

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

L'INCERTITUDE MATÉRIELLE ET EXISTENTIELLE DE LA CARRIÈRE MUSICALE AU
PRISME DES RELATIONS INTERPERSONNELLES

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN COMMUNICATION

PAR
DOMINIQUE RHEAULT

MAI 2017

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

AVANT-PROPOS

Il est essentiel pour moi de remercier les personnes qui m'ont accompagné de près ou de loin dans la poursuite de ce mémoire de maîtrise et ce, d'autant plus pour une personne qui s'intéresse à l'impact du réseau de relations interpersonnelles dans la carrière musicale. Je commencerais par ma mère Hélène qui a toujours été une grande source d'inspiration pour moi par sa curiosité intellectuelle et par son succès professionnel, académique et personnel. Je lui dois en bonne partie l'intérêt d'effectuer ce mémoire de maîtrise et cette soif insatiable pour le savoir. J'aimerais aussi remercier mon frère Pascal qui, par sa fougue et son intelligence, a également été une grande source d'influence dans ma vie et encore aujourd'hui.

Johanne et Martin, je vous remercie du temps que vous avez mis à me soutenir dans ce processus. Votre complémentarité était belle à voir et je vous souhaite de belles collaborations pour le futur. Merci à toi Johanne pour toutes les belles opportunités que tu m'as ouvertes pendant mon passage à l'UQAM; de ce petit contrat pour le *Groupe-réseaux* à toutes les belles aventures qui ont suivies. Une mention spéciale aussi pour Guillaume et Elvis, mes deux plus grands amis qui ont complété eux aussi une maîtrise au cours des dernières années. Votre regard sur les choses est toujours des plus intéressants et c'est toujours un plaisir de partager avec vous ces riches discussions. Cloé, tu as été bien présente dans les derniers milles de ce mémoire et tu m'as soutenu dans les moments difficiles. Je t'aime ! Emma et Philippe, vous avez été mes deux plus proches collègues à l'université dans les dernières années et votre amitié est précieuse. Je tiens aussi à remercier toutes et tous mes collègues et ami-e-s musicien-ne-s qui ont contribué à mon processus de réflexion. Une note particulière pour mon proche collaborateur Jean-Sébastien avec lequel j'ai une relation de travail qui va bien au-delà même de la réciprocité. L'aventure musicale se poursuivra pour nous encore bien des années. J'en suis certain ! À noter aussi que ce mémoire n'aurait peut-être pas vu le jour sans le financement du FQRSC et du

CRSH. Je tiens donc aussi à remercier ces organismes subventionnaires qui permettent aux chercheurs et chercheuses d'enrichir la société de leurs travaux.

Le sens de la musique se situe pour moi entre la passion et l'ambition. J'ai découvert la pratique musicale à l'âge de 14 ans alors que ma mère achetait un piano pour le salon familial. Mon amour de la musique s'est développé depuis en même temps qu'un désir d'être reconnu professionnellement comme musicien dans la société. J'ai tiré de nombreux apprentissages de projet en projet, de relation en relation, ce qui m'a amené à vouloir faire de la musique plus qu'une activité passionnante, mais aussi un métier. Parallèlement à mon évolution comme musicien au cours des dernières années, j'ai fait la découverte du champ des études en communication. Mon parcours au baccalauréat m'a permis d'acquérir des compétences et connaissances sur les relations humaines et m'a donné l'intérêt de poursuivre les études à la maîtrise. Le choix d'investiguer la carrière musicale dans le cadre du mémoire s'avérait une occasion d'approfondir ma réflexion sur des enjeux auxquels j'étais confronté comme musicien et de donner ainsi un sens « pratique » à ma recherche au-delà du seul cadre académique. Je cherchais aussi à intégrer l'approche de l'analyse des réseaux sociaux que j'ai découverte à l'occasion de ma collaboration au sein du *Groupe-réseaux*¹ (UQAM) pour investiguer davantage cette dimension inhérente à toute carrière artistique que l'on attribue à l'importance des « contacts. »

¹ Il s'agit d'un groupe de recherche qui vise à favoriser le développement de la recherche sur les réseaux sociaux et les réseaux socio-sémantiques.

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	II
TABLE DES MATIÈRES.....	IV
LISTE DES FIGURES.....	VII
LISTE DES TABLEAUX.....	VIII
RÉSUMÉ ET MOTS-CLÉS.....	IX
INTRODUCTION	1
1. PROBLÉMATIQUE	3
1.1. Introduction	3
1.2. La précarité des musicien-ne-s	4
1.3. Pertinence sociale	5
1.3. Pertinence scientifique	11
1.4. Objectifs et questions de recherche	13
2. CADRE THÉORIQUE.....	14
2.1 Introduction	14
2.2. La carrière « sans frontières »	16
2.3. Faire face à la précarité	18
2.4. Faire face à l'équivocité	20
2.5. Questions spécifiques.....	24
3. MÉTHODOLOGIE.....	26
3.1. Introduction	26
3.2. Choix de l'échantillon	26
3.3. Techniques de collecte de données	30
3.3.1. Premier entretien	30
3.3.2. Création des cartographies de réseaux.....	33
3.3.3. Deuxième entretien.....	36
3.4. Techniques d'analyse	37
3.5. Conclusion	41

4. PRÉSENTATION DES RÉSULTATS.....	42
4.1. Introduction	42
4.2. Faire face à la précarité	43
4.2.1. <i>Le savoir/savoir-faire</i>	43
4.2.2. <i>La pluriactivité</i>	45
4.2.3. <i>Le réseau professionnel</i>	49
4.3. Réduire l'équivocité	56
4.3.1. <i>Le savoir-être</i>	56
4.3.2. <i>Le sens de la pratique musicale</i>	59
4.3.2. <i>Le réseau de soutien</i>	61
5. INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS	65
5.1. Introduction	65
5.2. Sur la précarité.....	65
5.2.1. <i>La professionnalisation</i>	65
5.2.2. <i>Une carrière par projets</i>	68
5.2.3. <i>La confiance</i>	71
5.3. Sur l'équivocité.....	75
5.3.1. <i>Équivocité du concept même de carrière musicale</i>	75
5.3.2. <i>Une «histoire de passion»</i>	78
5.3.3. <i>La mutualité des relations</i>	82
6. DISCUSSION	84
6.1. Introduction	84
6.2. Retour sur le cadre théorique proposé.....	84
6.3. Sur la dynamique des relations interpersonnelles.....	87
6.4. Thèmes émergents	90
7. CONCLUSION	93
7.1. Retour sur le but du mémoire	93
7.2. Les limites.....	95
7.3. Ouverture	98
ANNEXE A : AFFICHE À D'INVITATION	101

ANNEXE B : GUIDE D'ENTRETIEN INITIAL	102
BIBLIOGRAPHIE.....	104

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1 : MÉTHODE DU GÉNÉRATEUR DE NOMS CONTEXTUEL.....	32
FIGURE 2 : EXEMPLE DE CARTOGRAPHIE D'UN RÉSEAU.....	35
FIGURE 3 : PROCÉDURE DE CLASSIFICATION DES EXTRAITS AUDIO.....	40
FIGURE 4.1. : PRÉSENTATION D'ALAIN	43
FIGURE 4.2. : PRÉSENTATION DE LUC	44
FIGURE 4.3. : PRÉSENTATION D'HUBERT.....	46
FIGURE 4.4. : PRÉSENTATION DE MARIANNE.....	47
FIGURE 4.5. : PRÉSENTATION DE JEAN	48
FIGURE 4.6. : PRÉSENTATION DE MYLÈNE.....	49
FIGURE 5.1. : RÉSEAU D'ALAIN	50
FIGURE 5.2. : RÉSEAU DE LUC	51
FIGURE 5.3. : RÉSEAU D'HUBERT	52
FIGURE 5.4. : RÉSEAU DE MARIANNE.....	53
FIGURE 5.5. : RÉSEAU DE JEAN	54
FIGURE 5.6. : RÉSEAU DE MYLÈNE	55
FIGURE 5.7. LES RELATIONS DE SOUTIEN (RÉSEAU DE JEAN)	62
FIGURE 6.1. : RÉSEAU DE MARIANNE.....	72
FIGURE 6.2. : RÉSEAU DE LUC	73
FIGURE 6.3. : RÉSEAU DE MYLÈNE (POSITION DE LA MENTOR).....	80
FIGURE 6.4. : RÉSEAU D'ALAIN (POSITION DES MENTORS)	81
FIGURE 7.1. : RÉSEAU DE LUC (SELON LE GENRE).....	97

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : STATISTIQUES SUR L'EMPLOI	4
TABLEAU 2 : STATISTIQUES SUR LES REPRÉSENTATIONS PAYANTES.....	9
TABLEAU 3 : SYNTHÈSE DU CADRE THÉORIQUE	38
TABLEAU 4 : CODE DE COULEUR DES NŒUDS DANS LES RÉSEAUX.....	49

RÉSUMÉ ET MOTS-CLÉS

La précarité du domaine musical professionnel au Québec se traduit pour les musicien-ne-s par l'expérience de l'incertitude matérielle et existentielle, conséquence d'un cadre d'emploi flexible (Bain et McLean, 2012). Ce mémoire vise à comprendre leur trajectoire professionnelle et se situe dans la perspective des études organisationnelles sur les carrières « sans frontières » (Arthur et Rousseau, 1996). La première forme d'incertitude rencontre la nécessité : 1) de développer un savoir/savoir-faire flexible à l'emploi; 2) de multiplier des métiers au sein du domaine musical; 3) et de cultiver un réseau professionnel. La seconde se définit par l'« équivocité » (Weick, 1995, 1996, 2005) et est liée : 1) à l'acquisition du savoir-être; 2) à la question du sens de la carrière; 3) et au soutien social. Nous inscrivons également cette recherche dans cette nécessité d'effectuer plus d'études empiriques sur le rôle des relations interpersonnelles dans la carrière musicale (Di Maggio, 2011; Cummins-Russell et Rantisi, 2012; Azam, 2014; Menger, 2014). Ainsi, comment vivent-elles-ils les incertitudes de la carrière musicale ? En quoi leur réseau de relations interpersonnelles leur permet-il de les réduire ? Cela nous a amenés à rencontrer six musicien-ne-s professionnel-le-s québécois-es pour les questionner sur leur parcours, leurs enjeux professionnels et cartographier leur réseau de collaboration selon la « méthode du générateur de noms » (Saint-Charles *et al.*, 2008) et plus largement la démarche de analyse de réseaux sociaux (Wasserman et Faust, 1995). Nos résultats indiquent que la réduction de l'incertitude matérielle passerait par un processus de professionnalisation aux frontières des organisations du domaine musical et l'entretien de relations interpersonnelles de confiance. Pour elles/eux, la carrière musicale se distingue des carrières « typiques » puisqu'il s'agit surtout d'une « histoire de passion » où le succès professionnel est déterminé par la capacité à se lier aux autres et à vivre cette « expérience de sociabilité » du domaine musical. Ce mémoire vise à explorer un phénomène peu documenté et à identifier certaines pistes de recherches futures sur ce sujet.

Mots-clés : *Incertainitude – Équivocité – Réseau – Relations interpersonnelles – Carrière musicale*

Keywords : *Uncertainty –Equivocity – Network – Interpersonal Relationships – Musical career*

INTRODUCTION

Nous vivons dans une période caractérisée par l'instabilité économique dont la récente crise financière en 2008 est l'une des manifestations les plus éloquentes. Cette réalité affecte le marché du travail de plusieurs façons alors que les gouvernements occidentaux privilégient des politiques d'austérité qui diminuent le nombre d'emplois disponibles au sein des institutions étatiques et menacent les régimes de retraite. De leur côté, les entreprises offrent davantage de contrats à durée déterminée à leurs employés-es ce qui leur évite de devoir s'engager à long terme auprès d'elles/eux. Ce faisant, les emplois salariés permanents à temps plein avec avantages sociaux laissent plutôt place maintenant à des formes de travail atypique : cumul d'emplois, travail autonome, à temps partiel, temporaire, voire même invisible. En 1976, on attribuait à 16,7 % de la population active au travail atypique alors que la proportion serait passée à 37,5 % en 2013. (ISQ, 2014). On peut donc réellement parler d'une transformation du marché du travail qui s'accompagne d'une forte précarisation des travailleuses et travailleurs, et ce, tout particulièrement pour les jeunes (Noiseux, 2012). La réalité professionnelle des individus serait ainsi celle de l'« employabilité » (Boltanski et Chiapello, 1999); c'est-à-dire d'un marché du travail qui exige aux personnes d'évoluer de façon autonome et durable au sein du marché du travail, en travaillant sur elles-mêmes afin d'y être attirantes pour des employeurs-es.

Si cela constitue une tendance relativement récente du marché du travail, il s'agit de la réalité professionnelle des artistes depuis bien longtemps. Digne

représentant-e du/de la travailleur-euse atypique, on définit actuellement l'artiste professionnel, au Québec, comme une personne qui pratique un art « à son propre compte » et qui offre ses « services » à des « producteurs » moyennant une rémunération (*Ass. Nat.*, 2009). Les artistes ne représentent toutefois plus un « cas à part » du marché du travail d'aujourd'hui et leurs enjeux professionnels illustrent bien les nouvelles relations d'emploi engendrées par ce nouveau visage du capitalisme (Menger, 2003 : p. 8-9). Ce mémoire vise donc à comprendre les enjeux professionnels soulevés par la précarité chez des musiciennes et musiciens au Québec. Nous souhaitons également explorer cette question sous l'angle du développement du réseau de relations interpersonnelles qu'on associe souvent aux domaines artistiques avec cette idée des « contacts » et du fait de connaître les « bonnes personnes. »

Dans un premier temps, nous identifierons certains déterminants de la précarité des musicien-ne-s avec les récentes transformations du domaine musical au Québec. Nous traiterons ensuite de la pertinence sociale et scientifique de notre objet ainsi que de nos objectifs et notre question de recherche. Il s'en suivra la présentation du cadre théorique et de la perspective communicationnelle dans laquelle nous nous situerons. Nous expliciterons aussi notre méthodologie; du choix de notre échantillon aux méthodes employées pour collecter et analyser nos données. Puis, nous dégagerons nos résultats de recherche et leur interprétation. Enfin, la discussion nous amènera à ouvrir notre regard à de nouveaux thèmes qui ont émergé suite à notre analyse et qui laissent entrevoir de nouvelles pistes de recherche.

PROBLÉMATIQUE

1.1. Introduction

La précarité des musicien-ne-s professionnel-le-s est un phénomène qui m'interpelle tout particulièrement, alors que j'y baigne depuis plusieurs années. Ainsi, ce mémoire s'inscrit également dans un intérêt personnel et plus largement dans l'optique de faire le pont entre l'état des connaissances sur le phénomène dans la littérature scientifique et la pratique musicale professionnelle en soi. En d'autres mots, cette recherche est réalisée par un musicien pour des musicien-ne-s et, comme nous le verrons plus tard, avec la collaboration d'autres musicien-ne-s.

Tout d'abord, nous dresserons un portrait de la précarité économique des musicien-ne-s au Québec avec les statistiques officielles sur leur profession. Cela nous amènera ensuite à définir plus concrètement notre objet d'étude à travers ses représentations sociales et ses délimitations institutionnelles et organisationnelles de façon à mieux comprendre leur situation particulière au sein de la société. Puis, cela nous permettra de préciser la pertinence scientifique de notre problématique à l'intérieur du champ des études en communication et des autres disciplines connexes avec les récents ouvrages sur ce phénomène. Enfin, nous aborderons nos objectifs et questions de recherche.

1.2. La précarité des musicien-ne-s

Il est important de rappeler que nous nous intéressons ici aux musicien-ne-s comme des travailleuses et des travailleurs et que nous abordons la pratique musicale comme une pratique professionnelle qui permet de générer un revenu. Les musicien-ne-s représentent le groupe d'artistes professionnel-le-s le plus populaire au Québec et au Canada (Hill Strategies, 2014). Au Canada, on les regroupe dans deux catégories selon les activités musicales qu'elles/ils privilégient.¹ La majorité d'entre elles/eux sont associées aux « musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses »² (Groupe 5133), alors que nous retrouvons aussi les « chefs d'orchestre, compositeurs/compositrices et arrangeurs/arrangeuses » qui comprennent également les auteurs-es/compositeurs-trices/interprètes (Groupe 5132).

Tableau 1 : Statistiques sur l'emploi

	<i>Nombre</i>	<i>Travail autonome</i>	<i>Temps plein</i>	<i>Revenu annuel moyen</i>	<i>Travail à l'année</i>
<i>Groupe 5133</i>	7 550	53,4 %	43,9 %	21 674 \$	21,4 %
<i>Groupe 5132</i>	Moins de 1 500	62,2 %	77,9 %	35 575 \$	50,6 %
<i>TOTALE</i>	3 905 700	11,2 %	81,2 %	45 157 \$	54,8 %

Source : *Emploi-Avenir Québec*, 2015

Dans le *Tableau 1*, nous constatons que si elles/ils constituent le groupe professionnel le plus populaire au sein des artistes, elles/ils représentent somme

¹ Ces catégories sont issues de la *Classification nationale des professions* qui correspond à la source autorisée d'information sur les professions au Canada pour tous les domaines.

² Le groupe 5133 inclut notamment les instrumentistes (guitariste, pianiste, chanteurs/euses, etc.) et les professeur-e-s de musique.

toute une infime fraction de la population active totale au Québec. Elles/ils s'en distinguent aussi de nombreuses façons alors que, premièrement, la majorité évolue dans le cadre du travail autonome ce qui est conséquent avec leur statut professionnel selon la *Loi sur le statut de l'artiste*. Deuxièmement, leur revenu annuel est bien en dessous de la moyenne des autres professions et ce, d'autant plus que la majorité (64,2 %) a même un revenu inférieur à 20 000 \$ par année. Troisièmement, une majorité des membres du *Groupe 5133* travaillent seulement à temps partiel et elles/ils ne travaillent pas à l'année pour la grande majorité. Enfin, le salariat passe souvent par des cachets ne leur permettant pas de toucher d'assurance-emploi pendant les périodes où elles/ils sont sans emploi (*Emploi-Avenir Québec*, 2015).

1.3. Pertinence sociale

La précarité des musicien-ne-s ne date d'ailleurs pas d'hier : déjà à l'époque médiévale, les troubadours (et *trobairitz*³) devaient se promener de ville en ville pour se produire dans la cour des nobles dont elles/ils étaient dépendants-es (Marrou, 1971). Elles/ils vivaient ainsi en marge de la société avec un statut social particulier. À l'image de ces troubadours, les musicien-ne-s d'aujourd'hui parcourent les villes et parfois même le monde à travers les tournées de spectacles. Elles/ils dépendent également d'un vaste ensemble d'intervenants-es sans lequel-le-s elles/ils n'arriveraient pas à vivre de leur art. Pour plusieurs, les musicien-ne-s préservent donc encore cette image romantique de bohèmes aventureuses et aventureux au-dessus des conventions et des contraintes normales du marché du travail, ne vivant que par amour de leur art. Toutefois,

³ Le terme « *trobairitz* » désigne le féminin de troubadour. Il y aurait eu de nombreuses *trobairitz* célèbres au cours de l'histoire (Bogin, 1976).

cet enchantement pour les musicien-ne-s et les artistes de façon générale en conduit plusieurs à ne pas reconnaître le travail artistique comme une pratique professionnelle en soi. Par exemple, on mettra de l'avant les aspects non financiers de la satisfaction au travail de l'artiste—liberté, nature et variété des tâches accomplies, mise en valeur des compétences individuelles et autres—au détriment d'une juste rémunération et de conditions de travail adéquates.

Au Québec, les musiciennes et musiciens ont une reconnaissance institutionnelle en vertu de la *Loi sur le statut de l'artiste*⁴, qui leur donne notamment le droit de s'affilier à des syndicats et autres associations professionnelles. La *Guilde des musiciens et musiciennes du Québec* (GMMQ) constitue leur représentante officielle auprès des différents-es producteurs-trices en négociant leurs conditions de travail et en fixant des barèmes minimaux quant à la rémunération. On retrouve aussi plusieurs institutions d'enseignement et il est possible au Québec d'étudier la musique de la maternelle au doctorat. Il existe de nombreuses organisations de soutien à la carrière musicale comme la *Société canadienne des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique* (SOCAN) qui s'occupe de la gestion des redevances pour les droits d'exécution⁵, l'*Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo* (ADISQ) qui représente les principales maisons de disque indépendantes québécoises, plusieurs organismes subventionnaires (CALQ, Musicaction, SODEC, CAM, etc.) et différents médias de masse comme des plus locaux. Ces institutions et organismes ont un rôle important dans le développement de carrière des

⁴ Son nom complet est *La loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma et d'autres dispositions législatives* et elle a été modifiée en 2009 par le gouvernement libéral de l'époque (Ass. Nat., 2009).

⁵ Ceux-ci concernent le droit d'exécuter une œuvre musicale en public, à la télévision ou à la radio (SOCAN, 2012)

musicien-ne-s, pour leur visibilité dans l'espace public et dans l'établissement de certaines normes quant à leurs conditions de travail. On peut donc bel et bien parler d'une carrière reconnue et institutionnalisée.

Toutefois, s'il est souvent question d'industrie de la musique lorsqu'on parle du domaine professionnel associé à la carrière des musicien-ne-s, il semblerait que cette expression s'applique plus spécifiquement à une industrie qui est celle de l'enregistrement, la production et la distribution du disque. Celle-ci est d'ailleurs dominée au Canada, tout comme à l'échelle mondiale, par quelques grandes entreprises internationales—les « *majors*⁶ »—et certains médias de masse dédiés (Williamson et Cloonan, 2008; Cummins-Russell et Rantisi, 2012). Cette expression ne considère pas non plus la pluralité d'institutions, d'organisations et de secteurs d'activité qui sont véritablement liés à la carrière des musicien-ne-s au-delà de la vente de disque ou encore même sur d'autres supports comme le vinyle ou la musique en format numérique⁷. Ces *majors* quittent la province vers la fin des années 1970 avec la récession économique laissant place à l'établissement de plusieurs maisons de disque indépendantes québécoises et d'organismes subventionnaires dans les années 1980 (Grenier, 1993). Le domaine musical québécois connaît une certaine perturbation à cette époque, mais a su se restructurer et fonder sa propre industrie du disque qui est demeurée très lucrative pour ses musicien-ne-s après l'exode de ces compagnies et ce, jusqu'à la fin des années 1990. Toutefois, l'industrie du disque québécoise est confrontée à une nouvelle crise à l'échelle mondiale au tournant des années

⁶ Ces quatre grandes multinationales sont *AOL-Time Warner*, *Sony-BMG*, *Universal-Vivendi* et *EMI*. Elles détiendraient 90 % des recettes de la vente de musique en Amérique du Nord et 80 % au niveau mondial (Cummins-Russell et Rantisi, 2012).

⁷ Il existe plusieurs supports numériques dont le MP3 est probablement le plus connu, mais responsable d'une perte qualité sonore étant donné qu'il s'agit d'une compression du fichier musical. On retrouve également d'autres types tels que le format WAV, FLAC, WMA et bien d'autres.

2000 alors que le libre partage de fichiers musicaux sur internet fait chuter drastiquement la vente de musique. Au Québec, cela se traduit par le fait qu'il se serait vendu 3,4 millions d'albums (physiques et numériques) de moins en 2013 qu'en 2005 (ADISQ, 2014).

À l'heure actuelle, les musicien-ne-s québécois-es peuvent donc difficilement compter sur la seule vente de musique pour générer des revenus satisfaisants. Plusieurs misent donc davantage sur le spectacle vivant pour compenser cette perte, mais force est de constater que cette industrie a connu elle-même plusieurs reculs au cours des dernières années, comme on peut le constater au *Tableau 2* (à la page suivante) qui montre certaines statistiques sur la fréquentation des spectacles de chanson (francophone et anglophone) et de musique⁸ au Québec. On y constate une baisse de 2010 à 2014 pour tous les indicateurs mis à part le taux d'occupation et les revenus en billetterie pour la musique. Cela dit, la variation entre 2013 et 2014 demeure à la baisse à tous les niveaux.

⁸ Cette catégorie réfère à la musique (chantée ou instrumentale) rassemblant le classique et l'opéra, la musique du monde et folklorique, le jazz/blues et la musique populaire non chantée. (OCCQ, 2014).

Tableau 2 : Statistiques sur les représentations payantes

Chanson (francophone et anglophone)			
	2010	2014	Variation (2013-2014)
<i>Représentations</i>	3748	3671	-4,6 %
<i>Billets disponibles</i>	2 557 493	2 246 431	-10,5 %
<i>Assistance</i>	1 844 272	1 612 627	-12,9 %
<i>Taux d'occupation</i>	72,1 %	71,8 %	-
<i>Revenus de billetterie</i>	69 127 112 \$	60 281 331 \$	-23,1 %
Musique			
<i>Représentations</i>	2 636	2 469	-8,2 %
<i>Billets disponibles</i>	1 534 582	1 401 518	-6,2 %
<i>Assistance</i>	969 835	910 680	-4,5 %
<i>Taux d'occupation</i>	63,2 %	65 %	-
<i>Revenus de billetterie</i>	27 334 017 \$	29 415 796 \$	- 5,8 %

Source : OCCQ, 2014

Il faut donc comprendre que le domaine musical au Québec comme dans d'autres pays est confronté de façon cyclique à des crises (Grenier, 2011 : 27) obligeant les musicien-ne-s à s'adapter et à trouver de nouveaux moyens de générer des revenus. En effet, ne pouvant compter sur la vente de musique et difficilement sur l'industrie du spectacle, les musicien-ne-s doivent aujourd'hui développer d'autres activités professionnelles qui leur permettent de trouver de nouvelles sources de revenus. Certain-e-s opteront pour des spectacles corporatifs⁹ alors que d'autres feront de la composition pour différents supports (publicité, télévision, cinéma, jeux vidéo, applications numériques, etc.). Enfin, l'enseignement, les métiers relatifs à la sonorisation (technicien-ne-s et ingénieur-es de son) et les postes administratifs dans des structures de formation, de promotion ou d'organisation sont souvent identifiés comme

⁹ Les spectacles corporatifs sont généralement destinés à des organisations qui cherchent à avoir le service de musicien-ne-s pour leurs événements privés.

offrant les meilleures chances de pérennisation dans le domaine musical (Perrenoud, 2009 : 88-92). Plusieurs combineront aussi différentes activités musicales professionnelles de façon à diversifier leurs sources de revenus et pour s'adapter aux transformations technologiques, économiques et sociales du domaine : « La pluriactivité ne concerne pas seulement l'individu en général (...) elle apparaît aussi, de façon cyclique, comme une réponse collective aux 'défis du moment' selon l'état de la division sociale du travail et l'organisation de la protection sociale. » (Bureau et Shapiro, 2009 : 21). Il est important de distinguer cette pluriactivité qui se définit comme le fait d'effectuer plusieurs métiers dans un même domaine professionnel à la « polyactivité » qui correspond au cumul d'activités, mais dans des domaines différents ou encore simplement à la « polyvalence » qui désigne plutôt le fait de posséder différentes compétences ou de remplir différentes fonctions au sein d'un même collectif de travail (*Ibid.*, p. 19-20).

En somme, il est plus pertinent, selon nous, d'utiliser l'expression « domaine musical » pour traiter des enjeux professionnels musicien-ne-s au Québec. En effet, cela nous permet de prendre compte l'hétérogénéité d'activités professionnelles et d'organisations (institutions, entreprises, médias, etc.) à travers lesquelles elles/ils évoluent et développent des réseaux interpersonnels leur permettant de vivre de leur art. C'est aussi dans ce contexte que la pluriactivité devient pour beaucoup d'entre elles/eux l'un des moyens les plus efficaces pour faire face à la précarité : « Pluriactivité choisie de l'artiste qui réussit, à la pluriactivité contrainte du créateur qui finance son travail de vocation par des activités alimentaires. » (Menger, 2003 : 68) De cette façon, nous considérons qu'il est important d'aborder notre sujet à travers ces perspectives pour l'inscrire plus concrètement dans la réflexion sur les stratégies individuelles et organisationnelles pour faire face à la précarité.

1.4. Pertinence scientifique

Nous nous intéressons ici à la précarité comme l'expérience de l'incertitude matérielle et existentielle conséquence d'un cadre d'emploi flexible (Bain et McLean, 2012 : 97). Jusqu'à maintenant, nous avons traité uniquement de la première forme d'incertitude; c'est-à-dire de la précarité des musicien-ne-s d'un point de vue socioéconomique (faibles revenus, instabilité de l'emploi, difficultés du domaine musical, etc.), mais nous croyons qu'il est également pertinent d'aborder la précarité dans sa dimension subjective pour véritablement l'ancrer dans une perspective communicationnelle. En d'autres mots, il faut s'intéresser à cette incertitude que nous dirons « existentielle »; à la façon dont les musicien-ne-s donnent du sens à leur propre pratique professionnelle. Cela pose le problème de l'identité au travail pour les musicien-ne-s et ce, notamment avec cette obligation de pluriactivité :

Faire le métier, c'est chercher avant tout à 'tourner' le plus possible, et c'est donc se fabriquer une identité au travail en intégrant toute l'ambiguïté qui résulte du passage d'un dispositif à un autre, d'une figure du musicien à une autre (entertainer, exécutant anonyme, artiste singulier). (Perrenoud, 2009; p. 87)

Cette situation expose donc les musicien-ne-s à des situations d'ambiguïté sur le plan professionnel qui leur demandent de donner du sens dans le passage d'un rôle à l'autre. Toutefois, si cette équivocité semble plus présente dans les domaines professionnels atypiques, très peu d'études investiguent ce sujet de façon plus approfondie et ce, d'autant plus en ce qui concerne la carrière musicale. Outre la pluriactivité, plusieurs ouvrages traitent également de la place grandissante du « *do-it-yourself* » pour faire face aux difficultés du domaine musical (Connell et Gibson, 2003; Straw, 2004; Rogers, 2008; Sargent, 2009; Cummins-Russell et Rantisi, 2012). On élabore sur la capacité des musicien-ne-s

à s'organiser elles/eux-mêmes pour l'avancement de leurs projets en développant leurs propres compétences. Le développement fulgurant des moyens de production musicale et des nouvelles technologies de l'information et de la communication les encouragerait encore davantage à opter pour cette façon de faire. Par exemple, plusieurs enregistrent leur musique par leurs propres moyens sans passer par un studio d'enregistrement professionnel ce qui leur permet de réduire les coûts de production. D'autres vont distribuer elles/eux-mêmes leur musique sans faire affaire avec une maison de disque, mais en rejoignant directement leur public via internet par l'entremise des médias sociaux et de différentes plateformes.

En plus de développer leurs propres compétences, les musicien-ne-s sont aussi amenés-es à développer elles/eux-mêmes leur propre réseau professionnel ce qui est d'autant plus facilité dans une ville comme Montréal. En effet, la proximité géographique des individus dans la métropole facilite la communication en face à face, diminue le risque lié à la perte d'emploi et favorise l'expérimentation et la collaboration artistique (Pilati et Tremblay, 2007 : 486-492). Elle permet aussi une forme d'entrepreneuriat à petite échelle où les relations professionnelles sont basées avant tout sur la confiance interpersonnelle (Straw, 2004 : 418). Ainsi, certain-e-s en viennent à se questionner sur la compétence des musicien-ne-s à entrer en relation avec les autres, à « réseauter » (Jackson et Oliver, 2003 : 254). D'autres cherchent à comprendre les liens entre le réseau professionnel d'un-e musicien-ne, l'importance de la musique dans sa vie et son succès à long terme (Zwaan *et al.*, 2010). Toutefois, si le réseau professionnel apparaît comme un facteur déterminant dans la gestion de l'incertitude chez les musicien-ne-s, plusieurs auteur-e-s parlent de la nécessité d'effectuer plus d'études empiriques sur le

phénomène (Jackson et Oliver, 2003; Di Maggio, 2011; Cummins-Russell et Rantisi, 2012; Azam, 2014; Menger, 2014).

1.5. Objectifs et questions de recherche

Ce mémoire vise donc à comprendre le vécu et la gestion de l'incertitude par les musicien-ne-s professionnel-le-s. Nous souhaitons partir des musicien-ne-s elles/eux-mêmes en nous intéressant à leur réflexion sur les enjeux auxquels elles/ils sont confrontés-es et sur les stratégies qu'elles/ils mobilisent pour faire face à l'incertitude matérielle du domaine musical que nous désignerons comme la précarité. Il faut ajouter à celle-ci l'incertitude dite existentielle que nous définirons comme l'équivocité qui est intimement liée à l'obligation de pluriactivité au sein du domaine musical et la nécessité de donner un sens à sa trajectoire professionnelle. Ainsi, nous nous poserons la question suivante : comment les musicien-ne-s donnent-elles/ils du sens à la précarité et l'équivocité de la carrière musicale ?

Nous souhaitons aussi combler une lacune dans la littérature scientifique quant à l'impact du réseau de relations interpersonnelles. En effet, nous posons comme hypothèse que ce dernier constitue un élément déterminant dans la façon dont les musicien-ne-s font face à la précarité et réduisent l'équivocité. De nombreuses recherches abordent cette dimension, sans toutefois en faire le centre de leur attention. Peu d'entre elles s'intéressent à la façon dont les musicien-ne-s conçoivent leurs relations et nous croyons que cela puisse être lié au fait qu'elles/ils ne mobilisent pas d'outils théoriques et méthodologiques suffisants et adéquats pour investiguer ces dynamiques.

CADRE THÉORIQUE

2.1. Introduction

Le champ de la communication construit ses objets de recherche aux frontières de la sociologie, de la psychologie, de l'économie et de bien d'autres disciplines « classiques » des sciences humaines et sociales (Perret, 2004). Les études en communication nous amènent à nous pencher sur les processus de création de sens, ce qui les lie au courant sociologique de l'interactionnisme symbolique qui a d'ailleurs généré plusieurs travaux ayant pour objet les domaines artistiques. Notamment, la théorie des « mondes de l'art » (Becker, 1982) met en lumière tous les intermédiaires (artistes, producteurs, public, etc.) et les activités (création, production, diffusion, consommation, etc.) qui leur sont liés. On définit un « monde de l'art » comme « un réseau de personnes cooptant à faire exister une activité qu'elles s'entendent pour considérer comme de l'art » (*Idem*). Au-delà de la dimension dite « objective » de la carrière des artistes (statuts, salaire, rôles, contrats, responsabilités, etc.), on s'intéresse surtout à la dimension « subjective » alors qu'on aborde la façon dont elles/ils tentent d'interpréter les changements qui surviennent dans leur trajectoire professionnelle. Il est aussi question de la dimension « sociale » puisqu'on conçoit la carrière comme une suite d'ajustements au réseau d'institutions, d'organisations et de relations informelles qui compose un « monde » artistique (Becker, 1963 [1985] : 126-127).

Si notre démarche s'inspire du courant sociologique de l'interactionnisme symbolique, nous souhaitons aussi la camper plus spécifiquement au sein des

études organisationnelles. C'est pourquoi nous nous intéressons à la littérature sur les carrières dites « sans frontières »¹⁰ qui correspondent aux trajectoires professionnelles liées au travail atypique (autonome, à la pige, par projet, temps partiel, etc.) dans l'économie actuelle qui exige davantage de flexibilité et de mobilité de la part des travailleurs et travailleuses, mais qui génère davantage d'incertitude et de confusion (Arthur et Rousseau, 1996). On ne cherche pas à nier l'existence des carrières typiques (salariées, temps plein, permanence, etc.), mais plutôt à mettre en lumière ce caractère imprévisible et sensible au marché dans lequel un nombre grandissant de trajectoires professionnelles se déploient à l'heure actuelle dont tout particulièrement celle des musicien-ne-s.

Tout d'abord, nous présenterons les implications de la carrière sans frontières dans la trajectoire professionnelle d'un individu et le développement de son réseau de relations interpersonnelles et ce, plus spécifiquement dans le contexte du domaine musical. Dans les deux sections suivantes, nous distinguerons plus clairement les enjeux liés à la précarité et ceux liés à la question de l'équivocité. Dans la première, nous aborderons les processus d'apprentissage, les stratégies professionnelles et le rôle du réseau professionnel dans la capacité des musicien-ne-s à faire face à la précarité. De l'autre, nous élaborerons sur la question de l'équivocité par l'entremise l'approche narrative du *sensemaking* chez Weick (1995, 1996 2005) qui constitue le cœur de notre recherche et qui nous permettra d'aborder la dimension des aptitudes relationnelles en contexte professionnel.

¹⁰ La carrière « sans frontières » est une traduction personnelle de la terminaison anglophone « *boundaryless career*. »

2.2. La carrière « sans frontières »

Les travailleuses et travailleurs « sans frontières » évoluent dans un cadre d'emploi multiple; c'est-à-dire qu'elles/ils doivent constamment trouver de nouvelles opportunités auprès de différent-e-s employeurs-euses et/ou client-es tout au long de leur carrière. En effet, le contexte fait en sorte qu'elles/ils ne peuvent pas laisser reposer leur devenir professionnel à un cadre d'emploi unique, au sein d'une seule et même organisation (Arthur et Rousseau, 1996 : 5). Ainsi, le but n'est plus celui de l'avancement hiérarchique au sein d'une firme, mais plutôt de développer sa capacité à bouger rapidement d'un projet (ou poste) à l'autre. La notion de « projet » est effectivement fondamentale à la compréhension de ce type de trajectoire professionnelle puisque leur carrière se déploie de projet en projet desquels elles/ils peuvent tirer des apprentissages :

Boundaryless careers consist of the repeated reaccomplishment of organizing in order to learn. And the reaccomplishment takes the form of a series of projects. People gain experience from both the content of what they do and the way they organize to do it. (Weick, 1996 : 49-50)

Ainsi, elles/ils assimilent un savoir/savoir-faire spécifique à leur domaine professionnel en plus de développer des aptitudes liées notamment à la gestion de projet et autres compétences transversales (*the way they organize to do it*). Leurs compétences ainsi acquises sont transposables d'un projet à l'autre et leur succès professionnel dépend de la somme de leurs apprentissages.

Le phénomène des carrières « sans frontières » a fait l'objet d'une analyse s'attardant en particulier aux enjeux professionnels des musicien-ne-s (Zwaan *et al.*, 2009, 2010). On estime que trois facteurs contribuent à leur succès : 1) les compétences et connaissances liées au travail (*knowing how*); 2) le sens

personnel donné par les musicien-ne-s à leur trajectoire professionnelle (*knowing why*); 3) le réseau de contacts (*knowing who*). Le premier aspect réfère à la fois à ce savoir/savoir-faire spécifiquement musical (théorie musicale, maîtrise d'un instrument, aptitudes pour la composition, etc.) et aux compétences d'organisation mentionnées précédemment. En ce qui concerne le deuxième aspect, il semblerait que leurs chances de réussite soient plus grandes lorsque la musique occupe une place centrale dans leur vie; c'est-à-dire lorsqu'elles/ils se conçoivent comme des musicien-ne-s professionnel-le-s, se différencient de ceux/celles qui font de la musique uniquement pour le plaisir et qu'elles/ils prennent leur carrière au sérieux. Le troisième aspect concerne le réseau de relations interpersonnelles à travers le réseau professionnel et le soutien social. On associe quatre composantes principales au réseau professionnel : la maison de disque, l'éditeur, l'agence de *booking* et le/la gérant-e. Le fait de connaître les bonnes personnes au sein du domaine musical offre plus d'opportunités, ce qui contribue au succès à long terme. Ensuite, le réseau de relations inclut aussi les proches (famille, ami-e-s, pair-e-s) qui offrent du soutien social permettant de les valider dans leur trajectoire professionnelle et les aider à mieux faire face aux difficultés du domaine musical. Les résultats de la recherche de Zwaan démontrent d'ailleurs que le réseau de relations interpersonnelles constitue le facteur le plus déterminant dans le succès d'une carrière musicale à long terme.

Il semble cohérent que les compétences liées à l'entretien du réseau professionnel—communément appelé le réseautage (*networking*)—apparaissent comme l'une des facettes importantes des carrières « sans frontières » puisque c'est en tissant des relations avec les acteurs/trices de leur domaine professionnel qu'elles/ils accèdent aux ressources, acquièrent des connaissances et dénichent des opportunités (de Janasz et Forret, 2008). C'est

avant tout sur la base d'une confiance interpersonnelle que se développe leur réseau et la collaboration au sein des projets les amène à découvrir des personnes qui possèdent des valeurs similaires (ou non) et auprès desquelles elles/ils décident s'engager à court ou à long terme. Bref, c'est par l'entremise de leur réseau professionnel que les travailleurs-euses « sans frontières » dont font partie les musicien-ne-s parviennent véritablement à faire face à la précarité et à réduire l'équivocité de leur carrière.

2.3. Faire face à la précarité

À l'instar des autres travailleuses-eurs sans frontières, l'emploi pour les musicien-ne-s est intimement lié aux projets qu'elles/ils mettent en branle et/ou auxquels elles/ils se joignent et qui les amènent à entreprendre différentes activités pour générer des revenus : se produire en spectacle, obtenir des contrats divers (composition, accompagnement, enseignement, etc.), vendre leur musique, etc. Tel que nous le mentionnons précédemment, chaque projet contribue à l'acquisition d'un savoir/savoir-faire spécifique au domaine et de compétences transversales. Nous ajouterons que plus les musicien-ne-s développent leurs compétences, plus elles/ils peuvent réduire les coûts externes en prenant charge elles/eux-mêmes les différentes tâches qui incombent aux projets au lieu de les déléguer à d'autres personnes ce qui nous ramène à l'importance de la polyvalence dans les carrières artistiques (Bureau et Shapiro, 2009 : 19-20).

D'autre part, la précarité du domaine musical est aussi liée à ce que Weick (1995) appelle le « choc d'ignorance »; c'est-à-dire au manque d'information et à

l'incompréhension du caractère changeant de l'environnement professionnel et de ses effets. Dans ses travaux, Weick s'est notamment intéressé aux carrières « sans frontières » et suggère que les individus qui suivent ce type de trajectoire professionnelle doivent développer un savoir/savoir-faire qui soit flexible à l'emploi, leur permettant de se mouvoir aisément d'un emploi à l'autre (Weick, 1996 : 52-54). Ce type de carrière nécessite donc un apprentissage continu qui peut même amener à revenir à une position de novice de temps à autre. Les travailleuses et travailleurs « sans frontières » s'insèrent dans des « communautés de pratique » favorisant un apprentissage au sein des activités professionnelles au-delà de la pratique canonique (« ce qui se trouve dans les livres ») (Brown et Duguid, 1991 : 54). Ces communautés de pratiques sont des lieux d'apprentissage collectif qui impliquent une participation active de ses membres et qui prennent la forme d'une structure de type « cœur-périphérie. » Les néophytes évoluent dans la périphérie et tentent de se rapprocher du cœur où l'on trouve généralement les personnes les plus expérimentées du domaine via notamment des expériences de mentorat, mais aussi plus largement par le développement d'un « réseau de développement »; c'est-à-dire en tissant des relations auprès de personnes qui prennent un intérêt actif dans l'avancement de leur carrière (Ragins et Kram, 2007 : 275). Une relation de proximité (amitié, intimité, réciprocité, etc.) peut d'ailleurs s'établir dans la relation mentorale ou avec d'autres membres du réseau de développement.

Toutefois, il peut s'agir aussi de personnes qu'on consulte pour leur expertise, mais avec lesquelles on n'a pas de lien affectif qu'on définit comme des relations « de conseil » (Saint-Charles et Mongeau, 2009). Certain-e-s auteur-e-s parlent aussi de « liens faibles » qui sont des personnes évoluant dans des cercles sociaux différents de ceux d'un individu qui lui donnent accès à de l'information différente et qui seraient donc plus susceptibles de lui apporter de nouvelles

opportunités professionnelles (Florida, 2002; Granovetter, 1973, 1985). Dans son ouvrage célèbre « *The Strength of Weak Ties* » (1973), Granovetter démontre que c'est effectivement par l'entremise d'ancien-ne-s collègues ou d'employeur-e-s ou de personnes avec lesquelles il garde une relation épisodique qu'un individu trouve de nouveaux emplois. Ainsi, les personnes avec lesquelles il partage une relation de proximité sont plus motivées à l'aider professionnellement, mais elles sont limitées d'un point de vue « structurel » puisqu'elles connaissent les mêmes personnes que lui.

2.4. Faire face à l'équivocité

Nous parlions précédemment de « choc d'ignorance » (Weick, 1995) devant l'incertitude matérielle de la carrière musicale « sans frontières » qui oblige les musicien-ne-s à acquérir un savoir/savoir-faire flexible à l'emploi et à développer leur propre réseau professionnel. Weick distingue toutefois ce dernier de ce qu'il appelle l'équivocité qui correspond plutôt à un « choc de confusion » :

Meanings change as current projects and goals change (...) Because people typically have more than one project underway, and have differing awareness of these projects, reflection is over determined and clarity is not assured. Instead, the elapsed experience appears to be equivocal, not because it makes no sense at all, but because it makes many different kinds of sense. And some of those kinds of sense may contradict other kinds. (...) The problem faced by the sensemaker is one of equivocality, not one of uncertainty. The problem is confusion, not "ignorance" (Weick, 1995: p. 27).

Ainsi, il ne s'agit pas d'un manque d'information, mais plutôt d'une difficulté pour l'individu à donner un sens devant la multiplicité des interprétations

possibles de leur trajectoire professionnelle. Cet enjeu est au cœur de la théorie du *sensemaking* de Weick (1995, 1996, 2005) qui s'intéresse à la façon dont les individus cherchent à créer du sens pour demeurer dans le « flot continu » des projets qui se chevauchent et se succèdent (Weick *et al.*, 2005 : 415). Les musicien-ne-s sont d'autant plus exposé-es à l'équivocité du fait de cette exigence de polyvalence et pluriactivité dans le domaine musical qui fait en sorte qu'elles/ils doivent se créer une identité au travail qui englobe les différents rôles et responsabilités que leurs projets leur incombent.

Le processus de réduction de l'équivocité—le *sensemaking*—nous fait donc entrer dans les approches narratives de la communication. En effet, il s'agit pour l'individu de rassembler les histoires et explications qu'il donne aux événements de sa vie professionnelle sous la forme d'un récit, d'une narration (Bruner, 2001 : 4) ou encore de ce qu'on pourrait appeler une « bonne histoire » (Weick, 1995 : 61). L'engagement dans les projets constitue l'élément déclencheur de ce processus de narration alors que les individus donnent du sens (rétrospectivement) aux événements passés à partir des effets constatés de leurs actions sur l'environnement. Les éléments qui sont retenus de ce processus réflexif peuvent ensuite être utilisés prospectivement pour formuler des attentes pour le présent et le futur. Il n'est pas nécessaire que la bonne histoire reflète la réalité avec exactitude, mais plutôt qu'elle soit plausible et cohérente, voire même amusante à construire puisque c'est avant tout parce qu'elles/ils perçoivent leurs projets comme étant « intéressants » qu'elles/ils s'y engagent (Vidaillat, 2003 : 41).

Le processus de *sensemaking* est aussi lié à ce que nous appelons le savoir-être et qui se traduit par la connaissance de soi et les aptitudes interpersonnelles

(communication, empathie, *empowerment* mutuel, écoute, etc.). La connaissance de soi s'acquiert entre autres par le mentorat puisque celui-ci vise aussi à faciliter l'adaptation d'un individu dans un domaine professionnel et favoriser sa croissance personnelle (Houde, 2010 : 27). Cette connaissance de soi qui s'acquiert avec le temps permet à l'individu de définir des critères de travail pour lui-même, mais aussi pour ses collègues et de façonner les attentes quant aux comportements acceptables et aux perspectives de carrière (Weick, 1996 : 49). Le *sensemaking* qui mène à cette connaissance de soi n'est pas un processus solitaire pour l'individu puisque la bonne histoire est construite par des interactions et doit résonner avec les autres; c'est-à-dire qu'elle doit lui permettre d'anticiper les actions qui seront nécessaires, dans une certaine mesure, à la poursuite des projets. En effet, les aptitudes interpersonnelles consistent notamment à savoir quels comportements sont appropriés pour les différentes situations sociales. Elles apparaissent d'ailleurs comme l'un des facteurs les plus déterminants dans la transition vers la pratique musicale professionnelle à temps plein (MacNamara *et al.*, 2006 : 299).

Par ailleurs, ces aptitudes semblent se manifester davantage par l'entremise de la « relation de soutien » alors que les individus auraient tendance à se tourner vers les personnes qu'ils estiment être honnêtes, ouvertes et qui se préoccupent davantage d'eux pour donner un sens aux contradictions et paradoxes de leur vie professionnelle et ainsi réduire l'équivocité (Saint-Charles et Mongeau, 2009 : 34). On parle aussi de relations dites « expressives » ou de « liens forts » alors qu'elles sont généralement liées à une plus grande proximité affective et à la réciprocité¹¹. Dans les études sur les réseaux, on parle également de

¹¹ D'un point de vue fonctionnaliste, la réciprocité se définit comme un échange mutuellement contingent de prestations entre deux ou plusieurs unités (Gouldner, 1960 : 164). Gouldner ajoute que chaque partie a des droits et responsabilités et que chaque individu possède un rôle dans un

« multiplexité » alors que plusieurs contenus relationnels (ami-e, collègue, conseil, soutien, etc.) se superposent dans ce type de relation contrairement aux liens faibles qui sont généralement « uniplexes » (Saint-Charles et Mongeau, 2005 : 12). Enfin, si les personnes avec lesquelles l'individu possède un lien faible se trouvent plutôt en périphérie de son réseau, celles et ceux avec qui il possède un lien fort se retrouvent davantage au centre, se connaissent généralement entre elles et sont plus susceptibles de se retrouver d'un projet à l'autre.

Pour terminer, il est souvent question d'une différenciation entre une approche dite « relationnelle » et approche plus « instrumentale » dans les ouvrages en études organisationnelles (Weick, 1996; Jackson et Oliver, 2003; Bereni *et al.*, 2008). En effet, la première réfère à la capacité à mobiliser les aptitudes interpersonnelles tandis que la deuxième privilégierait une certaine forme d'individualisme, d'agentivité et donc la maximisation des intérêts personnels. Cette distinction serait liée à une question de genre alors que les femmes seraient plus promptes à adopter la première approche et les hommes la seconde. Ainsi, l'agentivité « masculine » à travers l'intérêt individuel et la perspective d'un gain futur s'oppose à la recherche « féminine » de communion orientée sur la coopération non contractuelle, la confiance et le présent. Il demeure tout de même qu'il s'agit, selon nous, d'une lecture stéréotypée de la question du genre sujette à être déconstruite dans une analyse plus rigoureuse, mais qui sont susceptibles de mettre en lumière des dynamiques de pouvoir relatives aux relations sociales entre les sexes. Les questions de genre suscitent d'ailleurs un intérêt pour bien des chercheurs-euses sur le devenir professionnel des musicien-ne-s (Finnegan, 1989; Whiteley, 1997, Frith, 2004). Toutefois, si

système social et que la « norme de réciprocité » impose des obligations uniquement lorsque l'individu est capable rendre la pareille (*Ibid.*, p. 177).

nous croyons que la question est digne d'intérêt dans le domaine musical, elle ne sera pas au centre de notre attention.

2.5. Questions spécifiques

À l'instar d'autres travailleurs et travailleuses « sans frontières », les musicien-ne-s peuvent difficilement laisser reposer leur carrière sur une seule organisation. Leur trajectoire professionnelle se caractérise plutôt par la succession et le chevauchement de plusieurs projets à travers le temps auprès de différentes organisations, groupes ou individus. Chaque projet est une occasion d'acquérir un savoir/savoir-faire musical et des compétences transversales liées à l'organisation des projets. Cet apprentissage est collectif et se fait donc à travers la collaboration avec les membres du réseau professionnel que sont les mentors, les pair-e-s et d'autres personnes du domaine musical avec lesquels elles/ils partagent (ou non) des liens affectifs. Outre la précarité à laquelle elles/ils sont confrontés-es, les musicien-ne-s doivent aussi trouver une cohérence dans ce flot continu de projets qui se succèdent et se chevauchent à travers le temps. Nous nous intéressons donc au récit qu'elles/ils (co)construisent avec leur entourage et qui leur permet de donner rétrospectivement un sens à leur cheminement et qu'elles/ils utilisent pour formuler des attentes quant à leur futur au sein du domaine musical. En d'autres mots, ce processus narratif leur permet de réduire l'équivocité de leur trajectoire professionnelle et de formuler une « bonne histoire » plausible et cohérente pour elles/eux-mêmes et les autres.

La littérature sur les carrières sans frontières suggère que le rôle du réseau des relations interpersonnelles est fondamental dans la gestion de la précarité et la réduction de l'équivocité. Il s'agit pour nous non pas d'un postulat ou d'une

prémisse, mais d'une proposition sur laquelle nous allons baser nos objectifs de recherche. Notre question générale était la suivante : comment les musicien-ne-s donnent-elles/ils du sens à la précarité et l'équivocité de la carrière musicale ? Des questions plus spécifiques s'ajoutent à la lumière des éléments que nous venons d'observer dans ce chapitre : en quoi le réseau de relations interpersonnelles est-il également (ou non) une façon de se raconter ? Comment la dynamique des liens forts par rapport aux liens faibles et des relations de soutien vis-à-vis des relations de conseil influence-t-elle cette capacité à gérer la précarité et l'équivocité ?

MÉTHODOLOGIE

3.1. Introduction

Nous avons décidé d'aller sur le terrain à la rencontre de musicien-ne-s pour investiguer ce phénomène et nous avons opté pour des entretiens semi-dirigés où la grille d'entrevue nous servirait à explorer les stratégies qu'elles/ils mettent en place pour faire face à la précarité et au récit qu'elles/ils construisent pour réduire l'équivocité. Le processus a duré plusieurs mois jusqu'au moment où nous avons eu l'impression d'avoir suffisamment de données pour répondre à nos questions de recherche. L'analyse s'est faite progressivement au fil du terrain de façon itérative et nous expliciterons les méthodes qui nous ont permis de produire les données. Dans ce chapitre, nous élaborerons davantage sur notre corpus qui comptait à la fois des extraits d'entretiens, des notes de terrain et des cartographies des réseaux et nous allons revenir sur les différentes techniques d'échantillonnage, de collecte de données et d'analyse ainsi que sur les stratégies de recherche.

3.2. Choix de l'échantillon

Nous nous sommes intéressés aux musicien-ne-s professionnel-le-s; c'est-à-dire à celles/ceux qui gagnent la majeure partie de leur revenu annuel avec au moins une activité musicale (ou métier) : instrumentiste (pianiste, guitariste, batteur-euse, etc.) chanteur-euse, compositeur-trice, accompagnateur-trice, arrangeur-euse, réalisateur-trice d'albums, enseignant-e et autres titres professionnels

qu'on leur associe selon la *Classification nationale des professions* (*Emploi-Avenir Québec*, 2015). Toutefois, nous avons cherché davantage à rencontrer des personnes qui combinent plusieurs activités de façon à pouvoir explorer la question de la pluriactivité. Nous avons aussi exclu les musicien-ne-s qui ont des emplois salariés permanents à temps plein dans une institution d'enseignement ou dans un orchestre symphonique, par exemple, puisque notre angle de recherche priorise un cadre d'emploi atypique.

La taille de l'échantillon a été déterminée par saturation; c'est-à-dire lorsque l'ajout d'entretiens n'a plus permis d'enrichir les explications. Ce nombre se situerait entre sept et douze entretiens dans une recherche qualitative (Mongeau, 2008 : 94), mais nous nous sommes plutôt arrêtés à six personnes interviewées. En effet, nous avons eu de la difficulté à rejoindre plusieurs des personnes ne faisant pas partie de notre réseau personnel, à avoir des réponses de leur part et à trouver des musiciennes (femmes) tout particulièrement. À cela s'ajoutent le fait les activités de certain-e-s répondant-es (tournées et autres) les empêchaient de se rendre disponibles. Notre échantillon final fut donc relativement petit—six personnes dont deux femmes et quatre hommes—pour toutes ces raisons, mais nous avons cependant opté pour une compréhension en profondeur de chaque cas en réalisant deux entretiens pour la majorité des répondant-e-s. À noter que les personnes ont été identifié-e-s comme femme ou homme dans la mesure où le chercheur les connaissait et qu'elles/ils se reconnaissaient comme l'une ou l'autre. Nous avons d'ailleurs un intérêt au début du projet pour investiguer davantage la question du genre¹², mais nous ne nous sommes pas munis d'outils théoriques suffisants pour véritablement

¹² Concept de genre : Nous faisons le choix d'une définition du genre qui correspond à l'organisation sociale selon laquelle l'humanité est divisée en deux groupes de sexe aux fonctions différentes (Caron, 2004).

aborder la question. Nous avons aussi choisi des répondants-es étaient âgé-es entre 25 et 50 pour être relativement représentatif de la population des musicien-ne-s professionnel-le-s au Québec et aller chercher une certaine diversité en regard de l'expérience au sein du domaine musical. Les musicien-ne-s plus âgé-es avaient effectivement plus d'années d'expérience professionnelle que les plus jeunes. Nous sommes conscients des limites de notre échantillon qui ne tient pas compte des caractéristiques individuelles telles que le salaire, l'origine ethnique, la langue maternelle, etc. Nous avons aussi circonscrit notre recherche au territoire montréalais pour une raison logistique étant donné la proximité géographique des répondants-es par rapport au lieu de résidence et d'étude de l'étudiant-chercheur, mais aussi étant donné le caractère « distinct » de Montréal comme pôle culturel au Québec (Pilati et Tremblay, 2007; Lussier, 2011). Il faut également ajouter aux limites le fait qu'il n'y a pas beaucoup de variété en ce qui concerne le type d'instrumentistes; c'est-à-dire qu'on avait trois personnes dont le piano est l'instrument principal ainsi que deux chanteuses. Il aurait été également intéressant de rencontrer un-e disc-jockey étant donné la popularité grandissante de cette pratique musicale actuellement.

Outre un des musiciens qui n'avait pas de lien personnel avec l'étudiant-chercheur, l'échantillon est principalement lié à son propre réseau : une amie, un ancien collègue du cégep, sa voisine et deux membres d'une coopérative de musicien-ne-s dont il fait partie. Au départ, nous avons effectivement concentré notre recherche de candidat-es à la *Coopérative Symphonique* dont il est membre depuis plusieurs années. Il s'agit d'un édifice situé au centre-ville de Montréal qui abrite des locaux de musique et studios d'enregistrement avec plusieurs dizaines de musicien-ne-s professionnel-le-s qui en sont membres. On y trouve à la fois des groupes de musique de différents styles, des auteurs-es/compositeurs-trices/interprètes, des compositeurs-trices de musique à

l'image¹³, des musicien-ne-s qui accompagnent des artistes en spectacle et en tournée, des enseignant-es privé-es et bien d'autres profils. En fait, il y en a plusieurs d'entre elles/eux qui font plusieurs de ces activités à la fois. Nous avons fait une annonce publique lors de l'assemblée générale du 1^{er} juin 2015 ce qui a mené à la rencontre de deux premiers musiciens quelques semaines plus tard. Nous avons aussi disposé d'une affiche (voir *Annexe A*) à l'entrée de l'édifice, mais qui n'a finalement pas porté fruit puisqu'aucun membre de la coopérative n'a contacté le chercheur en la voyant. Nous avons ensuite cherché des répondants-es en-dehors de la coopérative à partir du réseau de connaissances du chercheur ce qui a mené à la conduite de trois nouveaux entretiens auprès d'un musicien et de deux musiciennes au cours de l'été et du début l'automne. Finalement, nous avons rencontré un sixième répondant qui n'avait pas de lien personnel avec l'étudiant-chercheur. Il s'agissait d'un musicien dont le parcours nous intéressait plus particulièrement étant donné la diversité de sa pratique professionnelle, sa réputation au sein du domaine musical et sur lequel l'étudiant-chercheur avait même réalisé un travail au baccalauréat sur ce dernier. Il l'a contacté par *Facebook* puisqu'il ne détenait pas son contact personnel et ce dernier a accepté son invitation.

¹³ La musique à l'image correspond à la composition musicale destinée à du contenu visuel tel que le cinéma, les séries télévisées, documentaires, à la publicité, etc.

3.3. Techniques de collecte de données

3.3.1. Premier entretien

Nous avons mené deux entrevues semi-dirigées avec quatre des répondants-es et une seule avec les deux autres puisque l'un d'eux était parti en tournée en-dehors du pays pendant une bonne partie du terrain et l'autre était dans une période trop occupée pour un deuxième entretien. Cette première rencontre portait sur trois thématiques : le parcours musical, les enjeux professionnels actuels et le réseau. Nous avons déterminé un guide d'entretien avec certaines questions spécifiques au départ (voir *Annexe B*), mais celui-ci a été modifié par la suite puisque de nouvelles thématiques ont rapidement émergé dès les premières rencontres. Par exemple, nous avons noté que le mentorat jouait un rôle important dans le cheminement professionnel du premier répondant et qu'il fallait l'aborder plus explicitement dans les rencontres suivantes. Nous avons aussi réalisé que leur représentation du succès professionnel en musique était déterminante dans la façon dont elles/ils donnaient un sens à leur carrière (et réduire l'équivocité). Il fallait donc, à notre avis, poser une fois de plus la question de façon explicite dans les entretiens.

De façon générale, la conduite des entrevues s'est faite de façon non linéaire puisque les trois thématiques avaient parfois tendance à se chevaucher tout au long de la rencontre. Nous débutions toujours avec leurs plus vieux souvenirs quant à leur rapport avec la musique ainsi que le rôle de leurs parents et de leur entourage dans cet éveil musical, les processus d'apprentissage à l'école, au privé et/ou de façon autodidacte et les différentes expériences musicales pendant la jeunesse pour finir avec leurs études postsecondaires ou leurs premières expériences professionnelles. Nous nous sommes attardés plus

longuement à la deuxième thématique—les enjeux professionnels—puisqu'il s'agissait du cœur de notre collecte de données. Nous leur demandions s'il y avait une ligne directrice qui guidait leur carrière que ce soit au niveau du style musical, de l'intérêt pour un instrument, d'une activité particulière ou encore quels étaient leurs objectifs sur le long terme. Nous nous sommes aussi intéressés à leurs difficultés professionnelles et aux solutions envisagées ainsi qu'à la façon dont elles/ils définissaient le succès de la carrière musicale.

Enfin, elles/ils devaient aussi nous parler de leurs projets musicaux présents ou récents. Nous entendions par « projet » tout engagement professionnel du/de la musicien-ne : groupe(s), contrat(s), activité(s) d'enseignement, d'enregistrement, d'accompagnement, etc. Nous leur demandions aussi quels étaient les membres de leurs projets et nous nous sommes inspirés de la méthode de « générateur de noms » (Saint-Charles *et al.*, 2008) pour collecter ces données qui allaient nous permettre de cartographier leur réseau. La première étape consiste à identifier les « sphères sociales » d'un individu (travail, loisirs, famille, bénévolat, etc.) que nous avons plutôt défini ici comme les projets musicaux avec leurs membres qui peuvent être des individus comme des pair-e-s musicien-ne-s ou d'autres types d'intervenant-e-s (gérant-e-s, responsables de maisons de disque, employeur-e-s, client-es, etc.), mais aussi des organisations (maisons de disque, écoles de musique, compagnies de production, etc.). En deuxième étape, nous tentions de voir les relations des membres d'une sphère à l'autre et, dans la *Figure 1* à la page suivante, nous avons un exemple d'une telle fiche que nous avons réalisée¹⁴ pour l'une des répondantes. Nous y voyons deux projets musicaux dont le groupe principal qui la lie à une maison de disque qu'elle a rencontrée par l'entremise de son ex-

¹⁴ Il est à noter que cet exercice se faisait à la main lors de la première rencontre et que cet exemple est en fait une transcription.

conjoint (et ex-collègue) ainsi qu'à une agente de *booking*¹⁵. Deux des membres de ce projet ont déjà fait partie de son projet parallèle qui correspond en fait à un groupe pour lequel elle s'occupe de la gestion, mais avec lequel elle ne performe plus.

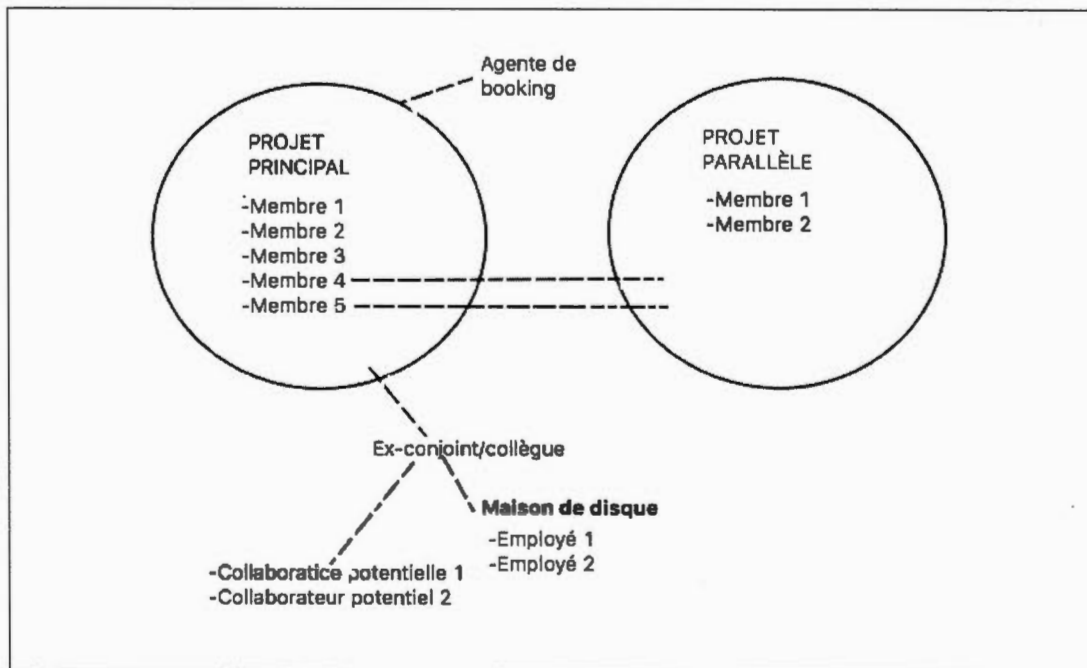


Figure 1 : Méthode du générateur de noms contextuel

En troisième étape, nous leur avons demandé de définir la nature du lien (ami, collègue, mentor, etc.) avec chacun des membres de leur réseau et nous notions aussi les mots-clés qu'ils utilisaient pour décrire la relation : « grand *chum* », « amour », « soutien », « *fun* », etc. Enfin, nous leur avons demandé de préciser l'intensité¹⁶ de leur relation avec chacune d'elles, la fréquence d'interaction¹⁷ et

¹⁵ Une agent-e de *booking* est une personne qui s'occupe de trouver des engagements (spectacles, tournées, contrats, etc.) aux musicien-ne-s.

¹⁶ L'intensité se décline en trois catégories : 1) très proche ; 2) proche ; 3) moins proche.

la durée¹⁸ de leur relation ce qui nous permettait de déterminer la proximité du lien avec chacun des membres et donc de différencier leurs liens « forts » et liens « faibles. » Nous avons aussi ciblé quels membres du réseau étaient associés à la relation de soutien ou de conseil. Pour la relation de soutien, nous leur demandions quelles personnes leur offraient un soutien émotif, qu'elles/ils allaient voir lorsqu'elles/ils avaient des doutes et des préoccupations sur leur carrière ou encore avec lesquelles elles/ils abordaient des sujets personnels. Pour les relations de conseil, nous les invitions à nommer les membres qu'elles/ils consultaient pour leur expertise, mais avec lesquelles elles/ils n'avaient pas de relation de proximité. Nous colligions toutes ces informations sur des feuilles mobiles. Enfin, nous les questionnions aussi à savoir s'il y avait d'autres personnes qui n'étaient pas membres de leurs projets, mais avec lesquelles elles/ils collaboraient, qui leur apportaient du soutien ou des conseils (famille, proches, pair-e-s et autres).

3.3.2. Création des cartographies de réseau

La méthode du générateur de noms contextuel nous a ainsi permis de dresser un premier portrait de leur réseau pour ensuite en faire une cartographie en bonne et due forme. En effet, le but de cette étape était de représenter visuellement leur réseau de sorte à retourner les voir pour une seconde rencontre et recueillir leurs réactions et impressions par rapport à celui-ci. Ainsi, nous souhaitions que cet exercice nous permette d'en apprendre sur leur réflexivité par rapport à leur réseau, mais aussi aux liens entre celui-ci et leur vécu (et leur gestion) de la

¹⁷ Elles/ils interagissent avec la personne : 1) à chaque semaine; 2) à chaque mois; 3) occasionnellement.

¹⁸ Les individus se connaissent depuis : 1) moins d'un ; 2) entre 2 et 10 ans ; 3) depuis plus de 10 ans.

précarité et de l'équivocité. Avec l'accord des répondant-e-s, nous sommes donc allés consulter leur page *Facebook* pour compléter les interrelations entre les membres de leur réseau. Certain-e-s répondant-es avaient plusieurs dizaines de membres dans leur réseau ce qui rendait difficile pour elles/eux de savoir qui se connaissait d'un-e membre à l'autre. Nous avons choisi ce média socionumérique puisqu'il nous apparaissait plus populaire que d'autres tels que *LinkedIn* notamment. Nous allions ainsi voir la liste des « amis-es *Facebook* » des membres de leur réseau pour voir à qui elles/ils étaient liés-es et nous ajoutions les liens manquants. Par contre, si cette plateforme est facile d'utilisation, elle présente aussi plusieurs inconvénients. Par exemple, les options de confidentialité de certains comptes empêchaient d'avoir accès aux données. De plus, une relation d'amitié sur cette plateforme ne signifie pas nécessairement une relation de proximité ni même une relation de collaboration professionnelle. Il fallait donc aller valider avec les répondants-es par la suite puisqu'elles ne constituaient pas des sources de données complètes en elles seules.

Outre le fait de mieux connaître les interrelations à l'intérieur de leur réseau, cette démarche a permis d'en apprendre davantage sur les membres de leur réseau et leurs projets. Nous pouvions ensuite colliger toutes ces informations dans le logiciel *Ucinet*¹⁹ de façon à produire une cartographie de leur réseau conformément à l'approche de l'analyse des réseaux sociaux qui a pour objet d'étude la structure des relations interpersonnelles qui s'établissent entre des personnes autour de certains contenus relationnels (Degenne et Forse, 1994; Wasserman et Faust, 1995; Saint-Charles et Mongeau, 2005). Nous pouvons voir un exemple d'une cartographie de réseau dans la *Figure 2* à la page suivante.

¹⁹ *Ucinet* est l'un des nombreux logiciels destinés à l'analyse de réseaux sociaux avec *Pajek*, *R*, *EgoNet* et bien d'autres. Il comprend un autre programme, *NetDraw*, qui permet la visualisation des réseaux tel que représenté dans la *Figure 2*.

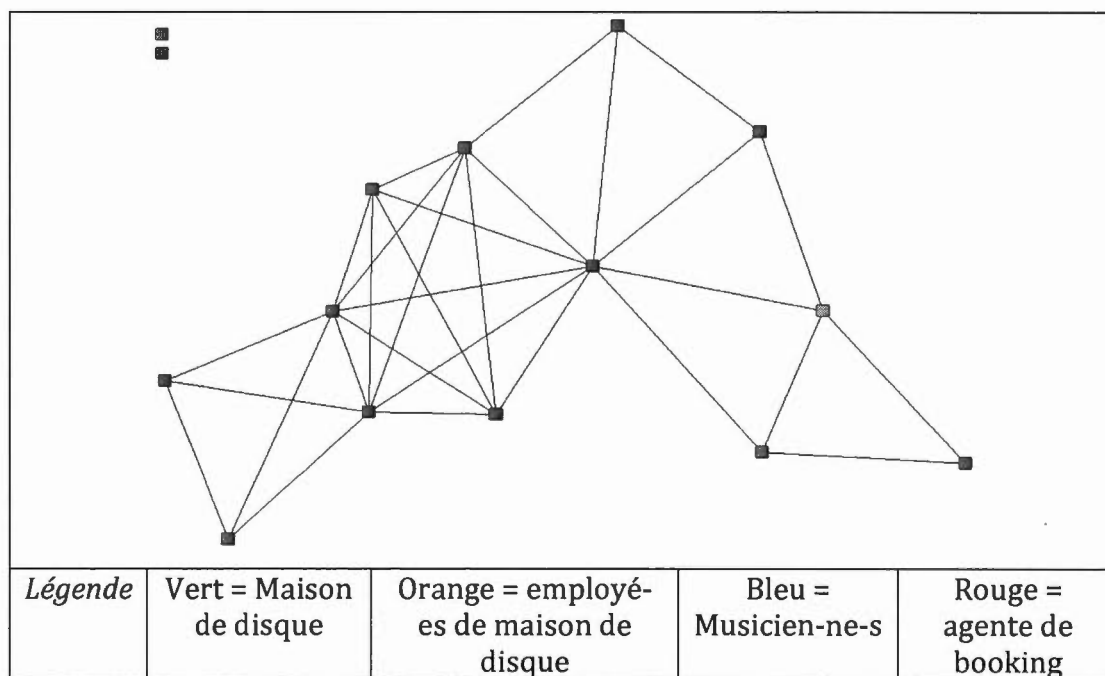


Figure 2 : Exemple de cartographie (Réseau de Marianne)

On y voit des points (nœuds) qui représentent les individus et organisations membres et les lignes (liens) qui témoignent de leurs relations. Dans cet exemple, les nœuds bleus représentent des collègues musicien-ne-s, les nœuds de couleur orange correspondent à des personnes travaillant pour une maison de disque (le nœud vert) et le nœud rose est une agente de *booking*. Nous avons aussi constitué des cartographies des réseaux où l'on représentait la composition hommes/femmes ou la répartition selon l'âge où l'on attribuait une couleur différente aux nœuds en fonction de ces caractéristiques.

3.3.3. Deuxième entretien

La deuxième rencontre servait donc à recueillir leur réaction face aux cartographies de leur réseau et par le fait même à approfondir la réflexion du premier entretien sur leur parcours et enjeux professionnels. Comme ce fut le cas pour le premier entretien, les séances étaient enregistrées par le chercheur avec l'accord des répondants-es. Nous n'avions pas d'hypothèses formelles ou de questions spécifiques à cette étape de la collecte de données puisqu'il s'agissait surtout d'un exercice exploratoire qui offrait la possibilité, selon nous, de fournir de nouvelles données. Nous nous sommes inspirés d'une méthode appelée la « *photo-elicitation* » (Harper, 1988) utilisée en sociologie visuelle pour stimuler les réponses d'un sujet à partir de photographies de sa vie. Cette méthode s'inscrit dans une approche réflexive qui vise à connaître le point de vue particulier d'un sujet et à approfondir certains aspects de sa réflexion sur son quotidien ou son travail notamment. L'idée était d'avoir, dans un premier temps, leurs réactions spontanées face à cette cartographie pour ensuite aborder plus spécifiquement les propriétés du réseau.

Nous leur demandions ainsi de commenter la taille du réseau (le nombre de nœuds) et sa densité qui se définit comme le nombre de nœuds observés sur le nombre de liens potentiels ce qui fait en sorte que plus il y a d'interrelations, plus le réseau possède une forte densité (Barnes, 1969). Nous cherchions à savoir notamment si le fait d'avoir un grand réseau ou un réseau où tout le monde se connaissait contribuait à réduire la précarité et l'équivocité ou non pour les musicien-ne-s rencontré-e-s. Nous les questionnions sur la position des individus : Comment se fait-il que ces personnes soient plus centrales et celles-ci soient plus périphériques ? Nous souhaitions aussi connaître le rôle de ces personnes à l'égard du réseau : en quoi pouvaient-elles agir comme

intermédiaires vers d'autres cercles sociaux ? En quoi leur centralité faisait d'elles des personnes plus significatives ? Finalement, nous leur présentions la cartographie avec la composition de leur réseau selon l'âge ou le genre²⁰ et nous les interrogeons à savoir si le fait d'être entouré de musicien-ne-s plus âgé-es (plus expérimenté-e-s) leur donnait confiance et ce qu'elles/ils pensaient de la composition hommes-femmes par exemple. Bien que somme toute assez rudimentaire, cette étape a tout de même permis de générer un matériau pertinent pour l'analyse en regard du rôle du réseau et des dynamiques relationnelles qui y opèrent.

3.4. Techniques d'analyse

Dans un devis de recherche qualitatif, l'analyse se fait dès la formulation de la problématique et consiste ensuite à un « processus continu de reformulation du modèle initial pour mieux comprendre les processus, liens et interactions entre les éléments structurants » du phénomène étudié (Mongeau, 2008 : 103). Ce « modèle initial » correspond à une synthèse des dimensions de notre cadre théorique (voir *Tableau 3* à la page suivante) où la précarité (incertitude matérielle) et l'équivocité (incertitude existentielle) correspondent à nos deux dimensions principales que nous avons liées à trois ensembles de thèmes : l'apprentissage, le travail et le réseau.

²⁰ La couleur des nœuds était différenciée selon le genre dans une cartographie et selon trois groupes d'âge dans une autre qui correspondaient à 1) 24 ans et moins ; 2) 25-44 ans ; 3) 45 ans et plus.

Tableau 3 : Synthèse du cadre théorique

	Précarité	Équivocité
<i>Apprentissage</i>	-Savoir/savoir-faire musical -Compétences transversales : gestion, négociation, autopromotion, etc.	-Savoir-être : connaissance de soi et aptitudes interpersonnelles (empathie, écoute, communication, etc.)
<i>Travail</i>	-Parcours -Pluriactivité	-« Bonne histoire » -Représentation du succès
<i>Réseau</i>	-Relations de conseil -Liens faibles	-Relations de soutien -Liens forts

Nous avons privilégié ainsi l'approche de l'analyse thématique puisque le double de statut de l'étudiant-chercheur—qui est aussi lui-même musicien—induisait certaines thématiques préalables qu'il souhaitait explorer plus spécifiquement. En effet, cela nous ramène à ce point de vue particulier (voire intéressé) de l'étudiant-chercheur, dont nous avons traité dans la problématique, qui cherchait aussi à ce que sa recherche aide à sa propre pratique professionnelle et celle de ses pair-e-s. C'est pourquoi l'analyse thématique a été choisie au lieu de la théorisation ancrée qui exige plutôt de définir catégories au fur et à mesure de l'avancement du terrain (Paillé, 1994). De plus, il est suggéré que l'analyse thématique peut être plus pertinente pour une première expérience de recherche, comme c'était le cas pour l'étudiant-chercheur (Negura, 2006; Mucchielli et Paillé, 2016).

Ainsi, chaque ensemble de thèmes a été pensé pour répondre à une sous-question par exemple : comment l'apprentissage de compétences transversales leur permet-il de faire face à la précarité du domaine musical ? En quoi leur définition du succès leur permet-elle de réduire l'équivocité de la carrière musicale ? L'analyse des données permettait aussi de trouver des affinités et

tensions entre les différents ensembles de thèmes. Nous verrons dans le chapitre suivant comment des axes thématiques ont permis de lier ces ensembles entre eux et à organiser notre corpus de façon à formuler des pistes de réponses à notre question de recherche. Par ailleurs, nous avons dû laisser de côté certains thèmes qui ont émergé dans les entretiens faute d'outils théoriques ou par souci de concision comme ce fut le cas de la question du genre, du talent musical ou encore de l'esthétisme.

Enfin, nous n'avons pas fait de verbatim complet puisque nous jugions qu'il était plus efficace de classer les extraits pertinents directement à l'écoute à l'aide d'un logiciel de production musicale du nom de *Cubase*²¹ au lieu de les transcrire à l'écrit et de les relire par la suite pour les catégoriser et les codifier. Notre expérience de musicien ainsi que notre pratique en production musicale nous a amenés à mobiliser régulièrement ce logiciel : l'utiliser pour le traitement du matériau nous semblait donc aller de soi. Nous pouvons voir un exemple de ce processus à partir de la *Figure 3* alors que nous exportions le fichier audio de l'entretien complet dans une piste (*Piste principale*) à partir de laquelle nous découpons les extraits plus pertinents et les ajoutons aux pistes en dessous qui correspondait aux différents éléments structurants du phénomène.

²¹ *Cubase* est une marque déposée de la compagnie allemande *Steinberg Media Technologies*. Cette dernière œuvre dans les produits et logiciels d'enregistrement, d'arrangement et de production musicale.

3.5. Conclusion

Le but de cette recherche est de partir à la rencontre de musicien-ne-s professionnel-le-s pour connaître leur réflexion sur les enjeux professionnels. Nous croyons que les entretiens semi-dirigés constituent un outil de réflexivité pertinent dans le cadre d'une recherche qui s'intéresse aux processus narratifs par lesquels un individu donne sens à son devenir professionnel. Puis, nous estimons également que la cartographie des réseaux puisse contribuer à ce processus en explicitant la configuration de leurs relations interpersonnelles et son impact possible sur la gestion de la précarité et la réduction de l'équivocité. Notre échantillon présente certaines limites et notre devis de recherche demeure audacieux puisqu'il a été difficile de faire dialoguer les approches narratives avec la démarche de l'analyse de réseaux sociaux, mais le terrain nous a tout de même permis de réaliser des expérimentations méthodologiques. L'analyse a pris plusieurs mois suite aux entretiens et le choix des résultats à présenter a été ponctué de multiples réflexions, écrits, réécoutes des extraits audio, de discussions avec les pair-e-s (collègues universitaires et musicien-ne-s), la directrice et le directeur et même de présentations effectuées lors de réunions du groupe de recherche dont fait partie le chercheur et d'un colloque étudiant.

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

4.1. Introduction

Nous allons donc présenter les résultats qui ont émergé comme étant les plus saillants par rapport à la question de recherche : comment les musicien-ne-s donnent-elles/ils du sens à la précarité et l'équivocité de la carrière musicale ? Tout au long de ce chapitre, nous présenterons avec de courtes biographies les répondant-es²² qui ont participé à notre recherche et auquel-le-s nous avons attribué des noms fictifs pour respecter les normes de confidentialité et d'anonymat. Tout d'abord, nous mettrons en lumière leur réflexion quant aux stratégies mobilisées pour faire face à la précarité par l'entremise des thématiques dont nous parlions précédemment : l'apprentissage du savoir/savoir-faire musical et des compétences transversales, le travail à travers leur parcours et la pluriactivité et leur réseau professionnel avec la dynamique des liens faibles et des relations de conseil. Cette dernière section nous permettra aussi de présenter la cartographie des réseaux des répondant-e-s en fonction de leur composition selon le type professionnel. Ensuite, il sera question de l'équivocité à travers l'apprentissage du savoir-être, le sens donné à la carrière musicale avec leur représentation du succès et le réseau de relations interpersonnelles sous l'angle des liens forts et des relations de soutien.

²² Nous sommes conscients de la possible contradiction entre la superficialité des biographies ainsi présentées et la volonté d'aller explorer en profondeur la réflexivité des répondant-e-s sur leur propre parcours professionnel en lien avec le *sensemaking*. Le but de ces biographies est simplement de donner au/à la lecteur/trice une image des répondant-e-s sur laquelle se baser pour ensuite pouvoir comprendre plus en détail l'histoire qu'elles/ils se font de leur carrière.

4.2. Faire face à la précarité

4.2.1. *Le savoir/savoir-faire*

La plupart des répondant-e-s ont dit avoir reçu une éducation musicale pendant leur jeunesse par l'entremise de cours privés ou en étudiant dans une école primaire et/ou secondaire à vocation musicale²³. Les enseignant-e-s de musique leur permettent de se familiariser à la théorie musicale, à un (ou plusieurs) instrument (s), à lecture de partitions, au langage musical, etc. Toutefois, l'éducation musicale pendant la jeunesse ne semble pas être une condition *sine qua non* pour être accepté dans un programme de musique au cégep ou à l'université. Par exemple, Alain (*Figure 5.1*) entre au cégep en musique à l'âge de 21 ans sans n'avoir jamais suivi de cours de musique auparavant.

Ce pianiste de formation a complété un diplôme d'études collégiales (D.E.C.) en interprétation populaire à l'âge de 24 ans. Il accompagne plusieurs groupes et chanteurs/euses populaires en spectacle, tournée et studio pendant plusieurs années. Il fonde éventuellement son propre studio d'enregistrement. Aujourd'hui, à 35 ans, il est membre de trois groupes principaux en plus de ses activités de studio et des piges comme pianiste de scène occasionnellement.

Figure 4.1 : Présentation d'Alain

La majorité de nos répondant-e-s font des études musicales au cégep ou à l'université ce qui leur permet de se consacrer à temps plein à la musique pendant cette période pour une première fois dans leur vie. Des enseignant-e-s et d'autres professionnel-le-s du domaine musical à l'extérieur du cadre

²³ Par exemple, un des répondants est natif de France et il a étudié dans un conservatoire de musique pendant sa jeunesse.

académique jouent un rôle de mentor auprès d'elles/eux. Par exemple, c'est en assistant un compositeur de musique à l'image pendant un an qu'Alain apprend l'enregistrement en studio. Il travaille d'ailleurs encore avec celui-ci au moment de l'entretien, mais estime devoir renégocier son statut dans cette collaboration ne pouvant plus travailler pour un salaire d'assistant comme il avait l'habitude de le faire. Il justifie cela par son expérience et les coûts engendrés par le fait qu'il possède maintenant son propre studio. C'est également par le mentorat qu'un autre répondant, Luc, a appris la composition de musique à l'image en assistant lui aussi un autre compositeur plus expérimenté pendant plusieurs années.

Il joue de l'orgue dans des mariages dès l'âge de 9 ans et se joint dans un groupe de reprises pour des mariages italiens alors qu'il est adolescent. Il obtient un premier contrat pour une grosse production à l'âge de 20 ans et accompagne plusieurs chanteurs/euses en spectacle et en tournée pendant plusieurs années. Après avoir assisté un compositeur de musique à l'image pendant plusieurs années, il se part à son propre compte à l'âge 35 ans et il s'agit de son activité musicale principale depuis, lui qui a aujourd'hui 50 ans.

Figure 4.2: Présentation de Luc

Outre le savoir/savoir-faire musical, Luc croit à l'importance de développer des compétences transversales : « Dans la vie, tu n'as pas ce que tu mérites. Tu as ce que tu négocies (...) Fait que tu développes des *skills* de négociation et apprends à savoir ce que tu vaux. » À l'instar de ce dernier, plusieurs répondants-es parlent de l'importance de ces compétences en musique et parlent notamment de « gestion de projet », de « PR²⁴ », d'aptitudes à la rédaction de demandes de

²⁴ Le terme « PR » est une abréviation de l'expression anglophone *public relationships* qui correspond à l'ensemble des activités de réseautage, de démarchage et d'entretien de la clientèle, mais aussi de relations avec les médias, les compagnies de disque et autres organisations liées au domaine musical.

subventions et bien d'autres qui s'ajoutent à la nécessité de multiplier les activités professionnelles (métiers) au sein du domaine musical.

4.2.2. *La pluriactivité*

Dans notre échantillon, nous avons trois pianistes/claviéristes, deux chanteuses et un batteur, mais la plupart d'entre elles/eux jouent également d'autres instruments. Elles/ils sont, pour plusieurs, membres et parfois même fondatrices-teurs, d'un ou de plusieurs groupe (s) de musique de compositions originales ou de reprises²⁵. Certain-e-s agissent comme musicien-ne-s pigistes se faisant offrir des contrats à durée déterminée pour accompagner²⁶ des groupes et des chanteurs-euses sur scène, en tournée ou en studio ou encore pour différents types de productions pour le spectacle vivant.²⁷ Cela dit, la carrière des musicien-ne-s rencontré-e-s ne se limite pas au fait de jouer d'un (ou de plusieurs) instrument (s) dans un (ou plusieurs) groupe (s) ou autre, mais inclut une grande variété d'autres activités comme la composition, l'enregistrement, l'enseignement, etc.

Elles/ils ont d'ailleurs toutes et tous composé de la musique à un certain moment de leur carrière, comme ce fut le cas pour Luc qui dit avoir commencé à composer pour un chanteur populaire qu'il accompagnait en spectacle plusieurs années après avoir débuté sa carrière: « Il me dit : 'Hey (Luc) tu composes-tu?' Je n'avais jamais composé une toune de ma vie, mais je lui dis 'mais oui' je compose

²⁵ Aussi appelés *covers* en anglais, une reprise correspond à une pièce musicale existante qui est interprétée par une autre personne que le/la compositeur/trice originale.

²⁶ Le remplacement d'un-e musicien-ne pour un spectacle, une tournée ou un enregistrement en studio constitue aussi un type de contrat comme pigiste.

²⁷ Il existe au Québec plusieurs compagnies de production qui engagent des musicien-ne-s de scène pour des émissions de télévision, des spectacles à grand déploiement, des tournées d'artistes et autres.

(...) J'ai fait un calcul rapide pis je me suis dit : 'Au pire ça ne marche pas pis j'ai encore ma carrière de musicien. » Il croit d'ailleurs que cette expérience l'aurait indirectement mené à devenir compositeur en musique à l'image à temps plein éventuellement dans sa carrière. D'ailleurs, cette activité musicale connaîtrait, selon lui, des difficultés à l'heure actuelle alors que les cachets offerts seraient en « dégringolade gigantesque depuis les années 1980-1990. » Il dit lui-même connaître des périodes assez creuses et croit qu'il puisse être bénéfique de se créer une compagnie de composition en rassemblant plusieurs compositeurs-trices, ce qui permet d'avoir une offre plus diversifiée. C'est effectivement ce qu'a entrepris Hubert qui travaille aussi en composition à l'image à temps plein en s'associant à d'autres compositeurs et en fondant sa propre entreprise de composition. Il croit que cette activité offrirait plus de stabilité que le métier d'instrumentiste ou la composition d'albums originaux étant donné les difficultés de la vente du disque à l'heure actuelle : « Il n'y a pas de modèle viable en ce moment. »

Originaire de France, il arrive au Québec à 18 ans pour étudier la batterie au cégep. Il s'établit ensuite à Montréal et accompagne plusieurs chanteurs/euses en spectacle, en tournée et en studio et il réalise même l'album de certain-e-s d'entre elles/eux. Il fonde parallèlement ses propres groupes de musique originale. Enfin, il se tourne ensuite vers la musique de commande et crée sa propre compagnie de composition et son propre studio d'enregistrement. Il a aujourd'hui 37 ans.

Figure 4.3 : Présentation d'Hubert

Outre la perte de revenu, il y aurait d'autres difficultés au fait de faire ses propres compositions musicales pour Marianne. Celle-ci estime que la compétition est forte au Québec étant donné « qu'il y a beaucoup de talents » et qu'en plus il est difficile d'être diffusée par les radios commerciales. En effet, elle croit que des genres musicaux plus alternatifs comme le sien qu'elle définit

comme plus « *dark* » sont privés d'une diffusion à plus grande échelle. Face à ces difficultés, elle affirme qu'elle n'aurait jamais sorti son album sans avoir eu du financement d'organismes subventionnaires (*CALQ* et *Musicaction*) qui lui a permis notamment d'assumer les coûts de réalisation et de logistique pour les spectacles (transport, locaux de pratique, cachet de ses musicien-ne-s, etc.).

Elle commence à se produire à l'âge de 20 ans avec un groupe de musique brésilienne. À 28 ans, elle fonde une troupe de percussions brésiennes. Plusieurs années plus tard, elle accompagne un artiste en tournée comme pianiste et lance son propre projet comme auteure-compositrice-interprète. Il s'agit de son projet principal actuellement.

Figure 4.4 : Présentation de Marianne

Pour sa part, Jean estime que le fait que son professeur de piano à l'université l'incite à faire ses propres compositions avec son propre trio de jazz pour son examen final de fin baccalauréat au lieu de faire des « standards » de jazz²⁸ tel qu'il est généralement recommandé aurait eu un effet catalyseur sur sa carrière. Il explique cela par le fait que les pièces qu'il prépare pour son examen sont les mêmes qui se retrouvent sur son premier album avec lequel il remporte plusieurs prix qui auraient ensuite propulsé sa jeune carrière en lui donnant une notoriété auprès des pair-e-s musicien-ne-s et autres intervenant-es du domaine musical et qui lui auraient permis de tirer la majorité de ses revenus pendant deux ans.

²⁸ Il s'agit des grandes pièces connues du répertoire jazz qui ont été composées surtout dans les années 1920 et 1950, mais par la suite également. On y retrouve des airs de Broadway, des comédies musicales hollywoodiennes et des compositions originales de musicien-ne-s de jazz, mais dans le répertoire populaire également.

Jean étudie le piano jazz au cégep puis à l'université. Il fonde un trio de jazz pendant ces années universitaires en plus de faire plusieurs piges comme pianiste de scène. Il lance un deuxième album en plus d'être membre régulier d'un autre projet de musique originale et d'agir comme pianiste pigiste avec plusieurs groupes et chanteurs/euses principalement dans la scène du jazz.

Figure 4.5 : Présentation de Jean

En plus du métier d'instrumentiste et de la composition, on retrouve bien d'autres types d'activités musicales chez nos répondants-es. Par exemple, Alain possède son propre studio d'enregistrement et offre ses services (enregistrement, réalisation d'albums, musique de commande, etc.) à d'autres groupes et artistes, compagnies de production, agences de publicité, etc. Les contrats de studio seraient d'ailleurs, selon lui, plus faciles à gérer en termes d'horaire que les spectacles vivants dont on ne peut pas déplacer les dates. Hubert a aussi son propre studio d'enregistrement qu'il utilise pour faire de la réalisation d'albums pour plusieurs chanteurs-euses populaires. Il décrit cette activité ainsi : « C'est de terminer la direction [artistique], les choix d'instrumentation, les arrangements, la prise de son. Ça implique tout jusqu'au *mastering*.²⁹ » Enfin, Mylène travaille à temps partiel comme professeure de chant dans un cégep ce qui lui offre une stabilité au niveau du revenu tout en lui le temps de s'investir dans son propre projet de composition originale et de faire des piges occasionnellement.

²⁹ Le *mastering* correspond à l'étape finale dans le traitement d'un matériel audio pour le rendre homogène.

Elle entre au cégep en chant jazz et fait plusieurs contrats comme pigiste pendant ses études. Elle y fonde aussi un groupe de musique originale. Elle étudie ensuite dans un deuxième cégep où elle est engagée comme professeure quelques années plus tard. Elle participe aussi à plusieurs concours et festivals et est en préparation d'un premier album solo comme auteure-compositrice-interprète au moment de l'entretien. Elle fait encore de la pige en plus de son poste d'enseignement. Elle a aujourd'hui 26 ans.

Figure 4.6 : Présentation de Mylène

4.2.3. Réseau professionnel

Leurs activités professionnelles les amènent à développer un réseau de collaboration composé de musicien-ne-s, mais aussi d'autres types d'intervenants-es du domaine musical. Il est important de noter que, parmi tous les types de relations qui pouvaient être liés à leur pratique professionnelle, nous souhaitions cartographier leur réseau de collaboration; c'est-à-dire les personnes avec qui elles/ils travaillent de façon plus étroite ou plus régulièrement.

Tableau 4 : Exemple code de couleur des nœuds

<i>Types</i>	<i>Couleur</i>
Musicien-ne-s (instrumentistes et compositeurs/trices)	Bleu
Ingénieur-e-s de son	Rouge
Compagnies de production, agences de publicité et maisons de disque	Vert
Personnes travaillant pour des compagnies de production et agences de publicité	Jaune
Personnes travaillant pour des maisons de disque (ou pour une école de musique dans le cas <i>Mylène</i>)	Orange

Tout d'abord, le réseau d'Alain est essentiellement composé de musicien-ne-s, mais on y trouve aussi une compagnie de production avec laquelle il collabore à l'occasion. Il s'agit surtout des membres de ses trois projets de scène principaux et il nous informe que son réseau ainsi représenté ne tient pas compte de la diversité des clients-es pour lequel-le-s il travaille avec ses activités de studio—« 150 personnes potentielles »—qui peuvent être des musicien-ne-s, comédien-ne-s, des boîtes de production et autres. Dans le coin en haut à gauche, il s'agit de deux personnes qu'il considère comme ses mentors et qui ne sont pas liées aux autres membres du réseau. Il réfléchit aussi à la possibilité d'engager une personne qui s'occuperait de gérer son horaire et de prendre ses appels puisqu'il dit perdre beaucoup de contrats seulement du fait de ne pas pouvoir répondre au téléphone. Pourtant, il estime que cette bureaucratisation de sa pratique pourrait nuire au lien de proximité et de confiance qu'il entretient avec ses clients-es et collaborateurs-trices.

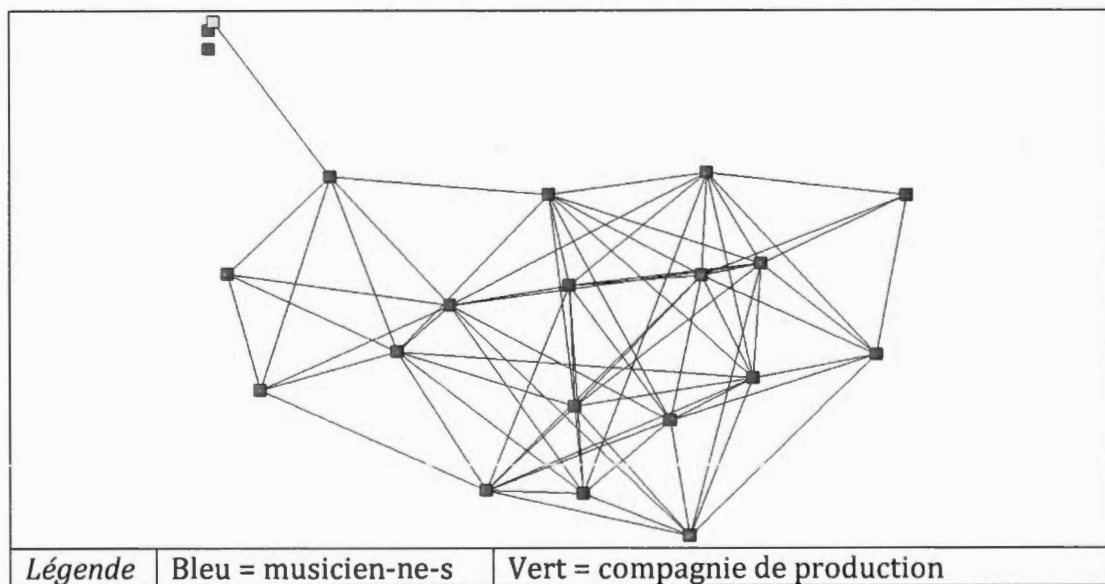


Figure 5.1 : Réseau d'Alain

Le réseau de Luc est principalement composé de producteurs/trices travaillant pour des compagnies de production de documentaires et de films qui l'emploient comme compositeur. Il dit d'ailleurs à propos de ces personnes : « C'est du monde ultra agréable. Tu sais moi ces gens-là c'est du monde pour qui j'aime travailler et c'est probablement pour ça qu'ils sont importants dans mon réseau. » Il collabore aussi occasionnellement avec deux autres compositeurs qui le réfèrent aussi pour des contrats de musique à l'image. En réaction à son réseau, il dit : « Pour un gars qui a 15 ans de métier, je devrais avoir bien plus de monde sur cette feuille-là. Si j'avais à m'autocritiquer, je dirais que je n'ai pas assez développé mon réseau et c'est une raison pour laquelle j'ai un peu moins de travail ces temps-ci. » On y trouve aussi une majorité d'hommes, mais il semblerait qu'il travaille avec plus de femmes : « En production les positions supérieures c'est des hommes, mais ceux qui font la job c'est des femmes. Honnêtement, j'ai travaillé pas mal plus avec des femmes qu'avec des hommes même si ça ne le montre pas ici. »

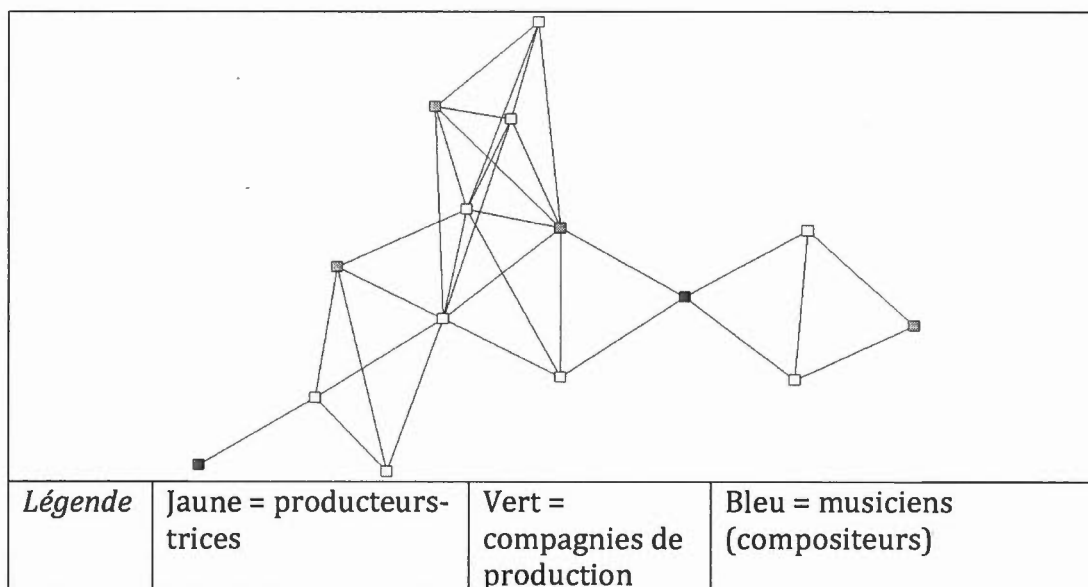


Figure 5.2 : Réseau de Luc

Hubert, travaille surtout pour des agences de publicité par l'entremise de sa compagnie de composition dans laquelle il collabore avec son frère qui s'occupe du volet administratif, d'autres musicien-ne-s et compositeurs-trices, des ingénieurs de son et même, occasionnellement, sa conjointe qui est artiste de mode. Nous n'avons pas pu recueillir ses réactions par rapport à son réseau puisque nous ne l'avons rencontré qu'une seule fois. Il confie toutefois dans l'entrevue : « En fait, tout mon réseau c'est le cégep après ça a été par personne interposée. »

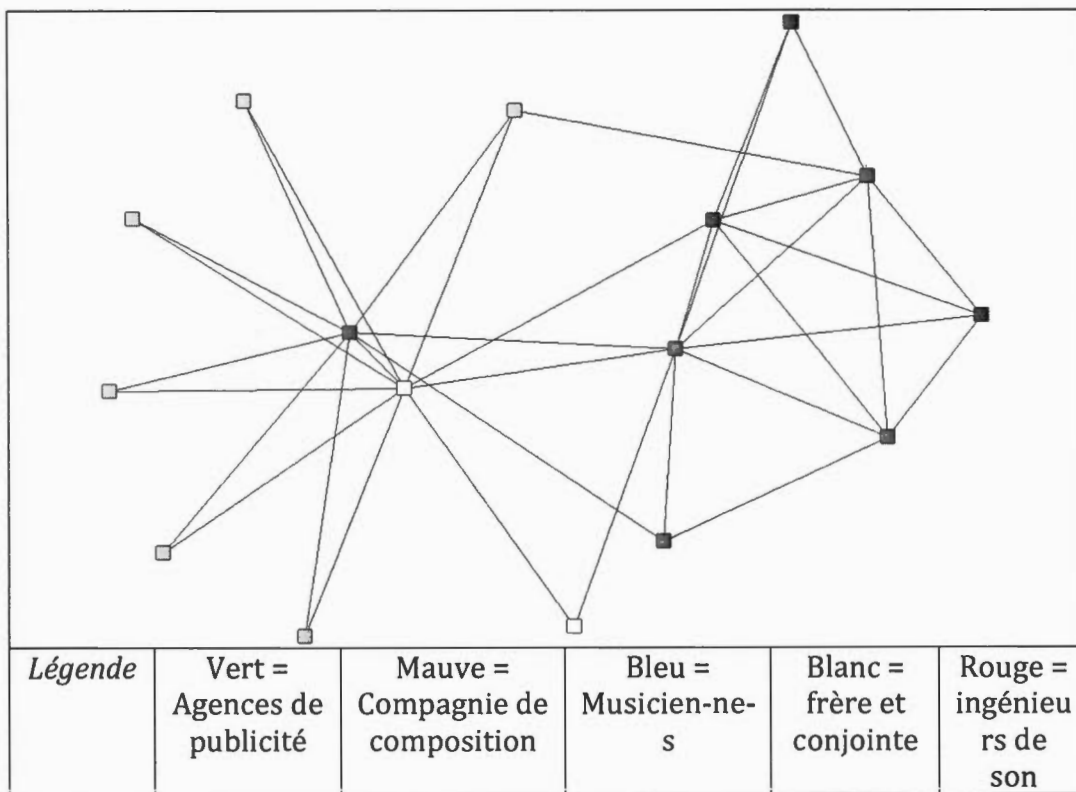


Figure 5.3 : Réseau d'Hubert

Le réseau de Marianne est composé majoritairement de musicien-ne-s. Les membres de son projet principal se trouvent dans la zone dense au centre du

réseau et, en périphérie, deux membres du projet de percussions brésiliennes (en bas à gauche) dont elle assume en partie la gestion. Elle collabore aussi avec une agente de *booking*³⁰, occasionnellement deux autres musicien-ne-s (en haut à droite) ainsi qu'une maison de disque et plus particulièrement deux de ses employé-e-s. À l'instar d'autres répondant-es, son réseau ainsi représenté ne rassemble pas l'ensemble des personnes avec lesquelles elle peut travailler de façon moins régulière, mais les « personnes les plus importantes » s'y trouvent tout de même selon elle.

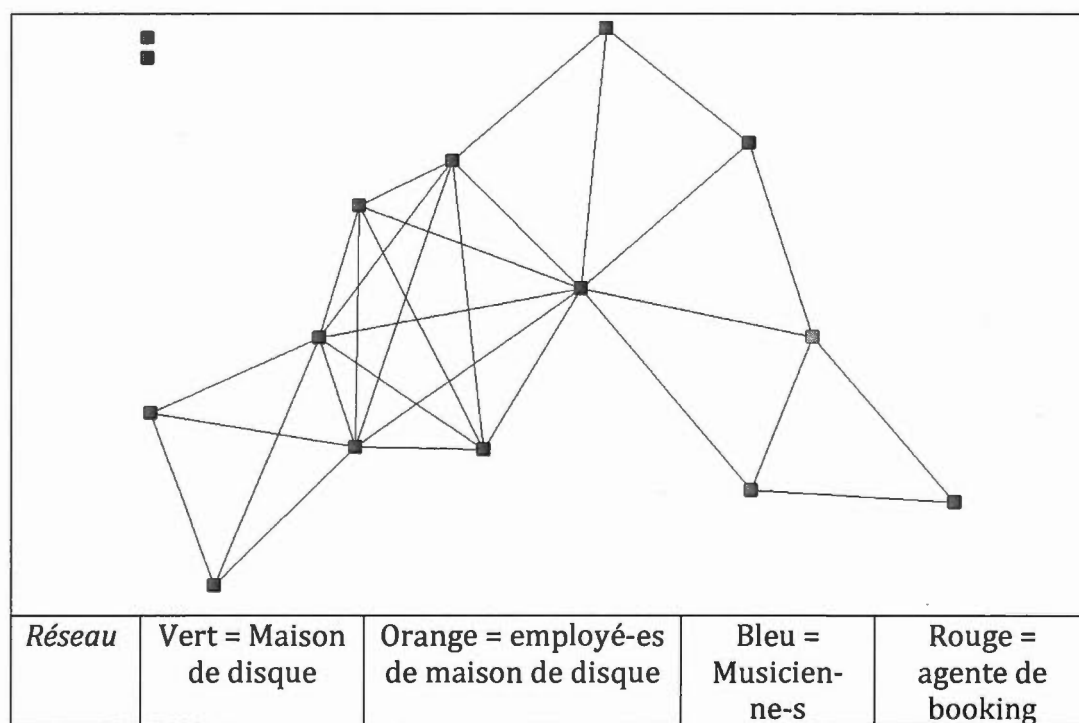


Figure 5.4 : Réseau de Marianne

³⁰ Un-e agent-e de *booking* est une personne qui agit en tant qu'intermédiaire entre un-e musicien-ne (ou un groupe) auprès de salles de spectacle et diffuseurs et qui lui trouvent ainsi des opportunités de concerts.

En ce qui concerne Jean, on retrouve encore une fois une majorité de musicien-ne-s dont les membres de ses deux projets principaux dans la partie dense de son réseau et, en périphérie, des musicien-ne-s lié-e-s à des projets pour lesquels il agit plutôt comme pianiste pigiste. Par ailleurs, il dit avoir rencontré la majeure partie des musicien-ne-s de son réseau via l'université où il a étudié. À l'instar des autres, il dit collaborer avec bien plus de personnes que son réseau ne le démontre, mais qu'on y voit du moins les collaborateurs/trices les plus réguliers/ères. Dans la partie droite, on retrouve surtout des non-musicien-ne-s comme des membres de médias tels qu'un animateur de radio, des journalistes et des employés-es lié-es à un diffuseur. On y trouve aussi une agence de promotion et sa maison de disque ainsi que les personnes travaillant pour celles-ci.

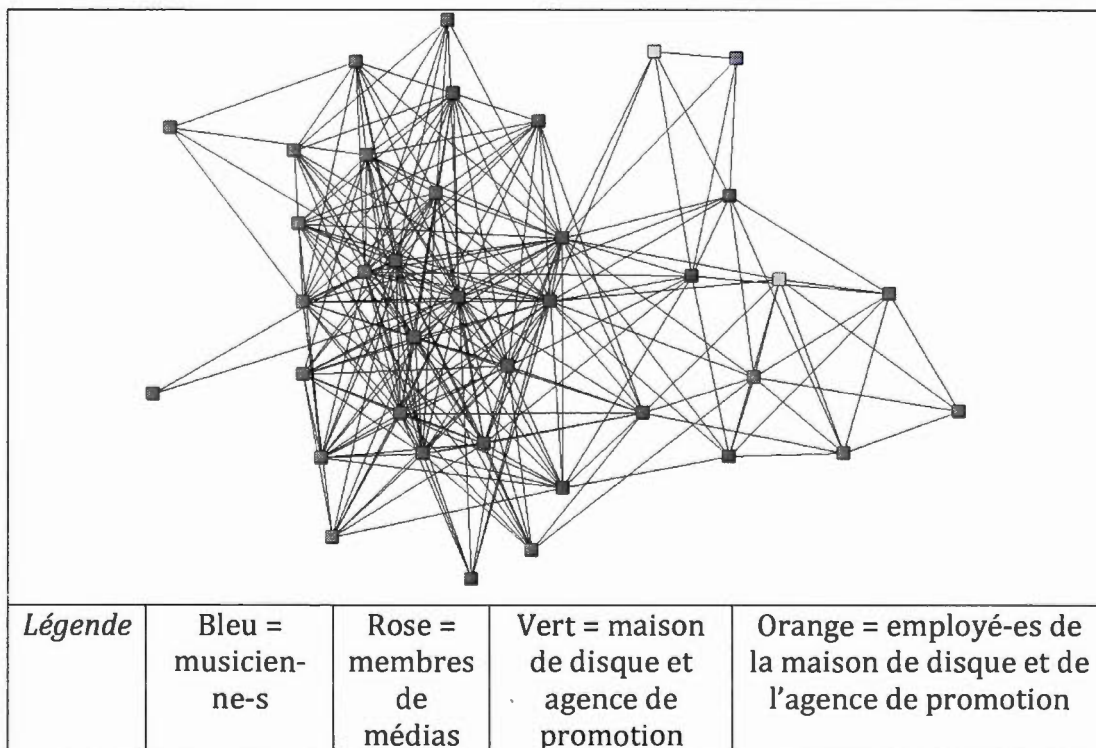


Figure 5.5 : Réseau de Jean

Dans le réseau de Mylène, on voit plusieurs musicien-ne-s qui sont, au centre, des membres de son projet principal et des collègues du cégep et, en périphérie, des personnes qui l'engagent plutôt comme chanteuse (ou choriste) à la pige. On trouve aussi une employée du cégep (en orange, en bas à droite) et un mentor qui avait émergé dans le récit de son parcours (en orange, en haut à gauche) et des artistes visuels qui travaillent avec elle pour son projet principal. Contrairement aux autres répondant-e-s, on y trouve aussi une majorité de femmes : « Je suis contente de voir qu'il y a plus de filles et de voir que c'est les filles qui me font travailler aussi. »

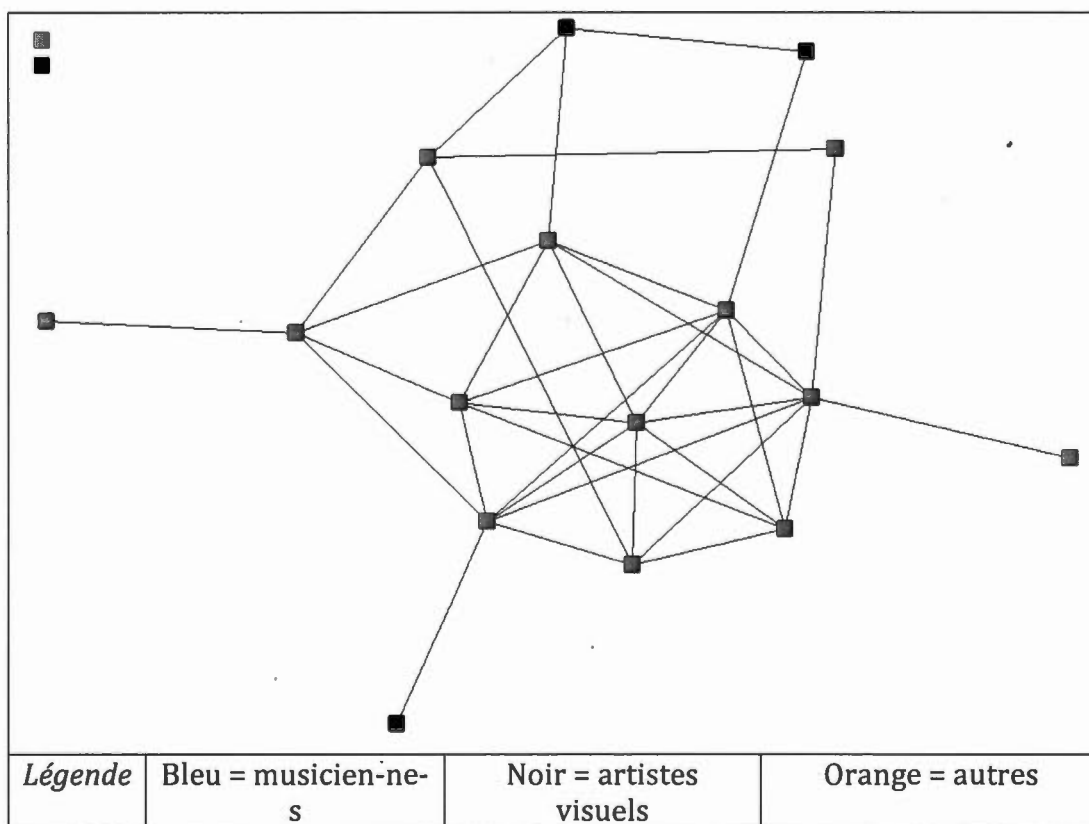


Figure 5.6 : Réseau de Mylène

Nous comptons entre 15 et 37 individus et organisations (nœuds) par réseau et il s'agit de musicien-ne-s pour la grande majorité. Selon les répondants-es, nous pourrions compter bien plus de membres dans leur réseau, mais il s'agirait surtout des personnes avec lesquelles elles/ils collaborent de façon plus régulière. La plupart des réseaux ont une seule composante³¹ mise à part deux d'entre eux où l'on trouve des nœuds isolés du reste, ce qui montre que les membres de ces réseaux ont tendance à se connaître entre eux d'un projet à l'autre. Les individus membres sont majoritairement du même groupe d'âge que le/la répondant-e; c'est-à-dire entre 45 et 64 ans pour Luc et entre 25 et 44 ans pour les autres. Luc croit d'ailleurs vivre une certaine forme d'« âgisme » qui nuirait à sa carrière actuellement alors que la majorité des musicien-ne-s se situeraient plutôt entre 25 et 44 ans et auraient tendance à privilégier la collaboration avec des personnes appartenant à leur groupe d'âge. Enfin, on retrouve une forte majorité d'hommes dans tous les réseaux à l'exception de celui de Mylène.

4.3. Réduire l'équivocité

4.3.1. *Le savoir-être*

Les aptitudes interpersonnelles apparaissent essentielles au récit de carrière des musicien-ne-s rencontré-e-s puisque les relations qu'elles/ils créent et entretiennent sont déterminantes : « Tu vas voir ça revient souvent. Ma vie repose autour des *chums*. » (Alain). « C'est que les relations, c'est vraiment important. En fait, c'est tout. Ce n'est que ça. » (Luc) En effet, Luc croit même que le « talent musical », que nous pourrions associer au savoir/savoir-faire musical,

³¹ On retrouve une composante lorsque chaque nœud est au moins à un autre nœud dans le réseau.

serait moins important que la capacité à tisser de bonnes relations. Toutefois, selon lui, le but ne serait pas de connaître le plus de personnes possibles, mais surtout de connaître les bonnes personnes : « [Il est] peut-être mieux d'avoir 3-4 bons amis que 60. » Il donne notamment en exemple deux autres compositeurs qui associés, pour l'un, à un réalisateur de film connu et, pour l'autre, à une compagnie de production qui produit beaucoup de téléseries. Ces personnes trouveraient ainsi essentiellement de l'emploi à partir d'une seule personne ou d'une seule compagnie selon lui. Pour Hubert, il est important d'« entretenir ses contacts pour entretenir la job qui rentre » et cela passe notamment par des activités de « réseautage » telles que les suivis auprès des clients-es, d'« aller *luncher* » avec certaines personnes, de « faire des soirées », de participer à des « 5 à 7. » :

Pourquoi tu vas pagner une *gig*³² c'est pas juste parce que t'es bon, c'est aussi parce que t'es cool pis c'est la même chose quand tu vas jouer avec un band. Tu te retrouves dans un band avec ces gens-là tu veux que le gars il soit cool. Tu ne veux pas juste qu'il soit bon. (Hubert)

C'est à ce même constat qu'en vient Alain pour qui les personnes « moins sociables » auraient moins tendance à se faire rappeler d'un contrat de pigne à l'autre. Il faut savoir « s'entourer des bonnes personnes aux bons moments » (Jean) et non seulement de personnes et organisations qui peuvent donner des opportunités professionnelles, mais aussi qui partagent les mêmes valeurs et la même vision. Cela s'exprime notamment, pour lui, dans la différence de la collaboration entre son ancienne maison de disque et celle avec laquelle il travaille actuellement :

³² Une « *gig* » est une expression générique utilisée par les musicien-ne-s pour désigner tout engagement que ce soit un contrat comme musicien pigiste ou pour la musique de commande ou encore une opportunité de concert pour son groupe. Elle se distingue donc d'un « projet » ou d'une « activité musicale » (métier).

(*Ancienne maison de disque*) La relation interpersonnelle ne passait pas : omission volontaire ou non-volontaire de l'information, désorganisation totale de certaines affaires, une façon de voir la musique d'une façon très loin de la façon dont on la voyait (...) On était quand même mieux servi (...) parce qu'ils ont un réseau de contacts pis on en profite. (*maison de disque actuelle*) C'est vraiment l'*fun*. Tu as l'impression que tu connectes avec des amis. »

Pour sa part, Mylène estime que la collaboration peut être plus difficile avec les hommes qu'avec les femmes :

Je me rappelle qu'à nous trois, à trois filles, on a fait plus que six gars auraient pu faire. C'est vraiment méchant ce que je dis, mais c'est vraiment ce que je pense. On s'est relevé les manches pis on était solidaire comparativement aux garçons qui ne sont pas solidaires. Je ne sais pas si c'est parce qu'on était des femmes qu'on était solidaires, mais on se parlait.

Pour elle, les hommes de façon générale seraient donc moins enclins à démontrer des aptitudes relationnelles puisque plus centrés sur la performance individuelle, la compétitivité et ce qu'elle considère être l'« égo. » Elle donne d'ailleurs en contre-exemple un membre masculin de son réseau qui « n'est pas un garçon comme on les connaît dans le sens qu'il est super doux » et « qui n'a pas d'égo aussi élevé que d'autres hommes. » Il se distinguerait ainsi de la plupart des autres hommes de son réseau par le fait qu'il manifeste davantage des aptitudes relationnelles.

4.3.2. *Le sens de la carrière musicale*

L'apprentissage de la musique aurait commencé tôt dans la vie de la majorité des musicien-ne-s. Certain-e-s disent avoir démontré des aptitudes musicales et un intérêt dès le plus jeune âge ce qui aurait incité leurs parents à les inscrire dans une école primaire à vocation musicale ou à des cours privés. Ainsi, elles/ils parlent d'un attrait naturel pour la musique pendant l'enfance qui les aurait conduits à la carrière musicale. Ce récit s'exprime aussi par des souvenirs d'enfance comme Mylène qui parle de son amour pour Beethoven qu'elle dit écouter « en boucle » à l'âge de quatre ans ou encore comme Luc qui dit être « bercé à la musique *pop* » par ses parents qui lui achetaient des vinyles pour le récompenser « au lieu des bonbons. » Par ailleurs, ce dernier se dit surpris lorsque l'étudiant-chercheur, également musicien professionnel, aurait commencé à jouer du piano à l'âge de quatorze ans puisque, selon lui, les musicien-ne-s doivent se familiariser tôt à la pratique musicale pour aspirer à en faire une carrière.

L'amour de la musique est aussi manifeste dans la façon dont elles/ils parlent de leurs projets actuels. Alain parle du plaisir de jouer de la musique avec les membres d'un de ses projets de scène : « Ils pourraient me faire jouer n'importe quoi, c'est sur qu'on a du fun (...) ça n'a pas de prix ça. » Pour sa part, Jean parle du fait de « tripper » avec d'autres musicien-ne-s et de « faire tripper » les gens qui viennent le voir en spectacle. Lorsque des projets n'apparaissent plus comme motivants, elles/ils ont tendance à les laisser tomber pour se joindre ou en fonder de nouveaux comme, par exemple, Marianne qui ressent le besoin de se lancer comme auteure-compositrice-interprète après s'être impliqué plusieurs années dans son projet de percussions brésiliennes :

On l'a quand même amené quelque part de l'*fun* et artistiquement je trouve ça quand même plus intéressant (...) Je suis quand même fière, mais j'étais tannée. J'ai joué là-dedans pendant des années. J'avais le goût de chanter mes tounes. J'ai un côté l'*fun*, mais j'ai quand même un côté *dark*. (...) C'est juste avant d'avoir 40 ans que j'ai regardé ma vie derrière : 'Non. Je ne vais pas juste avoir fait des percussions.'

Elle dit donc continuer de travailler pour son projet de percussions brésiliennes, mais uniquement pour la partie administrative (gestion interne, *booking*, comptabilité, etc.) sans s'y impliquer comme musicienne. Hubert a aussi connu un changement d'orientation dans sa carrière alors qu'il avait l'ambition de devenir « l'un des meilleurs batteurs de *jazz* au monde » à sa sortie du cégep, mais finit plutôt par trouver de l'emploi en accompagnant des chanteurs-euses populaires en spectacle et en tournée : « Mes *skills* de *jazz*, je ne m'en suis jamais servi. » Ces expériences lui font découvrir un goût pour la musique populaire et la musique électronique et il dirige finalement sa carrière dans cette voie plutôt que dans celle du *jazz*.

Plus fondamentalement, la seule possibilité de travailler à temps plein dans le domaine musical et de vivre de leur passion semble constituer une source de satisfaction en soi pour elles/eux : « Si ça pouvait rester de même, ça serait parfait. » (Alain) « C'est vraiment ce que j'ai en ce moment qui est un succès pour moi. » (Marianne). De son côté, Mylène parle de l'importance de la pérennité puisqu'elle souhaite se voir à long terme dans ce domaine :

Le succès c'est comment moi je vais réussir à passer à travers les années, comment les gens vont continuer à me suivre pas juste en tant qu'artiste, en tant que prof (...) Toujours restée à jour, toujours curieuse, toujours continuer d'avoir des projets florissants.

En effet, l'un des arguments principaux de la carrière musicale, selon elle, réside dans la possibilité de varier ses activités musicales, de se joindre ou fonder de nouveaux projets et ainsi de pouvoir sortir de la routine et de la monotonie. Elle exprime d'ailleurs un certain dédain lorsque le chercheur lui parle de son emploi d'adjoint administratif dans un bureau qui constitue, pour elle, à l'antithèse de son idéal professionnel.

4.3.3. Le réseau de soutien

Les récits des personnes rencontrées soulignent la contribution de certains individus les ayant aidées à faire de cet amour de la musique une carrière. Les parents jouent un rôle prépondérant dans le récit des répondant-e-s pendant la jeunesse en leur offrant un important soutien matériel : achat d'instruments et de partitions, transport, aide financière pendant les études postsecondaires, etc. Toutefois, c'est davantage auprès des professeur-e-s de musique ou de leurs ami-e-s de jeunesse qu'elles/ils disent avoir trouvé du soutien émotif et avoir cultivé la passion pour la musique. Par exemple, Marianne parle d'un chef de chœur à son école primaire qui aurait une grande influence sur elle : « Sa manière de communiquer la musique et son amour de la musique, c'est inspirant. » Alain identifie un ami de jeunesse qui l'aurait incité à faire des études postsecondaires en musique : « J'avais un ami à l'époque qui avait une dizaine d'années de plus que moi et lui je sentais vraiment qu'il avait regretté de ne pas être aller en musique (...) le vrai *push* c'est lui qui me l'a fait. »

Plusieurs répondants-es parlent aussi d'expériences de mentorat auprès de personnes qui les auraient aidés à s'insérer professionnellement dans le domaine musical et avec lesquelles elles/ils développent des relations de

proximité et qui demeurent souvent dans le réseau sur le long terme : « C'est devenu un ami avec le temps parce que j'ai beaucoup travaillé pour lui (...) Il m'a beaucoup influencé (...) Il avait une ligne directrice. » Les personnes identifiées à la relation de soutien se trouvent généralement au centre de leur réseau comme nous pouvons le voir dans la *Figure 5.13*.

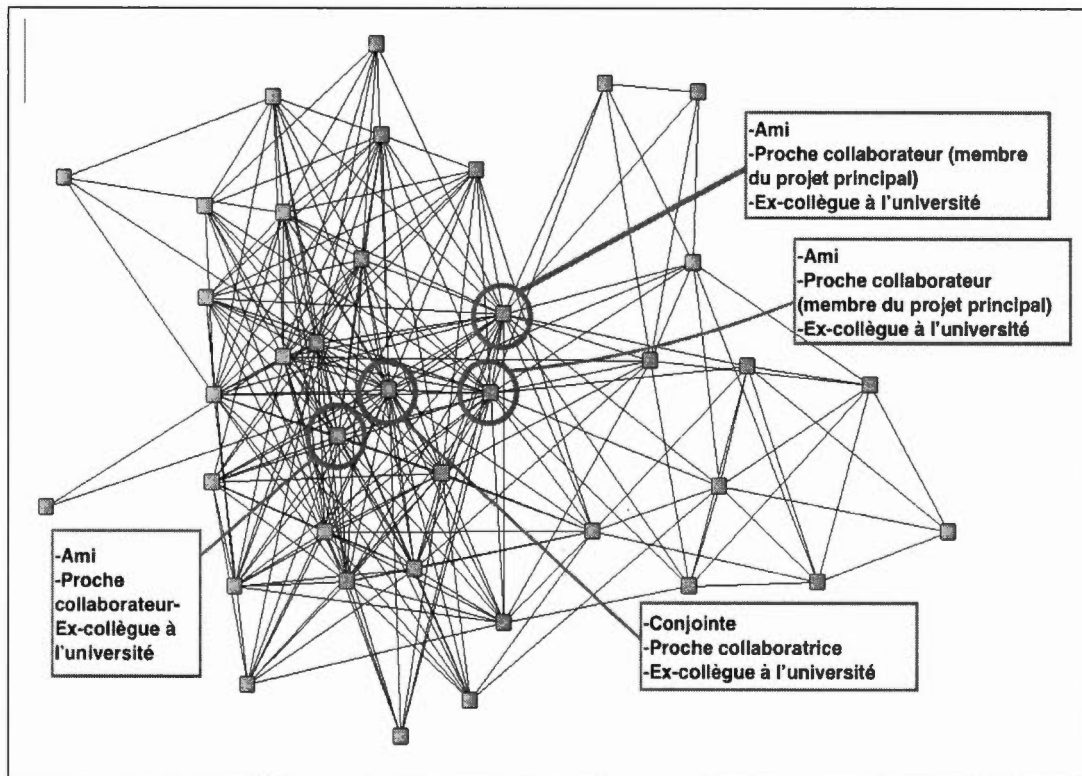


Figure 5.7 : Les relations de soutien (Réseau de Jean)

Nous n'avons pas relevé que les parents ou des ami-e-s qui soient en-dehors de leurs projets musicaux pourraient jouer un rôle à cet égard. Leurs conjoint-e-s sont généralement musicien-ne-s ou artiste³³ elles/eux-mêmes pour la plupart

³³ La conjointe d'Hubert est artiste de mode et collabore avec lui sur un projet au moment de l'entretien.

et collaborent même avec elles/eux dans certains projets. Sinon, plus largement, la reconnaissance des pair-e-s et d'autres intervenant-e-s du domaine musical joue également un rôle de soutien social pour elles/eux :

Je ne passe pas à la radio, mais ça pour moi ce n'est pas un succès parce que je n'écoute pas la radio commerciale. Moi c'est la reconnaissance des pair-e-s, de l'industrie, mais aussi de tous les gens rattachés à la musique. (...) J'ai besoin que les gens me disent c'est bon parce que sinon je doute tout le temps. (*Marianne*)

Je ressens qu'il y a une communauté autour de moi pis c'est ce qui me donne confiance (...) je sens que je fais partie d'une communauté tissée serrée ce qui m'aide à passer à travers les incertitudes. (*Jean*)

Ainsi, le fait d'avoir été signée par une maison de disque pour son projet d'auteure-compositrice-interprète constitue une marque de reconnaissance importante pour Marianne. Jean parle de la relation qu'il entretient avec un animateur de radio qu'il a rencontré après avoir gagné un important prix : « On a connecté durant cette année-là (...) Souvent quand je vais faire un show à Montréal il va venir ou il va en parler à son émission (...) C'est un peu comme un mécène du jazz d'une façon détournée. » Pour sa part, Mylène cherche une reconnaissance au-delà des pair-e-s et des intervenants-es du domaine musical : « La reconnaissance des pairs oui, mais reste que moi c'est le public. (...) Les pair-e-s c'est une partie du public. » Elle croit d'ailleurs qu'elle doit passer par son propre réseau personnel pour se bâtir un public autour de son projet d'auteure-compositrice-interprète :

Je veux faire un genre d'arbre avec les gens que je connais (...) T'sais comme toi je te dis : 'Doom, si tu viens à mon show je te donne trois billets de plus si tu amènes quelqu'un que je ne connais pas.' (...) Tu mets tes 1000 amis *Facebook* pis tu fais ce lien-là c'est intéressant.

À l'instar de Marianne, elle estime que les radios commerciales ne jouent pas de musique comme la sienne, qu'elle considère comme étant moins « grand public ». En ce sens, elle croit qu'il lui faut donc cibler la promotion auprès de ses propres ami-e-s et contacts.

INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

5.1. Introduction

Nous abordions déjà dans la problématique que, devant l'exigence de flexibilité du marché du travail actuel, la réalité professionnelle des travailleuses et travailleurs trouve de plus en plus de résonances avec celle des musicien-ne-s et des artistes plus généralement. Toutefois, nous souhaitons dégager ici les particularités du domaine musical ce qui nous a menés à remodeler les thèmes que nous avons identifiés au départ (apprentissage, travail, réseau), pour proposer deux propositions qui vont guider l'interprétation de nos résultats. D'une part, les musicien-ne-s cheminent par rapport à 1) une professionnalisation 2) par l'entremise des projets et 3) l'entretien de relations de confiance ce qui leur permet de faire face à la précarité du domaine musical. De l'autre, il existe pour elles/eux 1) une équivocité même du concept de « carrière » musicale qui correspond plutôt à 2) une « histoire » de passion 3) entretenue dans la mutualité des relations interpersonnelles.

5.2. Sur la précarité

5.2.1. *La professionnalisation*

Pour les musicien-ne-s rencontrée-e-s, la professionnalisation correspond à un processus d'insertion sociale dans le domaine musical et au fait d'y demeurer avec le temps. Leur carrière « sans frontières » (Arthur et Rousseau, 1996) est intimement liée à une incertitude matérielle qu'elles/ils réduisent en se

bâtissant un réseau (de Janasz et Forret, 2008) et en acquérant de nouvelles connaissances et compétences qui leur permettent d'augmenter leur « employabilité » (Boltanski et Chiapello, 2005). Notre recherche tend aussi à confirmer l'argument selon lequel les musicien-ne-s doivent aller au-delà des abstractions théoriques et concrétiser leur apprentissage dans la pratique; c'est-à-dire dans les activités professionnelles en elles-mêmes ce qui leur permet notamment aussi de se lier aux autres membres de la communauté (Brown et Duguid, 1991 : 57). Les institutions d'enseignement postsecondaire ont tout de même une incidence importante dans leur trajectoire tout particulièrement parce que ce sont des éléments catalyseurs dans le développement de leur réseau professionnel sur lesquels nous reviendrons plus amplement dans une section ultérieure. Les études postsecondaires les amènent aussi à se joindre à d'autres collègues pour former parfois leurs premiers groupes musicaux (*bands*) dans un cours où elles/ils sont supervisé-es par un-e enseignant-e³⁴ ou encore à l'extérieur du cadre scolaire.

Rapidement toutefois, le cadre scolaire n'apparaît plus comme suffisant pour trouver de l'emploi et se faire une véritable place dans le domaine musical professionnel. En effet, celles/ceux qui font des études postsecondaires en musique estiment qu'il y aurait une inadéquation entre le *cursus* académique et la réalité de la pratique professionnelle alors que les cours au cégep et à l'université sont orientés presque exclusivement sur le savoir/savoir-faire musical. Elles/ils vivent donc un choc « d'ignorance » (Weick, 1995) lorsque confronté-es à la réalité professionnelle en y découvrant les différentes tâches qu'incombe l'avancement des projets au-delà de la seule pratique musicale. C'est

³⁴ Les cours de « combo » ou de « petits ensembles » généralement composés de moins de dix musicien-ne-s sont identifiées comme des premiers lieux de rencontre importants pour plusieurs répondant-e-s.

là que le mentorat devient déterminant alors que les mentors participent non seulement au développement du savoir/savoir-faire formel, mais aussi au savoir « informel » (« trucs du métier ») ou plus spécifiquement les connaissances tacites sur la pratique qui incluent notamment les compétences transversales. Les mentors leur donnent aussi accès à leur propre réseau professionnel ce qui les aide à se faire connaître des différent-e-s intervenant-es du domaine musical et ainsi à passer de la périphérie au cœur de la « communauté de pratique » (Lave et Wenger, 1991). Si la relation mentorale s'établit sur une certaine autorité du/de la mentor-e sur le/la jeune musicien-ne, elle tend à devenir plus réciproque avec le temps puisque le/la jeune musicien-ne développe ses propres compétences et acquière une autonomie. L'expérience de certain-e-s répondant-e-s avec leurs mentors correspond bien à cette phase soit de « séparation » ou de « redéfinition » de la relation mentorale avec le temps (Ragins et Kram, 2007 : p. 6). La première concerne effectivement Luc qui dit avoir choisi de « voler de ses propres ailes » après avoir assisté un compositeur pendant plusieurs années puisqu'il estime que le fait de travailler pour quelqu'un d'autre au lieu de travailler à son propre compte nuit à la possibilité de se faire connaître des gens du domaine musical et donc de se bâtir son propre réseau sur le long terme. La seconde situation correspond bien à ce qu'Alain dit vivre au moment de l'entretien alors qu'il doit renégocier les conditions de travail avec son mentor ne pouvant plus travailler au salaire et avec les responsabilités d'un « assistant », mais devant plutôt être considéré comme un « producteur » étant donné son expérience et le fait qu'il possède son propre studio d'enregistrement.

D'autres éléments ont contribué à la professionnalisation de certain-e-s répondant-es en plus des études, des expériences de travail et du mentorat. Parmi celles-ci, nous avons identifié le fait de gagner des prix importants ou d'être signé par une maison de disque. Par exemple, Jean croit que le fait d'avoir

gagné un prix auprès d'un important diffuseur lui a donné une certaine notoriété auprès d'autres musicien-ne-s de la scène de jazz à Montréal qui l'ont contacté par la suite : « Mon gagne-pain (actuel) c'est toutes sortes d'autres affaires, mais qui découlent forcément indirectement toutes de ça parce que c'est tout un gros réseau. » Il parle aussi des différentes formations professionnelles et opportunités de spectacle que cette récompense lui a apportées. Pour sa part, Marianne estime qu'en plus des services de distribution et de promotion, le fait de se faire signer par une maison de disque l'a également fait connaître d'autres auteur-e-s/compositeurs-trices/interprètes, lui a offert une visibilité auprès de différents médias et diffuseurs associés à la scène de la chanson francophone. Jean et Marianne seraient ainsi parvenu-e-s à passer de la périphérie au cœur d'une « scène » musicale donnée, en nouant des relations avec des pair-e-s musicien-ne-s et différent-e-s intervenant-es qui y contribuent comme les maisons de disque, médias spécialisés, organisateurs-trices de festivals, etc. (Straw, 2004 : 413).

5.2.2. Une carrière par projets

Notre recherche suggère qu'il faut s'intéresser au rôle fondamental du (des) projet(s)—à leur succession et chevauchement à travers le temps—plutôt qu'aux organisations pour comprendre la trajectoire professionnelle des musicien-ne-s. Le projet constitue en quelque sorte l'unité de base de leur trajectoire professionnelle. Cependant, le « projet » est un concept polysémique pour nos répondants-es puisqu'une activité musicale (composition, interprétation, enregistrement, etc.) pouvait également être considérée comme un projet en soi. Cela dit, pour nous, nous rappelons qu'il s'en différencie et a plutôt trait à un groupe musical, l'accompagnement d'un-e artiste en spectacle

ou en tournée, la commande pour la composition de la trame sonore d'un film ou tout autre contrat et/ou engagement. C'est à partir des projets que les répondants-es tissent des relations aux frontières d'une hétérogénéité d'organisations qu'on peut constater dans la cartographie de leur réseau professionnel : institutions d'enseignement supérieur, maisons de disque, agences de publicité, compagnies de production, etc. Toutefois, si ces différentes organisations contribuent à leur carrière, elles ne peuvent leur assurer une pérennité dans le domaine musical. En d'autres mots, elles peuvent avoir un effet catalyseur sur la trajectoire de plusieurs répondants-es, mais ne constituent pas la panacée pour faire face à la précarité. Par exemple, Alain dit avoir connu « le plus grand creux » de sa carrière après avoir complété le « plus gros contrat » de sa carrière en accompagnant en tournée un artiste géré par une importante compagnie de production. N'étant pas disponible pour d'autres contrats pendant la durée de cette tournée, ses contacts précédents cessent de l'appeler il n'a donc plus d'emploi une fois la tournée terminée.

Déjà dans le chapitre sur la problématique, nous abordions cette exigence de pluriactivité dans la carrière musicale à l'instar d'autres domaines artistiques dont on traite dans de nombreux ouvrages sur les trajectoires professionnelles des artistes (Menger, 2003; Bureau et Shapiro, 2009; Ravet, 2015). Notre recherche va dans le sens de ce postulat puisque toutes et tous les répondants-es font plusieurs activités professionnelles (voire métiers) à la fois au sein du domaine musical : « Faut que tu fasses plein d'affaires. » (Mylène); « La solution à l'incertitude (...) pour vivre de la musique au Québec c'est la diversification. » (Hubert) Il ne faut pas se limiter à la seule pluriactivité, mais parler plutôt de la multiplication des projets musicaux en soi qui peuvent d'ailleurs tous être liés à une même activité musicale. Par exemple, Jean est exclusivement pianiste (et compositeur au piano) et tire tout son revenu de cette activité via ses propres

projets et en agissant comme pigiste pour plusieurs groupes et artistes. Il a d'ailleurs le plus gros réseau de l'échantillon et nous interprétons cela par le fait qu'il doit faire beaucoup de contrats de pige auprès de nombreux groupes et artistes pour arriver à gagner un revenu satisfaisant.

La précarité de leur carrière réside ainsi surtout dans cette dimension souvent temporaire des projets, qu'ils soient liés à une organisation particulière ou non. Des répondant-e-s identifient différentes stratégies pour faire face à cette réalité, comme le fait de mettre en branle ses propres projets sur le long terme au lieu d'agir uniquement comme musicien-ne pigiste (ou comme assistant-e en musique de commande). En plus de son caractère temporaire, la position de pigiste (ou d'assistant-e) ne permet pas d'avoir un pouvoir décisionnel sur la direction des projets et les musiciens-nes demeurent susceptibles d'être remplacé-e par une autre personne et ils/elles se retrouvent aussi plus facilement dans l'ombre d'autres artistes ce qui diminue leurs chances de se faire connaître des différent-e-s intervenant-es du domaine musical ou du public de façon générale. Par exemple, Hubert explique ainsi que ce sont les groupes musicaux qu'il a fondés dans son passé qui lui auraient permis de se bâtir une réputation dans le domaine musical et indirectement de vendre ses services en musique de commande par la suite.

Une autre stratégie identifiée pour faire à cette dimension temporaire des projets est de fonder sa propre entreprise de services par exemple Alain et Hubert. En plus de pouvoir faire des investissements et se doter d'une infrastructure, leur entreprise leur permet de rassembler des personnes possédant différentes expertises autour d'eux et avoir ainsi une offre de service plus complète pour leur client-e-s. Luc arrive également à cette conclusion et.

estime qu'il pourrait être bénéfique pour lui de créer une compagnie de composition musicale en se liant à des compositeurs membres de son réseau. Selon lui, il y aurait même une tendance du marché actuel où les agences de publicité et autres boîtes de production cherchent davantage à faire affaire avec des compagnies de composition musicale pour lesquels travaillent plusieurs compositeurs-trices à la fois ce qui leur donne accès à un plus grand éventail de styles musicaux que pourrait leur offrir un seul compositeur à la pige comme lui.

5.2.3. La confiance

Si cela peut diminuer le risque lié à la perte d'emploi et contribuer à se bâtir une réputation, nous observons aussi que le fait d'avoir ses propres projets (ou sa propre entreprise) favorise l'établissement des relations de confiance avec de proches collaborateurs-trices selon les répondants-es. En effet, ses projets sont souvent des lieux propices à des interactions régulières échelonnées sur une longue période ce qui participe à la création de liens de proximité, de réciprocité et donc de confiance. Il n'est donc pas surprenant que les personnes avec lesquelles elles/ils partagent ses projets se trouvent généralement au centre de leur réseau professionnel et soient parfois même membres de plusieurs projets à la fois comme nous pouvons le voir dans la zone dense au centre du réseau de Marianne (*Figure 6.1*).

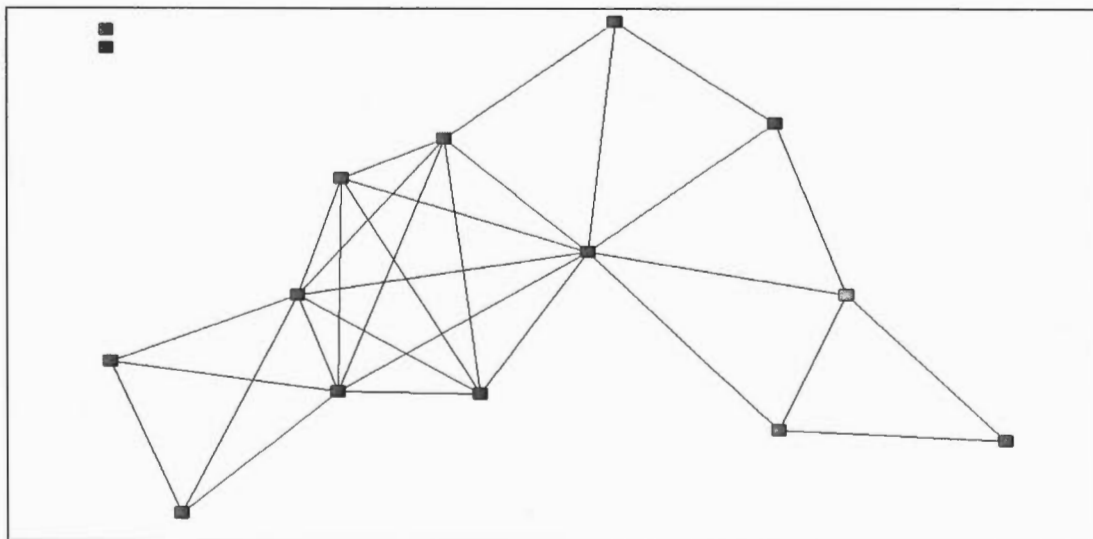


Figure 6.1. : Réseau de Marianne

Nous associons cette réalité professionnelle à cette tendance des artistes et entrepreneur-es culturel-le-s de rester un « petit joueur » en priorisant des relations de confiance à petite échelle qui minimisent les risques liés à l'instabilité et l'incertitude de leur domaine professionnel Banks (2000 : 461). Cette observation fait écho, par exemple, aux propos de Jean au sujet de la relation avec ses deux plus proches collaborateurs :

Une des grandes sources de stabilité dans ma vie c'est le trio (...) non seulement j'ai ces gars-là à côté de moi pour compléter mes idées pis les remettre en question (...) pis d'avoir la musique comme seul but. (...) Au niveau financier c'est la même chose, on a toujours eu une transparence à 100% là-dedans (...) À 3, tu mets 100\$ de côté ça fait 300\$. Ça fait rapidement quelque chose qui en joignant nos forces nous permet d'envisager certains projets sans paniquer sur l'aspect financier comme tellement de bands. (Jean)

Les répondants-es estiment qu'elles/ils sont plus enclin-es à référer ou à se faire référer par des personnes avec lesquelles elles/ils partagent une relation de

proximité (et de confiance). La recommandation par les pair-e-s³⁵ est effectivement généralement identifiée comme le principal vecteur d'emploi dans le domaine musicale selon plusieurs auteur-e-s. (Becker, 1985; Straw, 2004; Guibert, 2007; Webb, 2007; Rogers, 2008; Watson et al., 2009; Zwaan, 2010; Cummins-Russell et Rantisi, 2012). Ce faisant, il devient favorable pour elles/eux de développer des relations de proximité avec un certain nombre de musicien-ne-s membres de leur réseau ce qui augmente leurs chances d'être recommandé-e-s.

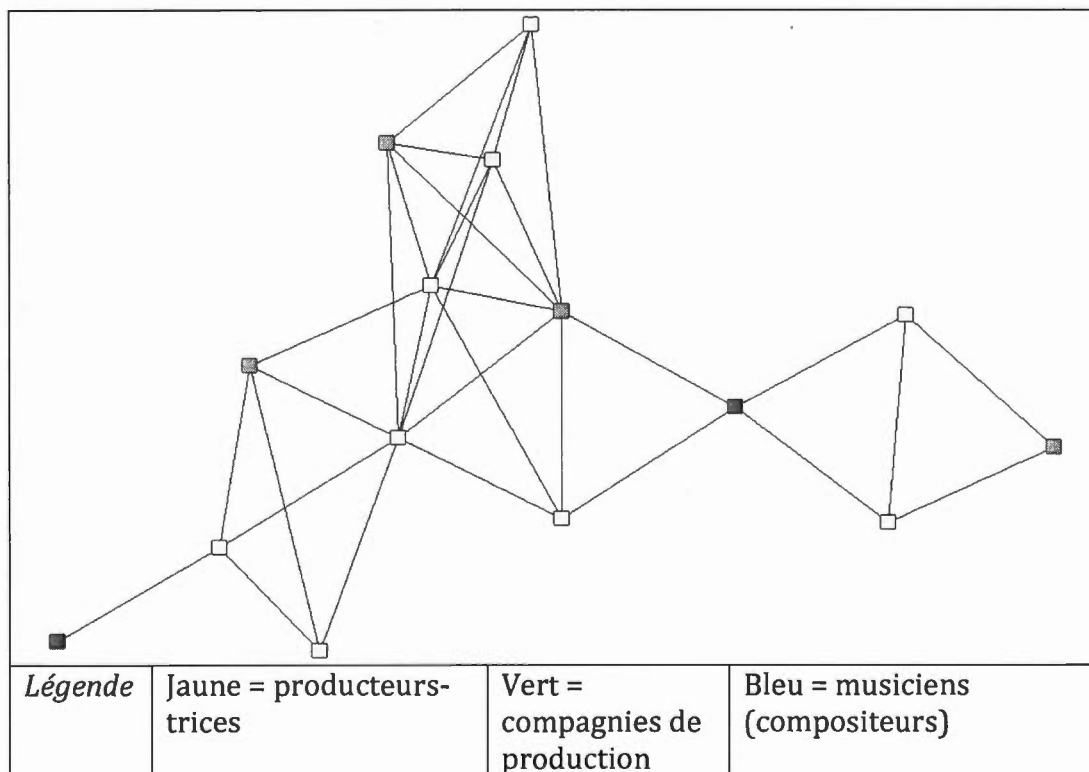


Figure 6.2 : Réseau de Luc

³⁵ Certain-e-s parlent de « références », de « contacts » ou encore de « personnes interposées » qui correspondent tous pour nous à cette idée générale de se faire recommander pour un emploi, un contrat ou un projet quelconque par quelqu'un.

Nous avons d'ailleurs un contre-exemple avec Luc (voir *Figure 6.2*) qui affirme que beaucoup de contrats en musique de commande lui viennent d'autres compositeurs, mais il n'en identifie que deux sur les douze individus membres de son réseau et, en voyant la cartographie de son réseau, il attribue effectivement sa difficulté à trouver des contrats au fait qu'il n'ait pas assez développé son réseau auprès d'autres compositeurs-trices. Puis, s'il est avantageux de savoir développer ce type de relation avec les pair-e-s musicien-ne-s, il semblerait que ce soit le cas avec d'autres types d'intervenant-e-s du domaine musical qui sont susceptible d'être membres de leur réseau. En effet, elles/ils cultivent aussi la périphérie de leur réseau autour du noyau central ce qui leur permet de trouver de nouvelles opportunités professionnelles et d'accéder à plus d'informations et d'autres cercles sociaux ce qui est cohérent avec cette théorie de la « force des liens faibles » notamment (Granovetter 1973, 1985). Toutefois, il semblerait y avoir des limites à cette théorie dans son application pour la réalité professionnelle des musicien-ne-s rencontré-e-s. En effet, le nombre d'emplois disponibles et d'opportunités apparaît comme étant peu élevé étant donné la petitesse du domaine musical au Québec. Il devient donc préférable de savoir consolider ses relations interpersonnelles plutôt que de les cumuler et de les utiliser de façon opportuniste. Cela s'effectue notamment par le fait d'aller à la rencontre des gens et ne pas se limiter à une communication médiatisée via internet notamment :

Moi je me rends compte que j'ai beaucoup travaillé par internet (...) Le *backlash* de ça 10 ans plus tard c'est que je me fais *flushé* des fois sur des projets sur lesquels j'ai travaillé super fort parce que la fille avec qui j'ai travaillé il y a trois ans ne se souvient même pas de moi : je suis juste une adresse e-mail pour elle. Si elle m'avait vu en personne, je n'aurais pas eu besoin de lui rappeler que c'est moi qui ai fait la musique de son pilote trois ans plus tôt. (*Luc*)

En somme, il apparaît comme nécessaire pour elles/eux de développer ce que plusieurs auteur-e-s décrivent comme de la « confiance active » avec les membres de leur réseau; c'est-à-dire des formes de solidarité qui doivent être dynamiquement et énergiquement soutenues pour faire face aux processus d'individualisation du marché du travail (Giddens, 1990, 1991; Beck et al., 1994; Banks, 2000). Il apparaît donc nécessaire de développer des aptitudes interpersonnelles pour tisser des relations puisque cela est intimement lié à la possibilité même de se trouver de l'emploi dans le domaine musical ce qui confirme la proposition de Zwaan (2010) selon laquelle le réseau est effectivement le facteur le plus déterminant dans le succès professionnel de la carrière musicale. Ainsi, que ce soit de proches collaborateurs-trices ou des plus occasionnel-le-s, il semblerait que nos répondants-es cherchent avant tout à collaborer avec des personnes avec lesquelles elles/ils se sentent à l'aise et avec une plus grande réciprocité est susceptible de se dégager. Cela leur offre plus de chances de se faire recommander, mais aussi de préserver un certain contrôle sur leur trajectoire professionnelle et de s'accomplir tant sur le plan personnel, financier que créatif.

5.3. Sur l'équivocité

5.3.1. Équivocité du concept même de « carrière musicale »

La carrière musicale apparaît comme une voie « naturelle » dans la réflexion de nos répondant-e-s alors que nous retrouvons très peu d'éléments qui laissent entrevoir des doutes ou une véritable remise en question leur choix professionnel.

Je ne peux pas faire autre chose. Pas dans le sens que je n'ai pas les aptitudes pour faire d'autres choses. J'ai toujours eu des 90 % à l'école (...) mais parce que personnellement je ne me vois pas faire autre chose. C'est tellement une grosse partie de ma vie. (Jean)

Il demeure que la précarité inhérente au domaine musical peut soulever des éléments de doutes à leur esprit quant à leur propre carrière. En effet, n'ayant pas de trajectoires de carrière formalisées autant que dans d'autres domaines professionnels plus typiques, elles/ils sont confrontés-es à la nécessité de donner elles/eux-mêmes une valeur financière à leur travail et ce, malgré la présence de différentes organisations telles que les syndicats et les organismes subventionnaires qui proposent certains standards :

Il n'y a rien d'acquis vraiment, il faut toujours que tu te battes (...) La *Guilde des musiciens* existe, mais elle ne fait pas grand-chose. Il n'y pas d'institution qui dit un musicien ça vaut tant. C'est la dévaluation du travail. T'es ton propre *boss*, tout est subjectif. (Jean)

Elles/ils y voient tout de même d'autres valeurs à la carrière musicale au-delà du salariat et de la sécurité d'emploi, que ce soit par la possibilité d'accomplir une grande diversité de tâches, d'avoir plus de liberté sur le plan professionnel et de vivre un plus grand sentiment d'accomplissement ce qui nous ramène aux « arguments non financiers » de la carrière artistique (Menger, 2003 : 53). Par exemple, la pluriactivité n'est pas uniquement une stratégie pour diversifier leurs sources de revenus, mais elle est aussi revendiquée en elle-même : « J'ai toujours dit ça en fait : 'moi je veux faire plein d'affaires.' (...) Il faut que j'aie 50 % de mon temps pour mon projet. 25 % l'enseignement et 25 % pour le reste. Le reste c'est quand même large » (Mylène). En fait, la flexibilité du domaine musical donne une grande liberté qui pourrait même faire l'envie d'autres

professions selon Luc : « C'est fantastique. T'as une liberté que 99 % des travailleurs voudraient avoir. » Par ailleurs, l'expérience de composition et le résultat même d'une œuvre musicale en musique à l'image serait également plus satisfaisant, selon Hubert, lorsqu'une plus grande liberté lui est offerte que lorsqu'il doit se conformer à la demande d'un-e client-e. Si elles/ils se réjouissent de ces « arguments non financiers » de la carrière musicale, elles/ils cherchent tout de même à améliorer leurs conditions de travail puisque cela les encourage à poursuivre dans cette voie et d'y envisager un avenir satisfaisant à plus long terme. En effet, cette amélioration avec le temps devient en quelque sorte le signe d'une véritable professionnalisation au sein du domaine musical et témoigne même d'un certain succès en soi.

En fait, le terme même de « carrière » semble tout simplement ne pas convenir pour décrire le récit qu'elles/ils se font de leur trajectoire professionnelle dans le domaine musical : « Il y a beaucoup de ma carrière. Ma carrière c'est un grand mot. Je trouve ça à la limite prétentieux. » (Hubert) Elles/ils hésitent aussi à « bureaucratiser » leur pratique avec une structure organisationnelle rigide et bien définie puisqu'elles/ils préfèrent consolider leurs relations à petite échelle qui leur permet de préserver une plus grande intégrité dans leur travail (Banks et al. 2000 : 461). Ainsi, la « carrière musicale » correspond plutôt, pour elles/eux, à un ajustement aux événements, aux opportunités et aux transformations mêmes du domaine musical qu'à une planification réfléchie : « Ce que je vois moi de la transformation de ma carrière ce n'est quand même pas moi qui l'ai amenée, c'est la conjoncture. » (Luc) On rejette la vision carriériste de la profession de musicien-ne puisqu'avant de satisfaire leur seule ambition personnelle, les répondants-es conçoivent avant tout leur trajectoire professionnelle comme une « histoire de passion. »

5.3.2. Une « histoire de passion »

Plusieurs études en psychologie traitent du rôle déterminant de la passion dans le succès professionnel des musicien-ne-s (Manturzevska, 1990; McNamara et al., 2006; Bonneville-Roussy *et al.*, 2011). Définie comme une « vive inclination envers une activité qu'une personne aime valorise et investit régulièrement temps et énergie », la passion aurait une force motivationnelle qui aiderait notamment à faire face aux difficultés professionnelles (Vallerand et al., 2011 : 347). En regard de notre cadre théorique, nous l'aborderons plutôt ici sous l'angle de la « bonne histoire »; c'est-à-dire dans la façon dont elle permet aux musicien-ne-s de créer du sens pour rester dans le « flot continu » de la succession des projets et se lier aux autres (Weick 1995, 1996, 2005). Ce n'est donc pas une passion latente ou symbolique, mais une passion qui s'actualise dans la pratique professionnelle et qui est mobilisée dans leur discours pour justifier la carrière musicale. En effet, cette passion est déjà manifeste dans la façon dont elles/ils parlent de leur rapport à la musique pendant la jeunesse alors qu'elles/ils auraient été familiarisé-es tôt à la musique pour la plupart, ce qui est cohérent avec cette tendance où bien des musicien-ne-s professionnel-le-s sont issu-e-s d'un milieu familial où la musique est valorisée (Green, 2002 : 24). Toutefois, il apparaît plutôt dans le discours de certain-e-s répondant-e-s que leur passion pour la musique provienne avant tout d'elles/mêmes et non de leur milieu familial : « Ma famille (...) ce n'est pas du monde artistique. » (Mylène); « Mon père grattait la guitare, mais sans plus. » (Alain) Ce serait ensuite au fil des expériences musicales de la jeunesse au début de l'âge adulte, que leur passion se confirme et qu'elles/ils concrétisent l'idée de faire de cette passion une profession.

Par ailleurs, notre recherche tend à montrer que la pratique musicale professionnelle ne se traduit pas nécessairement dans un dilemme entre les activités créatives « passionnantes » et des activités non créatives, « alimentaires » telles que les décrivent généralement les recherches sur la pluriactivité artistique (Menger, 2003; Bureau et Shapiro, 2009; Ravet, 2015). Par exemple, les groupes de reprises, les activités plutôt techniques, telles que l'enregistrement audio ou d'autres activités qui n'impliquent pas nécessairement un volet créatif, peuvent être tout autant recherchées que des projets de composition. Nous observons même que la passion s'exprime bien davantage dans l'aspect social que dans la seule pratique musicale en soi : « Quand tu aimes faire de la musique c'est que tu aimes ça être avec du monde, tu aimes jouer avec du monde. » (Luc) Nous retrouvons aussi dans chaque entretien tout un univers sémantique qui est lié au plaisir et à l'amitié—« avoir du *fun* », « un projet de *chums* », « *tripper* avec les gens », etc.—qui nous porte à croire que la professionnalisation se ferait donc en quelque sorte au service de la passion avant tout :

Peu à peu, les réussites dans ce domaine s'accumulant, la passion se confirmant, la reconnaissance par des personnes et des instances de plus en plus en vastes s'installant, l'idée d'une professionnalisation émerge. Elle émerge d'ailleurs en même que s'affirment les moyens d'y parvenir (Bidart, 2000 : p.14).

C'est cette passion—voire l'histoire de passion—qui tient ensemble la communauté de pratique qu'est aussi le domaine musical et qui les amène à s'engager dans la pratique non seulement pour développer leur savoir/savoir-faire, mais aussi pour cultiver leur passion (Wenger, McDermott et Snyder, 2002 : 4-5). Le mentorat contribue donc à les aider à transformer leur passion en un (des) projet(s) professionnel(s) et de l'intégrer ainsi à leur structure de vie alors que les mentors jouent un rôle prépondérant à la fois dans la passation du

savoir/savoir-faire musical et dans l'intégration à la communauté, mais aussi plus fondamentalement dans leur croissance personnelle et en animant cette « part de rêve en jachère ») chez elles/eux (Houde, 2010: 96). Si les mentors contribuent significativement à ce processus à leurs débuts, c'est davantage auprès des pair-e-s musicien-ne-s qu'elles/ils cherchent cette confirmation par la suite. Nous pouvons d'ailleurs le voir dans leur réseau alors que pour les plus jeunes répondant-e-s comme Mylène (voir *Figure 6.2*)—les mentor-es se trouvent au centre alors que pour les répondants-es plus âgé-e-s comme Alain (voir *Figure 6.3*) les mentors se trouvent généralement en périphérie ou ne se trouvent tout simplement plus dans leur réseau.

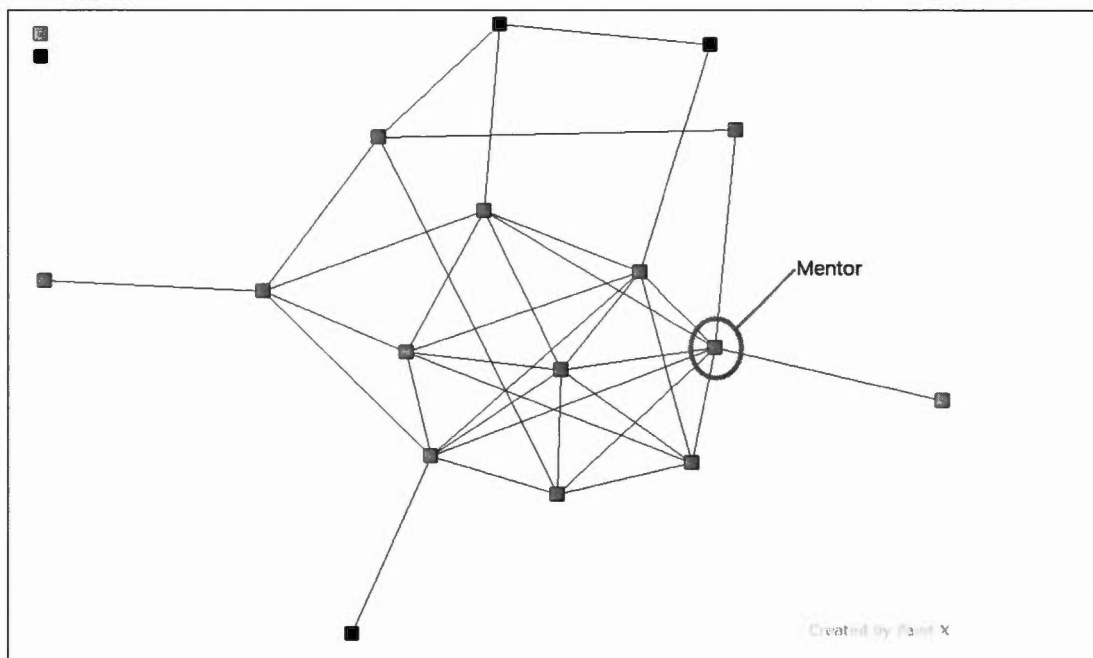


Figure 6.3. : Réseau de Mylène (position de la mentor)

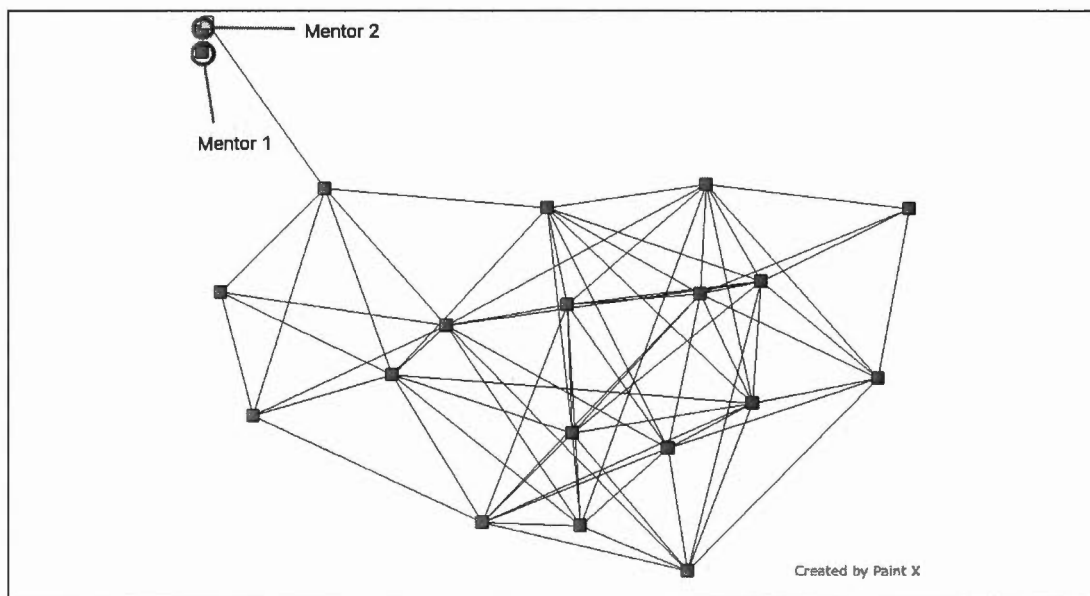


Figure 6.4. : Réseau d'Alain (position des mentors)

Si les ouvrages en psychologie parlent abondamment de la force motivationnelle de la passion, notre recherche vise plutôt à montrer son rôle « organisationnel » dans la (co)construction de la « bonne histoire » de la passion qui permet aux musicien-ne-s de se lier aux autres et de définir des attentes pour leurs projets. Nous suggérons que chaque répondant-e est effectivement « persuadé-e que c'est parce que la tâche (le projet) est intéressante qu'elle/il s'est impliqué-e dans sa réalisation » (Vidaillet, 2003 : 41) et que c'est sur cette base qu'elle/il décide de poursuivre leur implication. Les proches collaborateurs-trices jouent donc un rôle de soutien non seulement en leur apportant un soutien émotif, mais aussi en les confirmant dans la pertinence de leurs projets en cours et dans ce projet global qu'est celui de la « carrière » musicale dans toute son équivocité.

5.3.3. La mutualité des relations

Les musicien-ne-s nous disent vouloir cultiver des relations qui vont au-delà même de la seule collaboration professionnelle et de la réciprocité comprise comme la capacité à rendre ce que l'autre nous donne et vice-versa. En effet, nous interprétons cela par le fait qu'elles/ils cherchent avant une certaine mutualité dans leurs relations; c'est-à-dire qu'il semble important pour elles/eux de s'entourer de personnes dont elles/ils estiment partager la même vision (professionnelle et artistique), les mêmes valeurs et donc avec lesquelles une plus grande solidarité est susceptible d'émerger. Si cette mutualité relationnelle est plus propice avec leurs plus proches collaborateurs-trices, elle leur est souhaitable aussi avec les autres membres de leur réseau en périphérie.

C'est en ce sens que le succès professionnel dans le domaine musical leur apparaît comme étant essentiellement « subjectif » (Mylène) puisqu'il n'est pas quantifiable et s'évaluerait plutôt sur la qualité de leurs collaborations au-delà des prix, du salaire, de la couverture médiatique, etc. Nous croyons donc que la pratique musicale professionnelle repose avant tout pour nos répondant-e-s sur cette capacité à se lier aux autres ce qui fait de la dimension sociale non plus une des facettes de leur carrière, mais plutôt le socle sur lequel se base leur volonté de poursuivre dans cette voie professionnelle et de s'impliquer dans les projets :

It also follows that music-making is, perhaps above all, an expression and celebration of sociability. Whatever the individual egos and 'musical differences' involved in a band, musicians know that personal fulfilment depends on the ability to do things together. (Frith, 2004 : p. 177)

Si l'expérience sociale du domaine musical se vit de façon plus tangible dans la collaboration avec les membres de leur réseau professionnel, elle est aussi

manifeste dans la façon dont elles/ils parlent de la reconnaissance des pair-e-s, des autres intervenants-es du domaine musical et de ce qu'on pourrait appeler le (les) public(s) plus généralement. En effet, cette reconnaissance sociale contribue à les confirmer dans leur démarche professionnelle, à valider leur travail créatif pour certain-e-s et plus largement, à leur donner l'impression d'appartenir à une communauté qui les dépasse. En d'autres mots, leur « bonne histoire » ne doit pas simplement résonner avec les autres (Weick, 1995 : 60), mais elle est construite avec elles/eux ce qui fait de la dimension sociale un élément fondamental de leur capacité à donner un sens à leur carrière et donc à réduire l'équivocité.

DISCUSSION

6.1. Introduction

Dans le chapitre précédent, nous avons fait dialoguer les éléments structurants de la carrière musicale (apprentissage, travail, réseau) à l'égard des deux dimensions (précarité et équivocité) ce qui nous a permis de dégager deux propositions pour répondre à notre question de recherche. De nouveaux thèmes (et sous-thèmes) ont émergé à la lumière de nos résultats et débordaient de notre problématique et des théories que nous avons mobilisées au départ. Ceux-ci constituent, à notre avis, des pistes prometteuses pour de futures recherches. Dans un premier temps, ce chapitre nous permettra rappeler les théories et modèles qui ont orienté notre recherche avec leurs points forts et leurs limites pour la compréhension de nos résultats. Dans un second temps, nous investiguerons plus profondément notre utilisation de l'approche de l'analyse de réseaux sociaux et proposerons de nouvelles pistes pour des recherches ultérieures. Enfin, nous ouvrirons la réflexion à de nouveaux thèmes et théories qui ont émergé dans l'interprétation de nos résultats et qui pourraient aider à mieux comprendre le phénomène qui nous intéresse.

6.2. Retour sur le cadre théorique proposé

Nous croyons que le cadre analytique des carrières « sans frontières » (Arthur et Rousseau, 1996; Weick, 1996; Zwaan et al. 2010) s'est avéré pertinent pour orienter notre recherche. En effet, il nous a permis d'identifier les éléments

structurants (ou thèmes) de notre problématique que sont l'apprentissage, le travail et le réseau ainsi que des sous-thèmes : le savoir/savoir-faire/savoir-être, la pluriactivité, la représentation du succès, le réseau professionnel, le soutien social, etc. Ce cadre analytique nous a aussi permis de nous recentrer sur le rôle organisationnel des « projets » dans la trajectoire professionnelle des répondants-es et la théorie des communautés de pratique (Lave et Wenger, 1991; Brown et Duguid, 1991) et nous a mené sur la piste du mentorat qui apparaît effectivement comme un facteur déterminant dans la carrière de plusieurs de nos répondants-es en leur permettant de développer à la fois un savoir/savoir-faire formel et « informel ». L'importance de l'apprentissage par la pratique professionnelle met en lumière cette inadéquation perçue par des musiciens-nes entre le cursus académique des programmes d'éducation musicale dans les institutions d'enseignement supérieur et la réalité du domaine musical qui exige non seulement de développer un savoir « informel », mais aussi des compétences transversales (gestion, négociation, comptabilité, etc.) qui sortent de la seule pratique musicale.

C'est surtout à partir des travaux de Weick sur le *sensemaking* et l'équivocité (1995, 1996, 2005) que nous avons pu donner un angle communicationnel à notre recherche en mettant l'accent sur le processus de narration par lequel les musicien-ne-s donnent un sens à leur carrière. Ce faisant, nous avons réaffirmé cette idée selon laquelle leur carrière est plutôt celle de la succession et du chevauchement de projets à travers le temps par lesquels elles/ils se lient aux autres et construisent rétrospectivement un récit de carrière : une « bonne histoire. » L'intérêt pour ce processus narratif nous a aussi permis d'ouvrir notre réflexion aux fonctions « psychosociales » du mentorat (Ragins et Kram, 2007 : 5) ainsi qu'à l'importance du soutien social par les pair-e-s et les proches (Saint-Charles et Mongeau, 2009; Zwaan, 2010). En effet, ces personnes semblent

contribuer à la croissance personnelle de nos répondants-es et à leur sentiment de validation au sein du domaine musical. Notre recherche aborde également le rôle fondamental de la « passion musicale » dans la compréhension du processus narratif (et donc « organisationnel ») qui contribue à la poursuite des projets. Nous croyons donc que la passion constitue non seulement un élément déterminant dans la réduction de l'équivocité, mais aussi dans la gestion de la précarité alors qu'elle leur donne la motivation d'y faire face. En d'autres mots, le fait de vivre professionnellement leur passion au quotidien compense en partie à la difficulté pour plusieurs à vivre financièrement « de leur » passion.

Nous croyons que notre démarche méthodologique avec la mobilisation de l'analyse des réseaux sociaux nous a permis de contribuer à la réflexion sur la dimension des relations interpersonnelles au sein de la carrière musicale qui, comme nous l'avons mentionné, n'avait pas été investiguée en profondeur dans la littérature sur le domaine musical jusqu'à maintenant. En effet, les cartographies de leur réseau professionnel nous ont permis d'explorer la réflexivité de nos répondants-es sur leurs parcours professionnels et donc de répondre à cette question de recherche spécifique : En quoi le réseau interpersonnel est aussi (ou non) une façon de se raconter ? Par exemple, l'exercice de visualisation de la cartographie de leur réseau leur permettait de raconter la « bonne histoire » de leur trajectoire professionnelle à travers les interrelations entre les membres de leur réseau et les liens qu'il pouvait y avoir d'un projet à l'autre. Cet exercice nous donnait aussi certains indices quant à leurs enjeux actuels alors qu'elles/ils pouvaient identifier des forces et faiblesses à leur réseau et lier des difficultés à la configuration des interrelations. Ainsi, nous croyons qu'il est nécessaire d'aborder davantage le rôle des relations interpersonnelles dans l'étude des trajectoires professionnelles des musicienne-s et des artistes plus largement. Selon nous, l'analyse de réseaux sociaux

constitue un vecteur fort utile pour le faire en rassemblant plusieurs théories et outils méthodologiques permettant d'investiguer la dynamique des liens forts et des liens faibles, mais aussi bien d'autres angles de recherche que nous verrons dans la section suivante.

6.3. Sur la dynamique des relations interpersonnelles

Tout d'abord, nous avons défini les liens faibles comme des relations de faible intensité émotionnelle, mais qui permettaient à l'individu d'obtenir de nouvelles informations et d'accéder à des cercles sociaux différents des siens conformément à l'idée de la « force des liens faibles » de Granovetter (1973, 1985). Cette idée ne fut pas particulièrement éclairante en regard de notre question de recherche puisque leur effectivité ne s'est pas confirmé dans la gestion de la précarité chez nos répondants-es. En effet, il semblerait que c'est avant tout sur des relations de confiance qui mêlent la plupart du temps une certaine part de proximité que les répondants-es parviennent à stabiliser leurs projets musicaux et donc leur carrière. Ainsi, notre recherche contredit ce qu'affirme Florida (2002 : 264-276) comme d'autres auteur-e-s sur cette propension des artistes à privilégier des liens faibles. Ce type de relation serait effectivement moins contraignant en termes d'investissement émotionnel, de temps et d'énergie, en plus de pouvoir être utilisé de façon opportuniste et de donner accès à plus d'informations. Cela dit, il est tout de même favorable de savoir tisser des relations de proximité et de réciprocité au-delà de l'instrumentalité puisque c'est avant tout sur la base de la confiance interpersonnelle que se développe leur réseau professionnel et nos résultats

démontrent que cette dernière est moins susceptible d'émerger avec des liens faibles.

Nous croyons aussi que le domaine musical québécois (voire montréalais) représente un « petit monde artistique » où les différents cercles sociaux sont fortement connectés entre eux (Milgram, 1967; Uzzi et Spiro, 2005; Di Maggio, 2011). Dans ce contexte, le nombre d'emplois disponibles est assez peu élevé et une mauvaise réputation se répand plus vite, ce qui peut nuire au développement de la carrière d'un-e musicien-ne (Pilati et Tremblay, 2007 : 486). Il devient donc nécessaire de savoir user de ses aptitudes interpersonnelles (écoute, empathie, *empowerment* mutuel, etc.) pour consolider sa place au sein du domaine musical et donc de privilégier la collaboration, la réciprocité, la mutualité et donc davantage cultiver des liens forts que de développer une large périphérie de liens faibles dans son réseau. Par contre, nous estimons qu'il serait pertinent d'étudier la dynamique des liens faibles dans la capacité des musicien-ne-s professionnel-le-s de s'exporter à l'extérieur du Québec. En effet, notre recherche s'est surtout penchée sur la capacité à vivre de la musique au Québec spécifiquement, mais plusieurs musicien-ne-s dont certain-e-s de nos répondants-es font également des tournées à l'international ou collaborent avec des organisations étrangères pour tirer des revenus plus satisfaisants. En fait, il est même démontré que Montréal constitue un endroit attirant pour les musicien-ne-s (et artistes) en début de carrière, mais que la ville manque de ressources pour assurer une pérennité pour une masse importante d'artistes (Pilati et Tremblay, 2007; Lussier, 2011; Cummins-Russell et Rantisi, 2012). Nous proposons donc que soit explorée davantage cette propension à s'exporter pour vivre de son art au prisme de la théorie de la « force des liens faibles » dans des recherches ultérieures.

Par ailleurs, nous estimons qu'il soit favorable d'étudier les relations interpersonnelles au-delà de la différenciation entre les relations de conseil et relations de soutien (Saint-Charles et Mongeau, 2009). D'une part, il était difficile pour nos répondants-es d'identifier dans leur réseau des relations de conseil; c'est-à-dire des personnes qu'elles/ils consultent uniquement pour une expertise donnée, mais avec lesquelles elles/ils n'auraient pas de relation de proximité affective. Cela pourrait s'expliquer par le fait que ces personnes n'auraient pas un rôle assez important à leurs yeux pour être identifiées dans leur réseau professionnel. D'autre part, si elles/ils étaient en mesure d'identifier des personnes qui leur apportaient du soutien, nous croyons qu'il serait favorable d'explorer en profondeur les déterminants qualitatifs de la réciprocité et la mutualité au-delà de la seule identification des relations de soutien au sein du réseau. En effet, nous avons découvert que la mutualité semblait avoir un rôle prépondérant dans le processus narratif des répondants-es puisqu'elle contribuait à les confirmer dans leur trajectoire professionnelle et ainsi à donner un sens à leur carrière. Ainsi, une des façons d'aller explorer cette thématique serait d'aller rencontrer les membres du réseau d'un individu à leur tour et de comparer leur perception de la relation avec la sienne.

En somme, notre recherche propose que la confiance constitue la clé de compréhension dans ce questionnement sur la gestion de la précarité et la réduction de l'équivocité au prisme des relations interpersonnelles. Nous savons que la confiance interpersonnelle sert non seulement à minimiser les risques liés à la précarité (Banks et al., 2000; Jackson et Oliver, 2003; Cummins-Russell et Rantisi, 2012), mais nous croyons qu'elle constitue également le socle même sur lequel repose les réseaux de relations interpersonnelles, les « scènes » musicales (Straw, 2004 : 413), les communautés et nous irions même jusqu'à dire le domaine musical en soi. Qu'est-ce qui permet à la confiance d'émerger ? En quoi

les propriétés de leur réseau (taille, densité, position des nœuds, etc.) contribuent-elles ou non au sentiment de confiance chez les répondants-es ? En somme, nous croyons que les recherches ultérieures qui se pencheront sur l'articulation entre les carrières artistiques et la dimension relationnelle devront mettre au centre de leur attention l'aspect de la confiance interpersonnelle, mais aussi la réciprocité et la mutualité qui lui sont intimement liées.

6.4. Thèmes émergents

Pour le présent mémoire, notre perception de la précarité et de l'équivocité est relativement négative dans le sens où elles sont liées toutes les deux à des difficultés éprouvées par les musicien-ne-s dans leur pratique professionnelle. Nous avons posé qu'elles/ils devaient « faire face » à la précarité et « réduire » l'équivocité, mais il semblerait que l'incertitude, qu'elle soit matérielle ou existentielle, ne soit pas uniquement perçue négativement par nos répondants-es. Par exemple, Luc estime que la précarité du domaine musical constitue également un « moteur pour faire arriver les choses »; c'est-à-dire qu'elle l'incite à l'action et à faire preuve d'initiative pour faire avancer les projets, se trouver des contrats et vivre de son art. Sa réflexion correspond bien à ce que Weick (1995 : 31) définit comme l'*enactment* qui représente la première étape du processus *sensemaking*. Lorsque l'individu perçoit un changement ou une interruption dans un projet, il tente d'agir sur son environnement pour générer des indices qui lui permettront ensuite de donner du sens rétrospectivement à ce qu'il est en train de vivre. Par exemple, Luc dit « perdre son emploi à chaque jour » du fait qu'il travaille pour des contrats de musique de commande qui ont des durées déterminées ce qui l'oblige à se retrouver sans cesse de nouvelles

opportunités professionnelles et ainsi à développer des aptitudes en démarchage et en négociation de contrats. Chaque contrat lui donne aussi la possibilité de redéfinir ses critères et ses exigences quant à ses conditions de travail, mais surtout de conserver une plus grande liberté dans sa vie professionnelle ce qu'il ne pourrait envisager dans d'autres des domaines professionnels.

Ce processus nous permet aussi de faire un lien avec un autre courant des études en communication qui est celui de l'improvisation organisationnelle (Weick, 1998, Hatch et Weick, 1998; Hatch, 1999) et qui devient intéressant d'ailleurs non seulement en nous offrant un point de vue alternatif sur l'incertitude non plus vue comme quelque chose de négatif, mais aussi parce que ce courant s'inspire de la pratique musicale ou plus précisément de la « métaphore du jazz » (Hatch et Weick, 1998). En effet, le jazz se distingue de bien d'autres genres musicaux par la place centrale qu'y occupe l'improvisation. Toutefois, contrairement à plusieurs idées reçues, l'improvisation ne se limite pas uniquement à l'intuition, à la spontanéité ou encore au chaos. En effet, elle s'y effectue généralement autour d'un thème principal (une mélodie) et d'une structure harmonique³⁶ de laquelle les musicien-ne-s tentent à la fois de s'en éloigner tout en la suivant. En fait, on pourrait dire qu'il s'agit d'un processus de composition en temps réel plutôt que d'un processus créatif complètement libre puisque les musicien-ne-s doivent faire appel à leur mémoire et un bagage musical dans lequel piger des idées.

³⁶ La structure harmonique correspond à la progression des accords dans une pièce musicale. Un accord est une superposition de plusieurs notes de musique simultanément.

La « métaphore du jazz » nous permet donc de faire un lien avec le *sensemaking* et cette « grammaire pour réduire l'équivoque » (le bagage sémantique et conceptuel) dans laquelle pige l'individu de donner du sens rétrospectivement à ce qui lui arrive (Vidaillet, 2003 : 41). En d'autres mots, plus un individu accumule un savoir/savoir-faire formel et informel dans un domaine professionnel donné plus il serait apte à faire preuve de créativité pour trouver des solutions aux problèmes qu'il rencontre et à créer du sens malgré les difficultés, les interruptions et les changements qui peuvent survenir. Le problème n'est plus donc celui de l'équivocité en soi, mais plutôt dans la capacité à y faire face et à l'utiliser à son avantage. De plus, la structure dans la musique de jazz est en constante évolution au cours d'une performance en groupe et une « fausse note » est aussi susceptible de produire une nouvelle idée (Hatch, 1999 : 82-85). L'improvisation en groupe exige donc d'être à l'écoute des autres pour être à l'affut de ces « erreurs » et rebondir vers de nouvelles directions au même titre que le but du *sensemaking* est de créer du sens pour rester dans le flot continu des projets. Dans les deux cas, le processus implique d'autres gens et exigent donc de la part des individus d'être à l'écoute les uns des autres pour évoluer ensemble dans cette structure en devenir, mais aussi pour avoir le même tempo³⁷ et la même sensation (le *feel*) pour communiquer la même émotion à leur public. On en revient ainsi au savoir-être, qui comme nous l'avons démontré, est déterminant dans la carrière des musiciens-nes pour augmenter leurs chances de trouver de l'emploi, mais aussi pour consolider des relations de proximité, de confiance et de mutualité avec les membres de leur réseau. De cette façon, la pratique musicale en soi—jouer, composer, arranger, enseigner la musique seul-e ou en groupe—trouve ici plusieurs résonances avec la réalité organisationnelle du domaine musical.

³⁷ Hatch (1999 : p. 80) traite du concept de « *locking in* » qui consiste à s'entendre sur une même pulsation rythmique et le « *groove* » comme le fait d'être au diapason avec les autres musiciens-nes.

CONCLUSION

7.1. Retour sur le but du mémoire

Le but de ce mémoire était d'explorer la question de la précarité de la carrière musicale qui se traduit chez les musicien-ne-s par l'expérience de l'incertitude matérielle et existentielle d'un cadre d'emploi flexible (Bain et McLean, 2012). Nous cherchions à comprendre leur perception générale de ces enjeux et plus précisément l'impact de leur réseau de relations interpersonnelles dans la gestion de la précarité qui correspond plus spécifiquement à la première forme d'incertitude et la réduction de l'équivocité concerne la deuxième. Nous avons choisi de camper notre recherche dans la littérature sur les carrières sans frontières (Arthur et Rousseau, 1996; Weick, 1996; Zwaan, 2010) puisqu'elle nous semblait être la plus appropriée pour traiter des trajectoires professionnelles atypiques. Ce cadre nous a amenés à identifier trois thèmes (apprentissage, travail, réseau) structurant les deux dimensions principales de notre problématique (précarité et équivocité). Nos résultats ont démontré que ces thèmes étaient intimement liés entre eux, ce qui nous a menés à les réarticuler en deux propositions pour répondre à notre question de recherche principale : comment donnent-elles/ils du sens à la précarité et l'équivocité de la carrière musicale ? D'une part, nous croyons que les musicien-ne-s font face à la précarité par une professionnalisation par l'entremise de projets musicaux et en cultivant des relations de confiance. De l'autre, nous estimons que le problème de l'équivocité réside dans le sens même concept de « carrière musicale » pour nos répondants-es pour qui la trajectoire professionnelle au sein du domaine musical correspond davantage à « une histoire de passion » validée par l'entremise de relations mutuelles avec des membres de leur réseau de relations

interpersonnelles. Ainsi, l'expérience de sociabilité est au cœur du processus narratif qui leur permet de donner un sens à leur pratique professionnelle et qui les conduit à s'engager dans les projets.

La recherche sur le terrain s'est imposée d'elle-même puisque nous estimions qu'il fallait connaître la perception de musicien-ne-s professionnel-le-s montréalais-es elles/eux-mêmes. Cela nous a permis de faire de belles rencontres auprès de plusieurs musicien-ne-s de la métropole qui avaient toutes et tous des parcours assez diversifiés. Il a d'ailleurs été difficile pour l'étudiant-chercheur de demeurer dans son rôle de chercheur par moment alors que notre curiosité de musicien était également sollicitée. Il fallait aussi être soucieux de ne pas projeter nos propres réflexions personnelles sur les propos de nos répondants-es et il est fort possible que cela ait prolongé le processus d'interprétation des résultats obtenus puisque de nouvelles données s'ajoutaient en quelque sorte à notre réflexion avec les événements qui survenaient dans la pratique musicale professionnelle de ce dernier. Ce double statut de musicien/chercheur avait ainsi ses avantages et ses inconvénients, mais nous concevons que cela a tout de même permis de mieux cibler les questions et de préciser les catégories d'analyse étant donné son expérience professionnelle au sein du domaine musical. Nous croyons aussi que cela a contribué à créer un climat de confiance avec les répondants-es qui n'avaient pas l'impression de s'entretenir avec quelqu'un qui pouvait comprendre leur réalité.

7.2. Les limites

De façon générale, nous estimons avoir atteint nos objectifs de recherche bien que nous aurions aimé achever le processus en moins de temps. Ce mémoire présente tout de même des limites en ce qui a trait à l'aspect de l'analyse des réseaux sociaux. En effet, nous croyons qu'il a été assez limitatif d'utiliser la dynamique des relations interpersonnelles uniquement sous l'angle des liens faibles par rapport aux liens forts ainsi que des relations de conseil et de confiance. En fait, nous croyons qu'il aurait été préférable de mobiliser davantage d'ouvrages qualitatifs en analyse de réseaux sociaux ce qui nous aurait permis d'investiguer plus en profondeur des thématiques comme la confiance, la réciprocité, la mutualité et potentiellement d'autres.

Nous avons également manifesté un intérêt pour la question du genre, mais notre cadre théorique ne nous fournissait pas d'éléments suffisants pour l'investiguer véritablement. Le mémoire a tout de même fait émerger certaines dynamiques à cet effet que ce soit en ce qui concerne les difficultés personnelles ou encore des visions essentialistes circulant chez les musicien-ne-s. Par exemple, Mylène nous a confié qu'elle estimait vivre plusieurs difficultés au sein du domaine musical en tant que femme du fait notamment que les hommes de son réseau ont tendance à privilégier la compétition au lieu de la collaboration ce qui rend plus difficile le travail collectif. Selon elle, ils seraient donc plus prompts à agir de façon individualiste qu'à mobiliser des aptitudes interpersonnelles contrairement aux femmes. Cela nous ramène sur cette idée d'approche « relationnelle » que nous brièvement abordée dans le cadre théorique et qui est effectivement souvent associée aux femmes (Jackson et Oliver, 2003; Weick, 1996; Bereni *et al.*, 2008). Toutefois, si l'expérience de Mylène tend à valider cette tendance, nos résultats démontrent plutôt que les

répondants-es qu'elles/ils soient hommes ou femmes accordent beaucoup d'importance au savoir-être dans leurs relations interpersonnelles.

Toujours sur la question du genre, nous avons relevé que les réseaux des répondants-es étaient composés majoritairement d'hommes, mais que cela n'était pas la simple conséquence du fait qu'il y aurait plus d'hommes dans la population des musicien-ne-s professionnel-le-s au Québec. Par exemple, Luc avoue qu'il travaille avec plus de femmes que d'hommes même si la cartographie présente le contraire (voir *Figure 7.1.*). Il attribue cet écart au fait que les femmes occupent des positions intermédiaires dans les compagnies de production et que les hommes occupent les positions de pouvoir. On pourrait affirmer qu'il s'agit ici de ce que plusieurs auteur-e-s qualifient de dévalorisation du travail des femmes et d'une division sexuée du travail qui peut reproduire des inégalités de genre et montrer l'emprise de normes et valeurs organisationnelles masculines dans ce domaine professionnel (Bereni *et al.*, 2008 : 110). Si cet exemple et celui de Mylène paraissent relativement anecdotiques dans le cadre de notre recherche, nous croyons qu'ils puissent être éclairant de se pencher plus sérieusement sur les enjeux de genre dans le domaine musical et ce, d'autant plus qu'il s'agit d'un domaine professionnel composé d'une majorité d'hommes.

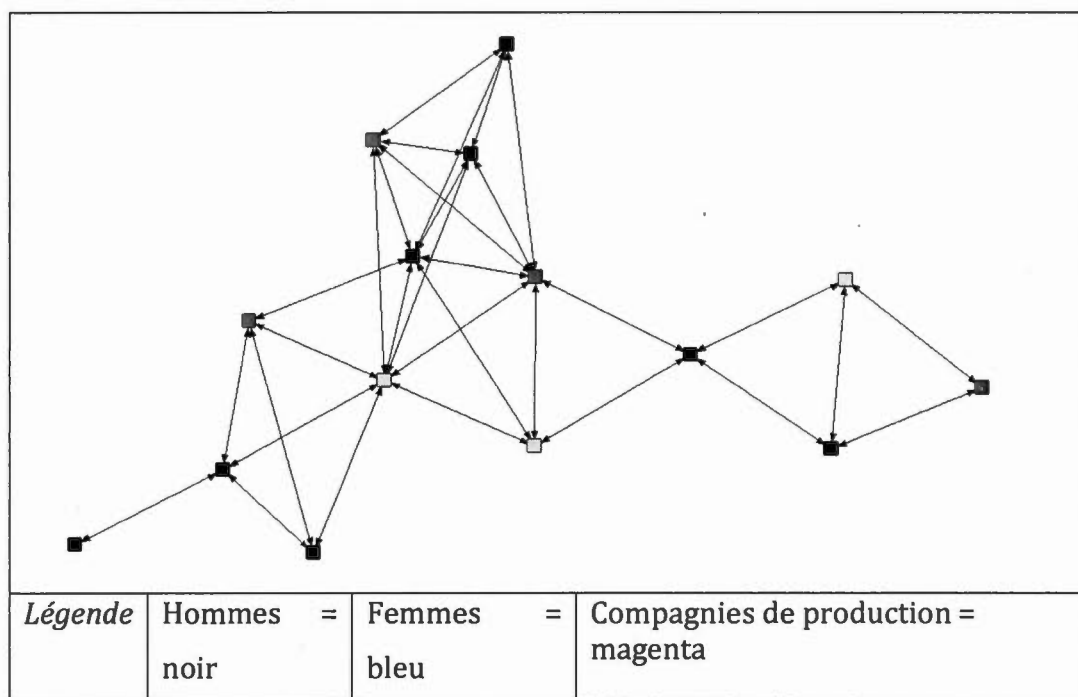


Figure 7.1. : Réseau de Luc selon le genre

D'un point de vue méthodologique, ce mémoire a aussi présenté certaines limites et ce, plus particulièrement dans la sélection de nos répondant-e-s qui a reproduit la composition du réseau du chercheur et plus largement celle du domaine musical en soi; c'est-à-dire une majorité d'hommes blancs nés au Québec et francophones. Ainsi, l'échantillon ne comptait que deux femmes, uniquement des personnes blanches, francophones et natives du Québec mis à part Hubert qui était d'origine française. Notre échantillon ne permettait donc pas d'investiguer la question de l'origine ethnique et très peu de l'immigration. Pourtant, il est démontré que, dans les domaines artistiques, les immigrant-e-s apportent plus que leurs compétences spécialisées, mais aussi leur réseau de contacts qui deviennent d'importants facteurs sur les plans économiques et de la création (Stolarick et Tremblay, 2007 : p. 482). Nous ne pouvions pas non plus élaborer sur la question de la langue maternelle alors que la ville de Montréal, dans laquelle nous avons concentré le terrain, est justement reconnue pour son

bilinguisme. La tendance est aussi que les réseaux anglophones et francophones soient généralement assez distincts du fait que les musicien-ne-s tendent à collaborer avec des personnes qui parlent la même langue (Straw, 2004; Cummins-Russell et Rantisi, 2012).

7.3. Ouverture

Malgré tout, nous estimons avoir tout de même fait ressortir plusieurs résultats qui contribuent à la réflexion sur les enjeux théoriques et pratiques de l'étude des carrières atypiques et des domaines artistiques. Nous avons aussi déployé une méthodologie originale en utilisant la visualisation des réseaux comme outil de réflexivité et nous souhaitons que celle-ci soit récupérée dans des travaux ultérieurs sur ces domaines où le réseau professionnel occupe une place prépondérante dans la trajectoire d'un individu. Ce mémoire a aussi permis à l'étudiant-chercheur de réfléchir à ses propres enjeux d'apprentissage, de travail et de réseau en regard de son cheminement comme musicien professionnel. Entre autres, cela a mis en perspective dans notre esprit le fait que les projets, quels qu'ils soient sont toujours sources d'apprentissage tant pour le savoir/savoir-faire musical que pour les compétences transversales qui peuvent être transférées d'un projet à l'autre. Par ailleurs, le processus de recherche a mené l'étudiant-chercheur à des discussions, débats et même des conflits parfois avec des membres de ses projets ce qui l'a d'autant plus sensibilisé à l'importance cruciale des aptitudes interpersonnelles et au développement de son propre réseau. En effet, s'il y a un élément que ce dernier estime avoir conclue de son mémoire par rapport sur un plan plus personnel, c'est bien l'importance des liens de confiance et de la qualité des relations qui constituent

la base du réseau professionnel au-delà du nombre de « contacts » potentiels dans un domaine donné.

Pour terminer, la pertinence scientifique de la présente recherche se trouve aussi dans le fait que peu d'études se sont consacrées à la précarité des musicien-ne-s. En effet, il a été difficile de trouver des articles et des ouvrages qui s'intéressaient véritablement au phénomène de l'expérience subjective de l'incertitude de la carrière musicale si ce ne sont les quelques études sur les carrières « sans frontières » (Arthur et Rousseau, 1996; Weick, 1996; de Janesz et Forret, 2008; Zwaan *et al.*, 2010). Partant du constat qu'il y a encore beaucoup de travail à faire afin d'opérationnaliser les énoncés théoriques, notre recherche se situait dans cette nécessité de faire plus d'études empiriques sur le rôle des relations interpersonnelles dans les carrières artistiques (Jackson et Oliver, 2003; Di Maggio, 2011; Cummins-Russell et Rantisi, 2012; Azam, 2014; Menger, 2014). Ainsi, nous estimons que l'approche des réseaux sociaux doit être mobilisée davantage puisqu'elle met au centre de son intérêt les relations interpersonnelles et ne les considère plus comme un facteur périphérique au devenir professionnel des musicien-ne-s et des artistes. Il n'est d'ailleurs pas surprenant qu'une journée d'étude sur l'implication de l'analyse de réseaux dans le domaine des activités artistiques eût lieu encore tout récemment.³⁸

Enfin, nous avons une préoccupation sociale puisque les arts et la culture constitueraient pour certain-e-s l'« âme d'un peuple. » Il faut donc s'intéresser au devenir des artistes pour comprendre leur réalité et mettre en place des dispositifs adéquats pour faciliter et valoriser la création, la diffusion et la

³⁸ Le 14 avril 2016 dernier, on organisait la journée d'étude « Les mondes de l'art au prisme de l'analyse de réseaux » à l'Université Jean Jaurès à Toulouse rassemblant plusieurs chercheurs et chercheuses européen-ne-s.

pratique artistique au sein de la société au-delà même de la pratique professionnelle. Le « socle de l'enchantement » (Menger, 2003) devant le travail artistique mène la plupart du temps à la négligence des conditions de travail des artistes. C'est du moins une réalité à laquelle l'étudiant-chercheur a souvent été confronté comme musicien professionnel et qui s'est confirmée dans les propos de nos répondants-es. Plus d'études toutes disciplines confondues devraient se pencher davantage sur leur situation professionnelle puisque non seulement cela contribue à démystifier leur travail, mais aussi à réfléchir à la réalité professionnelle du travail atypique qui gagne en importance au Québec. En effet, nous en revenons à ce que nous avons abordé en tout début de problématique et qui correspond à cette flexibilisation du marché du travail et ces nouveaux défis pour le/la travailleur/euse à l'heure actuelle. L'incertitude et l'anxiété, que la précarité du paysage économique et politique contemporain produit, doivent donc prendre une place centrale dans les études organisationnelles à l'heure actuelle selon nous.

ANNEXE A : Affiche à d'invitation

Bonjour à toutes et à tous,

Je m'appelle Dominique Rheault et suis musicien membre de la COOP Symphonique (local 311). Je suis également étudiant à la maîtrise en communication à l'UQAM et compte réaliser un mémoire sur l'impact des relations interpersonnelles dans l'incertitude de la carrière en musique. Je m'intéresse tout particulièrement aux musicien-nés professionnel-les qui évoluent comme travailleurs/euses autonomes et qui ont une pratique diversifiée; c'est-à-dire des activités telles que l'interprétation, l'accompagnement, l'enseignement, la composition, l'enregistrement, etc. Ainsi, je suis à la recherche de participant-es pour des entretiens qui auront lieu tout au long de l'été. S'il s'agit d'une expérience qui pourrait vous intéresser. Je vous invite à communiquer avec moi au numéro suivant 514-621- 7642, par courriel au rheault.dominique@gmail.com.

Merci et bon été à vous toutes et tous!

ANNEXE B : Guide d'entretien initial

<i>Thèmes</i>	<i>Questions générales</i>	<i>Questions spécifiques</i>
Parcours musical	Rapport à la musique pendant la jeunesse	-Quels sont vos plus vieux souvenirs quant à la musique ? -En quoi vos parents ont-ils eu une influence à cet égard ?
	Apprentissage musical	-Comment avez-vous appris la musique pendant la jeunesse (cours privés, école musicale, autodidactisme, expériences musicales, etc.) ? -Parlez-moi de vos études postsecondaires en musique (si vous en avez fait) ? De vos premières expériences professionnelles ? -Y a-t-il des personnes qui ont été plus significatives dans votre apprentissage de la musique ?
Enjeux professionnels	Les projets	-En quoi certains de vos projets passés (ou présents) ont été (sont) plus marquants sur votre carrière ? -Quels sont vos projets actuels et les responsabilités que vous y assumez ? Quels sont vos projets futurs ?
	Réflexion sur la carrière	-En quoi y-a-t-il (ou non) une ligne directrice à travers vos différents projets ? Un style musical ? Des personnes plus significatives ? Un métier plus spécifique ? -Parlez-moi des difficultés que vous vivez sur le plan professionnel ? Quelles sont les solutions potentielles ? Quels sont objectifs pour l'avenir ?
Réseau	Membres du réseau	-Quelles sont les personnes avec lesquelles vous collaborez régulièrement de façon régulière au sein de vos projets ?

		-Y a-t-il des personnes (ou organisations) qui contribuent au projet, mais qui n'en sont pas membres ? -Qui est-ce qui se connaît d'un projet à l'autre ?
	Relations de conseil	-Quelles personnes consultez-vous davantage pour une expertise particulière (musicale, gestion, conseils divers, etc.) ? -En quoi ces personnes vous aident-elles ?
	Relations de soutien	-Y a-t-il des personnes vers lesquelles vous vous tournez lorsque vous avez des doutes/inquiétudes sur votre carrière, que vous avez besoin de soutien ? -En quoi ces personnes vous aident-elles ?

BIBLIOGRAPHIE

ADISQ. (2014). *État des lieux de l'industrie québécoise de la musique*. Récupéré de http://www.adisq.com/pdf/etat_des_lieux_industrie_musique_novembre_14.pdf

Arthur, M.B. et Kram, K.E. (1989) Reciprocity at Work : the Separate, Yet Inseparable Possibilities for Individual and Organizational Development. Dans

Arthur, M.B., Hall, D.T. et Lawrence B.S. (eds.) *Handbook of Career Theory* (p. 292-312). Cambridge : Cambridge University Press.

Arthur, M.B. et Rousseau D.M. (1996) *The Boundaryless Career : A New Employment Principle for a New Organizational Era*. New York : Oxford University Press.

Assemblée nationale (2009) *Projet de loi no 32 : Loi modifiant la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma et d'autres dispositions législatives*. Éditeur officiel du Québec.

Azam, Martine et Ainhoa de Federico (2014) Sociología del arte y análisis. *Revista hispana para el análisis de redessociales*, 25(2), [s.p.].

Barnes, J.A. (1954) Class and Committees in a Norwegian Island Parish. *Human Relations*, 7, 39-58.

Barnes, J.A. (1969) Graph Theory and Social Networks. *Sociology*, 3, 215-232.

Banks, M. *et al.* (2000) Risk and trust in the cultural industries. *Geoforum*, 31(4), 453-464.

Bain A. et Heather McLean (2012) The artistic precariat. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 6(1), 93-111.

Beck, U. *et al.* (1994) *Reflexive Modernization*. Cambridge : Polity.

Becker, Howard (1963) *Outsiders : Études de la sociologie de la déviance*. Paris : Métailié.

Becker, Howard (1982) *Art Worlds*. University of California Press.

- Bereni, L. et al. (2008) *Introduction aux Gender Studies : Manuel des études sur le genre*. Bruxelles : De Boeck.
- Bidart, C. (2000, mai) *Projets, réseaux relationnels et trajectoires d'accès au monde du travail. Une enquête longitudinale*. Actes des 7^{ièmes} Journées d'Études Céreq – Lasmas-IdL—GREE-ADEPS, à Nancy, 25 et 26 mai 2000.
- Blumer, Herbert (1969) *Symbolic Interactionism : Perspective and Method*. Englewood Cliffs : Prentice Hall.
- Bogin, Meg (1976) *The Women Troubadours*. New York : Paddington Press Ltd.
- Boltanski, L. et Chiapello, E. (2005) *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*. Paris : Gallimard.
- Bonneville-Roussy, A. et al. (2011) When passion leads to excellence : the case of musicians, *Psychology of Music*, 39(1), 123-138.
- Brown, J.S. et P. Duguid (1991) Organizational Learning and Communities of Practice. *Organization Science*, 2(1), 40-57.
- Bureau, M.-C. et Shapiro R. (2009) *L'artiste pluriel : Démultiplier l'activité pour vivre de son art*. Lille : Presses universitaires du Septentrion.
- Burt, R.S. (2004) Structural Holes and Good Ideas. *The American Journal of Sociology*, 110(2), 349-399.
- Buttner, E. (2001) Examining female entrepreneurs' management style : An application of a relational frame. *Journal of Business Ethics*, 29(3), 253-269.
- Caillé, A. (2004) Marcel Mauss et le paradigme du don. *Sociologie et sociétés*, 36(2), 141-176.
- Commission du droit d'auteur du Canada (2014, 16 mai) *La Commission du droit d'auteur du Canada homologue les redevances à être payées par les services de diffusion en continu de musique sur Internet pour leur utilisation d'enregistrement sonore pour les années 2009 à 2012*. [Communiqué]. Récupéré de <http://www.cb-cda.gc.ca/decisions/2014/ReSound8-60-news-release-fr.pdf>

- Connell J. et C. Gibson (2003) *Sound Tracks : Popular Music, Identity and Place*. Londres : Routledge.
- Creswell, J.W. et P. Clark (2007) *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, Californie : Sage.
- Craig, Robert T. (1999) Communication Theory as a Field. *Communication Theory*, 9(2), 119-161.
- Cummins-Russell, et Rantisi (2012) Networks and place in Montreal's independant music industry. *Le Géographe canadien*, vol. 56, no. 1, 80-97.
- Degenne, A. et Forsé, M. (1994) *Les réseaux sociaux, Une analyse structurale en sociologie*, Paris : Armand Collin.
- Di Maggio, P. (2011) Cultural Networks. Dans J. Scott et P. Carrington (dir.), *The Sage Handbook of Social Network Analysis*, Londres: Sage.
- De Janasz, S.C. et M.L. Forret (2008) Learning the Art of Networking : A Critical Skill for Enhancing Social Capital and Career Success. *Journal of Management Education*, 32(5), 629-650.
- De Carvalho, Alice Tomaz (2012) The Discourse of Home Recording : Authority of « Pros » and the Sovereignty of the Big Studios. *Journal of the Art of Record Production*, no. 7.
- Emploi-Avenir Québec. (2015) *Musiciens et chanteurs*. [Tableau sommaire]. Version mise à jour le 30 octobre 2015. Récupéré le 10 avril 2015 de http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/5133.shtm
- Emploi-Avenir Québec. (2015) *Chefs d'orchestre, compositeurs et arrangeurs*. [Tableau sommaire]. Version mise à jour le 30 octobre 2015. Récupéré le 10 avril 2015 de http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/5132.shtm
- Finnegan, R. (1989) *The Hidden Musicians*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Florida, R. (2002) *The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure and Everyday Life*. New York : Basic Books.

- Friedberg, E. (1993) *Le Pouvoir et la Règle. Dynamiques de l'action organisée*. Paris : Seuil
- Frith, S. (2004). The Cultural Study of Popular Music. Dans M. Clayton et T. Herbert (dir.), *The Cultural Study of Music*, Londres : Routledge.
- Geslani, Michelle (2014, 19 décembre) *43 million Pandora streams of «Happy » earned Pharrell Williams a measly 2 700 \$*. Récupéré le 22 décembre 2014 de <http://consequenceofsound.net/2014/12/43-million-pandora-streams-of-happy-earned-pharrell-williams-a-measly-2700/>
- Giddens, A. (1990) *The Consequence of Modernity*. Cambridge : Polity.
- Giddens, A. (1991) *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge : Polity.
- Giordano, Y. (2006). S'organiser, c'est communiquer : le rôle fondateur de la communication dans l'organizing chez Karl E. Weick. Dans D. Autissier et F. Bensebaa (dir.) *Les défis du sensemaking en entreprise* (p. 153-168). Paris : Economica.
- Girel, Sylvia (2010) *Mondes de l'art*. Récupéré le 10 mars 2015 de <http://ressources-socius.info/index.php/lexique/21-lexique/44-horizon-d-attente>
- Glaser B. et Strauss, A. (1967) *The Discovery of Grounded Theory : Strategies for Qualitative Research*. Chicago : Aldine de Gruyter.
- Godbout, J.T. (2000) *Le don, la dette et l'identité*. Montréal: Éditions du Boréal.
- Godbout, J.T. (2008). Le don, l'art et la science. Dans P. Chanial (dir.), *La société vue du don* (p.529-544), Paris: Éditions la découverte.
- Gouldner, A.W. (1960) The Norm of Reciprocity : A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Granovetter, M. (1973) The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), p. 1360-1380.
- Granovetter, M. (2000) *Le marché autrement : Essais de Mark Granovetter*. Paris : Desclée de Brouwer.

- Green, L. (2002) *How Popular Musicians Learn : A Way Ahead for Music Education*. Londres : Ashgate Press.
- Grenier, L. (1993) "The Aftermath of a Crisis : Québec Music Industries in the 1980s". *Popular Music*, 12(3), 209-228.
- Grenier, L. (2011) « Crise » dans les industries de la musique au Québec. Ébauche d'un diagnostic. *Recherches sociographiques*, 52(1), 27-48.
- Guibert, G. (2007) Les musiques amplifiées en France : Phénomènes de surfaces et dynamiques invisibles. *Réseaux*, no. 141-142, 297-324
- Harper, D. (1988) Visual Sociology Expanding Sociological Vision. *The American Sociologist*, 19(1), 54-70.
- Hatch, M.J. (1999) Exploring the Empty Spaces of Organizing : How Improvisational Jazz Helps Redescribe Organizational Structure. *Organization Studies*, 20(1), 75-100.
- Hatch, M.J. et Weick, K.E. (1998) Critic's Corner—Critical Resistance to the Jazz Metaphor. *Organization Science*, 9 (5), 600-604.
- Higgins et M.C. et K.E. Kram (2001) Reconceptualizing Mentoring at Work : A Developmental Network Perspective. *The Academy of Management Review*, 26(2), 264-288.
- Hill Strategies. (2014). *Profil statistique des artistes et des travailleurs culturels au Canada*. Récupéré de <http://www.hillstrategies.com/fr/content/profil-statistique-des-artistes-et-des-travailleurs-culturels-au-canada>
- Houde, R. (2010) *Des mentors pour la relève*. Montréal : Presses de l'Université du Québec.
- Institut de la statistique du Québec. (2014) *Évolution de l'emploi atypique au Québec depuis 1997*. Bulletin flash-info, vol. 15, no 3. Récupéré de <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201410.pdf>

- Jackson, J.A. et T. Oliver (2003) Personal networks theory and the arts : a literature review with special reference to entrepreneurial popular musicians. *Journal of Arts, Management, Law & Society*, 33(3), 240-256.
- Latour, Bruno (2011) « What's the story? » Organizing as a mode of existence. Dans J.H. Passoth, B. Peuker et M. Schillmeier (dir.) *Agency without Actors? New Approaches to Collective Action*, Londres : Routledge.
- Latour, Bruno (2012) *Enquête sur les modes d'existence*. Hors collection Sciences Humaines.
- Lave, J. et Wenger E. (1991) *Situated Learning : Legitimate Peripheral Participation*, Cambridge : Cambridge University Press.
- Lussier, Martin (2011) *Les musiques émergentes. Le devenir-ensemble*. Montréal : Éditions Nota bene.
- MacNamara, A. et al. (2006) The Pathway to Excellence : the Role of psychological characteristics in negotiating the challenges of musical development. *British Journal of Music Education*, 23(3), 285-302.
- Marrou, H.-I. (1971) *Les Troubadours*. Paris : Le Seuil.
- Marcel M. (1968) *Essai sur le don : Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques* (4ième édition). Paris: Presses universitaires de France.
- Mathien, M. (1995) L'étude des médias : un champ ouvert à la transdisciplinarité. *Communication et langages*, 106, 77-88.
- Manturzewska, M. (1990) A Biographical Study of the Life-Span Development of Professional Musicians. *Psychology of Music*, 18(2), 112-139.
- McPherson, M. et al. (2001) Birds of a Feather : Homophily in Social Networks. *Annual Review of Sociology*, 27(1), 415-444.
- Menger, Pierre-Michel (2003) *Portrait de l'artiste en travailleur : Métamorphoses du capitalisme*. Éditions du Seuil.
- Menger, Pierre-Michel (2014, 9 octobre) *Monde, champ, marché, réseau, agglomération: comment penser ensemble les dynamiques de travail et d'innovation et les inégalités de réussite dans les arts?* Communication donnée

lors du colloque « Champs, mondes, scènes au prisme des réseaux », Conservatoire de musique de Montréal.

Mongeau, Pierre (2008) *Réaliser son mémoire ou sa thèse : Côté Jeans & Côté Tenue de soirée*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

Perrenoud, M. (2009) Formes de démultiplication chez les musicos. Dans M.-C. Bureau et R. Shapiro (dir.), *L'artiste pluriel : démultiplier l'activité pour vivre de son art* (p. 84-92). Presses universitaires du Septentrion.

Noiseux, Y. (2012) Le travail atypique au Québec : Les jeunes au cœur de la dynamique de précarisation par la centrifugation de l'emploi. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 7(1), 28-54.

Observatoire de la culture et des communications du Québec. (2014). *Dix ans de statistiques sur la fréquentation des arts de la scène*. (Numéro 34). Québec : Institut de la statistique. Récupéré le 8 mars 2014 de <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/culture/bulletins/optique-culture-34.pdf>

Paillé, P. (1994) L'analyse par théorisation ancrée. *Cahiers de recherche sociologique*, 23, 147-181.

Perret, J.-B. (2004) Y-a-t-il des objets plus communicationnels que d'autres ? *Hermès*, 38, 121-128.

Pilati, T. et D.-G. Tremblay (2007) Le développement socio-économique de Montréal: La cité créative et la carrière artistiques comme facteur d'attraction? *Revue canadienne des sciences régionales*, vol. 3, 475-496.

Ragins B.R. et K.E. Kram (2007) *The Handbook of Mentoring at Work : Theory, Research, and Practice*. SAGE

Ravet, H. (2015) *Sociologie des arts*. Armand Collin.

Rogers, Ian (2008) You've got to go to gigs to get gigs : Indie musicians, eclecticism and the Brisbane scene. *Continuum : Journal of Media & Cultural Studies*, 22(5), 639-649.

Saint-Charles, J., Mongeau, P. et Biron, J.-F. (2008). A Communication Perspective on Video Lottery Terminals. *International Gambling Studies*, 8(3), 233-247. doi: 10.1080/14459790802405848

- Saint-Charles, J. et Mongeau, P. (2009) Different relationships for coping with ambiguity and uncertainty in organizations, *Social Networks*, 31 : 33-39.
- Sargent, C. (2009) Local Musicians Bulding Global Audiences, *Information, Communication & Society*, 12(4), 469-487.
- SOCAN. (2012) *À propos du droit d'auteur*. Récupéré le 15 février 2016 de <https://www.socan.ca/fr/creators/about-copyright>
- Straw, Will (2004) Cultural scenes. *Loisir et société*, 37(2), 411-422.
- TFO. (2014) *Arrière-scène*. Récupérer le 10 avril 2015.
- Théberge, P. (1997) *Any Sound You Can Imagine : Making Music/Consuming Technology*. Hanover : University Press of New England.
- Uzzi, Brian et Jarret Spiro (2005) Collaboration and Creativity : The Small World Problem. *American Journal of Sociology*, 111(2), 447-504
- Vallerand, R.-J. et al. (2011) Passion et psychologie positive. Dans C. Martin-Krum (ed.). *Traité de psychologie positive*. Paris : Dunod.
- Vasquez, C. (2012) Être ou ne pas être...sous le script? Enjeux identitaires de l'organisation par projet. Dans Cordelier & Grammacia (eds). *Identité et autorité dans les organisations par projet* (p. 35-50), Montréal: PUQ.
- Vidaillet, B. (2003) Exercice de sensemaking. Dans B. Vidaillet (dir.). *Le sens de l'action*, Paris : Vuibert
- Wasserman, S. et K. Faust (1995) *Social Network Analysis : Methods and Applications*. Londres : Cambridge University Press.
- Wenger. E. et al. (2002) *Cultivating Communities of Practice*. Harvard Business Review Press
- Weick, K. (1995) *Sensemaking in Organizations* (Volume 3). SAGE, 231 p.
- Weick, K. (1996) Enactment and the Boundaryless Career : Organizing as We Work. Dans Arthur, M.B. et D.M. Rousseau (dir.) *The Boundaryless Career : A New Employment Principle for a New Organizational Era*. New York : Oxford University Press.

- Weick, K. *et al.* (2005) Organizing and the Process of Sensemaking. *Organization Science*, 16(4), 409-421.
- Whiteley, S. (1997) *Sexing the Groove : the Popular Music and Gender*. Londres : Psychology Press.
- Williamson J. et M. Cloonan (2007) Rethinking the music industry. *Popular music*. vol. 26, no. 2, 305-322.
- Zwaan, K. *et al.* (2010) Career trajectories of Dutch pop musicians : A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 10-20.