les personnes exerçant une profession support déclarent non seulement les volumes de travail les plus faibles, mais également les volumes horaires de travail les moins sujets à variation.

À l'inverse, pour les professions artistiques et techniques, **la variation du volume de travail est la norme et rend impossible une estimation du temps de travail**. Cette **difficulté est citée par plus de 40 % des personnes** exerçant une profession artistique et par plus de 35 % pour les professions techniques.

De même, on observe une corrélation entre le temps de travail hebdomadaire et la durée de carrière au sein de notre échantillon. Si la variabilité du travail est assez stable, les personnes ayant les carrières les plus longues ont également les plus gros volumes horaires hebdomadaires. Par exemple, 20 % des personnes travaillant dans le secteur depuis 20 ans ou plus déclarent travailler de 50 à 70 heures par semaine.

2.5.3. GESTION ET ANTICIPATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Sur une année, le volume de travail est stable pour 52,6 % de l'échantillon. Une disparité en fonction du type d'activité peut être soulignée : les professions artistiques sont les plus sujettes à une variation du volume annuel (56,7 %). Les professions supports sont majoritairement confrontées à un volume de travail stable sur l'année.

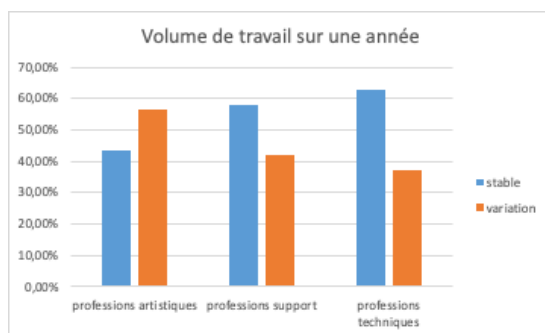


FIGURE 15: VOLUME DE TRAVAIL SUR UNE ANNÉE — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

De même, **une majorité de l'échantillon déclare travailler à la demande (55,5 %)**. On observe une légère disparité entre les genres : 58 % des hommes et 54 % des femmes déclarent travailler à la demande. Seuls 27,2 % des hommes et 31 % des femmes déclarent ne pas travailler à la demande. **Le travail à la demande est moins systématique pour les professions support**. 50 % des personnes exerçant des professions techniques déclarent travailler à la demande contre plus 80 % pour les autres types de professions. Au sein des personnes travaillant à la demande, on observe une pluralité des situations : 23 % de ces personnes déclarent ne pas pouvoir anticiper leur charge de travail, 39 % déclarent le pouvoir, 39 % déclarent ne pas vraiment le pouvoir. Les personnes ayant une carrière plus longue sont celles déclarant le plus être en maîtrise de leur volume de travail (+ de 55 %). Seules 38,8 % des personnes interrogées indiquent être en mesure d'anticiper leur charge de travail.

Les hommes semblent être dans des situations plus tranchées en ce qui concerne l'anticipation de la charge de travail dès lors qu'ils sont moins enclins à choisir la réponse « pas vraiment » (32 % des hommes contre 44 % des femmes). Les femmes sont plus nombreuses à pouvoir anticiper cette charge (moins de 20 % d'entre elles répondent qu'elles ne peuvent pas l'anticiper). Parallèlement, 59 % des personnes interrogées peuvent prendre des pauses lorsqu'elles en ressentent le besoin.

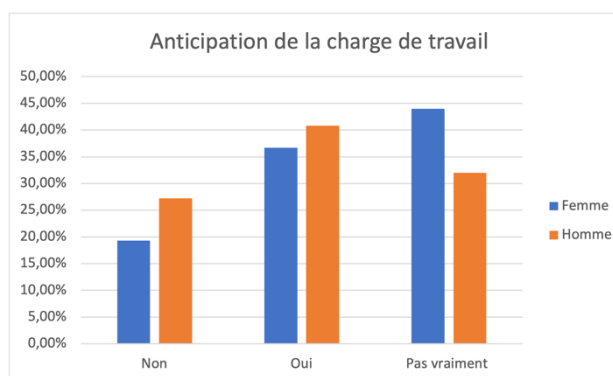


FIGURE 16: ANTICIPATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

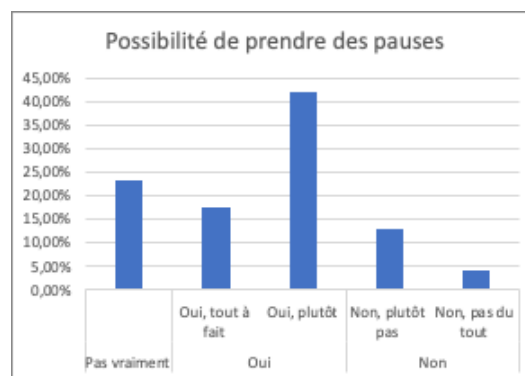


FIGURE 17: POSSIBILITÉ DE PRENDRE DES PAUSES — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

2.6. PENIBILITE

2.6.1. GESTES REPETITIFS ET HORAIRES DECALES

La pénibilité (ici mesurée en fonction de la répétitivité des gestes ou de postures fatigantes dans le cadre du travail) est inégalement répartie au sein de l'échantillon et est corrélée au type d'emploi occupé par les individus.

Les professions artistiques sont les premières à en souffrir : plus de 59 % des individus exerçant ce type de métier déclarent effectuer des gestes répétitifs ou travailler dans des positions fatigantes. Parmi les professions supports, au contraire, seuls 6 % estiment être tout à fait confronté à ce type de difficulté dans l'exercice de métier.

La majorité de l'échantillon (51,2 %) indique travailler plusieurs week-ends par mois. Seuls 4,7 % de l'échantillon ne travaille jamais le week-end. **Les femmes travaillent légèrement moins le week-end** (jamais pour 6,5 % d'entre elles) comparé aux hommes (2,7 % d'entre eux ne travaillent jamais le week-end).

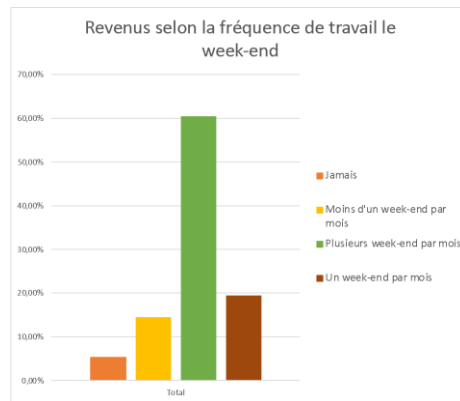


FIGURE 18: REVENUS SELON LA FRÉQUENCE DU TRAVAIL LE WEEK-END — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

31 % de l'échantillon déclare ne jamais travailler la nuit. 9 % de l'échantillon travaille plus de 10 nuits par mois, **34,8 % de 2 à 10 nuits par mois** et 25 % de 1 à 2 nuits par mois. L'écart entre les hommes et les femmes est important : **40 % des femmes ne travaillent pas la nuit contre seulement 20 % des hommes.** De même, seulement 5,5 % des femmes travaillent plus de 10 nuits par mois pour 12,3 % des hommes. **10,8 % de l'échantillon déclare ne jamais faire de journées de travail de plus 10 heures d'affilée.** 13 % des femmes ne font jamais de journées de travail de plus 10 heures d'affilée, pour 8,6 % des hommes. **24 % de l'échantillon déclare effectuer des journées de plus de 10 heures plus de dix fois par mois, 20,9 % des femmes et 27,4 % des hommes.**

2.6.2. POSSIBILITE D'EVOLUTION, GESTION DE LA CARRIERE

Les changements de poste semblent difficiles au sein de l'échantillon. En observant les détails des réponses, **moins de 4 % de l'échantillon déclare pouvoir trouver aisément un emploi équivalent** (réponse « oui tout à fait ». Cette situation est plus marquée pour les **professions artistiques**. Elles sont les plus pessimistes : près de 60 % des artistes estimant ne pas pouvoir aisément trouver un emploi similaire au leur.

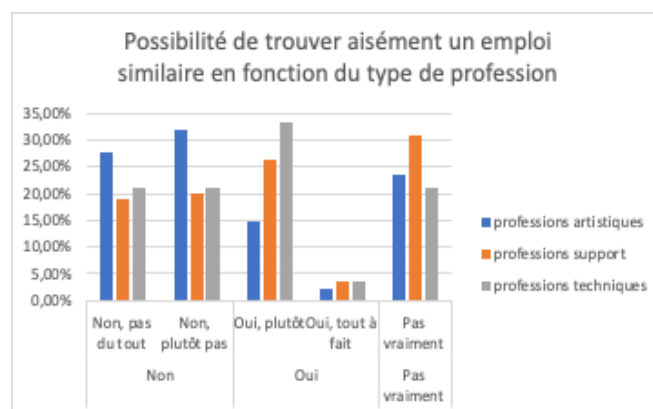


FIGURE 19: POSSIBILITÉ DE RETROUVER UN EMPLOI ET TYPE DE PROFESSION — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

Parallèlement, 56,2 % de l'échantillon estime pouvoir exercer leurs activités longtemps. Notons que les personnes ayant un volume de travail variable sur l'année sont plus enclines à ne pas envisager la poursuite de leur activité sur le long terme : 7,8 % d'entre elles ne l'envisagent « pas du tout » (contre uniquement 2,9 % de celles ayant un volume d'activité stable sur l'année).

2.6.3. TRAVAIL, SANTE ET PREVENTION

77,5 % de l'échantillon indique être régulièrement exposé-es à du son à fort volume, dont 39 % indiquent être protégé-es quelle que soit la durée d'exposition. 22 % de l'échantillon indique n'être pas régulièrement exposé-es à du son à fort volume. Sur les 42 % à déclarer être régulièrement exposé-es à du son à fort volume pendant une longue durée, 17,5 % ne se protègent pas contre 24,5 % protégé-es.

Près de 8 % de l'échantillon déclare que leur travail exerce une influence négative sur leur santé. De même, 15 % de l'échantillon déclarent que le travail n'a jamais d'influence négative sur leur santé, 14,8 % des femmes et 15,8 % des hommes. 42 % de l'échantillon déclare que leur activité influence négativement leur santé moins d'une fois par mois, et 30 % plusieurs fois par mois.

Seulement 5,5 % de l'échantillon déclare ne jamais être épuisé-es physiquement. 10,5 % déclarent être quotidiennement épuisé-es, 13,5 % des femmes pour seulement 6 % des hommes. **40 % de l'échantillon déclarent être épuisé-es physiquement plusieurs fois par mois**, 15,8 % plusieurs fois par semaine et 28 % moins d'une fois par mois.

Seulement 6,5 % de l'échantillon déclare n'être jamais épuisé-es mentalement, 23 % des femmes et 35 % des hommes. Près de 13 % de l'échantillon déclare être quotidiennement épuisé-es mentalement, 13,5 % des femmes et 10,3 % des hommes. **28 % de l'échantillon déclare être épuisé-es mentalement au moins une fois par mois**, **34 % plusieurs fois par mois** et **18,9 % plusieurs fois par semaine**.

12,15 % de l'échantillon déclare se sentir quotidiennement usé-es à la fin d'une journée de travail, 13,2 % des femmes et 9,2 % des hommes. **Seulement 6,5 % de l'échantillon déclare ne jamais se sentir usé-es à la fin d'une journée de travail**, **5,5 % des femmes** et **8,1 % des hommes**. 21 % de l'échantillon déclare se sentir usé-es à la fin d'une journée de travail moins d'une fois par mois, 41 % plusieurs fois par mois et 19,1 % plusieurs fois par semaine.

7,7 % de l'échantillon déclare se sentir quotidiennement fatigué-es à la pensée d'une nouvelle journée de travail, 7,5 % des femmes et 6,9 % des hommes. Seuls 14,7 % de l'échantillon déclare ne jamais se sentir fatigué-e à la pensée d'une nouvelle journée de travail, 10,3 % des femmes et 20,7 %

des hommes. **27,3 % de l'échantillon déclare se sentir fatigué-es à la pensée d'une nouvelle journée de travail moins d'une fois par mois, 22,2 % plusieurs fois par mois et 12 % plusieurs fois par semaine.**

Seulement 30 % de l'échantillon considère avoir un bon accès aux soins spécifiques à leur activité lorsque le besoin se fait sentir. 37 % des participant-es considèrent ne pas avoir accès du tout aux soins et 33 % déclarent ne pas vraiment y avoir accès. 44 % des technicien-n.es considèrent ne pas avoir accès aux soins, contre 37,8 % des artistes et 35 % des fonctions support. **Seulement 22 % des technicien-n.es considèrent avoir un bon accès aux soins pour 27,3 % des artistes et 32 % des fonctions support.**

De manière générale, **seulement 25 % de l'échantillon estime être correctement informé-e sur les risques liés à leur(s) activité(s), 34,3 % « pas vraiment » et près de 41 % « pas du tout”.** L'écart entre les différentes fonctions se creuse lorsque l'on aborde la question de l'information sur les risques liés à l'activité. 21% des artistes estiment être correctement informé-es sur les risques liés à leur activité, 29,5% des fonctions support et seulement 17,5% des technicien-n.es. Au total **83% des technicien-n.es estiment ne pas être suffisamment informé-es des risques dont 38,6% "pas du tout”, 70,5% des fonctions supports dont 40% “pas du tout” et 79% des artistes dont 42,7% “pas du tout”.**

2.7. CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

68,3% des personnes interrogées déclarent que leur charge de travail contraint leur vie personnelle, mais 55% répondent oui (« oui plutôt » ou « oui tout à fait ») à la question « vous arrivez à concilier travail et vie personnelle ». **61% des hommes répondent oui contre seulement 53% des femmes. Seulement 10% des répondants déclarent arriver tout à fait à concilier travail et vie personnelle. 27% de l'échantillon déclare ne pas pouvoir prendre des vacances sans maintenir un lien avec leur activité.** Le genre ici n'a que peu d'impact sur le résultat.

Plus de 50% de l'échantillon déclare ressentir une pression à assister à des évènements qui empiètent sur leur vie personnelle, 55% des femmes et 44% des hommes. Cette pression s'accroît légèrement pour les femmes (où genre et pression ne sont pas corrélés), et diminue au fur et à mesure de la carrière (on observe une corrélation entre âge et pression).

Une grande majorité de l'échantillon (82%) déclare travailler même lorsqu'ils sont malades.

83% de l'échantillon indique avoir assez d'énergie pour la famille et les loisirs au moins plusieurs fois par mois. **Seulement 13,6% de l'échantillon indique avoir assez de temps et d'énergie**

pour la famille et les loisirs quotidiennement. 11,9% des femmes et 16,5% des hommes. Seulement 1,9% de l'échantillon indique n'avoir jamais de temps et d'énergie pour la famille et les loisirs.

Une légère majorité de l'échantillon (54%) déclare pouvoir mener le style de vie désiré contre 14% "pas du tout" et 32% "pas vraiment".

44,6% des personnes gagnant entre 10 030 et 19 280 euros (par foyer) déclarent pouvoir mener le style de vie désiré, tandis que 17% répondant par la négative à cette question. Paradoxalement, **les personnes gagnant moins de 10 030 euros sont près de 60% à indiquer pouvoir mener le style de vie désiré** contre 12,2% répondant "pas du tout".

Près de **50% de l'échantillon se sent reconnu-e dans son activité.** 51,3% des fonctions support et 50,9% des technicien·nes estiment être reconnu·es dans leur activité contre seulement 44% des artistes. En revanche, les technicien·nes sont 21% à estimer ne pas être reconnu·es dans leur activité, contre 13,5% seulement des fonctions supports et 20,6% des artistes.

69,3% de l'échantillon estime que leurs proches les estiment et donnent de la valeur à leur activité. Seuls 7,9% de l'échantillon n'estime pas que leurs proches les estiment et donnent de la valeur à leur activité et 22,8% pas vraiment. Il n'y a pas une grande disparité selon le statut de l'activité. Les fonctions support semblent bénéficier légèrement plus souvent de la reconnaissance de leurs proches (70,8%) contrairement aux artistes (69%) et aux technicien·nes (64,1%).

3.SANTE MENTALE

3.1. HARCELEMENT MORAL

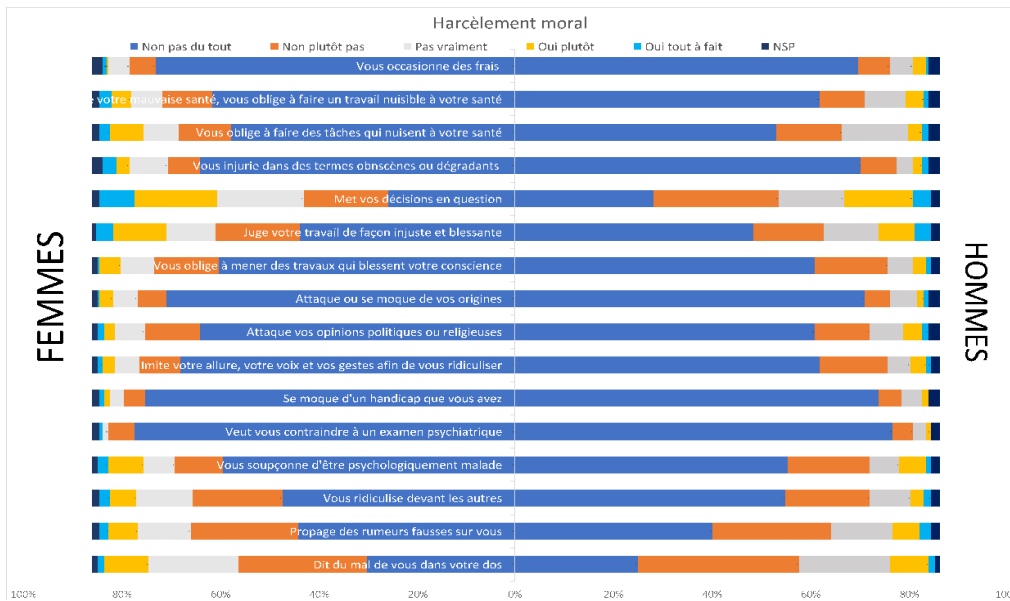


FIGURE 20: HARCÈLEMENT MORAL SELON LE GENRE - VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

Dans l'ensemble, la différence entre les genres sur les questions relevant du harcèlement moral subi au travail est significative. 24% des femmes indiquent ressentir que l'on remet leurs décisions en question (« Oui plutôt » et « oui tout à fait ») contre 18% des hommes. 53% des hommes considèrent qu'on ne remet pas leurs décisions en question (« Non plutôt pas » et « non pas du tout ») contre seulement 43% des femmes. « Juge votre travail de façon blessante » : 14% des femmes contre 11% des hommes. Pour les autres questions, les effectifs sont à peu près équivalents. Nous n'observons pas de grosse différence selon le genre.

3.2. ANXIÉTÉ, STRESS ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Pour l'ensemble de ces questions, l'échelle de réponses va du moins (1 : pas du tout) au plus (9 : énormément). 7 équivaut à la limite à partir de laquelle une personne sent que cela l'empêche de se sentir bien au quotidien. L'anxiété est un sentiment général (on ne sait pas pourquoi on est anxieux-se c'est-à-dire que l'anxiété n'a pas « d'objet ») tandis que le stress est une réaction face à une situation donnée (échec, événement particulier). Les répondant-es ont bien fait la différence entre anxiété et stress au vu de la différence dans l'évaluation des deux notions.

De manière générale, la population interrogée est particulièrement anxieuse : 75% évaluent leur anxiété à plus de 4 sur une échelle de 1 (pas du tout) à 9, dont 41% entre 4 et 6 et 34% entre 7 et 9. La moyenne de l'anxiété générale est de 5,3. 40% répondent entre 4 et 6. Seulement 6,8% des personnes interrogées évaluent leur anxiété à 1 (pas du tout).

Les personnes interrogées les plus anxieuses et stressées ont moins de 24 ans (54% répondent entre 7 et 9), peu importe le genre. Le niveau de réponse 7-9 semble décroître avec l'âge en ce qui concerne l'anxiété, mais le taux de réponse 4-6 semble légèrement augmenter. **Les variables anxiété et âge sont corrélées, tout comme pour les variables stress et âge.** Le niveau de stress décroît avec l'âge, mais le taux de réponse 4-6 reste stable tout au long de la vie.

Les femmes sont plus anxieuses que les hommes : 80% des femmes répondent plus de 4 sur 9 (dont 37% entre 7 et 9) quant à l'évaluation de leur anxiété générale, contre 67% des hommes (dont 30% entre 7 et 9). Les hommes répondent plus souvent « Pas du tout » à l'évaluation de leur niveau d'anxiété (8,5%) contre 6% pour les femmes. Les personnes non binaires ne répondent jamais « pas du tout » (N=11). Les femmes de moins de 35 ans n'évaluent jamais leur anxiété générale à 1, au contraire des hommes pour qui les réponses à 1 sont plus nombreuses pour les moins de 30 ans, puis décroissantes jusque pour les 45-49 qui n'évaluent jamais leur anxiété générale à 1. De manière générale, les personnes interrogées semblent être moins anxieuses avec l'âge à part un pic pour les 30-34 ans chez les femmes (46% répondent plus de 7) et pour les 35-44 ans chez les hommes (36% répondent plus de 7).

Les personnes les moins anxieuses font partie de la catégorie des plus de 55 ans bien que 60% répondent tout de même plus de 4 à l'évaluation de leur anxiété générale. Cette remarque est à nuancer, car seulement 43% des hommes de plus de 55 ans répondent plus de 4 dont 6% entre 7 et 9, contre 70% des femmes de plus de 55 ans, dont 25% entre 7 et 9. Les femmes âgées de 40 à 44 ans évaluent le moins souvent leur anxiété à plus de 7 (21%).

En ce qui concerne le stress, **30% des personnes interrogées indiquent ressentir un niveau de stress général entre 7 et 9.** 40% répondent entre 4 et 6. **Au total, 70% des personnes interrogées estiment leur stress général à plus de 4 sur une échelle de 1 à 9.** Seulement 7,2% des personnes interrogées évaluent leur stress général à 1 (pas du tout).

3.2.1. TYPE DE CONTRAT

Nous n'avons gardé que les effectifs les plus représentatifs : 75 Auto-entrepreneur-es et travailleur-ses indépendant-es, 20 personnes en CDD, 122 en CDI et 187 intermittent-es. Nous observons que le type de contrat ne semble pas avoir de gros impact sur le taux d'anxiété, qui reste généralement élevé.

Les **auto-entrepreneur-es évaluent leur anxiété générale** à 1 pour 9,3%, à plus de 4 dans 73% des cas, dont **32% à plus de 7.** **Les personnes en CDD** évaluent leur anxiété générale à 1 pour 10%, à plus de 4 dans 75% des cas, dont 30% à plus de 7. Les personnes en CDI évaluent leur anxiété

générale à 1 pour 4,9%, à plus de 4 dans 77% des cas, dont **37% à plus de 7**. Les intermittent-es évaluent leur anxiété générale à 1 pour 7%, à plus de 4 dans 74% des cas, dont **34% à plus de 7**.

Les auto-entrepreneur-es évaluent leur stress général à 1 pour 4%, à plus de 4 dans 66% des cas, dont 33% à plus de 7. Les personnes en CDD évaluent leur anxiété générale à 1 pour 10%, à plus de 4 dans 75% des cas, dont 15% à plus de 7. Les personnes en CDI évaluent leur anxiété générale à 1 pour 4,9%, à plus de 4 dans 72% des cas, dont 30% à plus de 7. Les intermittent-es évaluent leur anxiété générale à 1 pour 10%, à plus de 4 dans 68% des cas, dont 29% à plus de 7.

3.2.2. ZONE GEOGRAPHIQUE

Nous avons exclu les personnes résidant à l'étranger (Belgique pour les 6 personnes écartées) et les personnes n'ayant pas répondu à la question (2).

Les personnes les plus anxieuses (7-9) sont celles qui vivent en Île-De-France, suivies des personnes vivant à Paris puis dans des communes de plus de 100 000 habitant-es. Les personnes vivant dans des communes de plus petites tailles sont dans l'ensemble moins anxieuses. Parmi les personnes vivant à Paris, seules 5% répondent 1 à l'évaluation de leur stress général. 77% répondent plus de 4 dont 37% entre 7 et 9. Concernant les personnes vivant en Île-De-France, 9% répondent 1 et 70% répondent plus de 4 dont 40% entre 7 et 9. Les personnes vivant dans des communes de moins de 100 000 habitant-es répondent plus fréquemment 1 à l'évaluation de leur stress général (12% pour les communes entre 30 et 100 000 habitant-es, 8% pour les communes de moins de 30 000 habitant-es). 77% des personnes vivant dans des communes entre 30 et 100 000 habitant-es répondent plus de 4 à l'évaluation de leur stress général dont 29% entre 7 et 9). 69% des personnes vivant dans des communes de moins de 30 000 habitant-es répondent plus de 4 à l'évaluation de leur stress général, dont seulement 25% entre 7 et 9.

Les personnes les plus stressées (7-9) sont celles qui vivent en Île-De-France, suivies des personnes vivant à Paris puis dans des communes de plus de 100 000 habitant-es. Les personnes vivant dans des communes de plus petites tailles sont dans l'ensemble moins stressées. Parmi les personnes vivant à Paris, seules 6% répondent 1 à l'évaluation de leur stress général. 75% répondent plus de 4 dont 32% entre 7 et 9. Concernant les personnes vivant en Ile De France, 8% répondent 1 et 72% répondent plus de 4 dont 37% entre 7 et 9. Les personnes vivant dans des communes de moins de 100 000 habitant-es répondent plus fréquemment 1 à l'évaluation de leur stress général (10% pour les communes entre 30 et 100 000 habitant-es, 10% pour les communes de moins de 30 000 habitant-es). 67% des personnes vivant dans des communes entre 30 et 100 000 habitant-es répondent plus de 4 à l'évaluation de leur stress général dont 29% entre 7 et 9). 53% des personnes

vivant dans des communes de moins de 30 000 habitant-es répondent plus de 4 à l'évaluation de leur stress général, dont seulement 14% entre 7 et 9.

3.2.3. PLURIACTIVITE ET TEMPS DE TRAVAIL

35,5% des personnes ayant plusieurs activités évaluent leur anxiété générale à plus de 7 contre 34,6% des personnes n'ayant qu'une seule activité. La différence entre les personnes pluriactives et monoactives n'est donc pas significative dans l'échantillon. Globalement, 75% des monoactif-ves et pluriactif-ves répondent plus de 4 à l'évaluation de leur anxiété générale.

En revanche, concernant le stress, l'écart se creuse légèrement : 25% des monoactif-ves évaluent leur stress général à plus de 7 contre 33,2% des pluriactif-ves. Globalement 70% des monoactif-ves et pluriactif-ves répondent plus de 4 à l'évaluation de leur stress général.

87,5% des **personnes travaillant plus de 70 heures par semaine évaluent leur anxiété** à plus de 4, dont **37,5% à plus de 7**. 0% des personnes travaillant plus de 70h par semaine évaluent leur anxiété à 1. 67% des personnes travaillant entre 50 et 70 heures par semaine évaluent leur anxiété à plus de 4, dont 37% à plus de 7. 4% des personnes travaillant entre 50 et 70h par semaine évaluent leur anxiété à 1. 78,5% des personnes travaillant entre 35 et 50 heures par semaine évaluent leur anxiété à plus de 4, dont 35,5% à plus de 7. 5,8% des personnes travaillant entre 35 et 50h par semaine évaluent leur anxiété à 1. 76,5% des personnes travaillant entre 15 et 35 heures par semaine évaluent leur anxiété à plus de 4, dont 31,6% à plus de 7. 8,3% des personnes travaillant entre 15 et 35h par semaine évaluent leur anxiété à 1. 50% des personnes travaillant moins de 15 heures par semaine évaluent leur anxiété à plus de 4 dont 25% à plus de 7. 18,75% des personnes travaillant moins de 15 heures par semaine évaluent leur anxiété à 1.

3.2.4. POSTE(S) OCCUPE(S)

Les artistes sont 79% à évaluer leur anxiété générale à plus de 4 dont 37,6% à plus de 7. Les personnes occupant des fonctions support sont 76% à évaluer leur anxiété générale à plus de 4 dont 37% à plus de 7. Les technicien·nes sont les moins anxieux·ses : 60% évaluent leur anxiété générale à plus de 4, dont seulement 21% à plus de 7. Ce sont aussi les technicien·nes qui évaluent le plus fréquemment leur anxiété générale à 1, presque 9%.

Les artistes sont 74% à évaluer leur stress général à plus de 4 dont 32,9% à plus de 7. Les personnes occupant des fonctions support sont 72% à évaluer leur stress général à plus de 4 dont 32% à plus de 7. Les technicien·nes sont les moins stressé·es : 56% évaluent leur stress général à plus de 4 dont seulement 14% à plus de 7. Ce sont aussi les technicien·nes qui évaluent le plus fréquemment leur stress général à 1, 12,3%.

3.3.5. REVENUS

Parmi les personnes gagnant moins de 10030euros par an, 82% évaluent leur anxiété générale à plus de 4 dont 46% à plus de 7 avec une forte disparité entre les profils anxieux et non-anxieux. Les personnes gagnant entre 38081 et 55300euros par an sont celles qui évaluent le moins souvent leur anxiété générale à 1 (2,7%). De manière étonnante, on retrouve également dans cette catégorie, une forte anxiété de moyenne et élevée alors qu'elle avait tendance à baisser au fur et à mesure que la rémunération se faisait plus importante. Les personnes gagnant plus de 55300euros par an sont celles qui évaluent le moins souvent leur anxiété à plus de 7 (16,7%). Les personnes gagnant le moins sont les plus anxieuses (moins de 19000euros). Les personnes les moins anxieuses (évaluant le plus souvent leur anxiété à 1) sont les personnes gagnant plus de 55300euros par an (20%).

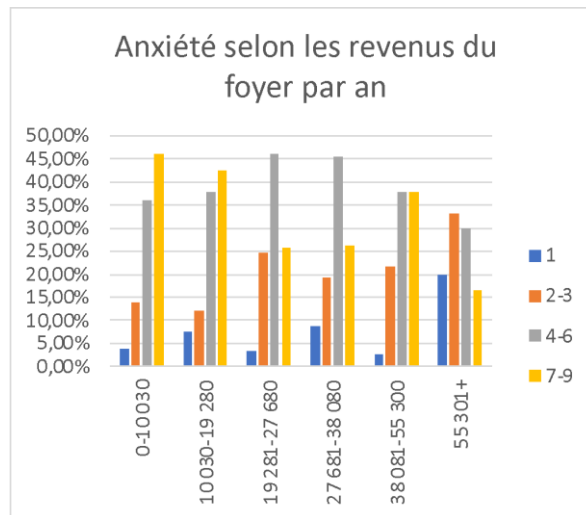


FIGURE 21: ANXIÉTÉ SELON LES REVENUS DU FOYER - VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

3.3. SUIVI ET TRAITEMENT

6% de la population étudiée déclare bénéficiaire seulement d'un suivi médicamenteux, 20% d'un suivi multiple (psychologique et médicamenteux) et près de **57% seulement d'un suivi psychologique**. Les femmes ont plus fréquemment recours à un suivi psychologique (60%, contre 51% des hommes). Mais ces derniers indiquent plus souvent bénéficier d'un suivi uniquement médicamenteux (près de 7% contre près de 4% des femmes) et **multiple (22,4% contre 18,6% des femmes)**.

Les personnes évaluant leur anxiété à moins de 4 n'ont jamais un suivi multiple. **33% des gens évaluant leur anxiété à plus de 7 ont un suivi multiple** (psychologue et médicamenteux), 42% un

suivi psychologique et 8,2% un suivi médicamenteux. Les personnes évaluant leur anxiété entre 2 et 3 sont celles qui ont le plus fréquemment un suivi uniquement médicamenteux (13,3%).

3.4. SANTE MENTALE DES MINORITES DE GENRE ET VIOLENCES SUBIES

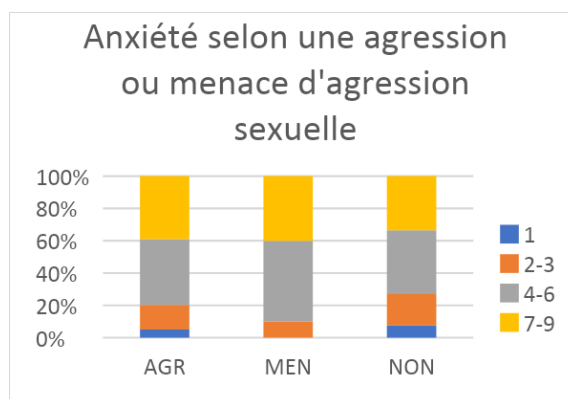


FIGURE 22: ANXIÉTÉ ET AGRESSION OU MENACE D'AGRESSION SEXUELLE - VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

Les personnes les moins anxieuses sont celles qui n'ont pas été exposées à une agression ou menace d'agression sexuelle. **Les personnes évaluant leur anxiété à plus de 7 sont légèrement surexposées aux agressions sexuelles et menaces d'agression sexuelle (40% pour les agressions, 40% pour les menaces, 37% pour aucun des deux).** Pour rappel, la santé d'un-e individu-e est corrélée aux violence(s) subie(s) au cours de la vie (François et al., 2010). Dans le présent document, il est intéressant de rappeler que les données sur les violences sexistes et sexuelles sont corrélées au genre des répondant-es. L'effectif de données à disposition sur le viol ne permet en revanche pas d'établir une corrélation entre viol subi et santé mentale, bien que cela soit largement reconnu dans la littérature académique traitant du sujet (voir Salmona, 2021).

3.5. DEPRIME ET PENSEES SUICIDAIRES

Seulement 17,4% des personnes interrogé-es indiquent ne jamais se sentir déprimé-es, avec une homogénéité du résultat parmi les femmes et les hommes. En revanche, seulement 11% des personnes non binaires indiquent ne jamais se sentir déprimé-es. **40% des personnes interrogé-es indiquent se sentir déprimé-es moins d'une fois par mois, 29% plusieurs fois par mois, 10,5% plusieurs fois par semaine et 4,1% quotidiennement.** L'écart entre les genres se creuse pour les personnes déprimé-es quotidiennement : seules 3% des femmes pour 5,3% des hommes et 11% des personnes non binaires (l'effectif n=11 étant faible).

Les personnes interrogées ont l'air d'avoir une bonne identification de leurs limites en ce qui concerne le bien-être : plus iels se sentent déprimé-es, plus iels consultent un-e spécialiste à ce sujet.

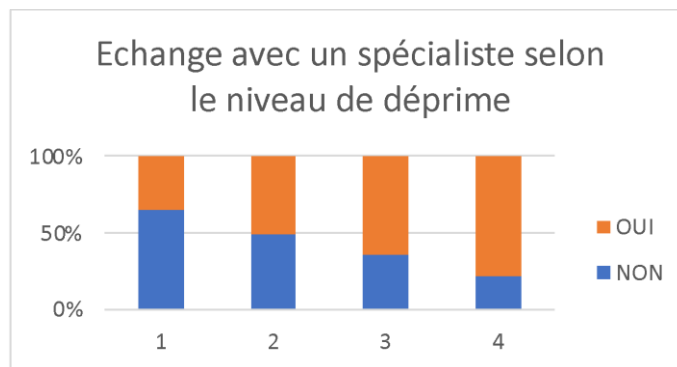


FIGURE 23: ÉCHANGE AVEC UN-E SPÉCIALISTE SELON LA DÉPRIME - VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

Parmi les personnes impactées quotidiennement par le sentiment de déprime, 50% ont un suivi multiple, 28,6% un suivi uniquement psychologique et 21,4% un suivi uniquement médicamenteux. **Les personnes déprimées quotidiennement n'ont pas de suivi psychologique.** Parmi les personnes impactées par un sentiment de déprime plusieurs fois par semaine, 10% n'ont pas de suivi, 3,3% un suivi médicamenteux uniquement, 60% un suivi psychologique uniquement et 26,7% un suivi multiple.

Le nombre de personnes bénéficiant d'un suivi multiple augmente largement avec le sentiment de déprime, et l'absence de suivi décroît fortement avec l'augmentation de la fréquence du sentiment de déprime. On observe également qu'au-delà de plusieurs fois par semaine, le suivi uniquement psy ne suffit plus ; on observe l'augmentation des suivis médicamenteux et multiple.

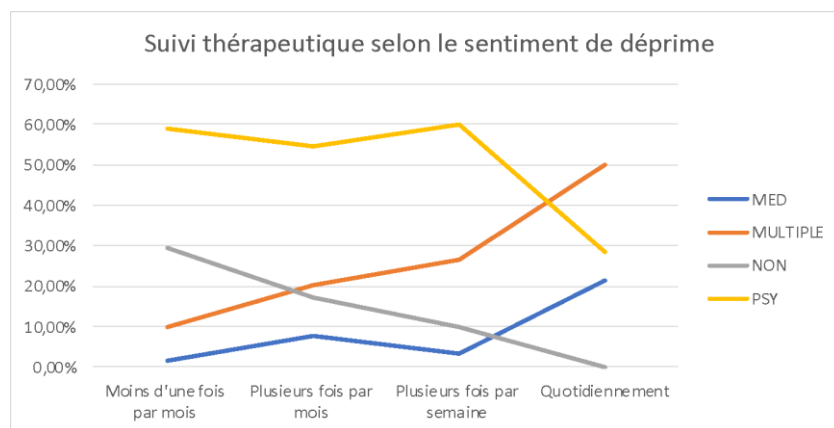


FIGURE 24: SUIVI THÉRAPEUTIQUE SELON LA FRÉQUENCE DU SENTIMENT DE DÉPRIME - VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

31,8% des femmes et 28,3% des hommes de l'échantillon ont déjà pensé au suicide. 5,5% des femmes et 4,3% des hommes y ont pensé souvent. Parmi les personnes à qui il est arrivé de penser au suicide, 62,8% ont moins de 40 ans au moment du questionnaire, dont 24,8% ont moins de 30 ans. Parmi les personnes y ayant pensé souvent, 65% ont moins de 40 ans au moment du

questionnaire, dont 47,8% ont moins de 30 ans. Parmi les moins de 40 ans, il est arrivé à près de 20% de penser au suicide dont 3,4% à qui c'est arrivé souvent. Parmi les moins de 30 ans, il est arrivé à 8,9% de penser au suicide dont 2,5% à qui c'est arrivé souvent. 6% des 30-34 tous genres confondus ont pensé au suicide au moins une fois dans leur vie. Pour rappel, En 2017, 4,7% des 18-75 ans déclaraient avoir pensé à se suicider au cours des 12 derniers mois (Léon et al., 2018). Aucune personne à qui il est arrivé souvent de penser au suicide n'a pas de suivi. 11,1% ont un suivi médicamenteux uniquement, 33,3% un suivi psychologique uniquement et 55,6% ont un suivi multiple.

4. ADDICTIONS

4.1. CONSOMMATION D'ALCOOL

NB : Les variables de consommation d'alcool quotidienne et âge ne sont pas corrélées.

29% de l'échantillon ne boit jamais. En moyenne, les répondant-es consomment entre 1 et 2 verres d'alcool par jour (56% de l'échantillon). Pour rappel, la valeur seuil au-delà de laquelle la consommation est définie comme inquiétante est fixée à 2 verres par jour (Andler et al., 2021).

32% des femmes et 25% des hommes ne boivent pas du tout. **56,3% des femmes et 56,8% des hommes consomment entre 1 et 2 verres par jour.** 9% des femmes et 12% des hommes consomment entre 3 et 4 verres d'alcool par jour. 1,8% des femmes et 3,3% des hommes consomment entre 5 et 7 verres d'alcool par jour. 0,8% des femmes et 1,8% des hommes consomment plus de 7 verres d'alcool par jour. Parmi les personnes consommant plus de 7 verres d'alcool par jour, 66% sont des hommes. **Les effectifs au-delà de 4 verres d'alcool sont relativement résiduels : 12 personnes répondent entre 5 et 7 et 7 personnes plus de 7.**

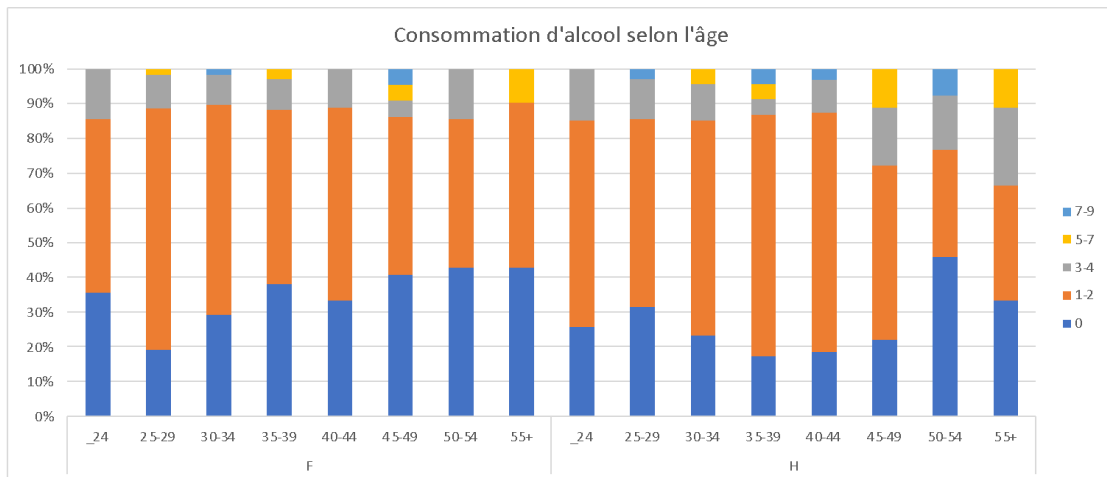


FIGURE 25: CONSOMMATION D'ALCOOL SELON L'AGE - VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

La grande majorité de l'échantillon consomme entre 1 et 2 verres d'alcool par jour, quel que soit le montant de leurs revenus annuels. Les personnes qui gagnent plus de 55 000 euros constituent 15% de l'échantillon indiquant consommer entre 7 et 9 verres d'alcool par jour. Parmi les personnes les plus précaires, gagnant moins de 10 030 euros par an, 82% boivent entre 0 et 2 verres par jour et 33% ne boivent pas.

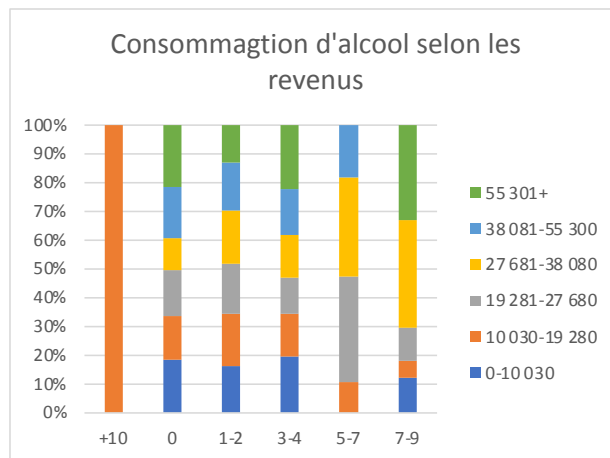


FIGURE 26: CONSOMMATION D'ALCOOL SELON LES REVENUS - VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

Les personnes qui ressentent le plus la pression à consommer de l'alcool ne sont pas celles qui consomment le plus : 57% des personnes consommant entre 3 et 4 verres d'alcool par semaine. En revanche, les personnes consommant plus de 7 verres d'alcool quotidien répondent plus souvent ne pas savoir s'ils et elles ressentent une obligation à consommer de l'alcool.

Les personnes qui consomment le plus d'alcool (7-9) sont aussi les plus épuisées mentalement (épuisement émotionnel quotidien (4)). Les personnes consommant entre 7 et 9 verres d'alcool par jour sont aussi les plus anxieuses. (50% de répondant-es évaluent leur anxiété

générale à plus de 7). Paradoxalement, ce sont aussi celles qui répondent le plus fréquemment 1 (anxiété nulle) pour 25%.

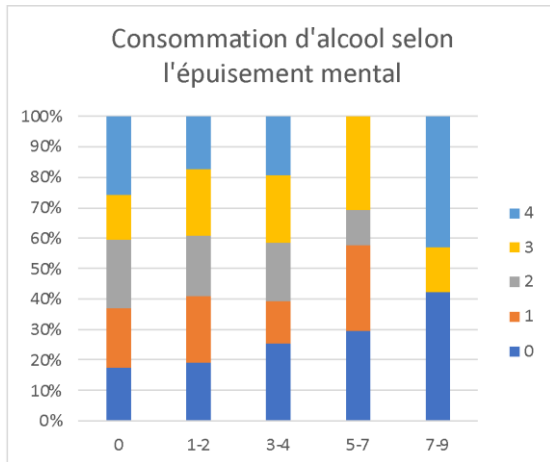


FIGURE 27: CONSOMMATION D'ALCOOL SELON L'ÉPUISEMENT PHYSIQUE - VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

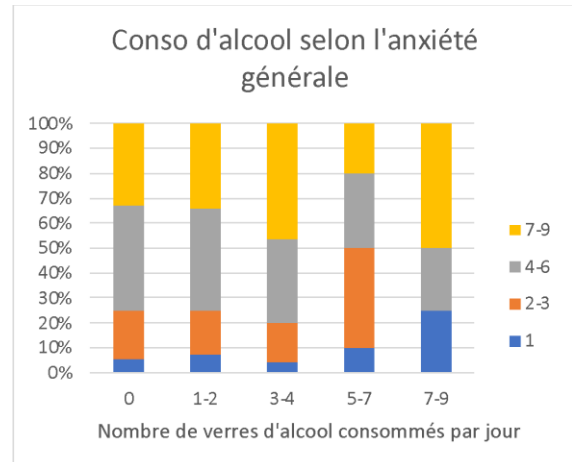


FIGURE 28: CONSOMMATION D'ALCOOL SELON L'ANXIÉTÉ GÉNÉRALE - VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

4.2. CONSOMMATION DE STUPEFIANTS

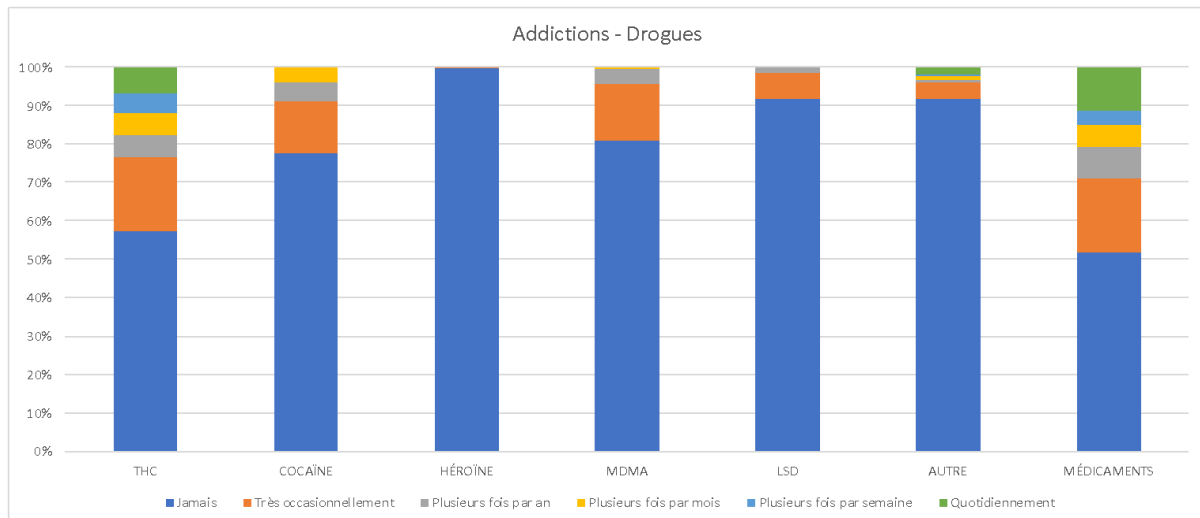


FIGURE 29: CONSOMMATION DE STUPÉFIANTS - VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

La drogue la plus consommée et la seule consommée quotidiennement est le THC (hors autres et médicaments). Les médicaments arrivent en tête des consommations toutes fréquences confondues (241 personnes) devant le THC (218 personnes).

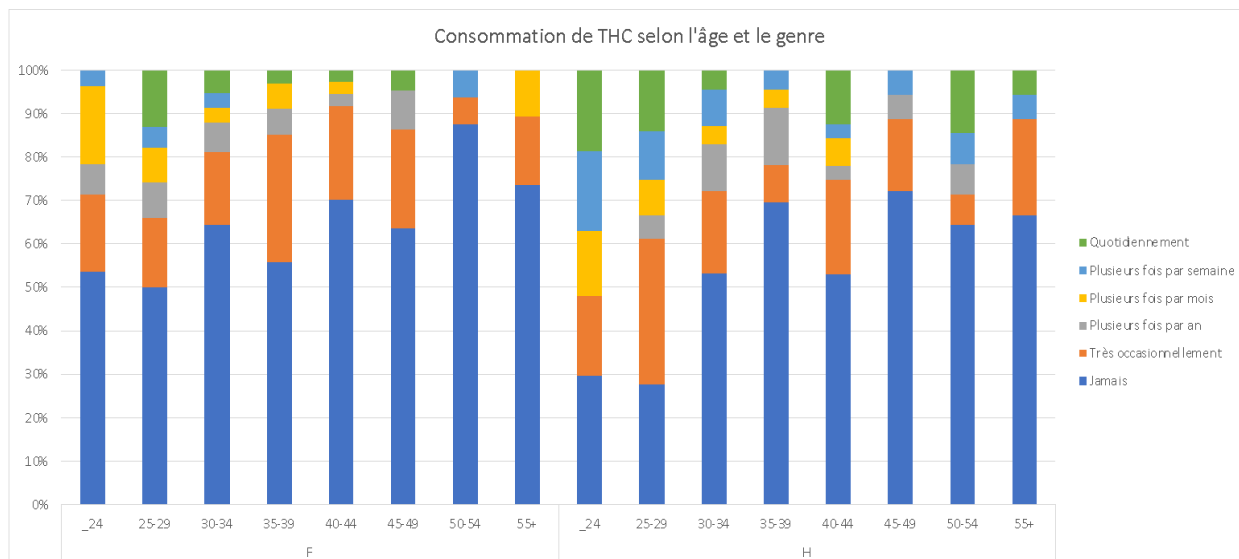


FIGURE 30: CONSOMMATION DE THC SELON L'AGE ET LE GENRE - VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

Les hommes consomment en moyenne plus de **THC quotidiennement** que les femmes. On observe un **pic pour les hommes entre 40 et 44 ans puis entre 50 et 54 ans**. Pour les femmes, la consommation quotidienne s'arrête passée la cinquantaine. 53% des femmes de moins de 24 ans ne consomment jamais de THC contre 29% des hommes de moins de 24 ans.

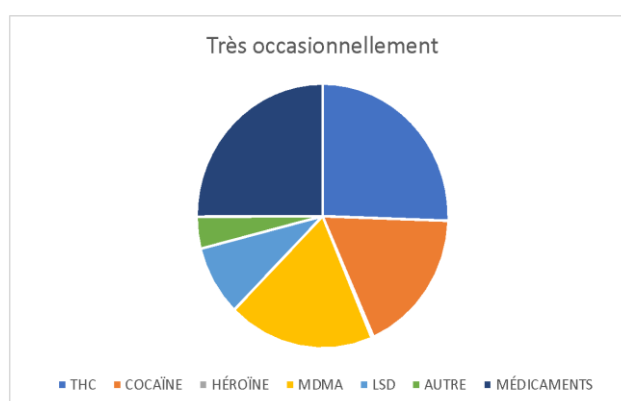


FIGURE 31: RÉPARTITION DES DROGUES CONSOMMÉES OCCASIONNELLEMENT - VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

On voit ici que la drogue, en particulier les drogues dites « dures » sont consommées principalement de manière très occasionnelle.

4.3. CONSEQUENCES DES ADDICTIONS

Les principales conséquences de la consommation sont ici le **sentiment de culpabilité** (ou de malaise) pour le-a répondant-e (17%), les black-out (14%) et les symptômes de sevrage lors de l'arrêt de la substance addictive (13%). Les autres propositions restent en dessous des 10%.

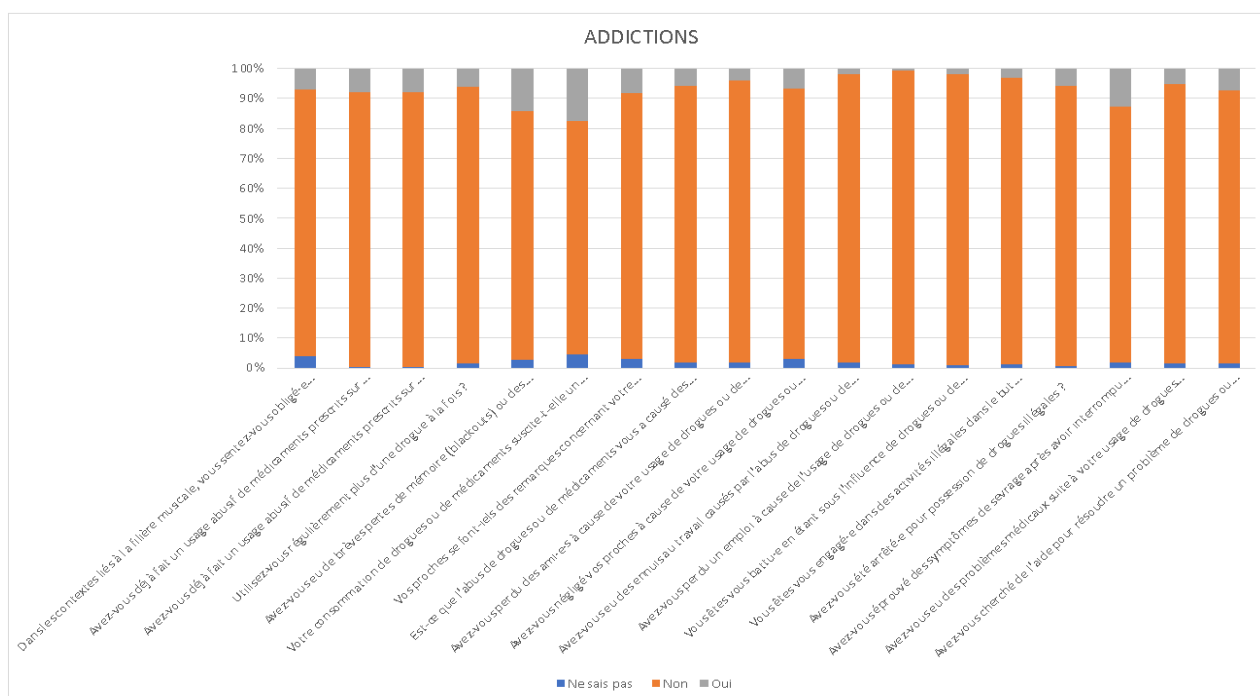


FIGURE 32: CONSÉQUENCES IDENTIFIÉES DES ADDICTIONS - VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)

5. VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

La définition juridique de ce qu'est une violence sexuelle étant trop restreinte pour saisir la réalité de l'ensemble des violences subies par les femmes (Goaziou, 2019), il est nécessaire d'élargir l'acceptation du terme. Liz Kelly (1987) propose d'adopter le terme de **continuum des violences sexuelles**. Il s'agit d'identifier les éléments de définition d'une violence sexuelle, où qu'elle se trouve sur le continuum. Le fait que les violences à caractère sexuel regroupent un **ensemble d'éléments identifiables communs (comme des regards, des gestes, des remarques)** complique non seulement l'identification par l'agressé-e de la violence subie, mais par voie de conséquence sa verbalisation et donc sa prise en charge. Cette définition permet d'expliquer pourquoi il est indispensable de fournir des clefs de compréhension et d'identification des comportements subis comme appartenant au registre de la violence sexuelle, afin de pouvoir les verbaliser comme tels et donc les dénoncer.

C'est la notion de **coercition sexuelle** qui nous permet de considérer comme violence sexuelle **« toute tactique ou stratégie dans le but d'engager une autre personne dans un comportement sexuel malgré l'absence de consentement libre et éclairé, ou l'expression manifeste d'un refus »** (Benbouriche & Parent, 2018). Cette approche des violences sexuelles permet une meilleure identification de l'ensemble des mécanismes pouvant les constituer, loin de l'imaginaire collectif.

Ces deux notions, coercition et continuum, nous permettent d'envisager les violences sexuelles à travers le prisme de la culture du viol : il s'agit d'une culture¹ dans laquelle les violences sexuelles sont à la fois « *prégnantes, tolérées, avec un décalage entre l'ampleur du phénomène et l'impunité quasi totale des agresseurs – pas uniquement au sens juridique, mais aussi social* » (Renard, 2018).

Toutes violences sexuelles et sexistes confondues, 4% des femmes et 2% des hommes déclarent avoir été victime de violences sexuelles au travail au cours des 12 derniers mois (Brown et al., 2019).

5.1. ENVIRONNEMENT SEXISTE AU TRAVAIL ET HARCELEMENT

Le **harcèlement sexuel** est défini comme « le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des **propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste**, qui soit portent **atteinte à sa dignité** en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent une **situation intimidante, hostile ou offensante**. »². Depuis août 2021, le législateur a également étendu la définition du harcèlement sexuel du Code du travail dont l'entrée en vigueur a eu lieu le 31 mars 2022 par « toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. ». Contrairement au Code pénal, cette nouvelle définition ne retient pas d'élément intentionnel pour constituer le harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel au travail est constitué lorsqu'il est subi par le·a salarié·e et non pas lorsqu'il est imposé par l'auteur·e ou les auteur·es.

1% des femmes et 0,5% des hommes déclarent avoir subi au moins un fait de harcèlement sexuel au travail au cours des 12 derniers mois (Debauche et al., 2017). Ce chiffre est à nuancer, car pour 64% des Français, travailler dans un environnement avec des blagues à caractère sexuel est fréquent (*Enquête sur le harcèlement sexuel au travail*, 2014).

ATTITUDES ET GESTES GENANTS

La population la plus exposée aux attitudes gênantes au travail (sans connotation sexuelle) concerne les femmes âgées de 40 à 44 ans. 55% des femmes de l'échantillon ont été victimes de gestes ou attitudes gênant·es au travail contre 12% des hommes de l'échantillon. **Les hommes sont**

¹ Au sens de « *L'ensemble des traits distinctifs, spirituels et matériels, intellectuels et affectifs, qui caractérisent une société* » (UNESCO, 1982)

² (Article 222-33 - Code pénal - Légifrance, s. d.)

globalement moins exposés à des attitudes ou des gestes gênants (47%) contre seulement 23% des femmes. Ils sont aussi davantage témoin (36%) que témoin et victime (11%). Les personnes non binaires sont les plus souvent témoins et victimes, mais encore une fois attention à l'échantillon peu représentatif (11 personnes non binaires).

Les femmes en auto entreprise/travailleuses indé (n=52) sont les plus victimes d'attitudes ou de gestes gênants (57%), puis les intermittentes 55% (n=94), en CDI 53% (n=89) et enfin en CDD 35% (bien que l'échantillon soit faible n=17). Les hommes sont davantage témoins mais aussi victimes. Les hommes exerçant une activité indépendante (n=38) et en CDD sont moins exposés aux attitudes et gestes gênants dans le cadre professionnel, mais ils ne sont pas victimes (attention effectif =11).

PROPOSITION DE RAPPORT SEXUEL

Presque 30% des femmes déclarent avoir fait l'objet d'une proposition de rapport sexuel dans le cadre professionnel contre 10% des hommes. 18,6% des artistes ont déjà fait l'objet d'une proposition de rapport sexuel dont 56% sont des femmes et 44% des hommes. 21,1% des fonctions support ont déjà fait l'objet d'une proposition de rapport sexuel dont 90,4% sont des femmes et 9,6% des hommes. 12,5% des technicien·nes ont déjà fait l'objet d'une proposition de rapport sexuel dont 71,4% sont des femmes et 28,6% des hommes.

BLAGUES ET PROPOS SEXISTES

De manière générale, **les femmes sont davantage exposées aux propos sexistes que les hommes.** Parmi les personnes exposé·es, les femmes constituent 70,2% de l'échantillon. Près de 50% des femmes sont exposées à des blagues ou propos à connotation sexuelle ou sexiste dans leur environnement de travail contre 27% des hommes. Les personnes non binaires apparaissent comme surexposées, mais l'effectif n'est pas représentatif (11 personnes non binaires). **43% des personnes exposé·es à un environnement sexiste au travail y sont exposé·es plusieurs fois par mois, 11,6% plusieurs fois par semaine et 7,2% quotidiennement.** Parmi les femmes exposées, 5% y sont exposées quotidiennement, 11% plusieurs fois par semaine, 43,8% plusieurs fois par mois et 40,1% moins d'une fois par mois. Parmi les hommes exposés, 10,3% y sont exposés quotidiennement, 12% plusieurs fois par semaine, 41,4% plusieurs fois par mois et 36,2% moins d'une fois par mois. **L'écart entre les hommes et les femmes exposé·es quotidiennement à des propos et blagues sexistes peut s'expliquer par un effet « boy's club » (Cullen & Perez-Truglia, 2019), qui permet aux hommes d'être plus à l'aise avec certains propos lorsqu'ils sont en présence d'autres hommes, qui ne sont pas les victimes de leurs propos, à qui ils imposent donc leurs propos qualifiables de harcèlement sexuel au travail.**

Si la majorité des personnes indiquent que les propos sexistes viennent de personnes n'ayant pas une position hiérarchique supérieure, on constate tout de même que plus d'un quart des personnes responsables de propos à connotation sexuelles ou sexistes sont les supérieur-es hiérarchiques des répondant-es. Il aurait été pertinent de demander le genre des responsables desdits propos, ainsi que de laisser la possibilité de répondre qu'il s'agissait parfois de personnes subordonnées.

Les personnes exposé-es à des blagues et propos à connotation sexiste sur leur lieu de travail sont d'ailleurs plus anxieuses que les autres. Seuls 2,8% d'entre elles évaluent leur anxiété à 1, contre 10,9% pour les personnes qui ne sont pas exposé-es. **Parmi les personnes exposé-es quotidiennement, 91,7% évaluent leur anxiété à plus de 4 dont 59% à plus de 7.** De même, parmi les personnes exposé-es plusieurs fois par semaine, 88,9% évaluent leur anxiété à plus de 4 dont 55,6% à plus de 7. Les personnes non exposé-es aux blagues et propos sexistes ne sont que 30% à évaluer leur anxiété à plus de 7.

CHANTAGE SEXUEL

Presque 20% des femmes déclarent avoir déjà fait l'objet d'un chantage professionnel, dont 14% déclarent le caractère sexuel de l'échange proposé (on peut ici parler de chantage sexuel). Ce sont les artistes les plus souvent touché-es par le chantage sexuel : seuls 81,1% répondent « non » à la question « Vous a-t-on déjà proposé un avantage professionnel en échange d'une rencontre en dehors du cadre professionnel », contre 86,4% des fonctions support et 89,5% des technicien-nés. Pour 10% des artistes, l'échange suggérait un acte érotique et/ou sexuel, contre 8,4% pour les fonctions support et 7% pour les technicien-nés. 100% des hommes occupant une fonction support déclarent n'avoir jamais fait l'objet d'une telle proposition. 100% des hommes gagnant entre 27 681 et 55 300 euros par an n'ont jamais fait l'objet de chantage sexuel. **Parmi les personnes victimes de chantage sexuel, les plus touchées sont les femmes les plus précaires : 57% des personnes ayant déclaré le caractère sexuel de l'échange proposé sont des femmes gagnent moins de 27 680 euros par an.** Parmi les personnes ayant répondu « oui » sans préciser le caractère sexuel de l'échange, 81% sont des femmes gagnent moins de 27 680 euros par an.

5.2. AGRESSION SEXUELLE ET MENACE D'AGRESSION SEXUELLE

L'agression sexuelle est définie comme « *toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise* »³. 5 zones du corps sont clairement identifiées par la jurisprudence pour caractériser l'agression sexuelle : la bouche, la poitrine, les cuisses, les fesses et le sexe.

1 femme sur 7 (14,5%) et 1 homme sur 25 (3,9%) déclarent avoir subi au moins 1 forme d'agression sexuelle au cours de leur vie (Hamel et al., 2016). D'après l'enquête Virage de 2017, 1,05% des femmes interrogées ont subi une agression sexuelle dans le cadre professionnel au cours des 12 mois précédant l'enquête. (Debauche et al., 2017) (n= 9430 femmes victimes)

Dans notre échantillon, **83,3% des victimes d'agression sexuelle sont des femmes. 21,53% des femmes répondant au questionnaire ont été victimes d'une agression sexuelle dans le cadre professionnel** contre 3% des hommes de notre échantillon. En moyenne, **les femmes sont 6,5 fois plus victimes d'agression sexuelle dans notre échantillon**, ce qui se rapproche de la moyenne nationale : au sein de la population générale et en moyenne, les femmes sont 7 fois plus victimes d'agression sexuelle que les hommes parmi la population observée. 1 femme sur 7 et 1 homme sur 25 déclare avoir subi au moins une forme d'agression sexuelle au cours de leur vie (hors harcèlement sexuel et exhibitionnisme) (Debauche et al., 2017)

Au sein de la population étudiée, **tous les secteurs de diplomation sont concernés par les agressions sexuelles pour les femmes**, c'est-à-dire que tous les secteurs demeurent visibles lorsqu'on enlève les « non » en réponse à la question. Pour les hommes, seuls ceux diplômés en humanités (14%), arts (5%) ou diplôme général (4%) ont subi une agression sexuelle. Pour rappel, 3,27% des hommes de l'échantillon ont été agressés sexuellement.

Parmi les femmes ayant subi une agression sexuelle, 30% travaillent à Paris, 30% dans une commune de plus de 100 000 habitant-es. 55% des femmes menacées d'agression sexuelle travaillent à Paris. 100% des hommes menacés d'agression sexuelle travaillent à Paris. 42% des hommes agressés sexuellement travaillent dans une commune de plus de 100 000 habitant-es.

Les personnes les moins souvent victimes d'agressions et menaces d'agressions sexuelles sont les artistes : 84% répondent « Non » à la question « *Vous a-t-on déjà touché-e ou menacé-e d'être touché-e sur la bouche, la poitrine, les fesses, les cuisses ou le sexe contre votre gré, dans votre cadre professionnel ?* ». **Les plus fréquemment victimes d'agression sexuelle et menace d'agression**

³ (Article 222-22 - Code pénal - Légifrance, s. d.)

sexuelle sont les personnes occupant des fonctions support (15% répondent « oui, touché-e »), contre 11% des artistes et 14% des technicien·nes. Les menaces d'agression sexuelle touchent d'abord les fonctions support (3,5%) puis les artistes (2,2%) et enfin les technicien·nes (1,7%). Les disparités sont évidemment marquées par le genre : 17,5% des femmes artistes, 20,5% des femmes occupant une fonction support et 37,5% des techniciennes ont subi une agression sexuelle. 1,25% des artistes, 4,5M des femmes occupant des fonctions support et 6,25% des techniciennes ont été menacées d'agression sexuelle. À noter que les femmes techniciennes répondent le moins souvent non à la question posée (uniquement 50% d'entre elles). Les chiffres sont bien moins élevés pour les hommes. En moyenne toutes fonctions confondues, ils répondent non à la question posée pour 96% d'entre eux. Les hommes artistes sont les plus touchés : 4,5% ont subi une agression sexuelle et 1,15% d'entre eux ont été menacés d'agression sexuelle.

Les hommes semblent globalement épargnés par les agressions et menaces d'agression sexuelle : en moyenne, 96,2% des hommes de notre échantillon déclarent n'avoir jamais subi de menaces d'agression ou d'agressions sexuelles, pour seulement 71,5% des femmes de notre échantillon.

5.3. VIOL

Le viol est défini comme « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelconque nature, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise »⁴. Le viol en France constitue un crime passible 15 ans de réclusion. Lorsque le viol est commis par toute personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait ou encore par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions (supérieur·e hiérarchique par exemple donc), il s'agit d'une circonstance aggravante et le viol devient passible de 20 ans de réclusion.

D'après l'enquête Violences et Rapports de Genre (Hamel et al., 2016), 3,7% des femmes contre 0,6% des hommes ont vécu au moins un viol et/ou tentative de viol au cours de leur vie. Dans 0,4% des cas pour les femmes, le viol ou tentative de viol a eu lieu dans le cadre professionnel. À noter que pour la moitié des femmes et trois quarts des hommes victimes de viol, celui-ci a eu lieu avant la majorité de la victime, dans le cercle familial ou proche.

⁴ (Article 222-23 - Code pénal - Légifrance, s. d.)

Si **l'effectif n'est pas significatif**, il nous semble tout de même important de noter que **10 femmes et 2 hommes indiquent avoir subi un viol dans le cadre professionnel, et 5 femmes "ne savent pas", mais ne répondent pas "non"**. 4 victimes ont entre 30 et 34 ans, 1 entre 40 et 44 ans, 2 entre 45 et 49 ans et 5 ont plus de 55 ans. 7 des victimes dont 5 femmes et 2 hommes sont des artistes. 3 victimes occupent des fonctions support, 1 victime est technicienne et 1 victime est enseignante. Les victimes viennent de toutes les tailles d'agglomération sans répartition particulière, y compris d'un milieu rural. De même, **les victimes n'ont pas un statut en particulier : autant de bénévoles, CDI, CDD, Autoentrepreneur-es, intermittent-es. 8 des victimes ont également été agressées sexuellement** et 1 personne menacée d'agression sexuelle. Une seule des victimes désigne son violeur, un collègue. 11 des 12 victimes en ont parlé à leur entourage, généralement à la fois professionnel et personnel, plus rarement, à un·e professionnel·le de santé. **Globalement, la dénonciation du viol n'a rien changé, elle a même pu s'empirer : harcèlement, stigmatisation, isolement de la part d'autres collègues, démission dans certains cas.**

CONCLUSION

L'enquête repose sur un dispositif de questionnaires diffusés électroniquement (N=519). Elle s'inscrit dans la continuité d'une précédente étude qualitative menée par entretiens semi-directifs et observations participantes parmi 32 participants et plus de 200 musicien·nes dits "ordinaires" dans plusieurs pays (voir Vachet, 2022) et d'une enquête exploratoire menée par le collectif CURA et la GAM (2019). **L'objectif est de mesurer l'impact psychosocial des conditions de travail et de vie sur les travailleurs·ses au regard des variables, notamment, d'origine sociale et de genre. À cela, nous avons ajouté une analyse des violences sexistes et sexuelles.**

Cette étude vise à contribuer à la connaissance sur les conditions de travail et de vie dans la filière musicale en identifiant trois apories. Premièrement, les statistiques identifient le plus souvent les plus « professionnalisés·es », celles et ceux que les institutions savent identifier, écartant de fait les créateur·rices de contenu et personnels support pris·es dans ce continuum amateur·es, semi-professionnel·les et professionnel·les alors même que l'on sait que leur nombre augmente constamment.

Deuxièmement, ces statistiques tendent également à mettre à jour les conditions de vie et de travail des travailleur·ses les plus visibles, par exemple les musicien·ne·s et non tou·te·s celles et ceux qui travaillent à faire vivre cette filière dans l'ombre, le personnel support par exemple, qu'il s'agisse de musique live ou de musique enregistrée.

Troisièmement, bien que nous disposions à ce jour de nombreuses données sur le secteur (voir par exemple Sinigaglia-Amadio, Sinigaglia, 2017), peu concernent l'impact psychosocial des conditions de travail et de vie dans la filière. L'état de santé mentale (anxiété, dépression, surmenage) a été jusqu'alors peu étudié, tout du moins en France (Gross, Musgrave, 2017; Vachet, 2022).

Les résultats suggèrent que **les personnes** travaillant dans les industries musicales, qu'il s'agisse, par exemple de musicien·nes, mais également de la myriade d'activités « support » qu'elles soient techniques, administratives ou de production **sont majoritairement soumises à la précarité et à des conditions de travail particulièrement exigeantes**. Les carrières sont compétitives, incertaines et mettent du temps à se mettre en place et, paradoxalement, acceptent peu le vieillissement pris entre représentations du milieu de la musique, horaire de travail décalé et conséquence de la pénibilité du travail à moyen et long terme. **Les conditions de vie sont dégradées malgré l'épanouissement ressenti par les participant·es. L'impact psychosocial (anxiété, stress, surmenage)** des conditions de travail et de vie, dans un contexte où les deux sphères sont bien souvent difficiles à distinguer est important, faisant de cette population une population à risque. L'anxiété due à l'incertitude, le stress inhérent à l'activité (échéances, performances, travail par projet) ont un coût certain sur la santé mentale à court, moyen et long terme. Le « burnout » ou épuisement professionnel, diagnostiqué ou non, symbolise cette rupture du corps et de l'esprit. Reste à savoir par ailleurs dans quelle mesure les travailleur·ses du secteur ne se maintiendraient pas dans un état limite, frôlant cet épuisement mental. Enfin, les consommations addictives peuvent notamment être vues (bien que ce ne soit pas la seule raison) comme des manières de faire face à la pression, la nécessité d'être présent·e au monde, d'être sociable, tout comme répondre à un certain hédonisme forcé et à une représentation sociale dans le milieu. **Ce rythme de vie anxiogène semble également s'inscrire dans un contexte d'épuisement, de stress, d'isolement social, de mauvaise hygiène de vie et la compensation régulière de substances addictives venant mutuellement renforcer le sentiment de mal être**. L'absence de contrôle sur sa vie au quotidien semble jouer dans les états anxieux dans un contexte où rien n'est véritablement certain (Scharff, 2016, pp.116–117) ni les engagements professionnels ni les relations sociales. En Grande-Bretagne, une étude menée en 2014 parmi 2211 musicien·es a montré que 71,1 % des musicien·ses avaient des attaques de panique (Gross, Musgrave, 2017), soit deux fois plus que la population générale⁵. Globalement, peu de recherches ont montré comment les caractéristiques de l'emploi dans la filière pouvaient avoir un

⁵ <https://www.nimh.nih.gov/health/statistics/any-anxiety-disorder.shtml>

impact psychosocial sur les travailleur·ses (McRobbie, 2002; Rowlands and Handy, 2012; Scharff, 2016, Vachet, 2022).

L'accès aux soins reste cependant correct, mais nous pouvons nous demander si cette disposition à prendre soin de soi implique réellement une volonté de bien être ou une conséquence de rythmes de travail effrénés et une manière de se maintenir à flot et donc de travailler encore plus et mieux.

L'origine sociale joue un rôle crucial dans la réussite d'une carrière dans la filière dans un contexte de précarité économique (Allen, 2016; Friedman and Laurison, 2019, pp.87–108). Celui-ci prend la forme d'une aide économique directe, régulière ou ponctuelle en fonction des besoins. Au-delà de l'aide directe, l'assurance de pouvoir être aidé·e au besoin offre à ceux qui en ont l'opportunité, un « filet de sécurité », une assurance pour poursuivre dans des carrières souvent incertaines, risquées et engagements aléatoires. Cette manière de réagir face à la précarité montre l'importance de l'origine sociale en offrant des « dispositions envers la précarité », c'est-à-dire des manières de réagir face à celle-ci en tempérant son caractère brutal et anxiogène (Allen, 2016 ; Skeggs, 1997, Umney and Krestos, 2014). Le soutien des conjoint·es dont l'activité peut s'avérer moins incertaine – comme celle de fonctionnaire – peut également être très utile (Menger, 2009 ; Lahire, 2006).

La filière musicale impose traditionnellement une distribution genrée du travail, entre corps sexualisés (réifiés) sur scène et activités créatives versus activité du soin et de l'accompagnement. Les violences sexuelles et sexuées sont depuis peu évoquées ouvertement (bien qu'elles aient toujours été présentes) et la filière se questionne maintenant sur l'ampleur de ces violences, mais aussi la manière d'y mettre fin. Cette étude se veut être une photographie d'ensemble de certaines des problématiques rencontrées par les travailleur·ses du secteur. De futures recherches pourraient questionner comment développer des politiques non pas seulement de sensibilisation mais d'action pour permettre aux travailleur·ses de la filière des conditions de vie et de travail décentes, conditions préalable à l'épanouissement individuel et collectif par l'activité (Guibert, 2011).

Cette étude présente plusieurs écueils : le mode d'échantillonnage ne permet pas de comparaison avec une population de référence (hors population générale) bien que cela ne soit pas unique à cette étude. Comme le notent Hesmondhagh et al. (2021), **les statistiques existantes mesurent notamment les musicien·nes à plein temps ce qui entraîne souvent des incompréhensions et simplifications dans le débat public.** Plus généralement, la multiplication

d'études de ce type, aux protocoles variés, voire flous, empêchant toute forme de comparaison, nous pousse à plaider pour la mise en place plus systématique d'études sur la filière, notamment au regard des apories identifiées plus haut (Bataille, Perrenoud, Bändle, 2018). Enfin, il n'a pas été possible d'étudier les populations non blanches, ce type de statistique n'étant pas autorisé en France. La France a accumulé un retard significatif concernant les données sur la base de l'ethnicité alors même que nous savons que les discriminations ne sont pas qu'additives, mais se croisent de manière dynamique (voir le numéro spécial traitant de l'intersectionnalité de la revue *Biens symboliques*, 2022 ; voir aussi Cervulle, Lecossais, 2021 pour le cinéma). Il s'agit là d'un **enjeu de justice sociale dont les politiques publiques** doivent se saisir pour dépasser le statu quo comme cela est déjà le cas à l'étranger (UK Music, 2017).

Ces questions sont particulièrement importantes dans un contexte où **le travail créatif a été porté comme l'avant-garde de forme de travail par de nombreuses politiques publiques**, et ce depuis plusieurs décennies maintenant (Coulson, 2012 ; Menger, 2003 ; Vachet, 2022). Même si le maintien de l'éthos bohème, mettant l'accent sur l'authenticité et le refus des codes du marché semble motiver les travailleur·ses du secteur, **nous ne pouvons que nous inquiéter des conditions de vie et de travail dégradées dans le secteur se retournant contre les travailleur·ses. La précarité s'entendant ici à tous les aspects de la vie – la précarité n'étant pas seulement économique, mais aussi sociale** – les politiques publiques doivent se saisir de cette question sérieusement plutôt que prôner un modèle qui semble faire peser la responsabilité de l'échec (bien plus souvent que le succès) sur les individu·es dans un système où l'égalité des chances n'existe pas et où les logiques industrielles viennent à maintenir, voire créer, artificiellement cette précarité.

BIBLIOGRAPHIE

Alacovska, A. (2015). Genre anxiety: Women travel writers' experience of work. *The Sociological Review*, 63(S1), 128–143.

Allen, K. (2016). Top girls navigating austere times: Interrogating youth transitions since the 'crisis'. *Journal of Youth Studies*, 19(6), 805–820. <https://doi.org/10.1080/13676261.2015.1112885>

Andler, R., Quatremère, G., Gautier, A., Soullier, N., Lahaie, E., Richard, J.-B., & Nguyen-Thanh, V. (2021). *Dépassement des repères de consommation d'alcool à moindre risque en 2020 : Résultats du Baromètre santé de Santé publique France* (Bulletin épidémiologique hebdomadaire, 2021, n°. 17, p. 304- 312; p. 2021). Santé Publique France. <https://www.santepubliquefrance.fr/import/depassement->

des-reperes-de-consommation-d-alcool-a-moindre-risque-en-2020-resultats-du-barometre-sante-de-sante-publique-france

Article 222-22—Code pénal—Légifrance. (s. d.). Consulté 27 avril 2022, à l'adresse https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043409030

Article 222-23—Code pénal—Légifrance. (s. d.). Consulté 27 avril 2022, à l'adresse https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043409305/

Article 222-33—Code pénal—Légifrance. (s. d.). Consulté 27 avril 2022, à l'adresse https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037289662/

Banks, M. (2007). *The Politics of Cultural Work*. Palgrave Schol, Print UK.

Banks, M. (2017). *Creative Justice: Cultural Industries, Work and Inequality*. Rowman & Littlefield International.

Bataille, P., Casse, R., & Perrenoud, M. (2019). Rythmes et ancrages sociaux des carrières musicales "ordinaires". *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*, 50(2).

Bataille, P., Perrenoud, M., & Brändle, K. (2018). Échantillonner des populations rares. *Théories et Méthodes*, 9(2).

Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2001). *Individualization: Institutionalized Individualism and Its Social and Political Consequences* (1 edition). Sage Publications Ltd.

Beck, F., Cavalin, C., & Maillochon, F. (2010). *Violences et santé en France. État des lieux*.

Benbouriche, M., & Parent, G. (2018). La coercition sexuelle et les violences sexuelles dans la population générale : Définition, données disponibles et implications. *Sexologies*, 27(2), 81- 86. <https://doi.org/10.1016/j.sexol.2018.02.002>

Brook, O., O'Brien, D., & Taylor, M. (2020). *Culture is Bad for You: Inequality in the Cultural and Creative Industries*. Manchester University Press.

Brown, E., Debauche, A., Mazuy, M., Delage, P., & Lieber, M. (2019). L'enquête VIRAGE (Violences et RAports de GEnre). *Cahiers du Genre*, n° 66(1), 37- 50.

Buscatto, M. (2003). Chanteuse de jazz n'est point métier d'homme. L'accord imparfait entre voix et instrument en France. *Revue Française de Sociologie*, 44(1), 35–62.

- Caves, R. (2002). *Creative Industries: Contracts Between Art and Commerce* (New edition edition). Harvard University Press.
- Cervulle, M., & Lecossais, S. (2021). *Cinégalités: Qui peuple le cinéma français ?* (p. 100). Le Collectif 50/50. <https://collectif5050.com/files/etudes/2022/02/Cinegalite-s-Rapport.pdf>
- Constantini, S. (2020). Compétences communicationnelles et pratiques numériques des « musiciens connectés ». *tic&société*, Vol. 14, N° 1-2, 131–157. <https://doi.org/10.4000/ticetsociete.4833>
- Coulangéon, P. (2004). *les Musiciens interprètes en France. Portrait d'une profession* (DEPS, Ministère de la Culture et de la Communication).
- Coulson, S. (2012). Collaborating in a competitive world: Musicians' working lives and understandings of entrepreneurship. *Work, Employment and Society*, 26(2), 246–261.
- Cullen, Z. B., & Perez-Truglia, R. (2019). *The Old Boys' Club : Schmoozing and the Gender Gap* (Working Paper N° 26530; Working Paper Series). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w26530>
- CURA, & GAM. (2019). *Enquête exploratoire sur la santé & le bien-être dans l'industrie musicale* (p. 41). <https://lagam.org/wp-content/uploads/2019/10/CURAxGAM-restitution-enque%CC%82te-sante%CC%81-2019.pdf>
- Debauche, A., Lebugle, A., Brown, E., Lejbowicz, T., Mazuy, M., Charruault, A., Dupuis, J., Cromer, S., & Hamel, C. (2017). *Présentation de l'enquête Virage et premiers résultats sur les violences sexuelles* (p. 67). Ined. https://virage.site.ined.fr/fichier/s_rubrique/20838/doc.travail_2017_229_violences.sexuelles_enquete.virage_1.fr.fr.pdf
- Delaporte, C., Flores Espinola, A., Guittet, E., Harchi, K., Sonnette, M., & Talbot, C. (2022). Dynamiques intersectionnelles dans la production culturelle. *Biens Symboliques/Symbolic Goods*, 10.
- Enquête sur le harcèlement sexuel au travail.* (2014). Défenseur des droits. https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20140301_harcement_sexuel_synthese_0.pdf
- Friedman, S., & Laurison, D. (2019). *The Class Ceiling: Why it pays to be Privileged*. Policy Press.

- Gregg, M. (2013). *Work's Intimacy*. Polity Press. <http://www.polity.co.uk/book.asp?ref=9780745650272>
- Gross, S., & Musgrave, G. (2019). *Can Music Make You Sick? Measuring the Price of Musical Aspiration*. University of Westminster Press.
- Goaziou, V. L. (2019). *Viol. Que fait la justice ?* Presses de Sciences Po.
- Guibert, G. (2007). Les musiques amplifiées en France: Phénomènes de surfaces et dynamiques invisibles. *Réseaux*, 141-142, 297-324
- Guibert, G. (2011). Détourner le contrôle: Le cas de la Fédération des lieux de musiques actuelles. *Sociologies pratiques*, 22, 79-92.
- Hamel, C., Debauche, A., Brown, E., Lebugle, A., Lejbowicz, T., Mazuy, M., Charruault, A., Cromer, S., & Dupuis, J. (2016). Viols et agressions sexuelles en France : Premiers résultats de l'enquête Virage. *Population & Sociétés*, N° 538(10), 1. <https://doi.org/10.3917/popsoc.538.0001>
- Harpaz, I., & Snir, R. (2015). *Heavy Work Investment*. Routledge.
- Help Musicians UK. (2014). *HEALTH AND WELLBEING SURVEY*. https://www.helpmusicians.org.uk/assets/publications/files/help_musicians_uk_health_and_wellbeing_survey_august_14.pdf
- Hesmondhalgh, D., & Baker, S. (2011). *Creative Labour: Media Work in Three Cultural Industries*. Routledge.
- Hesmondhalgh, D., & Meier, L. (2015). Popular music, independence and the concept of the alternative in contemporary capitalism. In *Media independence* (Routledge).
- Hesmondhalgh, D., Osborne, R., Sun, H., & Barr, K. (2021). *Music Creators' Earnings in the Digital Era* (p. 224). The Intellectual Property Office. <https://www.gov.uk/government/publications/music-creators-earnings-in-the-digital-era>
- Hochschild, A. R. (2001). *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work* (2nd edition). Owl Books, U.S.
- Huet, A., Ion, J., Lefebvre, A., Miège, B., & Peron, R. (1978). *Capitalisme et industries culturelles*. Presses Universitaires de Grenoble.
- INSEE. (2022a). *Base tous salariés 2020*. Institut national de la statistique et de l'étude économique.

INSEE, Sanchez Gonzalez, J., & Sueur, É. (2022b). Les salaires dans le secteur privé en 2020. Des évolutions atypiques du fait de la crise sanitaire. *INSEE Première*, 1898. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/version-html/6436313/ip1898.pdf>

INSEE (2021). RP2018 exploitation principale, géographie au 01/01/2021. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=FRANCE-1#chiffre-cle-4>

INSEE(Éd.). (2020). *Emploi, chômage, revenus du travail. Edition 2020*. Insee.

Kelly, L. (1987). The Continuum of Sexual Violence. In J. Hanmer & M. Maynard (Éds.), *Women, Violence and Social Control* (p. 46- 60). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1007/978-1-349-18592-4_4

Kuehn, K., & Corrigan, T. (2013). Hope Labor: The Role of Employment Prospects in Online Social Production. *The Political Economy of Communication*, 1(1), 9–25.

Lahire, B. (2006). *la Condition littéraire. La double vie des écrivains*. La Découverte.

Léon, C., Chan-Chee, C., & du Roscoät, E. (2018). *BAROMÈTRE DE SANTÉ PUBLIQUE FRANCE 2017 : TENTATIVES DE SUICIDE ET PENSÉES SUICIDAIRES CHEZ LES 18-75 ANS / SANTÉ PUBLIQUE FRANCE HEALTH BAROMETER 2017 : SUICIDAL ATTEMPTS AND SUICIDAL IDEATION AMONG THE 18-75 YEARS-OLD*. 10.

Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication. (2022). DEPS, Ministère de la Culture et de la Communication. <https://www.culture.gouv.fr/Media/Medias-creation-rapide/Observatoire-Egalite-F-H-2022.pdf>

Martin, O. (2012). Induction-déduction. In S. Paugam (Ed.), *Les 100 mots de la sociologie* (pp. 13–14). Presses Universitaires de France.

Matthews, J., Rouzé, V., & Vachet, J. J. (2014). *La Culture par les foules ? : Le crowdfunding et le crowdsourcing en question* (1 édition). MkF Éditions.

McRobbie, A. (2002). Clubs to companies: Notes on the decline of political culture in speeded up creative worlds. *Cultural Studies*, 16(4), 516–531. <https://doi.org/10.1080/09502380210139098>

Menger, P.-M. (2003). *Portrait de l'artiste en travailleur*. Seuil.

Menger, P.-M. (2009). *Le travail créateur: S'accomplir dans l'incertain de Menger*. Seuil.

- Oakley, K. (2009). From Bohemia to Britart – art students over 50 years. *Cultural Trends*, 18(4), 281–294.
- O'Brien, D., Laurison, D., Miles, A., & Friedman, S. (2016). Are the creative industries meritocratic? An analysis of the 2014 British Labour Force Survey. *Cultural Trends*, 25(2), 116–131.
- Perrenoud, M. (2007). *Les musicos, enquête sur des musiciens ordinaires*. La Découverte.
- Picaud, M. (2021). *Mettre la ville en musique (Paris-Berlin)* -. Presses Universitaires de Vincennes.
- Ravet, H. (2003). La division sexuelle du travail chez les musiciens français. *Sociologie Du Travail*, 3, 361–384.
- Ravet, H. (2007). Vocations féminines en milieu masculin. Récit de clarinettes. *Actes de La Recherche En Sciences Sociales*, 168, 50–67.
- Ravet, H. (2011). *Musiciennes. Enquête sur les femmes et la musique*. Editions Autrement.
- Ravet, H., & Naudier, D. (2005). Création artistique et littéraire. In M. Maruani (Ed.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs* (p. 480). La Découverte.
- Renard, N. (2018). *En finir avec la culture du viol*. Les petits matins.
- Ross, A. (2000). The Mental Labor Problem. *Social Text*, 18(2 63), 1–31.
https://doi.org/10.1215/01642472-18-2_63-1
- Rowlands L, Handy J (2012) An addictive environment: New Zealand film production workers' subjective experiences of project-based labour. *human relations* 65(5): 657–680.
- Salmona, M. (2021). *Chapitre 3. Prendre en compte le psychotraumatisme du viol pour rendre justice aux victimes*. Dunod. <https://www.cairn.info/violences-sexuelles--9782100820412-page-31.htm>
- Scharff, C. (2016). The Psychic Life of Neoliberalism: Mapping the Contours of Entrepreneurial Subjectivity. *Theory Culture & Society*, 33(6), 107–122.
- Sinigaglia-Amadio, S., & Sinigaglia, J. (2017). *Temporalités du travail artistique: Le cas des musicien.ne.s et des plasticien.ne.s*. Ministère de la Culture - DEPS. <https://doi.org/10.3917/deps.sinig.2017.01>
- Skeggs, B. (1997). *Formations of Class & Gender: Becoming Respectable*. Sage Publications Ltd. UK Music.
 (2017). *UK Music Diversity Survey Results 2016*.
<https://www.ukmusic.org/equality-diversity/uk-music-diversity-taskforce-workforce-diversity-survey-2016/uk-music-diversity-survey-results>

- Straw, W. (1991). Systems of articulation, logics of change: Communities and scenes in popular music. *Cultural Studies*, 5(3).
- UNESCO. (1982). *Déclaration de Mexico sur les politiques culturelles*.
https://culturalrights.net/descargas/drets_culturals401.pdf
- Umney, C., & Krestos, L. (2014). Creative labour and collective interaction: The working lives of young jazz musicians in London. *Work, Employment and Society*, 28(4), 571–588.
- Vachet, J. (2021). *À la fin, tout est analogique. Importance préservée des relations interpersonnelles, des intermédiaires culturels et des lieux pour l'industrie musicale indépendante*. 15.
<https://sfsic2020.sciencesconf.org/file/660799>
- Vachet, J. (2022). *Fantasy, Neoliberalism and Precariousness*. Emerald.
- Wing-Fai, L., Gill, R., & Randle, K. (2015). Getting in, getting on, getting out? Women as career scramblers in the UK film and television industries. *The Sociological Review*, 63(1), pp.50-65.

TABLE DES ILLUSTRATIONS

FIGURE 1: RÉPARTITION SELON LA CLASSE D'ÂGE — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022).....	14
FIGURE 2 : RÉPARTITION SELON LA CLASSE SOCIALE — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022).....	15
FIGURE 3: ÉPUISEMENT PHYSIQUE ET ORIGINE SOCIALE — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)	17
FIGURE 4: INFLUENCE NÉGATIVE DU TRAVAIL SUR LA SANTÉ — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)	17
FIGURE 5: ÉPUISEMENT MENTAL ET ORIGINE SOCIALE — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022).....	17
FIGURE 6: DÉPRIME ET ORIGINE SOCIALE — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)	17
FIGURE 7: SUIVI THÉRAPEUTIQUE ET ORIGINE SOCIALE — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022).....	17
FIGURE 8: ANXIÉTÉ ET ORIGINE SOCIALE — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022).....	18
FIGURE 9: STRESS ET ORIGINE SOCIALE — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022).....	18
FIGURE 10: STYLE DE VIE ET ORIGINE SOCIALE — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)	18
FIGURE 11 : RÉPARTITION EN FONCTION DES REVENUS DU FOYER — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)	19
FIGURE 12 : CATÉGORIE DE REVENUS SELON LE GENRE — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)	20
FIGURE 13: REVENUS EN FONCTION DE LA CATÉGORIE D'ÂGE — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)	20
FIGURE 14: REVENUS ET PLURIACTIVITÉ — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)	20
FIGURE 15: VOLUME DE TRAVAIL SUR UNE ANNÉE — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022).....	22
FIGURE 16: ANTICIPATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022).....	23
FIGURE 17: POSSIBILITÉ DE PRENDRE DES PAUSES — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)	23
FIGURE 18: REVENUS SELON LA FRÉQUENCE DU TRAVAIL LE WEEK-END — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022).....	24
FIGURE 19: POSSIBILITÉ DE RETROUVER UN EMPLOI ET TYPE DE PROFESSION — VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)	24
FIGURE 20: HARCÈLEMENT MORAL SELON LE GENRE - VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)	28
FIGURE 21: ANXIÉTÉ SELON LES REVENUS DU FOYER - VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)	32
FIGURE 22: ANXIÉTÉ ET AGRESSION OU MENACE D'AGRESSION SEXUELLE - VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022).....	33
FIGURE 23: ÉCHANGE AVEC UN·E SPÉCIALISTE SELON LA DÉPRIME - VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)	34
FIGURE 24: SUIVI THÉRAPEUTIQUE SELON LA FRÉQUENCE DU SENTIMENT DE DÉPRIME - VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022).....	34
FIGURE 25: CONSOMMATION D'ALCOOL SELON L'ÂGE - VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022).....	36
FIGURE 26: CONSOMMATION D'ALCOOL SELON LES REVENUS - VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)	36

FIGURE 27: CONSOMMATION D'ALCOOL SELON L'ÉPUISEMENT PHYSIQUE - VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022).....	37
FIGURE 28: CONSOMMATION D'ALCOOL SELON L'ANXIÉTÉ GÉNÉRALE - VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)	37
FIGURE 29: CONSOMMATION DE STUPÉFIANTS - VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022).....	37
FIGURE 30: CONSOMMATION DE THC SELON L'ÂGE ET LE GENRE - VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)	38
FIGURE 31: RÉPARTITION DES DROGUES CONSOMMÉES OCCASIONNELLEMENT - VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022)	38
FIGURE 32: CONSÉQUENCES IDENTIFIÉES DES ADDICTIONS - VACHET J., BUBENDORFF S., GOURVES M. (2022) ...	39

ANNEXE METHODOLOGIQUE

L'enquête repose sur un dispositif de questionnaires diffusés électroniquement (N=519). Elle s'inscrit dans la continuité d'une précédente étude qualitative menée par entretiens semi-directifs et observations participantes parmi 32 participants et plus de 200 musicien·nes dits ordinaires dans plusieurs pays (voir Vachet, 2022). L'objectif est de mesurer l'impact psychosocial des conditions de travail et de vie sur les travailleurs au regard des variables, notamment, d'origine sociale et de genre. À cela, nous avons ajouté une analyse des violences sexistes et sexuées.

Afin de saisir les différents enjeux traités dans cette étude, nous avons rédigé un questionnaire long (98 questions) structuré selon les thèmes suivants : 1. Éléments sociodémographiques, 2. Activité, revenus et condition de travail, 3. Santé mentale, 4. Violences sexuelles et sexistes, consommation de drogues et addiction. Plusieurs questions directives ont mené cette recherche parmi lesquelles :

- Quel est l'impact des conditions de travail dans la filière sur la santé mentale ?
- Est-il possible d'identifier une population généralement omise par les études précédentes (travailleur·ses opérant au dehors des réseaux institutionnel et le personnel support)
- Peut-on identifier les personnels support à partir des données récoltées ? Existe-t-il une différence avec les musicien·nes ?
- Quelle est l'étendue des violences sexuelles et sexistes ?
- Quel rôle joue l'origine sociale des participant·es dans les opportunités de carrières et dans la santé mentale ?

Tout en développant une approche hypothético-déductive (se basant sur un cadre théorique existant), l'étude ne néglige pas pour autant l'approche déductive, laissant ainsi révéler des questionnements qui n'avaient pas été anticipés. Il est en effet courant dans la pratique de recherche que les deux approches se croisent sans qu'il y ait toujours de délimitation très claire, selon les intérêts de recherche (Martin, 2012) .

Notre ambition première était d'analyser une partie de la population « rare » qui représente un enjeu clé de l'analyse du travail créatif (Bataille, Perrenoud, Brändle, 2018). Il s'agit de celles et ceux qui échappent aujourd'hui aux statistiques, bien que nous étions conscient-es de la difficulté de l'exercice et de l'impossibilité de véritablement constituer un échantillon représentatif étant donné la rareté des bases de données de références scientifiques. La diffusion du questionnaire suivant des canaux classiques n'a malheureusement pas permis de cibler, ni même de maîtriser l'échantillonnage qui n'a donc pas pour ambition d'être représentatif d'autre chose que la population étudiée (Bozonnet, Bréchon, 2011). De futures recherches pourraient tenter de répondre à cette faiblesse, notamment en ayant recours à la méthode du *Respondant Driven Sampling* (RDS). Sur la base de recherches précédentes (Bataille, Perrenoud, Brändle, 2018), notons que l'échantillon, de par sa diffusion en ligne, est probablement plus féminin, plus diplômé, moins souvent originaire de milieux populaires et plus urbains (ou même Parisien) que si un échantillonnage par RDS avait été effectué.

Le questionnaire a été diffusé par le collectif CURA via des réseaux sociaux et lettres de diffusion à partir d'octobre 2021 et ensuite par le Centre National de la Musique et Audiens à partir de mi-décembre 2021 jusqu'à février 2022. La mise en ligne a été faite via la plateforme Microsoft Forms. Finalement, 213 personnes ont pris connaissance du questionnaire via une liste de diffusion, 192 via les réseaux sociaux et 110 par d'autres biais. La durée moyenne de remplissage fut longue (75 minutes). La diffusion par le biais du collectif CURA nous a semblé pertinente pour diffuser le questionnaire. De plus, les lettres de diffusion successives via le Centre National de la Musique et Audiens ont permis, nous semble-t-il, de ne pas cloisonner l'échantillonnage sur une population. Il n'en demeure pas moins que toute ambition de représentativité devient inopérante en l'absence de population de référence.

Suite à l'extraction des données de la plateforme, l'analyse a ensuite été faite via le logiciel Microsoft Excel par Sandrine Bubendorff et Mélanie Gourvès. Des sessions de groupe de travail régulières ont été menées en présence de Jérémy Vachet pour diriger l'analyse effectuée autour de problématiques identifiées en amont de la diffusion du questionnaire. Lors de l'analyse et la rédaction, les documents de travail étaient disponibles en ligne la plupart du temps, afin de permettre un travail collaboratif.