PROSPECTIVE FORMATION EMPLOI

# LE SPECTACLE VIVANT

Ministère du travail,
et des affaires sociales

La docu

CEREQ
1027195

0-125-97

PROSPECTIVE FORMATION EMPLOI

# LE SPECTACLE VIVANT

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
ET DES AFFAIRES SOCIALES

DÉLÉGATION À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

MINISTÈRE DE LA CULTURE

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE
EMPLOI-FORMATION DU SPECTACLE VIVANT

AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI

Étude réalisée par :

**Cabinet Ithaque**
*(chef de projet)*

Rémi Debeauvais,
Claude Vauclare
avec
Laurence Perk

**Centre de sociologie des arts**
*(EHESS et CNRS Paris)*

Pierre-Michel Menger
et
Janine Rannou,
Stéphane Vari,
Benoît Laplante

**Cabinet Temsis**

François Piettre
avec
Jocelyne Berthelot
et
Sylvie Voiron-Madi

CENTRE DE DOCUMENTATION
CEREQ
10, Place de la Joliette - BP. 176
13474 MARSEILLE REPUBLIQUE CEDEX

28401

# Collection
# Prospective - formation - emploi

## Bilans et méthodes

**Les contrats d'études prospectives – Aide pour l'action**, 184 p., 1993.

## Études sectorielles

**La grande distribution alimentaire**, 320 p., 1990.

**Le tourisme social et familial**, 336 p., 1992.

**L'industrie pharmaceutique**, 412 p., 1992.

**L'industrie de la conserve**, 200 p., 1992.

**L'horticulture**, 424 p., 1992.

**Les industries agroalimentaires**, 368 p., 1993.

**Carrières et matériaux de construction**, 260 p., 1993.

**La filière grains**, 350 p., 1994.

**Les industries de la communication graphique – Prépresse, impression, finition**, 384 p., 1994.

**L'aviculture**, 216 p., 1995.

**Vins de Champagne**, 124 p., 1995.

**La distribution dans l'assurance. Agents généraux et courtiers**, 244 p., 1995.

**Les industries chimiques**, 340 p., 1995.

**L'habillement**, 500 p., 1996.

*En application de la loi du 11 mars 1957 (article 41) et du Code de la propriété intellectuelle du 1er juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans l'autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre.*

*© La Documentation française, Paris, 1997 – ISBN : 2-11-003665-6*

# Sommaire

AVANT-PROPOS ..... 5

PRÉFACE ..... 7

INTRODUCTION ..... 11

CHAPITRE 1
**Le spectacle vivant, une mosaïque complexe...** ..... 15

CHAPITRE 2
**Les secteurs d'activités et les structures** ..... 37

CHAPITRE 3
**L'évolution du marché du travail** ..... 91

CHAPITRE 4
**Itinéraires individuels d'emploi** ..... 145

CHAPITRE 5
**Les enjeux pour l'avenir** ..... 187

CHAPITRE 6
**Métiers et compétences** ..... 207

CHAPITRE 7
**La formation initiale et continue** ..... 237

CHAPITRE 8
**Recommandations** ..... 305

AXE 1
**Renforcer la professionnalisation des salariés** ..... 307

AXE 2
**Renforcer les compétences de gestion des entreprises** 315

AXE 3
**Améliorer le système d'orientation et de formation continue** ..... 319

AXE 4
**Améliorer la structuration professionnelle du secteur** .. 325

AXE 5
**Améliorer la visibilité sur l'économie et l'emploi** ..... 329

## ANNEXES

ANNEXE 1
**Liste des membres de la CPNEF-SV** ..... 339

ANNEXE 2
**Tableau du champ conventionnel** ..... 343

ANNEXE 3
**Méthodologie utilisée pour l'analyse statistique du marché du travail (Chapitres 3 et 4)** ..... 349

ANNEXE 4
**Graphiques du chapitre 3** ..... 361

ANNEXE 5
**Graphiques du chapitre 4** ..... 377

ANNEXE 6
**Tableaux du chapitre 4** ..... 393

ANNEXE 7
**Bibliographie** ..... 419

ANNEXE 8
**Liste des sigles utilisés** ..... 429

# Avant-propos

Le renforcement de la compétitivité des entreprises réside aujourd'hui tout autant dans la façon dont celles-ci se positionnent sur le marché face à la concurrence que dans la qualité des ressources humaines et dans leur capacité à anticiper leurs besoins en compétences et en emplois futurs.

Par ailleurs, l'adaptation permanente des compétences des salariés tout au long de leur vie active et la professionnalisation de certains secteurs créateurs d'emplois nécessitent une action sur l'amélioration et la construction des qualifications et l'anticipation des besoins de formation qualifiante pour les jeunes et pour les adultes.

Cet effort qu'il convient aujourd'hui de mener doit se concrétiser par l'engagement de démarches stratégiques associant l'ensemble des partenaires concernés et mobilisant des outils d'analyse sur les domaines du travail, de l'emploi et de la formation. Les contrats d'études prospectives (CEP), mis en place par l'État, sont au service de ces objectifs.

L'intervention de l'État a pour objectif de mettre à la disposition des entreprises et des branches des éléments d'analyse pour mieux intégrer ces objectifs d'anticipation et de qualification dans l'élaboration de leurs politiques de formation et de gestion des ressources humaines.

La rationalisation de l'effort de formation et l'aide à la prise de décisions stratégiques en matière de ressources humaines nécessitent l'engagement contractuel des pouvoirs publics et des branches professionnelles. La recherche d'un travail commun avec la branche professionnelle relève d'une volonté des pouvoirs publics de développer une responsabilité collective autour des problèmes d'emploi et de formation, de mettre en cohérence les moyens et de démultiplier l'effort de l'État au plus près des entreprises. Cette action concertée, que la Délégation à la Formation Professionnelle a souhaité initier, revêt trois formes principales : connaissance, action et partenariat.

Connaissance, car l'emploi, le travail et la formation sont affectés par des phénomènes complexes et fluctuants : rôle des modes de production, bouleversements liés à l'introduction de nouvelles

technologies, l'évolution même des modes de gestion des ressources humaines par les entreprises, contraintes macro-économiques. C'est le champ d'intervention du contrat d'études prospectives.

Action, parce que l'étude des besoins futurs en emplois et en compétences doit s'accompagner de prises de décision et de propositions d'actions pour les parties prenantes... C'est la démarche volontariste proposée dans le CEP.

Partenariat, puisque poser le diagnostic et formuler les recommandations suppose l'association de tous les acteurs... C'est par cette implication des acteurs que se construisent les décisions pour l'avenir.

Cependant les conditions d'efficacité du dispositif ne sauraient résider uniquement dans la réalisation de l'étude prospective. Les effets du CEP s'apprécient aussi sur le registre de l'appropriation par les différents intervenants : l'administration centrale et déconcentrée, les partenaires sociaux des branches, les entreprises, les collectivités territoriales, les organismes de formation...

Des moyens doivent être mis au service de cette appropriation.

Dans cette perspective, la Délégation à la Formation Professionnelle a engagé une politique de diffusion des rapports d'études des CEP dans le cadre de deux publications :
– publication des rapports exhaustifs dans la collection « Prospective formation-emploi » de la Documentation française ;
– publication d'un condensé de l'étude dans la collection « Synthèse prospective formation-emploi » de la Délégation à la Formation Professionnelle.

Mon souhait le plus cher est que le lecteur trouve dans cet ouvrage des outils pour la conduite d'une politique de changement en matière de gestion de l'emploi et de formation.

**Rose-Marie VAN LERBERGHE**
Délégué à la Formation Professionnelle
Délégué à l'emploi

# Préface

Le 22 juin 1993, un accord professionnel conclu entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du spectacle vivant créait la Commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant (CPNEF-SV).

En matière d'emploi et de formation, la CPNEF-SV est chargée de mettre en place et de contrôler tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par son protocole d'accord, soit :
– agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;
– élaborer une politique d'ensemble mais aussi sectorielle en matière de formation et d'emploi ;
– renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;
– mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

La mise en place de cette commission paritaire intervenait après la grande mobilisation de la profession de l'année 1991-1992 qui avait donné lieu, à l'automne 1992, à la concertation réunissant les organisations professionnelles et les pouvoirs publics. Cette concertation devait déboucher sur l'adoption, en mars 1993, des « 22 mesures pour améliorer les conditions de travail et d'emploi des professionnels intermittents du spectacle » par les deux ministères concernés, Culture et Travail.

Deux des mesures préconisaient la mise en place de CPNEF, et la réalisation de contrats d'études prospectives (CEP).

Depuis juin 1993, l'essentiel du travail de la CPNEF du spectacle vivant a consisté à initier puis assurer le suivi du CEP, dont le présent document constitue l'aboutissement.

Ce fut un travail de longue haleine, nécessitant un investissement conséquent de la part des membres, bénévoles, de la commission ; qu'ils en soient ici remerciés.

Ce fut aussi un travail compliqué du fait de ce qu'il est convenu d'appeler les « spécificités » du secteur du spectacle, avec les formes particulières d'emploi, la diversité des entreprises et les rapports, souvent complexes, des différents acteurs à la création artistique.

Les difficultés étaient par ailleurs accrues du fait de données statistiques incomplètes, éparpillées, voire contradictoires selon les sources. Il fallait « faire avec », et ce n'est pas le moindre mérite des opérateurs, Ithaque, Temsis et le Centre de sociologie des arts, que d'avoir réussi à surmonter bon nombre de ces obstacles et su faire la part des subjectivités fortes imprégnant nos professions.

Le document concrétisant ce travail n'est pas une fin en soi, un objet destiné à être soigneusement rangé dans une bibliothèque. C'est un outil au service de la profession, pour son devenir, pour éclairer les choix que les organisations professionnelles seront amenées à faire en matière d'emploi et de formation, mais aussi les entreprises et les salariés eux-mêmes.

Cela mérite qu'on s'y intéresse.

Ce n'est pas un document facile ; sa lecture n'est pas toujours immédiate. Le comité de pilotage a eu à cœur d'éditer un texte qui puisse être appréhendé par le plus grand nombre. Pour autant, il est des domaines qui ne souffrent pas le simplisme et des démonstrations qui nécessitent la rigueur et l'exhaustivité. Nous ne pouvons qu'encourager nos lecteurs à faire cet effort d'appropriation pour enrichir la réflexion collective qui sera déterminante pour les actions à mener dans les prochaines années.

Nous ne saurions terminer cette préface sans souligner l'implication déterminante des services des ministères du Travail, en la personne de la représentante de la délégation à la Formation professionnelle, et de la Culture, notamment par la participation active de la délégation au Développement et aux Formations.

Enfin nous tenons à remercier chaleureusement l'AFDAS pour son précieux concours. Que soient également remerciés, le Fonds de

soutien du théâtre privé, le Fonds de soutien aux variétés, l'ADAMI, la SPEDIDAM, le Fonds pour la création musicale (FCM), l'ANPE ainsi que toutes les personnes ayant participé aux enquêtes menées au cours de ce CEP.

Souhaitons que cet engagement des tutelles et des professionnels soit de bon augure quant à la prise en compte des problèmes du spectacle vivant dans l'avenir.

Les membres de la CPNEF-SV

# Introduction

*Le contrat d'études prospectives du spectacle vivant s'inscrit dans la logique de la concertation qui a réuni en 1992 la profession et les pouvoirs publics, sous l'égide du ministère de la Culture et du ministère du Travail. En 1993, ce travail a débouché sur l'adoption, par les deux ministères concernés de « 22 mesures pour améliorer les conditions de travail et d'emploi des professionnels intermittents du spectacle ». Parmi celles-ci figuraient d'une part un appel pour la constitution de Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation (CPNEF), d'autre part la réalisation de contrats d'études prospectives.*

*La CPNEF du spectacle vivant a vu le jour en juin 1993 et une de ses premières actions a été la mise en route du contrat d'études prospectives.*

*L'enjeu que représente le CEP pour les partenaires, professionnels ou publics, apparaît à plusieurs niveaux :*

- *Le spectacle vivant est confronté à une transformation profonde de son environnement qui touche à la fois la demande et l'offre de spectacle vivant : émergence de nouvelles formes de spectacles, développement très fort de l'audiovisuel, incertitude sur les politiques publiques avec le resserrement des crédits d'État et la montée en puissance des collectivités locales... Parallèlement, le marché du travail connaît depuis la fin des années 80 un déséquilibre croissant, caractérisé par une augmentation très rapide des effectifs pour une offre de travail stable par ailleurs. La question de la régulation du marché du travail se trouve ainsi posée avec acuité aux partenaires publics et professionnels. La nécessité pour eux d'un éclairage plus global sur le fonctionnement économique et social de la branche constitue le premier enjeu du CEP.*

- *Le démarrage de la CPNEF et la réalisation du CEP ont été concomitants ; tous deux issus de la concertation de 1992, ils témoignent de la volonté des partenaires publics et professionnels d'agir concrètement dans les domaines de l'emploi et de la formation. Le CEP doit par conséquent jouer ce rôle d'outil pour l'action en proposant des pistes d'intervention, notamment pour les partenaires de la CPNEF.*

*À travers une approche spécifique du spectacle vivant, il s'agit de forger une vision commune des problèmes et de renforcer l'identité collective de la branche. Le CEP doit, sur ce plan, partir des spécificités des différentes familles qui composent le spectacle vivant, pour mettre à jour les ferments communs.*

*Sur le plan de la méthode, la complexité et la spécificité de la branche impliquaient précisément de croiser plusieurs approches et différentes méthodologies. Le comité de pilotage a donc choisi de réunir plusieurs opérateurs, afin d'apporter les éclairages complémentaires nécessaires.*

*D'une part, la diversité des secteurs d'activités qui composent le spectacle vivant, l'atomisation des structures de production et de diffusion, la difficulté enfin à les appréhender, ont conduit à privilégier une entrée par les « entreprises » et les secteurs d'activité. En outre, l'analyse des compétences mises en œuvre et des besoins de formation ne pouvait se faire qu'à la condition de dépasser l'approche sectorielle. La méthode retenue a été celle de l'analyse de groupes de salariés par famille de métier.*

*D'autre part, la spécificité du marché du travail du spectacle vivant, et notamment le système de l'intermittence, rendait inopérante une approche « classique » du fonctionnement de ce marché du travail. La nécessité d'une plus grande visibilité sur les secteurs d'emploi au sein de la branche, sur les phénomènes de mobilité interne et externe, sur la construction des carrières des salariés, etc., plaidait pour une approche spécifique en profondeur et portant sur plusieurs années.*

*L'architecture générale du document s'appuie sur ces deux axes principaux. Il se compose donc de huit chapitres, articulés de la façon suivante :*

**Délimiter et appréhender la branche** *dans sa diversité supposait un travail d'inventaire : qu'est-ce que le spectacle vivant ? Comment en tracer les frontières ? Quels sont les différents secteurs d'activité qui le composent ? Ces questions font l'objet des deux premiers chapitres. Le chapitre 1 présente le spectacle vivant dans son ensemble ; le chapitre 2 présente les principaux secteurs qui le composent (théâtre, variétés, cirque, etc.). Une partie de ce travail de connaissance des activités et des entreprises s'appuie sur une enquête spécifique menée dans le cadre du CEP auprès des entreprises elles-mêmes. Les résultats de cette enquête (158 structures interrogées au total) figurent à la fin du chapitre 2.*

**L'analyse du fonctionnement du marché du travail** *de la branche fait l'objet des chapitres 3 et 4. À partir d'un traitement spécifique effectué dans le cadre du CEP sur les fichiers de la Caisse des congés spectacles et du GRISS*[1]*, le chapitre 3 analyse les volumes d'emploi et l'évolution des effectifs par catégorie de personnel et par secteur d'activité. Le chapitre 4 examine la construction des carrières : la mobilité catégorielle, la diversité des secteurs d'activité pour les salariés...*

1. Groupement des institutions sociales du spectacle. Le GRISS regroupe les différentes caisses de retraite du spectacle.

*Au croisement de l'approche sectorielle (chapitre 2) et de l'observation du marché du travail (chapitre 3 et 4), il convient, dans le chapitre 5, de retracer* **la dynamique sociale de la branche** *et les enjeux auxquels elle est confrontée pour l'avenir.*

**Les métiers et les compétences mises en œuvre et leur évolution** *font l'objet du chapitre 6. Les matériaux de ce chapitre ont été élaborés à partir de groupes de travail réunissant les principales familles de métiers. Huit groupes au total ont été réunis au cours de cette phase.*

**L'analyse de la formation initiale et continue** *et du rôle qu'elles jouent dans la régulation du marché du travail et le déroulement des carrières fait l'objet du chapitre 7. Il fait l'inventaire des dispositifs existants ainsi que de leur gestion, et évalue l'adéquation des formations actuelles aux besoins des salariés et des entreprises. Ce chapitre s'appuie notamment sur une enquête auprès d'une quarantaine d'organismes de formation.*

*Le dernier chapitre présente* **les propositions et recommandations** *formulées à l'issue du CEP.*

*L'analyse du marché du travail et des constructions de carrière (chapitres 3 et 4) a été menée par l'équipe du Centre de sociologie des arts* [1].

*Les cabinets Ithaque et Temsis ont réalisé les autres chapitres.*

*Ithaque a assuré la coordination d'ensemble du CEP.*

*Présidé par la délégation à la Formation professionnelle, le CEP a été suivi tout au long de sa réalisation par un comité de pilotage composé des représentants de la profession et des administrations concernées (ministère du Travail et ministère de la Culture).*

*Son rôle a été déterminant aux différentes étapes de la démarche. Outre son apport précieux pour aider les opérateurs à se repérer dans ce champ complexe, il s'est fortement impliqué dans les choix méthodologiques intervenus aux différentes phases.*

*Que tous ses membres soient ici remerciés.*

1. Les graphiques des chapitres 3 et 4 ainsi que ceux des annexes ont été réalisés par Chantal Cicé du Centre de sociologie des arts.

# Le spectacle vivant, une mosaïque complexe...

*Le spectacle vivant peut se définir « comme la rencontre physique entre des interprètes, un public et une œuvre artistique [1] ». La qualification de « vivant » s'oppose à « enregistré » et renvoie aux conditions dans lesquelles le produit (le spectacle) est diffusé.*
*Cette définition générique de l'activité est néanmoins insuffisante pour situer ce que représente la branche spectacle vivant et identifier ce qui fonde son unité. Le spectacle vivant, par sa diversité et sa complexité, se prête mal aux tentatives de délimitation et de segmentation trop strictes. Avant d'être un secteur d'activité délimitant un marché du travail et une branche professionnelle, le spectacle vivant est un acte de création, et il convient de bien saisir « l'amalgame matériel-spirituel constitutif du produit artistique [2] ».*
*C'est en gardant à l'esprit ces spécificités que doit être mené le travail de délimitation et de segmentation du champ, et c'est nécessairement à partir du croisement de plusieurs logiques qu'il convient de le cerner. Quatre au moins contribuent à le structurer :*
*– la logique artistique ;*
*– la logique économique ;*
*– la logique institutionnelle ;*
*– la logique des représentations professionnelles.*
*De cette vision croisée, sera tirée la typologie utilisée au fil de l'analyse. Dans un second temps, les différentes sources statistiques seront mobilisées pour tenter de cadrer quantitativement la branche du spectacle vivant.*

## La logique artistique

C'est d'abord par la différenciation des genres artistiques qu'il est possible de segmenter le spectacle vivant : théâtre, musique, danse, marionnettes, etc., sont à la fois des genres et des modes d'expression différents, mais ils sont aussi porteurs de savoir faire et de techniques artistiques spécifiques.

1. Robin (J.), *L'organisation du spectacle vivant*, Conseil économique et social, Journal officiel, 1992, 145 p.
2. Leroy (D.), *L'économie des arts du spectacle vivant*, Paris, L'Harmattan, 1992, 330 p.

À partir des arts de base que sont le théâtre, la danse, la musique, le cirque et les marionnettes, se sont constitués puis développés des modes d'expression, des métiers, et des secteurs d'activité en évolution constante. Le classement est par définition sujet à caution : la musique, par exemple, peut et doit faire l'objet de subdivisions selon les genres, mais jusqu'où faut-il descendre ? Le théâtre musical est-il à classer dans le théâtre ou dans la musique ? Faut-il distinguer entre danse classique et danse contemporaine ? Les arts de la rue constituent-ils un genre artistique spécifique ?

La segmentation adoptée ne peut ignorer ces questions, puisqu'elle délimite des activités artistiques et des métiers spécifiques, mais pour rester maniable, elle doit être suffisamment large. Nous identifierons, dans le cadre de ce travail, les domaines suivants :
– le théâtre ;
– la musique « classique », dans toutes ses formes : classique, contemporaine, baroque, lyrique, etc. ;
– les variétés, comprenant la chanson, le rock, auxquels nous rattacherons le jazz ;
– la danse, dans toutes ses formes : classique, contemporaine, jazz, variétés ;
– le cirque.

Cette approche est cependant insuffisante, car elle est fondée exclusivement sur la production artistique et ne permet pas d'appréhender la logique de diffusion. Elle laisse également de côté les activités « non visibles » pour le public, mais qui concourent à la production du spectacle (prestataires de services, tourneurs, agents, etc.), ou celles qui empruntent à plusieurs genres artistiques simultanément (spectacles événementiels, arts de la rue, spectacles de cabaret, etc.).

# La logique économique

Elle conduit à différencier les entreprises du spectacle vivant selon deux axes :

• **L'activité qu'elles exercent et la fonction qu'elles occupent** dans la chaîne qui conduit de la production à la diffusion du spectacle.

Du côté de la production, l'économie fonctionne sur la base du « projet » : chaque spectacle est un prototype qui met en jeu des agents et des mécanismes de production spécifiques selon les secteurs d'activité. Il s'agit soit de structures artistiques : compagnies (de théâtre, de danse, de marionnettes, etc.), groupes musicaux, orchestres permanents, cirques, etc., soit de producteurs proprement dits.

En aval, on trouve d'une part des entreprises dont la fonction est la diffusion de spectacles (tourneurs, promoteurs, etc.), d'autre part un réseau de salles qui

accueillent des spectacles : réseau subventionné, petites, moyennes ou grandes salles privées, centres culturels, etc. Enfin, des prestataires de services se situent en amont de la production ou à la charnière entre production et diffusion : prestataires techniques (son, lumière, décors, etc.), agents artistiques, etc.

En réalité, si sur le plan économique les fonctions sont bien identifiables, dans de nombreux cas les entreprises sont présentes sur toute la chaîne de fabrication et de diffusion d'un spectacle : les théâtres nationaux, les centres dramatiques nationaux (CDN), les théâtres privés, les cirques, ou les cabarets, par exemple, produisent et diffusent leurs spectacles. Inversement un tourneur est souvent amené à refaire la production du spectacle dont il assure la diffusion, un producteur organise la diffusion du spectacle qu'il produit, etc.

D'autre part, il est clair qu'il n'y a pas **un** mais **des** circuits de production et de diffusion spécifiques en fonction :
– des **types de « produits »** (danse classique, danse moderne, jazz, théâtre de divertissement, etc.) ;
– des **types de lieux** (tailles et types de salles, etc.) ;
– des **types de financement** (rôle des subventions, types de coproductions, part des recettes propres, etc.).

Le chapitre 2 (« Les secteurs d'activité ») permet de mieux cerner ces spécificités.

• Sur le plan économique, un deuxième critère de différenciation des activités qui paraît très structurant est celui du **mode de financement,** autrement dit la part plus ou moins grande de financement public ou privé, et la notion de risque financier qui en résulte.

Certes, l'aide publique irrigue toute l'économie du spectacle vivant, mais selon des proportions et des mécanismes différents selon les secteurs. Il est évident que les logiques économiques et artistiques et les logiques d'emploi sont fortement conditionnées par le niveau des aides, ou au contraire par le niveau de risque financier auquel les structures sont confrontées.

Sans rentrer dans le débat sur les politiques culturelles de l'État et celles des collectivités locales, et leur justification, nous distinguerons schématiquement trois niveaux de fonctionnement :
– les entreprises dont le financement repose de façon structurelle et permanente sur les aides publiques (nationales ou locales) : les théâtres nationaux, les CDN, les scènes nationales, les théâtres municipaux, les orchestres permanents et une partie des compagnies. La part des recettes propres est dans ce cas limitée ;
– les structures dont l'exploitation n'est pas subventionnée, mais dont l'activité est fortement conditionnée par les politiques d'achat du secteur public, ou qui fonctionnent sur l'aide au projet : la plupart des compagnies, les arts de la rue, etc. ;
– les structures dont le financement est principalement privé, à travers la billetterie d'une part, et par des financements privés d'autre part : les parcs de loisirs, les agences de spectacles événementiels, les tourneurs, les petits groupes musicaux, les petites salles, les cafés-théâtres, les prestataires de services, etc. Les producteurs de jazz ou de variétés et les théâtres privés entrent dans cette catégorie, même

si des mécanismes d'aides et de redistribution peuvent venir diminuer le risque pris par l'entreprise par le biais des fonds de soutien [1].

La diversité des conditions de production et de diffusion artistique se charge cependant de brouiller cette typologie : un même spectacle peut circuler entre des structures appartenant à plusieurs catégories. Les coproductions théâtrales, par exemple, rassemblent de plus en plus fréquemment différents opérateurs publics et privés. Un spectacle de variétés peut tourner dans le réseau des scènes nationales ; les prestataires travaillent indifféremment pour les producteurs de variétés ou pour une production théâtrale d'une compagnie subventionnée...

Contrairement à d'autres secteurs d'activité, la logique économique ne suffit pas à elle seule à expliquer la structuration du spectacle vivant.

# La logique institutionnelle

Plusieurs aspects réglementaires et politiques contribuent à définir le spectacle vivant.

## Le système des licences

La réglementation délimite le champ du spectacle vivant, puisqu'elle impose aux responsables de toute entreprise de spectacle la détention d'une licence [2].

Ce critère établit donc une différenciation entre :
– amateurs et professionnels. Les premiers sont exclus du champ de la licence et relèvent du décret de 1953 [3] ;
– spectacle vivant d'une part, et spectacle audiovisuel et enregistré d'autre part (soumis à une autre réglementation) ;
– les différents types d'entreprises selon leur activité : il existe six catégories de licence [4], dont les intitulés reposent en partie sur des critères artistiques (les différents genres artistiques) et sur le type d'exploitation (fixe ou tournée).

1. Voir chapitre 2 le fonctionnement des fonds de soutien.
2. Ordonnance du 13 octobre 1945, modifiée notamment en 1992.
3. Décret 53-1253 du 19 décembre 1953 relatif à l'organisation des spectacles amateurs et leurs rapports avec les entreprises de spectacle professionnelles.
4. 1) théâtres nationaux ; 2) autres théâtres fixes ; 3) tournées théâtrales ; 4) concerts symphoniques, orchestres divers et chorales ; 5) théâtres de marionnettes, cabarets artistiques, cafés-concerts, music-halls et cirques ; 6) spectacles forains, spectacles de variétés.

La réforme de la licence intervenue en 1992 est importante en ce sens qu'elle étend le système de la licence aux associations, qui constituent une forme juridique très répandue dans le spectacle (dans les compagnies notamment). La profession d'agent artistique est également soumise à l'attribution d'une licence [1]. Par contre, les organisateurs de spectacles dits « occasionnels » (moins de six spectacles par an), qui constituent pourtant une part importante de l'activité et de l'emploi, ne sont pas soumis à l'attribution de la licence, mais à une simple déclaration préalable en préfecture.

D'autre part, les conditions d'attribution sont assez souples et les pratiques adoptées par les différentes commissions chargées de sa délivrance ne sont pas réellement discriminantes. À l'inverse, de nombreux organisateurs de spectacles se déclarent comme « occasionnels », alors qu'ils organisent régulièrement des manifestations ; ils échappent ainsi à l'attribution de la licence. Les sanctions théoriquement prévues sont peu ou pas appliquées.

Pour toutes ces raisons, la réglementation actuelle de la licence ne contribue donc pas à clarifier le champ professionnel ; une nouvelle réforme est en cours de discussion.

# Le régime spécifique de l'intermittence

Créé à l'origine pour les activités cinématographiques, le régime spécifique de l'intermittence a progressivement été élargi aux autres activités du spectacle.

C'est sous le régime de l'intermittence que travaille aujourd'hui la majeure partie des artistes du spectacle vivant et une grande partie des techniciens.

Contrairement à une idée souvent admise, l'intermittence n'est pas un statut professionnel mais une forme particulière d'emploi, reconnu par le code du travail pour certains secteurs d'activité.

Le code du travail (art. D 121-2) définit le spectacle vivant comme un des secteurs d'activité où il est « *d'usage constant* » de ne pas recourir au CDI, « *en raison de la nature de l'activité exercée et du contrat par nature temporaire des emplois* ». Le code de la sécurité sociale a, par ailleurs, retenu cette notion de salarié à employeurs multiples qui caractérise l'intermittence.

L'intermittence désigne en second lieu un régime d'indemnisation spécifique du chômage pour les salariés (établi par une série d'accords conclus au sein de l'UNEDIC). Ce régime repose sur l'ouverture de droits à indemnisation des périodes de non-travail sous réserve d'un nombre d'heures minimum de travail au cours de

1. Sa détention est devenue compatible, depuis la réforme de 1992, avec celle d'entrepreneur de spectacle (sauf pour les théâtres fixes).

l'année écoulée (507 heures actuellement [1]). Pour les artistes et techniciens du spectacle vivant, c'est l'annexe 10 du code des ASSEDIC qui s'applique.

L'article L 954 du code du travail reconnaît également la spécificité de l'intermittence pour ce qui est de la cotisation des employeurs à la formation professionnelle.

L'ensemble de ce dispositif a construit progressivement un cadre juridique spécifique propre aux activités du spectacle et a contribué fortement à sa structuration. Nous verrons ultérieurement que de cette spécificité découle une série d'institutions propres au spectacle vivant, ou communes à l'audiovisuel et au cinéma.

Le régime de l'intermittence est donc caractéristique des activités du spectacle, ce qui aboutit, sur le plan du marché du travail, à une situation très particulière que l'on peut résumer ainsi : le spectacle vivant, en tant que secteur d'activité, ne coïncide que partiellement avec son marché du travail. Ce dernier se partage en deux entités :
– l'une qui lui est spécifique : elle est constituée par les salariés permanents et les intermittents qui exercent exclusivement dans le spectacle vivant ;
– l'autre est composée d'intermittents (artistes, et dans une moindre mesure, techniciens) qui circulent dans tous les domaines du spectacle (spectacle vivant, audiovisuel, cinéma, etc.).

Autrement dit, si le spectacle vivant est délimitable en tant que secteur d'activité, sur le plan du marché du travail, il repose sur un ensemble plus vaste, comprenant l'audiovisuel et le cinéma, mais également les activités de loisirs. Inversement, une partie du marché du travail des intermittents se situe hors du champ des entreprises du spectacle vivant.

Les chapitres 3 et 4 analysent de façon approfondie cette spécificité, et en particulier les phénomènes de mobilité qu'induit l'intermittence.

# La politique de l'État en faveur des secteurs d'activité

La politique de l'État et celle des collectivités locales participe à la segmentation du spectacle vivant. Reconnaître et aider spécifiquement un domaine artistique contribue à lui donner une légitimité, une identité et à l'ériger en fin de compte en secteur d'activité à part entière. L'organisation du ministère de la Culture est de ce point de vue significative. Deux directions « sectorielles » couvrent les domaines artistiques :
– la direction de la Musique et de la Danse ;
– la direction des Théâtres et des Spectacles qui assure la tutelle et le suivi de tous les autres secteurs du spectacle vivant.

1. Pour les artistes, ce nombre d'heures est obtenu à partir des cachets reçus des différents employeurs : un cachet = 8 heures ou 12 heures selon les cas.

À partir des années 1980, les musiques actuelles (jazz, rock, rap, etc.), le cirque, les marionnettes, les arts de la rue, etc., domaines considérés jusqu'alors comme marginaux, ont fait l'objet de politiques spécifiques donnant ainsi une forme de reconnaissance institutionnelle à ces activités – pour certaines fort anciennes – et incitant à l'émergence de représentations professionnelles, interlocuteurs privilégiés des pouvoirs publics.

On se trouve ici à la frontière entre la logique artistique – l'émergence d'une forme d'expression –, la logique économique – la constitution d'un secteur d'activité –, et la logique professionnelle – l'existence de représentations professionnelles qui couvrent ce secteur.

Mais il est clair que le rôle de l'État est déterminant à tous les niveaux, non seulement pour encadrer et délimiter le secteur, mais plus généralement – on le verra tout au long de ce travail –, à travers son intervention directe et indirecte. L'État assure la tutelle de la plupart des grandes entreprises du spectacle ; il intervient sur la création et la diffusion, par la subvention ou par le biais des fonds de soutien, de la plupart des spectacles, publics mais également privés. Il donne aussi, à travers la politique culturelle, et au-delà de ses interventions financières propres, des orientations sur lesquelles peuvent s'appuyer les collectivités locales (en matière de formation, de diffusion, etc.). Enfin, les enjeux de la politique culturelle de l'État dépassent le spectacle vivant en tant que simple secteur. Ils renvoient plus globalement aux missions assignées à la culture dans la société : cohésion sociale, développement culturel, etc.

# La logique des représentations professionnelles

Le travail mené dans le cadre du CEP s'est appuyé en grande partie sur une délimitation du champ du spectacle vivant reposant essentiellement sur celle de la Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation-spectacle vivant (CPNEF-SV), constituée le 22 juin 1993 [1]. La justification de cette approche est double :
– c'est à ce niveau que les éléments de connaissance de chaque secteur d'activité peuvent être appréhendés le plus aisément ;

1. La constitution d'une CPNEF spécifique pour le spectacle vivant était une des préconisations qui faisait suite à la concertation nationale sur les professions du spectacle engagée en 1992 par les ministères de la Culture et du Travail. Cette commission a été créée le jour de la mise en place du Conseil national des professions du spectacle par le ministre de la Culture.

– les propositions résultant de ce travail s'adressent pour une grande partie aux représentations professionnelles (employeurs et salariés) membres de la CPNEF-SV [1].

Cependant la logique des représentations professionnelles délimite un champ qui n'est ni exhaustif, ni cohérent avec les logiques économiques, institutionnelles et artistiques évoquées auparavant. Ainsi, du point de vue des employeurs notamment :
– certains secteurs ne sont pas couverts par les représentations professionnelles membres de la CPNEF-SV : le cirque, l'événementiel, etc. Les raisons de cette absence de représentation tiennent essentiellement à l'absence de structures patronales dans ces secteurs, ou leur difficulté à se stabiliser ;
– pour d'autres, les représentations professionnelles se recoupent (théâtre, variétés, musique, etc.). Les raisons de ces recoupements sont le produit de l'histoire de ces secteurs, mais aussi parfois des évolutions des modes d'intervention des pouvoirs publics (comme dans l'exemple du théâtre : théâtres publics, privés et municipaux ont désormais chacun leur syndicat) ;
– enfin, d'autres secteurs ressortissent à d'autres CPNEF (parcs de loisirs, animation socioculturelle).

Le champ conventionnel n'offre pas, lui non plus, une délimitation précise du spectacle vivant : plusieurs conventions collectives peuvent s'appliquer aux artistes, aux techniciens et au personnel administratif [2].

# Les représentations professionnelles : employeurs et salariés

Les représentations professionnelles employeurs et salariés n'ont pas toutes la même histoire. Certaines ont près d'un siècle d'existence (FNSAC-CGT), d'autres se sont créées récemment, notamment pour couvrir les nouveaux secteurs du spectacle vivant, comme par exemple les producteurs de spectacle de variétés (SYNPOS, ex-SNPS), ou les prestataires de l'audiovisuel scénique (SYNPASE).

Si l'activité est un critère de regroupement syndical pour les employeurs (théâtre, cabaret, variétés, prestation de services, tournées, etc.), ce n'est pas le seul. Ainsi, le théâtre est lui même représenté différemment selon qu'il s'agit du théâtre « subventionné » (SYNDEAC) ou du théâtre « privé » (Syndicat des directeurs de théâtre privé). Le théâtre subventionné peut lui-même à son tour être scindé en fonction de son subventionnement majoritaire : l'État (SYNDEAC) ou les municipalités (SNDTP). Le clivage peut encore se faire selon la taille du lieu : les petites structures ont leur propre représentation (SYNAPSS).

Par ailleurs, tous les employeurs n'ont pas forcément une représentation professionnelle structurée. Ce peut-être le cas de secteurs « historiques », comme le cirque,

1. On trouvera en annexe 1 un tableau des représentations professionnelles syndicales (employeurs et salariés) des membres de la CPNEF-SV.
2. Voir annexe 2 (tableau de synthèse du champ conventionnel).

dont les employeurs ont du mal à se rassembler, ou de secteurs plus récents qui n'en ont pas encore : les arts de la rue, l'événementiel, etc.

Du côté salariés, la structuration repose en partie sur la logique du marché du travail du secteur (voir ci-dessus). Artistes interprètes, techniciens et administratifs peuvent tous, s'ils le souhaitent, trouver un syndicat les représentant, mais ceux-ci regroupent des salariés de l'audiovisuel et du spectacle vivant (SFA-CGT, SYDAS-CFDT, etc.). Seul un syndicat de techniciens (SYNPTAC-CGT) est spécifiquement spectacle vivant.

# Le champ conventionnel

Le champ conventionnel du spectacle vivant est aussi complexe que sa délimitation. Trois grandes conventions collectives nationales, et des conventions collectives d'établissement couvrent le noyau dur du spectacle vivant, c'est-à-dire essentiellement le théâtre sous toutes ses formes (public ou privé, dans des lieux fixes ou en tournées) et les entreprises artistiques et culturelles subventionnées par l'État et/ou les collectivités territoriales.

Une convention, en cours d'élaboration, devrait prochainement s'appliquer aux entreprises de production, d'organisation et de promotion de spectacles de variétés et de jazz, ainsi qu'aux exploitants de salles accueillant jazz et variétés. Des accords spécifiques conclus entre une organisation d'employeurs et des syndicats de salariés couvrent d'autres secteurs, comme par exemple celui des musiciens travaillant dans les cabarets ou casinos.

Dans le secteur des loisirs, des conventions qui s'appliquent à des structures non spécifiquement spectacle vivant ont des annexes couvrant une partie du personnel : artistes et techniciens pour les parcs de loisirs, personnel technique, administratif et d'accueil pour l'animation socioculturelle. Enfin, d'autres secteurs restent partiellement ou non couverts : le cirque, les bals, les discothèques, etc.

L'extension, en 1993, de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, dite « convention SYNDEAC », a élargi la couverture conventionnelle des salariés du spectacle vivant en y incluant les structures subventionnées par l'ensemble des collectivités territoriales (théâtres, centres culturels, etc.).

Comme pour tous les autres salariés, c'est la structure employeuse qui détermine la couverture conventionnelle des salariés du spectacle vivant. Le salarié à employeurs multiples qu'est l'intermittent passe donc très souvent d'une couverture conventionnelle à une autre.

# Les groupements professionnels

Les groupements professionnels ont tendance à se développer dans le spectacle vivant. Ces groupements sont des instances de réflexion, de proposition et de dialogue qu'il convient de distinguer des syndicats professionnels, dont on notera

qu'ils sont seuls habilités à être membres de la CPNEF-SV. Certains de ces groupements peuvent devenir des syndicats, mais en général leur objectif est plus limité. Les groupements récents se sont majoritairement constitués autour de « nouveaux secteurs » du spectacle vivant (arts de la rue, rock, danse contemporaine, événementiel, etc.). D'autres rassemblent des structures plus anciennes (compagnies de théâtre, théâtres lyriques, compagnies de marionnettes, compagnies de théâtre à l'école, etc.), qui trouvent plus difficilement leur place au sein des structures professionnelles traditionnelles. Enfin, le dernier groupement créé rassemble les syndicats d'entrepreneurs privés du spectacle vivant, et est peut-être le premier pas vers une fédération patronale du spectacle vivant.

# Les autres organismes professionnels

- **Les sociétés de perception et de répartition des droits**

Face à la multiplication des techniques de diffusion des œuvres, la gestion collective des droits d'auteurs et droits voisins est devenue le seul moyen de les percevoir pour les créateurs et interprètes. Des organismes privés, constitués sous forme de sociétés civiles, ont pour fonction de percevoir et de répartir les redevances qui sont versées par les exploitants et les diffuseurs des spectacles, ou proviennent de la copie privée. Ces sociétés ont aussi pour mission de faire respecter les droits moraux et patrimoniaux de leurs membres, et peuvent à ce titre intenter des actions en justice contre tous ceux qui y portent atteinte. En outre, une partie des perceptions est consacrée par ces sociétés à des actions d'aide à la création [1].

Parmi la dizaine de sociétés créées, on distingue les sociétés d'auteurs et les sociétés d'interprètes. Les professionnels du spectacle vivant sont concernés par les deux types de sociétés.

Les auteurs dont les œuvres sont représentées en public, reproduites ou diffusées adhèrent, selon le type d'œuvre, à la Société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD) ou à la Société des auteurs compositeurs et éditeurs de musique (SACEM) [2]. La Société civile pour l'administration des droits des artistes musiciens et interprètes (ADAMI) et la Société de perception et de distribution des droits des artistes et artistes musiciens et interprètes (SPEDIDAM) sont les deux sociétés de perception et de répartition des droits des interprètes. L'ADAMI administre et défend les droits des artistes interprètes musiciens ou comédiens, la SPEDIDAM ceux des musiciens et des danseurs.

- **Les fonds de soutien**

Bien que revendiquant un statut de totale autonomie, le théâtre privé et les variétés ne peuvent vivre en complète autarcie : ils sont donc indirectement subventionnés

1. Voir, entre autres, HAUMONT (G.), *Guide juridique et pratique des comédiens, acteurs et auteurs à la scène et à l'écran*, Paris, Ondine, 1994.
2. Il existe également une société pour les auteurs de production audiovisuelle : la Société civile des auteurs multimédia (SCAM).

au travers de deux fonds de soutien, gérés par les professionnels concernés et alimentés par des taxes parafiscales perçues sur le prix des billets.

Les fonds de soutien répartissent des aides à l'équipement, des aides à la création et des garanties à l'exploitation :

– l'Association pour le soutien du théâtre privé, ou Fonds de soutien du théâtre privé a été instituée par les professionnels du théâtre privé en 1964. Il est financé par une taxe parafiscale dont sont exonérés les théâtres subventionnés. À partir du début des années 1970, l'État et la ville de Paris ont apporté une aide substantielle à ce fonds. La cinquantaine de théâtres privés, en quasi-totalité parisiens, est adhérente à ce fonds ;

– l'Association pour le soutien à la chanson, aux variétés et aux jazz, ou Fonds de soutien variétés a été créée en 1984 avec l'appui du ministère de la Culture, désireux de voir reconnue la dimension culturelle du spectacle de variétés, de jazz et de rock. Ce fonds compte aujourd'hui plus de 200 adhérents ;

– le Fonds pour la création musicale, créé en 1986, association loi de 1901, regroupe tous les professionnels de la musique concernés par l'application de la loi de 1985. Il a pour objet de susciter et de soutenir des actions d'intérêt général dans le domaine de la création, de la diffusion du spectacle vivant et de la formation d'artistes.

# Les organismes sociaux

Comme tous les autres salariés, les salariés du spectacle sont obligatoirement assurés sociaux. Les employeurs du spectacle acquittent l'ensemble de leur cotisation auprès de l'URSSAF. Cependant, les professions du spectacle sont regroupées dans des institutions sociales spécifiques, qui toutes sont communes au spectacle vivant, à l'audiovisuel et au cinéma.

- **Le Groupement des institutions sociales du spectacle (GRISS)** —> Audiens

Les entreprises du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma sont affiliées au GRISS, qui regroupe les caisses de retraites complémentaires, ainsi qu'un certain nombre d'institutions sociales professionnelles :
– en matière de retraites complémentaires, les salariés du spectacle relèvent, pour la plupart, de la CAPRICAS (régime général ARRCO) et de la CARCICAS (régime cadres AGIRC) ; et de l'IPICAS en matière de prévoyance ;
– l'Union sociale du spectacle chargée de coordonner diverses activités sociales complétant celles des caisses de retraites ;
– la Mutuelle d'organisations sociales (MUDOS) ;
– l'Union patronale pour l'aide à la construction (UNIPAC) qui assure le recouvrement et la gestion de la participation des employeurs à l'effort de construction.

- **L'Association pour la formation des activités du spectacle (AFDAS)**

Le fonds d'assurance formation des activités du spectacle et des loisirs a été créé en 1972. Il est devenu OPCA en 1995. Cet organisme professionnel paritaire, qui sera

présenté plus longuement dans le chapitre 6 sur la formation, est, avec le GRISS, un des lieux spécifiques qui contribue fortement à l'identité professionnelle du secteur.

- **La Caisse des congés spectacles**

La Caisse des congés spectacles est une association d'employeurs, créée en 1939, qui assure, en lieu et place des multiples employeurs, le versement des congés payés annuels aux salariés artistes et techniciens occupés de façon intermittente dans les entreprises visées par l'article D 762-1 du code du travail. La caisse verse les indemnités de congés payés (ICP). Elle est gérée par les seuls employeurs.

- **L'ANPE-Spectacle**

L'ANPE a créé une antenne « spectacle » à Paris, et a mis en place un réseau national « spectacle » reposant sur des correspondants dans huit grandes villes de France : Lyon, Marseille, Bordeaux, Toulouse, Montpellier, Strasbourg, Nancy, Rennes.

- **Le Fonds national d'action sociale pour les entreprises d'action culturelle (FNAS)**

Peu d'entreprises du secteur vivant ont plus de 50 salariés ; le FNAS, créé en 1978, joue donc le rôle d'un comité central d'entreprise pour 110 d'entre elles, couvertes par la convention collective des entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC). Ce fonds s'adresse aux salariés permanents et intermittents du spectacle vivant. Un fonds analogue existe depuis 1990 pour les techniciens du théâtre privé : le Comité d'action sociale des théâtres privés (CASTP).

# Les données de cadrage quantitatif

Au terme de cette exploration des contours de la branche et de sa structuration, il convient de confronter les différentes données quantitatives existantes pour en évaluer le poids.

Les difficultés de définition et de délimitation du spectacle vivant trouvent logiquement leur prolongement dans l'approche quantitative. Les outils dont on dispose pour mesurer le spectacle vivant butent sur les mêmes difficultés que celles évoquées précédemment :
– en ce qui concerne l'activité des entreprises, le découpage du champ ne permet pas précisément d'isoler le spectacle vivant des autres activités qui lui sont proches (loisirs notamment) ;

– en ce qui concerne l'emploi, la mobilité des salariés intermittents entre différents secteurs rend délicate une approche statistique spécifique « spectacle vivant ».

C'est donc là encore au croisement de plusieurs sources qu'il est possible de cerner le spectacle vivant.

# Les entreprises

## L'enquête « emploi » de l'INSEE

Les codes NAF (nomenclature d'activités françaises) utilisés par l'INSEE identifient les activités liées au spectacle vivant, mais pas toujours de façon spécifique. La liste ci-dessous détaille l'ensemble des codes d'activités dans lesquels le spectacle vivant est présent :

**92.3A** « **activités artistiques** » regroupe les activités de création (théâtre, danse, musique) qu'elles soient le fait des artistes indépendants, des compagnies ou des structures permanentes (orchestres, troupes, etc.), mais ce code comprend aussi les activités liées aux arts plastiques (dessinateurs, sculpteurs, peintres, restaurateurs d'objets d'art).

**92.3B** « **services annexes aux spectacles** » est intégralement centré sur le spectacle vivant : prestataires de services techniques, producteurs, tourneurs, festivals, etc. Ce code exclut explicitement les prestations pour le cinéma et l'audiovisuel.

**92.3D** « **gestion de salles de spectacles** » est pour l'essentiel centré sur le spectacle vivant puisqu'il regroupe tous les lieux de diffusion (sauf ceux qui ont également une activité de production et qui relèvent du code 92.3A).

**92.3 F** « **manèges forains et parcs d'attraction** » comprend les parcs de loisirs (avec ou sans spectacle vivant), mais également les forains. Ce code déborde donc le cadre du spectacle vivant.

**92.3H** « **bals et discothèques** » regroupe des entreprises dont certaines emploient des artistes et techniciens du spectacle vivant, d'autres non. Il inclut également l'activité des écoles, clubs et professeurs de danse de salon.

**92.3J** « **autres spectacles** » comprend le cirque, les marionnettes, les spectacles de son et lumière, les rodéos et corridas.

Les activités du spectacle vivant paraissent donc intégralement couvertes par les codes ci-dessus, mais inversement ceux-ci débordent le seul cadre du spectacle vivant.

Les statistiques 1994 sur le nombre d'entreprises et le nombre d'emplois sont synthétisées dans les tableaux ci-après :

Tableau 1 :
**Répartition des entreprises – Enquête emploi 1994 (INSEE)**

| Codes NAF | 92.3A | 92.3B | 92.3D | 92.3F | 92.3H | 92.3J | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Activités artistiques | Services annexes | Gestion de salles de spectacles | Manèges forains et parcs d'attraction | Bals et discothèques | Autres spectacles | |
| Sans salariés | 14 909 | 2 094 | 705 | 2 635 | 2 462 | 279 | 23 084 |
| 1 à 5 salariés | 4 984 | 2 479 | 1 566 | 595 | 2 335 | 220 | 12 179 |
| 6 à 9 salariés | 530 | 236 | 292 | 18 | 601 | 25 | 1 702 |
| 10 à 50 salariés | 489 | 246 | 366 | 24 | 395 | 18 | 1 538 |
| > 50 salariés | 73 | 44 | 32 | 8 | 19 | 3 | 179 |
| **Total** | **20 985** | **5 099** | **2 961** | **3 280** | **5 812** | **545** | **38 682** |

Source : Fichier SIRENE - INSEE.

Tableau 2 :
**Répartition des emplois – Enquête emploi 1994 (INSEE)**

| Codes NAF | 92.3A | 92.3B | 92.3D | 92.3F | 92.3H | 92.3J | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Activités artistiques | Services annexes | Gestion de salles de spectacles | Manèges forains et parcs d'attraction | Bals et discothèques | Autres spectacles | |
| 1 à 5 salariés | 8 397 | 4 465 | 3 320 | 910 | 5 478 | 430 | 23 000 |
| 6 à 9 salariés | 3 860 | 1 730 | 2 131 | 133 | 4 361 | 181 | 12 396 |
| 10 à 50 salariés | 9 481 | 4 836 | 7 182 | 461 | 6 526 | 310 | 28 796 |
| > 50 salariés | 9 764 | 5 108 | 2 790 | 9 719 | 1 686 | 170 | 29 237 |
| **Total** | **31 502** | **16 139** | **15 423** | **11 223** | **18 051** | **1 091** | **93 429** |

Source : fichier SIRENE - INSEE.

Les codes NAF ne permettent pas d'isoler le spectacle vivant au sens de la CPNEF-SV. Le mélange avec d'autres activités est important, notamment pour le code 92.3 A (activités artistiques) et 92.3 F (manèges forains et parcs d'attraction).

Moyennant quelques hypothèses complémentaires, il est possible d'estimer le poids du spectacle vivant dans son ensemble :
– les 14 909 entreprises sans salariés recensées sous le code 92.3 A « activités artistiques » sont en majeure partie des plasticiens [1]. Selon cette hypothèse, les

1. Environ 12 000 plasticiens non-salariés sont inscrits à la Maison des artistes et plasticiens.

entreprises de spectacle représenteraient environ 9 000 entreprises sur les 21 000 recensées sous ce code, mais par contre la quasi totalité du volume d'emploi ;
– les forains, qui sont hors du champ du spectacle vivant, sont groupés dans de petites entreprises qui occupent probablement l'essentiel du champ des moins de 10 salariés (code 92.3 F). Les parcs de loisirs, dans le champ du spectacle vivant, représenteraient alors l'essentiel des entreprises de plus de 10 salariés ;
– nous faisons également l'hypothèse que les secteurs des bals et discothèques (code 923 H) sont composés pour les 2/3 de discothèques qui ne relèvent pas du champ du spectacle vivant.

Une première approximation, par excès, aboutit donc au chiffre d'environ 20 000 entreprises.

## Le GRISS [1]

11 250 employeurs réguliers ont été identifiés dans le champ du spectacle vivant en 1993 :
– 2 500 théâtres, établissements d'action culturelle et compagnies théâtrales (codes 4 du GRISS [2]) ;
– 4 750 entreprises de variétés, orchestres, festivals, troupes chorégraphiques (codes 5 du GRISS) ;
– près de 4 000 entreprises et organismes qui organisent régulièrement des bals, animations et activités de loisirs (dancings, discothèques, parcs de loisirs, centres de vacances, associations, comités des fêtes, etc. (codes 6 du GRISS).

Dans cette population d'employeurs recensés par le GRISS, il est important de souligner que moins de la moitié a le spectacle vivant comme activité principale (au sens de l'INSEE), ce qui rend difficile un croisement entre la source INSEE et la source GRISS. Il s'agit par exemple des hotels-cafés, restaurants, offices du tourisme, syndicats d'initiatives, comités des fêtes, etc.

## Une estimation détaillée par type d'entreprise

L'approche économique menée dans le chapitre 2 se fonde sur une nomenclature d'activité bâtie en liaison avec les partenaires du comité de pilotage pour les besoins de l'enquête auprès des entreprises. Elle se situe à la conjonction des trois logiques que nous avons analysées précédemment. Elle croise donc :
– les principales **familles artistiques,** moyennant certains regroupements ;
– les types **d'agents** intervenant dans la production et la diffusion (producteurs, tourneurs, prestataires, etc.), et les types **de lieux** de diffusion (théâtres municipaux, petites salles de spectacle, etc.) ;
– les représentations professionnelles existantes.

1. Nous renvoyons pour l'analyse détaillée de la population d'employeurs du spectacle vivant au chapitre 4.
2. Voir chapitre 3 la nomenclature des secteurs du spectacle vivant du GRISS.

Cette typologie, volontairement assez détaillée pour saisir la complexité et la spécificité de chacun des secteurs, se compose des catégories suivantes :

Tableau 3 :
**Les entreprises du spectacle vivant : récapitulatif**

| Domaines d'activité | Types de structures | Estimation du nombre d'entreprises |
|---|---|---|
| **Théâtre** | Théâtres nationaux<br>Théâtres privés<br><br>Centres dramatiques nationaux<br>Compagnies<br>Tourneurs | 6, y compris l'Opéra<br>50 adhérents au Syndicat des directeurs de théâtres privés<br>43 (CDN, CDNR, CDNEJ)<br>voir ci-dessous<br>environ 150 (dont 15 environ pour le théâtre) |
| **Danse** | Centres chorégraphiques nationaux | 18 |
| **Variétés** | Producteurs et promoteurs | environ 210 (adhérents Fonds de soutien variétés) |
| **Musique** | Orchestres permanents<br><br>Théâtres lyriques<br>Groupes musicaux | 30 non compris orchestres de chambre<br>13<br>indéterminé |
| **Les compagnies** | dont : Théâtre :<br>Marionnettes :<br>Théâtre de rue:<br>Danse : | environ 1 200 au total (dont 750 reçoivent des subventions)<br>800 environ<br>70 environ<br>240 environ<br>90 |
| **Cirque** | Cirques fixes ou ambulants | 200 à 250 |
| **Cabaret** | Cabarets | 200 y compris, clubs, diners-spectacles, etc. |
| **Casino** | Casinos avec spectacle | 148 mais une partie seulement avec activité régulière spectacle vivant |
| **Parc de loisirs** | Parcs de loisirs avec spectacle vivant | 200 mais moins d'une dizaine avec activité régulière spectacle vivant |
| **Événementiel** | Producteurs de spectacles événementiels | 50 environ |
| **Structures de diffusion polyvalentes** | Scènes nationales<br>Théâtres municipaux et centres culturels<br>Petites salles polyvalentes (< 400 places)<br>Moyennes et grandes salles<br>Organisateurs de festivals | 61<br>600 environ<br><br>250 environ<br><br>50 environ<br>2 800 festivals environ |
| **Activités de services** | Prestataires de services<br>Agents artistiques | 800 environ<br>650 licences attribuées |

Source : Ithaque.

L'estimation globale indiquerait donc **un total de 8 000 entreprises environ**, soit un chiffre logiquement inférieur au total des employeurs répertoriés par le GRISS, mais cohérent avec le noyau le plus stable identifié par celui-ci.

# Le nombre d'emplois du spectacle vivant

Trois types de sources peuvent être mobilisés pour cerner l'emploi du spectacle vivant :
– le recensement général de la population (RGP), dont le dernier date de 1990, classe les individus selon leur profession et catégorie socioprofessionnelle (CSP) ;
– les données du GRISS ;
– les sources professionnelles complémentaires pour des populations spécifiques ;

## Le recensement général de la population

Le tableau ci-dessous présente les données issues du recensement pour les CSP qui apparaissent spécifiques au spectacle.

Tableau 4 :
**Les données du recensement général de la population**

| CSP | 1990 |
|---|---|
| Artistes de la musique et du chant | 16 200 |
| Artistes dramatiques, danseurs | 11 300 |
| Artistes de variétés | 8 700 |
| Cadres artistiques des spectacles | 5 800 |
| Indépendants gestionnaires de spectacles | 17 600 |
| Cadres techniques des spectacles | 8 400 |
| Assistants techniques du sv et de l'audiovisuel | 17 200 |
| Auxiliaires de spectacles | 9 000 |
| **Total** | **94 200** |

Sources : INSEE - RGP.

Les limites de cette approche sont doubles :
– les professions artistiques mentionnées ne concernent pas que le spectacle vivant. Artistes et techniciens, notamment, travaillent dans le spectacle vivant, mais également dans le cinéma ou l'audiovisuel ;
– inversement les professions non spécifiques (de l'administration-gestion notamment) n'y figurent pas.

À partir du tableau précédent, un regroupement selon quatre grandes familles d'emplois donne la structure suivante :

Tableau 5 :
**Synthèse du RGP par grandes familles d'emploi**

| | 1990 |
|---|---|
| Artistes | 36 200 |
| Techniciens | 25 600 |
| Administratifs | 23 400 |
| Auxiliaires | 9 000 |

Source : INSEE - RGP.

Un détail plus précis pour les trois grandes familles (artistes, techniciens et administratifs) peut être obtenu à partir des données du GRISS et des sources professionnelles.

# Les artistes

**Les artistes intermittents** sont évalués à 55 000 par le GRISS (1993), dont :
- 49 000 ont travaillé dans le spectacle vivant et dans d'autres secteurs ;
- 37 000 ont travaillé exclusivement dans le spectacle vivant [1].

Ce chiffre inclut cependant tout intermittent à partir d'un jour de déclaration. Un quart seulement des effectifs comptabilise moins de six jours de travail par an (voir chapitre 3).

Par contre, le GRISS ne comptabilise pas les artistes exerçant sous le statut de la fonction publique territoriale (danseurs et surtout musiciens, que l'on peut estimer à près de 3 000 – ballets et orchestres régionaux).

## Les musiciens

Le GRISS dénombre environ 19 000 musiciens intermittents en 1990 [2]. Les syndicats professionnels évaluent, quant à eux, la population professionnelle entre 6 000 et 8 000 personnes.

Parmi ce nombre, les chanteurs et choristes lyriques représentent 1 850 personnes. Le nombre de musiciens de jazz et de variétés est estimé à 3 500 [3], mais ce chiffre est sans doute sous-estimé. La part que représente le spectacle vivant dans l'activité

1. Voir chapitre 3.
2. Dernière année pour laquelle il est possible de disposer d'un détail par profession (voir *L'emploi dans le spectacle vivant et l'audiovisuel d'après les données du* GRISS, Observatoire de l'emploi culturel, DEP, ministère de la Culture, note n° 3, 1994).
3. VESSILIER-RESSI (M.), *Arts Spectacle*, Paris, ANPE, La Documentation française, coll. « Rome – Description et évolution des métiers », 1995.

des musiciens est déterminante. La Caisse des congés indique que 88 % du nombre de jours de travail déclarés pour les musiciens sont dus au spectacle vivant.

Les musiciens non-intermittents travaillant dans des orchestres permanents sont estimés à 2 200.

### Les artistes dramatiques

La source GRISS indique pour 1990 : 12 200 artistes dramatiques et 2 450 artistes de complément, soit un total de 14 650. Les syndicats évaluent, quant à eux, le nombre de professionnels entre 8 000 et 12 000.

Selon les données de la Caisse des congés, 77 % du nombre de jours travaillés sont dus au secteur du spectacle vivant.

### Les danseurs

La source GRISS indique : 1 941 danseurs et 1 187 chorégraphes, soit un total de 3 128 personnes, auxquelles il convient d'ajouter les 740 danseurs travaillant dans des troupes permanentes. En 1989, le Conseil supérieur de la danse a évalué la population totale comme suit :

Tableau 6 :
**Les emplois de la danse**

| | Permanents | Intermittents * |
|---|---|---|
| Classique | 480 | 310 |
| Contemporain | 260 | 930 |
| Jazz/variétés | - | 810 |
| **Total** | **740** | **2 050** |

Source : Conseil supérieur de la danse.
* dont 660 considérés comme « semi-professionnels », cadres n'ayant pas suffisamment d'activité pour l'ouverture des droits congés et chômage.

La Caisse des congés permet de constater que le poids du spectacle vivant est particulièrement élevé pour les danseurs : 95 % du nombre de jours de travail déclarés.

## Les techniciens

Ils peuvent être intermittents ou permanents. Les seuls techniciens intermittents étaient évalués par le GRISS à 25 450 personnes en 1990 [1], dont :
– 9 742 dans le secteur du théâtre et des établissements culturels (codes 5 du GRISS) ;

1. Selon les mêmes critères que pour les artistes : tout individu à partir d'un jour de déclaration.

– 13 782 dans les autres secteurs : variétés, orchestres, festivals, troupes chorégraphiques (codes 5 du GRISS) ;
– 1 950 dans le secteur de l'animation, bals, dancings, discothèques (codes 6 du GRISS).

Dans cet ensemble, la proportion de cadres (directeurs techniques, régisseurs) était de 5 %.

Un chiffre, moins précis mais plus actuel, peut être tiré des données du chapitre 3 qui permet d'estimer le nombre de techniciens non-cadres intermittents à 18 000 en 1993 [1].

À cela il convient d'ajouter, d'une part les techniciens permanents (non-intermittents) employés par les entreprises de spectacle et les prestataires de service (son, lumière, décors, etc.), d'autre part ceux employés sous statut municipal (théâtres municipaux, centres culturels, etc.), sur lesquels il n'existe pas de données.

## Le personnel administratif et d'accueil

Le GRISS comptabilisait en 1990, 57 100 « employés permanents », mais ce chiffre recouvre plusieurs catégories d'emplois. En effet, il comprend :
– une part indéterminée de techniciens (non-intermittents) ;
– une proportion probablement importante de CDD (emplois d'accueil notamment, dont le nombre a fortement augmenté avec l'ouverture de Disneyland Paris).

Il est donc impossible d'évaluer précisément le nombre d'emplois (CDI et CDD) en gestion-administration-accueil.

S'agissant d'emplois permanents, on peut être tenté de faire une estimation du volume d'emploi en équivalent plein temps (cadres et non-cadres) : 11,3 millions de jours de travail ont été effectués dans le spectacle vivant en 1993, soit **50 000 équivalent plein temps** (sur la base de 220 jours/an), en incluant le personnel des parcs de loisirs.

# Tableau de synthèse : estimation de l'emploi dans le spectacle vivant

Les difficultés de dénombrement et les écarts importants que l'on peut trouver d'une source à l'autre montre la nécessité d'un travail en profondeur, qui seul peut permettre de distinguer entre la population totale (y compris l'artiste d'un jour...) et celle des professionnels réguliers. Cela sera l'objet du chapitre 3.

1. Moyennant l'hypothèse selon laquelle la catégorie « non-cadre intermittent » du GRISS est composée pour l'essentiel de techniciens. À ce nombre il conviendrait d'ajouter les cadres techniques (intermittents ou permanents) qui ne sont pas identifiables.

Le tableau 7 ci-dessous permet dans un premier temps de comparer les données provenant des différentes sources explorées.

Tableau 7 :
**Les emplois du spectacle vivant selon les sources disponibles**

| Types d'emploi | RGP (1990) | GRISS | Autres sources |
|---|---|---|---|
| **Artistes** | 36 200 | 49 000 (dont 37 000 exclusivement spectacle vivant) | |
| dont : | | | |
| • Artistes dramatiques | 11 300 | 12 200 | 8 000 à 12 000 (source syndicale) |
| • Danseurs | | 3 128 (dont 1 187 chorégraphes) | 2 790 (dont 740 permanents et 2 050 intermittents – Conseil supérieur de la danse) |
| • Musiciens | 16 200 (artistes de la musique et du chant)<br>dont : 8 700 artistes de variétés | 19 000 (dont 1 850 chanteurs et choristes) | 6 000 à 8 000 professionnels (source syndicale)<br>2 200 musiciens d'orchestre (DEP)<br>3 500 musiciens jazz et variétés |
| **Techniciens** | 25 600 (y compris audiovisuel) | 25 450 intermittents dont :<br>• 9 742 théâtre<br>• 13 782 musique et danse<br>Pas de données sur les permanents | |
| **Personnel administratif & accueil** | 23 400 | 57 100 employés permanents (y compris les techniciens permanents) | 50 000 équivalents plein temps (estimation CEP y compris techniciens permanents) |

Source : Ithaque, d'après RGP - GRISS.

# Conclusion

Le spectacle vivant est une branche dont les contours et la segmentation restent délicats à appréhender avec précision ; plusieurs angles de vue doivent être croisés pour obtenir une vision cohérente.

En définitive, c'est d'abord la logique artistique qui donne sa cohérence à la branche ; c'est elle qui détermine en dernier ressort l'appartenance ou non au spectacle vivant. La logique professionnelle, bien que partagée pour une part avec d'autres secteurs d'activité (cinéma, audiovisuel, etc.) donne, à travers les différentes représentations professionnelles communes et les règles spécifiques de fonctionnement du marché du travail, une identité forte à la branche.

Cerner statistiquement le spectacle vivant reste un exercice périlleux, mais tenter de dénombrer les entreprises ou les emplois du spectacle vivant, permet de mettre à jour deux ensembles : l'un que l'on peut qualifier de « noyau dur » du secteur, l'autre qui constitue sa « périphérie ». Leurs frontières sont par nature difficiles à appréhender, puisque perméables. L'analyse plus précise des différents secteurs d'activité et celle du marché du travail, qui sont menées dans les chapitres suivants, montrent qu'il s'agit d'un point clé, autour duquel se construit la dynamique de la branche.

# Les secteurs d'activités et les structures

*Deux parties composent le présent chapitre : la première est une approche du spectacle vivant par grands secteurs d'activité ; la seconde une approche par les structures.*
*Tel que pris en compte dans le CEP, et délimité dans le premier chapitre, aucun travail existant ne peut permettre une approche générale du contexte économique de l'activité du spectacle vivant. Il a donc été retenu de s'intéresser, pour chacun des grands secteurs, à la structuration de son champ professionnel, aux logiques de production et de diffusion des spectacles, et à leur impact sur les logiques d'emploi.*
*Cette investigation, élaborée à partir de documents existants et du concours des membres de la CPNEF-SV dans leur domaine d'intervention respectif, ne prétend pas remplacer une analyse approfondie de l'économie de chaque secteur, qu'il reste à mettre en œuvre. Elle permet cependant de disposer du minimum nécessaire d'informations pour que les chapitres suivants prennent sens.*
*La seconde partie propose une approche complémentaire de la première et met en évidence les pratiques de gestion des ressources humaines utilisées par les différentes structures du spectacle vivant et les problèmes qu'elles rencontrent. Cette analyse transversale s'appuie sur l'enquête réalisée, dans le cadre du CEP, auprès d'un panel de 158 structures.*

## Approche par l'activité

### Le théâtre

Étymologiquement, le terme « théâtre » signifie à la fois la création dramatique et le lieu où elle se produit. Mais c'est plus largement en tant que secteur d'activité que le théâtre est analysé dans le présent paragraphe.

Ce secteur est le plus structuré du spectacle vivant, puisque « travaillé » par l'intervention publique depuis la Libération et la politique de décentralisation théâtrale. La direction du Théâtre et des Spectacles (DTS) a la tutelle de l'ensemble des établissements assurant la diffusion de tous les spectacles (théâtre, danse, musique, marionnettes, etc.).

En 1995, le budget de la DTS était réparti comme suit :
- 27 % pour les cinq théâtres nationaux ;
- 25 % pour les quarante-quatre centres dramatiques nationaux (CDN) ;
- 17 % pour les soixante et une scènes nationales (SN) ;
- 22 % pour l'aide aux compagnies, aux festivals, à l'écriture, aux projets et aux autres lieux ;
- 4 % pour les cirques et les théâtres privés ;
- 4 % pour la formation.

Si la direction centrale a autorité sur les théâtres nationaux, les CDN et les SN, les directions régionales pour l'Action culturelle (DRAC) ont désormais en charge la quasi-totalité de l'aide aux compagnies.

# Structuration du champ

**On distinguera ici quatre réseaux de lieux théâtraux :**
- le théâtre subventionné ;
- le théâtre privé ;
- les petites salles ;
- les théâtres municipaux.

On présentera également ce « vivier du théâtre » que sont les compagnies.

## Le théâtre subventionné

### Cinq théâtres nationaux

Au sommet de la pyramide, on trouve les cinq théâtres nationaux, qui tous ont désormais le statut d'établissement public à caractère industriel et commercial. L'ensemble de ces cinq établissements emploie plus de 700 permanents, essentiellement du personnel technique et administratif. En 1994 [1], les 86 spectacles proposés par les théâtres nationaux ont donné lieu à plus de 1 700 représentations qui ont accueilli près de 782 900 spectateurs.

La **Comédie-Française** est dirigée par un administrateur général. Elle a également la tutelle du Vieux Colombier qui a rouvert en 1993. C'est le seul établissement à conserver une troupe permanente. Il remplit le rôle de conservatoire d'un répertoire

1. Les données concernant les théâtres nationaux, les CDN et les scènes nationales sont pour la plupart issues de : *Les chiffres clés. statistiques de la culture*, direction de l'Administration générale et DEP, ministère de la Culture, 1995.

dramatique, mais aussi de conservatoire des savoir-faire techniques en matière de décors et de costumes. Les tournées à l'étranger ont diminué en nombre et en amplitude depuis une quinzaine d'années. Cependant, la Comédie-Française, qui en déléguait l'organisation à des tourneurs professionnels, en a repris la responsabilité.

Le Théâtre de l'Odéon, longtemps sous tutelle de la Comédie-Française, est devenu le **Théâtre de l'Europe.** Il est placé sous la direction d'un metteur en scène.

Le TNP a été rebaptisé **Théâtre national de Chaillot,** le sigle du TNP de Firmin Gémier, puis de Jean Vilar, ayant été transféré à Villeurbanne.

Le **Théâtre national de Strasbourg** (TNS) est le seul théâtre national situé en région. Il abrite également l'École nationale supérieure d'art dramatique (ENSAD), école placée sous la tutelle du ministère de la Culture.

Le **Théâtre national de la Colline**, inauguré en 1988, a hérité de l'emplacement et du statut de théâtre national du Théâtre de l'Est Parisien (TEP). Il est dévolu au répertoire contemporain.

### Les centres dramatiques nationaux

Le réseau des CDN fut la pièce maîtresse de l'édifice de la décentralisation dramatique initiée, dès 1947, par Jeanne Laurent. L'implantation des CDN sur tout le territoire s'est faite par vagues successives : 1947, 1960-1963, 1970-1972, 1982-1983. À l'origine, un metteur en scène, ou un directeur de compagnie en région, se voyait attribuer le label CDN lui donnant les moyens de poursuivre un travail initié antérieurement. En 1972, Jacques Duhamel, après concertation avec le jeune SYNDEAC, dota les directeurs de CDN d'un contrat de trois ans et d'un cahier des charges précis. Les nominations (et les révocations) d'artistes, nommés *intuitu personae* à la tête de ces structures par le ministre de la Culture, ont dès lors moins pris en compte l'implantation régionale que la reconnaissance d'une maturité artistique (1982-1983).

Le réseau CDN comprend aujourd'hui quarante-trois CDN, dont six centres dramatiques nationaux pour la jeunesse (CDNJ) et dix centres dramatiques de région (CDR). Les CDN ne sont pas exclusivement subventionnés par l'État, mais également par les collectivités locales, sous des modalités propres à chaque établissement. La répartition moyenne des subventions est actuellement la suivante : 40 % proviennent de l'État ; 25,4 % des collectivités territoriales ; les 34,6 % restant étant constitués par les recettes propres et les recettes annexes. Les CDN sont constitués en SA, SARL ou SCOOP, plus rarement en association loi 1901.

En 1994, l'ensemble des CDN a employé 770 permanents, et 3 670 intermittents. Comme dans les théâtres nationaux, le personnel permanent est essentiellement administratif et technique, les artistes étant pour la quasi-totalité intermittents. Cette même année, le réseau des CDN a créé 125 spectacles, donné plus de 7 600 représentations, et accueilli plus de 2 millions de spectateurs payants, tous types de spectacles confondus.

### Les soixante et une scènes nationales

Outre l'intervention directe de l'État dans la création des CDN, la politique de décentralisation a également généré d'autres établissements impliquant étroitement les collectivités locales : de la politique d'André Malraux créant des maisons de la culture (subventionnées à parité par l'État et les villes) aux formules plus souples que sont les centres d'action culturelle et les centres de développement culturel (subventionnés à un tiers par l'État et deux tiers par les collectivités territoriales) des années 1970-1980.

En 1991, une réforme a homogénéisé ce deuxième réseau sous le label « scène nationale », regroupant aujourd'hui soixante et un établissements, même si les clés de financement n'ont pas été modifiées.

Les scènes nationales sont des lieux d'accueil et de diffusion pour tout le spectacle vivant, mais peuvent conserver ou laisser en retrait d'autres activités, notamment les arts plastiques et le cinéma, en fonction de leur propre histoire. Elles s'engagent souvent dans des coproductions et organisent des résidences d'artistes en mettant à leur disposition des équipements de travail.

Les directeurs, nommés en concertation entre la DTS et les collectivités territoriales, sont en général des professionnels de l'action culturelle et non plus des artistes. Aujourd'hui, seulement quatre hommes de théâtre dirigent une scène nationale. Il n'y pas de cahier des charges spécifiques puisque chaque directeur est nommé sur un projet propre.

En 1993-1994 [1], le théâtre représentait 57 % des représentations tout public ; la danse, 11 % ; la musique « savante », 9 % ; les musiques « nouvelles », 13 % ; les autres formes (cirque, one-man show, etc.), 10 %. Il faut noter par ailleurs que plus d'un tiers des représentations des scènes nationales s'adressent au jeune public. En 1994, les scènes nationales ont donné 24 625 spectacles, et accueilli 2,5 millions de spectateurs, tous types de spectacles confondus.

## Les théâtres privés

Sont appelés « théâtres privés », les cinquante théâtres dont les directeurs adhèrent au Fonds de soutien des théâtres privés. Ce sont essentiellement des théâtres parisiens, le seul théâtre « privé » de province étant à Lyon. Ces théâtres ont une économie similaire, mais ils diffèrent par leur programmation, leur public et la taille de leurs salles (la fourchette va de 85 à 2 800 places). Le théâtre privé est soumis directement à la pression du marché puisque ses recettes proviennent essentiellement de la billetterie. Ces recettes doivent alors couvrir à la fois les frais de structures (coût du théâtre en ordre de marche ou TOM [2]) et les dépenses de production (coût

1. *Les chiffres clés, statistiques de la culture, op. cit.*
2. En 1990, l'enquête sur trente-huit théâtres privés réalisée par Bernard Roux donnaient la répartition moyenne des frais de structures suivante : 58 % pour la masse salariale ; 21 % pour les frais généraux ; 15 % pour les frais de théâtre ; 6 % de frais divers. BAILLOUX (L.), « Quel avenir pour le théâtre privé ? », *Du Théâtre*, dossier n° 3, 1994, pages 57-70.

de montage et d'exploitation des spectacles ; d'où la nécessité d'attirer un public nombreux et de jouer les spectacles le plus longtemps possible. Malgré cette logique d'économie de marché, les théâtres privés ont dû recourir progressivement à des aides extérieures, et notamment aux aides du Fonds de soutien au théâtre privé.

L'enquête menée en 1990 sur trente-huit théâtres privés [1] fait le constat d'une inflation généralisée des coûts de fonctionnement et de production, qui se conjugue depuis une quinzaine d'années avec le développement de la concurrence du secteur public. Face à cette situation, les déficits des théâtres privés sont devenus chroniques, et ce tout particulièrement pour les théâtres ayant des salles de faible jauge. Aujourd'hui, ces petites salles, structurellement déficitaires, ne pourraient pas vivre sans le Fonds de soutien.

Cette situation a non seulement influé sur l'économie globale de ce secteur, mais en a modifié le mode de fonctionnement. Ainsi, en réponse à l'augmentation générale de l'offre, les théâtres privés ont proposé eux aussi un nombre croissant de spectacles, phénomène accentué par une médiatisation accrue qui a tendance à privilégier l'événement (c'est-à-dire à médiatiser la création) et à augmenter les budgets consacrés à la publicité. La durée moyenne d'exploitation des spectacles s'est corrélativement réduite, alors même que les tournées (qui contribuaient bien souvent à amortir les coûts de production) devenaient plus difficiles à organiser et moins rentables. Dans le même temps, le théâtre privé, contraint de se rapprocher autant que possible de la vérité des prix, a augmenté de manière significative le prix des places, se coupant progressivement d'une partie du public potentiel.

Parallèlement, les théâtres privés ont aussi tenté de mieux maîtriser leurs coûts, et plus particulièrement leur masse salariale : distributions réduites, voire one-man show. Ils ont aussi développé une stratégie consistant à limiter les risques artistiques, ce qui n'est pas sans conséquence sur le choix des textes et sur le choix des acteurs (course au vedettariat, et par là même accroissement des coûts).

Ces différentes stratégies ont cependant été insuffisantes pour résorber les déficits structurels, et le recours au Fonds de soutien ainsi qu'à la gamme des aides diverses dont peuvent bénéficier certains metteurs en scène (aides aux compagnies, aux projets, à la création, etc.) est de plus en plus fréquent et important.

On peut penser que cette tendance se prolongera dans les années à venir et qu'elle renforcera les missions d'intérêt général du théâtre privé, ce qui signifie : modération de la politique tarifaire, prise de risques artistiques, création contemporaine, recherche d'un nouveau public, etc.

Pour augmenter la fréquentation et trouver de nouveaux publics, les théâtres privés ont engagé des actions communes : le « kiosque spectacle » qui vend les places du jour à moitié prix, campagne d'affichage qui rassemble l'ensemble des programmes de différents théâtres, places à tarif réduit sur les premières semaines d'exploitation des spectacles, etc. La solidarité professionnelle s'est également développée

1. Bailloux (L.), *op. cit.*

à travers le Fonds de soutien, et plus occasionnellement entre théâtres privés et théâtres publics notamment grâce à des productions croisées.

Malgré la crise qu'il traverse, le théâtre privé n'a pas, au cours des cinq dernières années, enregistré de baisse de sa fréquentation qui, en 1994, a représenté plus de 2,5 millions d'entrées pour plus de 10 000 représentations [1].

En ce qui concerne l'emploi généré par les théâtres privés, les seuls chiffres disponibles semblent être ceux de l'enquête de 1990 [2]. Par extrapolation, l'emploi permanent, à temps plein et à temps partiel, peut être évalué à environ 780 personnes, et l'emploi intermittent, sur cette même année, à 500 artistes interprètes. Aucune indication n'est donnée sur l'emploi intermittent technique.

## Le réseau des petites salles

Certaines petites salles sont totalement dévolues au théâtre et, pour certaines, peuvent être rattachées au « théâtre privé » [3]. Elles ont souvent un passé théâtral prestigieux : le théâtre de création de l'après-guerre [4] y est né sous l'impulsion d'animateurs qui ont œuvré pour la mise en rapport direct d'une nouvelle génération d'auteurs et d'acteurs. Ainsi, de 1944 à 1960, 120 pièces faisant désormais partie du répertoire national ont été créées dans ces lieux.

Plus généralement, l'appellation « petites salles » repose sur le critère de capacité d'accueil des lieux (moins de 200 places). Elle recouvre par ailleurs des réalités bien différentes quant à la programmation et à la gestion : « *Un lieu disposant, pour une représentation, d'une aire de jeu et de services pour les acteurs et d'une aire de regard et d'écoute pour les spectateurs : voici le seul critère constant pouvant donner une unité à ce concept vague de petite salle de spectacle... Une visite des lieux met cependant en évidence tous les efforts humains déployés pour faire coïncider un aménagement matériel avec un imaginaire* [5] »

À la fin des années 60, plus d'une centaine de petits lieux de spectacles parisiens ont permis au café-théâtre de prendre son essor, et contribué à leur tour à faire émerger une nouvelle génération de comédiens, dont bon nombre de vedettes du cinéma français contemporain.

Si aujourd'hui quelques petites salles privées perpétuent cette tradition de « découvreurs de talents », bon nombre d'autres sont devenues, selon l'expression consacrée, des « garages ». L'explosion du nombre de compagnies a accru la demande de lieux de diffusion, et l'offre a ainsi pu se restreindre à une simple location d'équipements. Dans ce contexte, une partie des directeurs-animateurs de petites

1. *Les chiffres clés, statistiques de la culture*, direction de l'Administration générale et DEP, ministère de la Culture, 1994.
2. BAILLOUX (L.), *op. cit.*
3. Paris compte actuellement une trentaine de petites salles de théâtre.
4. Collectif, *Petites scènes... grand théâtre : le théâtre de création de 1944 à 1960*, délégation à l'Action artistique de la ville de Paris, 1986, 294 p. (ouvrage).
5. DÉSOMIÈRE (S.), « Les petites salles de spectacle : étude de cas », *Actualités de la scénographie*, n° 50, 1991, dossier « petites salles ».

salles, bien que submergés par les demandes d'artistes, tentent de se démarquer de ces pratiques en continuant un travail d'accueil et de diffusion de spectacles, mais aussi de coréalisation, voire de direction artistique, avec de petites compagnies et/ou des acteurs.

La programmation des petites scènes est le plus souvent diversifiée (théâtre, mais aussi musique, spectacles d'humour, etc.). L'équilibre financier précaire de ces structures les contraint à programmer un grand nombre de spectacles – bien souvent plusieurs représentations par jour –, et à fonctionner avec un personnel restreint : le seul permanent est bien souvent le directeur administratif et artistique du lieu. Si les recettes sont essentiellement celles de la billetterie (avec un prix de place en général inférieur à 100 F), certains lieux ont bénéficié d'aides ces dernières d'années : accueil de compagnies sans lieu propre mais subventionnées, subventions des municipalités, et surtout, via les Fonds de soutien (théâtre et variétés) aide à l'équipement des petits lieux.

## Les théâtres municipaux

Une récente étude [1] recense, sur l'ensemble du territoire, 667 « *lieux fixes disposant d'un équipement professionnel spécifique et susceptibles de présenter de façon durable et régulière, sinon permanente, des spectacles au cours de la saison artistique (octobre-juin)* ». Ces établissements, plus communément appelés théâtres municipaux ou centres culturels, présentent également comme caractéristiques de ne pas appartenir aux réseaux institutionnels du théâtre public (CDN, SN, etc.), d'être majoritairement subventionnés par les collectivités territoriales [2], et de proposer une programmation pluraliste mais comportant majoritairement des spectacles de théâtre [3].

Ces théâtres, lieux de diffusion et de création, forment à côté des théâtres publics et privés, un troisième réseau. Ces dernières années, beaucoup de municipalités les géraient en association [4] (facilité pour engager le personnel et les dépenses, recettes propres, etc.). Aujourd'hui, l'application de la loi Sapin d'une part, et la crainte d'une déclaration de gestion de fait d'autre part, ont des effets contradictoires :
– appel à la procédure de délégation de service public pour certaines communes ;
– retour en régie pour d'autres.

Le retour à la régie semble encore un mouvement de faible ampleur, essentiellement francilien. Il n'en préoccupe pas moins l'ensemble des directeurs de théâtres municipaux qui y voient une relative perte de leur autonomie. Préoccupés par la nécessaire clarification de leur situation statutaire, juridique, identitaire, et pour renforcer leur réseau professionnel, les directeurs de ces établissements se sont

1. ROUCHARD (F.), *Les établissements culturels de ville*, DTS, ministère de la Culture, 1996, 80 p.
2. L'intervention des communes représente 73 % de l'ensemble des interventions publiques des 206 questionnaires exploités par l'enquête *Les établissements culturels de ville*, *op. cit.*
3. Parmi les spectacles vivants professionnels programmés par ces établissements (soit 59 % de l'ensemble des manifestations), l'art dramatique représente 48 %, la musique, 27 % ; la danse, 10 % ; les variétés, 15 % (ROUCHARD (F.), *op. cit.*).
4. 74 % des 206 lieux retenus dans l'enquête *Les établissements culturels de ville* (*op. cit.*) ont un statut associatif, 22 % sont en régie et le reste en sociétés.

regroupés en 1990 au sein d'une Union nationale des directeurs de théâtre et d'action artistique (UNDTA), devenue en mai 1995 le Syndicat national des théâtres publics.

L'État intervient dans ce domaine depuis 1994 sous la forme de « missions » pour des opérations particulières. Ces théâtres missionnés étaient au nombre de treize en 1995 ; cinq nouveaux théâtres seront distingués en 1996, ainsi qu'une compagnie qui aura le label de « théâtre missionné en zone rurale ».

Le personnel des théâtres municipaux est, soit personnel de la fonction publique territoriale (contractuel ou titulaire), soit employé par des associations ou des sociétés d'économie mixte appliquant la convention collective de l'animation socio-culturelle, ou la convention collective des entreprises artistiques et culturelles [1]. On ne dispose pas de données exhaustives sur l'ensemble de ce personnel et sa répartition. On peut néanmoins, par extrapolation des résultats de l'enquête sur les établissements de ville [2], évaluer le nombre total de ces emplois à plus de 10 000 [3], dont 56 % relèvent du statut de la fonction publique territoriale. Ces emplois sont à 58 % des emplois permanents, mais ne comprennent pas d'emplois artistiques.

### La situation particulière du théâtre à Paris

La ville de Paris possède deux théâtres (le Châtelet et le Théâtre de la Ville) subventionnés uniquement par la municipalité.

Mais d'autres théâtres ont des statuts particuliers. Il s'agit de :
– lieux dont la ville est propriétaire. Leurs exploitants en sont locataires et leur exploitation est privée : Espace Cardin, théâtre Marigny et Petit Marigny ;
– lieux subventionnés par l'État et la Ville : le Rond-Point, le Centre Georges Pompidou, le Lucernaire, etc.).

L'État et la Ville ont également une attention particulière pour des lieux clés dans la diffusion des spectacles des jeunes compagnies comme l'Athénée, le Théâtre de la Cité internationale, le Théâtre de la Bastille... Enfin, la Ville compte six théâtres d'arrondissement : Paris-Villette, Théâtre du 13e et du 14e, Théâtre de la Plaine, Théâtre Mouffetard, Théâtre Silvia Monfort.

## Le vivier des compagnies

Substrat de l'activité théâtrale, la compagnie c'est d'abord un metteur en scène, même si autour de lui peut exister un noyau dur d'une dizaine de personnes, une équipe de comédiens et techniciens fidèle, à défaut d'être permanente [4]. Le metteur en scène engage, dès qu'il en a les moyens, un administrateur (ou chargé de

1. Convention à laquelle le SNDTP a adhéré en 1995.
2. ROUCHARD (F.), *op. cit.*
3. Le nombre moyen par établissement est de seize emplois, se répartissant comme suit : 44 % d'emplois de droit privé et 56 % d'emplois de la fonction publique territoriale. (Soit l'extrapolation suivante : 16 x 667 établissements recensés)
4. NAUZICIEL (F.), BAILLOUX (L.), « Les jeunes compagnies inventent l'avenir », *Du Théâtre*, nos 3, 4 et 5. 1995.

production-diffusion-relations publiques, etc.), qui devient le signe de la permanence de la compagnie. Il peut également déléguer sa production à des lieux qui l'accueillent ou faire appel à des bureaux de théâtre (Sik-Sik, Kernest, etc.), qui mettent leurs moyens au service de plusieurs artistes.

Certains groupes de comédiens ont tenté de se constituer en compagnie sur un mode égalitaire. Mais cette tentation du collectif, qui remet par ailleurs en question la prééminence du metteur en scène, s'oppose aux logiques de subventionnement, qui distinguent un individu.

La compagnie est le lieu de professionnalisation initiale pour une majorité de comédiens (voir chapitre 5). Ces compagnies rassemblent donc essentiellement des jeunes, comme le montrait une enquête de 1987 en remarquant que 88 % des membres des compagnies avaient entre 25 à 35 ans. Il faut cependant nuancer cette affirmation : la compagnie est aussi la forme que peuvent choisir des metteurs scène de forte notoriété qui veulent rester hors de l'institution.

L'aide de l'État aux compagnies existe depuis 1946 avec l'institution d'un « concours des jeunes compagnies », qui deviendra au milieu des années 1960 une aide à leurs animateurs. Le système de subventionnement des compagnies est donc largement antérieur à 1982, mais le doublement, dans ces années, des crédits qui leur étaient alloués a immédiatement produit un appel d'air : 412 demandes de subventions en 1980 ; 760 en 1984 ; 1 200 en 1992. Cette profusion n'est pas forcément signe de bonne santé, et il semble que le nombre de demandes de subvention soit retombé ces dernières années aux alentours de 800.

En 1994, l'État a subventionné 407 compagnies pour leur fonctionnement (dont la moitié situées en Île-de-France) et 170 au titre de l'aide au projet. Il faut souligner que le subventionnement du ministère de la Culture représente plus qu'une source de financement ; il fonctionne comme un label qui génère d'autres recettes : apports en coproduction, soutien des collectives locales, éventuellement mécénat.

Il permet également de percevoir d'autres subventions pour des activités relevant de l'action culturelle (en milieu scolaire, dans les quartiers défavorisés, etc.) ou autres (théâtre en entreprise, conduite de stage à l'ANPE, etc.), activités qui représentent un pourcentage non négligeable de recettes dans le budget des compagnies. Environ un tiers des compagnies ont des activités annexes à la création dramatique.

Au fil des ans, la DTS a institué trois types d'aides qui sont autant d'étapes dans le parcours du directeur de la compagnie : les compagnies « en commission », les compagnies conventionnées (anciennement « hors commission ») et les aides au projet sur avis d'une commission consultative d'experts. Cette dernière mesure, créée en 1985, est une aide ponctuelle ouverte prioritairement aux metteurs en scène indépendants ou à d'autres créateurs (auteurs, scénographes, etc.) qui ne souhaitent pas développer une activité permanente de compagnie. La plupart de ces mécanismes de subventionnement ont été décentralisés dans les DRAC.

Hors de ce champ du subventionnement, travaillent également des compagnies qui ont développé leur activité dans d'autres circuits. Il s'agit notamment des compagnies qui font du théâtre à l'école dans un système de diffusion spécifique : les

établissements scolaires. Ainsi les 18 000 écoles maternelles de France prennent en moyenne plus de deux spectacles par an, ce qui représentent 36 000 représentations. On estime à 250 le nombre de compagnies qui vivent de cette activité (dont 10 % en région parisienne). L'emploi de ce secteur est évalué à 600 personnes, permanents et intermittent confondus [1].

Il en va de même des compagnies intervenant dans les entreprises ; la forme théâtrale prend place dans la palette des outils de communication et de management. Ce réseau regroupe une vingtaine de compagnies, dont huit interviennent exclusivement en entreprise. Le théâtre en entreprise « *constitue un moyen privilégié de mettre les gens en situation de changement* ». Deux tendances se dessinent alors : jouer une pièce écrite sur mesure sur un thème précis (l'accueil clients, la qualité, la sécurité, etc. [2]), ou faire intervenir des artistes sous la forme de fou du roi, de clown (voire de clown-analyste, etc.). Cette activité a été consacrée par la création, en 1991, du FITE (Festival international du théâtre d'entreprises), qui est désormais sous l'égide du Conservatoire national des arts et métiers.

## Logiques économiques à l'œuvre dans le secteur du théâtre

Les paragraphes précédents montrent que le clivage public-privé, qui a présidé à la naissance du théâtre public, tend à s'atténuer. De fait, aujourd'hui, les deux économies communiquent. En ce qui concerne le théâtre subventionné, la subvention, quelqu'en soit le niveau, ne permet pas de monter seul une production ; même les théâtres nationaux peuvent faire appel à des financements extérieurs. Parallèlement, la billetterie n'est plus la seule recette des théâtres privés. De nombreuses productions du secteur subventionné trouvent une exploitation plus longue dans des théâtres privés. Des metteurs en scène du théâtre public, souvent à la tête de CDN, interviennent parfois en « free lance » dans des productions privées... Le même phénomène de circulation s'observe chez les comédiens.

Cependant, on constate que les coproductions se font principalement entre entreprises de même taille, et appartenant au même réseau. Les apports en coproduction concernent généralement les structures ayant déjà acquis une certaine notoriété ; les petites compagnies, elles, produisent leurs spectacles quasiment sans une aide financière des petits lieux qui les diffusent. Par ailleurs, s'il appartient officiellement aux CDN de participer à la production des spectacles, l'implication des scènes nationales dans la production augmente chaque année.

Il existe également d'autres « guichets » de coproduction :
– le Fonds d'aide à la création ou d'aide à la première reprise, géré paritairement par le ministère de la Culture et la profession, vise à faire connaître le répertoire contemporain ;

1. Source : association Pour le théâtre à l'école. Cette association créée en 1995 regroupe une vingtaine de compagnies professionnelles intervenant dans les établissements scolaires maternels et primaires.
2. Quelques titres évocateurs : *Concerto pour une alarme, Farce de vente, Les palmes du DRH*, etc.

– les sociétés civiles de droits d'auteurs et d'interprètes comme la SACD (à travers la Fondation Beaumarchais) ou l'ADAMI, qui ont l'obligation légale de redistribuer 25 % de leur budget à la création et la diffusion de spectacles ;
– les collectivités locales qui commencent également à intervenir dans ce domaine soit directement, soit au travers d'associations [1].

Le soutien de l'État à la diffusion s'incarne aussi dans l'action de l'ONDA créé en 1975 (Office national de diffusion artistique), qui aide les structures à accueillir des spectacles en garantissant le risque financier. Au sein des GRAC (groupements régionaux d'associations culturelles), l'ONDA présente les projets des jeunes compagnies aux programmateurs et tente d'organiser des tournées cohérentes, de façon à limiter les déplacements et frais de transports. De la même manière, l'AFAA (Association française d'action artistique), dépendant du ministère des Affaires étrangères, soutient l'organisation de tournées internationales, mais dans une problématique différente (présence culturelle de la France à l'étranger).

Cette logique du subventionnement, conditionnée à la création, a généré une offre de spectacles bien supérieure aux potentialités de diffusion.

En effet, ces dernières années, le circuit de diffusion, même s'il s'est développé, n'a pu absorber toute l'offre artistique qui lui était proposée. La notion de durée d'exploitation d'un spectacle a, elle aussi, évolué. On observe une tendance à la diminution du nombre des représentations, et ce quel que soit le type de lieux, ce qui pose le problème des contrats des comédiens qui ne peuvent plus être salariés sur une longue période, mais sont engagés au coup par coup pour assumer des tournées disséminées. De plus, les effets de mode, accentués par le rôle croissant de la médiatisation, concourent à une homogénéisation des programmations observée ces dernières années, qui tend à provoquer le blocage du système de circulation des spectacles.

Les programmateurs et directeurs de lieux sont par ailleurs dépassés par l'afflux des projets et peuvent avoir du mal à assumer leur mission de « découvreurs ».

Dans ce contexte, les festivals peuvent contribuer à une diffusion plus soutenue de la création dramatique. C'est le cas des grands festivals de portée internationale (Avignon, le Festival d'automne de Paris, le MIT de Maubeuge, les Francophonies de Limoges, etc.), mais aussi de rencontres qui constituent des temps forts de confrontation pour la jeune création (Turbulence à Strasbourg, Théâtre en mai à Dijon, Émergence à Rennes, etc.), ou des rendez-vous pour des secteurs particuliers de la création (les arts de la rue à Châlons-sur-Saône, les marionnettes à Charleville Mézière, etc.).

Il faut rappeler la place particulière qu'occupe le festival « off » d'Avignon. Il représente l'opportunité d'accéder à la reconnaissance pour les jeunes compagnies (387 compagnies y ont participé en 1995). Mais cette participation peut aussi générer des frais considérables sans la certitude de vendre le spectacle présenté ; bon nombre

1. Comme par exemple, THECIF, émanation du conseil régional d'Île-de-France.

de compagnies ont aujourd'hui renoncé à prendre ce risque. Ce mode de diffusion, semble donc, lui aussi, avoir du mal à trouver ses marques.

Il faut enfin rappeler que, bien que la décentralisation théâtrale ait considérablement changé la donne, Paris demeure le « lieu de la reconnaissance » pour tous. Cela concerne tout autant les équipes bien implantées en province, même lorsqu'il s'agit de CDN, que les jeunes compagnies.

### Conséquences en termes d'emploi

Les logiques de production et de diffusion à l'œuvre dans le théâtre, quels que soient le statut et la taille des structures, ont eu une influence sur l'ensemble de l'emploi de ce secteur, et tout particulièrement sur l'emploi des comédiens et des techniciens. Bien qu'approfondies dans les chapitres 3 (Évolution du marché du travail) et 6 (Métiers et compétences), rappelons ici, que :

- La multiplication des compagnies et des petites productions a provoqué un émiettement du marché du travail des artistes. Parallèlement, le nombre de comédiens sur scène a diminué, même dans les grandes structures. Aujourd'hui, les représentations avec une vingtaine d'acteurs sont exceptionnelles, et il n'est pas rare que les comédiens assument plusieurs rôles dans les distributions, pour ne pas alourdir les coûts de production. On constate également que la notion de troupe (comédiens salariés à la saison), qui avait cours dans les premières années de la décentralisation, a quasiment disparue. Hormis la Comédie-Française, où la troupe est le fondement même de l'institution, très peu de structures ont une équipe permanente de comédiens.

- Dans les années 1980, si l'augmentation considérable des moyens de production n'a pas endigué l'allégement des distributions, elle a en revanche suscité une inflation du coût technique des spectacles, dont les scénographies (décors, costumes, lumière, son, etc.) se sont sophistiquées. Mais il faut souligner que, dans le même temps, les équipes permanentes de techniciens ont été très fortement réduites au profit, elles aussi, de l'intermittence et de la prestation extérieure.

De manière générale, c'est donc bien le régime de l'intermittence qui prévaut aujourd'hui sur ce marché du travail. On peut d'ailleurs se demander d'une part, si certaines structures n'auraient pas la possibilité de « recréer » des emplois permanents et, d'autre part, quels sont les obstacles (artistiques, financiers) à un éventuel retour de tendance.

## La danse

À partir de 1982, prenant en compte l'essor de la nouvelle danse française, l'État a développé une politique dans ce domaine. La création en 1987 d'une délégation à la Danse marque une relative autonomie par rapport à la direction de la Musique, à laquelle elle est néanmoins rattachée.

Le secteur est traversé par le clivage danse classique-autres danses (contemporain, jazz, folklorique), qui perdure au niveau de la formation et des modes de production et de diffusion. Ceci n'exclut pas la circulation des artistes entre les différents styles, même s'il est plus facile de passer de la danse classique au contemporain ou au jazz que l'inverse.

Les activités des danseurs de jazz, de music-hall et de variétés demeurent mal connues, bien qu'elles représentent un nombre d'emplois important. Par ailleurs, il n'a été repéré qu'une compagnie professionnelle spécialisée dans le folklore : le ballet folklorique Michel Blaise

Cette analyse sera donc centrée sur les deux grandes catégories aidées par le ministère de la Culture : le ballet classique et la compagnie contemporaine.

# Structuration du champ professionnel

## Les structures permanentes

### Le Ballet de l'Opéra de Paris

Considérée comme la meilleure troupe classique du monde, le Ballet de l'Opéra de Paris fait travailler régulièrement 154 danseurs et étoiles du corps de ballet. Le nouvel opéra Bastille, à l'origine entièrement dévolu à l'opéra, a permis au Palais Garnier d'organiser plus de spectacles chorégraphiques. Le nombre de représentations a doublé en dix ans, passant de 75 en 1981-1982 à 162 en 1993-1994. L'Opéra invite également des compagnies internationales prestigieuses et des chorégraphes contemporains qui font des créations avec les danseurs du corps de ballet.

### Les centres chorégraphiques nationaux (CCN)

Les CCN ont été créés en 1984 sur le modèle de la décentralisation théâtrale et des centres dramatiques nationaux. Ils sont cofinancés par l'État et par les collectivités territoriales, dans le cadre de conventions triennales, pour mener, dans le cadre de l'aménagement culturel du territoire, une politique de création, de diffusion des créations et du répertoire, de formation et de sensibilisation.

Dix-huit centres chorégraphique nationaux existaient en 1995. Essentiellement dirigés par des chorégraphes contemporains, cette structuration concerne néanmoins également quatre ballets classiques d'opéra (à Marseille, Nancy, Mulhouse et Roubaix).

La plupart des CCN disposent de bureaux et de studios de répétitions, mais n'ont quasiment jamais à leur disposition un lieu de présentation pour leurs spectacles. Ils doivent donc négocier avec les autres structures locales de diffusion pour montrer leurs créations et peuvent difficilement faire un travail de programmation chorégraphique.

### Les ballets de la Réunion des théâtres lyriques de France (RTLF)

Dix corps de ballet classique sont depuis longtemps subventionnés au même titre que les orchestres au sein de la Réunion des théâtres lyriques de France. Les effectifs vont de 12 à 35 danseurs selon l'importance de la structure ; les danseurs sont salariés permanents (voire même fonctionnarisés). Ces ballets regroupent 250 danseurs permanents, soit autant que les effectifs des danseurs de CCN.

Le fonctionnement de ces ballets de la RTLF s'est beaucoup ralenti ces dix dernières années (perte de vitesse du ballet classique, disparition de l'opérette dans laquelle intervenaient également les danseurs, etc.). Ils ne donnaient plus qu'une dizaine de représentations par an et n'organisaient plus de tournées. La délégation à la Danse a donc mis en œuvre, à partir de 1993, une politique de dynamisation à leur égard ; un financement spécifique s'est ajouté à l'aide déjà apportée au titre du fonctionnement.

Quatre corps de ballet (Ballet du Grand Théâtre de Bordeaux, Lyon Opéra Ballet, Ballet du Capitole de Toulouse, Ballet de Nice) sont conventionnés pour trois ans sur des missions de répertoire et de diffusion élargie. Trois sont soutenus au titre d'une aide au projet spécifique : les ballets d'Avignon, de Tours, de Rouen.

## Les compagnies

Le fonctionnement des compagnies chorégraphiques (essentiellement contemporaines, mais aussi jazz) ressemble trait pour trait à celui des compagnies théâtrales. Le dispositif d'aide les concernant a également été inspiré par celui du théâtre.

### L'aide aux compagnies indépendantes

Cette aide a pour objectif de contribuer au développement des compagnies dont le niveau artistique est reconnu et dont le rayonnement et le volume d'activité (environ 25 représentations par an) sont significatifs. Elle est accordée pour deux ans et sans obligation de création annuelle, après examen du dossier par la Commission nationale consultative qui regroupe des journalistes, des programmateurs et un chorégraphe. Vingt et une compagnies ont été aidées à ce titre en 1995.

### L'aide au projet

Cette aide soutient les projets de création présentés par des compagnies professionnelles, après avis d'une autre commission nationale consultative. Elle permet à une soixantaine de chorégraphes par an d'affiner leurs propositions et de s'affronter aux réalités de la scène et du public. En 1995, soixante-quatorze compagnies ont reçu une aide ; vingt-sept compagnies étaient aidées pour la première fois. Certaines compagnies sont donc aidées régulièrement sur cette ligne budgétaire avec l'obligation d'une création annuelle avant un passage en compagnie indépendante. Il faut remarquer que ces deux types d'aides ne sont pas décentralisés en DRAC, à la différence de ceux des compagnies théâtrales.

### Les résidences

À de rares exceptions près, les chorégraphes ne prennent jamais la direction de lieux de diffusion. La danse est donc obligée de trouver des lieux d'accueil pour répéter et représenter ses spectacles. C'est pourquoi la politique de résidence d'artistes, qui concerne aujourd'hui toutes les disciplines, a été initiée par des chorégraphes dans les années 1987-1988. Les scènes nationales ont été les principales structures d'accueil de ces résidences.

Les compagnies subventionnées au titre des deux aides décrites ci-dessus peuvent s'inscrire dans un dispositif varié, qui fait intervenir également un financement des collectivités locales : les résidences de création pour les compagnies déjà aidées au projet ou en tant que compagnies indépendantes, le contrat mission, et les résidences longues pour des compagnies associées à un lieu de diffusion.

## Logique de production et de diffusion

Les mécanismes de production des spectacles de danse s'apparentent à ceux du théâtre : similitude de statut des artistes interprètes et des équipes techniques, quasi similitude des lieux de production et de diffusion, mêmes guichets complémentaires de coproduction (sociétés civiles, résidences, etc.).

Dans les années 1980, une compagnie trouvait facilement des coproducteurs pour ses projets, notamment auprès des scènes nationales (19 % des spectacles coproduits par les SN [1]), mais le système s'est beaucoup resserré ces derniers temps. À la différence du théâtre, un chorégraphe ne peut présenter un texte et son auteur comme support de sa création. Les coproducteurs, devenus méfiants à l'égard des déclarations d'intention, ont alors tendance à s'engager exclusivement sur la seule notoriété et la présence d'autres coproducteurs, ce qui ne contribue pas à la fluidité de l'offre.

Par ailleurs, la danse exige des conditions de répétions adéquates. Aussi, il existe une activité économique importante autour de la location de studios, qui est un poste plus conséquent dans les budgets de production que dans le cas du théâtre. Des lieux comme la Ménagerie de Verre ou le Regard du Cygne allient l'hébergement de répétitions et une petite activité de programmation « alternative ». La SACD a mis en place un dispositif intéressant en subventionnant de telles structures qui peuvent ainsi facturer aux compagnies des montants nettement inférieurs à ceux du marché.

### La diffusion : un enjeu fondamental

Si le problème de la diffusion des œuvres se pose dans tout le spectacle vivant, il est encore plus crucial pour la danse, qui a beaucoup développé son public ces dernières années. En effet, l'art chorégraphique ne possède en propre aucun lieu de diffusion (hormis l'Opéra Garnier et la Maison de la danse à Lyon).

1. *Les chiffres clés, statistiques de la culture*, direction de l'Administration générale et DEP, ministère de la Culture, 1994.

Le réseau des établissements culturels n'a pas, dans l'ensemble, pour mission de programmer de la danse. Les CDN doivent se consacrer au théâtre, et on a vu que leurs homologues chorégraphiques n'étaient pas dotés de salles de spectacle. Les scènes nationales ont une vocation pluridisciplinaire et, à ce titre, programment des spectacles de danse qui représentent 8,6 % des représentations et 10,7 % de leur public [1]. Les scènes nationales accueillent en moyenne trois spectacles de danse par an ; et rarement pour plus d'une ou deux représentations. Cette quasi inexistence de séries de représentations est d'ailleurs le problème fondamental de la diffusion chorégraphique puisqu'une compagnie doit reprendre la pièce à chaque déplacement ; sans pouvoir faire d'économies d'échelle en organisant des tournées conséquentes (cachets et frais de déplacement élevés).

Dépendant juridiquement de la direction des Théâtres et des Spectacles, les directeurs de scènes nationales peuvent être parfois en contradiction avec cette tutelle, quand leur projet d'établissement prévoit une forte présence de la danse.

Les théâtres municipaux ont commencé depuis peu à programmer de la danse, mais leurs conditions techniques (trop petit plateau...) sont souvent un handicap au développement de cette programmation.

Comme pour le théâtre, danser à Paris reste synonyme d'accès à la notoriété, avec pour lieux phares le Théâtre de la Ville (première scène mondiale de diffusion chorégraphique) et, dans une moindre mesure, le Théâtre de la Bastille.

## Les festivals

Dans ce contexte, les festivals jouent un rôle fondamental. L'aide à ces manifestations est pour la délégation à la Danse quasiment le seul moyen de soutenir la diffusion chorégraphique ; même si le financement qu'elle apporte par l'intermédiaire des associations départementales de la Musique et de la Danse peut également servir à des opérations de diffusion.

Pour gagner de nouveaux publics, les festivals allient souvent une démarche pédagogique de sensibilisation à la présentation de créations. Cette pédagogie s'adresse d'ailleurs également aux directeurs des lieux d'accueil qui se voient incités financièrement à programmer de la danse. Ainsi, l'association Île-de-France Opéra Ballet (IFOB financée par le conseil régional d'Île-de-France) propose chaque année à l'ensemble des théâtres de la région de participer aux « Îles de danse ». Elle organise des stages avec des chorégraphes en direction des professeurs de danse ou du milieu scolaire en relation avec les représentations. Un matériel de communication conséquent est mis à la disposition des lieux, qui bénéficient par ailleurs d'une aide financière pour accueillir les spectacles. La Biennale du Val-de-Marne, les Hivernales d'Avignon, Danse à Lille et d'autres fonctionnent sur ce modèle.

Il existe ainsi une vingtaine de festivals ou de temps forts qui sont un moyen privilégié de diffusion de la danse. Elle est également présente dans de grands festivals

1. *Les chiffres clés, statistiques de la culture, op. cit.*

pluridisciplinaires comme Avignon, le Festival d'Automne ou l'Été de Nîmes et possède ses propres manifestations estivales de prestige : le Festival de Montpellier, Danse à Aix, Chateauvallon.

Le Théâtre national de la danse et de l'image de Chateauvallon mène par ailleurs depuis une vingtaine d'années une action sur la vidéo et sur la notation des chorégraphies, source de mémoire de l'art chorégraphique, question essentielle pour la transmission du répertoire contemporain et qui fait l'objet d'une attention soutenue de la Délégation.

Enfin, la création du Théâtre contemporain de la danse (TCD) en 1984 avait pour objectif de relayer la diffusion de la danse (par une aide financière à la programmation de spectacles), tout en menant un travail de sensibilisation du public : abonnements à prix réduits, présentations de travaux et de répétitions dans les studios. Cette activité complète la politique du TCD en matière de formation continue (voir chapitre 6) et de conseil auprès des danseurs sous l'égide du CIOD.

## Conséquences en termes d'emploi

L'étude faite par le Conseil supérieur de la danse, en 1990, (qui sera publiée sous le titre de Profession danseur) évalue la population de ce secteur à 2 800 personnes. La répartition de ces effectifs selon les disciplines est la suivante :
- 32 % en danse classique ;
- 39 % en danse contemporaine ;
- 29 % en jazz-variétés.

Ceci n'empêche pas la circulation individuelle entre les secteurs. La danse est un métier très féminisé, puisque les hommes ne représentent qu'un tiers de sa population. Cette inégalité, liée à l'histoire de la danse classique, tend à se résorber, car les chorégraphes contemporains ont donné beaucoup plus de place aux danseurs.

Ceci a des conséquences sur l'accès à la formation et à l'emploi : moins nombreux, les garçons entrent plus facilement dans les filières d'excellence (voir chapitre 6) qui respectent la parité ; les auditions sont beaucoup moins sélectives, avec un rapport de dix hommes pour cent cinquante femmes pour un rôle.

On remarque également que cette population, somme toute limitée (même si on peut supposer qu'elle est sous estimée par cette étude), traduit une concentration assez forte de l'emploi sur un marché du travail restreint. La conséquence en est que les danseurs intermittents travaillent en moyenne beaucoup plus longtemps sur une année que les musiciens ou comédiens (154 jours/an en 1988 contre 88 pour les comédiens et 67 pour les musiciens [1]).

1. MENGER (P.-M.), VARI (S.), *Le marché du travail et l'emploi intermittent dans les arts du spectacle*, CSA-CNRS recherche pour la Mire, 1993, 167 p.

### Des formes d'emploi spécifiques selon les disciplines

Les formes de l'emploi ont tendance à être différentes selon les disciplines. D'une manière générale, les ballets classiques possèdent de grandes troupes (entre 30 et 60 danseurs), même si cette tendance s'atténue. En revanche, pour des raisons artistiques et financières, les compagnies contemporaines emploient en moyenne une demi-douzaine de danseurs, et les CCN une quinzaine.

L'intermittence est largement répandue, mais on constate néanmoins que, à la différence du théâtre, l'emploi permanent n'a pas vraiment disparu. En jazz, l'intégralité de l'effectif travaille en tant qu'intermittent. Les danseurs classiques sont nombreux à posséder un emploi permanent (480 permanents contre 280 intermittents [1]). Il s'agit des danseurs de l'Opéra de Paris ou des ballets de la RTLF. En contemporain, le rapport est inversé, puisque 610 danseurs travaillent de manière intermittente au regard de 160 permanents qui se trouvent en général dans les CCN.

La délégation à la Danse a créé en 1991, sous l'égide du Théâtre contemporain de la danse, le Centre d'information et d'orientation du danseur (CIOD) avec pour mission de conseiller les danseurs sur les formations continues, les auditions professionnelles, leur protection sociale et leur reconversion ultérieure. Mais l'existence de cet organisme ne doit pas occulter le fait que ce secteur est très faiblement structuré sur le plan syndical, aussi bien au niveau des danseurs-interprètes que des chorégraphes en compagnie ou en CCN. Ceci tend à poser des problèmes en ce qui concerne la négociation collective.

En 1994, les équipes de direction des centres chorégraphiques nationaux (associant les chorégraphes et leurs administrateurs ou codirecteurs) se sont constituées en association pour revendiquer notamment un rôle plus actif dans la diffusion, et donc des conventions avec les lieux afin d'avoir un pouvoir sur la programmation des spectacles de danse. Le statut et les conditions de travail des danseurs et chorégraphes sont également au cœur des préoccupations de cette association. On notera aussi que certains chorégraphes de CCN ou de compagnies sont affiliés au SYNDEAC.

Par ailleurs, le groupe Pro-Danse regroupe les administrateurs et chargés de production et de diffusion des compagnies indépendantes et au projet. Le groupe réfléchit à la fois sur la politique chorégraphique, les problèmes juridiques et de gestion. Il a mené avec le soutien de l'ONDA, une enquête sur la diffusion de la danse. Les chorégraphes ont, quant à eux, créé des réseaux de réflexion informels sur leur métier.

# Musique

Le champ retenu est celui de la musique classique au sens large : symphonique, lyrique, baroque, contemporain, etc.

1. *Profession : danseur. La carrière du danseur et les conditions de sa reconversion*, rapport du Conseil supérieur de la danse, 1991, 50 p.

Ce type de découpage, toujours sujet à caution s'agissant du domaine musical, est fondé sur deux critères :
– la population et le marché du travail des musiciens classiques sont spécifiques et relativement cloisonnés par rapport aux autres formes musicales ;
– à la différence des autres genres musicaux, le classique est marqué par l'existence de nombreuses structures permanentes, dont le mode de fonctionnement est assez homogène. Par contre, sur le plan de la diffusion, des points communs pourront être établis avec d'autres genres musicaux (rôle de l'audiovisuel, des festivals, etc.).

## Logique économique du secteur : mécanisme de production et de diffusion

La musique classique est le secteur du spectacle vivant où la présence d'ensembles permanents est la plus forte. C'est une nécessité du genre (un orchestre symphonique ne peut exister que dans la durée et non se constituer par projet), mais la régionalisation a donné un nouvel essor à la constitution d'ensembles dans les régions.

Il existe aujourd'hui une trentaine d'orchestres permanents, dont sept en Île-de-France. Leur financement est assuré par :
– des subventions de la direction de la Musique et de la Danse ;
– des aides du Fonds de diffusion ;
– des subventions des collectivités locales ;
– des recettes propres ;
– le mécénat (faible part).

À côté des structures permanentes reposant essentiellement sur des subventions, il existe un grand nombre de formations plus ou moins régulières, composées de musiciens intermittents, d'enseignants, d'élèves des conservatoires, de semi-professionnels ou de musiciens permanents diversifiant ainsi leur activité.

Le nombre de ces formations, venant occasionnellement d'autres orchestres (associations de concerts, ensembles baroques, orchestres saisonniers de festivals, etc.), s'est accru ces dernières années sous l'effet conjugué d'une forte demande (par le biais des festivals notamment), et d'un renouveau du goût du public pour les musiques anciennes, baroques, la musique de chambre, etc.

Les orchestres permanents traversent aujourd'hui une crise grave qui risque de compromettre l'existence même de certaines de ces formations :
– crise des financements : les orchestres sont dépendants à la fois de l'État et des collectivités locales, et la plupart des budgets stagnent, voire régressent. Les budgets ne sont pas stabilisés d'une année sur l'autre, ce qui pose des problèmes pour les structures lourdes (de 40 à 100-120 musiciens pour les formations symphoniques) ;
– crise de répertoire et de public : le répertoire des orchestres reste très centré sur la musique du XIXe et du début du XXe siècle. Les orchestres, dont beaucoup tournent dans des conditions difficiles, n'ont pas su, ou pas pu, élargir leur public et leur répertoire. Ainsi, les œuvres contemporaines n'ont pas trouvé leur public. L'opérette, dont les coûts de production sont élevés, connaît de moins en moins de productions.

Le baroque qui, par contre, connaît un fort développement, est le fait de petites formations spécialisées ;
– les difficultés de financement compromettent également le développement des tournées et limitent par conséquent la diffusion.

Sur le plan de la diffusion, il faut souligner le rôle croissant des festivals qui ont tendance à faire de plus en plus appel aux orchestres étrangers. La concurrence étrangère est une des menaces les plus fortes qui pèse sur les formations permanentes et non-permanentes. Leur qualité est souvent bonne et le prix de leur prestation est très en-dessous de celui des orchestres français. La forte demande émanant de municipalités ou d'associations organisatrices de festivals va de pair avec des budgets très restreints et les incitent à rechercher des orchestres au moindre coût. Les conditions sont ainsi réunies pour favoriser des tournées de formations étrangères, la plupart du temps non déclarées (musiciens entrés avec des visas touristiques par exemple).

Cette crise, aux aspects multiples, risque d'avoir comme conséquence la disparition de certains orchestres et la fusion d'autres (sur une base régionale par exemple). La politique du ministère de la Culture, et de certaines collectivités locales, semble aujourd'hui favoriser les petites formations modulables et spécialisées.

## Logiques et pratiques d'emploi

Le nombre de musiciens des formations permanentes s'établit autour de 2 100-2 200. Les musiciens classiques intermittents travaillant au cachet représentent environ 2 600 à 2 800 musiciens professionnels [1]. À cette population, il convient d'ajouter quelques 3 000 musiciens professionnels dans les orchestres militaires (Garde républicaine, musique des équipages de la flotte, etc.). L'ensemble donne un total d'environ 8 000 musiciens classiques professionnels, auxquels s'ajoutent près de 2 000 artistes lyriques.

Dans certains orchestres permanents, les musiciens sont, soit sous statut de la fonction publique territoriale, soit sous CDI de droit privé.

Quatre-vingt postes environ se libèrent par an dans les orchestres permanents, mais il existe un fort déséquilibre selon les pupitres (très peu de postes pour les bois, les cuivres, les percussions, davantage pour les cordes, etc.). Par ailleurs, les postes soumis à concours ne sont pas tous pourvus.

La crise actuelle a pour effet de réduire le nombre de postes stables (au profit de l'intermittence) et risque de diminuer à terme le nombre de postes mis à concours.

Les carrières montrent une assez grande stabilité, comparée à celle des autres artistes, (douze ans d'ancienneté moyenne dans un orchestre [2]), mais la plupart des musiciens

1. Source : ministère de la Culture.
2. Dupuis (X.), *Les musiciens professionnels d'orchestre : étude d'une profession artistique*, DEP, ministère de la Culture et laboratoire d'Économie sociale Université Paris I, 1992.

ont travaillé dans d'autres ensembles au cours de leur carrière ; 60 % enseignent et/ou jouent dans d'autres formations (musique de chambre ou autres orchestres).

# Les variétés

Dans l'ensemble des secteurs du spectacle vivant, les variétés présentent plusieurs caractéristiques spécifiques. Leur marché est un marché international, lié à celui de l'industrie du disque, et dominé par les Anglo-saxons. Cependant, des segments spécifiquement nationaux, comme la chanson française, les musiques actuelles ou le jazz, demeurent importants. Il faut ajouter à ces spécificités le fait que le secteur des variétés n'est pas – ou peu – subventionné, et que malgré l'image que peuvent donner quelques grosses entreprises, sa fragilité financière est une réalité.

Plus que dans tous les autres secteurs, le vedettariat façonne l'image des variétés : quelques vedettes à forte notoriété, produites par une quinzaine d'entreprises et diffusées dans de grandes salles, masquent une multitude de jeunes artistes qui sont le vivier de la profession. Cependant, depuis quelques années, une attention particulière a été accordée à ces derniers : grâce à des festivals comme le Printemps de Bourges, les Francofolies, etc., mais aussi au développement de lieux musicaux où de jeunes chanteurs ou groupes musicaux, à la frontière entre amateurs et professionnels, peuvent se produire.

## Structuration du champ professionnel

La revendication des professionnels des variétés d'être pris en compte comme un secteur à part entière du spectacle vivant est récente, ce qui peut en partie s'expliquer par le fait que la profession est jeune. Elle s'est concrétisée par la création de structures professionnelles spécifiques.

En 1984, l'Association pour le soutien de la chanson de variétés et du jazz (Fonds de soutien) a été créée avec l'appui du ministère de la Culture, désireux de voir reconnue la dimension culturelle du spectacle de variétés, de jazz, et de rock. Cette association est devenue « Fonds de soutien », en 1986, avec l'instauration d'une taxe parafiscale [1] prélevée sur les représentations publiques de spectacles et concerts de variétés « dans les lieux n'ayant pas pour vocation principale l'art dramatique, lyrique ou chorégraphique ». Le nombre d'adhérents au Fonds de soutien est passé de moins de 50 en 1990 à 207 en 1994.

Ses domaines d'intervention se sont étendus depuis sa création, et incluent aujourd'hui [2] :
– des actions visant à la structuration économique et sociale du spectacle vivant ;

1. Une taxe parafiscale existait auparavant, mais elle était prélevée par fauteuil, et ne s'appliquait donc qu'aux gestionnaires de salles.
2. Les aides accordées par le Fonds sont : des aides à la production, des avances sur recettes, des garanties de crédit, des aides au déficit, des aides à la promotion d'artistes et à la création de spectacles – cf. Bilan synthétique de cinq années de gestion de la taxe parafiscale sur les spectacles (1990-1994).

– la promotion de la variété en France et à l'étranger ;
– les aides à la promotion d'artistes et à la création de spectacles ;
– les aides à l'équipement de salles de petite et moyenne capacité.

L'instauration de cette taxe parafiscale a, entre autres, contribué à structurer le secteur professionnel où coexiste en permanence une dimension culturelle et une dimension marchande. Par ailleurs, cette structuration a été renforcée par la définition de contrats types entre les producteurs et les artistes, ainsi que par l'élaboration (en cours) d'une convention collective spécifique [1], et une réorganisation des syndicats patronaux :
– la scission d'une partie des producteurs de variétés du Syndicat national des entrepreneurs de spectacles (SNES) a donné naissance en 1989 au Syndicat national des producteurs de spectacles (SYNPOS, ex-SNPS) qui compte actuellement 120 adhérents producteurs et/ou promoteurs ;
– les prestataires du spectacle vivant, et plus particulièrement des variétés, se sont regroupés au sein du Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel (SYNPASE), en 1990 ;
– les petites et moyennes structures ayant un lien permanent avec un équipement de spectacle se sont regroupées au sein du Syndicat national des petites structures de spectacles (SYNAPSS), syndicat créé en 1972.

De plus, l'ère est à la constitution de regroupements en réseaux : Fédurock [2] (salles de 70 à 1 500 places), Orques Idées (diffusion de spectacles dans de petites et moyennes salles de province), Carmin (salles de jazz), etc. ; ou autour de labels : Zenith (salles de plus de 3 000 places), « prestataires », etc.

## Logique économique du secteur : mécanismes de production et de diffusion

Les données économiques dont on dispose sur ce secteur sont celles du Fonds de soutien des variétés. Les recettes du Fonds sont essentiellement constituées par la collecte de la taxe parafiscale (plus de 80 %), par une aide du ministère de la Culture, et par des produits divers. En 1995, 30 millions de francs de taxe parafiscale ont été collectés, via la SACEM. À partir de cette taxe parafiscale (3,5 %), le chiffre d'affaires du secteur peut-être estimé à plus d'un milliard de francs en 1995 [3].

Cette taxe parafiscale permet également de répartir la production des spectacles de variétés entre la production française (66 %) et la production étrangère (34 %). Les statistiques de répartition par région témoignent d'une grande inégalité de situation quant à la diffusion : 45 % des spectacles proviennent de l'Île-de-France ; 8 % de

1. Cf. annexe 1.
2. La Fédurock réunit trente-six salles de diffusion de musiques dites actuelles.
3. Il s'agit d'une simple évaluation puisque la taxe parafiscale est perçue par le Fonds de soutien du théâtre privé lorsqu'un spectacle est donné dans ce type de lieu, et que sont exonérés de la taxe parafiscale les spectacles présentés par les théâtres municipaux, les entreprises subventionnées par l'État, les associations loi 1901 lorsqu'elles ont entièrement conçu et réalisé les spectacles, et les établissements où il est d'usage de consommer pendant les séances.

Rhône-Alpes ; 7,5 % de PACA ; 5 % du Languedoc-Roussillon ; les autres régions françaises se répartissant les 34,5 % restant. En outre, cinq entreprises de production française versent 45 % du montant de la taxe fiscale collectée par plus de 200 producteurs-promoteurs. Les salles de plus de 3 000 places représentent 65 % de ces recettes. Enfin la chanson (32 %) demeure le principal répertoire des variétés, devant le rock (17,5 %).

Les mécanismes de production et de diffusion des variétés peuvent être approchés sous trois angles : les lieux, les répertoires et les professionnels impliqués.

## Les lieux de diffusion

La définition donnée des lieux de diffusion des spectacles de variétés est une définition en « creux » : « *Ceux qui n'ont pas pour vocation principale l'art dramatique, lyrique ou chorégraphique.* » La taille des lieux joue un rôle important dans les mécanismes de production et de diffusion, et explique la création de réseaux spécifiques les regroupant. Des salles de moins de 300 places aux salles de 3 000 places et plus (Zénith, Bercy, etc.), la fourchette est large. Les plus grandes accueillent groupes étrangers et vedettes françaises de forte notoriété. Les petites et moyennes salles programment, pour plus de la moitié d'entre elles, des spectacles de variétés essentiellement musicaux.

Ces petites salles sont bien souvent les premiers lieux de formation des artistes débutants, et le passage obligé pour de nombreux artistes de faible notoriété. Elles sont également le terrain d'essai de nouvelles pratiques artistiques, notamment celles dérivées du rock. Bien qu'elles revendiquent une forte identité culturelle, leur fonction de formation et d'accueil des jeunes leur donne souvent un rôle d'insertion sociale. Depuis peu, le ministère de la Culture se préoccupe de mettre en œuvre une politique tendant à les stabiliser. Parallèlement se développe une tendance à la présentation de spectacles musicaux dans des lieux dont la vocation principale est la vente de boissons, ce qui fait apparaître un nouveau facteur de déséquilibre dans le secteur, l'emploi artistique ou technique n'y étant pas – ou peu – rémunéré, et souvent pas déclaré.

À ces lieux fixes de diffusion s'ajoutent les festivals (Printemps de Bourges, Francofolies, Eurockéennes, Banlieues bleues, etc.), sans oublier le fait que de nombreux spectacles se déroulent en plein air, dans des salles polyvalentes, sous chapiteau, etc.

On notera que les statistiques du ministère de la Culture montrent aussi l'importance de la programmation « variétés » dans des lieux subventionnés (15 % du nombre de représentations sur les scènes nationales, mais 25 % du nombre d'entrées).

## Les répertoires ou les types de spectacle

La principale caractéristique du secteur est la diversité des répertoires et des formes de spectacles proposés au public. Les deux énumérations ci-dessous sont empruntées, l'une au Fonds de soutien (les répertoires) ; l'autre au SYNPOS, ex-SNPS (les types de spectacle) :
– les répertoires : chanson, rock, variétés rock, spectacle sur glace, humour, jazz-blues, funk-rap-fusion, world-folk-ethnique ;

– les spectacles de variétés : tours de chants (chanson française, étrangère, polyphonique, a cappella, etc.) ; monologues, sketches ou danses qui ne font pas partie de représentations dramatiques, lyriques ou chorégraphiques (on retrouve ici aussi une définition en creux) ; spectacles sur glace, comédies musicales, concerts de musique rock, disco, funky, rap, reggae, pop, soul, etc.

## Les professionnels

Le texte de base régissant l'ensemble de la profession est l'ordonnance du 13 octobre 1945. Ce texte a fait l'objet d'une récente réforme (loi du 31 décembre1992), dont les principales conséquences pour le secteur des variétés sont les suivantes :
– elle étend aux responsables d'associations loi 1901 qui *« ont pour activité habituelle la production de spectacles »* l'obligation de posséder une licence d'entrepreneur de spectacles ;
– elle permet au producteur d'exercer également une activité d'agent artistique à condition de posséder deux licences : celle d'entrepreneur de spectacles et celle d'agent artistique, délivrées par le ministère du Travail [1].

La disposition visant à étendre au secteur associatif l'obligation de posséder une licence a été perçue par les entrepreneurs de spectacle à caractère commercial comme une façon d'harmoniser les pratiques professionnelles [2] (entre autres celles des exploitants de petits lieux et des festivals), mais elle les a aussi contraints à renforcer leur professionnalisation. L'assujettissement à la taxe parafiscale est devenu, au même titre que la licence, un signe d'appartenance au « métier » d'entrepreneur de spectacles [3]. Dans ce contexte, le Fonds de soutien joue, lui aussi, un rôle important de garant de la professionnalisation de ce secteur, et par conséquent dans sa promotion et son développement.

De nombreux professionnels sont ainsi impliqués dans la production et la diffusion des spectacles de variétés : les producteurs, les organisateurs et promoteurs locaux, les tourneurs, les exploitants de salles, les prestataires, les agents, etc. Producteurs et prestataires de services sont deux catégories d'employeurs relativement spécifiques au secteur des variétés.

## Les producteurs

Les producteurs ne constituent pas un milieu homogène. Leur activité varie tout d'abord selon le répertoire et la notoriété de l'artiste produit. Ainsi, leur rôle sera

1. L'incompatibilité est maintenue pour les titulaires de licence « autres théâtres fixes ». Par ailleurs on ne peut être producteur et agent du même artiste, ce qui est un des facteurs de frein à « la prise en charge » d'artistes en développement.
2. Dans ce domaine tous les problèmes sont loin d'être résolus. Ainsi, une partie des associations pour la jeunesse ou l'éducation populaire y échappe encore. D'autre part, tous les professionnels n'ont pas toujours considéré cette nouvelle disposition comme une bonne chose.
3. Cf. La Lettre du Fonds de soutien « Chanson, Variétés, Jazz », n$^{os}$ 13,14 et 16, 1993 : *« Désormais l'adhésion au Fonds de soutien nécessitera au préalable la détention d'une licence 5 ou (et) 6... Cette condition sera nécessaire mais pas suffisante... Un contrôle des adhésions, permettant en particulier de vérifier si le candidat exerce son activité dans des conditions qui ne l'exonèrent pas du paiement de la taxe parafiscale. Cette exigence part de l'idée que la « communauté des professionnels » se définit davantage par le paiement régulier de la taxe que par la seule détention d'une licence. »*

différent selon que l'on se trouve dans le « show-business », le jazz ou les musiques dites actuelles. Un autre clivage repose sur leur place dans le processus de production : il y a ceux qui sont à l'origine des spectacles, les producteurs « générateurs », qui sont une quinzaine en France, et les promoteurs, plus généralement régionaux, qui « accueillent » des spectacles français ou étrangers lors de leurs tournées. La notion de taille d'entreprises – grandes ou petites – repose en revanche davantage sur le chiffre d'affaires que sur le nombre de personnes employées : les producteurs qui emploient plus de dix salariés permanents sont l'exception. On notera également que certains producteurs, grands ou petits, possèdent leur propre salle de spectacles.

Il n'en reste pas moins vrai que cette profession, récente, s'est structurée autour du noyau dur que constitue la dizaine de producteurs du show-business. Une brève description de l'activité de ces producteurs de vedettes françaises de forte notoriété permet de mieux comprendre la logique de production en œuvre dans cette partie du secteur des variétés. L'activité scénique de ces artistes est cyclique : en moyenne une création tous les deux ou trois ans. Le projet de création de spectacle repose alors sur une sollicitation réciproque de l'artiste (qui a de nouvelles chansons...) et du producteur. Il suit pratiquement toujours le même schéma : un spectacle (souvent parisien), une tournée en province (voire quelques dates à l'étranger), et un nouveau disque. Le rôle du producteur consiste à évaluer « le poids de l'artiste en public » afin de déterminer le lieu et le nombre de représentations potentielles. Le lieu est aussi fonction de l'image de l'artiste (type de répertoire, nombre de musiciens, ambiance, etc.). Des contacts sont alors pris avec la maison de disque de l'artiste. Pour la durée du projet, se crée une « association » entre la société de production de spectacle vivant et la société de production audiovisuelle. La promotion de l'artiste devient donc l'intérêt commun des deux sociétés. Le producteur conclut un contrat avec l'artiste, qui est son salarié, et engage musiciens et techniciens. Une équipe artistique est constituée. Dans le cas de grosse production, cette équipe peut être importante : l'artiste, le producteur, le concepteur lumière, le concepteur son (qui peut ensuite accompagner éventuellement la tournée), le régisseur spectacle qui engage les autres. Parallèlement, le producteur établit planning et budget. Il lance aussi la campagne de communication et ouvre la billetterie (parfois plus d'une année avant la première du spectacle). La durée de vie d'une telle équipe artistique peut dépasser un an. Une liste de matériel est établie, sur la base du travail de l'équipe artistique, et un appel d'offres est lancé auprès des prestataires. Les prestataires fournissent le matériel et une partie du personnel technique. Plusieurs personnes de la société de production suivront le projet sur l'ensemble de sa durée : le producteur lui-même, le directeur de production et son assistant, etc.

On notera le coût de production de plus en plus important des spectacles de variétés. Ceci est dû, d'une part à une augmentation considérable des exigences techniques (informatique, laser, sono, etc.), qui fait dire aux professionnels que le métier d'entrepreneur de spectacle de variétés est devenu « un métier à haute valeur technologique », et d'autre part à une augmentation considérable des frais de promotion des spectacles [1]. Cette inflation des coûts n'est pas sans impact sur la

1. Ce propos est toutefois à nuancer selon la taille des spectacles produits et la notoriété des artistes.

structuration même du secteur : les entreprises sont souvent en déficit. Elles naissent et meurent rapidement. La production est donc devenue, plus encore que par le passé, une activité à risques. Compte tenu des sommes investies, les gros producteurs se concentrent sur des artistes de grande notoriété, et le secteur pourrait connaître dans quelques années une réelle pénurie d'artistes, faute d'avoir « développé » de nouveaux talents. Cette logique de production est renforcée par la politique des multinationales du disque.

## Les prestataires

La profession de prestataires de service du spectacle vivant n'a réellement commencé à exister qu'au début des années 70 avec la multiplication des groupes de rock et de variétés, qui n'étaient pas reçus dans les salles de spectacles consacrées au théâtre, à l'opéra, à la danse et à la musique classique.

Aujourd'hui, les théâtres ne représentent plus qu'une petite partie de la clientèle des prestataires [1]. La multiplication des festivals, les spectacles en plein air, la mise en valeur du patrimoine culturel et, ces dernières années, l'apparition de l'événementiel, ont conduit à la création d'entreprises de prestations de services. Entre 800 et 1 000 entreprises (aux dires des professionnels) quadrillent le territoire. Elles réalisent sur le plan technique les plus grandes manifestations comme les fêtes de village.

La gamme des services, à l'origine limitée au son et à la lumière, s'est largement diversifiée : structures (plateaux-ponts-gradins), décors, vidéo de projection, image (géante en particulier), lasers, backline, pyrotechnie, etc. En parallèle, de nouvelles professions ont fait leur apparition, du scénographe au « road » (manutentionnaire et/ou technicien de plateau) en passant par l'accrocheur (spécialiste de l'accrochage en hauteur).

Les entreprises de prestations de services sont des sociétés commerciales (sauf exception) qui emploient quelques permanents administratifs et des techniciens, dont beaucoup sont intermittents. Elles sont toutes gestionnaires d'un parc de matériel important que les évolutions techniques les contraignent à renouveler fréquemment. En parallèle à leur activité de prestataires de services, certaines entreprises peuvent également être représentantes de marques ou importatrices de matériel scénique. Notons que c'est aussi par leur intermédiaire que l'innovation technologique a pénétré dans le milieu du spectacle vivant

Une partie de ces entreprises s'est regroupée au sein du Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel (SYNPASE). Entre autres actions, compte tenu des enjeux en terme de sécurité, de compétences et de moyens financiers, ce syndicat a créé un label de « *prestataire de services du spectacle vivant* » destiné à s'assurer du professionnalisme des entreprises. Ce label, attribué par une commission nationale, indépendante du syndicat, est déposé en qualité de marque collective dite de certification.

1. Dans le dossier n° 55 d'*Actualité de la scénographie* (1991) consacré aux prestataires, la clientèle des 230 entreprises recensées se répartissait comme suit : collectivités territoriales, 22 % ; associations, 21 % ; privés (dont promoteurs), 21 % ; mairies, 21 % ; théâtre, 15 %.

## Logiques et pratiques d'emploi

Dans tous les cas, les producteurs sont les employeurs des artistes et de la plupart des techniciens du spectacle qu'ils rémunèrent, et pour lesquels ils versent les cotisations sociales. En effet, comme le stipule l'article 762-1 du Code du travail, les artistes de variétés ayant une forte notoriété sont, tout comme les « artistes en développement », les salariés des producteurs. Artistes et techniciens sont le plus souvent intermittents. Les entreprises de production, les promoteurs ou prestataires emploient peu de permanents (une dizaine seulement dans les plus grosses structures), qui sont généralement des administratifs.

Enfin, il faut rappeler qu'une **convention collective** relative aux relations entre les salariés et les employeurs des « *entreprises privées commerciales ou associatives se livrant à des activités de production, d'organisation de spectacles (tous lieux fixes ou mobiles et/ou tournées) et de promotion de spectacles de variétés et de jazz sur le territoire national* » est en cours d'élaboration.

# Le cirque

Comme le théâtre, le cirque désigne autant un genre de spectacle que le type de lieu ou l'édifice qui l'abrite. Les nouvelles générations circassiennes se partagent entre le respect du patrimoine et les nécessités d'un projet culturel contemporain. Mais qu'il soit traditionnel ou moderne, le cirque demeure le spectacle vivant qui attire le plus de personnes : 16 % des Français, soit près de 10 millions, seraient allés au cirque au moins une fois en 1992 [1].

## Logique économique du secteur : mécanismes de production et de diffusion

L'offre de spectacles de cirque est aujourd'hui beaucoup plus diversifiée qu'elle ne l'était il y a une vingtaine d'années, mais il demeure difficile de dénombrer les cirques en France. En 1988, une trentaine de cirques avaient adhéré à l'Association nationale pour le développement des arts du cirque (ANDAC) [2]. On peut considérer que ces trente cirques, toutes tendances artistiques confondues, représentent le noyau professionnel du secteur. À côté d'eux vivent près de 200 cirques dont l'économie est plus marginale, voire précaire (non-respect de la législation fiscale ou sociale, pas de licence de spectacle, etc.).

1. 1992 est la date de l'étude *Les mobiles et les modalités de la fréquentation du cirque en France*, réalisée à la demande de l'ANDAC et de la DTS du ministère de la Culture (« La fréquentation et l'image du cirque », *Développement culturel*, n° 100, DEP, ministère de la Culture, 1993, 8 p.).
2. À la suite des problèmes de gestion qu'a connus cette association, l'ANDAC est devenue le Conseil national des arts de la piste (CNAP) en mars 1995.

En termes de marché [1], on peut distinguer trois catégories de cirques :
– les cirques « traditionnels » qui accueillent environ 60 % du public. Ils s'appuient sur la notoriété de leur enseigne, demeurent essentiellement ambulants et se produisent dans les villes.
– les « petits cirques » qui se produisent dans les villages ou près des plages, sont les plus nombreux et captent plus de 25 % des spectateurs.
– les cirques « modernes », dont la part de marché s'établit à 14 % du public. Ils se produisent sous chapiteau, mais aussi dans des lieux fixes.

Le cirque existe sous sa forme actuelle depuis le milieu du XVIIIe siècle. Une première évolution importante a été son ouverture aux enfants dans les années 60. Depuis le début des années 80, des cirques nouveaux sont apparus, qui ont rompu d'une façon ou d'une autre avec la tradition, en ne montrant plus d'animaux, en liant les numéros par un fil thématique ou narratif, ou en introduisant dans les spectacles des éléments inhabituels (des motos, du rock, des décors, etc.). Cette évolution est parallèle au développement des spectacles de rue, avec lesquels la frontière n'est d'ailleurs pas toujours facile à tracer (cf. paragraphe suivant). Face à cette nouvelle concurrence, les cirques traditionnels ont augmenté la qualité de leur production et leur niveau de technicité (lumière, son, mise en piste des numéros, etc.).

La querelle entre « anciens » et « modernes » tend aujourd'hui à s'estomper ; la frange la plus professionnelle du cirque s'emploie à donner une image plus culturelle de ses spectacles. Cette démarche est d'ailleurs confortée par le ministère de la Culture qui a accordé des aides à l'ANDAC, devenue CNAP, organisme qui a pour mission de moraliser la profession, répartir les aides financières et promouvoir l'image du cirque. Ainsi, la mise en place par le ministère de la Culture d'une commission d'aide à la création, à l'instar de ce qui se passe dans d'autres secteurs du spectacle vivant, a nettement amélioré la situation financière des cirques, et leur a permis de créer de nouveaux spectacles.

En ce qui concerne la diffusion, plusieurs stratégies cohabitent : celle des cirques traditionnels sous chapiteau qui maintiennent la tradition d'une ville par jour et d'une billetterie ouverte pour chaque spectacle, et celle des cirques « modernes » qui se produisent bien souvent dans une quinzaine de villes par an, dans des lieux de spectacle qui ne sont pas toujours spécifiques au cirque (scènes nationales, par exemple), et dont les spectacles peuvent être achetés à l'avance par ces lieux.

## Logiques et pratiques d'emploi

Le spectacle de cirque a longtemps reposé exclusivement sur une succession de numéros créés et mis en piste par les artistes eux-mêmes. Les mêmes numéros pouvaient ainsi tourner plusieurs années de suite. Les troupes se constituaient autour d'un noyau dur d'artistes, bien souvent propriétaires du cirque et, plus important encore, du nom d'une dynastie d'artistes de cirque illustres [2]. Cette façon de créer des spectacles est encore celle des cirques traditionnels. On y oppose

1. *Les mobiles et les modalités de la fréquentation du cirque en France, op. cit.*
2. L'enseigne du cirque a une telle importante que les « emprunts », voire les ventes par les héritiers, de noms célèbres se sont multipliés ces dernières années.

désormais celle des cirques dits « de création » qui conçoivent un spectacle complet, renouant en cela avec les sources théâtrales du genre.

Ces deux modes de création de spectacles de cirque ont un certain impact sur les pratiques de gestion de l'emploi artistique. Dans le premier cas, on trouve encore des emplois artistiques permanents (CDI ou CDD), ce qui assure aux cirques une période d'exclusivité des artistes ; dans le second les artistes sont essentiellement intermittents et les cirques de création doivent se contenter d'une assurance de priorité. Parallèlement, il faut noter un mouvement « d'autonomisation » qui concerne certains artistes qui se produisent dans d'autres lieux de spectacle que le cirque (music-halls, création de compagnies de clowns, de jongleurs, etc.).

Par ailleurs, et bien que l'on ne dispose pas de données précises en ce domaine, il semble que chaque art du cirque (acrobatie, trapèze, etc.) a sa propre valeur sur le marché du travail, ce qui se traduit par des différences importantes de rémunération.

Le nombre d'emplois administratifs varient également en fonction de la taille et du type de cirque. Compte tenu des capacités d'accueil des grands chapiteaux et du nombre élevé des représentations à l'année [1], les plus grands cirques emploient un personnel d'accueil important (caissières, hôtesses de salle, contrôleurs, etc.) ; l'organisation des tournées nécessite également du personnel spécialisé (communication, relations publiques, etc.).

Le cirque requiert par ailleurs un personnel technique spécialisé du fait de la configuration des lieux (montage du chapiteau, etc.), mais aussi de conventions artistiques spécifiques (par exemple, la poursuite lumière est plus rapide qu'au théâtre). Certains métiers n'existent d'ailleurs pratiquement que dans ce secteur (responsable de route, traçeur-flécheur, etc.). Cependant, certaines catégories de personnel technique sont aujourd'hui menacées dans leur emploi par une main d'œuvre locale recrutée ponctuellement sur place, comme par exemple les monteurs de chapiteaux.

Dans les petits cirques, le personnel est restreint et très polyvalent artiste-technicien-administratif. Dans le domaine social, leurs pratiques demeurent archaïques. La normalisation de ces pratiques, qui nuisent globalement à l'image du cirque, est un des objectifs que se sont assignés les professionnels regroupés au sein du CNAP.

Le cirque en 1995 est comme la danse dans les années 70 : il connaît effervescence et crise d'identité. En effet, il a subi d'importantes évolutions qui ont opposé deux tendances : l'une intégrant de nouvelles disciplines artistiques et sportives aux disciplines traditionnelles, l'autre fragmentant les spectacles par discipline (tradition équestre, musique, etc.). Mais un des meilleurs indicateurs du changement de l'image des arts du cirque est le développement de la pratique amateur. Si la Fédération française des écoles de cirque (FFEC) recense une soixantaine d'écoles, on peut penser qu'il y en a actuellement près de 200. Cette pratique amateur a d'ailleurs influé sur le recrutement des écoles de la filière professionnelle (voir chapitre 7). Ces ouvertures se traduisent aussi par un recrutement d'artistes de cirque qui ne sont plus uniquement des « enfants de la balle ».

1. Le plus grand cirque français, Pinder, emploie en permanence plus de 130 personnes. Il possède quatre chapiteaux de 4 750 à 300 places, et donne 780 représentations par an.

Par ailleurs, le contexte même dans lequel évolue le cirque a lui aussi changé. Fortement ancré dans la ville, le cirque en subit les mutations, et notamment, le fait que les espaces disponibles pour planter les grands chapiteaux dans le centre ville se sont raréfiés, les envoyant bien souvent à la périphérie. Longtemps seul grand spectacle populaire proposé dans le cadre urbain, le cirque connaît aujourd'hui la concurrence d'autres types de spectacles, comme les spectacles de rue, bien souvent gratuits car achetés par les municipalités. Ces derniers empruntent d'ailleurs beaucoup aux conventions artistiques du cirque, dont ils sont les cousins germains.

# Les arts de la rue

Le spectacle de rue s'est développé lentement dans les années 70, pour s'affirmer et se revendiquer aujourd'hui comme une forme artistique à part entière. Puisant dans les arts traditionnels (le théâtre, le cirque, la musique, les marionnettes, la pyrotechnie, etc.), les arts de la rue inventent des formes nouvelles, adaptées au lieu ouvert que constitue l'espace public. Des artistes et des compagnies sont nées, un réseau s'est constitué, dans un contexte de demande croissante des collectivités locales.

## Structuration du champ professionnel

Les arts de la rue, en voie de professionnalisation, sont issus de la mouvance alternative de l'après 68 et sont restés dans une relative clandestinité jusqu'au début des années 80.

Le mouvement de reconnaissance de cette forme de spectacle s'est produit grâce à quelques artistes ayant la volonté de faire reconnaître sa spécificité et de la dégager de son image de sous-produit artistique pour animation de quartier. Ce réseau est aujourd'hui structuré autour de Hors les murs, association soutenue par le ministère de la Culture, et chargée de promouvoir et de développer les arts de la rue. Le ministère attribue par ailleurs des aides sous plusieurs formes :
– en centrale et via les DRAC à travers l'aide aux compagnies (aides au projet, à l'écriture, ou au fonctionnement) ;
– aides aux lieux de fabrication (10 ou 15 au total) ;
– soutien au Centre national de création des arts de la rue (CNAR), lieu d'aide à la fabrication de spectacles de rue ;
– soutien à certains festivals de diffusion.

## Logique économique du secteur : mécanismes de production et de diffusion

Ce secteur tend aujourd'hui à s'accroître. Il rassemble à la fois des bateleurs de rue traditionnels qui font tourner leur numéro sur une longue durée, et des troupes constituées qui mettent l'accent sur la création d'un véritable spectacle. On recensait

entre 1993 et 1994, environ 240 compagnies et plus de 280 événements [1]. Près de 1 000 artistes sont répertoriés (dont 30 % internationaux) dans le répertoire « Goliath », auxquels il faut ajouter quelques centaines d'autres non répertoriés.

Du côté des mécanismes de production, et à l'instar des autres formes de spectacle, c'est la compagnie qui est à l'origine de la création. Les subventions interviennent moins que pour le théâtre en salle : 23 compagnies étaient subventionnées en 1994 (DTS et DRAC). L'économie de la production ne repose pas sur la subvention, mais bien sur la vente des spectacles.

L'artiste de rue assure presque toujours la totalité de la chaîne de production (en particulier, il monte son propre matériel). Seules une vingtaine de compagnies ont un régisseur à temps complet.

Le caractère très saisonnier du théâtre de rue (55 % des manifestations en juillet-août) pose le problème de l'activité hivernale des troupes. Pour certaines, le marché des animations (centres commerciaux aux budgets parfois très conséquents, galas, etc.) offre un complément important.

Un essai de segmentation de l'offre [2] à partir des prix de vente des spectacles permet de distinguer clairement entre plusieurs types de troupes :
– des petites entreprises familiales (de 1 à 7 personnes) proposant des spectacles entre 2 500 et 20 000 F, qui représenteraient près de la moitié de la population ;
– des petites troupes de 8 à 16 personnes, dont le prix de vente des spectacles se situe entre 5 000 et 40 000 F ;
– des troupes plus importantes (plus de 15 emplois), plus anciennes, et de plus grande notoriété, vendant plus cher leur spectacle (de 20 000 à 100 000 F, voire plus pour les plus connues).

La technicité de plus en plus grande de certains spectacles (décors, pyrotechnie, etc.) entraîne une augmentation de leur coût et tend à segmenter plus fortement le marché.

Mais la spécificité du théâtre de rue réside dans sa diffusion. Le spectacle fait l'objet d'un achat institutionnel, mais il est gratuit pour le public. Les différentes pratiques d'achat et l'existence de seuils de prix sont donc déterminantes dans l'évolution des arts de la rue.

Ce sont les villes moyennes qui expriment la demande la plus forte. La moitié des achats sont le fait des offices du tourisme, services municipaux ou comité des fêtes. En réalité, directement ou indirectement, le réseau municipal est dans presque tous les cas de figure, à l'origine des événements.

Il semblerait que depuis quatre à cinq ans, l'augmentation de la demande ait eu pour effet une baisse des prix. La moitié des manifestations dispose d'un budget inférieur à 500 000 F et les trois quarts sont en-dessous de 300 000 F.

---

1. La plupart des données chiffrées proviennent du mémoire de DESS d'Élena Dapporto, *Des pratiques économiques des arts de la rue*, Université de Lyon 2-ARSEC, 1995.
2. DAPPORTO (É.), *op. cit.*

## Logiques et pratiques d'emploi

Les petites troupes (moins de 4-5 personnes) dominent, même si le développement des arts de la rue a favorisé l'apparition de troupes plus importantes. Sur le plan de l'emploi, le fonctionnement des troupes est conditionné par le caractère saisonnier et la limite constituée par le prix de vente de leur spectacle, facteur qu'elles ne maîtrisent pas. La double activité, et le travail non déclaré, sont donc largement répandus.

Sur le plan des métiers, le théâtre de rue est probablement le domaine où la diversité des savoir-faire est la plus étendue, car il emprunte à tous les domaines artistiques. La question de la formation est posée : comment mieux faire prendre en compte ses spécificités par les centres de formation (cirque pour la partie artistique ou théâtre pour les aspects techniques) ? Faut-il susciter la création d'un centre spécifique ?

Les questions posées pour l'avenir demeurent nombreuses :
– le fort développement de ces dernières années, semble se ralentir, et les arts de la rue vont sans doute entrer dans une phase de stabilisation et de professionnalisation ;
– les arts de la rue sont fortement soumis à la demande locale et à ses fluctuations possibles (politiques et économiques). Ils sont, sur ce plan, à la frontière entre une logique artistique et une logique sociale. Pour atténuer cette dépendance, l'équilibre avec une politique de soutien par le ministère de la Culture est recherché ;
– les limites de la demande locale posent également problème pour le développement de troupes plus importantes et renforcent les difficultés des petites troupes à se régulariser dans leur fonctionnement ;
– le marché « privé » présente des potentialités de développement, mais une partie du théâtre de rue refuse cette évolution, qu'elle estime contraire à l'essence même de cette forme d'art.

# Les cabarets

Les cabarets occupent une place à part dans le spectacle vivant, à la fois au cœur de l'activité, et à sa périphérie.

Au cœur, car ils ont traditionnellement joué un rôle important comme porte d'entrée dans le métier pour de nombreux artistes de la musique, du chant, de l'humour, etc. À sa périphérie, puisque, aujourd'hui, la forme traditionnelle du « cabaret d'auteur » a décliné au profit des cafés-théâtres ou, plus généralement, de lieux où le spectacle vivant occupe une place mineure (discothèques ou restaurants présentant des spectacles notamment).

Plusieurs types de lieux peuvent être regroupés sous l'appellation de cabaret :

• **Les grands cabarets avec revues** : cinq situés à Paris et un en Alsace. Entreprises importantes adossées à une tradition très parisienne, les grandes revues ont su en même temps se renouveler et maintenir leur activité. Chaque cabaret compte entre 100 et 150 emplois, dont les trois quart sont des emplois

artistiques. Le recrutement est devenu international (danseurs et danseuses ayant des bases techniques solides). Les contrats sont d'un an ou plus selon les cabarets et la durée des revues. Le rythme de travail est très soutenu (jusqu'à deux revues par jour).

• **Les cabarets « traditionnels »** où se produisent des petits spectacles d'humour, des chansonniers, des chanteurs. Correspondants à la forme traditionnelle du « cabaret d'auteur », leur nombre est aujourd'hui réduit (environ cinq sur Paris). Ils perpétuent une tradition, elle aussi parisienne, mais ont été progressivement supplantés par le café-théâtre dans leur fonction de découvreurs de jeunes talents – du moins pour la partie humour et chansonniers.

• **Les diners-spectacles** : sont rassemblés sous cette appellation de véritables lieux de spectacles (une trentaine à Paris) et des restaurants qui produisent régulièrement un ou plusieurs numéros d'artistes. Il faut cependant y ajouter un nombre incalculable de restaurants et de cafés qui accueillent, de façon occasionnelle – le week-end, à certaines saisons, etc. – des artistes, chanteurs, musiciens qui « font la manche ». Ces derniers représentent un marché du travail important mais précaire pour des jeunes artistes à la frontière entre amateurs et professionnels, ou qui cherchent a être vus pour pouvoir se professionnaliser.

• **Les clubs de jazz et les discothèques où se produisent des musiciens** (jazz et variétés). En ce qui concerne les discothèques, seul un petit nombre des 3 000 discothèques recensées en France programme de la musique vivante, généralement en fin de semaine.

Ainsi délimités, l'ensemble des cabarets représente un secteur d'emploi sans doute non négligeable, mais difficilement quantifiable [1].

# Les bals

Les bals constituent un secteur d'emploi apparemment très important du spectacle vivant, le premier en 1985, et le second en 1993 sur la base du nombre de jours de travail fournis (voir chapitre 3). Mais il est difficile d'identifier précisément la part des bals et de la musique vivante dans l'ensemble « bals, discothèques et dancing » identifié par le GRISS. En réalité c'est du côté de la demande, autrement dit des multiples organisateurs de bals que ce secteur fait preuve de dynamisme. Collectivités locales par le biais des comités des fêtes, associations diverses, clientèle privée (entreprises ou particuliers) créent une demande abondante pour des groupes et orchestres de bals [2].

Du côté de l'offre, les choses sont plus difficiles à cerner. Quelques orchestres de bals constituent des ensembles structurés et permanents qui arrivent à vivre de cette

1. La nomenclature du GRISS ne permet pas en effet de distinguer les cabarets proprement dits, des boîtes de nuits où le spectacle vivant est rare, voire inexistant.
2. Les bals se trouvent certainement éparpillés de fait entre plusieurs codes GRISS qui identifient dans ce domaine plutôt des types d'organisateurs – souvent occasionnels – que des types de prestations artistiques.

activité [1]. Mais ils ne sont pas nombreux et l'essentiel des orchestres est composé soit d'amateurs, soit de bi-professionnels, c'est à dire de musiciens ne pouvant – ou ne souhaitant pas – vivre totalement de leur art. Leur activité peut cependant être très régulière et l'investissement (commercial et matériel) conséquent.

La musique enregistrée a clairement capté une grande partie de ce marché – le traditionnel bal de fin de semaine –, mais il semble que le marché de la prestation privée se soit par contre légèrement développé.

Dans la quasi-totalité des cas, l'employeur est l'organisateur du spectacle lui-même (l'association, le comité des fêtes, etc.), il a alors recours au système de la « vignette » pour s'acquitter des charges sociales. En réalité, les abus qu'a produit ce système sont nombreux et ont été souvent dénoncés : organisateurs « réguliers » utilisant systématiquement la vignette, orchestres proposant à l'organisateur un forfait couvrant TVA et vignette, etc.).

Pour faire face à une demande de plus en plus diversifiée (types de public, styles de musique demandés, types d'animation, de lieux, de niveaux de prix, etc.) des entreprises de spectacle proposent des catalogues de prestations complètes et modulables (orchestres de différents styles, humour, animation, prestations matérielles, etc.). Pour les entreprises les plus structurées, l'entrepreneur est à la fois agent des artistes qu'il placera et entrepreneur de spectacle titulaire d'une licence.

On se situe, avec cette forme de prestation, face à une évolution significative de la demande et du marché qui va sans doute permettre le développement de nouveaux opérateurs, capables de mobiliser des ressources humaines et matérielles variées. Cette évolution, qui suit une logique de la demande – et non de l'offre – tend à brouiller le clivage traditionnel entre « bals », « spectacles de rue », et « spectacles événementiels », etc.

# Les parcs de loisirs

La France compte un peu plus de 200 parcs de loisirs [2], de la Foire du Trône à Disneyland Paris en passant par la Mer de Sable, le Futuroscope et le Parc Astérix, mais moins d'une dizaine de parcs intègrent, de façon régulière, des spectacles vivants dans leurs prestations de loisirs.

Si les spectacles présentés dans ces parcs sont « de vrais spectacles », le problème de la place des parcs de loisirs au sein du spectacle vivant demeure posé pour diverses raisons :
– quelle place occupe réellement la création et l'exploitation des spectacles vivants parmi les autres attractions proposées, et surtout dans l'ensemble des emplois créés ? ;
– au cours de la durée de vie des spectacles, très peu de changements interviennent, ce qui est une différence importante avec ce qui se passe dans les spectacles hors-parcs ;

1. Combien précisément ? Aucune estimation n'existe sur ce point.
2. *Les parcs de loisirs*, dossier n° 2, DEP, ministère de la Culture, juin 1994.

– enfin, les parcs de loisirs ont une Commission paritaire nationale pour l'emploi, une formation et une convention collective spécifiques [1].

De plus, la création récente de deux grands parcs à thèmes (Astérix en 1989 et Dysneyland Paris en 1992), leur affiliation au GRISS et l'importance des emplois intermittents artistiques et techniques qu'ils ont induits, voire plus généralement la pratique de certains parcs en matière de gestion de la main d'œuvre, ont contribué à entretenir le débat autour de ces questions. Un avenant « spectacle » à la convention collective des parcs de loisirs est en cours de négociation. Il concerne exclusivement les artistes interprètes, les cadres artistiques et les techniciens.

Les spectacles sont produits en interne, en référence avec le thème du parc. Leur durée de vie est importante (plusieurs années). Il peut cependant aussi être fait appel à l'achat de spectacles « clé en main ». La plupart des parcs produisant des spectacles vivants disposent de salles de spectacle de capacité variable, mais le spectacle peut aussi être présent à tout endroit du parc : accueil, parade, etc. Le principe même des parcs repose sur le fait que le billet d'entrée donne accès à toutes les prestations : attractions, événements et spectacles. Le public des parcs est donc un public captif. En règle générale, le recours à l'intermittence artistique et technique est important. Dans le cas des parcs ouverts toute l'année, le passage à des contrats permanents est devenu une revendication importante du personnel.

Les parcs de loisirs souffrent toujours d'une image peu valorisante auprès des artistes, en contradiction parfois avec les exigences de professionnalité des offres d'emploi. Les recrutements artistiques demeurent donc difficiles, et il est parfois fait appel à des artistes étrangers (acrobates, etc.). L'image est meilleure au niveau technique (sophistication des équipements dans les grands parcs) ; le recrutement de techniciens est donc plus facile. Par ailleurs, les difficultés que connaissent actuellement les parcs pour fidéliser leur personnel (absence de perspectives de carrière, salaires, etc.) permettent peut-être d'envisager dans les années à venir d'autres modes de gestion des ressources humaines dans ces structures.

# Approche par les structures

Le domaine d'activité est bien sûr déterminant sur le mode de structuration de l'activité et sur la gestion de l'emploi et des compétences. Il est apparu cependant important de procéder à une approche plus transversale par « type d'entreprises ».

1. Convention collective des parcs de loisirs, n° 3275, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, étendue par arrêté du 25 juillet 1994.

Dans le cadre du présent CEP, il a été procédé à une enquête approfondie [1] auprès de 158 structures, très différentes les unes des autres (voir tableau 8).

Tableau 8 :
**Répartition de l'échantillon enquêté**

| Types de structures | Nombre |
|---|---|
| Agents | 3 |
| Cabarets | 1 |
| Casinos | 3 |
| CCN | 3 |
| CDN | 7 |
| Centres culturels | 8 |
| Cirques | 8 |
| Compagnies arts de la rue | 3 |
| Compagnies de danse | 4 |
| Compagnies jeune public | 2 |
| Compagnies avec lieux | 4 |
| Compagnies marionnettes | 3 |
| Compagnies théâtres sans lieux | 7 |
| Événementiel | 6 |
| Grandes et moyennes salles | 3 |
| Groupes musicaux et bals | 11 |
| Orchestres permanents | 4 |
| Organisateurs de festivals | 8 |
| Parcs de loisirs | 4 |
| Petites salles polyvalentes | 12 |
| Prestataires | 12 |
| Producteurs | 11 |
| Scènes nationales | 9 |
| Théâtres lyriques | 4 |
| Théâtres municipaux | 8 |
| Théâtres nationaux | 3 |
| Théâtres privés | 3 |
| Tourneurs | 4 |
| **Total** | **158** |

Source : enquête CEP auprès de 158 structures.

Dans chaque structure, l'enquête a porté sur :
– son statut juridique et son mode d'exploitation ;

1. Cette enquête a été réalisée en juin-juillet 1995 dans chacune des entreprises retenues qui avait accepté de recevoir les opérateurs responsables du CEP et de répondre à un guide d'enquête nécessitant parfois l'interview de plusieurs responsables différents.

– ses activités, leur volume, leur diversité et leurs perspectives d'évolution ;
– sa gestion de l'emploi et des compétences : recrutement, mobilité, formation, etc.

L'enquête comprenait aussi un tableau d'analyse de l'ensemble des emplois, tels qu'ils existaient dans la structure au moment de l'enquête (instantané) :

• En classant chaque emploi, à partir d'une nomenclature préétablie de 82 emplois-type (métiers), classés en **trois grands groupes : administratifs, techniques et artistiques,** répartis en **13 familles professionnelles** distinctes :
– production, commercialisation ;
– administration, gestion ;
– accueil et service du public ;
– intendance, entretien, sécurité ;
– régie générale et machinerie ;
– décors ;
– son ;
– lumière ;
– coiffure, maquillage ;
– costume, habillage ;
– maintenance, logistique ;
– artistes-interprètes ;
– création, mise en scène ;

• En précisant pour chaque emploi, les compétences associées (polyvalence), le niveau de responsabilité, le type de contrat de travail (CDI, CDD ou intermittent), l'évolution qualitative et quantitative probable.

Au total, ce sont **7 346 emplois** qui ont ainsi été recensés et analysés sur l'ensemble des 158 structures.

Cette enquête a des limites qui obligent à en relativiser les résultats. L'échantillon de structures a été élaboré de manière à couvrir la diversité des types de structures existant dans le champ du spectacle vivant.

Géographiquement, les structures interrogées sont réparties sur tout le territoire métropolitain :
– 39 à Paris (25 %) ;
– 22 en banlieue parisienne (14 %) ;
– 97 en province (61 %).

Même si la composition de l'échantillon introduit des biais (la sur-représentation des grandes structures notamment), qui ne permettent pas de lui donner un caractère représentatif au niveau statistique, on peut cependant considérer les résultats comme significatifs de grandes tendances.

# La variété des situations

## Des structures très diverses, le plus souvent sous statut associatif

La variété des structures est extrême, quant à la taille et au nombre de salariés, mais aussi quant au statut juridique. Cela va de l'établissement public national à la petite association 1901, pratiquement sans salarié permanent, en passant par des statuts de sociétés commerciales ou de travailleur indépendant.

**Le statut juridique** correspond généralement au type d'activités. Ainsi :
– les compagnies de théâtre, de danse, les groupes musicaux, les festivals travaillent généralement sous le statut associatif (dans 90 % des cas) et marginalement sous celui de SCOOP, voire de SARL ;
– les théâtres privés sont généralement (à plus de 80 %) des sociétés commerciales (SA, SARL et parfois en nom personnel) ; il en est de même des producteurs et des prestataires ;
– par contre, les structures gérant des lieux (petits ou grands) peuvent travailler sous des statuts assez différents : si le statut associatif est nettement majoritaire (70 % des cas rencontrés), on trouve également des établissements publics, des régies municipales, et des SARL.

La prédominance du statut associatif est claire. À part le champ du « privé » (les théâtres parisiens, les producteurs, les prestataires), où les sociétés commerciales dominent, c'est bien le choix de l'association qui prévaut. Il est significatif d'ailleurs de constater que les dossiers types de subventions des DRAC (renseignements et pièces demandées) font toujours référence à ce statut, et ne sont pas faits *a priori* pour les sociétés commerciales ou les régies municipales.

Le statut associatif est en effet plus souple, moins contraignant, mieux adapté pour recevoir des subventions. Il permet aussi d'impliquer différentes institutions ou personnalités dans un conseil d'administration plus ou moins actif. C'est par exemple le cas des scènes nationales, où sont représentés conjointement l'État et les collectivités locales. Dans le cas des compagnies et des groupes, il s'agit plus de personnalités et d'amis du ou des créateurs impliqués, et parfois d'eux-mêmes.

Le statut associatif pose souvent le problème de savoir qui doit être titulaire de la licence d'entrepreneur de spectacles : le président de l'association ? Son mandataire, membre du conseil d'administration ? Le directeur salarié ? Si cette dernière solution tend à l'emporter, on constate que dans plus d'un tiers des compagnies ou groupes enquêtés, ce n'est pas le cas, au risque de dissocier la responsabilité d'employeur de celle d'entrepreneur.

Le statut de régie municipal reste minoritaire dans les structures placées sous tutelle d'une commune. Celui d'association se prête mieux à l'action culturelle et à l'organisation de spectacles. C'est clairement le choix qui s'est imposé depuis des années dans la majeure partie des cas observés. Il suppose cependant une clarification des relations (signature de conventions) avec la commune, au risque sinon de voir émerger des situations difficiles.

De ce fait, le statut de régie est parfois préféré par les élus, devenus prudents face aux risques existants : celui d'être accusé de « gestion de fait », celui aussi de devoir faire face à des débats difficiles en conseil municipal, lors de l'attribution des subventions : l'action culturelle est un sujet sensible, comme on peut le constater à l'occasion de changement d'équipes municipales. La gestion en régie est à la fois considérée comme plus contrôlable et plus « indolore » : elle ne focalise pas trop l'attention sur la gestion de l'action culturelle, une part importante des coûts entrant dans les dépenses « normales » de fonctionnement des services administratifs ou techniques de la ville.

## Des volumes très inégaux d'activité et des modes de fonctionnement économique très diversifiés

La toute petite structure côtoie la grande, voire la très grande. **Les volumes de chiffres d'affaires** peuvent aller de 300 ou 400 KF pour les plus petites à plusieurs dizaines de millions de francs pour les plus grandes. Ces volumes ont évidemment un lien avec la nature de l'activité et le statut de la structure.

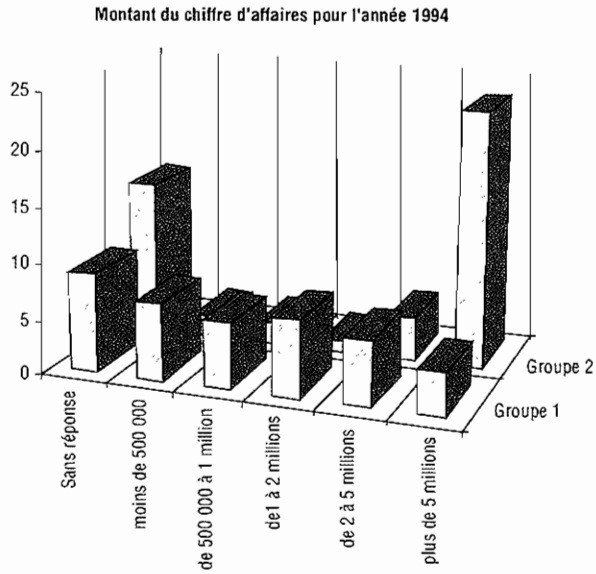
Les compagnies de théâtre, de danse, de marionnettes, les groupes musicaux, l'événementiel sont généralement des petites associations, disposant de peu de moyens avec des chiffres d'affaires assez modestes, le plus souvent inférieurs à 5 millions de francs (90 % des structures de ce type enquêtées), voire nettement moins (35 % ont un chiffre inférieur à 1 million de Francs). On connaît le foisonnement, la diversité culturelle, mais aussi la fragilité de ces très petites structures de création, disséminées tant en province qu'en région parisienne.

À l'inverse, les théâtres nationaux et lyriques, les orchestres nationaux ou régionaux, mais aussi ce qui relève de la « décentralisation », les CDN et les scènes nationales, sont parmi les structures qui gèrent les plus gros budgets. À cette échelle, dans le privé, seuls les parcs de loisirs, certains théâtres privés parisiens et quelques cirques, atteignent ou dépassent ce niveau de chiffre d'affaires.

Les petites salles privées et les compagnies avec lieu de spectacle n'atteignent évidemment pas de tels niveaux. Leur chiffre d'affaires se situe souvent autour de 2 millions de Francs, parfois moins, et atteint rarement les 5 millions, alors que c'est plus souvent le cas des théâtres municipaux, des centres culturels et des festivals. On est là dans une strate intermédiaire, souvent fragile financièrement.

Graphique 1

**Répartition des entreprises selon le montant de leur CA en 1994**




Groupe 1 : compagnies et groupes musicaux.
Groupe 2 : CDN, scènes nationales, théâtres nationaux et lyriques, orchestres.

Source : enquête CEP auprès de 158 structures.

Les écarts en volume d'activité sont beaucoup plus grands chez les producteurs, les tourneurs et les agents. Se côtoient là des sociétés commerciales importantes et des indépendants. C'est aussi le cas des prestataires, où la taille des entreprises est très diversifiée.

Au delà de cette diversité en volume d'activités, **la structure des budgets** n'est évidemment pas la même. Cœxistent, des structures dont les recettes reposent majoritairement sur des subventions publiques, et d'autres qui sont à 90 %, voire totalement, dépendantes du marché : billetterie, vente de spectacles, autres prestations.

L'inégalité est très grande, même au sein des petites structures et des compagnies. ce qui explique souvent le souci de ces dernières de diversifier leur activité en développant des actions d'intervention culturelle dans les écoles, les hôpitaux, les prisons, etc., ou en proposant des stages de formation pour d'autres comédiens et danseurs. Dans les compagnies, ces recettes représentent en moyenne 20 % du budget. Les frontières entre la formation et les activités de création ne sont pas toujours claires ; on peut parfois s'interroger sur le niveau des compétences des formateurs. C'est là un problème et un risque. Sans ces activités de substitution ou de diversification, certaines structures n'existeraient probablement plus.

Ces différents types de ressources et de positionnement sur le marché font que **les rapports que la structure entretient avec le marché et le public** sont assez variés. Il en est de même des rapports avec les institutions publiques (État ou collectivités locales). Dans le réseau des salles subventionnées, les soucis sont davantage de maintenir un équilibre dans la programmation, de soutenir la création et de veiller à impulser des politiques d'action culturelle en lien avec des collectivités. Par contre, dans les petites structures de création, il est frappant de constater que le discours sur l'impossible équilibre du budget ou le risque de ne pouvoir aller au bout d'un projet est permanent. Une éventuelle subvention, même minime, représente souvent un facteur décisif. En même temps, dans les petits lieux, les paris faits sur la diffusion de tel ou tel spectacle sont souvent à haut risque : il peut être plus facile d'avoir une politique de « garage » qu'une programmation raisonnée.

Cela crée **des clivages importants dans le milieu du spectacle vivant**. Les préoccupations des uns et des autres ne sont pas les mêmes. Le sentiment de ne pas être compris traverse souvent les propos de ceux qui sont le plus loin des circuits et des lieux subventionnés. Ceux-ci sont vécus comme porteurs du discours « officiel » dominant et loin de leurs réalités.

Différences dans la structure des recettes, mais aussi dans **la structure des dépenses**. Le spectacle vivant est une activité qui fait beaucoup appel à la sous-traitance pour des prestations techniques ou de service, tant du côté de la création que de la diffusion. Cela est vrai pour tous les types de structures, sauf les théâtres nationaux et les orchestres nationaux ou régionaux.

Ainsi, les compagnies de théâtre, de danse, de marionnettes, comme les CDN, les CCN et les théâtres lyriques sous-traitent fréquemment la fabrication des décors et des costumes. L'appel à des sous-traitances plus techniques (son, lumière) est plutôt le fait des théâtres municipaux, centres culturels et petites salles, ainsi que des organisateurs de festivals et d'événements. Les structures gérant des lieux font souvent appel à la sous-traitance pour la sécurité. Enfin, ce qui est largement partagé par tous les types de structures (sauf les CCN, théâtres lyriques et orchestres), c'est l'appel à des prestataires extérieurs en matière de relations publiques et de publicité.

Il y a là **un marché de prestation de service** important. Il s'organise peu à peu du côté des prestataires techniques (son, lumière, effets spéciaux, transport, montage), y compris par la création d'un label, initié par le SYNPASE. C'est beaucoup plus rarement le cas du côté plus artistique : les décorateurs, costumiers, perruquiers, etc., sont le plus souvent des travailleurs indépendants assez isolés.

## Des entreprises de taille inégale, où les structures de taille moyenne ou grande, notamment dans le secteur subventionné, côtoient une myriade de très petites unités

Si l'on s'en tient au panel des 158 structures enquêtées directement dans le cadre de la présente étude, qui ne portaient que sur des structures professionnelles stables

et reconnues (à l'exclusion donc de très petites structures plus éphémères), on constate que **les « entreprises » employant moins de 10 salariés sont les plus nombreuses**. Il s'agit essentiellement :
– de la grande majorité des petites salles ;
– de la quasi totalité des compagnies de théâtre, de théâtre pour enfants, de danse, de marionnettes ;
– des groupes musicaux ;
– des cabarets et des casinos (pour leurs activités en spectacle vivant) ;
– des agents ;
– de la majorité des producteurs ;
– des structures d'événementiel.

**La strate des structures employant de 10 à 50 salariés regroupe, sauf exceptions, ce qu'on pourrait appeler le « cœur » de la profession**, les théâtres privés et l'essentiel de la « décentralisation », ainsi que la plupart des structures gérant des salles autres que les petits lieux :
– les CCN et CDN ;
– les compagnies avec lieu ;
– les cirques ;
– les théâtres privés ;
– les théâtres municipaux ;
– les scènes nationales ;
– les grandes et moyennes salles ;
– les festivals ;
– les prestataires.

Au delà de 50 salariés, le nombre de structures se raréfie. Il s'agit des grandes scènes nationales et parisiennes et de quelques grandes structures régionales subventionnées :
– des théâtres nationaux ;
– des théâtres lyriques ;
– des orchestres nationaux ou régionaux ;
– quelques théâtres privés ;
– certains CDN ou CCN ;
il convient d'y ajouter les parcs de loisirs.

La répartition des 7 346 emplois enquêtés est évidemment marquée par cette structure de l'emploi dont la majeure partie se trouve concentrée dans :
– les théâtres lyriques : 28 % du total des emplois de l'échantillon ;
– les théâtres nationaux, les orchestres permanents et les parcs de loisirs [1] qui représentent, chacun, de 7 % à 8 % des effectifs.

Viennent ensuite dans l'ordre décroissant :
– les organisateurs de festivals, les prestataires, le cirque ;
– les tourneurs, les théâtres municipaux, les centres culturels, les scènes nationales et les CDN.

1. Non compris Disneyland Paris.

Enfin, si l'on regroupe l'ensemble des compagnies et groupes musicaux, l'effectif cumulé n'est que de 570 emplois, soit 7 % de l'échantillon.

# Des emplois assez qualifiés, mais souvent précaires

## La répartition des emplois administratifs, techniques et artistiques [1] varie suivant les types de structure

L'échantillon étudié se répartit en trois grands groupes sensiblement égaux :
- les emplois administratifs : 32 % ;
- les emplois techniques : 37 % ;
- les emplois artistiques : 31 %.

Mais au sein de ces groupes, certaines familles occupent une place prédominante :

Tableau 9 :
**Répartition des emplois de l'échantillon enquêté**

| Emplois | Effectifs |
|---|---|
| Accueil et service du public | 1 062 |
| Administration - gestion | 653 |
| Artistes interprètes | 2 201 |
| Coiffure, maquillage | 24 |
| Costumes, habillage | 263 |
| Création, mise en scène | 64 |
| Décors | 292 |
| Intendance, entretien, sécurité | 381 |
| Lumière | 307 |
| Maintenance, logistique | 753 |
| Production, commercialisation | 242 |
| Régie générale et machinerie | 869 |
| Son | 235 |
| **Total** | **7 346** |

Source : enquête CEP auprès de 158 structures.

Comme on peut le constater, la famille « accueil et service du public » (près de 1 100 emplois) représente près de la moitié des emplois administratifs. Quant aux familles

1. Emplois artistiques permanents ou intermittents.

« régie générale et machinerie » et « maintenance, logistique », elles représentent respectivement 31 % et 27 % des emplois techniques.

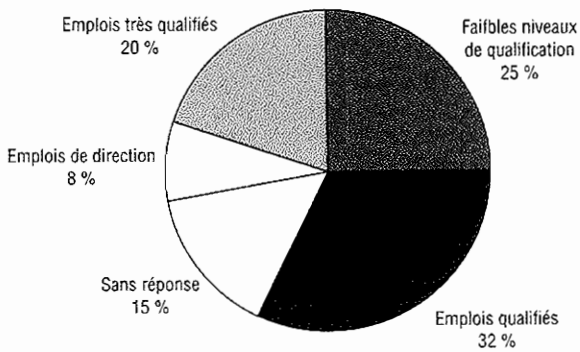
Cependant, la structure des emplois est très différente selon le type d'entreprise et son activité :
– dans **les structures tournées vers la production**, les artistes-interprètes constituent naturellement la famille d'emploi la plus importante. C'est le cas des théâtres lyriques, des compagnies, des groupes musicaux, des orchestres permanents, des cirques... mais également des cabarets, et des tourneurs ;
– par contre, **les structures qui gèrent des lieux** présentent un profil d'emploi dominé par les fonctions de gestion, d'administration et d'accueil. Les familles « accueil et service du public », « maintenance, logistique », « régie générale et machinerie » y sont prépondérantes. Dans ces structures, le poids relatif des emplois artistiques est plus faible ; il ne représente en moyenne qu'un quart du total des emplois.

La famille « administration-gestion » constitue une part variable des emplois selon les types de structures : c'est dans les CDN, les compagnies avec lieux, ainsi que dans les « moyennes salles » qu'elle est proportionnellement la plus élevée (de 20 % à 25 % des emplois).

## Il s'agit d'emplois généralement assez qualifiés

L'analyse faite des 7 346 emplois montre qu'une nette majorité des emplois sont considérés par les structures comme qualifiés ou très qualifiés :

Graphique 2
**Répartition des emplois par niveaux de qualification**




Source : CEP

L'analyse par famille montre que les emplois considérés comme les moins qualifiés se rencontrent dans les familles « intendance-sécurité-entretien » et « maintenance-logistique ». Les emplois qualifiés se trouvent dans les familles techniques dans leur ensemble. Les emplois considérés comme très qualifiés sont présents surtout dans les familles administratives et techniques. Les familles « artistique », « création », et « production-commercialisation » sont essentiellement composées d'emplois très qualifiés ou de « direction ». Il est à noter que nombre d'emplois artistiques se retrouvent dans les « sans réponse », ce qui s'explique par la nature même de ce type d'emploi, pour lequel ces catégories ont peu de sens.

L'enquête réalisée permettait de mentionner, pour chaque emploi type « principal », le, ou les emplois types « secondaires » exercés, ce qui a permis de pointer les types de **polyvalence** les plus fréquemment observés. 2 100 « combinaisons d'emplois types » ont été repérées par l'enquête, soit **plus d'un quart du total des emplois**. Bien évidemment, cette situation se rencontre surtout dans les structures les plus petites.

Les polyvalences repérées s'exercent pour l'essentiel entre « métiers » proches, relevant de la même famille professionnelle : c'est notamment vrai des « artistes », des métiers de « régie générale et machinerie » et des métiers de « service du public et d'accueil ».

Dans certains cas, la polyvalence s'exerce sur une base plus large :
– pour la famille « administrative » : les métiers « secondaires » relèvent souvent de la « production-commercialisation » et du « service du public – accueil » ;
– pour les familles « décors », « maintenance-logistique » et « lumière », les emplois types secondaires se situent majoritairement dans une autre famille « technique ».

## Le recrutement s'appuie plus sur les réseaux relationnels que sur la prise en compte des formations suivies

**Le recrutement des intermittents**, techniciens et surtout artistes, toutes structures confondues, repose massivement sur :
– le bouche à oreille (dans 25 % des cas) ;
– la proposition de membres de l'équipe artistique ou technique (23 %) ;
– le fait de les avoir déjà connus comme intermittents (23 %).

Cela ne fait que confirmer, de manière forte, que le marché du travail se gère essentiellement par des réseaux relationnels, beaucoup plus que par les voies institutionnelles classiques (ANPE, petites annonces, candidatures spontanées, etc.). L'enjeu est donc bien, tant pour les techniciens que pour les artistes, d'avoir des contacts, de les entretenir, de fréquenter des lieux de rencontre, d'aller au spectacle. La formation joue souvent ce rôle de lieu de rencontre et d'entretien de réseaux. Par contre, une rupture des liens (maladie, absence prolongée) peut avoir des effets catastrophiques.

**Le recrutement des permanents** est assez différent. Certes, il ne mobilise pas beaucoup plus les services de l'ANPE, sauf pour les parcs de loisirs, les scènes nationales et les théâtres municipaux. Par contre, il s'appuie surtout sur le fait d'avoir déjà fait travailler la personne concernée, soit comme intermittent (notamment dans les CDN, les scènes nationales et les parcs de loisirs), soit comme stagiaire. Le stage

(y compris les contrats de qualification et les CES) est un moyen de pré-embauche, qui semble particulièrement utilisé par les organisateurs de festival, les petits lieux et les groupes musicaux. Dans certains cas, ces formes de travail (les contrats aidés) semblent être d'une utilisation assez systématique, au détriment sans doute (faute de moyens financiers) de l'utilisation de contrats stables à durée indéterminée.

Enfin, dans les petites structures de création, les petits lieux et les centres culturels, le bouche à oreille ou la proposition de membres de l'équipe fonctionnent presqu'autant pour les permanents que pour les intermittents.

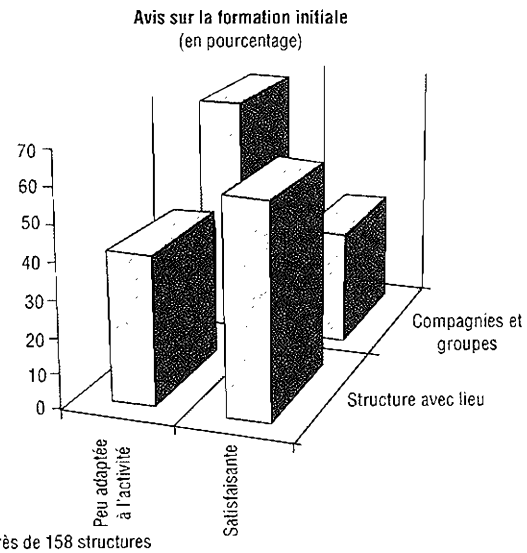
**Les critères de recrutement** sont également variés. C'est l'expérience qui est fortement valorisée pour les techniciens, bien avant tous les autres critères, alors que le projet personnel compte nettement plus lorsqu'il s'agit de recruter un artiste. Dans ces deux cas, les formations initiales suivies sont assez peu prises en compte (un peu plus pour les techniciens que pour les artistes).

Par contre, lorsqu'il s'agit des administratifs, la formation initiale est prise en compte tout autant que l'expérience déjà acquise. On est plus près, dans ce cas, d'un fonctionnement classique. Ceci étant, quelque soit le type de recrutement opéré, **les formations continues suivies n'entrent pratiquement pas en ligne de compte**. La recommandation, le bouche à oreille, valent beaucoup plus qu'un stage, même pour les techniciens et les administratifs. C'est là un phénomène intéressant quant à la place qu'occupe – ou n'occupe pas – la formation dans un marché du travail extrêmement ouvert et fluide.

Globalement, il est frappant de constater que **la formation tant initiale que continue est assez peu valorisée**. Même si les formations initiales sont un peu mieux considérées que les formations continues, le point de vue qui domine est qu'elles ne préparent pas vraiment aux métiers du spectacle.

Graphique 3

**Points de vue sur la formation initiale**



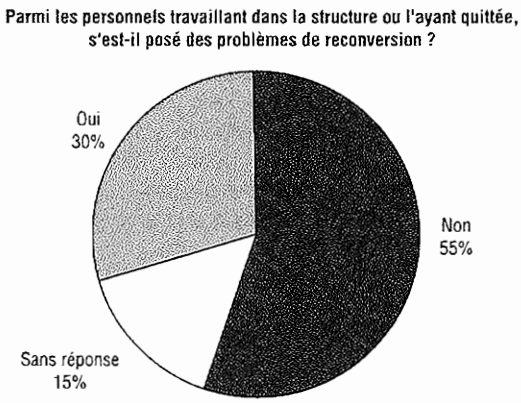

Source : enquête CEP auprès de 158 structures

Dans un monde où les parcours initiatiques, le compagnonnage, la formation sur le tas sont très valorisés, il n'est pas étonnant que les responsables de structures interrogés portent ce jugement assez négatif. Près de la moitié d'entre eux estiment la formation initiale inadaptée, mais ce taux monte aux deux tiers quand on interroge les responsables de compagnies, les producteurs, les tourneurs, les agents. À l'inverse, les responsables des théâtres nationaux et lyriques, des orchestres, des CDN et des scènes nationales portent un jugement positif. Il y a là comme une inversion des termes.

## Une mobilité modérée et des problèmes de reconversion

On pourrait croire que les gens du spectacle sont aussi des gens du voyage, et que pour trouver du travail, ils seraient prêts à affronter une grande mobilité géographique, voire professionnelle. Pourtant, même si cette mobilité est évidemment plus élevée que dans la plupart des autres secteurs, elle reste modérée. Les personnes ayant quitté les structures sont restées pour les trois quart dans le même secteur d'activité, et pour près des deux tiers dans la même région. Cela ne veut pas dire qu'elles aient retrouvé du travail facilement et, de l'avis des structures interrogées, des problèmes de reconversion se posent pour près d'un tiers d'entre eux. Ceci est considérable surtout pour les artistes et les administratifs, moins pour les techniciens.

Graphique 4
**Les problèmes de reconversion vus par les entreprises enquêtées**




Source : enquête CEP auprès de 158 structures

L'attachement au secteur et à ce type de métier rend les problèmes de reconversion difficiles. Ils sont connus pour les danseurs et les personnels artistiques de cirque, ce qui ne signifie d'ailleurs pas qu'ils soient convenablement traités. Mais ils existent aussi pour les musiciens et les comédiens, même si les problèmes ne se posent pas dans les mêmes termes. Toujours est-il qu'il est difficile d'accepter l'idée qu'on

ne remontera plus sur les planches. Rien ne prépare vraiment les artistes à cette éventualité ; leurs formations initiales et continues n'ont généralement pas été assez ouvertes pour préparer d'autres voies, créer de nouvelles perspectives, acquérir des compétences complémentaires valorisables, ici ou là, en gestion, en communication, en vente, en formation, etc.

## La précarité de l'emploi est importante. L'intermittence occupe une place centrale dans certaines structures

**L'emploi permanent en contrat à durée indéterminée** (CDI) représente un peu plus de la moitié du total des emplois inventoriés dans les structures enquêtées. Ce type d'emploi est nettement dominant dans les structures « nationales » (théâtres nationaux, théâtres lyriques notamment). Viennent ensuite les CDN, les scènes nationales, les orchestres, les cirques, les moyennes et petites salles, où les CDI représentent près de la moitié des effectifs. Cette proportion est beaucoup plus faible dans les compagnies, les festivals et chez les producteurs.

**L'emploi en contrat à durée déterminée** (CDD) représente seulement 18 % de l'effectif total. Ce type d'emploi est particulièrement développé dans les familles « administration-gestion » et « maintenance, logistique », et proportionnellement est plus fréquent dans les parcs de loisirs et les centres culturels.

**L'emploi d'intermittent** suit logiquement de près la proportion de techniciens et d'artistes présents dans la structure. Il est important dans les compagnies, les groupes musicaux, les cirques, mais aussi chez les producteurs, prestataires, agents, entreprises d'événementiel et festivals. Dans ces structures, la part des intermittents représente près des deux tiers des effectifs, voire plus (70 % dans le cirque). Elle est par contre plus faible dans les structures subventionnées et para-municipales, notamment dans certaines catégories d'artistes, comme les danseurs où, du fait du poids des théâtres lyriques, le statut de permanent est plus développé.

D'une manière plus générale, dans les structures de création, l'intermittence tend à occuper une place centrale dans l'emploi. Il faut noter que dans certains cas, ces intermittents, artistes ou techniciens étaient précédemment des permanents de la structure. Le fait est particulièrement notable pour les artistes dans 20 % des CDN, des théâtres municipaux et des groupes musicaux. Dans une proportion moindre, on le trouve chez les techniciens dans des CDN, des groupes musicaux et des petites salles. C'est le signe que la tendance au développement de l'intermittence se poursuit.

L'intermittence masque, ici ou là, des emplois quasi permanents. De ce point de vue, il est frappant de constater que sur l'ensemble des structures interrogées, un tiers déclare que les **techniciens intermittents** présents à ce moment là y travaillent « régulièrement ». Cela est surtout vrai dans les CDN, les scènes nationales, les cirques et chez les prestataires, structures où le fait est signalé une fois sur deux. C'est également fréquemment le cas, sans doute dans une moindre mesure, des **artistes intermittents**. Dans l'enquête réalisée, le cas est cité par la moitié des

compagnies de théâtre et de danse, des groupes musicaux, des cirques et par un tiers des CDN. Cela n'est pas très surprenant. Dans de petites structures de création, **l'emploi d'intermittents « fidélisés » est souvent un moyen de garder l'équipe**, sans payer en permanence tout le monde : « *Nous fonctionnons à dix, mais nous ne pouvons salarier que trois permanents, les autres (artistes et techniciens) ont le statut d'intermittents : le nombre de spectacles que nous présentons leur permet d'avoir le nombre de cachets suffisants pour bénéficier des* ASSEDIC, *qui est en fait notre principal subventionneur. Cependant, pour gérer cette contrainte, nous sommes sans arrêt en porte à faux : il faut essayer de faire quelques prestations ailleurs, alors que les répétitions, la recherche de contrats pour présenter nos spectacles, l'entraînement personnel, etc., représentent pour tous un travail à temps plein. S'y ajoute la mauvaise conscience... Mais si cette règle devait être supprimée, ce serait 60 à 70 % de notre activité qui s'arrêterait* ». Quelle solution trouver à ce problème ?

Par ailleurs la proportion de **contrats de qualification** et de **contrats emploi-solidarité** est nettement plus élevée dans les petites structures que dans les grandes. Dans quelques structures, ces emplois représentaient la moitié de l'effectif présent au moment de l'enquête.

# Une gestion des ressources humaines s'appuyant peu sur la formation

## La précarité et la multiplicité des statuts rendent la gestion des ressources humaines difficile

Bien sûr, la proportion importante d'intermittents ne simplifie pas la gestion. Le nombre de feuilles de paye à faire est souvent assez considérable : 40 % des structures interrogées en font plus de 500 par an, alors que nombre d'entre elles ont un effectif permanent très faible. Ce chiffre s'élève dès que la structure gère une ou plusieurs salles de spectacle. D'une certaine manière, au delà de la signature du contrat et du calcul des cachets, cette population d'artistes et de techniciens qui tourne fait-elle réellement partie de l'entreprise où elle exerce son activité ? Sûrement pas quand il s'agit de l'accueil éphémère d'un spectacle (dans le cas d'un paiement direct des cachets et non de l'achat du spectacle ou d'une simple location de salles...). Mais lorsqu'il s'agit de préparer et de jouer une création, ou si le spectacle dure, des relations s'établissent, notamment entre les techniciens et la direction technique du lieu.

Les mécanismes de recrutement signalés plus haut et la « fidélisation » de certains intermittents montrent bien que **la responsabilité de l'entreprise** est effective sur l'embauche, l'encadrement, l'organisation et les conditions de travail ; elle **s'exerce**

**assez peu sur la formation continue**, compte tenu des règles particulières de gestion de la formation des intermittents. En soi, c'est évidemment un problème. La responsabilité de l'entreprise en matière de gestion des ressources humaines et du développement des compétences est amputée pour une partie non négligeable du personnel. C'est ce que soulignent particulièrement les responsables de petits lieux et de compagnies : « *Le statut d'intermittent de la plupart des personnes, responsables compris, oblige à passer par une procédure de demande individuelle de formation déposée à l'AFDAS, sans que la structure puisse intervenir ou proposer une action. En fait on cotise à l'AFDAS, mais on n'en bénéficie pas.* »

Enfin, pour certaines structures, **la multiplicité des statuts est une source constante de problèmes**. Ainsi en est-il par exemple de ce centre culturel, où l'équipe est composée d'un contractuel mis à disposition par une autre association (le directeur), de quatre salariés du centre, dont deux techniciens intermittents assez réguliers, de deux CES et de deux agents de la fonction publique territoriale : une secrétaire (commis) et un régisseur (agent technique). Ce cas est loin d'être isolé. Pour les responsables, la gestion est nécessairement plus complexe que dans une entreprise « classique » : les personnes n'ont pas les mêmes droits et ne relèvent pas des mêmes modes de gestion, de rémunération et de formation, ce qui pose des problèmes quotidiens.

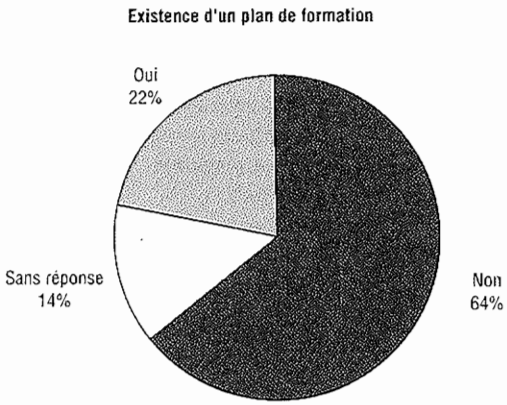
Le statut de la fonction publique territoriale et ses usages paraissent souvent assez mal adaptés à la gestion des activités culturelles et à ses contraintes propres : « *Avec 40 spectacles en 52 semaines, soit un nouveau spectacle tous les week-ends, le service technique est surchargé et ne répond pas toujours comme il faudrait.* » De fait, dans ce cas, il apparaît bien que la responsabilité en matière de gestion des ressources humaines échappe en réalité au responsable de la structure. La formation continue des agents relève du plan de formation de la collectivité, pour laquelle l'action culturelle n'est pas un souci majeur : « *Quand des agents ont besoin de formations particulières, il faut que cela passe par le service du personnel de la mairie, c'est rarement dans ses priorités.* »

La précarité de l'emploi et la multiplicité des statuts des personnes, affaiblissent les capacités de management et de gestion des ressources humaines des responsables de structures. C'est là un des traits dominants du secteur.

## La formation continue des salariés n'est que rarement une préoccupation des structures

Il est significatif que les trois quart des structures enquêtées déclarent ne pas avoir de plan de formation. Si l'on regarde de plus près, cette **absence de plan de formation** est complète dans la totalité des groupes musicaux, des cabarets, des structures d'événementiel, des petites salles, des salles moyennes, des producteurs, et dans la quasi totalité des compagnies et des prestataires.

Graphique 5
**Le plan de formation dans les entreprises enquêtées**




Source : enquête CEP auprès de 158 structures

La situation est plus nuancée dans les CDN, les compagnies disposant d'un lieu, les scènes nationales, les théâtres lyriques, les centres culturels, les festivals et les théâtres municipaux : une fois sur deux, un plan de formation existe. Les théâtres nationaux, les parcs de loisirs et les casinos sont les seules structures qui toutes élaborent, chaque année, un plan de formation.

L'effet taille de la structure (le nombre de salariés) est donc comme toujours déterminant sur l'existence ou non de ce type de pratique. Mais à la différence des autres secteurs professionnels, le seuil est ici nettement plus élevé. En effet, le plan de formation d'une entreprise ne concerne (théoriquement du moins) que le personnel permanent. La relative faiblesse de celui-ci par rapport à l'ensemble des personnes qui passent et travaillent dans la structure rend beaucoup plus **difficile la mise en place de stratégies organisées de développement des compétences.**

C'est là une contradiction et un handicap majeurs du secteur. Il est régulièrement avancé que, dans l'activité du spectacle vivant, les compétences se forgent sur le lieu de travail, en interaction avec une équipe et des personnes plus expérimentées, mais en même temps, les pratiques organisées de formation y sont particulièrement peu développées. Beaucoup de choses sont laissées aux stratégies individuelles. C'est sans doute là une des caractéristiques fondamentales de la gestion des ressources humaines dans le secteur.

Comme on le verra ci-après, les accords paritaires et les modes de gestion des fonds mutualisés de formation contribuent à cette forte autogestion individuelle de la formation professionnelle continue et à une certaine déresponsabilisation des employeurs.

Quoiqu'il en soit, le résultat est là : la mise en place de formations pour les salariés en cours d'emploi reste faiblement développée. Dans un tiers des structures, les salariés de ces structures n'ont bénéficié d'aucune formation.

Tableau 10 :
**La formation continue dans les entreprises enquêtées**

| | | | |
|---|---|---|---|
| 3 | CDN | sur | 7 |
| 3 | centres culturels | sur | 8 |
| 6 | cirques | sur | 8 |
| 2 | compagnies avec lieu | sur | 4 |
| 3 | compagnies de théâtre | sur | 7 |
| 6 | groupes musicaux | sur | 11 |
| 6 | petits lieux | sur | 12 |
| 7 | prestataires | sur | 12 |
| 4 | producteurs | sur | 11 |
| 3 | théâtres municipaux | sur | 8 |

Source : enquête CEP auprès de 158 structures.

# Les perspectives de développement d'activité et de compétences

## Des perspectives de développement d'activité surtout portées par les petites structures, les producteurs et les prestataires

Malgré des situations financières souvent difficiles, la majorité des structures enquêtées manifeste un relatif optimisme sur l'avenir. Certes, certains secteurs sont prudents et estiment que leur activité restera stable. C'est le cas des grandes structures et notamment des théâtres nationaux, du lyrique, des orchestres nationaux ou régionaux, des cirques ainsi que des théâtres privés. Par contre, les CDN, les scènes nationales, les centres culturels, les théâtres municipaux, mais aussi les petites salles et les compagnies de théâtre ou de danse pensent que leur structure connaîtra un certain développement dans les années à venir.

D'une manière qu'il faut interpréter avec prudence, cette vision du futur est beaucoup plus stable dans le secteur subventionné. C'est très clairement du côté des petits lieux, des groupes musicaux, des producteurs, des agents et des prestataires, que la perception de changements à venir est la plus forte. C'est là qu'est exprimée la perception d'une **évolution prévisible du contenu et de la nature des emplois.**

Trois familles techniques tranchent avec toutes les autres sur le plan des évolutions qualitatives anticipées : « son », « décor » et « lumière ». Une analyse plus fine au niveau des emplois types eux-mêmes, confirme cette tendance. Ce sont les emplois de « technicien son », « technicien lumière », « technicien structure », et « directeur technique » qui sont considérés comme devant connaître de fortes évolutions.

Parmi les emplois administratifs, ceux d'administrateur, d'assistant de production, de responsable des relations publiques, sont dans le même cas. En fait, tout ce qui touche à la gestion de la production et à la commercialisation connaît déjà et connaîtra encore d'importantes évolutions.

Cela se traduira-t-il pas des créations d'emplois ? Cela semble être le cas du côté de certains petits lieux, groupes musicaux, théâtres municipaux, centres culturels et scènes nationales : ce sont ceux qui évoquent explicitement le plus fréquemment la perspective d'embauche de personnels, permanent notamment. C'est aussi le cas des parcs de loisirs, encore qu'ils évoquent surtout l'embauche d'intermittents artistiques ou techniques. Enfin, il est intéressant de constater que la perspective « d'embaucher » des CES ou des contrats de qualification n'est évoquée que par des compagnies de théâtre, de danse et des groupes musicaux, voire des scènes nationales.

Certains emplois font nettement l'objet d'une anticipation de leur augmentation en nombre : il s'agit des emplois des familles « maintenance-logistique » et « intendance, sécurité, entretien », qui semblent actuellement les moins qualifiés (cf. ci-dessus). Par contre l'avis est très partagé sur les emplois des familles « administration-gestion » et « service du public et accueil ». Pour certains, ils se développeront, alors que pour d'autres, ils diminueront.

## Des besoins de développement de compétences centrés surtout sur la gestion de la production, sur la communication et sur les techniques son, lumière et décors

C'est là une constante rencontrée dans toutes les enquêtes (qualitatives et quantitatives) réalisées au cours du CEP. L'éventualité de créer des emplois ou d'embaucher du personnel se traduit très souvent par l'expression d'un besoin de renforcer l'équipe ou la structure en compétences de gestion (au sens large) et de communication (au sens commercial du terme). Cela n'est pas exclusif d'autres besoins, notamment techniques et de direction artistique, mais dans une moindre mesure.

Ces constats corroborent ceux portant sur les compétences jugées les plus difficiles à trouver actuellement. Ce sont, par ordre d'importance, celles qui portent sur :
– la commercialisation, la gestion de la production et l'administration (constat exprimé par les petites salles, les groupes musicaux, les compagnies) ;
– le service du public, l'accueil (surtout exprimé par les scènes nationales et les théâtres municipaux) ;
– la direction technique et la régie générale (scènes nationales, théâtres municipaux, centres culturels) ;
– les besoins techniques en son et lumière (prestataires, petites salles et scènes nationales).

# L'évolution du marché du travail

*Les deux chapitres qui suivent rendent compte des résultats d'une exploitation statistique des fichiers anonymés du* GRISS [1] *pour les activités allant de 1985 à 1993.*
*Le* **chapitre 3** *comporte une double analyse :*
– **l'évolution du volume de l'emploi et de la masse salariale** *dans le spectacle vivant durant la période observée ; l'unité d'observation sera ici le* **contrat** *ou l'engagement, qu'il soit identifié ou non* [2] *;*
– **l'évolution des effectifs des actifs par année** – *l'unité d'observation sera ici l'***individu en activité** *auquel ont été rattachés tous les contrats de travail déclarés au* GRISS *durant l'année observée. Par définition, cette seconde approche portera exclusivement sur les contrats identifiés puisqu'elle suppose l'attribution de chaque contrat à un individu identifié.*
*Le* **chapitre 4** *rend compte de l'***analyse des itinéraires d'emploi individuels**. *Effectuée à partir de la reconstitution de l'activité de chaque artiste, cadre ou non-cadre durant la période observée, cette analyse permet de cerner les conditions de renouvellement de la main-d'œuvre et les conditions de la stabilisation des professionnels sur le marché.*
*L'ensemble de l'approche statistique est largement contrainte par la structure des données. Parmi les principales contraintes, que l'on trouvera décrites dans l'annexe 3, figure la censure des données à gauche (avant la première année prise en compte par l'analyse statistique, soit 1985) et à droite (après 1993, dernière année disponible au moment de la recherche), ce qui ne livre qu'une vision partielle des carrières des professionnels, sur une coupe de temps de neuf années. L'autre contrainte essentielle touche aux nomenclatures propres au* GRISS *tant en ce qui concerne l'appréhension de l'activité des salariés que celle des employeurs. Les données détenues par le* GRISS *sont uniques par leur ampleur, mais leur traitement se heurte à certaines lacunes indépassables dans l'état actuel des sources d'information, qui sont conçues avant tout à des fins de gestion.*
*Une dernière précision liminaire s'impose : toutes les informations (bien évidemment anonymes) concernant les rémunérations individuelles et les masses salariales sont construites sur la base du* **salaire fiscal** *des personnels gérés par le* GRISS, *soit après abattement de 20 % à 25 % pour frais professionnels. Toutes les informations salariales figurant ici sont donc données en* **francs courants – ou constants** *lorsque mention en est faite* **– abattus** *des frais professionnels.*

---

1. GRISS : Groupement des institutions sociales du spectacle.
2. Voir annexe 3 où se trouve rappelée l'existence, dans les fichiers du GRISS, d'un nombre important de contrats déclarés pour lesquels les informations qui permettent de les affecter à un individu identifié sont absentes ou insuffisantes. Nous avons retenu le vocabulaire utilisé par le GRISS pour définir le champ sur lequel nous travaillons :
– ensemble des contrats identifiés et non identifiés chaque fois que nous voulons saisir de la façon la plus exhaustive l'activité sur le marché ;
– ensemble des contrats identifiés chaque fois que nos traitements concernent les individus en activité sur le marché.

# L'emploi et la rémunération dans le spectacle vivant de 1985 à 1993

La première étape de l'analyse du marché de l'emploi dans le spectacle vivant est centrée sur l'étude des **contrats d'emploi**. Cette étude précède logiquement l'analyse des situations des **individus**. Dès lors qu'ils sont intermittents, ceux-ci doivent leur niveau d'activité et de gain sur ce marché à une accumulation de contrats de durée et de niveau de rémunération variable. Ceci vaut, par définition, pour les intermittents mais aussi, quoique dans une mesure bien moindre, pour des personnels employés sur des contrats dits « permanents ».

Les données du GRISS sont construites sur le principe de la déclaration par chaque employeur d'une activité ayant donné lieu à contrat d'emploi. Ce niveau d'analyse est le plus fidèle à la réalité du marché de l'emploi puisqu'il repose sur l'observation de l'ensemble des activités, sans biais de reconstruction des données. Il permet d'appréhender l'évolution d'ensemble du marché de l'emploi et le poids relatif des différents statuts (permanents-intermittents) et des différentes catégories d'emploi (cadres, non-cadres, artistes).

Trois descripteurs seront employés ici :
– le recensement du nombre de contrats passés entre les personnels et leurs employeurs ;
– les durées d'emploi mentionnées dans les bordereaux de déclaration, et qui sont conventionnellement assimilées à des journées de travail ;
– les rémunérations versées au titre de chacun des contrats ; celles-ci figurent dans les données du GRISS telles qu'elles servent au calcul des cotisations dues aux caisses de retraite, sur la base du salaire fiscal, abattu des frais professionnels.

## L'évolution d'ensemble du marché de l'emploi dans le spectacle vivant entre 1985 et 1993

Sur la période observée, les trois descripteurs indiquent une expansion du spectacle vivant. En masse, l'emploi et la rémunération ont fortement progressé durant la période 1985-1993 : le **nombre de contrats** d'emploi dans le spectacle vivant a

proprement **doublé (+106 %)**, le **volume de jours travaillés** a progressé de **69 %** et les **rémunérations** ont augmenté de **150 %** en francs courants, et de **100 %** en francs constants. Le secteur pèse quelque 7 milliards de francs en rémunérations versées en 1993, contre à peine 3 milliards en 1985.

La progression du nombre de contrats est plus forte que celle du volume de jours travaillés. Ceci signifie bien évidemment que la durée moyenne des contrats d'emploi a diminué sur la période : 34 jours en 1993 contre 41,7 jours en 1985 et 35,8 jours en 1992.

Le profil de l'évolution est le suivant : **croissance modérée du secteur dans les années 1985 à 1990** (avec un pic en 1989), puis une **accélération de l'expansion en 1991 et 1992** – respectivement +11,8 % et 26,4 % pour le volume de travail, et +17,3 % puis +21,7 % pour la masse salariale. En 1993, après le pic de 1992, une réduction du volume de jours de travail est observable.

# L'évolution selon les statuts d'emploi : permanents et intermittents

Distinguons les trois ensembles suivants de personnels : personnels technico-artistiques et administratifs permanents, personnels technico-artistiques et administratifs intermittents, artistes.

Sur l'ensemble de la période observée, la situation de ces groupes a évolué différemment :
– le volume d'emploi des cadres, techniciens, ouvriers et administratifs permanents a progressé de quelque 80 % et la masse salariale de 120 % (en francs actualisés 1993) ;
– le volume d'emploi des cadres, techniciens, ouvriers et administratifs intermittents a progressé de quelque 100 % et la masse salariale de quelque 200 % (soit un triplement) en francs constants ;
– pour les artistes, l'évolution est plus modeste : +20 % de jours de travail, +50 % de rémunérations.

Les contrastes impliquent que ces catégories ne pèsent pas le même poids relatif sur le marché du travail au début et à la fin de la période étudiée : le poids des permanents non-artistes s'accroît, puisqu'ils contribuent pour deux tiers à l'emploi en 1985, et pour près des trois quarts en 1993. La part des intermittents non-artistes dans le volume de travail progresse très modérément (de 8 % à 9 %) et celle des artistes recule de 25 % à 17,5 %. En terme de rémunération, une fois précisé que les intermittents artistes et non-artistes obtiennent un salaire journalier plus élevé et pèsent donc d'avantage en salaires qu'en volume d'emploi, on constate une évolution parallèle pour les différentes catégories de contrats.

**L'emploi dans le spectacle vivant repose davantage sur les personnels non-artistiques en 1993 qu'en 1985 ; le poids de l'intermittence dans les emplois non-artistiques s'est accru modérément.**

Globalement sur la période, le rapport entre emploi permanent et emploi intermittent a évolué comme suit dans les deux catégories de personnels non-artistiques :

Tableau 11 :
**Le rapport entre catégories et entre statuts d'emploi dans le volume de travail**

| | 1985 | | 1992 | | 1993 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Spectacle vivant | Cinéma et audiovisuel | Spectacle vivant | Cinéma et audiovisuel | Spectacle vivant | Cinéma et audiovisuel |
| Rapport cadres permanents / cadres intermittents | 15,2* | 2,2 | 17,5 | 2,1 | 17,2 | 1,9 |
| Rapport non-cadres permanents / non-cadres intermittents | 8,8 | 7,1 | 8,1 | 3,4 | 7,9 | 3,4 |
| Rapport emplois non artistiques / emplois artistiques | 3,0 | 12,5 | 4,6 | 15,8 | 4.5 | 14,1 |

* Le tableau se lit ainsi : pour 15.2 jours de travail de cadre permanent, on trouve 1 jour de travail de cadre intermittent en 1985 dans le spectacle vivant.

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.
Champ : contrats d'emploi des différentes catégories de personnels du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel.

Ce rapport entre emploi permanent et emploi intermittent, dont la mesure et l'analyse sont essentiels à la compréhension du marché du travail du secteur, obéit donc à des évolutions divergentes selon les catégories de personnels : la part du volume d'emploi « permanent » selon la nomenclature du GRISS (c'est-à-dire tous les emplois déclarés comme ne faisant pas l'objet d'un contrat d'intermittent) progresse chez les cadres alors qu'elle recule légèrement chez les non-cadres où l'intermittence, bien que fortement minoritaire, progresse plus vite que l'emploi permanent.

# Les catégories de personnels non-artistiques : cadres et non-cadres

C'est la catégorie des non-cadres qui connaît l'expansion la plus importante sur la période en raison d'une inversion de tendance en fin de période imputable à la création de Disneyland Paris.

Le volume de travail technico-artistique, technique et administratif tel qu'il figure dans les données du GRISS se répartit entre les catégories cadres, agents de maîtrise

(dont le poids est très faible) et non-cadres. Les sources du GRISS ne permettent pas d'aller plus loin dans l'analyse des catégories d'emploi.

Le travail des **cadres** représentent en 1993 quelque 16 % du total des journées travaillées et contribue pour quelque 26 % de la masse salariale totale du secteur : la comparaison avec 1985 fait apparaître une quasi-stabilité de ces proportions. En 1993, les **non-cadres** « pèsent » 64 % du volume de travail et 45 % de la masse salariale : c'est cette catégorie d'emploi qui connaît l'expansion la plus importante sur la période.

C'est aussi au sein de cette catégorie des **non-cadres** que l'évolution du rapport entre emploi permanent et emploi intermittent est la plus révélatrice des transformations les plus récentes du marché du travail dans le spectacle vivant. L'emploi permanent y déclinait entre 1985 et 1990 au bénéfice de l'intermittence, mais les années 1991 et 1992 inversent l'évolution. 90 % de la croissance de l'emploi dans le spectacle vivant entre 1991 et 1992 est imputable au gonflement de l'emploi permanent des non-cadres. Les 3,2 millions de jours de travail sur contrat permanent de non-cadre gagnés en 1992 représentent même près de la moitié de la croissance du volume de travail pour l'ensemble du spectacle vivant entre 1985 et 1992.

Les rythmes de croissance des différentes catégories ne sont donc pas identiques. Seuls les cadres progressent tout au long de la période ; pour les cadres permanents la croissance s'accélère à partir de 1987 et est sans rupture ensuite. L'emploi des artistes comme celui des non-cadres intermittents progresse surtout entre 1987 et 1991, pour reculer légèrement les deux années suivantes. La courbe la plus accidentée concerne les non-cadres permanents. Elle apparaît marquée par une brusque et forte poussée en 1992, suivie d'une baisse sensible en 1993. L'évolution du volume d'emploi dans cette catégorie apparaît directement liée à la création et au développement d'une seule et unique entreprise, le parc de loisirs Disneyland Paris.

# L'effet Disneyland Paris

À l'examen de la répartition géographique de l'emploi, on constate que l'activité de spectacle vivant dans la Seine-et-Marne, siège de Disneyland Paris, représente, en 1992, 28 % du volume de travail et un cinquième de la masse salariale dans le secteur ; deux ans auparavant, cette zone ne pesait que quelque 3 % de l'emploi et de la masse salariale en France.

La montée en puissance de Disneyland Paris, telle qu'elle est exprimée par les statistiques du GRISS, s'est effectuée principalement en 1991 et 1992. En 1991, la Seine-et-Marne a contribué pour 38,4 % à la progression du volume de jours de travail dans le spectacle vivant en France. En 1992, la croissance de l'emploi en Seine-et-Marne était supérieure de près de 400 000 jours aux variations de l'emploi constatées sur l'ensemble du territoire : en d'autres termes, sans cet effet Disneyland Paris, l'emploi dans le spectacle vivant déclinait en 1992.

Les catégories d'emploi principalement bénéficiaires de la création de Disneyland Paris sont les cadres permanents et les non-cadres permanents : le volume d'emploi des premiers doit 61 % de sa progression globale en 1991 à l'entreprise de Marne-la-Vallée et il aurait reculé en 1992 sans le fonctionnement de Disneyland Paris. L'emploi permanent non-cadre doit à Disneyland Paris 70 % de son essor en 1991 ; les quelque 3,43 millions de jours supplémentaires de travail en 1992 qui lui sont imputables dépassent l'augmentation de l'emploi non-cadre permanent en France (+3,27 millions de jours travaillés). Là encore, l'effet Disneyland Paris masque une baisse dans le reste du secteur. L'année suivante c'est aussi le volume d'emploi des non-cadres permanents qui est essentiellement touché par la contraction des effectifs employés par le parc de loisirs.

Cet effet touche dans une proportion beaucoup plus limitée l'emploi intermittent des non-cadres et des artistes.

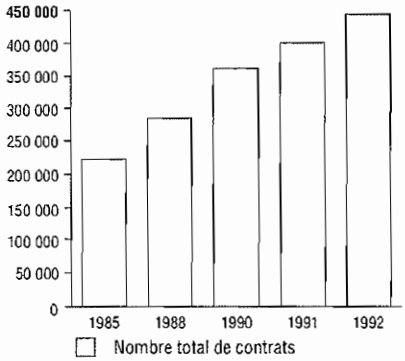
La création d'emplois à Disneyland Paris explique ainsi l'essentiel des changements observés dans le poids relatif des différentes catégories de personnels à partir de 1991. Si l'on « purgeait » le secteur du spectacle vivant de la composante Disney la part des non-cadres permanents dans le volume global de travail reviendrait de 57 % à 46 %, en 1992 (année où le poids Disneyland Paris est le plus fort) ; celle des non-cadres intermittents passerait de 8,3 % à 11,4 % ; celle des artistes de 18,5 % à 25 % ; celle des cadres permanents resterait stable et celle des cadres intermittents passerait de 1,8 % à 2,5 %. Ces chiffres donnent la mesure de l'ampleur de la modification de la structure des emplois imputable à la seule entreprise Disneyland Paris. **Sans Disneyland Paris, la tendance serait très proche de celle du secteur cinéma et audiovisuel où la prépondérance des contrats d'emploi permanent s'est érodée pendant toute la période.**

# La rémunération du travail

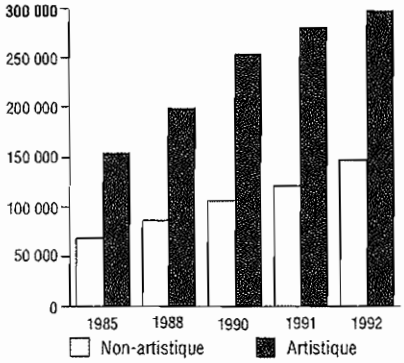
L'évolution de la masse salariale n'est qu'en partie corrélée avec l'évolution du volume d'emploi. Hormis l'effet de l'inflation, la variation de la masse salariale peut résulter de plusieurs facteurs :
– impact de la carrière salariale et des modifications de la composition de la main-d'œuvre selon l'ancienneté dans le métier (effet dit du glissement vieillissement-technicité dans un contexte salarial classique) ;
– modification interne des catégories d'emploi, selon que les métiers les mieux rémunérés emploient une part croissante ou décroissante de la main-d'œuvre ;
– poids relatif des différentes branches d'activités dans l'évolution du spectacle vivant (les écarts de tarification entre celles-ci pouvant contribuer au gonflement de la masse salariale en cas d'importante mobilité de la main-d'œuvre vers les branches d'activités les plus rémunératrices) ;
– évolution des pratiques de rémunération propres aux entreprises, notamment dans les branches et les métiers à forte couverture conventionnelle.

Graphiques 6
**Nombre de contrats alloués dans le spectacle vivant**

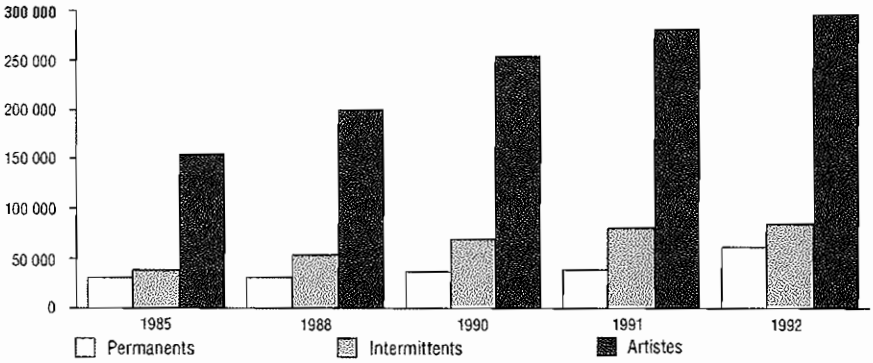
**Évolution du nombre total de contrats**



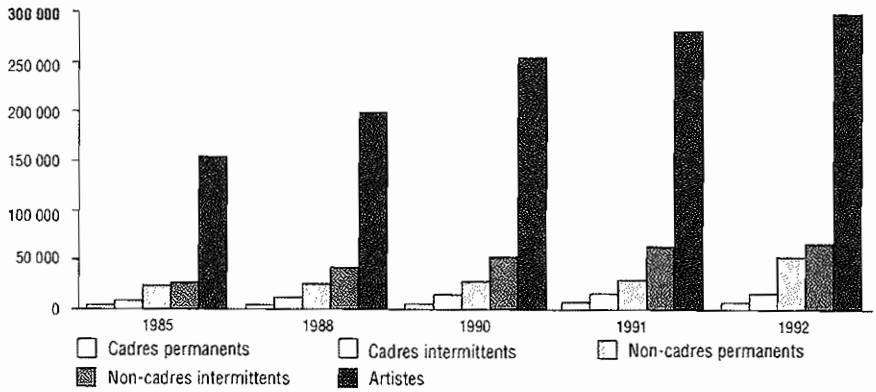

**Répartition entre population non-artistique et artistique**




**Répartition entre salariés permanents, intermittents et artistes**



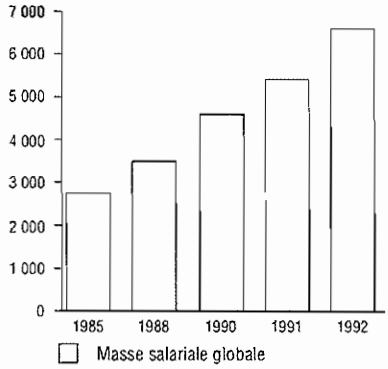

**Répartition entre les différentes catégories professionnelles**



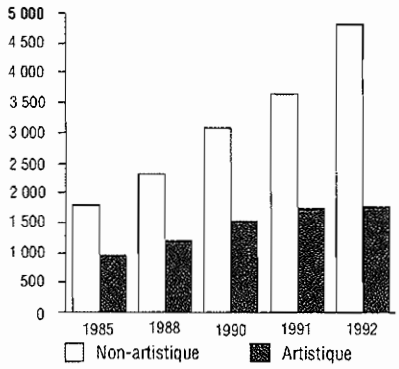

Source : Centre de sociologie des arts / GRISS - Champ : contrats des personnels identifiés

Graphiques 7
**Masse salariale du spectacle vivant (en millions de francs)**

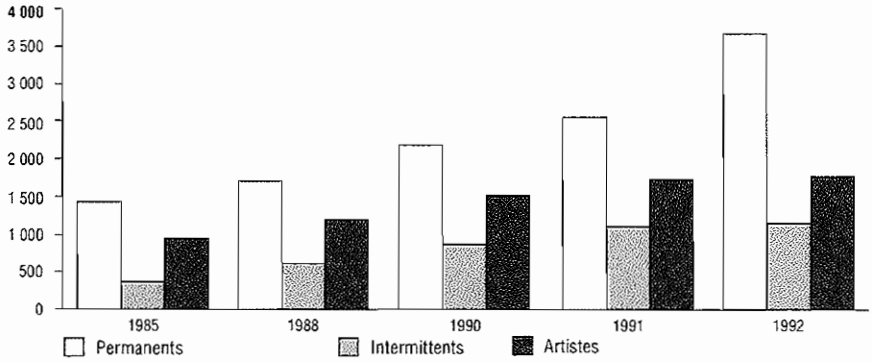
**Évolution de la masse globale**



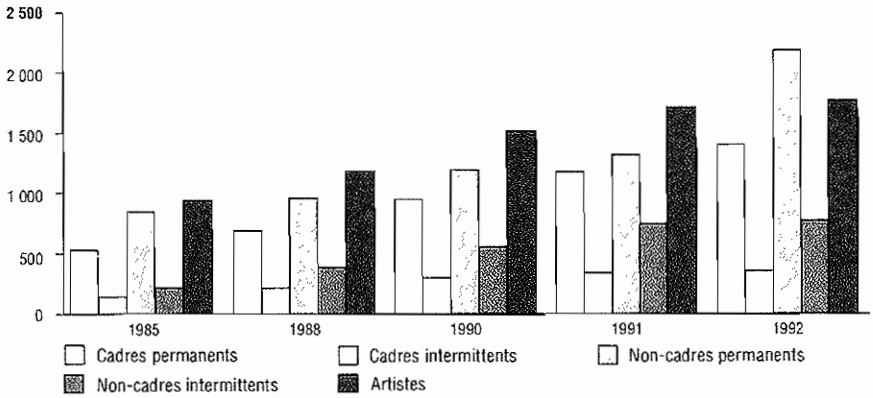

**Répartition entre population non-artistique et artistique**




**Répartition entre salariés permanents, intermittents et artistes**



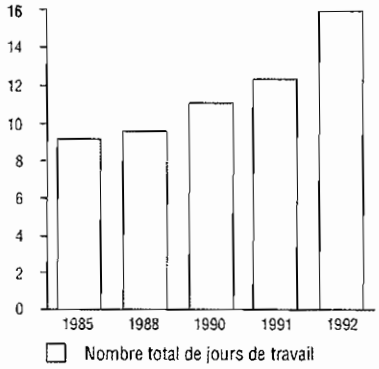

**Répartition entre les différentes catégories professionnelles**



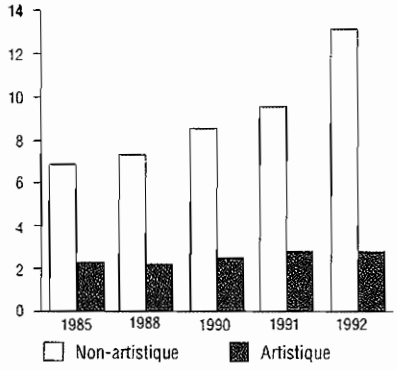

Source : Centre de sociologie des arts / GRISS - Champ : contrats des personnels identifiés

Graphiques 8
**Volume de jours de travail dans le spectacle vivant (en millions de jours)**

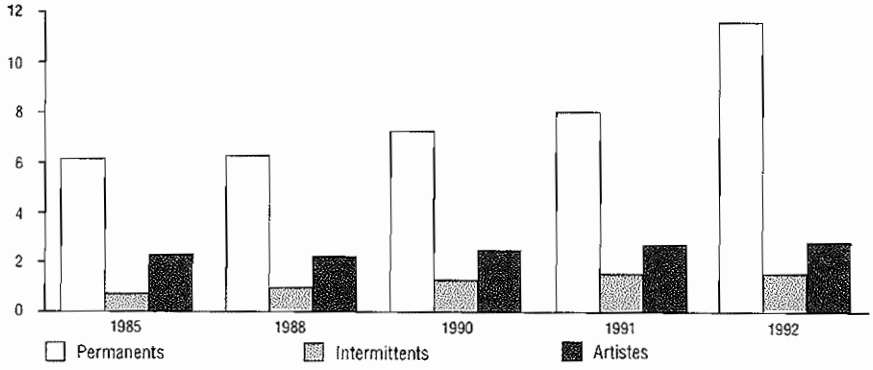
**Évolution du nombre total de jours de travail**



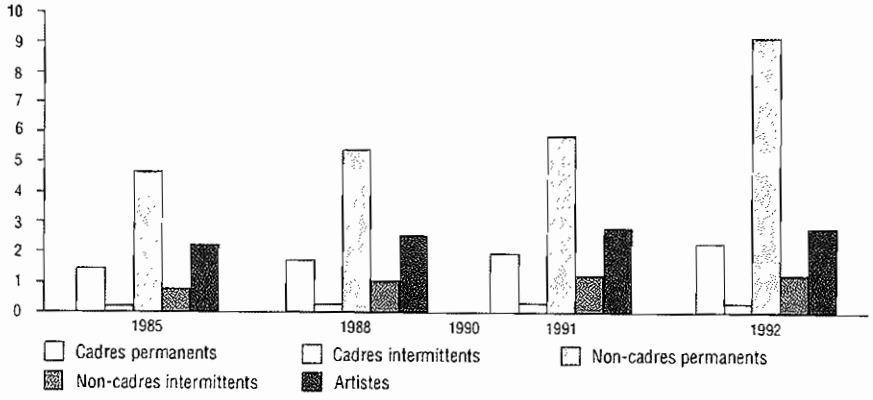

**Répartition entre population non-artistique et artistique**




**Répartition entre salariés permanents, intermittents et artistes**




**Répartition entre les différentes catégories professionnelles**




Source : Centre de sociologie des arts / GRISS - Champ : contrats des personnels identifiés

Comparée à l'évolution des volumes d'emploi, celle des masses salariales fait apparaître la même hiérarchie des catégories – non-cadres permanents > artistes > cadres permanents > non-cadres intermittents > agents de maîtrise et cadres intermittents – mais dans une plus grande proximité relative, étant données les inégalités de rémunération individuelle dans les différents statuts et catégories d'emploi. **Toutes les courbes sont ascendantes.** Les emplois permanents bénéficient tout à la fois d'une tendance longue et régulière d'augmentation de la masse des rémunérations et de l'ouverture de Disneyland Paris. Le cas des personnels artistiques est quelque peu différent puisque l'essentiel de la croissance s'est fait entre 1986 et 1991, pour la masse salariale comme pour le volume de travail.

La comparaison entre les deux séries de graphiques, ceux de l'évolution des masses salariales [1] et ceux de l'évolution du volume de travail [2] par catégorie révèlent également une forte disparité du prix du travail selon les différentes catégories d'emploi. Le **prix du travail** qui augmente, pour l'ensemble des catégories professionnelles, jusqu'en 1991, peut ici être analysé comme la résultante de trois facteurs :

- La **qualification** : à statut d'emploi donné (permanent-intermittent), les contrats des cadres sont beaucoup mieux rémunérés que ceux des non-cadres, les agents de maîtrise (qui composent la quasi-totalité de la catégorie « autres ») occupant logiquement la position intermédiaire ; les écarts s'accentuent entre les cadres et les autres catégories de personnels non-artistiques, puisque l'évolution du salaire journalier moyen dans les contrats des non-cadres est quasi nulle jusqu'en 1991, et celle des agents de maîtrise très modérée, alors que les cadres connaissent une croissance continue de la valeur marchande de leur travail jusqu'en 1992 (près de 30 % de progression entre 1985 et 1992).

- Le **statut d'emploi** : en moyenne, la journée de travail des intermittents est, à qualification donnée, beaucoup mieux rémunérée que celle des permanents. L'impact de ce facteur est beaucoup plus grand que celui de la qualification puisque le salaire journalier varie du simple à plus du double, pour les cadres comme pour les non-cadres, selon qu'ils sont permanents ou intermittents. L'interprétation la plus évidente est celle d'une compensation salariale du risque attaché à l'intermittence (risque de sous-emploi et d'inactivité) et des désagréments liés à la discontinuité du rythme d'activité (succession imprévisible de périodes d'inactivité ou de faible activité et de périodes de surcharge) et aux exigences spécifiques de l'activité intermittente (disponibilité élevée, mobilité géographique, niveau élevé d'adaptabilité et d'engagement immédiat dans l'emploi, etc.). Il reste à comprendre pourquoi le niveau de cette compensation varie au cours de la période examinée, au point d'effacer entièrement l'impact de la qualification : l'écart entre cadres intermittents et cadres permanents se creuse, et les non-cadres intermittents rattrapent en 1993 le niveau de rémunération journalière des cadres permanents. L'une des explications est que les risques attachés à l'intermittence s'accroissent et requièrent une compensation de plus en plus élevée : le raccourcissement observé des contrats des intermittents employés dans le spectacle vivant appartient à ces risques et constitue l'une des explications de la croissance assez forte de la rémunération journalière dans cette forme d'emploi.

1. Graphiques 7.
2. Graphiques 8.

• La **réputation individuelle** : elle agit beaucoup plus sur la rémunération des intermittents, puisqu'elle conditionne tant le volume de l'activité cumulée que le montant du cachet. Elle engendre aussi des écarts de rémunération par contrat beaucoup plus élevés dans les emplois artistiques que dans les autres. Telles sont les indications que fournissent les valeurs du coefficient de dispersion des rémunérations par contrat figurant dans le tableau qui suit.

Tableau 12 :
**Dispersion des rémunérations selon la catégorie d'emploi**

| Catégories de personnels | Coefficient de dispersion de la rémunération par contrat | | |
|---|---|---|---|
| | 1985 | 1990 | 1992 |
| Cadres permanents | 110 | 109 | 108 |
| Cadres intermittents | 199 | 188 | 188 |
| Non-cadres permanents | 104 | 104 | 102 |
| Non-cadres intermittents | 175 | 171 | 175 |
| Artistes | 682 | 660 | 680 |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.
Champ : contrats d'emploi des différentes catégories de personnels du spectacle vivant.

L'utilisation des moyennes trouve une de ses limites lorsque les populations à caractériser sont très hétérogènes, comme c'est le cas pour les artistes.

# Une réduction de la durée des contrats

Il existe une relation évidente entre variabilité de la durée d'emploi et statut d'emploi :
– les contrats d'emploi permanent devraient être de durée stable, mais cette stabilité n'est que relative, et l'on observe, notamment pour les non-cadres, une inflexion à la baisse en fin de période. Tout aussi notables sont les écarts dans la durée des contrats permanents selon le niveau de qualification : les cadres sont employés sur des contrats permanents d'une durée moyenne de près de 270 jours, alors que les contrats des non-cadres durent 161 jours, en moyenne, en 1985 et 145 jours en 1993 ;
– les contrats d'emploi intermittent sont, par définition, beaucoup plus brefs, et ils se raccourcissent à la fin de la période étudiée : 36 jours en 1985 et 31 jours en 1993 pour les cadres, 23 jours et 18 jours respectivement pour les non-cadres, 14,6 jours et 9 jours pour les artistes.

En **conclusion**, il apparaît que la hiérarchie des qualifications introduit une véritable segmentation de la main-d'œuvre, les qualifications les moins élevées au sein des personnels non-artistiques allant de pair avec une plus grande précarité, même sur des emplois dits « permanents ». Ils sont à l'évidence aussi plus sensibles à des fluctuations conjoncturelles, soit qu'une contraction de la demande de travail soit répercutée sur la main-d'œuvre par une diminution des durées d'emploi par contrat soit que la spéculation sur le talent et l'utilisation intensive d'une main-d'œuvre faiblement employée par un nombre grandissant d'employeurs raccourcisse la durée

CENTRE DE DOCUMENTATION
CEREQ
10, Place de la Joliette - BP. 176
13474 MARSEILLE REPUBLIQUE CEDEX

de l'embauche moyenne dans les spectacles. Le cas des artistes est à cet égard particulièrement frappant : en dépit d'une progression de 21 % du volume global de travail alloué aux artistes, les contrats perdent 40 % de leur durée moyenne entre 1985 et 1993. On verra que la multiplication des contrats et leur raccourcissement vont de pair avec le gonflement des effectifs, le nombre des artistes faisant carrière ou cherchant à le faire ayant augmenté beaucoup plus vite que le volume de travail. La situation des autres catégories d'emplois intermittents connaît la même tendance au raccourcissement des engagements, mais avec une amplitude bien moindre.

# « Branches » et secteurs d'activités

Comme l'ont montré les chapitres précédents, le spectacle vivant regroupe des activités multiples mobilisant des moyens humains et matériels qualitativement et quantitativement très différents. L'un des objectifs du contrat d'études prospectives était également de mesurer la part propre des différents sous-ensembles du spectacle vivant dans l'emploi et les qualifications.

La présentation d'ensemble du secteur a permis de mettre en œuvre quatre indicateurs pour l'analyse de l'évolution de l'emploi : durée de contrat, volume d'emploi, masse salariale, rémunération journalière. Ce sont ces indicateurs qui serviront à caractériser les différents secteurs d'activités du spectacle vivant. L'analyse suppose un travail de regroupement des différentes positions de la nomenclature utilisée par le GRISS pour codifier l'activité « spectacle » des employeurs.

## La nomenclature des « branches d'activités » du spectacle vivant et leur regroupement par secteurs

Le tableau ci-dessous reprend la nomenclature des branches d'activités du secteur spectacle vivant établie par le GRISS. Un premier niveau de regroupement par secteurs a été défini, qui correspond à chaque ligne marquée d'un point. En gras figure le code numérique GRISS retenu pour désigner ces secteurs dans les analyses, tableaux et graphiques.

## Nomenclature des secteurs du spectacle vivant

- Théâtres privés de Paris et de la région parisienne **(400)**
- Théâtres de province en régie **(410)**
- Théâtres de province en concession **(420)**, théâtres privés de province (421)
- Maisons de la culture **(430)**
- Centres dramatiques **(440)**
- Compagnies théâtrales **(450)**, compagnies de marionnettes (453), associations théâtrales diverses (460)
- Tournées théâtrales **(451)**, tournées de variétés (452)
- Action culturelle SYNDEAC **(480)**, action culturelle SYNDEAC II (482), animation culturelle régionale, départementale (481)
- Cafés-théâtres, cafés-concerts **(490)**, cafés musiques (491)
- Music-halls **(500)**
- Entreprises de spectacles de variétés **(510)**
- Cabarets, boîtes de nuit **(520)**
- Cirques fixes et ambulants **(530)**
- Casinos **(540)**, jeux billard, bowling (541)
- Festivals de musique **(550)**, festivals de théâtre (551), festivals de danse (552), festivals de variétés (553)
- Concerts et spectacles lyriques **(560)**, orchestres nationaux et régionaux (561)
- MJC, maisons pour tous **(570)**
- Spectacles chorégraphiques **(580)**
- Divers : spectacles, enseignement **(590)**, sociétés annexes de spectacle (591), autres spectacles vivants (592)
- Hôtels, bars, cafés, restaurants (**610**, 615)
- Bals ambulants **(620)**
- Comités des fêtes, associations municipales, associations de loisirs **(630)**
- Dancings, discothèques, bals **(640)**, discothèques ambulantes (641)
- Centres culturels, associations 1901 **(650)**, centres culturels municipaux (651)
- Animation communale **(660)**, syndicats d'initiative, comités d'entreprise, foires (661)
- Forains **(670)**
- Centres et parcs de loisirs et d'animation **(680)**
- Agences de mannequins **(720)**, employeurs occasionnels de mannequins (721), mannequins couture, beauté (722)
- Catch **(750)**
- Boxe professionnelle **(760)**
- Tauromachie **(770)**
- Agences artistiques de spectacle **(800)**

Une précaution doit être prise dans l'utilisation de ces intitulés et dans l'interprétation des données qui leur correspondent. Comme il a été montré dans un travail antérieur[1], les désignations sont loin d'être univoques : ainsi l'analyse qui avait été faite des spécialités professionnelles des artistes engagés par les théâtres de province en régie ou en concession indiquait qu'il s'agissait d'organisations produisant très majoritairement des spectacles lyriques. De même l'examen de l'emploi artistique dans le secteur 590 « Divers : spectacles, enseignement, sociétés annexes de spectacle, autres spectacles vivants » montrait qu'en 1987-1988, il s'agissait majoritairement d'emplois de musiciens et de comédiens (80 % du total des emplois artistiques de ce secteur). La distinction approximative entre les activités des secteurs 630 et 660 s'exprimait dans la nature des engagements artistiques : les musiciens représentaient 80 % des emplois dans le premier, les artistes de music-hall 60 % du volume d'emploi dans le second.

Ces indications ne peuvent pas être actualisées sur les données récentes puisque l'enregistrement des spécialités professionnelles des artistes par le GRISS s'est interrompu en 1989-1990 et qu'il ne doit reprendre qu'en 1996, pour la préparation des élections professionnelles aux différentes caisses du GRISS. C'est l'occasion de souligner que l'information manquante devrait pouvoir exister indépendamment des calendriers électoraux de l'organisme, le coût d'enregistrement de cette information devant être mis en regard de l'intérêt considérable qu'elle présente pour la connaissance approfondie de l'ensemble des secteurs du spectacle.

L'approche par secteurs d'activités livre une quantité considérable d'informations, que synthétisent les **graphiques A1 à A16** de l'annexe 4 où sont décrites, secteur par secteur, la structure et l'évolution du volume de travail et de la masse salariale des différentes catégories de personnel. On commentera sélectivement ces graphiques, en ordonnant l'analyse selon les types d'activité et les modèles d'évolution.

# Les secteurs et leur hiérarchie : classement et évolution

Dans les tableaux suivants (13 et 14) figurent tous les secteurs d'activités du spectacle vivant, classés par volume décroissant de jours de travail déclarés pour toutes les catégories de personnel. Dans la partie droite de chaque tableau figure la masse salariale propre à chaque secteur : on voit que le poids relatif d'un secteur peut différer selon qu'il est mesuré en volume de travail alloué ou en masse des rémunérations versées, ce qui s'explique à la fois par la composition de la main-d'œuvre employée dans chaque secteur – les secteurs employant plus de cadres, plus d'artistes et plus de personnels intermittents pèsent plus lourd en masse salariale que les secteurs à faible taux d'emplois artistiques et à personnel peu qualifié employé sur contrat permanent – et, à catégorie d'emploi donnée, par les pratiques de rémunération propres à chaque secteur.

1. MENGER (P.-M.), VARI (S.), *Le marché du travail et l'emploi intermittent dans les arts du spectacle*, CSA-CNRS, recherche pour la Mire, 1993, p. 70-77.

Tableau 13 :
**La hiérarchie des secteurs d'activités en 1985 et en 1993** (en volume)

| Secteurs d'activités | 1985 | | | 1993 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Durées totales d'emploi** (milliers de jours) | **Rang en 1985** | **Masse salariale** (millions de francs courants) | **Durées totales d'emploi** (milliers de jours) | **Rang en 1993** | **Masse salariale** (millions de francs courants) |
| Dancings, discothèques, bals | 1 526,0 | 1 | 272,0 | 2 020 | 2 | 435,5 |
| Action culturelle SYNDEAC | 957,0 | 2 | 257,6 | 1 021 | 4 | 426,0 |
| Théâtres province en régie | 914,0 | 3 | 260,4 | 843 | 5 | 383,2 |
| Théâtres privés Paris et région parisienne | 808,0 | 4 | 284,5 | 709 | 7 | 395,5 |
| Divers : spectacles, enseignement | 777,0 | 5 | 190,0 | 1 471 | 3 | 666,5 |
| Cabarets, boîtes de nuit | 544,0 | 6 | 137,4 | 345 | 11 | 11,8 |
| Compagnies et associations théâtrales et de marionnettes | 493,0 | 7 | 134,6 | 827 | 6 | 412,0 |
| Concerts et spectacles lyriques | 456,0 | 8 | 176,5 | 529 | 9 | 313,9 |
| Entreprises de spectacles de variétés | 365,0 | 9 | 186,6 | 640 | 8 | 429,7 |
| Maisons de la culture | 285,0 | 10 | 77,5 | 198 | 16 | 77,6 |
| Casinos | 250,0 | 11 | 55,2 | 497 | 10 | 152,0 |
| Hôtels, bars, cafés, restaurants | 211,0 | 12 | 59,8 | 248 | 14 | 99,0 |
| Théâtres de province en concession et privés | 203,0 | 13 | 48,9 | 280 | 12 | 118,5 |
| Cirques fixes et ambulants | 156,0 | 14 | 30,0 | 94 | 20 | 36,2 |
| Music-halls | 151,0 | 15 | 45,7 | 83 | 22 | 38,8 |
| Spectacles chorégraphiques | 145,0 | 16 | 41,9 | 228 | 15 | 105,3 |
| Festivals de musique, de théâtre, de danse | 123,0 | 17 | 53,0 | 176 | 17 | 102,8 |
| Comités des fêtes, associations culturelles, associations de loisirs | 115,0 | 18 | 76,9 | 271 | 13 | 230,5 |
| MJC, maisons pour tous | 104,0 | 19 | 16,9 | 136 | 19 | 29,4 |
| Bals ambulants | 102,0 | 20 | 14,9 | 88 | 21 | 16,4 |
| Animation communale, syndicats d'initiatives, foires, comités d'entreprises | 100,0 | 21 | 39,5 | 143 | 18 | 82,8 |
| Centres dramatiques | 65,0 | 22 | 21,5 | 78 | 23 | 33,0 |
| Agences artistiques de spectacle | 59,0 | 23 | 20,6 | 66 | 26 | 38,5 |
| Forains | 49,0 | 24 | 8,7 | 47 | 27 | 10,8 |
| Centres culturels, associations 1901, associations municipales | 38,0 | 25 | 11,7 | 71 | 25 | 29,8 |
| Tournées théâtrales | 37,0 | 26 | 21,3 | 34 | 28 | 35,3 |
| Centres et parcs de loisirs et d'animation | 31,0 | 27 | 8,2 | **4 146** | **1** | **1 500,0** |
| Cafés-théâtres, cafés-concert | 24,0 | 28 | 4,9 | 27 | 29 | 7,9 |
| Agences de mannequins, mannequins beauté | 22,0 | 29 | 8,1 | 74 | 24 | 114,4 |
| Tauromachie | 8,1 | 30 | 0,4 | 0,1 | 31 | 0,009 |
| Boxe professionnelle | 1,9 | 31 | 1,8 | 0,6 | 30 | 3,9 |
| Catch | 1,3 | 32 | 0,3 | 0,03 | 32 | 0,03 |

Source : données du Griss exploitées par le Centre de sociologie des arts.
Champ : branches d'activités regroupées en secteurs - ensemble des catégories de personnels actifs dans le spectacle vivant en 1985.

Tableau 14 :
**La hiérarchie des secteurs d'activités en 1985 et en 1993** (en %)

| Secteurs d'activités | % de la durée totale d'emploi | | % de la masse salariale | |
|---|---|---|---|---|
| | 1985 | 1993 | 1985 | 1993 |
| Dancings, discothèques, bals | 16,7 | 13,1 | 10,6 | 6,8 |
| Action culturelle SYNDEAC | 10,5 | 6,6 | 10,0 | 6,6 |
| Théâtres province en régie | 10,0 | 5,5 | 10,1 | 5,9 |
| Théâtres privés Paris et région parisienne | 8,8 | 4,6 | 11,1 | 6,1 |
| Divers : spectacles, enseignement | 8,5 | 9.5 | 7,4 | 10,3 |
| Cabarets, boîtes de nuit | 5,9 | 2,2 | 5,3 | 1,7 |
| Compagnies et associations théâtrales et de marionnettes | 5,4 | 5,3 | 5,2 | 6,3 |
| Concerts et spectacles lyriques | 5,0 | 3,4 | 6,9 | 4,9 |
| Entreprises de spectacles de variétés | 4,0 | 4,1 | 7,3 | 6,7 |
| Maisons de la culture | 3,1 | 1,3 | 3,0 | 1,2 |
| Casinos | 2,7 | 3,2 | 2,1 | 2,4 |
| Hôtels, bars, cafés, restaurants | 2,3 | 1,6 | 2,3 | 1,5 |
| Théâtres de province en concession et privés | 2,2 | 1,8 | 1,9 | 1,8 |
| Cirques fixes et ambulants | 1,7 | 0,6 | 1,2 | 0,6 |
| Music-halls | 1,6 | 0,5 | 1,8 | 0,6 |
| Spectacles chorégraphiques | 1,6 | 1,5 | 1,6 | 1,6 |
| Festivals de musique, de théâtre, de danse | 1,3 | 1,1 | 2,1 | 1.6 |
| Comités des fêtes, associations culturelles, associations de loisirs | 1,2 | 1,7 | 3,0 | 3,6 |
| MJC, maisons pour tous | 1,1 | 0,9 | 0,6 | 1,3 |
| Bals ambulants | 1,1 | 0,6 | 0,5 | 0,2 |
| Animation communale, syndicats d'initiatives, foires, comités d'entreprise | 1,1 | 0,9 | 1,5 | 1,3 |
| Centres dramatiques | 0,7 | 0,5 | 0,8 | 0,5 |
| Agences artistiques de spectacle | 0,6 | 0,4 | 0,8 | 0,6 |
| Forains | 0,5 | 0,3 | 0,3 | 0,1 |
| Centres culturels, associations 1901, associations municipales | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,5 |
| Tournées théâtrales | 0,4 | 0,2 | 0,8 | 0,5 |
| Centres et parcs de loisirs et d'animation | 0,3 | **26,9** | 0,3 | **23,3** |
| Cafés-théâtres, cafés-concert | 0,25 | 0,1 | 0,2 | 0,01 |
| Agences de mannequins, mannequins beauté | 0,2 | 0,5 | 0,3 | 1,8 |
| Tauromachie | 0,08 | 0,001 | 0,01 | e |
| Boxe professionnelle | 0,002 | 0,004 | 0,07 | 0,006 |
| Catch | 0,001 | e | 0,01 | e |

Source : données du Griss exploitées par le Centre de Sociologie des Arts.
Champ : branches d'activités regroupées en secteurs - ensemble des catégories des personnels actifs dans le spectacle vivant en 1985.

La distribution des volumes de travail, qui fournit le principe du classement, met en évidence plusieurs pôles d'activité dominants :

• La **production théâtrale** constitue jusqu'au début des années 1990 le pôle dominant, avec 41 % du volume de travail et 43,6 % de la masse salariale en 1985. La création de parcs de loisirs et tout particulièrement celle de Disneyland Paris en 1992 fait passer ces valeurs respectivement à 25 % et 29 % en 1993. À cette date, les activités théâtrales dans leur ensemble représentent un volume de travail équivalent à celui de Disneyland Paris et une masse salariale supérieure de quelque 25 % à celle de l'entreprise franco-américaine. Au sein de l'ensemble « théâtre » qui progresse de 6 % en volume de travail et de 35 % en masse salariale déflatée, les compagnies et associations théâtrales connaissent une progression nettement supérieure à la moyenne (+143 % en rémunérations en francs constants, +68 % en volume de travail). C'est à ce secteur qu'il faudrait rattacher les activités de cirque, dont le déclin, très marqué depuis 1985, a été interrompu en 1990 pour faire place à une évolution plus erratique.

• La **consommation musicale d'accompagnement,** liée à diverses pratiques de divertissement – discothèques, dancings, bals, boîtes de nuit, cabarets, casinos, bars et restaurants – forme un deuxième ensemble d'activités à l'évolution contrastée, au sein duquel les discothèques constituent le secteur de loin prépondérant et à l'expansion la plus soutenue.

• Les **spectacles musicaux et chorégraphiques** proprement dits – spectacles de variétés, music-halls, festivals de musique, ensembles de musique classique, spectacles lyriques, spectacles chorégraphiques – forment le troisième pôle dominant du marché du travail dans le spectacle vivant, en croissance plus rapide que le secteur théâtral (+33,5 % en volume de travail, +56 % en masse salariale déflatée).

• Les **centres et parcs de loisir** forment désormais à eux seuls le pôle prépondérant du spectacle vivant, depuis l'ouverture de Disneyland Paris. En dépit d'une perte de quelque 712 000 jours de travail entre 1992 et 1993, ce secteur d'emploi contribue pour 23 % à la masse totale des rémunérations et pour 27 % au volume de travail en 1993.

Restent divers secteurs d'importance très variable qui forment :
– soit des ensembles composites d'activités culturelles de production, de diffusion ou d'enseignement (secteur 590 : « Divers : spectacles, enseignement, sociétés annexes ») ;
– soit des nébuleuses d'employeurs occasionnels ou saisonniers (secteur 630 : « Comités des fêtes, associations municipales, associations de loisirs » ; secteur 650 : « Centres culturels associatifs et municipaux » ; secteur 660 : « Animations commerciales, foires, comités d'entreprise, syndicats d'initiative ») ;
– soit des activités récemment intégrées dans le champ du GRISS (cas des mannequins) ;
– soit des domaines marginalisés tels les forains, soit encore des activités relevant très partiellement du spectacle vivant et de la couverture GRISS (boxe, catch, tauromachie).

Les deux premiers de ces types sont, au vu des classements comparés de 1985 et 1993, en net développement : il faut y voir notamment l'effet du fort développement

de l'offre culturelle locale, sous l'impulsion des municipalités et des collectivités territoriales dont la politique culturelle a calqué son rythme de croissance sur celui de l'État, et l'impact du développement des structures d'enseignement artistiques, et, au premier rang d'entre elles, des écoles de musique. Il reste que l'imprécision de la nomenclature est trop grande ici pour permettre une analyse plus détaillée.

# L'évolution des secteurs

La comparaison des deux tableaux ci-dessus et la consultation de l'ensemble des graphiques[1] décrivant séparément chacun des secteurs mentionnés – à l'exception du catch, de la tauromachie et de la boxe, sur lesquels les informations, très lacunaires, sont à l'évidence inexploitables – permettent de distinguer plusieurs profils d'évolution.

## Les secteurs en croissance

• Un **premier modèle de croissance** est illustré par le développement des *compagnies et associations théâtrales*, par celui des *spectacles de variétés* et par l'ensemble des *entreprises regroupées dans le secteur 590*, qui inclut notamment les *activités d'enseignement artistique*. Ce modèle est fondé sur une évolution semblable de l'emploi pour l'ensemble des catégories de personnel, même si, bien évidemment, le poids respectif de celles-ci diffère. Remarquons toutefois que l'intermittence demeure, structurellement, une composante plus volatile de cette croissance, sujette à des fluctuations de court terme qui se lisent sur le profil plus accidenté des courbes du volume de travail et, plus encore, de la masse salariale. Le secteur 590 se signale par un taux élevé d'intermittents non-cadres et cadres, ce qui peut s'expliquer par le caractère temporaire et la taille restreinte des organisations ou par la fonction d'appoint d'une partie des emplois recensés, qui s'ajouteraient à des emplois fixes, comme c'est probable dans nombre d'écoles de musique et de cours d'art dramatique.

Le secteur des *spectacles chorégraphiques* et celui des *orchestres et spectacles lyriques* connaissent ce même profil de croissance, mais avec une intensité plus modeste : dans le cas des spectacles chorégraphiques, une relation de substitution et non pas, comme en croissance plus forte, de complémentarité, s'établit entre emplois permanents et emplois intermittents des non-cadres.

On rattachera à ce modèle le cas moins pur de croissance du secteur très hétérogène et plus restreint des spectacles produits dans le cadre des *foires, des animations commerciales et touristiques* : la structure des rémunérations montre que l'emploi artistique (sur contrats de très brève durée) y domine comme dans le secteur des *organisations associatives et des structures municipales*, décrit ci-après, mais que la composition de l'emploi y est plus diversifiée.

1. Annexe 4, graphiques A1 à A16.

• Un **deuxième modèle** fait reposer la dynamique de croissance sur une seule catégorie de personnel. Les *discothèques* créent, sur la période étudiée, principalement de l'emploi de non-cadres permanents, le volume des emplois de cadre évoluant très modérément. Dans le secteur des *organisations associatives et des structures municipales*, ce rôle moteur est assuré par l'emploi artistique, sur des contrats très brefs dont la multiplication désigne la part de la croissance de l'offre culturelle locale imputable à des structures légères ou saisonnières.

Il est intéressant de comparer la structure et le comportement de ce dernier secteur à ceux des *centres culturels municipaux ou constitués en associations de loi de 1901*, qui constituent la part de l'offre culturelle locale plus institutionnalisée (les établissements les plus vastes – théâtres, orchestres et opéras – relèvent d'autres secteurs ou bien échappent à l'analyse en raison du régime de couverture sociale de leurs agents) et qui ont fondé leur développement sur l'embauche majoritaire de personnels permanents.

Le cas des *agences de mannequins* s'explique plus simplement : l'affiliation des mannequins au GRISS, très majoritairement en qualité de personnel non-cadre intermittent, est une décision publique récente dont les effets sont enregistrés par les graphiques pour les années 1991 et suivantes.

• Les *centres culturels* relèvent d'un **troisième modèle de croissance**, plus composite : l'évolution du niveau de l'emploi et de la masse salariale diffère selon les catégories de personnels. Des paliers de croissance successifs du secteur apparaissent, l'intermittence pouvant agir comme un facteur régulateur lorsque la croissance de l'emploi permanent est discontinue comme on le voit bien sur le graphique de la masse salariale du secteur des centres culturels. Remarquons au passage les symétries et les différences entre ces centres culturels en croissance, les *MJC et maisons pour tous*, qui connaissent un développement plus modéré, et les *maisons de la culture* qui déclinent. L'emploi permanent progresse dans les deux premiers secteurs et régresse dans les maisons de la culture (où le taux des emplois d'encadrement est beaucoup plus élevé), mais la part faite à l'artistique diffère grandement, ce qui suggère une nette distinction de fonction entre les trois catégories de structures. La part prise par les emplois intermittents non artistiques dans les centres culturels montre qu'il s'agit de structures plus restreintes, contraintes à plus de flexibilité dans leur gestion.

Les *casinos* constituent un exemple de secteur d'activité en nette reprise récente, après un déclin puis une stagnation au long des années 1980. Observons la très forte dissociation entre la croissance très vigoureuse des emplois de non-cadres permanents et la fluctuation des autres catégories d'emplois autour d'une tendance à la stagnation. Ce profil d'évolution, et la marginalité des emplois artistiques qui lui est liée, se retrouvent dans le secteur aujourd'hui dominant sur le marché du travail dans le spectacle vivant, celui des *parcs de loisir*, de croissance très récente avec la création de Disneyland Paris dont les recrutements s'étalent sur la période 1990-1992, avant un retournement brutal en 1993.

## Les secteurs stables

Plusieurs secteurs se maintiennent dans une assez grande stabilité tout au long de la période, les fluctuations conjoncturelles n'étant que de faible amplitude. Ainsi les *organisations affiliées au* SYNDEAC ont connu sur la période une progression de 6,7 % du volume d'emploi (contre 68,7 % pour l'ensemble du secteur), l'appel à l'intermittence jouant un rôle régulateur mais ne constituant pas un substitut systématiquement utilisé de l'emploi puisque sa croissance cesse dès que la courbe d'emploi permanent se redresse. L'évolution des masses salariales diffère de celle des volumes d'emploi, notamment en raison de la composition de l'emploi dans les organisations du SYNDEAC, qui se caractérise par un taux élevé d'emplois permanents d'encadrement (24,2 % du volume de travail contre 16,7 % pour l'ensemble des secteurs du théâtre).

Les *théâtres de province en régie*, majoritairement voués à la production lyrique, constituent un deuxième exemple d'assez grande stabilité sur la période. Le niveau de l'emploi décline pour les non-cadres et pour les artistes, mais la masse salariale progresse de 18 % (en francs constants), notamment en raison de la forte progression du montant des cachets des artistes. La dissociation entre l'évolution du volume d'emploi et celle de la masse salariale peut traduire une recherche accrue de qualité, mais évoque aussi la célèbre loi de Baumol, qui veut que, dans les arts du spectacle, le niveau des salaires soit imparfaitement corrélé aux performances économiques des organisations du secteur dès lors que les organisations évoluent dans un régime de non-profit et peuvent bénéficier d'aides publiques nationales et/ou locales.

Enfin, les *activités foraines* forment un secteur dont l'importance, modeste, varie peu du début à la fin de la période : les pics d'activité (en 1986 et 1989) ralentissent une tendance modérée au déclin, la masse salariale demeurant tout juste stable et ne bénéficiant pas des corrections introduites par des financements publics.

## Les secteurs à évolution irrégulière

Les profils accidentés d'évolution de l'emploi dans un secteur peuvent résulter de plusieurs facteurs :

- **L'influence de la conjoncture générale** : dans la période analysée, les années 1988-1990 ont été des années de forte reprise économique. C'est ce que peut révéler la lecture des graphiques des masses salariales et notamment la courbe de rémunération des personnels artistiques, qui exprime plus directement les effets de croissance, de stagnation ou de récession, puisque ces emplois n'ont pas de substituts, à la différence des cadres et non-cadres qui peuvent être embauchés sur deux statuts différents entre lesquels un employeur peut arbitrer en fonction de ses ressources, sauf à prendre en compte le travail au noir. Cette sensibilité à la conjoncture apparaît particulièrement dans des secteurs dont les entreprises et organisations sont faiblement dépendantes des financements publics nationaux (le secteur des *hôtels, bars et restaurants* ; les *discothèques*) et dans des secteurs à forte mobilisation de ressources publiques ou privées locales – *festivals, théâtres de province en concession.*

• **L'effervescence circonstancielle**, dont l'exemple récent le plus manifeste a été la célébration du bicentenaire de la Révolution française. C'est le cas des théâtres privés ou en concession de province, dont le pic d'activité en 1989 est suivie immédiatement d'une forte chute en 1990, puis d'une relative stabilisation dans les années les plus récentes. La comparaison entre courbe de l'emploi et courbe des rémunérations est là encore riche d'enseignements : le haut niveau du volume d'emploi artistique conduit à une évolution beaucoup moins chaotique des masses salariales, les cachets artistiques connaissant un coefficient de dispersion très élevé qui peut absorber l'effet des variations négatives du niveau d'emploi si les organisations embauchent des artistes plus réputés pour des volumes de travail moindres. De même, l'activité des centres dramatiques connaît son apogée en 1989, mais l'année 1989 ponctue une évolution plus complexe, caractérisée en partie par des mouvements de substitution dans l'emploi des différentes catégories de personnels. Observons au passage qu'en sens inverse, 1989 marque le creux d'activité dans les *cafés-théâtres*, avant une forte reprise qui, en 1993, situe le secteur légèrement au-dessus de son niveau de 1985. L'importance de l'influence de 1989 illustre une évolution plus profonde de la politique culturelle nationale et locale, qui a progressivement accru les capacités de mobilisation autour d'événements (célébrations, fêtes, festivals) pour cristalliser la demande de spectacles et de manifestations artistiques.

• **La singularité des projets artistiques** (qui constituent chacun un prototype) et l'incertitude sur le résultat, qui caractérise toute activité artistique, peuvent se lire au niveau agrégé dans les variations d'activité d'un secteur : c'est ainsi du moins que l'on peut interpréter le comportement du secteur des *théâtres privés parisiens* qui connaît deux années d'augmentation exceptionnelle de l'emploi intermittent (artistique et non-cadre) dans la période observée – les années 1991 et 1992 – alors que la tendance de fond est celle d'une décroissance régulière, après 1985, de l'emploi permanent de non-cadre et d'une stabilité de l'emploi de cadre. Là encore, c'est l'embauche sur statut d'intermittent qui fournit la réponse à des variations importantes d'activité, comme le montrent les courbes d'emploi. Il reste à comprendre l'origine de cette variation brusque de l'activité : s'agit-il de la production de quelques spectacles mobilisant un grand nombre d'artistes et de figurants ou d'une embellie parisienne autour d'un certain nombre de succès importants ?

• **Les modalités particulières de gestion** d'une activité tout à la fois aléatoire et périodique sont illustrées par les graphiques du secteur des *tournées théâtrales*. Deux phénomènes au moins se superposent qui conduisent à l'enchevêtrement des courbes : les fluctuations du niveau d'activité et de réussite du secteur, qui se mesurent aux variations de l'emploi des artistes, et l'évidente stratégie de substitution cyclique entre contrats permanents et contrats intermittents dans les emplois des non-cadres. Le cas des *bals ambulants* offre un profil de fluctuation cyclique moins ample de l'activité.

## Les secteurs en recul ou en déclin

Dans un contexte global de croissance de l'emploi et de la masse salariale, quelques secteurs seulement sont en recul ou en déclin : les *maisons de la culture*, le *cirque*,

les *music-halls*, les *cabarets*. L'examen des graphiques [1] retraçant l'évolution du volume d'emploi et des rémunérations des différentes catégories de personnels permet de différencier recul et déclin, au moins sur la durée d'observation considérée ici. Seul trait commun à l'ensemble de ces secteurs, le recul massif de l'emploi non-cadre : dès qu'une baisse s'amorce, ce sont ces personnels, en général majoritaires, qui font les premiers les frais d'une baisse d'activité, l'emploi des cadres demeurant dans tous les cas beaucoup plus stable ou ne reculant que plus tardivement, alors que l'emploi artistique peut demeurer fortement fluctuant, puisque l'embauche d'intermittents permet, par définition, des ajustements très rapides aux fluctuations de la demande. C'est donc bien lorsque les courbes d'emploi de toutes ces catégories de personnels sont orientées durablement à la baisse que le déclin peut être diagnostiqué.

Dans le cas des maisons de la culture, cette baisse simultanée de l'emploi de toutes les catégories de personnels s'explique, en partie, par le transfert d'un certain nombre d'entreprises dans une autre rubrique (*Action culturelle* SYNDEAC). Les écarts de niveau dans l'emploi des différentes catégories montrent par ailleurs que la part de la production artistique y est très marginale, ce qui signale l'évolution des *maisons de la culture* principalement vers les autres fonctions – diffusion, animation, conservation. L'examen des courbes de salaire journalier montre par ailleurs que dans des structures fortement institutionnalisées, tirant l'essentiel de leurs ressources des financements publics, les fluctuations salariales concernent directement les seuls personnels engagés sur contrat intermittent.

Dans le cas des *music-halls*, les caractéristiques de recul sont assez semblables pour la période la plus récente (après 1990 recul simultané de toutes les catégories d'emploi, sauf les non-cadres intermittents, résistance de l'emploi des cadres), mais l'importance des fluctuations sur l'ensemble de la période interdit de pronostiquer un déclin durable. Le *cirque* offre l'exemple d'une gestion stratégique de la main-d'œuvre : au sein d'une tendance globale de baisse du niveau d'emploi, les fluctuations conjoncturelles sont nombreuses et la substitution entre emplois permanents et emplois non-permanents est très visible – les courbes ont des profils symétriques et inverses, particulièrement visibles dans les évolutions des rémunérations. L'emploi artistique connaît, lui, une reprise moins chaotique, sans que l'on puisse dire si la substitution des catégories d'emploi inclut les artistes – les personnels non-artistiques seraient déclarés plus fréquemment comme artistes ou collaboreraient directement au travail artistique, en période difficile.

# Composition des secteurs

La structure de l'emploi varie beaucoup selon les différents secteurs d'activités, comme le montre la série de graphiques de l'annexe 4 où sont détaillées, pour chaque secteur, la composition et l'évolution du volume d'emploi par catégorie. Pour ordonner l'analyse, il convient de distinguer, en se référant à la situation de 1993 :
– les secteurs à fort taux d'emplois techniques, technico-artistiques et administratifs (cadres, agents de maîtrise et non-cadres – **secteurs de type 1**) ;

1. Voir annexe 4, graphiques A4, A5, A7 et A8.

– les secteurs dans lesquels les emplois artistiques et non-artistiques sont relativement équivalents (**secteurs de type 2**).

La structure de l'emploi de **type 1** est caractéristique des **organisations de spectacle durables et stables** qui recourent pour plus des deux tiers aux emplois non-artistiques : les *théâtres parisiens* (77 %), les *théâtres de province en régie* (70 %), les *centres dramatiques* (86 %), les *structures adhérant au* SYNDEAC (87 %), les *entreprises de spectacles de variétés* (71,5 %), les *cabarets* (74,5 %), les *structures diverses d'enseignement et de spectacle* (80 %), les *centres culturels municipaux* (86 %).

Les cas limites sont constitués par des organisations où l'emploi artistique est franchement marginal, voire inexistant : les *maisons de la culture* n'emploient les artistes que pour quelque 3 % du total de leur volume d'emploi, moins que les MJC (9,8 %), les *music-halls* (8,2 %) ou les *cabarets* (9,4 %) mais davantage que les *discothèques* (2,6 %) et les *parcs de loisirs* (1,9 %).

L'évolution de la structure de l'emploi dans ces secteurs correspond à la tendance globale dans le spectacle vivant indiquée ci-dessus : **la part croissante prise par le travail non-artistique se vérifie dans la plupart de ces secteurs**, et notamment dans :
– les *centres dramatiques* (20 % de travail artistique en 1985, 14,3 % en 1993) ;
– les *music-halls* (21,3 % de travail artistique en 1985 contre 8,2 % en 1993) ;
– les *entreprises de spectacles de variétés* (42,5 % de travail artistique en 1985, 28,6 % en 1993) ;
– les *festivals* (19,5 % contre 14,4 %) ;
– les *bals ambulants* (16,5 % en 1985, 8,6 % en 1993).

Cette baisse correspond dans certains cas, au moins partiellement, à une sous-déclaration des personnels les moins stables.

Les **secteurs de type 2** recourent, dans des proportions équivalentes ou proches de la parité, aux emplois artistiques et aux emplois techniques et administratifs. Il s'agit principalement des :
– *compagnies théâtrales* (47 % de travail artistique) ;
– *théâtres de province en concession* (40,4 %) ;
– *concerts d'orchestres et spectacles lyriques* (53,2 %) ;
– *spectacles chorégraphiques* (51,7 %).

Le plus fort taux d'emplois artistiques s'explique soit par la taille et les caractéristiques organisationnelles des entreprises, plus flexibles et plus petites que les entreprises de type 1 (les compagnies de théâtre et de danse, les ensembles instrumentaux et les orchestres de petite taille, par exemple), soit par la nature des emplois recensés, qui constituent des renforts pour l'organisation, comme dans le cas des musiciens et des techniciens intermittents embauchés en supplément par les théâtres lyriques et les orchestres permanents. Là encore, le poids relatif de l'emploi artistique diminue lentement depuis 1985, ce qui peut correspondre soit à

l'épaississement institutionnel des organisations, soit à une modification de la nature des spectacles (spectacles plus ambitieux, plus complexes), soit à une diversification de l'emploi liée à la multiplication des fonctions pour répondre à l'essor des activités et pour chercher à pérenniser l'entreprise : c'est ainsi que dans deux secteurs qui ont connu une progression forte de leur volume d'emploi – compagnies théâtrales et spectacles chorégraphiques – la part de l'emploi artistique a reculé respectivement de 8 % et de 7 %, comme le montre le tableau suivant.

Tableau 15 :
**Les catégories d'emploi et leur évolution dans les compagnies théâtrales et chorégraphiques**

| Caractéristiques du niveau d'emploi | Compagnies théâtrales | | | | Spectacles chorégraphiques | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1985 | | 1993 | | 1985 | | 1993 | |
| Volume de travail des personnels non-artistiques (en milliers de jours) | 210 | 44,9% | 340 | 53,1% | 60 | 41,4% | 110 | 48,2% |
| Volume de travail des personnels artistiques (en milliers de jours) | 258 | 55,1% | 300 | 46,9% | 85 | 58,6% | 118 | 51,8% |
| Volume total de travail (en milliers de jours) | 468 | 100,0% | 640 | 100,0% | 145 | 100,0% | 228 | 100,0% |
| Volume de rémunération des personnels non-artistiques (en millions de francs courants) | 51,8 | 41% | 144,7 | 44,5% | 18,6 | 44,4% | 51,3 | 48,7% |
| Volume de rémunération des personnels artistiques (en millions de francs courants) | 74,6 | 59% | 180,7 | 55,5% | 23,3 | 55,6% | 54,0 | 51,.3% |
| Volume total des rémunérations (en millions de francs courants) | 126,4 | 100% | 325,4 | 100,0% | 41,9 | 100,0% | 105,3 | 100,0% |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.
Champ : contrats d'emploi dans les compagnies de théâtre et les spectacles chorégraphiques.

Hormis ces deux types, il est deux secteurs où l'emploi artistique est nettement prépondérant (80 % environ du volume de travail) : il s'agit, d'une part, de la production de spectacles dans la nébuleuse composite qui réunit comités des fêtes, associations de loisirs, associations municipales (qui a connu une forte croissance dans la période considérée, en raison de la multiplication des événements artistiques et des manifestations organisées par les municipalités et les collectivités locales) et, d'autre part, des hôtels, bars et restaurants, qui emploient, parmi le personnel relevant du spectacle et déclaré au GRISS, essentiellement des artistes. On l'a vu plus haut, ces deux secteurs occupent une position élevée dans la hiérarchie des secteurs d'emploi des personnels artistiques.

# La concentration géographique de l'emploi

Les graphiques présentés sur la répartition géographique de l'emploi dans le spectacle vivant obéissent à une partition simple mais classiquement opératoire dans le domaine culturel : région Île-de-France (Paris, Yvelines, Seine-et-Marne et les cinq départements de la couronne) d'une part, et l'ensemble des autres régions, d'autre part.

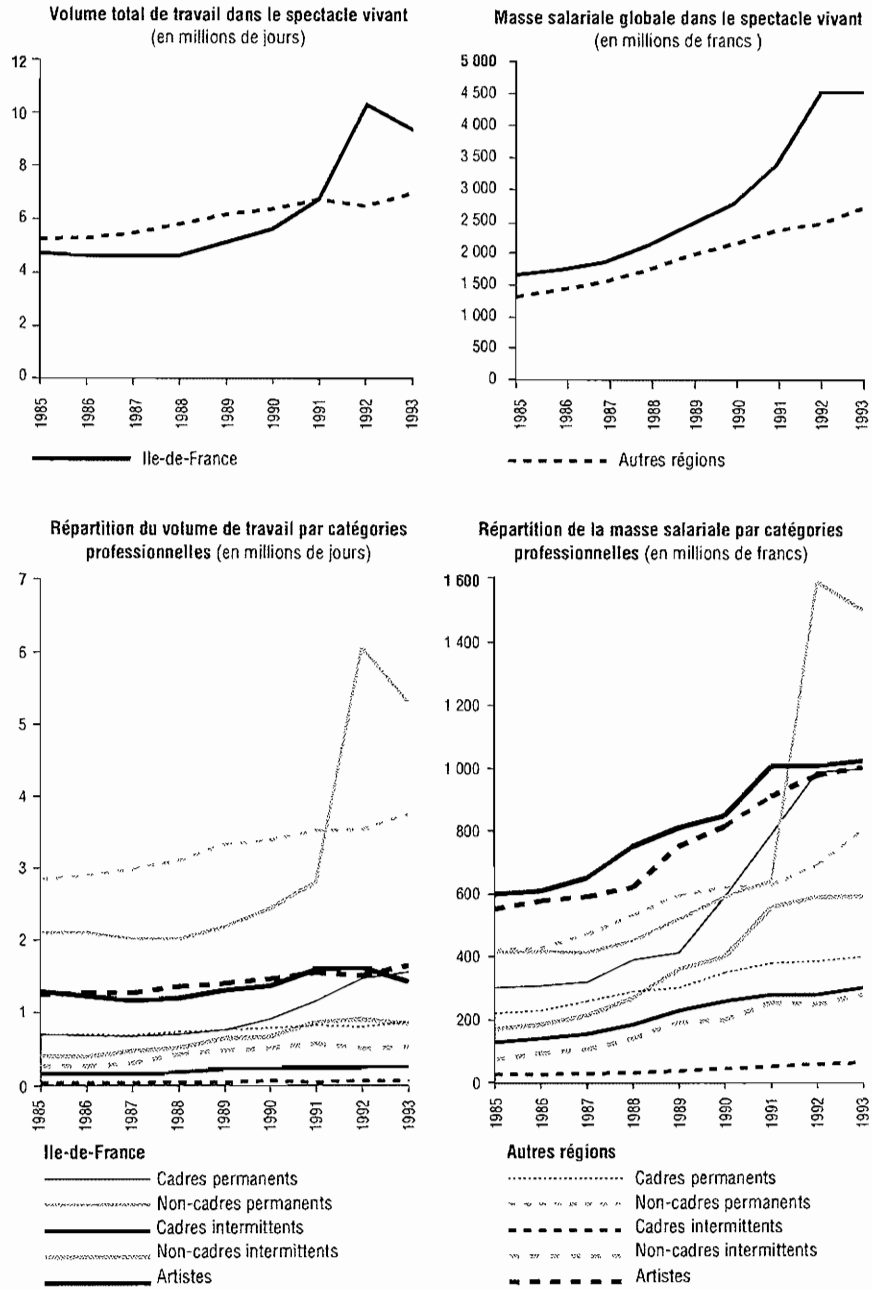
Quatre conclusions majeures peuvent être dégagées de l'analyse des données :

**1) L'emploi dans le spectacle vivant est beaucoup moins concentré sur la région Île-de-France que l'emploi dans le cinéma et l'audiovisuel.** Lorsqu'on considère l'ensemble des spectacles, les écarts Paris-province en volume de travail s'accroissent avant même qu'apparaisse Disneyland Paris. La province crée 772 000 jours supplémentaires de travail entre 1985 et 1990 puis encore quelque 730 000 jours entre 1990 et 1993, contre plus de 2 millions dans l'Île-de-France entre 1985 et 1990 et 3,6 millions de jours supplémentaires entre 1990 et 1993. Les écarts s'amplifient pour les masses salariales, par un effet de structure – les emplois de l'audiovisuel et du cinéma, surreprésentés dans Paris et sa région, sont aussi mieux rémunérés, à catégorie donnée, que les emplois du spectacle vivant – et en raison de l'avantage salarial de 20 % à 30 % qu'ont les emplois dans Paris et sa région sur les engagements en province. Si l'on isole le seul spectacle vivant, la situation est opposée : entre 1985 et 1990, le volume de travail progresse de 1,12 millions de jours en Province et de 984 000 jours en Île-de-France. Seule la création de Disneyland Paris permet à l'Île-de-France de dépasser la province, au début des années 1990.

**2) Les emplois intermittents sont nettement surreprésentés en Île-de-France.** En 1985, le volume de travail des non-cadres intermittents employés en Île-de-France dépassait de 55 % celui de la province, et les cadres intermittents obtenaient trois fois plus de jours de travail à Paris et dans sa région qu'en province. En 1993, les écarts progressent et passent respectivement à +59 % et +356 %. Cette tendance s'explique par les contraintes propres des carrières dans l'intermittence autant que par les avantages que peuvent retirer d'une plus grande flexibilité de l'emploi les organisations artistiques : la densité du réseau d'employeurs potentiels et des circuits d'information nécessaires à la recherche des emplois permettent aux personnels de tenter leur chance dans de meilleures conditions (l'économie d'agglomération ayant pour vertu de faciliter grandement les recrutements et les reconfigurations rapides et incessantes des équipes engagées sur chaque nouveau projet et de maintenir les entrepreneurs de spectacles à proximité immédiate de tous les centres de décision, d'évaluation, de diffusion à forte visibilité et d'enseignement supérieur).

Graphiques 9

## Volume d'emploi et masse salariale – Comparaison Ile-de-France / Autres régions




Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés et non identifiés

**3) Le taux d'encadrement** – rapport entre le volume d'emploi des personnels cadres et celui des personnels non-cadres – **demeure beaucoup plus élevé en Île-de-France** (1 jour d'emploi de cadre pour 3,3 jours de non-cadres en Île-de-France et 4,6 jours de non-cadres en province) et ce en dépit de la structure de l'emploi de Disneyland Paris (le rapport est de 1 à 5).

**4) L'emploi artistique** connaît en province une croissance régulière et **dépasse au total le volume de l'emploi parisien**, mais l'écart de rémunération entre les deux ensembles géographiques – un avantage de 15 % en 1985 et de 20 % en 1993 pour l'emploi artistique parisien – situe, tout au long de la période, l'Île-de-France en tête. Là encore, le spectacle vivant diffère fortement des autres secteurs du spectacle comme le montrent les tableaux suivants :

Tableau 16 :
**La répartition géographique de l'emploi artistique. Volume de jours travaillés**

| | 1985 | | | | 1993 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Paris et RP | | Province | | Paris et RP | | Province | |
| Volume d'emploi artistique dans le cinéma et l'audiovisuel (en jours) | 653 322 | 33,7% | 58 300 | 4,4% | 592 177 | 29,3% | 76 701 | 4,4% |
| Volume d'emploi dans le spectacle vivant (en jours) | 1 282 096 | 66,3% | 1 249 990 | 95,6% | 1 428 148 | 70,7% | 1 646 509 | 95,6% |
| **Total** | **1 935 418** | **100%** | **1 308 290** | **100%** | **2 020 325** | **100%** | **1 723 210** | **100%** |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.
Champ : contrats d'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel.

Tableau 17 :
**La répartition géographique de l'emploi artistique. Masses salariales**

| | 1985 | | | | 1993 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Paris et RP | | Province | | Paris et RP | | Province | |
| Masse salariale artistique dans le cinéma et l'audiovisuel (en millions de francs courants) | 477,4 | 44,7% | 27,0 | 5,1% | 776,9 | 42,4% | 47,3 | 4,5% |
| Masse salariale dans le spectacle vivant (en millions de francs courants) | 589,2 | 55,3% | 497,6 | 94,9% | 1 053,7 | 57,6% | 1 011,7 | 95,5% |
| **Total** | **1 066,6** | **100%** | **524,6** | **100%** | **1 830,6** | **100%** | **1 059,0** | **100%** |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.
Champ : contrats d'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel.

# Évolution des effectifs et des situations professionnelles

Sur ce marché du travail où l'intermittence occupe une place importante, la courbe d'évolution des effectifs est relativement indépendante de celle du volume de travail. Elle n'est, en effet, que partiellement liée à l'évolution de la demande de travail et tient tout autant à l'évolution de la structure de cette demande (plus ou moins grande dispersion à travers des contrats de plus ou moins longue durée), aux stratégies des employeurs vis-à-vis des différentes populations en présence, notamment à travers la place accordée, dans les recrutements, à une main-d'œuvre plus jeune, moins expérimentée, moins rémunérée. Elle tient également à des phénomènes, plus difficiles à appréhender statistiquement, tels que le degré d'ouverture, de fermeture ou d'étanchéité des réseaux professionnels par lesquels passe une grande partie de la rencontre entre l'offre et la demande de travail.

De l'analyse de l'évolution comparée des durées globales de travail mesurées à partir de l'unité « contrats », plusieurs enseignements, qui intéressent la situation des professionnels, peuvent être dégagés :
– le développement du volume du travail pour toutes les catégories professionnelles avec une inversion de tendances sur la fin de la période ;
– la croissance plus rapide du travail intermittent, dont le poids augmente dans l'emploi total du spectacle vivant hors Disneyland Paris ; la prise en compte de Disneyland Paris fait précisément apparaître une résistance plus forte qu'attendue de l'emploi permanent ;
– la baisse relative de la place accordée à l'emploi artistique par rapport aux autres catégories d'emploi ;
– une augmentation importante du nombre de contrats intermittents et une réduction de leur durée moyenne.

## La construction des catégories pour l'analyse des situations individuelles

Dans les traitements présentés dans cette partie, et qui portent sur l'analyse des situations professionnelles des individus présents chaque année sur le marché, ne sont retenus bien évidemment que les individus identifiés par le GRISS.

Il s'agit d'une analyse du stock annuel des professionnels qui ont eu une activité dans une année T donnée et de la comparaison de ce stock à l'année T+1, T+2,... T+9. Le principe premier d'organisation des données qui sous-tend ces traitements consiste à rattacher à chacun des professionnels l'ensemble des contrats – et de leurs caractéristiques – qu'il a obtenus dans l'année étudiée. Pour pouvoir comparer les situations d'une année sur l'autre, il a fallu procéder à deux opérations taxinomiques :

1) ***Définition des catégories professionnelles***

Certains professionnels relèvent, dans une même année, selon leurs contrats, de plusieurs catégories professionnelles. Un artiste peut ainsi accepter un ou plusieurs contrats de techniciens, tel salarié permanent peut travailler comme artiste ou technicien intermittent en dehors de son activité permanente. Or, pour comptabiliser un individu une seule fois dans une année, il est nécessaire de lui affecter une catégorie professionnelle unique. Afin de conserver l'information sur les mobilités intercatégorielles et disposer ainsi des moyens de vérifier l'influence de celles-ci sur les situations individuelles, il a fallu définir, à l'intérieur de chacune des catégories professionnelles, des sous-catégories élaborées selon les principes suivants :

• Chaque individu se trouve classé dans la catégorie professionnelle dans laquelle il a effectué le plus de jours de travail durant l'année. En cas d'égalité de durée de travail dans deux catégories, c'est la rémunération la plus élevée qui permet de déterminer la catégorie professionnelle de rattachement.

• À l'intérieur de chacune des grandes catégories professionnelles trois situations différentes ont été définies pour permettre d'intégrer l'effet de la diversification intercatégorielle :
– celle des professionnels dont le ou les contrats relèvent d'une seule et unique catégorie, et qui seront dénommés ci-après « purs » ;
– celle des professionnels qui relèvent de plusieurs catégories mais dont les contrats effectués dans la catégorie d'affectation représentent plus de 50 % de la durée de travail annuelle : ils seront dénommés ci-après « majeurs » ;
– celle enfin des professionnels dont les contrats relevant de la catégorie d'affectation représentent moins de 50 % de la durée de travail. Ainsi, pour un professionnel qui a réalisé 40 % de son temps de travail comme cadre intermittent, 30 % de son temps de travail comme non-cadre intermittent et 30 % encore comme artiste, la catégorie professionnelle de rattachement est celle des cadres intermittents puisque c'est dans cette catégorie que son temps d'activité a été le plus important. Ces professionnels seront dénommés ci-après « mineurs ».

2) ***Définition des catégories sectorielles***

L'une des difficultés que pose une approche sectorielle dans ce domaine tient à l'existence de mobilités intersectorielles, notamment chez les artistes et les intermittents non-artistiques. Ont ainsi été définis quatre types de positions « sectorielles » qui permettent de comptabiliser et d'analyser les professionnels qui interviennent dans le spectacle vivant. Seront distingués :
– les professionnels qui travaillent *exclusivement* pour le spectacle vivant, c'est-à-dire ceux dont tous les contrats ont été effectués pour des entreprises dont l'activité principale, telle qu'elle est saisie par le GRISS, relève du spectacle vivant. Ils seront dénommés « sv purs » ;
– les professionnels qui travaillent *majoritairement* – c'est-à-dire, effectuent le plus grand nombre de jours de travail – avec des entreprises dont l'activité principale relève du spectacle vivant. Ils seront dénommés « sv majeurs » ;
– les professionnels qui travaillent *minoritairement* dans le spectacle vivant – c'est-à-dire, effectuent en dehors du spectacle vivant plus de jours de travail que dans le spectacle vivant. Ils seront dénommés « sv mineurs » ;
– les professionnels qui n'ont effectué aucun contrat pour des entreprises du spectacle vivant seront dénommés « hors sv ».
Les effectifs globaux du spectacle vivant correspondent à l'addition des trois premières catégories.

# Une croissance forte des effectifs. Des rythmes de croissance très différents selon les catégories professionnelles

Globalement, sur la période, le taux de croissance des effectifs des professionnels qui interviennent dans le spectacle vivant est très élevé, puisqu'il atteint 73 %. Ce taux s'élève même à 83,5 % si l'on ne considère que les professionnels qui ont travaillé **exclusivement** dans le spectacle vivant. Ainsi, sans même évoquer la question du renouvellement de la population qui sera abordée dans l'analyse des itinéraires individuels d'emploi, on peut constater que, par le seul fait de la croissance des effectifs, le spectacle vivant a été un secteur très ouvert au recrutement de nouveaux professionnels. Cette croissance a été bien plus forte que dans les secteurs de l'audiovisuel et du cinéma : le taux de croissance des effectifs des professionnels qui n'interviennent pas du tout dans le spectacle s'est élevé seulement à 17,5 %. Du même coup, si, en 1985, 60 % des professionnels adhérents au GRISS ont réalisé au moins un de leurs contrats dans le spectacle vivant, ils sont, en 1993, 69 %. Et parmi les professionnels qui interviennent dans le spectacle vivant, la part de ceux qui y travaillent exclusivement passe de 46 % des individus présents en 1985 à 56 % de ceux qui sont présents en 1993.

Ces valeurs diminuent légèrement si l'on retire les effectifs de Disneyland Paris, puisqu'en 1993 elles s'établissent respectivement à 65 % (professionnels intervenant dans le spectacle vivant) et 50,5 % (professionnels intervenant exclusivement dans le spectacle vivant). Mais dans l'un et l'autre cas, il y a croissance : **le spectacle vivant est, en fin de période, avec ou sans Disneyland Paris, l'employeur de la majorité des professionnels du champ cinéma-audiovisuel-spectacle vivant. Dans une période où se sont développés de nouveaux canaux de diffusion de l'image et du son, le secteur qui a le plus porté la croissance des effectifs est celui du spectacle vivant.**

La place de celui-ci varie cependant très fortement d'une catégorie professionnelle à une autre. Ainsi, pour prendre les deux cas les plus contrastés :
– 87 % des artistes interviennent dans le spectacle vivant en 1993, et 62 % y contractent exclusivement ;
– 23,5 % des cadres intermittents interviennent, cette même année 1993, dans le spectacle vivant, et seulement 9 % y interviennent exclusivement.

Ces données attestent que la structure des effectifs est très différente, en 1993, de celle du bloc audiovisuel, cinéma inclus. C'est le résultat d'une évolution différenciée des effectifs durant la période, évolution qui s'est appliquée à une structure de départ elle-même originale par rapport aux autres ensembles du champ.

Tableau 18 :
**Évolution de la structure des effectifs** (en %)

| | Total | | | SV seul | | | Hors SV | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1985 | 1993[1] | 1993[2] | 1985 | 1993[1] | 1993[2] | 1985 | 1993 |
| Cadres permanents | 8,0 | 8,4 | 8,0 | 6,8 | 7,0 | 6,3 | 11,0 | 13,0 |
| Cadres intermittents | 7,8 | 8,8 | 10,0 | 1,1 | 1,4 | 1,7 | 15,0 | 22,0 |
| Agents de maîtrise permanents | 0,4 | 0,3 | 0,4 | 0,9 | 0,6 | 0,7 | - | - |
| Agents de maîtrise intermittents | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,3 | - | - |
| Non-cadres permanents | 34,0 | 33,2 | 27,0 | 37,5 | 42,2 | 33,0 | 40,0 | 29,0 |
| Non-cadres intermittents | 12,7 | 17,0 | 19,0 | 9,4 | 13,0 | 15,7 | 16,0 | 22,0 |
| Artistes | 37,0 | 32,2 | 35,4 | 44,0 | 35,6 | 42,4 | 18,0 | 14,0 |
| *Sous-total Permanents* | *42,5* | *41,4* | *35,7* | *45,2* | *49,8* | *40,0* | *51,0* | *42,0* |
| ***Total*** | ***100,0*** | ***100,0*** | ***100,0*** | ***100,0*** | ***100,0*** | ***100,0*** | ***100,0*** | ***100,0*** |

1. Effectifs de Disneyland Paris inclus.
2. Sans Disneyland Paris.

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.

# La structure des effectifs en 1985

La structure des effectifs dans le spectacle vivant, en début de période, en 1985, est marquée par un double phénomène : **la faiblesse du taux d'encadrement et la faiblesse des effectifs intermittents non-artistiques.**

Alors que, hors du spectacle vivant, on compte, dans les effectifs actifs en 1985, 26 % de cadres, ce taux pour les professionnels qui travaillent exclusivement dans le spectacle vivant n'atteint pas 8 %. La faiblesse de ce taux est imputable, notamment, à la quasi-absence des cadres intermittents travaillant dans le spectacle vivant, 1,1 % du total des effectifs alors qu'ils représentent 11 % des professionnels travaillant exclusivement hors du champ du spectacle vivant.

Deux phénomènes expliquent la faible proportion des cadres intermittents. D'une part, et à la différence du cinéma notamment, les personnels technico-artistiques du spectacle vivant sont essentiellement des salariés permanents. D'autre part, les fonctions technico-artistiques sont, dans le spectacle vivant, moins hiérarchisées, peut-être moins reconnues (la fonction artistique occupant une place essentielle) et sont classées très majoritairement en techniciens plutôt qu'en cadres.

Dans le spectacle vivant deux catégories dominent largement, et représentent à elles seules plus de quatre cinquièmes des effectifs. Il s'agit des artistes d'une part – 44 % des effectifs –, et des non-cadres permanents d'autre part – 37,5 % des effectifs. Ces deux mêmes catégories additionnées ne représentant que 43 % des effectifs hors du spectacle vivant.

# Des rythmes différenciés de croissance

Des rythmes différenciés de croissance entre le début et la fin de la période modifient à la marge cette structure, sans remettre en cause la suprématie des deux catégories dominantes, les artistes et les non-cadres permanents.

Globalement les effectifs des professionnels intervenant dans le spectacle vivant ont augmenté régulièrement jusqu'en 1991, l'année 1992 formant une pointe de croissance de 23 %, suivie en 1993 d'un léger fléchissement des effectifs. Cette courbe se modifie sensiblement si l'on retire les effectifs de Disneyland Paris : elle continue alors de croître jusqu'à la fin de la période avec un léger fléchissement en 1986 et deux crêtes en 1988 et en 1990.

Il faut remarquer surtout que ce ne sont pas les mêmes catégories qui profitent le plus de la croissance dans l'un et l'autre cas. Si l'on considère l'ensemble des effectifs des professionnels qui interviennent dans le spectacle vivant, les catégories qui connaissent le taux de croissance le plus élevé sont en premier lieu les non-cadres intermittents, +153 %, puis les non-cadres permanents, +100 %.

Ces derniers, déjà fortement représentés en 1985, renforcent encore leur position et deviennent, en 1993, la première catégorie professionnelle, en regroupant 42,2 % des effectifs.

Si l'on retire les effectifs de Disneyland Paris, les taux de croissance les plus élevés concernent, en tout premier lieu, les non-cadres intermittents, +150 % et, loin derrière les cadres intermittents, +79 %. C'est dire que les catégories les plus faiblement représentées connaissent le plus fort taux de croissance, ce qui tend à rapprocher la structure des effectifs du spectacle vivant de celle des autres secteurs. C'est dire aussi que ce sont les salariés intermittents qui, hors Disneyland Paris, progressent le plus rapidement, grignotant ainsi des parts d'emploi sur les salariés permanents.

Une certaine substitution du salariat intermittent au salariat permanent est donc observée, que masquent les données relatives à Disneyland Paris où la catégorie des non-cadres permanents représentait, à elle seule, plus de quatre cinquièmes des effectifs du parc de loisirs en 1993.

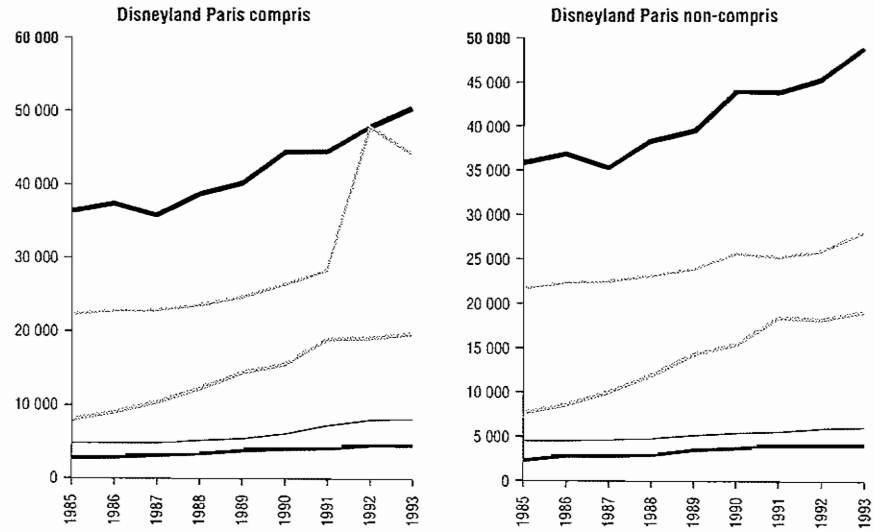
Le taux de croissance le plus bas est celui des artistes qui, dans la structure des effectifs de 1993, reculent à la deuxième place, derrière les non-cadres permanents – passant de 44 % des effectifs en 1985 à 35,6 %. Là encore, le phénomène Disneyland Paris joue le rôle d'un prisme déformant. Les effectifs d'artistes continuent à représenter plus de 42,5 % des effectifs si l'on exclut Disneyland Paris.

On peut ainsi conclure que la structure des effectifs de 1993 dans le spectacle vivant est fortement marquée par la déformation entraînée par l'arrivée massive des professionnels de Disneyland Paris, largement concentrés dans une seule et unique catégorie, les non-cadres permanents.

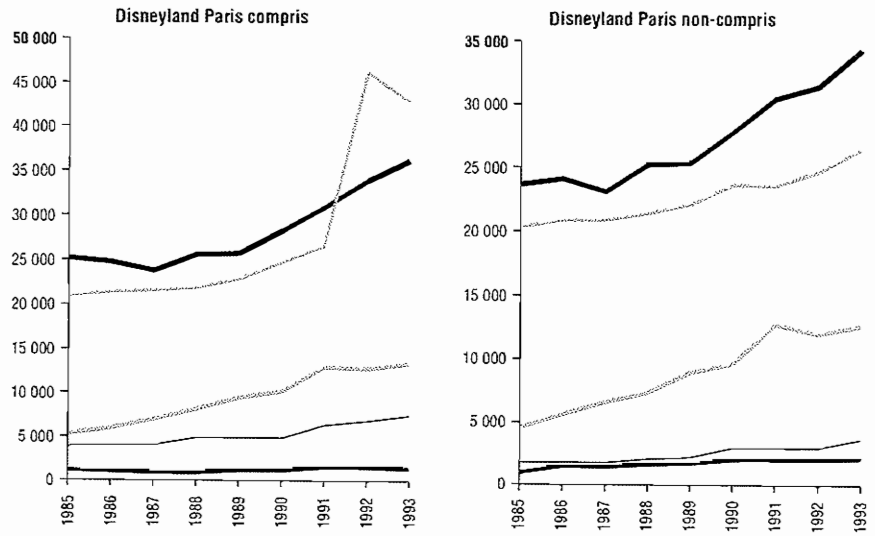
Il convient de remarquer, à propos de Disneyland Paris, que le parc a fait le plein des effectifs en 1992, après trois années de préparation et que, dès l'année suivante, les effectifs et, parmi eux, les non-cadres permanents diminuent sensiblement : -25 % pour l'ensemble des effectifs ; -25,5 % pour les non-cadres permanents.

Graphiques 10

**Effectifs des professionnels ayant travaillé dans le spectacle vivant**




**Effectifs des professionnels ayant travaillé exclusivement dans le spectacle vivant**

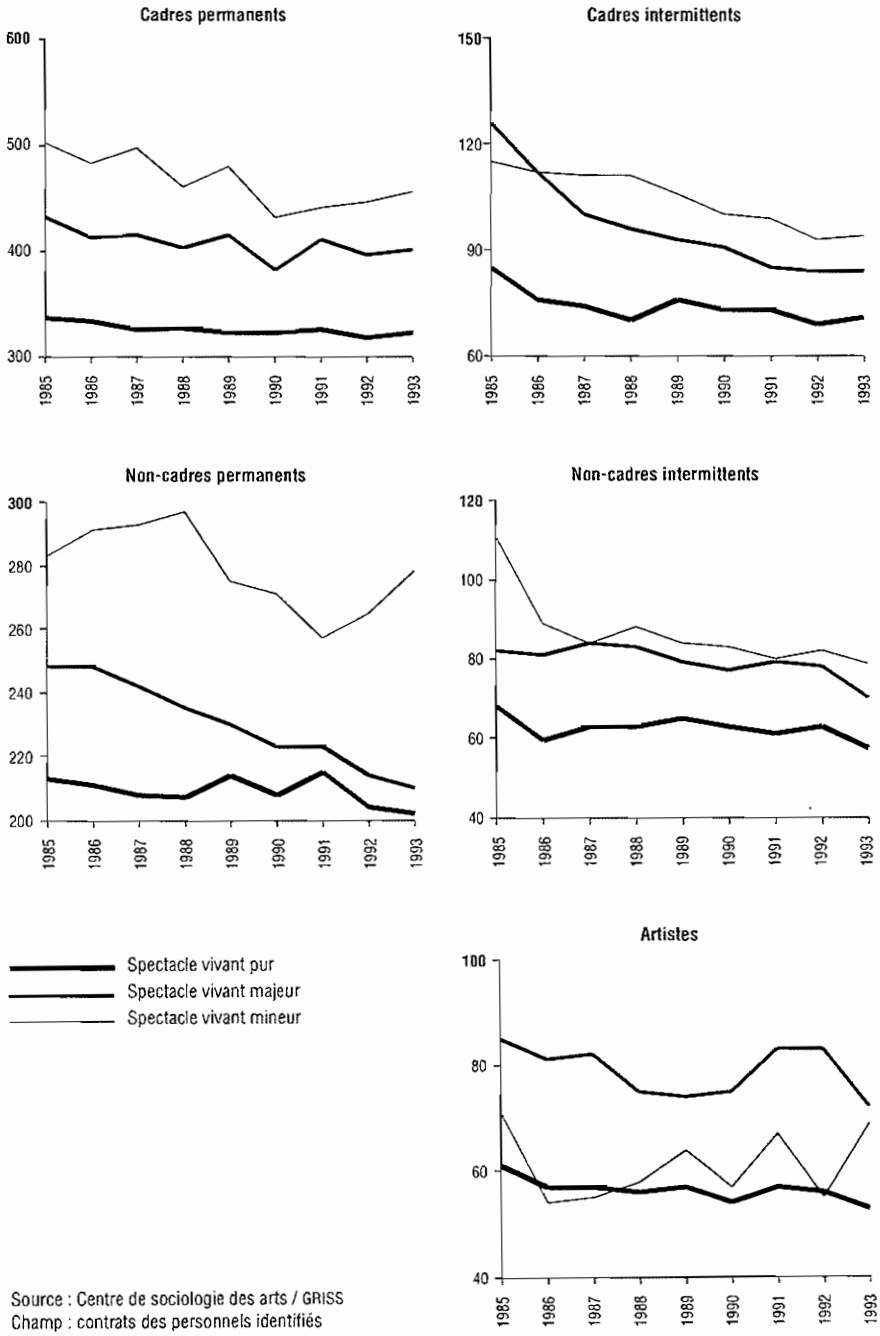



Cadres permanents
Non-cadres permanents
Cadres intermittents
Non-cadres intermittents
Artistes

Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés

Graphiques 11

**Durée annuelle moyenne de travail selon le niveau de spécialisation sectorielle**
(en jours)




Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés

Les professionnels qui sont employés dans le spectacle vivant y interviennent très majoritairement au titre d'une seule catégorie professionnelle : ils étaient 86 % en 1985 à être classés dans une catégorie professionnelle « pure », ils sont encore 86 % en 1993, et ce, malgré la croissance des effectifs et malgré les modifications structurelles. Le poids des autres catégories est bien sûr plus fort chez les intermittents non-artistiques, que chez les permanents, 51,5 % pour les cadres intermittents, seulement 16 % pour les cadres permanents. Quant aux artistes dans une même année, 92 % d'entre eux ne travaillent que comme artistes.

En ce qui concerne les catégories sectorielles, le constat est comparable : lors d'une année donnée, près de quatre cinquièmes des professionnels qui interviennent dans le spectacle vivant ne travaillent que dans le spectacle vivant. Cette activité monosectorielle, loin de diminuer, se renforce durant la période observée : en 1985, les professionnels qui travaillent exclusivement dans le spectacle vivant représentent 76 % du total des professionnels intervenant dans le spectacle, mais ils en représentent 80 % en 1993.

Les différences sont importantes d'un groupe professionnel à l'autre. Parmi les cadres intermittents, 37,8 % seulement sont « sv purs » ; ils sont 69 % parmi les non-cadres intermittents, et 71,5 % parmi les artistes. Ces taux sont, fort logiquement, beaucoup plus élevés encore pour les permanents, parmi lesquels une très forte majorité dépend, pour une année, du même employeur -94 % pour les cadres ; 97,5 % pour les non-cadres permanents. Ainsi, **la seule catégorie pour laquelle la mobilité intersectorielle est réellement inscrite, de façon majoritaire, dans les trajectoires d'emploi est celle des cadres intermittents.**

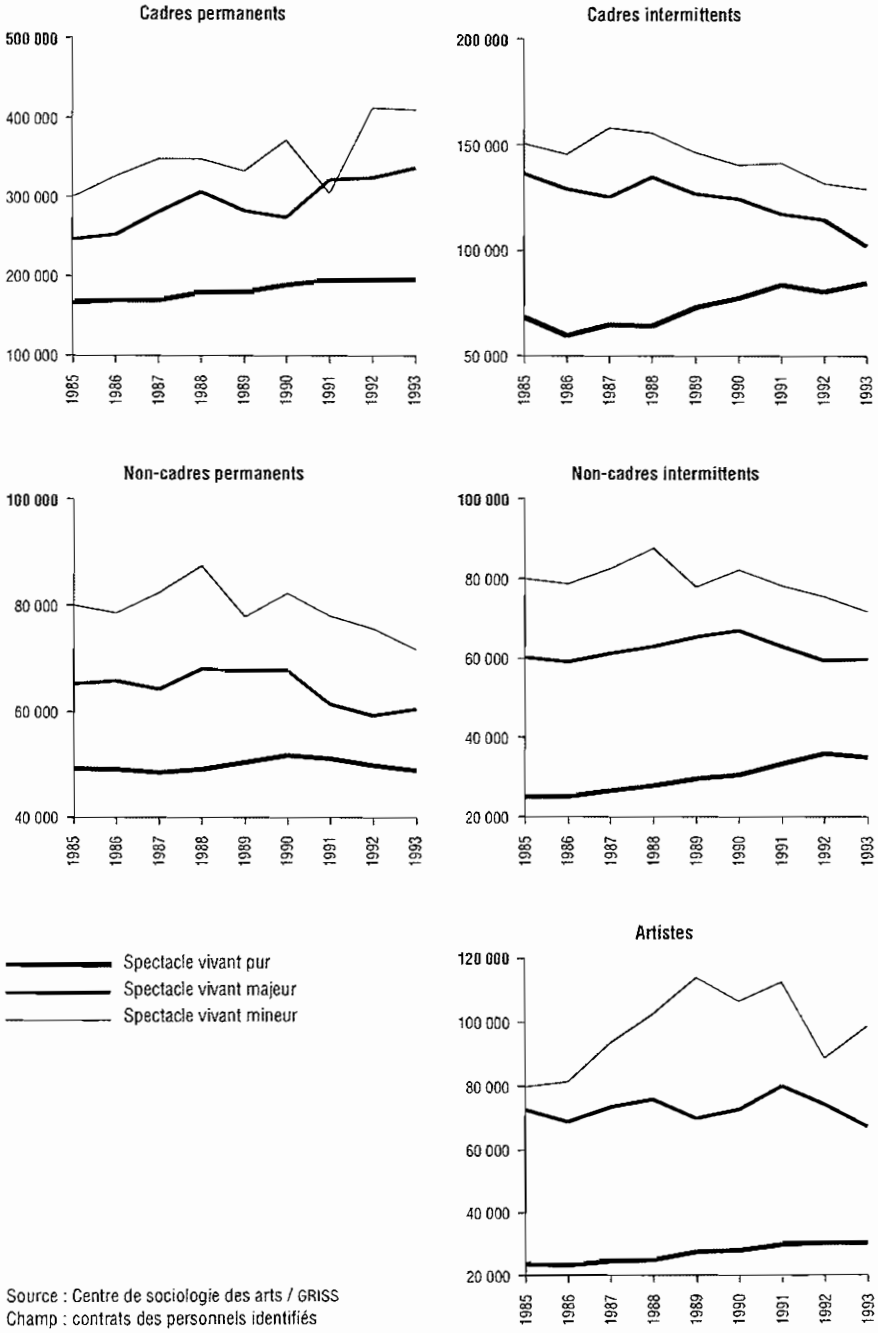
# L'évolution des situations individuelles

Les situations individuelles moyennes sont fortement marquées par le statut d'emploi dont elles relèvent. Les durées annuelles de travail des permanents et des intermittents ne sont pas directement comparables ; de même, les salaires journaliers sont, à catégorie donnée, moins élevés chez les permanents que chez les intermittents. Pour ces derniers, la rémunération inclut une compensation de la discontinuité de l'emploi et une prime de risque liée à la probabilité de non-emploi ou de sous-emploi inhérente à l'intermittence, le régime d'assurance-chômage spécifique aux professionnels des arts du spectacle fournissant une autre part de la couverture de ce risque. Il convient donc d'analyser l'évolution des situations d'emploi catégorie par catégorie [1].

1. Voir les graphiques 11, 12 et 13.

Graphiques 12

**Salaire annuel moyen selon le niveau de spécialisation sectorielle**
(en francs)

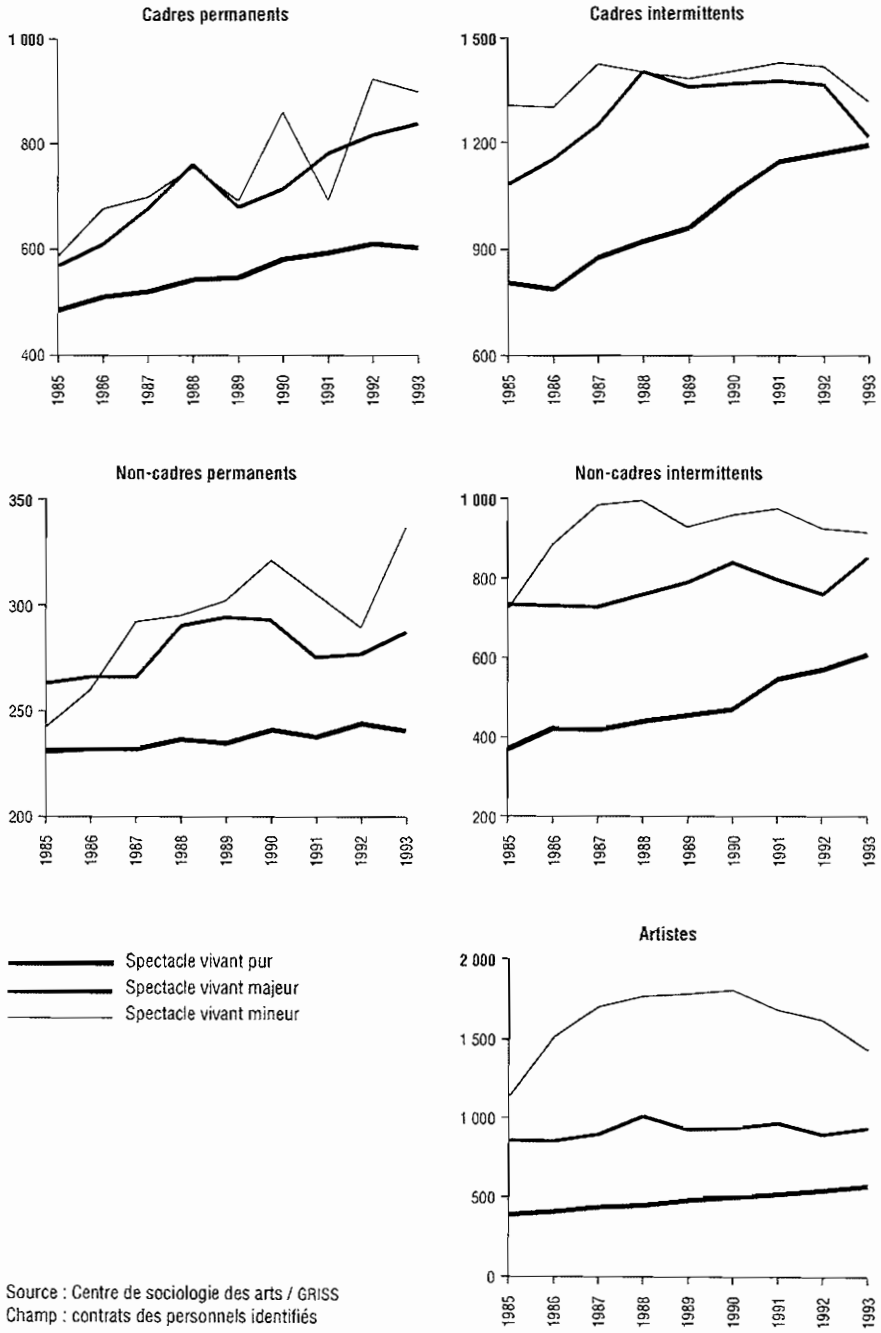



Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés

Graphiques 13

**Salaire journalier selon le niveau de spécialisation sectorielle**

(en francs)




Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés

# Les salariés permanents

## Les cadres permanents

Il s'agit de la catégorie où les durées moyennes de travail et les rémunérations annuelles sont nettement les plus élevées. Les cadres permanents travaillent essentiellement à plein temps ; le temps partiel, qui se traduit notamment par une durée moyenne de travail inférieure à 360 jours, semble être un phénomène marginal et en stagnation.

Les cadres qui travaillent le plus sont ceux qui relèvent des catégories sectorielles « majeures » et « mineures », selon la terminologie adoptée. Il s'agit manifestement de professionnels cumulant leur activité permanente avec d'autres engagements. En moyenne mieux rémunérés que l'activité principale, ces engagements permettent d'accroître confortablement la rémunération annuelle. Pour ces cadres, les gains annuels moyens sont de 336 000 F pour les « majeurs » et de 410 000 F pour les « mineurs » en 1993, pour des durées moyennes de travail respectivement de 402 et 457 jours [1].

Le salaire journalier des cadres qui travaillent exclusivement dans le spectacle vivant, 602 F en 1993, est inférieur à celui des professionnels qui peuvent cumuler des contrats dans plusieurs secteurs - 837 F pour les « majeurs », 898 F pour les « mineurs » –, inférieur aussi à celui des cadres qui travaillent hors du spectacle vivant, 807 F. Durant la période, la différence s'accentue avec ceux qui ont une mobilité intersectorielle. L'écart tend en revanche à diminuer légèrement avec les professionnels qui ne travaillent que dans les autres secteurs, les professionnels du spectacle vivant ayant bénéficié, dans la période considérée, d'une augmentation plus importante du salaire journalier moyen (+24 %) que ceux des autres secteurs (+18 %).

La distribution des durées de travail et des salaires journaliers est peu ouverte, comme en attestent la répartition en quartiles [2] et l'écart-type, et les rémunérations annuelles se répartissent majoritairement sur une échelle réduite. Le premier quartile se situe, quelle que soit la catégorie sectorielle, au-dessus de 100 000 F. La médiane [3] est sensiblement plus basse que la moyenne, en raison de la présence d'un certain nombre de très hauts gains qui déforment la distribution et élèvent le niveau moyen.

---

1. Nous comptabilisons des jours ou cachets qui peuvent correspondre à une véritable journée de travail, mais qui peuvent également correspondre à quelques heures, voire moins, un individu pouvant cumuler plusieurs cachets le même jour. Ceci explique que l'on puisse comptabiliser des durées nettement supérieures au nombre de jours de l'année.
2. Quartile : « Valeur séparant par quart une population ordonnée » (*Lexique des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 6° édition, 1994). Le premier quartile correspond à la valeur au-dessous de laquelle se rassemble 25 % de la population correspondant aux valeurs les plus basses : le deuxième quartile laisse 50 % de la population au-dessous et 50 % au-dessus et correspond donc à la médiane ; le troisième quartile correspond à la valeur au-dessus de laquelle se situent le quart de la population correspondant aux valeurs les plus élevées.
3. Médiane : « Valeur séparant par moitié une population ordonnée, telle qu'une moitié de cette population se classe au-dessus de cette valeur et l'autre moitié au-dessous. »

### Les professionnels non-cadres permanents

Dans cette catégorie se trouvent regroupés à la fois les techniciens non-cadres du spectacle et les professionnels non-cadres participant aux fonctions adjuvantes à la production de spectacles, qu'il s'agisse des fonctions d'entretien, des fonctions d'accueil, des fonctions d'administration et de gestion... Il s'agit de salariés qui, majoritairement, n'ont de permanents que le nom ; tous les indicateurs de durée de travail, la durée moyenne, la durée médiane, la répartition en quartiles, attestent de l'existence d'un temps partiel ou encore d'un travail saisonnier important. La stratégie des employeurs vis-à-vis de cette catégorie professionnelle est très différente de celle qui a été observée pour les cadres. Les cadres sont essentiellement du personnel employé à plein temps toute l'année. Ici, le travail à plein temps tout au long de l'année ne concerne que 25 % des personnels. Un autre quart travaille moins de 60 jours par an.

La mobilité intersectorielle, dont on a dit qu'elle touchait un pourcentage très faible des professionnels de cette catégorie, se traduit toujours par une augmentation de la durée moyenne et du salaire journalier moyen, mais ne permet pas d'atteindre, en moyenne, un temps plein annuel.

Les salaires journaliers moyens sont près de trois fois inférieurs à ceux des cadres permanents et ont connu une croissance nettement moins importante que ceux de ces derniers durant la période. Ainsi les professionnels non-cadres qui ne travaillent que pour le spectacle vivant ont obtenu une augmentation du salaire journalier moyen de 4,3 % en francs constants (base 1993), alors que durant la même période les salaires journaliers des cadres permanents augmentaient de 24 %. Il s'agit d'ailleurs de la catégorie dont le taux de rémunération est le moins élevé.

Les rémunérations annuelles moyennes se ressentent de ces différents éléments. Elles s'élèvent en moyenne au quart de la rémunération des cadres permanents. Contrairement à la tendance observée pour ces derniers, elles diminuent en francs courants en moyenne pour les salariés non-cadres permanents qui ne travaillent que dans le spectacle vivant, à partir de 1992. En 1993, 50 % de ces professionnels gagnent moins de 30 000 F par an, soit nettement moins qu'un SMIC.

## Les salariés intermittents non-artistiques

### Les cadres intermittents

Catégorie dont le taux de rémunération est le plus élevé. En moyenne, les cadres intermittents améliorent leurs gains annuels jusqu'en 1991, puis, quelle que soit leur catégorie sectorielle, on observe une baisse. Cette baisse est due à un fléchissement de la durée de travail, particulièrement sensible à partir de 1990.

La durée moyenne de travail des cadres intermittents a baissé de façon sensible durant la période analysée. Pour ceux qui ne travaillent que dans le spectacle vivant elle est de 85 jours en 1985 ; en 1986 elle tombe à 76 jours, puis demeure quasiment stable pendant quelques années avant de reprendre un mouvement à la baisse en 1990 : 73 jours en 1990 ; 69 jours en 1991 ; 71 jours en 1993.

Les cadres qui travaillent dans plusieurs secteurs obtiennent une moyenne supérieure à celle des cadres purement spectacle vivant, respectivement : 71 jours en 1993 pour ces derniers ; 84 jours pour les « SV majeurs » ; 94 jours pour les « SV mineurs ».

Non seulement ils travaillent plus, mais ils sont mieux rémunérés, en 1993 : 1 191 F par jour pour les « SV purs », 1 214 F pour les « SV majeurs » et 1 375 F pour les « SV mineurs ». L'écart entre les trois catégories a cependant beaucoup diminué, au cours des années, puisqu'un cadre « SV pur » obtenait un salaire journalier inférieur de 39 % à celui d'un « SV mineur » en 1985, et de 13 % en 1993.

Les différences de gains annuels demeurent cependant importantes, par l'effet composé des écarts de durée de travail et des écarts de rémunération journalière : un « SV mineur » gagne, en moyenne, en 1993, 52 % de plus qu'un « SV pur » - 130 000 F pour le « SV mineur » et 100 000 F pour le « SV majeur » contre 85 000 F pour le « SV pur ».

La comparaison des différents indicateurs de durée renseigne sur le fonctionnement du marché des cadres intermittents. Conformément à ce qui a pu être observé à l'aide d'autres indicateurs à partir des données de la Caisse des congés spectacle, on constate un véritable phénomène de partage du travail. Il y a, même chez les cadres, de moins en moins de professionnels qui maintiennent leurs positions sur le marché. Chacun subit, à son niveau, avec ses atouts propres, les effets d'une concurrence accrue sur le marché du travail. Les données dont on dispose ici confirment cette analyse : la moyenne baisse, la médiane résiste, le dernier quartile diminue et le premier augmente. On observe donc un resserrement des situations autour d'un niveau moyen qui baisse en fin de période.

## Les professionnels non-cadres intermittents

Ils travaillent en moyenne beaucoup moins régulièrement que les cadres. La faiblesse des médianes et plus encore du premier quartile suggère qu'on a affaire, pour partie, à une main-d'œuvre peu insérée sur le marché, au moins pour celle qui ne travaille que dans le spectacle vivant. Travailler dans plusieurs secteurs est déjà la manifestation d'un bon ancrage dans le marché. Il faut rappeler du reste que cette mobilité intersectorielle concerne une proportion de non-cadres nettement inférieure à celle des cadres. Pour ceux qui parviennent à diversifier leurs activités, l'assurance d'améliorer leur situation professionnelle semble globalement garantie. 50 % des « SV majeurs » travaillent plus de 55 jours ce qui doit leur permettre de bénéficier, pour la plupart, de la couverture chômage, pour les « SV mineurs » la médiane se situe encore plus haut, 64 jours soit près du double de la médiane des « SV purs », 36 jours.

La différence de salaires journaliers est également importante entre les diverses catégories sectorielles, même si, là aussi, la différence tend à se réduire au fil des

années. L'ordre hiérarchique est toujours le même : au plus haut la catégorie des « SV mineurs », ensuite celle des « SV majeurs », enfin celle des « SV purs ».

Les rémunérations annuelles moyennes suivent cette même hiérarchie ; elles atteignent le double dans la catégorie la plus élevée, celle des « SV mineurs » – 71 733 F – de ce qu'elles sont pour les « SV purs » – 34 939 F. En moyenne, elles restent cependant peu élevées.

## Les artistes

Catégorie la plus hétérogène, où se retrouvent aussi bien l'artiste d'un jour que le comédien et/ou le musicien professionnels, celle des artistes présente, plus que les autres catégories, des situations moyennes fortement infléchies par la présence, massive en nombre, d'individus qui ne font que passer sur ce marché (qui comme figurant, qui comme silhouette, qui comme permanent occasionnellement intermittent, qui comme amateur occasionnellement rémunéré, qui comme actif occasionnellement artiste [1]), d'où la faiblesse des valeurs moyennes :
– 25 % des personnes recensées comme artistes dans les fichiers du GRISS travaillent moins de 6 jours par an et gagnent moins de 4 500 F par an ;
– 50 % travaillent moins de 28 jours et gagnent moins de 19 000 F ;
– 75 % travaillent moins de 65 jours et gagnent moins de 46 000 F.

Si l'on raisonne en termes de gains salariaux, sans tenir compte des autres sources de revenus des artistes – droits secondaires, pluriactivités, allocations chômage, etc. – on voit que, statistiquement, moins de 25 % des personnes identifiées comme contractant pour des prestations artistiques dans les fichiers du GRISS peuvent vivre des salaires qui leur sont versés au titre de leurs activités artistiques. Mais **cette structure de la population des contractants artistes et la faiblesse des valeurs moyennes indiquées doivent faire l'objet d'une interprétation prudente, en raison du grand nombre de contractants sans réelle insertion sur ce marché. Faute de quoi la déformation des situations moyennes qui en est l'expression conduit à nourrir une vision exagérément misérabiliste de la condition des artistes réellement professionnalisés.**

Comme pour les autres catégories intermittentes la mobilité intersectorielle est déjà un signe d'insertion et de professionnalisation. Elle se traduit à la fois par des durées moyennes supérieures (72 jours pour les « SV majeurs » et 69 jours pour les « SV mineurs ») et par une rémunération plus élevée du travail. Le salaire journalier moyen s'élève à :
– 570 F pour les « SV purs » ;
– 936 F pour les « SV majeurs » ;
– 1 430 F pour les « SV mineurs », mais ceux-ci représentent moins de 9 % de la population des artistes intervenant dans le spectacle vivant.

1. Il ne s'agit bien évidemment pas d'exclure ces métiers et ces contractants de la population des artistes-interprètes, mais de souligner que se trouvent souvent embauchées, en tant que de besoin, des personnes qui n'ont pas de liens durables avec les professions du spectacle et qui n'y interviendront plus.

# Les employeurs sur le marché du travail du spectacle vivant en 1993

## But et limites de l'analyse

Cette analyse, centrée sur les employeurs est pour l'essentiel de caractère exploratoire et, pour des raisons techniques, elle a été limitée à la dernière année pour laquelle les données ont été fournies, soit 1993.

L'analyse porte sur la durée en jours et la valeur en francs des contrats réalisés en 1993 dans le domaine du spectacle vivant. On a jugé qu'un contrat relevait de ce domaine à partir du classement, par le GRISS, de l'entreprise employeur. On a donc retenu les contrats réalisés en 1993 par les entreprises dont le code GRISS était compris entre « 400 » et « 680 » ainsi que celles dont le code GRISS débutait par les chiffres « 72 », « 75 », « 76 », « 77 » ou « 80 ». On trouvera la liste des types d'entreprise auxquels correspondent ces codes en annexe.

Dans le cadre de cette analyse, il convenait tout d'abord de rechercher dans quelle mesure la demande de travail, dans le secteur du spectacle vivant, provenait d'entreprises dont la principale activité économique était le spectacle et, inversement, dans quelle mesure elle provenait d'entreprises dont la principale activité n'était pas le spectacle. Il s'agissait en outre de découvrir dans quelle mesure cette demande est concentrée (provient d'un nombre relativement faible de gros employeurs) ou est, au contraire, diluée (provient d'un grand nombre de petits employeurs). Il convenait enfin d'étudier la longévité des entreprises présentes sur ce marché afin d'apprécier si elles sont susceptibles de constituer ou non une source fiable d'emploi pour les personnes qu'elles embauchent.

Comme il paraissait raisonnable de présumer que l'emploi des permanents, celui des intermittents et celui des artistes sont suffisamment différents pour que l'on considère qu'ils forment trois marchés différents, on a procédé à l'analyse séparée de la demande de travail des employeurs pour chacun de ces types d'emploi.

## Description des données

Les données du fichier transmis par le GRISS décrivent les contrats d'engagement des personnels du secteur du spectacle qui lui sont assujettis. Ils contiennent peu

d'information sur les entreprises qui allouent ces contrats. On dispose en fait de trois renseignements « durs » sur les entreprises : la nature de l'activité principale de chacune selon la codification de l'activité principale exercée (APE) de l'INSEE, la nature de l'activité qu'elle exerce dans le domaine du spectacle qui justifie son assujettissement au GRISS et le département où elle est implantée.

Chaque article du fichier décrit un contrat. L'identité de l'entreprise qui donne un contrat est représentée par un code crypté qui permet de cumuler les informations par entreprise. On peut ainsi calculer la somme de la valeur ou de la durée des contrats alloués par une entreprise. En théorie, il est également possible d'utiliser les dates de début et de fin de chaque contrat pour déduire les périodes de présence et d'absence de chaque entreprise sur le marché du travail du spectacle durant toute la période couverte par les données du GRISS. Plus généralement, il est possible de combiner les informations sur les contrats de manière à constituer une base de données qui permette d'effectuer des études dont l'unité d'analyse est l'entreprise et de réaliser le croisement des informations que l'on possède ou que l'on construit sur les entreprises.

# Les variables

## Le domaine d'activité économique

Les entreprises ont été classées en quatre groupes d'activité économique à partir de leur classement selon le code APE et, dans le cas des associations, à partir de leur classement selon le code du GRISS : le domaine du spectacle proprement dit, le domaine proche du spectacle, le domaine associatif et le domaine éloigné du spectacle.

Le domaine du spectacle proprement dit regroupe les entreprises dont le code APE débute par les chiffres « 86 » (services culturels marchands) ou « 96 » (services culturels non marchands). Ce domaine regroupe tous les employeurs dont l'activité principale est la production de spectacles, mais également les entreprises des secteurs du cinéma et de l'audiovisuel qui agissent, comme employeurs, dans le secteur du spectacle vivant.

Le domaine proche du spectacle regroupe les entreprises dont le code APE débute par les chiffres « 51 » (imprimerie, presse, édition), « 67 » (hôtels, cafés, restaurants), « 77 » (activités d'études, de conseil et d'assistance dont les agences de publicité) ou « 97 » (services non-marchands divers fournis à la collectivité). Le domaine associatif regroupe les entreprises dont le code APE débute par les chiffres « 99 » et dont le code GRISS débute par les chiffres « 63 » (comités des fêtes, associations municipales, associations de loisirs) ou « 66 » (animation communale, syndicats d'initiative, comités d'entreprise, foires). Tous les employeurs qui n'appartiennent pas à l'un des trois premiers domaines, de même que ceux dont l'activité principale est inconnue, ont été affectés au domaine éloigné du spectacle.

## L'importance de l'entreprise sur le marché du travail

Les entreprises ont été réparties en quintiles [1] sur la base de leur demande totale de temps de travail dans le spectacle vivant en 1993. Cette division permet de juger du degré de concentration de la demande de travail pour chacun des types d'emploi qui ont été examinés.

## La valeur et la durée de l'emploi offert selon le statut d'emploi

Les statuts des permanents, des intermittents et des artistes sont suffisamment différents pour qu'il ait paru légitime de traiter séparément la demande de travail faite à chacun de ces groupes. L'importance de la demande de travail de chaque employeur est mesurée par la somme des durées, en jours, des contrats qu'elle a donnés en 1993 et par la somme de la valeur de ces contrats.

# La population des employeurs en 1993

On dénombre 11 249 employeurs actifs sur le marché du travail du spectacle vivant en 1993. Les deux cinquièmes d'entre eux appartiennent au domaine du spectacle proprement dit ; le reste des employeurs est à peu près également réparti entre les trois autres domaines.

Tableau 19 :
**Les employeurs du spectacle vivant en 1993 selon leur domaine d'activité**

| Domaine | Effectifs | Fréquences |
|---|---|---|
| Domaine du spectacle | 4 608 | 41,0% |
| Domaine associatif du spectacle | 2 103 | 18,7% |
| Domaine proche du spectacle | 2 371 | 21,1% |
| Domaine éloigné du spectacle | 2 167 | 19,3% |
| Tous domaines | 11 249 | 100,0% |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.

1. Quintile : « Valeur séparant par cinquièmes une population ordonnée. » (Premier quintile : valeur au-dessous de laquelle se classent les 20 % de la population correspondant aux valeurs les plus basses : deuxième quintile, 40 % ; troisième quintile, 60 %.)

# La stabilité de la présence des employeurs sur le marché du travail

Près des deux cinquièmes de ces employeurs étaient déjà présents sur ce marché en 1985. Les autres employeurs y sont apparus entre 1986 et 1993. On notera que la proportion des employeurs qui apparaissent sur ce marché après 1985 a tendance à augmenter du début à la fin de l'intervalle et est nettement plus élevée au cours de la dernière année. Ce fait peut indiquer que le rythme d'apparition des employeurs s'est accéléré depuis 1986 ou encore que de nombreux employeurs apparus sur ce marché entre 1986 et 1992 n'y étaient plus en 1993. La seconde explication paraît plus vraisemblable.

Tableau 20 :
**Les employeurs du secteur du spectacle vivant en 1993 selon l'année de leur apparition sur le marché du travail**

| Première année de présence | Effectifs | Fréquences |
|---|---|---|
| 1985 | 4 386 | 39,0% |
| 1986 | 594 | 5,3% |
| 1987 | 534 | 4,7% |
| 1988 | 653 | 5,8% |
| 1989 | 769 | 6,8% |
| 1990 | 1 002 | 8,9% |
| 1991 | 1 016 | 9,0% |
| 1992 | 927 | 8,2% |
| 1993 | 1 368 | 12,2% |
| **Total** | **11 249** | **100%** |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.

Le tableau 20 montre que 39 % des employeurs qui ont offert du travail dans le secteur du spectacle vivant en 1993 étaient déjà présents en 1985 alors que 12,2 % d'entre eux ne l'avaient jamais fait avant 1993. En supposant que cette proportion ait été similaire au cours des années précédentes, on peut estimer qu'approximativement le tiers des employeurs qui apparaissent sur ce marché au cours d'une année n'y seront plus l'année suivante et qu'environ la moitié d'entre eux n'y seront plus cinq ans plus tard.

# La demande de travail selon le domaine des employeurs et le statut des emplois

Tableau 21 :
**La demande de travail des employeurs du spectacle vivant en 1993 selon leur domaine d'activité et selon le statut des emplois**

| Statut de l'emploi | Domaine du spectacle | Domaine proche du spectacle | Domaine associatif | Domaine éloigné du spectacle | Tous domaines |
|---|---|---|---|---|---|
| **Permanents** | | | | | |
| Effectifs | 1 980 | 1 286 | 65 | 581 | 3 858 |
| Valeur totale | 1 422 983 942 | 583 317 129 | 31 975 925 | 235 635 870 | 2 273 912 866 |
| | *62,58%* | *25,65%* | *1,41%* | *10,36%* | *100%* |
| Durée totale | 4 040 951,5 | 2 159 229,0 | 117 095,0 | 774 400,0 | 7 091 675,5 |
| | *56,98%* | *30,45%* | *1,65%* | *10,92%* | *100%* |
| **Intermittents** | | | | | |
| Effectifs | 2 725 | 541 | 812 | 964 | 4 892 |
| Valeur totale | 526 023 153 | 124 020 791 | 24 245 091 | 115 998 530 | 790 287 565 |
| | *66,56%* | *15,69%* | *3,07%* | *14,68%* | *100%* |
| Durée totale | 765 224,5 | 157 597,0 | 30 690,5 | 142 317,0 | 1 095 829,0 |
| | *69,83%* | *14,38%* | *2,80%* | *12,99%* | *100%* |
| **Artistes** | | | | | |
| Effectifs | 2 876 | 1 949 | 1 332 | 1 324 | 7 432 |
| Valeur totale | 1 342 662 541 | 531 678 722 | 31 167 460 | 224 071 501 | 2 129 580 224 |
| | *63,05%* | *24,97%* | *1,46%* | *10,52%* | *100%* |
| Durée totale | 3 799 348 | 1 953 506,5 | 109 482,5 | 722 615,5 | 6 584 953 |
| | *57,70%* | *29,67%* | *1,66%* | *10,97%* | *100%* |
| **Tous statuts** | | | | | |
| Effectifs | 4 608 | 2 371 | 2 103 | 2 167 | 11 249 |
| Valeur totale | 3 291 669 636 | 1 239 016 642 | 87 388 476 | 575 705 901 | 5 193 780 655 |
| | *63,38%* | *23,86%* | *1,68%* | *11,08%* | *100%* |
| Durée totale | 8 605 524 | 4 270 332,5 | 257 268 | 1 639 332,5 | 14 772 457,5 |
| | *58,25%* | *28,91%* | *1,74%* | *11.10%* | *100%* |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.

Le domaine du spectacle fournit, à lui seul, près des deux tiers de l'emploi dans le secteur du spectacle vivant. Le domaine proche du spectacle est une source d'emploi relativement plus importante pour les cadres, ouvriers et techniciens permanents et pour les artistes, auxquels il procure environ le quart des rémunérations, que pour les intermittents, pour lesquels il ne représente qu'un peu plus de 15 % de la rémunération globale. Le rapport s'inverse dans le cas de la contribution du domaine éloigné du spectacle : elle est plus importante pour les intermittents que pour les permanents et les artistes. La contribution du domaine associatif est marginale pour tous les types d'emplois mais tout de même deux fois plus importante pour les intermittents que pour les permanents et les artistes.

## La demande de travail moyenne selon le domaine des employeurs et le statut des emplois

Le tableau 22 permet de comparer la demande de travail de l'employeur moyen de chacun des quatre domaines. On constate, sans surprise, que les employeurs du domaine du spectacle sont ceux qui offrent, en moyenne, la rémunération globale la plus importante. Ils sont suivis, dans l'ordre, des employeurs du domaine proche du spectacle et du domaine éloigné du spectacle. Les employeurs du domaine associatif arrivent loin derrière. Ces différences sur la rémunération de l'ensemble des emplois cachent cependant des différences intersectorielles importantes dans la rémunération globale des emplois de statuts différents. Tous les domaines consacrent la plus grande partie de leur rémunération à des emplois permanents et, sous ce rapport, les entreprises du domaine associatif offrent une rémunération moyenne à peu près aussi importante que celles des domaines proches et éloignés du spectacle. Les différences intersectorielles les plus importantes se constatent dans les sommes consacrées à l'emploi de travailleurs intermittents et d'artistes. L'employeur moyen du domaine proche du spectacle consacre plus d'argent que celui du domaine du spectacle à l'emploi intermittent.; l'employeur moyen du domaine du spectacle en consacre plus à ce type d'emploi que l'employeur du domaine éloigné.; l'employeur moyen du domaine associatif, avec à peine plus que l'équivalent annuel d'un tiers de SMIC, arrive très loin derrière tous les autres. Les différences sont à peu près les mêmes quant aux sommes consacrées à l'emploi d'artistes. L'employeur moyen du domaine du spectacle y consacre un peu moins d'un demi-million de francs par année alors que ses homologues des domaines proches et éloignés du spectacle y dépensent respectivement environ 270.000 F et 170.000 F. L'employeur moyen du domaine associatif, encore une fois bon dernier, y affecte à peine plus de 20.000 F par an.

Tableau 22 :
**La demande moyenne de travail des employeurs du spectacle vivant en 1993 selon leur domaine d'activité et selon le statut des emplois**

| Statut de l'emploi | Domaine du spectacle | Domaine proche du spectacle | Domaine associatif | Domaine éloigné du spectacle | Tous domaines |
|---|---|---|---|---|---|
| **Permanents** | | | | | |
| Effectifs | 1 980 | 1 286 | 65 | 581 | 3 858 |
| Valeur moyenne | 718 678,76 | 453 590,30 | 491 937,31 | 405 569,48 | 589 401,99 |
| Durée moyenne | 2 040,88 | 1 679,03 | 1 801,46 | 1 332,97 | 1 838,17 |
| **Intermittents** | | | | | |
| Effectifs | 2 725 | 541 | 812 | 964 | 4 892 |
| Valeur moyenne | 193 036,02 | 229 243,61 | 29 858,49 | 120 330,43 | 161 546,93 |
| Durée moyenne | 280,82 | 291,31 | 37,80 | 147,63 | 224,00 |
| **Artistes** | | | | | |
| Effectifs | 2 876 | 1 949 | 1 332 | 1 324 | 7 432 |
| Valeur moyenne | 466 850,67 | 272 795,65 | 23 398,99 | 169 238,29 | 286 542,01 |
| Durée moyenne | 1 321,05 | 1 002,31 | 82,19 | 544,96 | 885,79 |
| **Tous statuts** | | | | | |
| Effectifs | 4 608 | 2 371 | 2 103 | 2 167 | 11 249 |
| Valeur moyenne | 714 338,03 | 522 571,34 | 41 554,20 | 265 669,54 | 461 710,43 |
| Durée moyenne | 1 867,52 | 1 801,07 | 122,33 | 756,50 | 1 313,22 |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.

## Les rémunérations journalières moyennes selon le domaine des employeurs et le statut des emplois

Les rémunérations moyennes des différents types d'emploi varient assez peu selon le domaine. Les rémunérations journalières moyennes des permanents et des artistes sont sensiblement égales et varient à peu près dans les mêmes proportions selon les domaines : elles sont plus élevées dans le domaine du spectacle, et plus faibles, dans l'ordre, dans les domaines éloigné du spectacle, associatif et proche du spectacle. La rémunération journalière moyenne des intermittents est, dans tous les domaines, nettement plus élevée que celles des permanents et des artistes.

Tableau 23 :
**La rémunération journalière moyenne offerte par les employeurs du spectacle vivant en 1993 selon leur domaine d'activité et selon le statut de l'emploi** (estimation basse)

| Statut de l'emploi | Domaine du spectacle | Domaine associatif du spectacle | Domaine proche du spectacle | Domaine éloigné du spectacle | Tous domaines |
|---|---|---|---|---|---|
| Permanents | 352,14 | 273,08 | 270,15 | 304,28 | 320,65 |
| Intermittents | 687,41 | 789,99 | 786,95 | 815,07 | 721,18 |
| Artistes | 353,39 | 284,68 | 272,17 | 310,08 | 323,40 |
| Tous statuts | 382,51 | 339,68 | 290,15 | 351,18 | 351,59 |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.

# La structure de la population des employeurs

## La concentration de la demande selon le domaine

Le volume de travail alloué par les entreprises varie fortement selon le domaine d'activité de celles-ci.

Le domaine associatif se distingue de tous les autres par un très grand nombre d'employeurs qui participent chacun faiblement à la demande de travail sur le marché du spectacle vivant : un peu plus des deux tiers des employeurs de ce domaine appartiennent au premier quintile et près d'un cinquième au second. La demande de travail de chacun des employeurs du domaine associatif porte donc sur relativement peu de jours d'emploi.

À l'opposé, les employeurs du domaine proche du spectacle ont tendance à se regrouper dans les quintiles les plus élevés : le quart d'entre eux appartient au quatrième quintile et un peu plus du tiers au cinquième. Les employeurs du domaine éloigné du spectacle se concentrent plutôt dans les quintiles moyens. Les employeurs du domaine du spectacle sont fort peu nombreux dans le premier quintile, comme on pouvait s'y attendre, mais se répartissent assez également dans les autres quintiles.

Ces informations permettent de tracer un premier portrait de la population des employeurs qui embauchent les personnes œuvrant dans le domaine du spectacle.

**Le cœur de cette population est constitué d'employeurs dont la principale activité est la production de spectacles.** Du point de vue de la quantité d'emplois offerts, ils sont assez également répartis mais peu d'entre eux sont vraiment petits. Les petits employeurs du domaine associatif forment à eux seuls une masse d'employeurs assez considérable même si leur petite taille fait qu'ils ne constituent pas une source d'emploi proportionnellement aussi importante. Les employeurs du domaine proche du spectacle, contrairement à ceux du domaine associatif, sont plutôt concentrés dans les deux quintiles supérieurs, ce qui explique que, à peine plus nombreux que les premiers, ils fournissent presque douze fois plus d'emploi qu'eux. Les employeurs du domaine éloigné du spectacle sont plutôt concentrés dans les quintiles moyens.

Tableau 24 :
**Les employeurs du spectacle vivant en 1993 selon leur domaine d'activité et leur quintile**

| Quintiles | Domaine du spectacle | Domaine proche du spectacle | Domaine associatif | Domaine éloigné du spectacle |
|---|---|---|---|---|
| Premier | 293 | 278 | 1 366 | 313 |
| | *6,36%* | *11,73%* | *64,95%* | *14,44%* |
| Deuxième | 926 | 321 | 415 | 588 |
| | *20,10%* | *13,54%* | *19,73%* | *27,13%* |
| Troisième | 1 141 | 321 | 197 | 591 |
| | *24,76%* | *13,54%* | *9,37%* | *27,27%* |
| Quatrième | 1 140 | 583 | 89 | 438 |
| | *24,74%* | *24,59%* | *4,23%* | *20,21%* |
| Cinquième | 1 108 | 868 | 36 | 237 |
| | *24,05%* | *36,61%* | *1,71%* | *10,94%* |
| **Tous** | **4 608** | **2 371** | **2 103** | **2 167** |
| | ***100%*** | ***100%*** | ***100%*** | ***100%*** |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.

Ce tableau se lit comme suit : si l'on classe les entreprises en fonction du volume de travail alloué, on trouve, dans le domaine du spectacle, 293 entreprises de petite taille classées dans le premier quintile, c'est à dire des entreprises ayant fourni chacune une quantité de travail située dans le cinquième le plus bas de la distribution statistique.

# La population des employeurs selon leur domaine et l'année de leur apparition sur le marché

L'examen de la composition de la population des employeurs selon leur domaine et l'année de leur apparition sur le marché du travail du spectacle vivant permet de distinguer des dynamiques assez différentes selon les domaines.

La population des employeurs du domaine du spectacle est constituée, pour un tiers, d'employeurs qui étaient présents sur le marché dès 1985. On peut penser que bon nombre de ceux-ci opéraient sur ce marché bien avant cette date et que l'importance de cette proportion tient essentiellement au fait que se retrouvent dans cette catégorie tous les employeurs dont on ne connaît pas la date de l'apparition sur ce marché. Les proportions des années subséquentes, jusqu'en 1992, donnent l'image d'une population dont les unités naissent et meurent à un rythme à la fois régulier et modéré. La faiblesse de la proportion des employeurs apparus en 1993 constitue, à cet égard, une anomalie qui reste à expliquer : on se serait plutôt attendu à une proportion légèrement plus élevée que celle des employeurs apparus en 1992 et encore présents en 1993.

Le domaine proche du spectacle présente une image similaire à celle du domaine du spectacle, l'anomalie de 1993 en moins. Le domaine dont la population d'employeurs est la plus stable est incontestablement celui des associations : pas moins de 71 % des employeurs de ce domaine présents sur ce marché en 1993 l'étaient déjà en 1985 alors qu'à peine 3,5 % y opéraient pour la première fois depuis 1985. Tout se passe comme si le rythme d'apparition des employeurs dans ce domaine était très faible, à peu près constant et leur présence généralement assez longue. À l'opposé, près de la moitié des employeurs du domaine éloigné du spectacle présents sur le marché du travail du spectacle en 1993 y apparaissaient pour la première fois depuis 1985 ; à peine 18,5 % étaient déjà présents sur ce marché dès 1985.

Tout se passe comme si la population des employeurs du domaine éloigné du spectacle étaient, en fait, constitués de deux sous-ensembles. Le premier, qui regrouperait un peu moins de la moitié des employeurs de ce domaine, ne serait présent sur ce marché que durant une seule année, probablement pour une occasion unique. L'autre sous-ensemble aurait un comportement à peu près semblable à celui des employeurs des autres domaines, avec un taux d'attrition [1] relativement faible et régulier. La dernière colonne du tableau 25, dans laquelle on ne retient que les employeurs du domaine éloigné du spectacle apparus sur le marché du travail avant 1993, constitue une approximation de la ventilation, selon l'année d'apparition sur le marché, des employeurs qui constitueraient le second sous-ensemble du domaine éloigné du spectacle.

1. Proportion des employeurs qui sont présents au cours d'une année, mais qui ne le sont plus l'année suivante.

Tableau 25 :
**Les employeurs du spectacle vivant en 1993 selon leur domaine et l'année de leur apparition sur le marché du travail**

| Première année sur le marché | Domaine du spectacle | Domaine proche du spectacle | Domaine associatif | Domaine éloigné du spectacle | Domaine éloigné restreint |
|---|---|---|---|---|---|
| 1985 | 1 512 | 977 | 1499 | 398 | 398 |
| | *32,81%* | *41,21%* | *71,28%* | *18,37%* | *33,50%* |
| 1986 | 254 | 137 | 140 | 63 | 63 |
| | *5,51%* | *5,78%* | *6,66%* | *2,91%* | *5,30%* |
| 1987 | 268 | 132 | 77 | 57 | 57 |
| | *5.82%* | *5,57%* | *3,66%* | *2,63%* | *4,80%* |
| 1988 | 362 | 165 | 51 | 75 | 75 |
| | *7,86%* | *6,96%* | *2,43%* | *3,46%* | *6,31%* |
| 1989 | 442 | 171 | 75 | 81 | 81 |
| | *9,59%* | *7,21%* | *3,57%* | *3,74%* | *6,82%* |
| 1990 | 583 | 211 | 81 | 127 | 127 |
| | *12,65%* | *8,90%* | *3,85%* | *5,86%* | *10,69%* |
| 1991 | 521 | 231 | 73 | 191 | 191 |
| | *11,31%* | *9,74%* | *3,47%* | *8,81%* | *16,08%* |
| 1992 | 504 | 194 | 33 | 196 | 196 |
| | *10,94%* | *8,18%* | *1,57%* | *9,04%* | *16,50%* |
| 1993 | 162 | 153 | 74 | 979 | nil |
| | *3,52%* | *6,45%* | *3,52%* | *45,18%* | nil |
| **Ensemble** | **4 608** | **2 371** | **2 103** | **2 167** | **1 188** |
| | ***100%*** | ***100%*** | ***100%*** | ***100%*** | ***100%*** |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.

# La population des employeurs selon le volume d'emploi offert et l'année de leur apparition sur le marché

L'examen de la ventilation de la population des employeurs selon leur quintile et l'année de leur apparition sur le marché du travail du spectacle vivant permet de retrouver certaines observations que d'autres tableaux avaient déjà permis de faire.

Les employeurs du premier et du cinquième quintile ont tendance à être apparus sur le marché assez tôt alors que ceux des quintiles intermédiaires ont plutôt tendance à être apparus récemment. Il y a vraisemblablement là un effet de composition. Les employeurs les plus importants appartiennent au domaine du spectacle et au domaine proche du spectacle, qui compte une assez forte proportion d'entreprises présentes sur le marché depuis 1985, alors que le premier quintile contient la plupart des employeurs du domaine associatif dont on sait par ailleurs qu'il se distingue par sa grande stabilité. Les quintiles intermédiaires regroupent une part importante des employeurs du domaine éloigné qui, la plupart du temps, ne sont présents que peu de temps sur le marché.

Tableau 26 :
**Les employeurs du spectacle vivant en 1993 selon le volume d'emploi offert et l'année de leur apparition sur le marché du travail**

| Première année sur le marché | Premier quintile | Deuxième quintile | Troisième quintile | Quatrième quintile | Cinquième quintile | Tous |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1985 | 1 286 | 603 | 505 | 699 | 1 293 | 4 386 |
| | *29,32%* | *13,75%* | *11,51%* | *15,94%* | *29,48%* | *100%* |
| 1986 | 159 | 95 | 96 | 106 | 138 | 594 |
| | *26,77%* | *15,99%* | *16,16%* | *17,85%* | *23,23%* | *100%* |
| 1987 | 100 | 77 | 107 | 131 | 119 | 534 |
| | *18,73%* | *14,42%* | *20,04%* | *24,53%* | *22,28%* | *100%* |
| 1988 | 79 | 125 | 149 | 159 | 141 | 653 |
| | *12,10%* | *19,14%* | *22,82%* | *24,35%* | *21,59%* | *100%* |
| 1989 | 105 | 170 | 177 | 183 | 134 | 769 |
| | *13,65%* | *22,11%* | *23,02%* | *23,80%* | *17,43%* | *100%* |
| 1990 | 105 | 226 | 287 | 239 | 145 | 1 002 |
| | *10,48%* | *22,55%* | *28,64%* | *23,85%* | *14,47%* | *100%* |
| 1991 | 107 | 260 | 281 | 266 | 102 | 1 016 |
| | *10,53%* | *25,59%* | *27,66%* | *26,18%* | *10,04%* | *100%* |
| 1992 | 110 | 247 | 265 | 205 | 100 | 927 |
| | *11,87%* | *26,65%* | *28,59%* | *22,11%* | *10,79%* | *100%* |
| 1993 | 199 | 447 | 383 | 262 | 77 | 1 368 |
| | *14,55%* | *32,68%* | *28,00%* | *19,15%* | *5,63%* | *100%* |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.

# L'employeur du point de vue du demandeur d'emploi

Du point de vue de celui qui cherche un emploi ou en a un et désire le conserver, un bon employeur est un employeur qui paye bien mais qui, surtout, a de bonnes chances de demeurer employeur. Il ne sert à rien, en effet, d'avoir un contrat à durée indéterminée avec un employeur dont la destinée est aléatoire.

L'examen des liens entre la masse salariale, le domaine et l'ancienneté de la présence sur le marché montre que les gros employeurs du spectacle, toutes choses égales par ailleurs, sont ceux qui, pour tous les statuts d'emploi, proposent ceux qui ont le plus de chance d'être stables ou renouvelés tout en offrant une bonne rémunération. Les résultats les plus intéressants sont ceux qui concernent les employeurs qui n'ont pas, à première vue, toutes les qualités. Cette analyse, toute limitée et exploratoire qu'elle est, permet malgré tout de repérer quelques types d'employeurs qui présentent un intérêt particulier pour certains statuts d'emplois.

Du point de vue des permanents, les employeurs du domaine associatif sont de bons employeurs. Leur durée de vie sur le marché est longue et la rémunération qu'ils offrent, sans être aussi élevée que celle proposée par les employeurs du domaine

du spectacle, se compare à celle des employeurs du domaine proche du spectacle. Le seul défaut véritable de ces employeurs est la petitesse de leur masse salariale : toutes choses égales par ailleurs, leurs emplois sont bons mais peu nombreux. Il n'en va pas de même pour les intermittents et les artistes : la faiblesse de la dépense moyenne des entreprises du domaine associatif pour des emplois de cette nature rend tout ce secteur assez peu intéressant pour les gens à la recherche de ce type d'emploi.

La portion stable du domaine éloigné du spectacle présente vraisemblablement de l'intérêt pour les emplois permanents, dans la mesure où elle est sûrement à l'origine de la plus grande partie de la masse salariale dépensée par les employeurs de ce domaine en emplois permanents. Il est difficile d'évaluer dans quelle mesure, la masse salariale dépensée par les employeurs de ce secteur en contrats d'intermittents et d'artistes provient d'entreprises qui opèrent régulièrement sur ce marché et dans quelle mesure elle provient d'entreprises qui n'y font affaire qu'une seule fois.

# Conclusion

L'ensemble de ces résultats montre qu'il est difficile de donner une lecture unique du fonctionnement du marché du travail dans le spectacle vivant. Ils mettent, en effet, en évidence l'hétérogénéité des situations d'emploi. Cette hétérogénéité relève de plusieurs dimensions. Elle est d'abord sectorielle, puisque les différents secteurs offrent des profils bien contrastés tant en ce qui concerne l'évolution de leur niveau d'activité qu'en ce qui concerne leur politique d'embauche et de gestion des différentes catégories de main-d'œuvre. Elle est ensuite géographique, la structure de la demande de travail francilienne présentant des caractéristiques spécifiques : taux d'encadrement plus important, rémunération plus élevée du travail, poids de l'intermittence beaucoup plus accentué. Elle est enfin et surtout statutaire et professionnelle. À chaque niveau d'analyse du marché apparaissent les différences entre les diverses catégories de main-d'œuvre : les conditions d'emploi des intermittents et des permanents, des artistes et des non-artistes relèvent de mécanismes du marché du travail que l'approche longitudinale va permettre de caractériser.

# Itinéraires individuels d'emploi

## Problèmes de méthode

Les analyses longitudinales présentées ici sont construites à partir de décisions de méthode qui doivent être explicitées. Quatre variables peuvent agir directement sur la construction d'une analyse des itinéraires d'emploi.

• La **durée de présence** sur le marché du travail : la population étudiée est composée d'individus entrés à des dates différentes sur le marché et sortant du marché, provisoirement ou définitivement, à des dates elles aussi différentes. Le champ d'observation est par définition restreint aux deux bornes de la base complète de données : l'année 1985, qui constitue, en termes techniques, l'année en deçà de laquelle il y a censure des données à gauche, et l'année 1993, au-delà de laquelle il y a censure à droite des données.

• La **continuité et la discontinuité** de la présence sur le marché du travail : un actif peut être observé durant toute la période où il est présent dans la base de données ou bien il peut connaître des éclipses dans sa participation au marché du travail et sera donc en situation d'activité discontinue. Le critère choisi pour l'analyse de la continuité ou de la discontinuité est fondé sur le décompte des années calendaires d'observation des situations individuelles d'emploi. Un individu entré en 1986 et observé encore en 1993 sera dit présent continûment s'il est observé durant toutes les années écoulées entre 1986 et 1993, qu'il ait travaillé dans chacune de ces années 1 équivalent jour ou 365 équivalents jours ou davantage. Un individu entré (observé pour la première fois) en 1986 et observé encore en 1993 sera classé comme présent discontinûment s'il a été absent de la base annuelle de données au moins une année durant la période écoulée entre 1986 et 1993. Une typologie des « segments de présence » des actifs sur le marché est constituée à partir d'un double critère : le calendrier des entrées et des sorties du marché, et la continuité ou la discontinuité de la présence sur le marché.

• L'analyse par **catégorie d'emploi** : les activités exercées sont classées selon deux critères – la catégorie professionnelle (artiste, non-cadre, cadre) et le statut d'emploi (intermittent-permanent). Dans le cours de sa vie professionnelle, un actif peut connaître une forte mobilité catégorielle, soit parce qu'il cumule plus ou moins durablement plusieurs statuts d'emploi et/ou plusieurs catégories professionnelles d'emploi, soit parce qu'il évolue d'une catégorie d'activité à une autre de manière irréversible ou alternée, soit parce qu'il connaît successivement toutes ces situations. Cette mobilité, qui fait l'originalité de ce champ d'activité, complique à l'évidence l'analyse. La décision de méthode concernant le cumul d'activités dans une

période donnée a été présentée plus haut : chaque individu est affecté à la catégorie où il a majoritairement travaillé dans l'année considérée (en termes d'équivalents jours de travail). L'analyse longitudinale oblige à une autre décision de méthode. Deux partis peuvent être adoptés :
– classer chaque individu dans la catégorie où il a été le plus actif une année donnée, par exemple l'année de sa première observation ou l'année de sa dernière observation dans la base de données, et conserver cette identification catégorielle de l'actif pour toutes les années où il est observé ;
– classer chaque individu en fonction de son activité majoritaire de l'année et faire varier ce classement en fonction des variations de l'activité de l'individu année après année.

Aucun des deux partis n'apporte une solution parfaite aux défis d'une analyse longitudinale d'une population d'actifs dont la mobilité est une caractéristique prégnante et complexe, puisqu'elle a cours dans plusieurs dimensions. Le premier parti permet de suivre des cohortes d'individus à travers le temps, notamment s'ils ont été continûment actifs, mais leur classement dans une catégorie d'emploi donnée ne vaudra plus pour tous ceux qui auront migré vers une autre catégorie au cours de la période où ils sont observés. Ce parti d'analyse permet cependant de caractériser avec précision les conditions d'insertion sur le marché, comme le montre l'analyse des conditions de renouvellement de la main-d'œuvre, dans la première partie du texte. Le second parti a les propriétés symétriques : il permet de suivre les catégories d'actifs, mais ces catégories sont formées d'individus qui, au gré de leur mobilité, ont été présents dans la catégorie sur l'ensemble de la période, ou présents certaines années et absents d'autres années. Ainsi des actifs qui sont continûment présents sur le marché se maintiennent ou se redistribuent chaque année dans les diverses catégories d'emploi selon ce qu'a été leur dominante d'activité de l'année. On n'a plus affaire à des cohortes mais à des quasi-cohortes.

• L'analyse par **secteur d'activité** pose les mêmes problèmes que celle de la catégorie d'activité. Une variable en trois positions a été construite :
– l'activité exclusivement réalisée, au cours de l'année, dans les branches du spectacle vivant ;
– l'activité exclusivement réalisée, au cours de l'année, dans des branches extérieures au spectacle vivant, c'est-à-dire dans les branches du cinéma et de l'audiovisuel ;
– l'activité mixte, combinant des engagements, au cours de l'année dans le spectacle vivant et hors du spectacle vivant.

La description longitudinale est alors confrontée à la même difficulté que précédemment, puisque l'aire d'activité d'un individu peut varier d'année en année. La description la plus réaliste consiste à ne pas fixer l'individu dans un secteur d'activité donné une fois pour toutes (par exemple, celui où il est majoritairement actif la première année où il est observé), mais à laisser varier d'année en année l'affectation sectorielle de chaque individu en fonction de son activité de l'année.

# Les conditions de renouvellement de la main-d'œuvre

L'objet de ce chapitre est d'analyser les mouvements d'entrée/sortie des professionnels, et de mesurer la stabilité, dans la durée, de la main-d'œuvre sur un marché en croissance, mais structurellement turbulent. Cette analyse vise à répondre notamment aux questions suivantes : l'intermittence permet-elle la constitution dans la durée d'une carrière ? La croissance importante des effectifs durant les dix dernières années a-t-elle transformé les conditions de cette constitution ? Existe-t-il un noyau dur de professionnels expérimentés autour duquel se reconstitue le potentiel de qualification professionnelle ou observe-t-on un brassage important où les nouvelles populations se substituent rapidement aux plus anciennes ? Le salariat permanent est-il un garant de longévité sur le marché ?

Pour répondre à ces questions, deux indicateurs seront utilisés essentiellement : l'indicateur de première apparition, qui permet de mesurer chaque année la part des professionnels qui sont repérés pour la première fois et qui seront appelés des « entrants » ; et l'indicateur de continuité de présence qui permet d'analyser les conditions de stabilisation des différentes catégories de main-d'œuvre sur le marché.

Au début de la période d'observation, en 1985, on dénombre 120 000 individus présents sur l'ensemble du marché audiovisuel et spectacle vivant ; en fin de période, on en dénombre plus de 160 000. Du simple fait de la croissance des effectifs, le marché s'est fortement renouvelé durant cette période. À cela, il convient d'ajouter les mouvements d'entrée-sortie. Ainsi, si 57 % des professionnels présents en 1985 sont encore présents en 1993, ils ne représentent, cette même année 1993, que 40 % des professionnels en activité. Près des deux tiers de ceux-ci sont donc entrés sur le marché entre 1985 et 1993.

Cohabitent ainsi sur le marché les différentes populations d'entrants successifs et les professionnels entrés avant 1985. Cette dernière catégorie de population présente du point de vue de l'âge et de l'ancienneté sur le marché un profil moins homogène que les différentes vagues d'entrants. Elle présente, en revanche, une caractéristique importante pour un marché qui fonctionne traditionnellement sur les critères d'ancienneté et d'expérience : elle regroupe les professionnels les plus expérimentés sur le marché.

Tableau 27 :
**Évolution des effectifs des différentes vagues d'entrants**

| Année d'entrée | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| < 1985 | 100 584 | 92 276 | 84 474 | 79 918 | 76 231 | 73 448 | 69 599 | 65 907 | 62 101 |
| 1985 | 19 088 | 12 330 | 9 515 | 8 385 | 7 604 | 7 237 | 6 762 | 6 356 | 6 094 |
| 1986 | | 18 677 | 12 519 | 9 759 | 8 699 | 7 982 | 7 421 | 6 812 | 6 551 |
| 1987 | | | 20 635 | 13 985 | 10 955 | 9 634 | 8 821 | 8 115 | 7 715 |
| 1988 | | | | 22 379 | 15 161 | 12 007 | 10 543 | 9 464 | 8 939 |
| 1989 | | | | | 24 022 | 15 980 | 12 521 | 10 723 | 10 081 |
| 1990 | | | | | | 24 642 | 16 611 | 12 515 | 11 304 |
| 1991 | | | | | | | 23 621 | 15 750 | 12 916 |
| 1992 | | | | | | | | 18 951 | 15 147 |
| 1993 | | | | | | | | | 20 236 |
| **Total** | **119 672** | **123 283** | **127 143** | **134 426** | **142 672** | **150 930** | **155 899** | **154 593** | **161 084** |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.

# La main-d'œuvre expérimentée

## Sa longévité

À côté d'un volant important de main-d'œuvre nouvelle, le marché recourt à des **professionnels expérimentés**, entrés antérieurement à la période d'observation, soit avant 1985. Comme il a été noté ci-dessus, ce groupe, qui a perdu les deux cinquièmes de ses membres entre 1985 et 1993, forme 40 % de l'ensemble (fortement renouvelé dans l'intervalle) des personnels présents sur le marché en 1993. Il existe donc un **noyau dur de professionnels, solidement établis sur ce marché réputé volatile, qui parviennent à s'y maintenir durablement**.

La situation est évidemment bien différente selon les catégories mais, contrairement à ce que l'on pourrait croire, **ce noyau dur est plus important chez les intermittents que chez les permanents : 60 % des cadres permanents** entrés sur le marché avant 1985 ont une activité sur ce marché en 1993, mais cette proportion s'élève respectivement à **76 % pour les artistes** et surtout à **82 % pour les cadres intermittents**. De même, si **36 % seulement des professionnels classés non-cadres permanents** la première fois qu'on les observe sont présents en 1993, cette part s'élève à **71 % pour les non-cadres intermittents**. **Sur un marché où la situation des entreprises est aussi instable que celle de l'emploi, la permanence de la relation contractuelle d'emploi n'est pas garante de longévité de présence sur le marché.**

Il est vrai que la notion de présence sur le marché n'a pas la même signification pour les intermittents et pour les permanents. Être présent une année sur le marché, pour un salarié permanent, signifie être en activité, à certaines nuances près, telles que le développement des contrats saisonniers ou à temps partiel, pour les salariés non-cadres notamment. Pour un salarié intermittent, la présence correspond à l'obtention d'au moins un contrat durant l'année de référence.

## Sa continuité de présence sur le marché

Qu'apprend l'utilisation d'une clause plus stricte d'observation de l'activité, la **continuité de présence**, définie par l'obtention de contrat (s) d'emploi pendant chacune des années observées ? Il apparaît alors que les professionnels présents en continu dans cette population expérimentée en activité en 1993 sont proportionnellement plus nombreux chez les permanents que chez les intermittents : 67 % de continus chez les cadres permanents, 53 % chez les artistes ; 66 % chez les professionnels non-cadres permanents, 53 % chez les non-cadres intermittents. **La longévité, pour les salariés permanents, est moins fréquente que chez les intermittents, mais elle signifie, plus souvent que pour ces derniers, une plus grande continuité d'activité. À côté de la population des professionnels de passage existe donc, chez les salariés permanents, un nombre important de professionnels parfaitement stabilisés sur le marché, à l'image de ce qui se passe pour les salariés permanents dans les autres secteurs de l'économie.**

Une seule catégorie, celle des **cadres intermittents,** semble associer à la fois les avantages d'une forte longévité de présence et d'un taux important de participation continue au marché : 82 % des professionnels présents sur le marché avant 1985 sont en activité en 1993, et 62 % d'entre eux obtiennent des contrats chaque année durant la période observée. Cette situation particulière trouve ses fondements dans les pratiques professionnelles qui gouvernent encore largement le fonctionnement du marché intermittent technico-artistique : positions de cadres et de non-cadres correspondent, dans la plupart des domaines de spécialité, à des métiers différents ; l'accès au marché se fait essentiellement dans les métiers non-cadres ; le passage aux métiers de cadres suppose un certain nombre d'expériences professionnelles, c'est-à-dire déjà une insertion dans des réseaux professionnels. Les professionnels présents avant 1985 et classés cadres la première année d'observation sont ainsi, dans leur majorité, des professionnels déjà bien intégrés sur le marché. La sélection qui trie entre ceux qui parviennent à se maintenir et ceux qui se trouvent exclus est déjà largement effectuée.

# Les effectifs d'entrants

Entre 1985 et 1991, les **entrants** représentent, chaque année, une part quasiment stable des actifs, puis cette part fléchit :
- 16 % en 1985
- 15 % en 1986
- 16 % en 1987

– 17 % en 1988
– 17 % en 1989
– 16 % en 1990
– 15 % en 1991
– 12 % en 1992
– 13 % en 1993

Tant que le marché croît significativement, l'accès réservé aux nouveaux professionnels est stable. Dès que la croissance de la demande de travail s'essouffle, l'accès se referme. Ainsi, en 1992, les effectifs actifs dans l'année diminuent pour la première fois. On dénombre 1 300 professionnels de moins qu'en 1991. Le volume d'entrants, lui, passe de 23 621 à 18 951, soit une perte de 4 670 en volume et une baisse de 20 % par rapport aux entrées de l'année précédente. Même s'il remonte légèrement l'année suivante – 20 236 entrants –, il reste nettement inférieur aux flux antérieurs : 24 624 entrants en 1991, 24 022 en 1990, 22 379 en 1989. Face aux fluctuations de la production de spectacles et de la demande de travail, les variations dans le nombre des entrants montre à quel point les statuts d'emploi et les mécanismes d'embauche du secteur conduisent à une grande flexibilité des ajustements.

Ceci se trouve confirmé par l'analyse des niveaux d'érosion annuelle des différentes populations d'entrants. Pour l'ensemble des catégories professionnelles, l'érosion la plus forte des effectifs s'effectue la première année : entre 35 % et 45 % des entrants quittent le marché (*i. e.* ne sont plus repérés dans la base de données) dès la première année chez les artistes, entre 30 % et 42 % chez les salariés intermittents non-cadres, entre 29 % et 39 % chez les cadres, de 31 % à 34 % chez les non-cadres permanents, de 19 % à 25 % chez les cadres permanents. Pour les salariés permanents et surtout pour les salariés permanents non-cadres, le taux d'érosion demeure élevé la seconde année, autour de 20 %. Pour les intermittents, l'érosion est nettement plus faible la seconde année – entre 7 % et 15 % pour les artistes, entre 15 % et 25 % pour les salariés non-cadres intermittents, entre 9 % et 22 % pour les cadres intermittents –, ensuite le rythme d'érosion des effectifs est faible et régulier, situé dans une fourchette comprise entre 1 % et 5 % pour les trois catégories professionnelles [1].

Les premières années d'insertion apparaissent comme des années probatoires, au cours desquelles se fait l'essentiel de la sélection entre ceux qui vont se maintenir sur le marché et ceux qui n'y feront qu'une courte incursion. Les raisons de la brièveté du passage sur le marché sont multiples, soit que les impétrants ne trouvent pas ce qu'ils cherchaient, soit que la première expérience professionnelle n'ait pas permis de nouer suffisamment de contacts professionnels – ceci doit être le cas, notamment, pour les salariés permanents recrutés sur CDD, car ces CDD ne sont pas conçus comme devant automatiquement déboucher sur un renouvellement de l'engagement –, soit encore que la première séquence d'emploi ait eu des résultats médiocres et ne joue donc pas comme un premier passeport pour des expériences professionnelles ultérieures.

1. Il convient de préciser que plus on se rapproche de 1993, plus la probabilité doit être prise en compte de voir des professionnels entrés, sur le marché dans les années immédiatement antérieures, connaître une disparition seulement momentanée, c'est-à-dire être absents en 1992 ou 1993 s'ils sont entrés en 1991, puis réapparaître après 1993, ce que nos données tronquées à la fin 1993 ne permettent pas d'observer.

# La répartition du travail et de la masse salariale entre les différentes cohortes de professionnels

Les différentes cohortes d'entrants se répartissent de façon très inégale les masses annuelles de travail et de salaires, comme le montrent les tableaux ci-dessous.

Les professionnels les plus expérimentés [1] conservent, en 1993, 39 % du travail. Leur part demeure la plus importante, même si elle tend à régresser régulièrement chaque année, en raison du vieillissement des effectifs et des retraites, mais aussi de l'arrivée continuelle de nouveaux flux qui déposent des candidats au maintien durable sur le marché, selon un processus de sédimentation facile à se représenter. Ces professionnels expérimentés obtiennent les gains les plus élevés : pour 39 % du travail, ils se partagent 53 % de la masse salariale. Deux facteurs contribuent à ce phénomène : il s'agit de la main-d'œuvre la plus qualifiée, les cadres et les artistes représentant respectivement 20 % et 48 % de ces professionnels expérimentés en 1993, alors que parmi les entrants de la même année, le poids respectif de ces deux catégories est de 7 % et 26 %. Leur avantage salarial correspond, d'autre part, à la rémunération de l'ancienneté sur un marché qui a toujours valorisé l'expérience, expérience et ancienneté se recouvrant largement pour une main-d'œuvre qui a su se maintenir durant 10 ans au moins.

Tableau 28 :
**Part des différentes vagues d'entrants dans le volume de travail**
(en % de la somme totale de jours de travail)

| Année d'entrée | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| < 1985 | 90,8 | 80,4 | 71,5 | 63,9 | 56,8 | 51,1 | 46,2 | 42,9 | 39,0 |
| 1985 | 9,2 | 10,4 | 7,8 | 6,4 | 5,5 | 4,8 | 4,3 | 4,0 | 3,7 |
| 1986 | | 9,2 | 10,9 | 8,0 | 6,7 | 5,8 | 5,0 | 4,6 | 4,2 |
| 1987 | | | 9,8 | 11,4 | 8,3 | 6,8 | 5,9 | 5,3 | 4,7 |
| 1988 | | | | 10,2 | 11,8 | 8,6 | 7,1 | 6,2 | 5,5 |
| 1989 | | | | | 10,8 | 11,9 | 8,9 | 7,3 | 6,2 |
| 1990 | | | | | | 10,8 | 12,4 | 9,1 | 7,4 |
| 1991 | | | | | | | 10,1 | 11,5 | 8,2 |
| 1992 | | | | | | | | 9,1 | 9,1 |
| 1993 | | | | | | | | | 12,1 |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.

1. Seront caractérisés comme les plus expérimentés les professionnels présents sur le marché avant 1985.

Tableau 29 :
**Part des différentes vagues d'entrants dans la masse salariale**
(en % de la masse salariale totale)

| Année d'entrée | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| < 1985 | 94,4 | 87,7 | 81,7 | 75,8 | 69,9 | 64,7 | 60,0 | 56,6 | 52,6 |
| 1985 | 5,6 | 6,7 | 5,6 | 5,1 | 4,7 | 4,5 | 4,2 | 4,1 | 3,9 |
| 1986 | | 5.5 | 6,7 | 5,7 | 5,3 | 5,0 | 4,7 | 4,5 | 4,4 |
| 1987 | | | 5,9 | 7,2 | 6,0 | 5,6 | 5,1 | 4,9 | 4,6 |
| 1988 | | | | 6,1 | 7,5 | 6,2 | 5,6 | 5,2 | 5,0 |
| 1989 | | | | | 6,5 | 7,4 | 6,3 | 5,6 | 5,3 |
| 1990 | | | | | | 6,5 | 7,8 | 6,5 | 5,9 |
| 1991 | | | | | | | 6,18 | 7,2 | 6,1 |
| 1992 | | | | | | | | 5,2 | 6,7 |
| 1993 | | | | | | | | | 5,2 |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.

Au noyau dur des professionnels les plus expérimentés, s'opposent, tant en termes de structure catégorielle qu'en termes d'ancienneté, les entrants de chacune des années observées. La part de ces derniers dans le volume de travail, et plus encore dans celui des rémunérations, est bien inférieure à leur poids en effectifs. Il s'agit de professionnels qui travaillent, en moyenne, moins pour une rémunération deux fois moins élevée. La forte représentation des non-cadres et notamment des non-cadres permanents, catégorie dont le travail est le moins bien rémunéré, contribue à cette situation. Les recrutements importants de nouveaux professionnels dans des positions de non-cadres renseignent sur le mode de gestion des qualifications, puisque les emplois de cadres apparaissent majoritairement réservés à des professionnels qui ont accumulé une expérience professionnelle.

Sur l'ensemble du champ, il existe, en dépit des modifications intervenues durant la période observée, **une part quasiment stable de travail réservée à une main-d'œuvre nouvelle, peu expérimentée et faiblement rémunérée.**

Tableau 30 :
**Part des entrants dans les effectifs, le volume de travail et la masse salariale**

| Année d'entrée | % dans les effectifs | % des jours de travail | % de la masse salariale |
|---|---|---|---|
| 1985 | 16 | 9,2 | 5.6 |
| 1986 | 15 | 9,2 | 5,5 |
| 1987 | 16 | 9,8 | 5,9 |
| 1988 | 17 | 10,2 | 6,1 |
| 1989 | 17 | 10,8 | 6,5 |
| 1990 | 16 | 10,8 | 6,5 |
| 1991 | 15 | 10,1 | 6,2 |
| 1992 | 12 | 9,1 | 5,2 |
| 1993 | 13 | 12,1 | 5,2 |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.

**Cette part varie beaucoup d'une catégorie à l'autre.** Ainsi, les nouveaux professionnels ne captent qu'une part modeste du travail chez les **cadres**, qu'il s'agisse

des permanents – entre 4 % et 6 % du volume de travail – ou des intermittents – entre 3 % et 4 %. Cette part est un peu plus élevée chez les **artistes** où les nouveaux professionnels assurent entre 5 % et 8 % du travail. Elle est surtout beaucoup plus importante dans les catégories de **non-cadres**, même si la part des entrants dans le volume de travail fluctue davantage selon les années : chez les non-cadres intermittents, elle varie entre 10 % et 17 % ; chez les non-cadres permanents, les nouveaux assurent entre 11 % et 17 % du travail selon les années.

**Les catégories de non-cadres demeurent, sur ce marché, les premières catégories d'accueil des nouveaux professionnels. Ce sont celles qui concentrent la plus grande part de la demande de travail. Ce sont celles aussi qui subissent le plus fortement les à-coups conjoncturels de l'activité dans le spectacle vivant et l'audiovisuel. Le niveau de recrutement dans ces catégories est lié directement aux besoins immédiats de main-d'œuvre à satisfaire.**

**La part prise par les entrants varie également d'un secteur à l'autre. Toutes qualifications confondues, c'est le spectacle vivant qui, comparativement, accorde aux entrants la part la plus importante dans le volume de travail et dans la masse salariale**, et ce, pour toutes les cohortes d'entrants : la proportion varie, selon les années, de 10 % à 14 % pour le spectacle vivant, alors qu'elle varie entre 7 % et 11 % pour le bloc audiovisuel, cinéma inclus, comme le montre le tableau ci-dessous. Les écarts de rémunération entre les entrants et la main-d'œuvre expérimentée sont moindres dans le spectacle vivant que dans l'audiovisuel. Ceci signifie, *a contrario*, qu'on rémunère moins l'ancienneté et l'expérience dans le spectacle vivant. Cette remarque s'applique particulièrement aux deux catégories d'actifs de l'audiovisuel et du cinéma – cadres et non-cadres intermittents – pour lesquelles ces deux critères d'expérience et d'ancienneté prévalent dans la gestion de leurs carrières : pour l'une et l'autre de ces catégories, les taux de rémunération des entrants sont deux fois moindres que ceux de l'ensemble de la main-d'œuvre en activité, alors que cet écart est quasiment nul dans le spectacle vivant.

Tableau 31 :
**Parts du travail et de la masse salariale obtenues par les différentes cohortes d'entrants lors de leur insertion sur le marché**

| Année d'entrée | Ensemble des entrants | | Entrants actifs dans le spectacle vivant | | Entrants actifs hors du spectacle vivant | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | % du volume de travail total | % de la masse salariale totale | % du volume de travail dans SV | % de la masse salariale dans SV | % du volume de travail hors SV | % de la masse salariale hors SV |
| 1985 | 9,2 | 5,6 | 10,4 | 6,8 | 7,4 | 4,4 |
| 1986 | 9,2 | 5,5 | 10,4 | 6,8 | 7,5 | 4,6 |
| 1987 | 9,8 | 5,9 | 11,4 | 7,5 | 8,3 | 4,8 |
| 1988 | 10,2 | 6,1 | 11,9 | 7,9 | 8,9 | 5,3 |
| 1989 | 10,8 | 6,5 | 12,7 | 8,6 | 9,9 | 5,6 |
| 1990 | 10,8 | 6,5 | 12,8 | 8,8 | 10,3 | 5,8 |
| 1991 | 10,1 | 6,2 | 11,9 | 8,5 | 9,5 | 5,3 |
| 1992 | 9,1 | 5,2 | 11,0 | 7,4 | 8,0 | 4,1 |
| 1993 | 12,1 | 5,2 | 14,6 | 9,9 | 11,1 | 5,8 |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.

# La distribution sur les différents segments de présence

Selon les catégories professionnelles, la présence sur le marché (calculée par la soustraction *date de dernière observation – date d'entrée*) et la probabilité d'y être continûment actif varient. Les effectifs les plus importants se retrouvent dans deux classes de situations diamétralement opposées : ceux qui sont présents jusqu'en 1993, et ceux qui ne font qu'un rapide passage sur le marché et disparaissent après une ou deux années de présence.

Chez les artistes et les cadres intermittents, la part des **entrants de chaque année qui se maintiennent en activité jusqu'en 1993** s'établit autour de 50 %. Cette part est plus faible pour les non-cadres intermittents : 37 % pour les entrants de 1985, 40 % pour ceux de 1986, 42 % pour ceux de 1987. Elle est encore plus restreinte chez les cadres permanents : 24 % se maintiennent parmi les cadres permanents entrés en 1985, 30 % parmi ceux qui sont entrés en 1986, 29 % des entrants de 1987, 32 % parmi ceux qui sont entrés en 1988.

Mais c'est chez les non-cadres permanents que la proportion des professionnels qui parviennent à s'établir durablement sur le marché est la plus faible : 18 % parmi les professionnels entrés en 1985, 20 % des entrants de 1986, 23 % de ceux de 1987.

Cette catégorie est aussi celle dans laquelle la proportion de **participants éphémères** est la plus importante :
– parmi les entrants de 1985, on compte 25 % de disparitions après une année de présence et 21 % au bout de deux années, soit près de la moitié de cette population ;
– pour ceux qui sont entrés en 1986, 25 % de disparitions à l'issue de la première année, 22 % à l'issue de la seconde ;
– pour les entrants 1987, 25 % de disparitions au bout d'une année et 22 % au bout de deux ans.

Or cette catégorie des non-cadres permanents est aussi celle qui recrute le plus d'entrants chaque année. La forte proportion d'entrants chaque année semble donc directement liée au rythme rapide d'évaporation des effectifs.

Ce coefficient élevé des sorties dès la première année tend à montrer qu'il s'agit, en partie, d'une main-d'œuvre de passage, recrutée pour des besoins conjoncturels. La nomenclature d'emploi utilisée par le GRISS ne permet pas de savoir si cette main-d'œuvre de passage correspond plutôt aux activités les moins qualifiées et les moins spécifiques ou si elle se trouve répartie à travers toutes les fonctions qui relèvent de cette catégorie professionnelle.

Comparé à celui des non-cadres permanents, le taux d'évaporation dans les autres catégories professionnelles, pour être moins élevé, n'est pourtant pas négligeable :

la sélection de la population de professionnels se fait essentiellement lors des deux premières années. **Le professionnel qui parvient à s'insérer lors de ces deux premières années accroît très fortement ses chances de longévité de présence et d'activité sur le marché**. Pour les intermittents, les deux premières années d'activité apparaissent ainsi comme des années probatoires au cours desquelles le professionnel doit accumuler expérience et information sur les contenus et les réseaux d'emploi.

**Selon la catégorie professionnelle d'entrée, il existe ainsi une forte inégalité des chances de survie sur le marché. Contrairement à ce que l'on observe sur les autres marchés du travail, ce n'est pas la forme *a priori* la moins précaire d'emploi qui offre le plus de chances de stabilisation sur le marché.** Il convient de rappeler que sous l'intitulé de salariat permanent, le GRISS regroupe, de fait, tout ce qui ne relève pas de l'intermittence. Dans les catégories de permanents se retrouvent, à côté des contrats à durée indéterminée (CDI), toutes les autres formes précaires d'emploi que l'on trouve sur les autres marchés, notamment les contrats saisonniers ou encore les contrats à durée déterminée dits « non d'usage », c'est-à-dire qui ne bénéficient pas de la couverture sociale propre aux intermittents. Il s'agit là, non seulement de situations d'emploi précaires, mais de formes d'accès au marché tout aussi précaires puisque, contrairement au salariat intermittent, elles ne sont pas conçues pour être suivies de nouvelles relations contractuelles.

Pour l'ensemble des catégories professionnelles, il convient par ailleurs de rechercher quels éléments, autres que la catégorie professionnelle d'accès évoquée à l'instant, peuvent expliquer une fragilité particulière des professionnels qui n'arrivent pas à se fixer sur le marché.

Il faut ici comparer la situation de ces individus présents de manière très éphémère, d'une part, à celle des professionnels qui se maintiennent continûment sur le marché et, d'autre part, à celle des professionnels qui connaissent une participation à éclipses. Une participation éphémère est associée à un volume de travail très inférieur à celui des professionnels qui se maintiendront constamment : ces derniers travaillent en moyenne davantage dès la première année. En d'autres termes, **plus un individu travaille la première année et plus il a de chances de travailler les années suivantes**.

Les professionnels qui connaissent des éclipses dans leur participation au marché du travail du spectacle travaillent moins que ceux qui sont présents continûment, mais pas plus que ceux qui ne restent qu'un an sur ce marché. Il faut donc rechercher d'autres éléments distinctifs pour séparer participation éphémère et participation prolongée, mais discontinue au marché. L'analyse des situations d'emploi des artistes, menée antérieurement sur des données du GRISS, et l'analyse des itinéraires d'emploi des ouvriers, techniciens et cadres intermittents de l'audiovisuel, réalisée à partir des données de la Caisse des congés spectacles, ont fait apparaître que **c'est moins la durée de travail que le nombre des contrats obtenus et le nombre d'entreprises différentes avec lesquelles on lie des relations contractuelles qui apparaissent comme des éléments de fragilisation ou de stabilisation sur le**

**marché. Plus le professionnel parvient à tisser de relations contractuelles différentes, plus il a de chances d'obtenir du travail l'année suivante, chaque relation contractuelle étant l'occasion de se construire une réputation professionnelle dans un réseau professionnel** [1].

# L'accroissement de la part du spectacle vivant dans l'emploi des nouveaux professionnels

Dans quel secteur travaillent les professionnels à leurs débuts ? Le tableau ci-dessous montre que les différences sont fortes selon les catégories. En 1985, on trouve une majorité d'artistes (67 %), de non-cadres permanents (60 %) et de cadres permanents (53 %) à avoir travaillé au moins une fois dans le spectacle vivant pour débuter. La part du spectacle vivant est minoritaire pour les deux catégories d'intermittents technico-artistiques : 47 % pour les non-cadres intermittents et surtout 13 % pour les cadres intermittents.

Tableau 32 :
**Évolution de la part de ceux qui interviennent dans le spectacle vivant chez les entrants de 1985 et de 1993** (en %)

| | 1985 | | 1993 | |
|---|---|---|---|---|
| | sv | Hors sv | sv | Hors sv |
| Cadres permanents | 53 | 47 | 43 | 57 |
| Cadres intermittents | 13 | 87 | 23 | 77 |
| Non-cadres permanents | 60 | 40 | 67 | 33 |
| Non-cadres intermittents | 47 | 53 | 59 | 41 |
| Artistes | 67 | 33 | 85 | 15 |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.

Cette structure correspond assez fidèlement à la représentation que l'on peut se faire de l'activité des différentes catégories professionnelles. Pour les **artistes**, le premier secteur employeur est le spectacle vivant ; il est donc logique de le retrouver comme secteur dominant d'accès, d'autant que le spectacle vivant est, dans le

1. MENGER (P.-M), « Appariement, risque et capital humain : l'emploi et la carrière dans les professions artistiques », *L'art de la recherche*. Paris, La Documentation française, 1994.
MENGER (P.-M.), « Être artiste par intermittence. La flexibilité du travail et le risque professionnel dans les arts du spectacle », *Travail et Emploi*, n° 60, 1994.
RANNOU (J.), VARI (S.), *Les itinéraires d'emploi des ouvriers, techniciens et cadres de l'audiovisuel et des spectacles*, Paris, ministère de la Culture et La Documentation française, 1996.

domaine artistique, un lieu essentiel de formation et de socialisation professionnelles. Le spectacle vivant constitue le vivier d'artistes dans lequel viennent puiser les autres secteurs, notamment le cinéma et la télévision.

Pour les **non-cadres permanents**, le spectacle vivant recrute traditionnellement ses personnels technico-artistiques sur des emplois de permanents. Les techniciens de théâtre ont ainsi longtemps été essentiellement des salariés permanents contrairement aux techniciens du cinéma qui, depuis 1936, sont presque exclusivement des salariés intermittents. En 1985, l'emploi non-artistique permanent est encore largement dominant.

*A contrario*, le spectacle vivant intervient minoritairement dans l'emploi de nouveaux **techniciens** et surtout de nouveaux **cadres intermittents**. Pour ces derniers, il occupe une place si modeste en volume – 100 personnes environ sont entrées comme cadres intermittents et sont intervenues dans le spectacle vivant en 1985 – qu'on peut le considérer comme une voie d'entrée marginale.

Par rapport à la situation de 1985, le spectacle vivant progresse dans l'activité des entrants de 1993, pour toutes les catégories. Seules font exception les recrues **cadres permanents**, dont les effectifs ont crû en raison de la demande du secteur audiovisuel. **Le spectacle vivant se présente donc comme un secteur du marché particulièrement ouvert aux nouveaux professionnels**.

L'évolution la plus significative en 1993 concerne l'emploi des intermittents technico-artistiques non-cadres : 59 % de ceux-ci interviennent dans le spectacle vivant à leur entrée en 1993. La croissance, en volume, est très importante : alors que 1809 personnes étaient entrées comme techniciens intermittents en 1985 et avaient travaillé, la même année, dans le spectacle vivant, elles sont 3 557, soit deux fois plus, en 1993. Ainsi, pour une part de demande de travail qui demeure minoritaire pour cette catégorie dans le spectacle vivant, celui-ci occupe, en 1993, une place majoritaire dans l'emploi de nouveaux professionnels intermittents.

Les nomenclatures du GRISS permettent difficilement d'établir si une partie de la croissance de l'intermittence technique dans le spectacle vivant est imputable à une substitution du travail intermittent au travail permanent. Ce phénomène de substitution ne peut intéresser qu'une partie de la population des non-cadres permanents, dans les fonctions technico-artistiques liées à la réalisation des produits. Il ne s'agit sans doute là que d'une toute petite partie de l'ensemble des non-cadres permanents et le phénomène ne peut pas bouleverser la répartition des entrants entre les différentes catégories d'emploi, comme le montre le tableau ci-dessous. Celui-ci laisse cependant apparaître un léger déplacement des pourcentages des permanents non-cadres vers les intermittents non-cadres : les premiers perdent les 2 % que gagnent les seconds. On peut se demander si ce déplacement de deux points, marginal dans l'évolution de la structure catégorielle globale, ne cache pas un phénomène plus massif pour le sous-ensemble des techniciens du spectacle.

Tableau 33 :
**La répartition catégorielle des recrutements dans le spectacle vivant en 1985 et en 1993**

| | Recrutements 1985 – SV | | Recrutements 1993 – SV | |
|---|---|---|---|---|
| Cadres permanents | 376 | 3% | 508 | 3% |
| Cadres intermittents | 103 | 1% | 197 | 1% |
| Non-cadres permanents | 5 051 | 46% | 8 036 | 44% |
| Non-cadres intermittents | 1 809 | 17% | 3 557 | 19% |
| Artistes | 3 545 | 33% | 6 174 | 33% |
| **Total** | **10 884** | **100%** | **18 472** | **100%** |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.

# Le secteur d'insertion et les chances de survie sur le marché

**Un professionnel qui pénètre sur le marché par le spectacle vivant a-t-il plus, autant ou moins de chances de se maintenir que celui qui entre par le cinéma ou l'audiovisuel non cinématographique ?** Plus généralement, il s'agit de savoir non seulement si le segment de marché sur lequel on pénètre a une incidence sur les chances de survie, mais aussi quelle est l'incidence de la mobilité intersectorielle sur la longévité professionnelle.

Pour répondre à ces questions, l'étude portera, pour chacune des vagues d'entrants, sur les conditions d'insertion des deux populations extrêmes : ceux qui travaillent sans année d'interruption à partir de leur entrée sur le marché et qui seront dénommés les « continus », ceux qui n'y restent qu'un an et qui seront appelés les « éphémères ». On considérera que plus le poids des continus est élevé, plus la stabilisation est forte. Dans le cas où les effectifs des deux groupes sont de taille significative, on considérera que le marché fonctionne de façon très ouverte avec un halo important de population à la marge et un noyau dur de professionnels stables également important.

Les réponses aux questions posées à l'instant dépendent fortement de la catégorie professionnelle à laquelle on s'intéresse. Mais avant de décomposer l'analyse par catégorie professionnelle, il convient de faire un certain nombre de constats applicables à toutes les catégories.

Lors de la première année d'activité observée, le cumul d'engagements dans et hors spectacle vivant est toujours minoritaire : même pour les intermittents, ils ne

concernent pas plus de 10 % à 15 % des entrants. Mais, quand elle intervient, cette diversification précoce est toujours un élément de stabilisation sur le marché : **le taux de professionnels qui se maintiennent continûment sur le marché est environ deux fois plus élevé chez les professionnels qui travaillent dès la première année dans plus d'un secteur que chez ceux qui n'ont qu'une activité monosectorielle**.

La capacité de travailler dans plusieurs secteurs s'accroît avec l'ancienneté sur le marché : dans chacune des catégories, les professionnels continûment présents travaillent plus fréquemment dans plusieurs secteurs après quelques années [1]. La diversification des activités exige donc du temps pour la majorité des professionnels. Ce temps correspond à la construction des réseaux professionnels pourvoyeurs d'informations sur les emplois et d'opportunités plus nombreuses d'engagements pour ceux qui font connaître leurs talents auprès d'un ensemble plus large et plus divers d'employeurs.

L'analyse de la relation entre secteurs d'insertion et chances de stabilisation des professionnels peut être affinée à travers l'étude des trois catégories de personnels employés sur contrats d'intermittents, celles-là mêmes pour qui les possibilités de diversification sectorielle sont, par le jeu de la multiplicité des engagements, le plus directement inscrites dans leur régime d'activité. Ces trois catégories illustrent, de façon caractéristique, trois formes de fidélisation de la main-d'œuvre.

## Les artistes

**Le marché des emplois artistiques présente à la fois :**
– **un fort taux de sorties rapides,** avec une nombreuse population de contractants marginalement insérés et brièvement présents ;
– **un taux important de maintiens durables, qui explique la constitution d'un noyau dur assez vaste de professionnels ;**
– un **nombre relativement restreint de professionnels en situation de participation discontinue** ou amenés à quitter le secteur au bout de quelques années.

**Ceci correspond au modèle du marché ouvert qui profite d'un fort halo à la marge pour sélectionner une main-d'œuvre de professionnels durablement actifs. C'est le spectacle vivant qui, parce qu'il est le pôle dominant, fixe la tendance.**

---

1. Si les possibilités de diversification s'accroissent pour les actifs expérimentés continûment présents sur le marché, les données montrent aussi, et de manière quelque peu inattendue, que les mobilités sectorielles diminuent dans la dernière période et notamment en 1993.
À ce résultat, deux interprétations possibles :
– le premier secteur employeur offre suffisamment d'activités pour que les professionnels ne cherchent plus à diversifier leurs activités ;
– la concurrence entre professionnels s'accroît en fin de période en raison d'une augmentation des effectifs plus rapide que celle de la demande de travail. Ceci tend à rigidifier le fonctionnement des réseaux et à restreindre les possibilités de mobilité ouvertes par l'explosion de l'offre de spectacles et de programmes audiovisuels dans les années 1980.
Comme le recentrage sur un secteur d'activité se réalise sur fond de fléchissement des durées moyennes de travail pour toutes les catégories de population, c'est donc la seconde interprétation qui doit être retenue.

Le spectacle vivant représente en effet 85 % de la demande de travail artistique. Premier segment employeur pour cette catégorie, c'est aussi celui qui recrute, chaque année, le plus de nouveaux professionnels : le spectacle vivant est l'unique employeur de près de deux tiers des professionnels qui entrent, comme artistes, chaque année. En 1993, sa part dans les recrutements d'artistes s'élève brutalement à 75 % ; le nombre de professionnels qu'il recrute participe ainsi largement au gonflement des effectifs en 1993.

La part des professionnels qui s'y stabilisent y est plus élevée que dans le bloc audiovisuel-cinéma. Mais le nombre d'artistes « éphémères » y est également important. Ceci signifie que le spectacle vivant est, pour les artistes, un marché très ouvert où la sélection parmi ceux qui veulent ou peuvent se professionnaliser et faire carrière se fait rapidement. Parallèlement, le spectacle vivant est, dans la représentation que les personnels se font de la hiérarchie des segments de marché, le segment le plus professionnalisant, celui où se constitue le noyau dur et stable de la profession.

Comme il en va pour les autres catégories professionnelles, les activités lors de l'année d'insertion sont très majoritairement monosectorielles – c'est le cas pour 85 % des artistes. La diversification, qui ne concerne donc qu'une petite minorité d'entrants, paraît toujours être un facteur de stabilisation. Soient les artistes entrés sur le marché en 1985 :
– 18 % de ceux qui travaillent exclusivement pour le spectacle vivant en 1985 se maintiendront continûment sur le marché jusqu'en 1993 ;
– 12 % de ceux qui travaillent exclusivement pour l'audiovisuel et le cinéma en 1985 se maintiendront continûment jusqu'en 1993 ;
– 37 % de ceux qui travaillent à la fois dans le spectacle vivant et l'audiovisuel en 1985 se maintiendront continûment jusqu'en 1993.

La proportion d'artistes qui diversifient leurs activités sur plusieurs secteurs s'élève par ailleurs à mesure que leur participation au marché s'allonge : ainsi, pour la cohorte des artistes entrés en 1985 et présents jusqu'en 1993, la proportion s'élève à 38 % en 1988 et à 43 % en 1993.

Enfin, si l'on considère les professionnels les plus expérimentés (entrés sur le marché avant 1985), la proportion d'actifs multisectoriels est majoritaire dès 1985 (51 %) et croît ensuite (54 % en 1988), avant de fléchir à la fin de la période (48 % en 1993), conformément à une tendance générale observée pour toutes les catégories intermittentes.

## Les cadres intermittents

**La catégorie des cadres intermittents est celle qui présente la plus forte stabilité. Le marché des emplois de cadres intermittents recrute de façon moins massive, et présente de faibles taux de sorties rapides et des pourcentages élevés de professionnels stables. Il s'agit d'un marché peu ouvert, mais fidélisateur où les professionnels entrent majoritairement pour faire carrière**

**durablement. C'est le bloc audiovisuel-cinéma qui, largement dominant dans les recrutements, impose sa logique professionnelle.**

Comme pour les artistes, environ 85 % des nouveaux professionnels travaillent, la première année, dans un seul secteur. Mais contrairement aux artistes, le spectacle vivant occupe une place modeste dans les activités des débutants, même si cette place tend à croître : 9 % des recrutés de 1985 travaillent, cette même année, exclusivement dans le spectacle vivant, contre 13 % en 1988 et 18 % en 1993.

Contrairement aux artistes également, l'insertion par le spectacle vivant fragilise les cadres intermittents. Seulement 7 % des professionnels recrutés comme cadres intermittents par le spectacle vivant en 1985 auront une présence continue sur le marché jusqu'en 1993. Cette proportion est de 23 % pour l'audiovisuel et passe à plus de 50 % pour toutes les combinaisons multisectorielles.

Le nombre de professionnels « éphémères » est également beaucoup plus élevé chez les cadres intermittents du spectacle vivant : 33 % parmi ceux qui ont débuté en 1985, 29 % parmi ceux qui ont débuté en 1988. Ce taux se situe autour de 14 % dans l'audiovisuel.

Les deux blocs, spectacle vivant d'une part, cinéma et audiovisuel d'autre part, développent, vis-à-vis de cette catégorie, des pratiques de gestion opposées : pratiques de fidélisation reposant sur une reconnaissance de l'expérience comme facteur de production de la qualification, dans l'audiovisuel ; pratiques de faible fidélisation, fondées sur un usage de l'intermittence pour la flexibilité qu'elle offre dans la gestion de la main-d'œuvre, dans le spectacle vivant.

## Les professionnels non-cadres intermittents

**Pour les non-cadres intermittents, il faut isoler la situation du spectacle vivant : recrutements importants, fort taux de sorties rapides, faible taux de maintiens durables. Il s'agit d'un marché ouvert où la logique dominante repose sur la réponse aux besoins à court terme du marché plus que sur un investissement à long terme dans une main-d'œuvre qualifiée.**

Moins stables que les cadres intermittents, les professionnels non-cadres intermittents sont aussi ceux qui sont le moins mobiles d'un secteur à l'autre. Même chez les professionnels les plus expérimentés, les activités monosectorielles sont majoritaires quelle que soit l'année d'observation : 58 % en 1985, 51 % en 1988.

Comme pour les autres catégories intermittentes, la diversification est toujours un élément de stabilisation. Le taux de « continus » parmi ceux qui débutent en 1985 s'élève à 12 % pour les professionnels qui entrent par le spectacle vivant, à 22 % pour ceux des entrants qui sont employés dans l'audiovisuel, à 55 % pour ceux qui travaillent à la fois dans le spectacle vivant et l'audiovisuel.

Cette série chiffrée montre que, comme pour les cadres, le spectacle vivant présente un risque d'instabilité supérieur à l'audiovisuel. D'autant qu'au faible taux de « continus », il convient d'ajouter le fort taux d'« éphémères » : pour les nouveaux professionnels entrés en 1985, 24 % si l'entrée se fait par le spectacle vivant.

Le poids du spectacle vivant dans l'emploi de nouveaux professionnels non-cadres est décisif. Le spectacle vivant est le premier secteur recruteur dès 1985 et conforte sa prééminence ensuite : il emploie 41 % des non-cadres intermittents entrés en 1985, 42 % de ceux entrés en 1988 et 52 % de ceux entrés en 1993.

La situation des non-cadres intermittents dans l'audiovisuel et le cinéma est comparable à celle des artistes dans le spectacle vivant – un taux important de « continus » et un taux important d'« éphémères » – et suggère la même interprétation. Principale voie d'accès au marché du travail pour les intermittents technico-artistiques, le secteur audiovisuel/cinéma est celui où s'opère majoritairement la sélection des professionnels lors des premières années d'insertion – d'où l'important taux d'« éphémères » – et c'est aussi celui où se forme le noyau dur des professionnels stables – d'où le fort taux de « continus ».

Le spectacle vivant n'a pas les mêmes traditions de gestion de la main-d'œuvre intermittente non artistique : les recrutements y sont nombreux, mais les ancrages dans la carrière peu nombreux.

# Conclusion

En conclusion, l'examen des conditions de renouvellement de la main-d'œuvre confirme les analyses menées antérieurement sur les conditions d'emploi et leur évolution. Les différentes catégories d'emploi définissent des configurations spécifiques de marché. Pour les unes, les catégories d'emplois permanents, la configuration épouse assez largement les limites du spectacle vivant ; pour les autres, les intermittents artistiques et non-artistiques, elle les déborde pour englober l'ensemble du champ des spectacles. Mais, même dans ce dernier cas, il existe une spécificité du spectacle vivant. On rencontre, là, à la fois :
– les limites de l'approche sectorielle : les différentes catégories ont affaire à des champs d'emploi et des horizons de mobilité plus différents ;
– son intérêt : faire apparaître pour chacune des catégories la spécificité du spectacle vivant par rapport au domaine du spectacle enregistré.

Pour l'ensemble des catégories de professionnels, le spectacle vivant constitue un marché très ouvert, qui participe massivement au renouvellement de la population des salariés du spectacle, mais cette ouverture se traduit, pour les catégories non-artistiques et non-cadres, par une plus grande fragilité, notamment lors des deux premières années d'insertion. De même, il est intéressant de constater que le marché des emplois de techniciens et de cadres intermittents du spectacle enregistré continue à conserver certaines des caractéristiques d'un marché professionnel alors que, dans le spectacle vivant, il s'agit plutôt d'un marché ouvert fonctionnant sur la base d'une régulation minimale. *A contrario*, pour les artistes interprètes le spectacle vivant demeure le lieu de socialisation professionnelle par excellence.

Enfin, il convient de souligner le contraste entre la situation des cadres permanents et celle des non-cadres permanents. Celle des premiers est proche de celle que l'on rencontre dans les autres secteurs de l'économie – une majorité de contrats à plein temps ; la stabilisation d'un pourcentage substantiel des nouveaux professionnels recrutés ; des rémunérations qui s'élèvent régulièrement. Pour les seconds, le temps partiel et le CDD apparaissent comme les formes dominantes d'emploi ; les rémunérations moyennes sont les plus basses de toutes les catégories ; les taux d'évaporation sont très élevés et les faibles taux de stabilisation rendent beaucoup plus incertaine la survie sur le marché.

# L'analyse longitudinale des parcours individuels : le cas des professionnels expérimentés

Il a semblé logique et efficace de limiter l'analyse détaillée des itinéraires individuels d'emploi à certains sous-ensembles présentant une relative stabilité d'activité ou de présence sur le marché. Mener une analyse longitudinale sur des sous-ensembles d'actifs ne se maintenant que très brièvement sur le marché, ou se maintenant pendant une partie de la période observée de 9 ans mais avec des éclipses aurait en effet été contradictoire dans les termes. L'analyse longitudinale portera donc sur les cohortes de professionnels entrés successivement sur le marché et présents continûment sur celui-ci. Les cohortes de professionnels connaissant une participation discontinue ne seront évoquées qu'à titre de comparaison.

Une fois opéré ce cadrage du champ de l'analyse longitudinale, il est possible de rechercher quel usage de la variable de la catégorie d'emploi il convient de faire.

## La mobilité catégorielle

Un professionnel peut connaître, simultanément ou successivement, plusieurs situations : par exemple, débuter comme non-cadre, puis devenir cadre, avoir un emploi permanent puis devenir intermittent. Ces changements relèvent de ce qui sera appelé mobilité catégorielle.

La mobilité catégorielle des actifs est obtenue en croisant leur position initiale (l'année où ils sont observés pour la première fois) et leur position finale (l'année où ils sont observés pour la dernière fois). Sa mesure permet d'évaluer le degré de stabilité des identités professionnelles et d'établir les frontières de validité de l'approche longitudinale des situations individuelles.

Pour fixer la catégorie d'appartenance, il convient d'examiner, pour chaque individu, et pour chacune de ses années de participation au marché de l'emploi, l'ensemble de ses activités : s'il a évolué dans plusieurs fonctions et/ou dans plusieurs statuts d'emploi, il sera classé là où il a travaillé le plus au cours de l'année considérée.

# Origines et destins : une vue d'ensemble

Dans le tableau 34 figure le destin de tous les actifs en fonction de leur catégorie initiale d'emploi dominant. Le destin des artistes présente une mobilité catégorielle très réduite, tout comme celui des actifs permanents cadres et non-cadres. Le taux d'évasion hors de la catégorie d'origine s'accroît pour les personnels intermittents cadres et, plus encore, non-cadres, et les mouvements se font, notamment pour les cadres, par reflux vers les positions de non-cadres, et pour les non-cadres, par ancrage dans des emplois permanents ou par mobilité ascendante vers des positions de cadres intermittents.

L'analyse symétrique des origines des professionnels répartis par leur catégorie finale d'emploi (tableau 35) met plus encore en évidence le poids de la mobilité professionnelle ascendante de non-cadre vers cadre, tout particulièrement dans le cas des intermittents. Elle montre que **les mouvements qui conduisent des emplois artistiques vers les emplois non-artistiques ne peuvent s'intensifier que via le statut d'intermittent.**

Tableau 34 :
**Destin de l'ensemble des actifs observés** (toutes dates d'entrées, toutes durées de présence et tous profils de présence confondus – en %)

| Catégorie de la première année d'observation | Catégorie de la dernière année d'observation | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Artistes | Non-cadres intermittents | Non-cadres permanents | Cadres intermittents | Cadres permanents | Autres | Total |
| Artistes | 90,0 | 4,9 | 2,7 | 1,6 | 0,7 | 0,1 | 100 |
| Non-cadres intermittents | 5,1 | 76,0 | 8,7 | 8,2 | 1,7 | 0,3 | 100 |
| Non-cadres permanents | 2,5 | 5,5 | 87,7 | 1,2 | 2,8 | 0,3 | 100 |
| Cadres intermittents | 4,0 | 8,8 | 1,5 | 80,8 | 4,8 | 0,1 | 100 |
| Cadres permanents | 2,0 | 2,4 | 3,4 | 4,9 | 87,2 | e | 100 |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.

Tableau 35 :
**Origine catégorielle de l'ensemble des actifs observés**
(toutes dates d'entrées, toutes durées de présence et tous profils de présence confondus – en %)

| Catégorie de la première année d'observation | Catégorie de la dernière année d'observation | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Artistes | Non-cadres intermittents | Non-cadres permanents | Cadres intermittents | Cadres permanents |
| Artistes | 92,5 | 8,1 | 2,4 | 6,5 | 3,1 |
| Non-cadres intermittents | 3,2 | 77,4 | 4,8 | 21,4 | 4,7 |
| Non-cadres permanents | 3,1 | 10,8 | 91,9 | 5,9 | 14,5 |
| Cadres intermittents | 0,7 | 2,7 | 0,2 | 62,2 | 3,9 |
| Cadres permanents | 0,4 | 0,8 | 0,6 | 3,9 | 73,2 |
| Autres | e | 0,2 | e | 0,1 | 0,6 |
| **Total** | **100,0** | **100,0** | **100,0** | **100,0** | **100,0** |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.

# La mobilité des personnels les plus expérimentés

Les tableaux qui suivent portent sur la mobilité catégorielle des actifs entrés avant 1985 sur le marché de l'emploi, observés jusqu'en 1993 et présents sur la totalité (continûment) de la période de neuf années qui s'écoule entre 1985 et 1993 ; une comparaison sera faite avec la situation des professionnels participant discontinûment au marché sur la même période. Par rapport à l'analyse précédente de la mobilité catégorielle de l'ensemble des actifs, cette approche centrée sur le sous-ensemble des professionnels le plus durablement présents conduit à deux spécifications supplémentaires de l'argumentation.

Les actifs qui sont observés le plus longuement ont fait l'objet d'un filtrage sélectif par le marché, sachant que le maintien dans l'emploi sur un marché aussi turbulent constitue à lui seul un indicateur de professionnalisation. La remarque vaut *a fortiori* pour les personnels le plus exposés au risque d'instabilité, de sous-emploi et d'éviction – artistes, cadres et non-cadres travaillant sous contrats d'intermittent. Ce sous-ensemble doit donc, en toute hypothèse, disposer de caractéristiques originales de mobilité, qui le distinguent de la population des actifs considérée dans son ensemble.

Au sein de ce sous-ensemble, il convient d'isoler un noyau dur, composé de ceux qui ont été continûment en activité sur toute la période. Si la continuité de l'activité

constitue un indicateur de réussite sur ce marché, spécialement pour les actifs employés sur contrat d'intermittent, les caractéristiques de la mobilité des actifs continûment présents permettront de cerner la situation la plus favorable et d'interpréter à l'aune de cette situation les parcours plus chaotiques des professionnels discontinûment présents.

Tableau 36 :
**Destin des actifs entrés sur le marché du travail avant 1985 et présents continûment de 1985 à 1993** (en %)

| Catégorie de la première année d'observation | Catégorie de la dernière année d'observation (1993) | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Artistes | Non-cadres intermittents | Non-cadres permanents | Cadres intermittents | Cadres permanents | Autres | Total |
| Artistes | 91,1 | 3,4 | 1,7 | 2,3 | 1,4 | 0,1 | 100 |
| Non-cadres intermittents | 7,6 | 52,2 | 4,7 | 29,5 | 5,1 | 0,9 | 100 |
| Non-cadres permanents | 5,4 | 8,1 | 68,6 | 4,2 | 12,0 | 1,7 | 100 |
| Cadres intermittents | 3,9 | 5,1 | 0,5 | 83,7 | 6,6 | 0,2 | 100 |
| Cadres permanents | 3,1 | 2,6 | 2,2 | 9,0 | 82,8 | 0,3 | 100 |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.

Tableau 37 :
**Destin des actifs entrés sur le marché du travail avant 1985 et présents discontinûment entre 1985 et 1993** (en %)

| Catégorie de la première année d'observation | Catégorie de la dernière année d'observation (1993) | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Artistes | Non-cadres intermittents | Non-cadres permanents | Cadres intermittents | Cadres permanents | Autres | Total |
| Artistes | 92,1 | 3,3 | 2,0 | 1,6 | 0,8 | 0,2 | 100 |
| Non-cadres intermittents | 7,2 | 76,6 | 3,5 | 9,4 | 2,8 | 0,5 | 100 |
| Non-cadres permanents | 7,7 | 9,2 | 72,8 | 4,0 | 6,0 | 0,3 | 100 |
| Cadres intermittents | 4,3 | 6,1 | 1,1 | 84,3 | 4,1 | 0,1 | 100 |
| Cadres permanents | 3,9 | 3,7 | 5,2 | 6,9 | 80,1 | 0,1 | 100 |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.

Tableau 38 :
**Origine catégorielle des actifs présents en 1993, entrés sur le marché du travail avant 1985 et continûment actifs depuis 1985** (en %)

| Catégorie de la première année d'observation | Catégorie de la dernière année d'observation (1993) | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Artistes | Non-cadres intermittents | Non-cadres permanents | Cadres intermittents | Cadres permanents |
| Artistes | 93,4 | 14,4 | 4,7 | 6,3 | 4,7 |
| Non-cadres intermittents | 2,1 | 58,9 | 3,3 | 21,0 | 4,6 |
| Non-cadres permanents | 2,7 | 16,9 | 90,0 | 5,4 | 19,8 |
| Cadres intermittents | 1,1 | 6,0 | 0,5 | 61,6 | 6,2 |
| Cadres permanents | 0,7 | 2,5 | 1,3 | 5,4 | 62,8 |
| Autres | e | 1,3 | 0,2 | 0,3 | 1,9 |
| **Total** | **100,0** | **100,0** | **100,0** | **100,0** | **100,0** |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.

Tableau 39 :
**Origine catégorielle des actifs présents en 1993, entrés sur le marché du travail avant 1985 et discontinûment actifs depuis 1985** (en %)

| Catégorie de la première année d'observation | Catégorie de la dernière année d'observation (1993) | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Artistes | Non-cadres intermittents | Non-cadres permanents | Cadres intermittents | Cadres permanents |
| Artistes | 94,4 | 11,6 | 8,1 | 7,4 | 6,0 |
| Non-cadres intermittents | 2,0 | 73,0 | 3,9 | 11,4 | 5,3 |
| Non-cadres permanents | 2,2 | 9,2 | 84,3 | 5,1 | 12,0 |
| Cadres intermittents | 0,8 | 4,1 | 0,9 | 72,1 | 5,5 |
| Cadres permanents | 0,5 | 1,5 | 2,6 | 3,9 | 70,6 |
| Autres | e | 0,6 | 0,2 | 0,1 | 0,6 |
| **Total** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.

Les **artistes**, dont les emplois peuvent correspondre à des métiers à hiérarchie statutaire (ex. : musicien de rang *vs* soliste, choriste *vs* chef de chœur), mais qui ne sont connus ici que sous la seule identité professionnelle d'artistes, ne sont qualifiés, dans les données du GRISS disponibles, que par une seule forme d'emploi, celle

d'intermittent. Ceux qui migrent d'une situation d'intermittent vers une position permanente dans une organisation artistique stable échappent à l'analyse puisque la grande majorité des organisations offrant des emplois artistiques permanents sont affiliées à des organismes sociaux autres que le GRISS. Le très fort taux de stabilité des artistes dans leur catégorie signifie donc d'abord que pour eux, tels qu'ils sont observés à travers les données du GRISS, il n'y a ni mobilité verticale comme pour les non-cadres accédant à une position de cadres ni mobilité statutaire par passage d'intermittent à permanent ou de permanent à intermittent. La seule mobilité possible est le changement de métier, les artistes devenant cadres ou non-cadres et *vice versa*. Les tableaux de mobilité présentés attestent que ce changement de métier est marginal et touche moins d'un dixième de la population de référence. Lorsqu'il y a présence discontinue sur le marché, le taux d'évasion de la catégorie est encore inférieur : la mobilité, très marginale, vers les emplois de cadre y est légèrement moins marquée.

**Les artistes bien insérés sur le marché de l'emploi appartiennent donc à un univers professionnel très spécifique et la distinction entre emplois artistiques d'une part, emplois de collaboration artistique, emplois technico-artistiques et emplois non-artistiques, d'autre part, s'affirme comme une frontière largement étanche.**

Les **personnels non-cadres** connaissent la plus forte mobilité, et des situations très contrastées, selon qu'ils sont intermittents ou permanents. C'est que leur mobilité peut correspondre à plusieurs types de mouvements que la comparaison entre actifs stables et actifs discontinûment présents permet de mettre au jour.

La catégorie au plus fort taux d'évasion est celle des **non-cadres intermittents**. Plus d'un tiers d'entre eux ne sont plus classés dans la même catégorie d'emploi en fin de période. Les destinations principales sont les emplois de cadres intermittents, puis ceux d'artistes.

Le passage de la position de non-cadre à celle de cadre fait apparaître la composante de **mobilité professionnelle**, absente par définition dans les observations sur les artistes. Un cinquième des non-cadres en bénéficie au cours de la période considérée. Mais cette probabilité est directement corrélée avec l'intensité de la participation au marché : le taux de mobilité ascendante vers la fonction d'encadrement s'élève à près de 30 % pour les personnels présents continûment alors qu'il n'atteint pas 10 % pour ceux qui ont connu une ou plusieurs éclipses dans la période considérée. Et l'on a vu plus haut que ce taux s'établissait à 8,2 % pour l'ensemble de la population, toutes durées et tous profils de continuité confondus. **La mobilité professionnelle ascendante apparaît comme une prime directement associée non seulement à l'ancienneté sur le marché, mais encore à la participation continue à l'activité sur ce marché turbulent.**

Les transitions vers les emplois **permanents** de non-cadre ou de cadre sont beaucoup moins fréquentes. Elles sont pourtant moins improbables pour les actifs du noyau dur (continûment présents) que pour les autres. La comparaison avec les

données sur la population entière montre par ailleurs que la probabilité de cumuler mobilité professionnelle (de non-cadre vers cadre) et mobilité statutaire (d'intermittent vers permanent) est extrêmement réduite pour ceux qui n'ont ni ancienneté ni stabilité sur le marché.

Une petite fraction des non-cadres intermittents (quelque 7 %) migre vers l'emploi proprement artistique, ce qui désigne une zone de proximité et d'échange entre ces deux ensembles de professionnels. Celle-ci est constituée soit à partir des affinités entre travail de collaboration artistique et travail artistique, soit en raison de la spécification fluctuante des activités de non-cadre, soit en raison des formes de multiactivité par lesquelles les individus associent prestations artistiques et prestations techniques ou administratives et peuvent évoluer dans leur classement – rappelons qu'en cas de multiactivité, l'individu a été affecté à la catégorie où il a le plus travaillé dans l'année de référence.

La situation des personnels **non-cadres** employés sur contrat de **permanents** est différente : moins de mouvements vers d'autres positions, moins de mobilité professionnelle ascendante, un taux supérieur de transition vers l'intermittence. Sur l'ensemble des non-cadres recensés (quels que soient la date d'entrée sur le marché et la durée et le profil de leur participation), neuf sur dix ne changent pas de catégorie entre la première année et la dernière année où ils sont observés. Mais cette proportion d'immobilité s'abaisse à quelque 70 % pour ceux qui demeurent présents sur le marché jusqu'en 1993, et elle varie autour de ce seuil selon le profil de continuité de la participation au marché. Là encore, même si elle concerne une proportion moins élevée d'actifs que chez les intermittents, la probabilité de devenir cadre permanent s'élève avec l'ancienneté et la solidité de l'insertion sur le marché : les non-cadres entrés avant 1985 et continûment actifs ont quatre fois plus de chances de promotion que l'ensemble des non-cadres observés, et deux fois plus que ceux qui ont la même ancienneté mais moins de régularité d'activité.

L'horizon de mobilité des **cadres** au sein des métiers du spectacle est par définition plus restreint. Le changement de statut concerne une très petite minorité : les transitions de la permanence vers l'intermittence sont plus fréquentes que la mobilité inverse. Le comportement du noyau dur des actifs les mieux insérés suggère une interprétation de cette dernière tendance : **l'attachement à la forme d'emploi qu'est l'intermittence est d'autant plus fort que la solidité de la position de marché est mieux établie, car l'intermittence procure alors le plein bénéfice des avantages non-monétaires du statut (autonomie du professionnel et variété des tâches et des expériences) en même temps que les embauches à des taux de rémunération élevés se concentrent sur les actifs réputés**. Une autre explication tient à la structure de la demande de travail, le passage à l'intermittence pouvant correspondre à une destruction d'emplois permanents.

**Quant à la mobilité descendante – de cadre à non-cadre – elle est très réduite, notamment chez les permanents. L'intermittence demeure, elle, affectée d'un plus grand coefficient de risque.**

# Quasi-cohortes et mouvements d'effectifs

Les analyses qui suivent portent uniquement sur les sous-ensembles qui ont obtenu des contrats chaque année et dont la présence sur le marché du travail est observée chaque année, même si elle peut se réduire à un seul contrat dans l'année. On suivra les actifs qui sont entrés sur le marché du travail avant 1985, et ceux qui sont entrés à chacune des années successives de la période 1985-1993. Les actifs entrés ensemble une année donnée forment un groupe dont on peut suivre le destin en caractérisant l'évolution du niveau moyen de son activité (rémunérations, durées d'emploi) et celle du volume des gains et des durées de travail que totalisent tous les membres du groupe année après année. Ces groupes forment des cohortes. Une précision méthodologique s'impose cependant.

Qualifier ces groupes de cohortes laisse entendre que ce sont les mêmes ensembles d'individus qui sont observés tout au long. En réalité, il s'agit de quasi-cohortes, effectivement formées de tous les individus entrés une même année sur le marché et constamment actifs jusqu'à la fin de la période, à un degré de liberté près : d'année en année, un individu peut en effet accomplir l'essentiel de son travail dans des catégories d'activité différentes et dans des secteurs ou combinaisons de secteurs différentes. **Le choix méthodologique qui a été fait est de laisser dès lors les individus se distribuer chaque année dans la catégorie et le type sectoriel où ils ont été le plus actifs.** Ainsi, quand on examine, par exemple, le destin des artistes présents depuis 1985 jusqu'en 1993 et exclusivement employés dans le spectacle vivant, il ne s'agit pas, à strictement parler, des mêmes individus observés année après année : si un artiste a débuté en 1985 et a travaillé davantage comme cadre intermittent en 1987, il sera inclus dans la « cohorte » des artistes pendant toutes les années, sauf en 1987 où il apparaîtra dans celle des cadres intermittents. Et s'il a été exclusivement employé dans le spectacle vivant, sauf précisément en 1987 où il n'a travaillé que pour le cinéma et encore en 1988 où il a combiné des emplois dans le spectacle vivant et dans le cinéma, il sera classé parmi les artistes du spectacle vivant « pur » chaque année, sauf en 1987, où il aura rejoint la « cohorte » des cadres intermittents actifs hors spectacle vivant, et en 1988, où il appartiendra à la « cohorte » des artistes simultanément actifs dans le spectacle et dans le bloc cinéma-audiovisuel. Au total, seront, par exemple, membres de la cohorte des cadres intermittents entrés sur le marché en 1987, d'une part, tous ceux qui demeurent tout au long de la période cadres intermittents, et, d'autre part, ceux qui rejoignent la cohorte pour l'année où leur situation dominante est devenue celle de cadre intermittent.

L'analyse des **mobilités catégorielles** faite plus haut montre que les « cohortes » ainsi formées ne sont pas l'objet d'amples recompositions permanentes et qu'une minorité seulement d'actifs a changé de catégorie dominante d'appartenance. Font exception les non-cadres intermittents, relativement nombreux à évoluer vers les positions de cadres. Quant à la **mobilité sectorielle**, elle fait l'objet de mouvements plus complexes et plus nombreux, et, partant, impossibles à restituer dans une typologie simple, car elle exprime directement les stratégies d'insertion et de maintien sur le marché et d'accumulation d'engagements année après année. Une typologie réaliste, en multipliant les cas possibles, conduirait à disperser exagérément les « cohortes » au point de rendre impraticables des analyses sur des effectifs très réduits.

La caractéristique partagée ici par **tous** les membres d'une « cohorte » est la continuité de la participation au marché à partir de l'année d'entrée sur le marché. La caractéristique partagée par une **forte majorité** de membres d'une « cohorte » tout au long de la période est leur classement dans une seule catégorie (peu changent de catégorie en cours de période) : elle est partagée à une très forte majorité par les artistes et les cadres, à une forte majorité par les non-cadres, à une faible majorité par les non-cadres intermittents. La **caractéristique la moins stable** est la spécialisation/diversification sectorielle de l'activité : seule une minorité de professionnels demeure employée dans un même secteur tout au long de la période, la plupart changent de dominante d'activité ou combinent des activités dans et hors spectacle vivant.

La première des « cohortes » observée, celle des individus entrés avant 1985, se distingue des suivantes parce qu'elle agrège des professionnels dont les débuts sur ce marché s'échelonnent sur l'ensemble des années antérieures à 1985, et qui ont été actifs durant toute la période 1985-1993 [1]. Il est logique que cette « cohorte » agrégée soit numériquement plus nombreuse que les suivantes, comme le montre les graphiques 14. Il est aussi logique que l'ancienneté supérieure des professionnels entrés avant 1985, quoiqu'elle varie avec la date d'entrée de chacun sur le marché, leur procure un avantage dans leur situation professionnelle. L'intérêt de l'analyse est de montrer comment taille et avantage relatifs de ces « anciens » varient selon les fonctions et les secteurs, et de disposer de cette distinction entre les professionnels de longue date et les nouveaux arrivants pour évaluer les termes de la concurrence entre ceux qui, entrant successivement sur le marché, s'y maintiennent tout au long de la période observée.

Il faut souligner enfin que n'est analysée ici que l'une des dimensions du renouvellement du marché, celle qui porte sur le comportement des professionnels **continûment** présents depuis leur année d'entrée jusqu'en 1993. Une sélection s'opère dans le temps, qui élimine chaque année une partie des professionnels entrés ensemble à une date antérieure donnée, et cette sélection est d'autant plus forte que la période écoulée entre l'année d'entrée sur le marché et l'année observée est longue. Mais cette sélection s'opère sur des effectifs de taille différente : si donc le taux de survivants s'amenuise à mesure que la durée de participation au marché s'allonge, le poids des effectifs de chaque « cohorte » variera en fonction de la taille des effectifs auxquels s'appliquent les taux de survie.

L'illustration de ces variations est fournie par les graphiques 14. Ils montrent la part que, par catégorie professionnelle, les différentes « cohortes » occupent dans les effectifs des personnels durablement actifs sur le marché des spectacles. Les cas les plus opposés sont fournis par les cadres intermittents et par les non-cadres intermittents. Dans le premier cas, le poids de la « cohorte » la plus ancienne (actifs entrés avant 1985) est très supérieur à celui de toutes les autres, et l'importance numérique de celles-ci ne diffère guère, quelle que soit la date d'entrée après 1985, comme l'indique la superposition des courbes. À l'inverse, les personnels non-cadres

1. Cette décision d'agréger les « cohortes » antérieures à 1985 était dictée par l'information disponible : l'étude portait en effet uniquement sur les années 1985 à 1993, mais une information était disponible sur l'ancienneté de chaque individu sur le marché, renseignée par la date de première cotisation au GRISS. Les gains, niveaux d'activité et comportements de diversification sectorielle n'ont donc pas pu être reconstitués pour les années antérieures à 1985, mais l'on sait si l'individu était déjà actif avant cette date.

intermittents et non-cadres permanents se renouvellent beaucoup plus largement : les « cohortes » successivement entrées s'étagent régulièrement (sauf pour les derniers entrants parmi les intermittents). Le processus de sélection qui s'opère dans les effectifs des « cohortes » entrées depuis 1985 fait décroître leur nombre avec l'allongement de la durée de participation au marché.

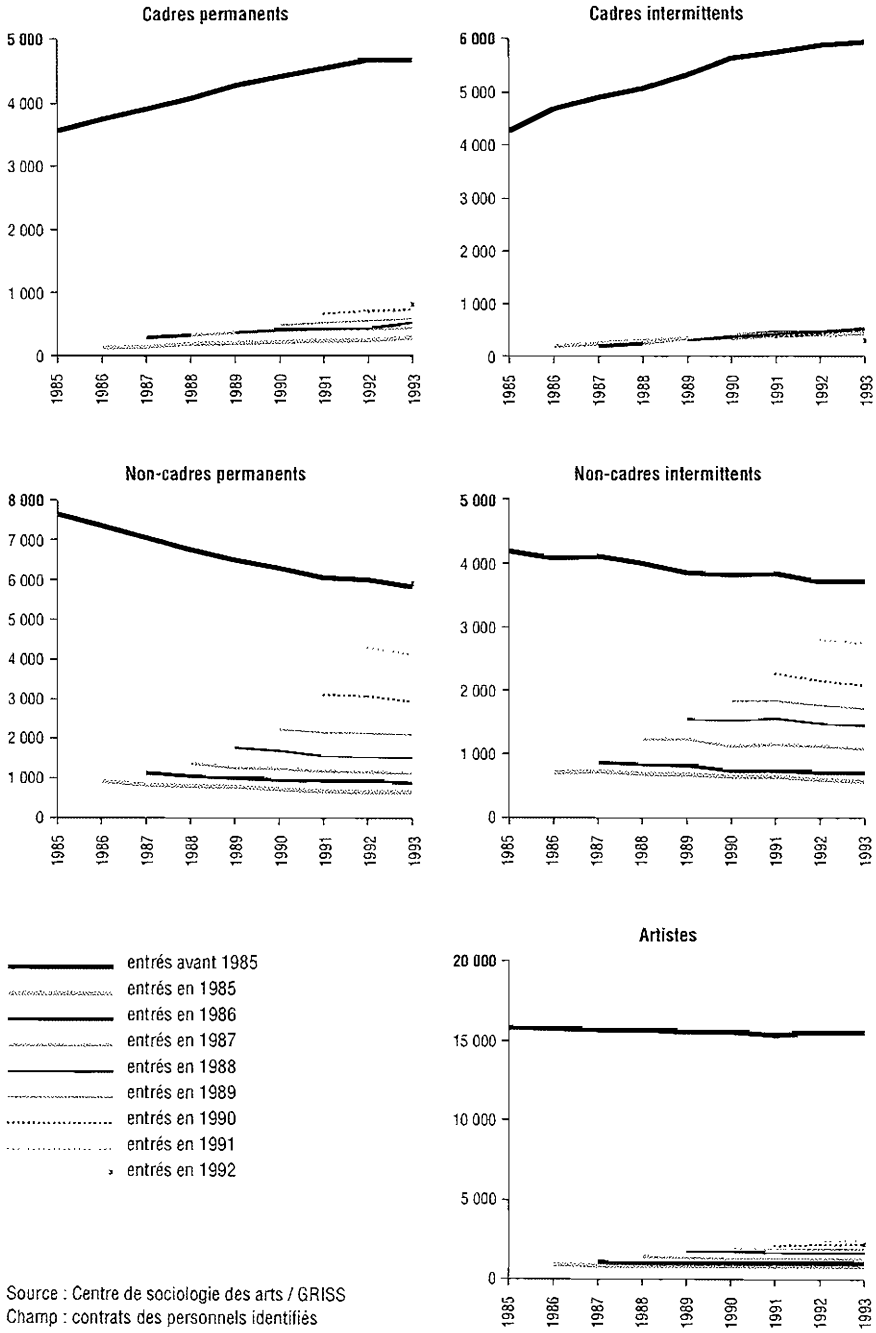
Entre ces deux extrêmes se situent les cadres permanents et les artistes, comme il apparaît dans les graphiques 14. Le renouvellement de ces populations de professionnels s'opère assez lentement. Ainsi, parmi les artistes qui sont présents sans discontinuer jusqu'à la dernière année d'observation, ceux qui sont entrés en activité avant 1985 forment un groupe de 15 856 personnes, contre 12 201 artistes à être entrés à partir de 1985 et à demeurer en continuité sur le marché. On a vu plus haut que le marché de l'emploi artistique était constitué d'un noyau important de professionnels durablement présents qu'entoure un halo d'aspirants professionnels parmi lesquels s'opère un important tri sélectif.

Le renouvellement des actifs dans les différentes catégories professionnelles n'a pas la même signification selon que la présence des nouvelles recrues est durable ou éphémère. L'un des moyens de cerner ce phénomène est d'analyser l'âge moyen des actifs selon qu'ils s'insèrent durablement ou qu'ils contribuent fugitivement aux activités du secteur. Les tableaux 40 à 41 présentent les statistiques d'âge moyen, par catégorie professionnelle, pour différentes « cohortes ». Les résultats les plus remarquables concernent moins les différences d'âge entre les catégories – il est logique que les métiers de cadre recrutent une partie de leurs effectifs sur la base de l'expérience accumulée et que l'horizon de la carrière y soit plus long, ce qui explique leur moyenne d'âge plus élevée – que les écarts d'âge entre ceux qui ont une présence éphémère dans le secteur et ceux qui y travaillent plus longuement ou, *a fortiori*, ceux qui sont continûment actifs. Pour les artistes comme pour les cadres et non-cadres intermittents, la moyenne d'âge de la « cohorte », calculée lors de l'année d'entrée en activité, s'abaisse à mesure que s'allonge sa durée de participation au secteur, comme le montre le tableau 40.

L'explication proposée est que dans ce statut d'emploi intermittent, le recrutement de personnes qui ne contribuent qu'occasionnellement à l'activité du secteur est hétérogène, soit parce qu'il s'agit d'emplois d'appoint sans avenir pour leurs détenteurs, soit parce que les personnes employées ont une activité principale dans laquelle elles retournent ensuite, soit parce qu'elles se révèlent mal adaptées à l'emploi et que cette séquence d'activité s'inscrit dans un parcours chaotique d'insertion professionnelle. Par contraste, les actifs durablement insérés débutent beaucoup plus jeunes : les cohortes à forte ancienneté de participation au marché étant, par définition, plus homogènes puisque n'en sont membres que ceux qui sont aptes à se maintenir durablement dans la carrière, **une insertion précoce constitue une des conditions d'une professionnalisation réussie sous ce statut d'emploi intermittent. C'est l'un des paradoxes de l'opposition entre permanence et intermittence contractuelles : alors que l'emploi intermittent paraît plus flexible et plus éloigné des séquences traditionnelles de professionnalisation qui caractérisent le salariat de l'emploi permanent, l'une des conditions pour y réussir est d'y débuter tôt, pour accumuler visibilité, réputation et relations professionnelles garantes de la construction d'une carrière**.

Graphiques 14

**Effectifs des cohortes de professionnels présents continûment jusqu'en 1993**




Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés

Tableau 40 :
**Âge moyen en 1985 des professionnels continûment présents selon leur date d'entrée sur le marché**

| Période de présence | | Âge en 1985 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Date d'entrée sur le marché | Date de sortie du marché | Artistes | Non-cadres intermittents | Non-cadres permanents | Cadres intermittents | Cadres permanents |
| 1985 | 1988 | 26,9 | 28,2 | 28,4 | 31,2 | 35,7 |
| 1985 | 1990 | 26,4 | 29,0 | 29,3 | 31,5 | 37,8 |
| 1985 | 1993 | 25,0 | 26,5 | 28,6 | 28,3 | 36,1 |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.

Le tableau 41 permet de mesurer l'impact du phénomène décrit sur la composition des « cohortes » : les « cohortes » d'artistes et d'intermittents entrés depuis longtemps sont plus homogènes que les « cohortes » récentes, dans lesquelles la décantation sélective ne s'est pas encore opérée, et dans lesquelles voisinent des participants occasionnels au marché, des actifs qui ne se maintiendront pas et des professionnels qui parviendront à s'insérer durablement. Le degré d'homogénéité de la « cohorte » est donc fort logiquement corrélé avec l'âge moyen de ses membres.

Tableau 41 :
**Âge moyen (à l'année d'entrée) des professionnels présents jusqu'en 1993, selon la date d'entrée sur le marché**

| Période de présence | | Âge à l'année d'entrée sur le marché | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Date d'entrée sur le marché | Date de sortie du marché | Artistes | Non-cadres intermittents | Non-cadres permanents | Cadres intermittents | Cadres permanents |
| 1985 | 1993 | 25,0 | 26,5 | 28,6 | 28,3 | 36,1 |
| 1988 | 1993 | 25,8 | 26,6 | 28,6 | 28,8 | 34,6 |
| 1990 | 1993 | 26,8 | 26,9 | 28,8 | 29,5 | 35,5 |
| 1993 | 1993 | 30,9 | 28,5 | 28,2 | 34,0 | 35,7 |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.

Le profil des courbes d'effectifs, pour les « cohortes » de ces différentes catégories professionnelles, révèle un autre mécanisme, déjà décrit lors de l'analyse des mobilités catégorielles, celui de la mobilité professionnelle ascendante (passage non-cadre – cadre). Celle-ci explique que les effectifs des « cohortes » de non-cadres intermittents et surtout de non-cadres permanents diminuent (courbes inclinées vers

le bas), puisqu'une partie d'entre eux rejoignent les « cohortes » de cadres. Comme le montrent les différences entre les « cohortes » d'une même catégorie professionnelle échelonnées sur leur année d'entrée, cette mobilité est plus forte chez les plus anciens, où l'accumulation d'expérience professionnelle et de compétences provoque proportionnellement plus de passages dans la catégorie des cadres.

Par contraste, les effectifs des « cohortes » d'artistes, qui n'ont pas d'horizon de mobilité catégorielle, sont remarquablement stables (graphiques 14).

# Spécialisation ou diversification sectorielle

La lecture des graphiques A17 à A21 de l'annexe 5 permet d'examiner l'action de l'autre facteur de mobilité, la spécialisation ou, au contraire, la diversification sectorielle de l'activité. L'analyse des pratiques de diversification sectorielle a été amorcée lors de l'étude des conditions de renouvellement de la main-d'œuvre. Il convient à présent de préciser le comportement des professionnels les mieux insérés.

Examinons d'abord le cas des **artistes**. Lorsqu'on considère la catégorie tous secteurs d'activités confondus (graphiques 14), les courbes sont remarquablement plates. Ceci veut dire que ce sont bien, à peu de choses près, les mêmes individus qui appartiennent à chaque « cohorte » tout au long des périodes observées pour chacune.

Si l'on introduit maintenant la distinction par secteur d'activité ou combinaison de secteurs d'activités (graphiques A21), les profils des courbes deviennent plus accidentés : les fluctuations des effectifs des « cohortes » d'artistes sont donc presque entièrement imputables aux changements de leurs dominantes sectorielles d'emploi. Le rapprochement des courbes de chaque « cohorte » d'artistes pour les trois types sectoriels distingués – spectacle vivant seul, combinaison spectacle vivant et hors spectacle vivant, hors spectacle vivant (cinéma et audiovisuel) – montrent bien qu'il y a compensation des mouvements. Ainsi, les artistes entrés sur le marché avant 1985 et exclusivement employés dans le spectacle vivant connaissent une baisse de leurs effectifs entre 1987 et 1990 ; or 1987 et 1989 sont des années où le nombre de ceux qui sont employés exclusivement dans le cinéma et l'audiovisuel progresse, et 1990 enregistre une hausse du nombre de ceux qui sont actifs dans plusieurs secteurs. La remontée de la spécialisation dans le spectacle vivant après 1990 est la contrepartie d'une chute du nombre des praticiens de la diversification multisectorielle.

La variable du secteur d'activité n'affecte pas de la même manière les différentes catégories de professionnels, comme le montrent les échelles des graphiques. La diversification sectorielle, par combinaison d'engagements à l'intérieur et hors du spectacle vivant, concerne surtout les intermittents qui ont à accumuler les engagements et qui peuvent effectuer leurs recherches d'emploi sur l'ensemble du domaine des spectacles. Ainsi, les cadres intermittents continûment présents sont une petite minorité à travailler seulement pour le spectacle vivant et une majorité à opérer

exclusivement dans le cinéma et l'audiovisuel, mais aussi plus d'un quart à diversifier leurs engagements dans plusieurs secteurs, alors que guère plus de 5 % des cadres permanents travaillent pour plusieurs secteurs.

Dans le cas des **non-cadres intermittents**, la plupart des « cohortes » connaissent d'abord une progression des effectifs de praticiens de la diversification sectorielle suivie d'une stabilisation ou d'un reflux (graphiques A20) : comme le profil de ces courbes est assez semblable à celui qui caractérise les cadres intermittents multi-sectoriels, on peut penser que **la tendance à la spécialisation sectorielle s'affirme à la fin de la période, notamment pour conduire une proportion croissante de non-cadres intermittents à opérer uniquement dans le spectacle vivant après 1990. C'est ce qui permet de comprendre que les effectifs des non-cadres intermittents spécialistes de l'audiovisuel et du cinéma diminuent, principalement en raison d'une mobilité professionnelle ascendante – les non-cadres passent en plus grand nombre à des fonctions de cadres dans ces secteurs – alors que les « cohortes » de non-cadres du spectacle vivant gagnent en effectifs, recrutant une part croissante de ceux qui ne peuvent plus diversifier leurs engagements.**

Les débouchés durables d'emploi dans chacun des blocs spectacle vivant et cinéma/audiovisuel varient, eux aussi, selon les catégories d'emploi.

Le spectacle vivant emploie beaucoup moins de **cadres intermittents**, et moins de **non-cadres intermittents** que le cinéma et l'audiovisuel, mais la fin de la période réduit cet écart, notamment pour les personnels non-cadres, dont l'insertion professionnelle dépend davantage du spectacle vivant en 1993 qu'en 1985.

La situation est différente pour les **emplois permanents**. La part respective des débouchés durables dans le spectacle vivant et dans l'ensemble cinéma/audiovisuel est plus équilibrée, et les chances de cumuler des emplois dans plusieurs secteurs sont beaucoup plus faibles.

Les **artistes** se distinguent en présentant une troisième configuration : beaucoup de carrières durables dans le seul spectacle vivant, beaucoup moins dans le cinéma et l'audiovisuel exclusivement – les effectifs des « cohortes » varient à peu près dans un rapport de 4 à 1 – et une proportion importante d'artistes travaillant dans plusieurs secteurs. Ce qui est conforme au constat que les **intermittents sont, par définition, poussés ou contraints à la diversification de leurs engagements**. L'examen des graphiques A21 montre par ailleurs que si le spectacle vivant recrute davantage d'entrants que le cinéma et l'audiovisuel, il voit aussi s'évaporer plus rapidement les effectifs avec le temps : c'est la signification de l'étagement des courbes décrivant la position de chaque « cohorte ». À l'inverse, les artistes qui diversifient leurs activités sur plusieurs secteurs sont nombreux parmi les personnels les plus expérimentés (entrés avant 1985) et en nombre très voisin pour chacune des « cohortes » entrées depuis 1985. Ce qui peut s'interpréter comme l'indice que **la diversification offre les meilleures chances d'insertion durable sur le marché dans les métiers proprement artistiques**.

# Analyse longitudinale des volumes d'activité et des gains

Sont examinés ici les profils de gains et d'activité des différentes « cohortes » de professionnels continûment présents sur le marché du travail dans les spectacles. Les graphiques A22 à A31 auxquels renvoient ces analyses résument l'information statistique. Ils contiennent trois catégories d'indications qui sont autant de principes de lecture.

1) Chaque graphique renseigne sur l'évolution des niveaux de gains et de volume de travail de chaque catégorie de professionnels – artistes, cadres intermittents et permanents, non-cadres intermittents et permanents. L'échelle des gains variant d'un graphique à l'autre, en fonction des valeurs moyennes observées pour chaque catégorie, **il importe de ne jamais négliger, dans l'interprétation des profils de gains ou d'activité, de consulter les valeurs portées en ordonnée.** Toutes les données sur les rémunérations sont calculées en francs 1993, et les montants indiqués sont les gains salariaux fiscaux (abattus des frais professionnels).

2) Chaque graphique permet d'apprécier la situation relative de chaque « cohorte » selon l'année d'entrée sur le marché [1]. La lecture des graphiques fait ressortir très visiblement **la rupture de tendance qui intervient en 1991** et qui renvoie aux changements conjoncturels dans le secteur.

3) Chaque graphique permet de mettre en évidence la **rémunération de l'ancienneté dans le métier** et les mécanismes de sélection qui agissent sur la composition d'une « cohorte ». Le principe de sélection se comprend aisément : plus la période sur laquelle porte l'observation est longue, plus forte est la sélection qui s'opère parmi les professionnels en mesure de participer au marché tout au long de la période. Aux formes de sélection des candidats à l'emploi que connaît le marché traditionnel du travail salarié s'ajoute ici l'influence décisive du statut d'emploi, puisque l'intermittence n'offre aucune sorte de garantie sur le long terme contre l'éviction du marché en cas de sous-emploi durable. Comme ne sont considérés en outre que les actifs ayant pris part au marché sans discontinuer, la sélection est importante. C'est ce qui explique que les effectifs des « cohortes » décroissent systématiquement à mesure que celles-ci sont plus anciennes (à la seule exception du groupe des professionnels entrés sur le marché avant 1985 et qui peut être assimilé à une somme de « cohortes »).

L'accroissement de la sélectivité avec l'ancienneté d'une « cohorte » signifie notamment que selon toute probabilité, les individus le plus durablement implantés sur le marché – c'est-à-dire ceux qui offrent la meilleure résistance aux turbulences de ce marché hautement imprévisible et concurrentiel et ont la capacité de construire une carrière – ont les niveaux de gains et d'activité les plus élevés : c'est ce que la lecture

1. La première année des entrants n'est pas prise en compte, car cette année d'insertion est par définition tronquée pour tous ceux, très majoritaires, qui débutent en cours d'année. Ainsi, pour ceux qui entrent en 1985, le profil des gains moyens du groupe est tracé à partir de 1986.

et le commentaire des graphiques doit permettre de confirmer. Cet avantage résulte de la composition de deux facteurs : l'individu détient des atouts – ressources matérielles, réseau de relations, soutiens de divers ordres, ressources immatérielles telles que la formation, le talent – et il accumule de l'expérience professionnelle, dont la rémunération est importante sur un marché où l'obtention d'un emploi et la réussite dans un métier sont très inégalement liées à l'acquisition d'une formation préalable et où, en tout cas, la formation « sur le tas » agit toujours comme une grandeur essentielle pour compléter ou suppléer la formation initiale.

**L'examen des graphiques conduit au total à quatre constats généraux :**

- L'ancienneté procure un avantage important, qui peut s'exprimer de deux manières : par des progrès de rémunération et, pour les non-cadres, par des chances de promotion aux fonctions de cadre.

- Les écarts entre les situations des professionnels des différentes « cohortes » expriment à la fois l'influence de l'ancienneté sur le marché, par définition plus réduite pour les « cohortes » les plus récentes, et l'effet du tri sélectif entre les professionnels aptes à se maintenir durablement sur le marché, les « cohortes » les plus anciennes étant les plus sélectives, comme on vient de l'expliquer.

- La conjoncture est favorable jusqu'en 1991, puis se dégrade.

- La comparaison entre les secteurs d'emploi et entre les pratiques de spécialisation ou de diversification montre qu'ancienneté, chocs conjoncturels et sélectivité n'agissent pas identiquement selon qu'on travaille dans le spectacle vivant, dans le bloc cinéma-audiovisuel, ou dans ces différents secteurs simultanément.

# Les artistes

Les graphiques A26 et A31 présentent l'évolution des gains annuels moyens et des durées annuelles moyennes d'emploi des artistes continûment actifs, selon la date de leur entrée sur le marché. Les courbes des entrants des années 1985 et 1986 (figurées à partir des années 1986 et 1987 puisqu'elles sont volontairement amputées du segment de l'année d'entrée) montrent que **les gains moyens doublent en 5 à 6 ans dans la conjoncture favorable des années 1985 à 1990**. Lorsque la conjoncture devient moins favorable, à partir de 1991, ce coefficient de croissance se réduit : après 5 ou 6 ans d'activité, les artistes des « cohortes » entrées plus récemment voient la progression de leurs rémunérations entre la première année complète d'activité et la dernière observée culminer à +60 % / +70 %. Leurs gains annuels se stabilisent, en fin de période, au niveau de 1991, sous la barre des 50 000 F (après abattement pour frais professionnels, comme pour toutes les indications de gains salariaux présentées dans ces deux chapitres).

Les graphiques A26 distinguent la situation des artistes selon les secteurs ou combinaisons de secteurs d'activités.

**Les artistes œuvrant dans le seul spectacle vivant, qui ont les effectifs les plus nombreux, sont les moins bien rémunérés**. La différence avec les artistes

spécialisant leur activité dans le cinéma et l'audiovisuel est spectaculaire : ces derniers peuvent espérer doubler ou tripler leurs gains en 5 ans lorsque la conjoncture est favorable, alors que les premiers n'auront tiré d'une ancienneté de marché équivalente qu'une progression de gains de 50 %, qui les situe sous la barre des 40 000 F abattus.

Mais la comparaison des graphiques fournit une deuxième indication précieuse : la **situation des artistes spécialistes de l'audiovisuel et du cinéma se dégrade rapidement après 1991, alors que la courbe des gains des artistes du spectacle vivant est beaucoup plus stable**. La comparaison des durées cumulées d'emploi confirme le constat (graphiques A31).

L'observation est conforme à ce qu'on sait des deux secteurs. Le spectacle vivant offre des carrières moins rémunératrices, mais aussi moins risquées, puisque fondées sur des contrats d'emploi plus durables et sur une articulation beaucoup plus répandue des financements publics et des ressources privées, qui atténue les chocs conjoncturels. La comparaison des gains journaliers (calculés en rapportant les gains cumulés sur une année au nombre de journées travaillées) confirme que le spectacle vivant offrait une rémunération inférieure, mais régulièrement ascendante, dans la période étudiée.

L'activité cumulée dans le spectacle vivant et dans le cinéma et/ou l'audiovisuel (graphiques A31), qui vaut pour une proportion importante des effectifs des « cohortes », offre la particularité remarquable de combiner les caractéristiques des deux mondes à l'intersection desquels elle opère :
– de l'emploi dans le spectacle vivant, la diversification sectorielle de l'activité conserve une progression régulière des gains en période favorable et une bonne résistance aux retournements conjoncturels défavorables (les courbes s'infléchissent modérément, ou sont stables voire faiblement croissantes après 1991) ;
– de l'activité dans l'audiovisuel et le cinéma, la diversification sectorielle obtient des niveaux de gains élevés, comparables à ceux que procure l'activité exclusive pour le bloc cinéma-audiovisuel, à la différence près que les gains dans ce dernier secteur sont obtenus avec moins de travail (de 25 % à 50 % de travail en moins selon les « cohortes »).

L'avantage procuré par la diversification sectorielle de l'activité s'explique non seulement par le niveau de rémunération du travail, mais encore par le volume d'activité : dans l'emploi intermittent, la valeur professionnelle agit, en effet, tout ensemble sur la quantité des engagements et des durées d'emploi et sur le prix du travail, avec les arbitrages entre durée des contrats et niveau des rémunérations que permet le recours à l'intermittence, du moins pour les professionnels les mieux insérés. Dans la stratégie de diversification sectorielle des engagements, le volume d'emploi résiste mieux à la baisse, car l'accumulation d'expérience, qui est l'une des conditions de la progression salariale, est obtenue par une plus grande variété de contacts sur le marché, ce qui permet de mieux répartir les risques d'emploi, comme un travail antérieur l'a montré [1], et de faire face dans de meilleures conditions aux chocs conjoncturels.

1. Menger (P.-M.), Vari (S.), *op. cit.*

L'analyse des gains des artistes les plus expérimentés – entrés sur le marché avant 1985 et continûment présents jusqu'en 1993 – permet de cerner plus précisément l'influence de l'expérience professionnelle accumulée et son prix dans les différentes secteurs d'emploi. Ce groupe de professionnels, dont l'âge moyen est de 35,7 ans en 1985, dispose d'une expérience supérieure de près de 11 ans à celle des artistes entrés en 1985. L'écart de gains est important et se resserre partiellement après 1991. L'examen des graphiques par secteurs d'emploi permet de nuancer le constat : l'avantage de l'expérience accumulée apparaît le moins important dans le cinéma et l'audiovisuel, où ne se spécialisent qu'une minorité d'artistes et où les carrières débutent en moyenne plus tôt et bénéficient du prix accordé à la jeunesse, avec pour contrepartie une espérance de survie professionnelle plus réduite sur ces marchés. L'écart est en revanche le plus important parmi les professionnels diversifiant leurs engagements dans plusieurs secteurs d'emploi : **la diversification accroît le rendement de l'expérience professionnelle**. Ceci renforce le constat selon lequel **capacité de diversification sectorielle des engagements et probabilité de survie professionnelle sont nettement corrélées**.

## Les personnels non-cadres intermittents

Les courbes de gain des différentes « cohortes » de non-cadres intermittents (graphiques A25) ont des profils très semblables, et elles sont régulièrement étagées : ancienneté de l'insertion sur le marché et sélectivité différentielle de la composition des « cohortes » engendrent des écarts très systématiques. La distance, plus réduite que chez les artistes, entre les plus anciens et les « cohortes » successives d'entrants depuis 1985 s'explique notamment par une moindre différence d'âge : le taux de renouvellement de la population des non-cadres est beaucoup plus élevé que chez les artistes. Le vieillissement dans les fonctions de non-cadre est l'expression d'une limite professionnelle, puisque la réussite débouche, elle, sur la promotion à la fonction de cadre.

Les non-cadres voient leurs gains annuels moyens s'étager entre 41 000 F et 110 000 F pour des durées cumulées d'emploi allant de 72 à 115 jours. Les niveaux de gains sont, pour toutes les « cohortes », supérieurs à la fin de la période à ce qu'ils étaient à la première année complète d'activité observée, alors que les durées de travail ont, elles, systématiquement diminué. La courbe ascendante des salaires journaliers, qui traduit cette évolution divergente entre niveau cumulé de gains et volume cumulé de travail, est particulièrement marquée dans le spectacle vivant, qui constitue le secteur minoritaire d'emploi de cette catégorie de professionnels : les niveaux de rémunération du travail se rapprochent progressivement de ceux du cinéma et de l'audiovisuel, traditionnellement plus élevés.

**Les niveaux de gains sont très contrastés selon le secteur d'activité (graphiques A25) : les intermittents non-cadres obtiennent, dans le cinéma et l'audiovisuel, des gains annuels supérieurs de 70 % à 100 % à ceux du spectacle vivant, pour une durée de travail supérieure de quelque 20 %. La diversification procure un avantage salarial d'environ 60 % sur la spécialisation dans le spectacle vivant, pour une durée cumulée de travail supérieure d'environ 10 %.**

L'évolution de la situation de ces personnels subit, comme chez les artistes, une dégradation conjoncturelle à partir de 1991, mais elle présente par ailleurs plusieurs caractéristiques originales.

La courbe des gains s'incline dès 1989 pour les professionnels les plus expérimentés et plus tard pour les professionnels des « cohortes » plus récentes. Cette particularité signale l'existence d'un facteur supplémentaire dans la détermination des gains moyens de chaque « cohorte » : outre l'ancienneté, la conjoncture et la sélectivité, il faut compter avec les effets de promotion de la position de non-cadre à celle de cadre. La composition de la population de chaque « cohorte » se modifie donc d'année en année en raison de cette mobilité catégorielle.

La même analyse s'applique à la mobilité sectorielle. Pour les non-cadres, la conséquence est la suivante : ceux qui sont entrés sur le marché avant 1985 et qui s'y sont maintenus dans les fonctions de non-cadres connaissent des gains ascendants pendant toute la période où la constitution de réseaux d'emploi et l'accumulation d'expérience améliore leur position sur le marché de l'emploi, puis voient leurs gains plafonner et décliner pour un triple motif :
– en raison d'une conjoncture difficile, comme pour l'ensemble des professionnels du domaine ;
– parce qu'ont quitté le groupe ceux qui ont pu accéder aux fonctions de cadre : c'est la composition interne du groupe qui, en se modifiant progressivement, contribue à interrompre la croissance des gains moyens du groupe, en raison de la présence de ceux qui, tout en disposant d'une expérience suffisante pour prétendre rejoindre les cadres, échouent, pour différents motifs. Ce facteur paraît plus particulièrement prégnant dans le monde du cinéma et de l'audiovisuel ;
– enfin, la composition du groupe se modifie aussi parce que le spectacle vivant prend une part croissante dans l'emploi des non-cadres : les effectifs de non-cadres intermittents employés uniquement dans le spectacle vivant augmentent dans toutes les « cohortes », ceux du cinéma et de l'audiovisuel diminuent quasi symétriquement. Comme les non-cadres sont en moyenne moins bien rémunérés dans le spectacle vivant, ce transfert de professionnels fournit une autre explication de la baisse prématurée des gains chez les professionnels les plus expérimentés.

Les **conclusions** qui peuvent être tirées de l'examen des graphiques sont les suivantes :

• L'accumulation d'expérience liée à l'ancienneté et à la qualité de l'insertion sur le marché connaît deux expressions : la progression des gains et des volumes de travail d'une part, la probabilité accrue de promotion aux fonctions de cadre, d'autre part.

• Ces deux formes de rémunération – monétaire et professionnelle – sont plus importantes dans le cinéma et l'audiovisuel que dans le spectacle vivant ;

• Le spectacle vivant a constitué, depuis les années 1990, un secteur en développement, puisque les recrutements, à partir de 1991, y dépassent ceux du cinéma et de l'audiovisuel : de ce développement, les personnels non-cadres entrés antérieurement et insuffisamment employés par le cinéma et l'audiovisuel tirent parti.

• Il y a dissociation entre le recul des durées cumulées d'emploi après 1989, qui situe le volume final d'emploi des personnels (celui de 1993) à un niveau égal ou inférieur à ce qu'il était lors de la première année d'observation des différentes « cohortes », d'une part, et la progression des gains cumulés, d'autre part. Ceci peut s'expliquer de plusieurs manières : une meilleure compensation salariale de la brièveté des engagements et des risques de l'intermittence, une capacité, croissante avec l'expérience, de sélectionner les meilleurs engagements, un arbitrage plus stratégique entre le choix des engagements et la compensation du non-travail par l'assurance-chômage.

## Les personnels non-cadres permanents

Les conditions d'emploi et de carrière des personnels non-cadres employés sur contrats dits de permanents présentent avec celles de leurs homologues intermittents une série de différences notables. Les volumes moyens d'activité des différentes « cohortes » s'étagent entre 230 jours (pour les plus récents entrants) et 335 jours (pour les plus expérimentés), soit des durées trois fois supérieures à celles des intermittents (graphiques A28), pour un éventail de gains annuels dont le seuil inférieur (environ 65 000 F) dépasse celui des intermittents (50 000 F), sauf pour les « cohortes » les plus récentes (graphiques A23).

La forme d'emploi « permanent » offre une meilleure protection contre les chocs conjoncturels, mais ne constitue pas un abri parfait : les courbes de durée annuelle d'emploi montrent, en 1991, la rupture de tendance déjà notée pour les autres catégories de professionnels étudiées, mais le recul est de moindre ampleur. Seuls les entrants les plus récents voient leurs conditions d'emploi se dégrader assez brutalement. La simple observation des niveaux d'activité et de leurs variations dans le temps confirme le fait, déjà mis en évidence dans les analyses antérieures, que la « permanence » d'emploi doit s'entendre comme une forme relativement élastique, flexible, de plein temps puisque les individus entrés après 1985 et continûment employés depuis lors voient leur volume de travail annuel fluctuer entre 280 jours et 310 ou 315 jours, selon leur accumulation d'expérience et selon la conjoncture.

Les actifs les plus expérimentés sont les seuls à s'approcher d'un plein temps effectif, puisque leur volume de travail annuel fluctue entre 320 et 335 jours. À l'inverse, les entrants les plus récents, et les moins stabilisés dans l'emploi (dont on ne connaît, en 1993, que la ou les deux premières années de la carrière) évoluent vers une forme de « permanence » partielle en subissant plus fortement les effets d'une conjoncture difficile : ils ne travaillent en 1993 que 225 à 245 jours.

**La « permanence » d'emploi dans les spectacles n'a donc réellement cours qu'à partir d'une ancienneté dans le métier de plus de dix ans, et les aléas conjoncturels font peser une précarité d'emploi significative sur les moins expérimentés. Les taux élevés d'abandon de l'activité dans cette catégorie, tels qu'ils ont été mis en évidence plus haut, en sont une preuve supplémentaire.**

**Toutes ces tendances sont d'autant plus marquées qu'il y a spécialisation de l'activité dans le spectacle vivant.** Les graphiques A28 montrent que les durées

d'emploi dans le spectacle vivant sont inférieures de 10 % à 20 % à ce qu'elles sont dans le bloc cinéma-audiovisuel.

Les non-cadres connaissent, on l'a montré, une mobilité catégorielle beaucoup plus faible que leurs homologues intermittents. Le statut même d'emploi permanent réduit par ailleurs les perspectives de diversification sectorielle des engagements. Seule une petite minorité obtient des engagements dans plus d'un secteur d'emploi, et le nombre de ces actifs décroît sensiblement du début à la fin de la période. Les professionnels non-cadres permanents les mieux insérés (actifs depuis leur entrée jusqu'à la fin de la période d'observation) sont majoritairement employés dans le spectacle vivant, alors que les intermittents le sont majoritairement dans le cinéma et l'audiovisuel. Les conditions de rémunération, moins contrastées que pour les intermittents, avantagent cependant nettement les actifs du cinéma et de l'audiovisuel. Les gains annuels initiaux dans le spectacle vivant s'établissent autour de 55 000 F et, après 5 ans d'ancienneté, ont progressé de quelque 20 % à 30 %, sauf pour les entrants récents touchés par la rupture de tendance de 1991 et formant des « cohortes » plus hétérogènes. Par comparaison, les non-cadres permanents du cinéma et de l'audiovisuel démarrent à quelque 85 000 F : les écarts correspondent aux différences de volume de travail dans les deux secteurs. Les non-cadres permanents du cinéma et de l'audiovisuel connaissent par ailleurs une progression plus rapide de leurs gains annuels, de +30 % à +40 % après 5 ans d'activité continue dans le secteur ; l'évolution défavorable postérieure à 1991 n'annule qu'une partie de cette progression.

Il faut enfin remarquer que si les durées d'emploi évoluent d'abord à la hausse, puis à la baisse dans les années 1990, et reviennent en 1993 au niveau de la première année observée (les entrants les plus récents font exception), les courbes de gains offrent, elles, un profil plus favorable : il y a, comme chez les intermittents, un gain net de pouvoir d'achat entre le début et la fin de la période observée pour les non-cadres permanents.

## Les cadres intermittents

Comparés aux non-cadres, les cadres intermittents connaissent un taux de renouvellement annuel beaucoup plus réduit, comme le montrent la superposition des courbes d'effectifs des « cohortes » entrées à partir de 1985 et l'écart avec le groupe des professionnels les plus expérimentés sur les graphiques 14. La progression des effectifs signale le jeu des promotions intercatégorielles qui alimente les rangs des cadres en cours de période. C'est du reste cette mobilité ascendante, et la modification interne de la composition des « cohortes » qui lui est liée, qui expliquent largement la concomitance entre les trois évolutions suivantes :

– les effectifs des « cohortes » progressent régulièrement tout au long de la période (graphiques 14 et A19) ;

– les courbes de durée d'emploi décroissent globalement : dès 1988 pour les professionnels les plus expérimentés, en 1989 pour les « cohortes » formées entre 1985 et 1987, et peu après leur entrée pour les « cohortes » suivantes. Dans presque tous les cas, le niveau d'emploi cumulé de 1993 est inférieur à celui de la première année observée ;

– les courbes de gains n'enregistrent un recul qu'après 1991, et le niveau des gains moyens en fin de période est supérieur ou, dans quelques cas, stable par rapport à la première année complète observée.

Ces évolutions sont principalement imputables à l'évolution de l'emploi des cadres intermittents dans le cinéma et l'audiovisuel. **Les cadres intermittents sont en effet peu nombreux à n'exercer que dans le spectacle vivant : la plupart de ceux qui y exercent combinent leurs engagements avec des contrats dans le cinéma et l'audiovisuel, principaux pourvoyeurs d'emplois de la catégorie.** La faiblesse des effectifs des « cohortes » (hormis pour le groupe des professionnels les plus expérimentés) affecte d'une plus grande dispersion des situations la lisibilité des graphiques portant sur le spectacle vivant seul.

Ce sont donc les conditions d'emploi dans le cinéma et l'audiovisuel qui déterminent très majoritairement l'évolution de la situation moyenne des différentes « cohortes » (graphiques A24 et A29). De même, il y a une assez grande similitude entre les situations des cadres œuvrant exclusivement pour l'audiovisuel ou le cinéma et ceux qui diversifient leurs engagements entre ces secteurs et le spectacle vivant : **à l'évidence, la diversification, chez les cadres, ne s'appuie que pour une faible part sur l'activité dans le spectacle vivant et porte peu l'influence des occasions de travail dans ce secteur**.

Bien qu'elle concerne des populations aux effectifs modestes, la situation des « cohortes » de cadres exclusivement employés dans le spectacle vivant se signale par la progression des gains annuels, qui permet de combler une partie de l'écart avec les rémunérations dans le cinéma et l'audiovisuel. Les progrès de l'intermittence participent de la croissance de l'emploi dans ce secteur.

Quel est le prix de la qualification dans l'emploi intermittent ? Le tableau ci-dessous présente l'éventail des gains journaliers et des gains annuels cumulés en retenant les valeurs minimales et les plafonds de gains moyens pour l'ensemble des « cohortes » et des années observées.

Tableau 42 :
**Les gains des personnels intermittents selon le niveau de qualification**

| | **Éventail des gains journaliers selon les « cohortes » et les années observées (en francs 1993)** | | **Éventail des gains annuels selon les « cohortes » et les années observées (en francs 1993)** | |
|---|---|---|---|---|
| | **Tous secteurs d'emploi confondus** | **Spectacle vivant seulement** | **Tous secteurs d'emploi confondus** | **Spectacle vivant seulement** |
| Non-cadres intermittents | de 530 F à 1 000 F | de 350 F à 800 F | de 42 000 F à 110 000 F | de 33 000 F à 65 000 F |
| Cadres intermittents | de 750 F à 1 500 F | de 450 F à 1 350 F | de 65 000 F à 185 000 F | de 41 000 F à 135 000 F |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.

L'intermittence crée, par elle-même, des différences importantes dans les situations individuelles, selon que les professionnels parviennent ou non à accumuler suffisamment d'engagements et à concentrer progressivement leurs embauches sur les emplois les plus appréciables. Mais la hiérarchie des fonctions superpose sa logique propre : cadres et non-cadres intermittents se distinguent moins par le volume de travail annuel que par le niveau de rémunération de leurs fonctions.

## Les cadres permanents

**Les cadres permanents se distinguent de toutes les autres catégories de professionnels ici étudiés par leur haut niveau d'activité et par les gains élevés qu'ils obtiennent.** Quelles que soient la « cohorte » et l'année observées, les cadres permanents établissent leur niveau plancher d'activité (graphiques A27) et de rémunération (graphiques A22) là où plafonne la situation des cadres intermittents (pour les gains) et des non-cadres permanents (pour le volume d'activité). C'est dire aussi que les fluctuations conjoncturelles, dont les effets sur la situation des autres actifs ont été décrits antérieurement, ont une influence beaucoup plus limitée sur l'activité des cadres permanents.

**Les cadres permanents constituent ainsi la seule catégorie de professionnels à connaître réellement une situation d'emploi assimilable au temps plein du salariat classique.** À dire vrai, ce plein temps n'est qu'un seuil inférieur d'emploi pour un assez grand nombre d'entre eux : les 365 jours d'emploi sont dépassés lorsque les professionnels accumulent de l'expérience professionnelle – c'est le cas pour les professionnels des « cohortes » constituées avant 1988. Le temps plein est plus largement dépassé encore par les quelque trois cents cadres les plus expérimentés qui diversifient leurs activités entre le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel et dont le niveau d'activité s'établit autour de 470 jours, pour les plus nombreux, et peut atteindre l'équivalent d'un double plein temps pour certains (graphiques A27).

Les gains sont, dès la première année pleine d'activité, beaucoup plus élevés que ceux des intermittents, puisqu'ils correspondent d'emblée à un plein temps, et ils progressent, sur l'ensemble de la période observée, de quelque 15 % à 30 % selon les « cohortes ». Seuls font exception les entrants les plus récents, notamment lorsqu'ils travaillent dans le spectacle vivant (graphiques A22).

À la différence des cadres intermittents, dont le prix du travail incorpore la compensation attachée à la brièveté de l'engagement et au risque d'une carrière discontinue et aléatoire, les cadres permanents bénéficient d'une progression salariale notable sans connaître le risque de fluctuations imprévisibles de leur niveau d'activité. **Les écarts de rémunération entre non-cadres et cadres sont par ailleurs nettement plus élevés chez les permanents que chez les intermittents : en d'autres termes, l'intermittence réduit les écarts de hiérarchie fonctionnelle, à l'inverse du statut contractuel de permanent**. La comparaison du tableau ci-dessous avec le tableau présenté plus haut pour les intermittents en fournit la preuve.

Tableau 43 :
**Les gains des personnels permanents selon le niveau de qualification**

| | **Éventail des gains journaliers selon les « cohortes » et les années observées** (en francs 1993) | | **Éventail des gains annuels selon les « cohortes » et les années observées** (en francs 1993) | |
|---|---|---|---|---|
| | **Tous secteurs d'emploi confondus** | **Spectacle vivant seulement** | **Tous secteurs d'emploi confondus** | **Spectacle vivant seulement** |
| Non-cadres permanents | de 230 F à 330 F | de 210 F à 320 F | de 51 000 F à 110 000 F | de 42 000 F à 102 000 F |
| Cadres permanents | de 550 F à 850 F | de 470 F à 670 F | de 195 000 F à 320 000 F | de 165 000 F à 245 000 F |

Source : données du GRISS exploitées par le Centre de sociologie des arts.

La distribution des âges dans les différentes fonctions et statuts d'emploi corrobore cette analyse. Les cadres permanents sont plus âgés que les cadres intermittents : en 1985, parmi ceux qui étaient entrés dans les années antérieures et qui ont fait carrière jusqu'en 1993 sans discontinuer, les cadres permanents avaient en moyenne 3,3 ans de plus que les cadres intermittents. Quant à ceux qui ont été recrutés directement dans des fonctions de cadres à leur entrée sur le marché en 1985 et qui se sont maintenus dans leur emploi jusqu'en 1993, ils avaient, en 1985, 36,1 ans pour les cadres permanents, contre 28,3 ans pour les intermittents.

**Ces différences marquent l'opposition entre le salariat classique, avec ses filières de recrutement et de promotion, et le salariat intermittent, qui constitue une voie d'accès plus rapide à des fonctions d'encadrement pour des actifs jeunes.**

# Les enjeux pour l'avenir

*L'état des lieux dressé au cours des chapitres précédents met en lumière la diversité de la branche, sa complexité, et souligne du même coup la nécessité d'une vision plus globale.*
*Ce travail d'analyse et de synthèse doit être mené avec une visée prospective. C'est l'objet de ce chapitre, structuré en trois parties.*
*Dans un premier temps, il convient de s'interroger sur la dynamique interne du marché du travail et tenter d'en tirer des conclusions pour l'avenir. Quels sont les déséquilibres dont le fonctionnement spécifique de ce marché est porteur ? C'est en quelque sorte le scénario basé sur le prolongement des tendances actuelles.*
*Comment le spectacle vivant peut-il faire face aux enjeux identifiés précédemment ? La seconde partie identifie le thème de la professionnalisation comme étant un des enjeux majeurs auquel sont confrontés tant les entreprises que les salariés. C'est autour de cet axe que seront construites les propositions et recommandations du CEP.*
*Enfin, il convient de s'interroger sur les facteurs externes d'évolution auxquels est confronté le spectacle vivant. L'approche doit ici dépasser la vision sectorielle adoptée jusqu'à présent, pour identifier les contraintes économiques et institutionnelles qui vont peser sur la branche dans son ensemble.*

## La difficile régulation du marché du travail

Les analyses statistiques présentées conduisent à un ensemble de conclusions tant sur l'évolution du secteur du spectacle vivant que sur la structure de l'emploi.

Les années 1985-1993 ont été, globalement, des années de forte expansion du spectacle vivant. L'essentiel des progrès a été acquis avant 1991, et, sans la création du parc de Disneyland Paris, l'emploi aurait connu ensuite un léger fléchissement.

La masse de salaires distribués dans le spectacle vivant représente en 1993 quelque 7 milliards de francs. La définition du champ qui a été adoptée dans cette analyse exclut les emplois financés par les collectivités locales et les emplois permanents des grands établissements nationaux lyriques, musicaux, chorégraphiques et dramatiques. Les masses salariales afférentes devraient être additionnées au chiffre

mentionné pour que soit mesuré plus complètement le poids du secteur. Dans la définition retenue ici, il faut souligner que le spectacle vivant pèse deux fois plus en 1993 qu'en 1985, en salaires versés (exprimés en francs constants et abattus des frais professionnels).

La structure de l'emploi a également connu une évolution significative : les emplois dits de contrat permanent représentent près des trois quarts du volume de travail en 1993, alors qu'ils n'en constituaient que les deux tiers huit ans auparavant. Mais si l'on excepte Disneyland Paris, dont la création et la taille introduisent à elles seules une profonde modification de la structure de l'emploi du secteur, et que l'on raisonne donc à structure relativement constante, c'est bien l'emploi intermittent qui, chez les personnels non artistiques, a progressé le plus rapidement, tout en demeurant minoritaire dans le spectacle vivant. Une tendance à la substitution d'emplois intermittents aux emplois permanents s'est donc développée, et ce au moment même où le secteur était en expansion.

L'analyse en termes de volumes de travail et de rémunérations doit être soigneusement distinguée de l'analyse des situations individuelles, pour une raison simple et forte. L'emploi sur contrat permanent conduit à assimiler un emploi à un individu, même si, sous ce statut aussi, les cas de multiactivité ne sont pas négligeables, et même si la notion d'emploi « permanent » n'a qu'une valeur relative pour une partie des personnels et devient passablement élastique pour les recrues non-cadres dans les années 1990. L'emploi intermittent, en revanche, a pour propriété constitutive de disperser les volumes de travail et les contrats d'emploi sur un grand nombre d'actifs et d'instaurer entre ceux-ci des inégalités considérables d'activité. D'où toute une série de conséquences qui modèlent la structure et l'évolution de l'emploi et les mécanismes de la professionnalisation. Il faut s'arrêter aux principales.

D'abord, la vision du marché de l'emploi en termes d'effectifs présents et candidats à des contrats d'emploi diffère largement de celle que procure l'étude des volumes de travail et de gains. Pour une quantité de travail donnée, on trouvera, par définition, un nombre beaucoup plus élevé d'intermittents à se partager cette demande de travail émise par les employeurs que s'il s'agit d'emplois permanents. Si l'on met à part Disneyland Paris, on constate effectivement que les effectifs d'intermittents ont augmenté plus rapidement que la part qui leur était allouée dans le volume de travail. Ce qui signifie tout simplement que les personnels intermittents ont, malgré une expansion du secteur, vu, en moyenne, leur niveau individuel d'activité s'effriter. Le cas des artistes est particulièrement éclairant : en dépit d'une progression de 21 % du volume global de travail alloué aux artistes, les contrats perdent 40 % de leur durée moyenne, entre 1985 et 1993 ; seule une accumulation plus importante de contrats permet, en moyenne, de réduire ou de compenser les effets négatifs de cette évolution sur le volume annuel de travail. Les constats qui ont été faits plus haut permettent de relier les deux faits essentiels :

– du côté des salariés intermittents, la concurrence accrue entre les candidats à l'emploi réduit la part de travail que chacun peut espérer obtenir, dans une période de 12 mois, en accumulant les contrats d'engagement : les situations individuelles moyennes se dégradent après 1991 ;

– du côté des employeurs, la présence sur le marché d'un plus grand nombre de professionnels ou d'aspirants professionnels déclenche un ajustement à la baisse

de l'une des grandeurs de l'emploi. La durée moyenne des contrats d'intermittents a en effet reculé, mais la compensation salariale du risque supplémentaire de sous-emploi absorbe les effets négatifs de cette baisse : la progression des gains cumulés dans les années 1985-1990 est ralentie voire stoppée à la fin de la période que nous étudions, mais appréciées sur l'ensemble de celle-ci, les situations individuelles demeurent supérieures en 1993 à ce qu'elles étaient en 1985.

Il en résulte des contrastes plus accusés qu'en début de période entre les différentes catégories de personnels du spectacle vivant. Les cadres titulaires de contrats permanents sont largement bénéficiaires de l'expansion du secteur ; à l'inverse, les non-cadres employés sur contrats permanents subissent directement les à-coups conjoncturels et connaissent des situations d'emploi de plus en plus hétérogènes, souvent très éloignées du plein temps. Les artistes, les cadres et non-cadres intermittents, qui fournissent la majorité des effectifs au secteur, impriment à celui-ci les caractéristiques saillantes de leur situation : inflation des candidatures à l'embauche, pression concurrentielle accrue sur les termes de l'échange contractuel, asymétrie croissante du partage des risques entre employeurs et salariés en voie de professionnalisation.

De quelles ressources les uns et les autres disposent-ils pour atténuer les effets négatifs de la concurrence interindividuelle accrue, tout particulièrement sensibles quand la conjoncture se dégrade ? Les recherches effectuées à partir des données du GRISS permettent de mettre en évidence celles qui sont liées au comportement sur le marché de l'emploi.

Les non-cadres permanents sont les plus nombreux à ne faire qu'une brève expérience professionnelle dans ce secteur et à le quitter dans l'année ou les deux années qui suivent leur entrée. La solution adoptée par un grand nombre d'entre eux est donc l'abandon. C'est ce qui explique pourquoi le renouvellement de la catégorie est si intense tout au long de la période étudiée et pourquoi, à la faveur des ces mouvements d'entrée et de sortie, le spectacle vivant, qui est le principal secteur d'emploi de cette catégorie, apparaît comme le champ le plus ouvert au recrutement de nouveaux professionnels ou aspirants professionnels. À l'évidence, c'est cette catégorie qui fait le plus directement les frais d'une précarisation de l'emploi salarié classique tel qu'il peut exister dans le secteur.

Les artistes, cadres et non-cadres intermittents aménagent de plusieurs manières les risques qui pèsent sur leurs activités. Seules les principales peuvent être rappelées ici.

1) La concentration des personnels intermittents en Île-de-France est plus élevée que celle des permanents : comme on l'a montré ailleurs [1], l'intermittence relève d'une économie d'agglomération, car elle doit mobiliser toute la densité des réseaux d'employeurs, des structures de production et des échanges d'information pour nouer des relations d'emploi dans un contexte aussi turbulent et individualisé d'échange contractuel.

1. MENGER (P.-M.), « L'hégémonie parisienne », *Annales ESC*, 48, n° 6, novembre-décembre 1993.

2) La particularité des professions du spectacle et du statut d'intermittent est d'inciter, avec une force particulière, à la diversification des risques par le facteur travail. Celle à laquelle peut procéder un professionnel à employeurs multiples prend plusieurs formes :
– la diversification interne opère à travers des liens de force et de récurrence variables avec de multiples employeurs et à travers la mobilité entre les secteurs d'emploi ;
– la diversification connexe ou périphérique est réalisée par cumul avec des activités artistiques ou technico-artistiques différentes du « métier de vocation » ou avec des activités para-artistiques ;
– la diversification externe se fonde sur le cumul de l'activité de vocation avec des activités sans lien avec le métier artistique ou technico-artistique exercé, petits boulots ou professions stables situés hors du monde du spectacle.

La gamme des ressources mobilisables peut aussi être, temporairement ou durablement, plus étendue. Ainsi, des ressources autres que les revenus directs ou indirects du travail individuel peuvent entrer dans la somme des actifs disponibles, augmentant de ce fait la richesse de l'individu. Si l'individu peut mobiliser des revenus relativement sûrs procurés par le travail d'autrui, il fait de ses partenaires des « actionnaires » de son entreprise artistique. Les types d'« actionnaires » les plus connus sont le parent, le conjoint, l'ami et le collègue, ce qui confère à tant d'entreprises artistiques du secteur une configuration originale, lorsqu'elles mêlent, au moins pendant un temps, la mise en commun des ressources du ménage et les sacrifices pécuniaires collectivement consentis par le collectif de travail, aux ressources du mécénat public, aux aides à l'emploi et aux diverses formes d'assurance décrites plus haut. C'est l'un des motifs qui conduisent à brouiller la distinction entre artiste et gestionnaire d'une petite organisation dans les arts du spectacle.

Les données du GRISS qui ont été exploitées par le Centre de sociologie des arts ne permettaient d'analyser que les stratégies de diversification sectorielle de l'activité. Les résultats sont éloquents : les personnels intermittents améliorent toujours leur situation professionnelle quand ils sont en mesure d'obtenir des engagements dans plusieurs secteurs, le spectacle vivant ne constituant alors que l'une de leurs zones d'emploi. La capacité de diversification leur vaut aussi de se maintenir plus durablement sur le marché et, au total, de se professionnaliser plus complètement. Mais c'est une ressource à laquelle tous ne sont pas à même de recourir, parce que les différents métiers du spectacle ne sont pas tous demandés hors du spectacle vivant et ouverts à la mobilité – les plus versatiles sont assurément les artistes – mais aussi pour des raisons aisément compréhensibles de concurrence et de sélection par le talent et par les aptitudes à la mobilité. Le secteur du spectacle vivant, par cette dimension comme par bien d'autres, est donc structurellement relié à ceux du cinéma et de l'audiovisuel pour ce qui touche aux conditions de professionnalisation des personnels.

3) Enfin, il faut accorder une importance toute particulière au dispositif clé de l'assurance chômage des professions du spectacle, qui constitue à l'évidence la clé de voûte de ce système d'emploi [1].

1. Voir pour une analyse détaillée, MENGER (P.-M.), « Être artiste par intermittence. La flexibilité du travail et le risque professionnel dans les arts du spectacle », *Travail et Emploi*, n° 60, 1994, p. 4-22.

Les dispositions de ce régime particulier permettent d'indemniser, entre deux périodes d'emploi, les épisodes de chômage des personnels artistiques et techniques du secteur, à partir d'un seuil d'activité salariée déclarée. Le revenu des intermittents atteignant ce seuil, mais confrontés à la discontinuité des engagements, comprend ainsi ordinairement des salaires et des allocations de chômage.

L'augmentation des effectifs d'artistes et de personnels intermittents, mais aussi le raccourcissement des durées moyennes d'engagement par contrat et d'activité cumulée ont provoqué la progression du nombre des professionnels du spectacle connaissant des périodes de chômage et de ceux d'entre eux qui sont indemnisés au titre des régimes particuliers de l'assurance chômage. Entre mai 1985 et le milieu de 1993, les effectifs des demandeurs d'emploi des métiers du spectacle (artistes, cadres, techniciens et ouvriers demandeurs d'emploi à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel ou à durée déterminée) inscrits à l'ANPE sont passés de quelque 18 000 à plus de 62 000 [1]. Alors qu'il était en 1984 à peine supérieur à 9 000, le nombre des intermittents indemnisés au titre des annexes 8 et 10 du réglement UNEDIC s'élevait à quelque 41 000 en 1991 et à quelque 49 000 en 1992 [2]. Enfin, la durée moyenne d'indemnisation des intermittents du spectacle s'est allongée.

Entre 1984 et 1992, les prestations servies ont été multipliées par un facteur de 4,8 alors que le nombre des professionnels indemnisés était multiplié par un facteur de 5,4. Mais cette évolution s'est traduite par une constante évolution à la hausse du déficit des régimes concernés, puisque le volume total des prestations servies a augmenté bien plus rapidement que celui des cotisations encaissées : alors qu'en 1984, le volume des prestations versées était 1,8 fois supérieur aux rentrées de cotisations, il était plus de quatre fois supérieur en 1992.

L'ampleur du déficit des deux annexes du régime, dans un contexte général de montée massive du chômage, a conduit les partenaires sociaux à s'opposer sur la viabilité du système d'indemnisation des intermittents et, au terme de mouvements dans les professions du spectacle et de la double intervention du ministère du Travail et du ministère de la Culture, à un réajustement négocié du système visant à réduire le déficit et à décourager les comportements les plus opportunistes. Déclaration préalable d'embauche obligatoire pour l'employeur, contrôle plus étroit des déclarations d'activité, modification du calcul du délai de franchise, instauration de seuils de dégressivité de l'allocation à partir de certaines durées d'indemnisation figurent parmi les mesures adoptées à l'automne 1992 et mises en œuvre par l'UNEDIC à partir du début de 1993. Les nouvelles conditions de fonctionnement du régime et son comportement financier doivent conduire à un nouvel examen d'ensemble de son fonctionnement à la fin de 1996.

Ce qu'il importe d'observer en tout état de cause, c'est que le déficit du régime d'assurance chômage propre aux salariés intermittents du spectacle a ceci de paradoxal qu'à rebours du régime général, il s'est amplifié sous l'effet même de la croissance du secteur : c'est que le volume de la demande de travail a, de par la fragmentation du travail en engagements intermittents, provoqué une croissance

1. Source ANPE - DEP ministère de la Culture, 1993.
2. Source UNEDIC, citée par le rapport Devaux de 1994.

plus vive encore du nombre d'artistes, cadres et techniciens temporairement ou durablement professionnalisés dans ce secteur d'activité et candidats à l'indemnisation des périodes non-travaillées. Le déséquilibre accru de ce régime révèle que, dans un tel contexte, l'assurance a deux fonctions étroitement imbriquées :
– financer la disponibilité d'un vivier élargi de personnel artistique et technique employable, au sein duquel les producteurs opèrent une recherche sélective et continûment renouvelée des talents et des compétences au moindre coût ;
– offrir une couverture plus étendue à un nombre croissant de professionnels pour leurs périodes plus importantes de non-emploi, comme en témoigne l'allongement des durées d'indemnisation.

Mais l'intermittence ainsi organisée ne constitue elle-même qu'un compromis dans la recherche de flexibilité : d'autres pratiques d'embauche se développent et conduisent à franchir un palier supplémentaire dans l'abaissement des coûts de production. Le travail non déclaré, par exemple, traditionnellement cité comme un dysfonctionnement important du secteur et, plus récemment, le recours élargi au système de la vignette, pratique de paiement des seules cotisations de Sécurité sociale qui est associée à une rémunération au cachet et qui est normalement limitée aux formes les plus occasionnelles et les moins professionnelles de production de spectacle, tels les bals. N'incluant notamment ni contribution chômage ni cotisation de retraite, ce mode de paiement réduit les droits sociaux des personnels ainsi rémunérés. D'où, parmi les conséquences observées pour les personnels employés, l'augmentation du nombre des individus qui, faute de bénéficier de l'assurance chômage, recourent au RMI ou qui alimentent en plus grand nombre les mouvements de turn-over, soit parce qu'ils quittent le secteur en candidats malheureux à la professionnalisation, soit parce que l'exercice provisoire de ces métiers s'inscrivait ouvertement dans une séquence d'accumulation d'expériences professionnelles opportunément financée par les ressources assurantielles disponibles du secteur.

Il convient dès lors de constater, non plus seulement que l'offre de travail a progressé plus vite que la demande, mais encore que, parmi toutes les solutions d'emploi qui se présentent aux employeurs, CDI à temps plein ou à temps partiel, CDI intermittent correspondant par exemple à une embauche saisonnière, CDD à temps partiel, travail intérimaire, CDD d'intermittent, cette dernière constitue la solution la plus avantageuse et la plus facilement accordée avec la forme dominante d'organisation entrepreneuriale dans le secteur (l'organisation par projet), mais aussi avec le développement de l'intervention publique dans le secteur culturel, qui a lié la croissance et la variété de l'offre à la multiplication des structures éphémères. Mais la partie visible du coût de la main-d'œuvre artistique et technique mobilisée par ces entreprises, c'est-à-dire la rémunération du travail, que les subventions contribuent à financer, n'est pas séparable de l'assise assurantielle de cette économie de l'offre.

De par le fait, il est difficile d'admettre que ce transfert vers la collectivité tout entière des salariés d'une partie croissante du financement du risque économique inhérent aux activités des entreprises culturelles comme à la carrière des professionnels employés dans le secteur, relève encore de la simple logique de la solidarité interprofessionnelle. Il masque un jeu plus complexe entre les six catégories d'acteurs dont les relations règlent l'économie de ce secteur et de son développement : les salariés du secteur (artistes et personnels technico-artistiques, techniques

et administratifs), les employeurs, l'État, les collectivités locales, l'assurance-chômage, les spectateurs-consommateurs.

Le ralentissement de l'activité dans le spectacle vivant après 1991 rend plus aiguë la question de l'équilibre et de la régulation démographiques des professions du secteur et du rôle qu'y joue l'intermittence.

L'intermittence n'a pas été simplement une réponse conjoncturelle à la multiplication des entreprises et des projets artistiques et culturels, mais correspond à une recherche structurelle de flexibilité dans l'organisation de la production. Elle est apparue comme la forme d'emploi la plus économique pour faire face à deux exigences contradictoires : abaisser les coûts de main-d'œuvre et disposer en permanence des effectifs artistiques garants de la flexibilité du système de production.

C'est la composition de ces deux facteurs qui explique pourquoi ce système d'embauche et de travail est soutenu par les salariés comme par les employeurs. Les salariés y voient chacun les avantages d'une plus grande autonomie et d'une plus grande variété de travail et la garantie d'une fluidité suffisante du marché du travail et de l'allocation des emplois. Car la souplesse même de fonctionnement du système peut conduire chaque postulant à croire durablement en ses chances de réussite, en l'absence de réelles barrières d'entrée et de filières de recrutement formellement établies. Quant aux employeurs, ils ont assurément avantage à disposer d'une vaste armée de réserve, pour assurer la gestion la plus économique et la moins rigide des personnels et pour rester libres de rechercher et de promouvoir sans cesse de nouveaux talents.

Les pratiques plus répandues de recours à d'autres formes d'embauche, plus « économiques » encore que l'intermittence, y compris le travail non déclaré, et le rôle croissant joué par les ASSEDIC pour maintenir la viabilité du système d'emploi ainsi configuré signalent les tensions dans lesquelles est placé un tel mode de professionnalisation. La professionnalisation dans les métiers du spectacle doit préserver la dynamique des apprentissages sur le tas qui complètent (voire suppléent l'absence de) la formation initiale et l'accumulation des expériences de travail qui permettent aux aspirants professionnels de s'insérer en ayant appris à connaître les caractéristiques multiples des métiers concernés, ou de renoncer au terme de périodes probatoires décevantes. Les analyses conduites plus haut ont mis en évidence des noyaux durs de professionnels et des halos enveloppant ces noyaux : cette configuration constitue la matérialisation de la dynamique décrite d'insertion professionnelle.

Mais les dérives sont nombreuses dans l'usage opportuniste qui peut être fait de ce processus complexe d'intégration et de professionnalisation : sous-rémunérations durables au titre de périodes d'apprentissage interminables, pression à la baisse sur les salaires sous l'effet de l'inflation des candidatures à l'emploi, chantage au travail gratuit dans des stages bénévoles censés procurer de la qualification, travail au noir, comportement spéculatif dans la recherche, l'exploitation et le rejet de nouveaux talents vite délaissés, affaiblissement du caractère formateur des expériences de travail lorsque celles-ci sont de trop courte durée. Par un paradoxe aisément compréhensible, la flexibilité même d'un système d'emploi tel que l'intermittence, qui conduit aisément à ces dérives, doit faire l'objet d'une construction et d'un respect

de règles minutieusement évaluées, pour que soit préservé l'équilibre entre ses différentes fonctions d'organisation de la production, d'abaissement de ses coûts, mais aussi de formation et de professionnalisation dans un contexte particulièrement ouvert d'activité.

# La professionnalisation comme critère d'appartenance au spectacle vivant

À la différence d'autres branches professionnelles, les contours du secteur du spectacle vivant, les frontières entre le dedans et le dehors de la branche sont difficiles à cerner et à définir, aussi bien pour les structures que pour les personnes. Si l'on se réfère aux différentes logiques déjà évoquées, l'appartenance professionnelle d'une structure ou d'un individu pourrait se définir à partir de plusieurs données :
– avoir **des compétences** et une activité contribuant à des activités artistiques permettent une rencontre physique directe d'œuvres et d'interprètes avec un public ;
– inscrire cette activité à telle ou telle étape d'un processus économique de production de spectacles, mis en œuvre par des « entreprises », et se traduisant par **des échanges monétaires** identifiables ;
– respecter une réglementation propre au spectacle, qui définit **des droits** (l'accès au régime de l'assurance chômage par exemple) et **des obligations** spécifiques (licence d'entrepreneur, déclarations des droits, cotisation aux fonds de soutien, respect des conventions collectives spécifiques, etc.).

Si pour beaucoup de spectacles et de structures ayant pignon sur rue, la question ne se pose pas, les frontières avec l'extérieur sont pour d'autres plus problématiques, ce qui fait l'objet de débats récurrents dans la « profession », et sans doute de clivage, notamment entre les organisations représentatives du secteur subventionné et les autres. Cette difficulté n'est pas vraiment réductible. Elle est inhérente au secteur. C'est ce qu'il importe de bien identifier. Plusieurs phénomènes y contribuent :

- **Les franges entre le travail non déclaré et le professionnalisme** sont souvent subtiles. Beaucoup de très petites structures, de création et parfois de diffusion, vivent quotidiennement à cette marge. Nombre de compagnies de théâtre, de danse ou de groupes musicaux sont dans cette situation. Une partie de l'activité émerge

parfois dans les circuits économiques de production-diffusion, sans nécessairement que les formes juridiques soient respectées, les droits et les cachets payés, etc. De ce fait, le secteur génère des poches importantes de bénévolat et de travail non déclaré, qu'il est évidemment difficile de quantifier. Un indicateur intéressant est celui du nombre total de spectacles par an tel qu'il est estimé par les sociétés de droits d'une part (environ 250 000), rapproché du nombre de ceux qui donnent effectivement lieu à paiement des droits et cotisations (40 000 environ) [1].

• Le nombre de contrats à durée déterminée dit « d'usage » a considérablement augmenté, en même temps que leur durée moyenne diminuait. L'intermittence tend à progresser au détriment des emplois permanents. Ce système vise à tenir compte de la spécificité de métiers qui, par nature, font alterner, au gré des projets culturels et des contraintes de production, périodes de travail et de non-travail. C'est bien sûr le cas pour la majorité des artistes, ce qui peut s'expliquer, mais par contagion, cela tend à l'être aussi pour les techniciens, ce qui est parfois plus discutable. La facilité, la souplesse et le moindre coût que représente cette forme de rémunération, peuvent conduire à des excès que les organisations syndicales et professionnelles sont les premières à dénoncer. Il est certain que des emplois permanents, même non artistiques ni techniques, sont, moyennant certains habillages d'appellation et de gestion, déclarés comme intermittents. Cette tentation de détourner toute forme d'embauche vers l'intermittence, en faisant payer le coût de la flexibilité du travail au système d'assurance chômage, présente un risque de déviation profonde du système... et le mette en danger au détriment de la professionnalisation du secteur.

• D'une manière plus générale, **la précarité du travail** est un des traits dominants du secteur. Par facilité et par extension, la multiplication de formes précaires tend à devenir un mode de gestion assez généralisé de la main-d'œuvre. C'est d'abord le cas d'une utilisation, semble-t-il croissante, des CES, notamment par les compagnies et les festivals. Mais il en est de même pour les contrats de qualification utilisés par différents types de structures, contrats qui parfois n'en ont que l'appellation : plus que dans d'autres branches professionnelles, les contreparties de formation et de validation qualifiante sont parfois plus théoriques que réelles. Au-delà de l'éventuelle conformité juridique des situations concrètes, le fait est qu'il n'est pas exceptionnel de rencontrer des organisations où parfois plus de 50 % du travail est réalisé par des personnes relevant de ces statuts. Il est difficile de parler dans ce cas de structures réellement professionnelles, même si elles revendiquaient cette étiquette. L'économie même du secteur, les conditions de production et de commercialisation des spectacles, tendent à favoriser ces mécanismes.

• **Le turn-over** est important. Le renouvellement de la population est assez rapide : 60 % des personnes actuellement en activité n'étaient pas dans ce secteur il y a huit ans [2]. Le taux de renouvellement de la population se situe autour de 12 % par an. Mais surtout une partie importante de la population, notamment dans les métiers artistiques, ne travaille pas régulièrement dans le secteur. Elle apparaît et disparaît, ou ne travaille que quelques jours par an, perdant de ce fait ses droits au régime spécifique d'assurance chômage.

1. Source UNEDIC.
2. Voir chapitre 4.

• **La fragilité des structures** est aussi une des principales caractéristiques fortes du secteur. Il s'agit souvent de très petites entités, ne déclarant que quelques personnes et ayant un chiffre d'affaires parfois inférieur à un million de francs. En deçà de 300 000 ou 400 000 F, la structure se situe probablement au dessous de son seuil de viabilité, dans une zone floue proche de l'amateurisme. Faute de moyens, des structures meurent chaque année. Cependant d'autres, tout aussi fragiles, naissent aussi vite, voire plus vite, au gré des rencontres et des projets. Certaines sont éphémères, comme les spectacles qu'elles créent ou réalisent. Le développement de nouvelles formes de spectacles (événementiels, spectacles de rue, etc.) et de consommation artistique y contribuent manifestement.

Compte tenu de ces caractéristiques particulières, il est bien évident que « **l'appartenance professionnelle réelle au secteur** » du spectacle vivant ne peut se définir par les seuls critères juridiques. En même temps, ce fonctionnement très précaire affaiblit les individus et le système de droits particuliers dont ils peuvent bénéficier. Éviter des remises en cause brutales que les dérives pourraient entraîner est, à juste titre, un des enjeux majeurs de la profession, ce qui explique bien les débats qui la traversent. Comment notamment concilier la nécessité d'une plus grande régulation à l'entrée, sans pour autant remettre en cause la dynamique de la création ?

Actuellement, l'entrée dans la profession est entièrement libre, même si le milieu est loin d'être ouvert et peut difficilement l'être, compte tenu de sa fragilité, et du nombre important de professionnels en inactivité, du moins déclarée. En fait, l'entrée dans la profession relève plutôt de **parcours initiatiques**. Pour les artistes, ce parcours tient beaucoup aux rencontres, aux relations, au bouche à oreille, voire à des liens personnels ou familiaux avec le « monde du spectacle », etc. Sans doute encore plus pour les comédiens que pour les musiciens ou les danseurs, où la technique joue un rôle plus important. Pour les techniciens, ce parcours relève plus d'un **compagnonnage** sur le tas auprès d'un technicien expérimenté, où le nouveau venu réussit plus ou moins à adapter son savoir-faire au milieu, à se faire accepter par l'équipe, par la « corporation ».

La fascination qu'exerce naturellement le monde du spectacle, l'absence de règles d'accès formalisées attirent évidemment nombre de vocations. Apparemment, la réussite la plus prestigieuse est possible. De plus, en période de crise de l'emploi, le mode de fonctionnement du marché du travail semble ouvert et assez protecteur compte tenu d'un régime particulier. Sans doute est-ce là un miroir aux alouettes, qui, pour beaucoup, se transforme en longues « galères ». Mettre dix ans pour émerger et gagner sa vie convenablement n'est pas considéré comme extraordinaire. Qui plus est, rien n'est jamais acquis. On peut, à tel ou tel moment de sa « carrière », surtout dans les métiers artistiques, se considérer toujours comme un professionnel du secteur, tout en ayant perdu ses droits à l'assurance chômage, faute d'avoir eu un niveau d'activité déclarée suffisant. Se maintenir dans le secteur, comment en sortir est de ce point de vue tout aussi problématique que d'y entrer.

De fait, et c'est la tendance profonde qui se dessine actuellement, **la professionnalisation des personnes et des structures est bien le vrai critère d'appartenance au secteur.**

**Cette professionnalisation implique :**

**Pour les structures** :
– être en règle du point de vue des déclarations et du paiement des droits et des charges sociales ;
– mais aussi appartenir à un réseau professionnel, voire à une organisation représentée à la CPNEF. La structuration du secteur est le signe incontestable d'un développement de la professionnalisation des entreprises. Les pratiques de label vont dans le même sens ;
– bien sûr aussi pour les compagnies et les petits lieux, être reconnus, par l'État (DRAC) et la collectivité locale (ville), souvent par le versement d'une subvention (fonctionnement, aide au lieu, aide à projet, etc.).

**Pour les individus** :
– être aussi en règle du point de vue des déclarations et du paiement des droits et des charges sociales. Dans ce domaine, l'action des organisations professionnelles auprès des artistes et des techniciens est déterminante. C'est leur rôle d'y veiller, voire d'apprendre aux intéressés à le faire. Certaines le font et jouent de ce fait un rôle important dans les mécanismes de professionnalisation ;
– pour les artistes et les techniciens non permanents, dépasser le seuil minimum d'activité annuelle ouvrant des droits au régime spécifique d'indemnisation du chômage et des droits à la formation continue ;
– pouvoir faire preuve d'une qualification reconnue (acquise en formation initiale ou continue) et continuer à se former ;
– appartenir à des réseaux professionnels, souvent plus informels que les réseaux de structure, mais dont le rôle est également essentiel. La formation continue joue aussi ce rôle.

On est loin du fonctionnement d'une branche professionnelle classique, et même de celle de l'audiovisuel, plus structurée, et constituée d'entreprises de tailles généralement plus importantes.

**Un des enjeux majeurs du futur est de clarifier, simplifier, soutenir et renforcer ces critères d'appartenance réelle au spectacle vivant. Les problèmes posés par une régulation nécessaire de ce marché du travail très ouvert peuvent trouver là, à travers des exigences de qualité, de compétence et de qualification, des éléments de réponse, qui sont pour beaucoup dans les mains de la profession elle-même.**

**De ce point de vue, les efforts de structuration du milieu professionnel marquent une tendance d'évolution, qui, si elle se poursuit et se renforce, pèsera sur le développement et le renforcement de la professionnalisation du secteur.**

# Les facteurs d'évolution

## De la difficulté de la prospective dans le domaine du spectacle vivant

Le spectacle vivant est en évolution constante, mais les facteurs d'évolution y sont sans doute plus difficiles à cerner que dans d'autres secteurs. En effet, le spectacle vivant est par définition fondé sur un processus de création où « le nouveau » prend une place centrale.

Les formes de spectacle et les goûts du public sont en renouvellement constant, sans que l'on puisse saisir autrement qu'à court terme le sens des évolutions qui se dessinent. Qui peut dire aujourd'hui à quoi ressembleront les spectacles fabriqués et diffusés dans quelques années ? Qui aurait prédit le renouveau du cirque, le développement des arts de la rue, l'engouement pour la musique baroque, etc., ? De plus, une forme artistique n'est jamais condamnée mécaniquement, comme peut l'être une technologie rendue caduque par l'arrivée d'une autre plus performante.

Le second facteur d'évolution, tout aussi difficile à cerner, est celui des politiques culturelles, et de leur corollaire le soutien de l'État et/ou des collectivités territoriales. Supposer une part de financements publics croissante, ou au contraire en diminution, aboutit à des perspectives d'évolution fort différentes sur la production de spectacles vivants, notamment dans des secteurs comme le théâtre, la musique ou la danse. Plus généralement, le transfert qui s'opère de la société vers le spectacle vivant, via les subventions mais également via le régime d'indemnisation du chômage des intermittents, est un facteur clé de l'avenir sur lequel il est hasardeux de faire, aujourd'hui, une prospective fine.

Même si le secteur possède manifestement des capacités d'ajustement, le niveau d'activité, le mouvement de création-disparition d'entreprises, le volume d'emploi, sont autant de variables qui, comme le montrent les flux et reflux des années passées, restent fortement corrélées au niveau des aides publiques, directes et indirectes.

Pour autant, le spectacle vivant n'apparaît pas uniquement déterminé dans ses évolutions, par des facteurs extérieurs et non maîtrisables. Il ne se contente pas de réagir passivement à une demande du public ou à un niveau de subvention déterminé par ses tutelles. La nécessité de la création, mentionnée précédemment, est de fait le ressort le plus puissant du spectacle vivant.

Dans ce contexte, il est difficile de bâtir de véritables scénarios dont on pourrait déduire le volume d'emplois et les profils de compétences nécessaires dans les années à venir.

À défaut d'une vision globale et précise de l'impact des évolutions en cours, on mentionnera cependant les facteurs d'évolution qui apparaissent aujourd'hui peser le plus lourd sur l'avenir du spectacle vivant.

# L'évolution de la demande pousse constamment à de nouvelles formes de spectacles

Le développement ou le déclin des genres artistiques, les formes nouvelles de spectacle vivant recouvrent en réalité des évolutions de nature différente :

Pour une part, ces évolutions font partie du mouvement classique de renouvellement du répertoire : succession rapide des genres en variétés, alternance des répertoires pour le théâtre ou pour la danse, etc. Mais en toile de fond de ce mouvement, se dessinent des tendances plus longues, aux conséquences plus lourdes sur les métiers eux-mêmes, car elles traduisent des basculements sans doute plus durables de la demande et l'inadaptation partielle de l'offre (entre autres exemples, en musique la crise du répertoire classique et le développement du répertoire baroque ; le déclin du cirque traditionnel et l'émergence du cirque de création ; la crise de la danse classique face à la danse contemporaine, le renouveau très fort du théâtre de rue, etc.). Ces évolutions sont parfois subies par les structures et par les salariés ; parfois, ils en sont, au contraire, les initiateurs. C'est alors le secteur lui-même qui crée les conditions de sa propre évolution.

L'évolution des conventions artistiques et culturelles de la production de spectacle ne saurait faire oublier une évolution plus profonde de la société. Toutes les études montrent que, dans tous les pays développés, la part du revenu des ménages consacrée aux loisirs (même en période de crise) ne cesse de croître. En France comme ailleurs, les arbitrages familiaux de consommation changent. C'est ce qui induit le développement du tourisme, de toutes les autres formes de loisirs : parcs de loisirs, consommation musicale, vidéo, etc., mais aussi spectacles vivants (développement des festivals, spectacles de rue, etc.).

En fait, tout se passe comme si le spectacle était amené à accompagner une évolution des modes de consommation : dans la rue, les centres commerciaux, les lieux de loisirs et de vacances, et non plus seulement dans une salle de théâtre. Le spectateur devient plus volatil, moins fidèle. Il prend ses décisions d'achat de manière plus aléatoire, moins programmée. Il est aussi plus sensible à la médiatisation (sous toutes ses formes), aux modes, et moins au prestige du lieu ou de l'auteur. La diminution progressive du temps de travail va sans doute accroître cette tendance profonde. En outre, on peut penser que l'habitude des voyages, encouragée par la baisse des prix du transport aérien, va favoriser une plus grande circulation des spectateurs, au moins au niveau européen. Se rendre à un festival à Séville, Rome ou Vienne n'est pas beaucoup plus compliqué que d'aller à Avignon, Montpellier ou La Rochelle. La réciproque peut être vraie pour le spectateur étranger.

Comme le montre le chapitre 3, ces évolutions se traduisent d'ores et déjà par une croissance de l'emploi dans ces « nouveaux » secteurs d'activité ; la périphérie du spectacle vivant croît ainsi beaucoup plus que son centre traditionnel.

Enfin, dans le même ordre d'idées, mais selon une logique différente, se profile clairement une demande accrue d'intervention du spectacle vivant dans le champ du social, ce qui constitue un enjeu important pour des secteurs comme le théâtre ou la musique notamment. Comment le spectacle vivant va-t-il répondre à cette demande ? Quelle place va t-il prendre « dans la réduction de la fracture sociale » ? Au-delà d'une pression politique liée à la question de l'exclusion et à celle de l'aménagement du territoire, va-t-on reconnaître une mission de service public au spectacle vivant ? Le débat n'est pas nouveau, mais il se trouve relancé aujourd'hui par le biais des politiques sociales et culturelles des collectivités locales et de l'État.

Pour l'heure, les réponses apportées par les compagnies et les institutions culturelles (les plus concernées) à ces questions, sont plutôt prudentes. On peut néanmoins anticiper un développement de ces formes d'intervention qui modifieront le lien qu'une partie du spectacle vivant entretient avec son environnement : diffusion hors des salles traditionnelles, développement de nouveaux types de financement (autres que les recettes de billetterie ou la vente de spectacles), développement de nouveaux partenariats avec les collectivités locales, avec les intervenants sociaux, etc.

Le développement des pratiques amateurs en musique, théâtre, danse, etc., est lui aussi susceptible de contribuer à l'augmentation de la demande de spectacles vivants : les amateurs sont des spectateurs potentiels. Ce développement peut également avoir un impact sur le volume du marché du travail, ainsi que sur les formes d'expression et de travail des professionnels du spectacle vivant, notamment des artistes : formation de comédiens ou de musiciens intervenants, etc.

Les évolutions de la demande induisent donc pour les artistes et les techniciens la maîtrise de plusieurs domaines de compétences, et la prise en compte d'un brassage artistique qui brouille un peu les cloisonnements traditionnels : spectacles mettant en œuvre plusieurs formes artistiques, croisement des genres de musique, etc. Quant aux gestionnaires de lieux, on peut penser qu'ils seront de plus en plus impliqués dans l'animation de lieux devenus plus polyvalents : production, diffusion et formation, et qu'ils joueront un véritable rôle de « développeurs culturels » locaux.

# Des contraintes économiques croissantes

L'économie du spectacle vivant est par définition fragile. Qu'elles relèvent du secteur privé ou public, les entreprises vivent dans une incertitude réelle sur leur avenir et leur pérennité est rarement assurée, exception faite de quelques institutions bien établies. Le mouvement important de création-disparition d'entreprises en est un témoignage. Le risque financier croissant (coûts de fabrication des spectacles élevés pour des prototypes aux conditions d'exploitation incertaines), l'inconnu que

recèle l'accueil du public, l'incertitude sur le niveau futur des aides accordées, etc., sont autant d'éléments qui conditionnent l'existence même de la plupart des entreprises, notamment de production. En elles mêmes, ces contraintes ne constituent pas un élément nouveau, mais il est probable qu'elles se renforceront dans l'avenir.

L'impact sur les différents secteurs du spectacle vivant est difficile à anticiper avec certitude, car les stratégies d'adaptation des entreprises à des contraintes économiques croissantes peuvent être différentes selon les secteurs et les types de spectacles.

**On mentionnera donc différents effets possibles :**

- Du côté des structures reposant largement sur des crédits publics, l'hypothèse d'une diminution des aides entraînerait une fragilité croissante, une diminution du volume global d'activité, sans doute la baisse du nombre d'entreprises (compagnies notamment), en même temps que tendrait à s'accroître l'exigence d'une gestion plus rigoureuse pour celles qui résisteraient.

- La tendance pourrait alors être de réduire certains coûts de production (techniques et décors par exemple) pour maintenir un volume de production constant, ou au contraire de réduire le nombre de productions pour peser le moins possible sur leur coût.

- Pour les structures de production, le corollaire pourrait être l'amplification de la recherche de sources de revenus du coté de la formation ou de l'animation.

- Pour les structures privées de diffusion, le risque est de réduire la part consacrée au fonctionnement, au détriment de la part consacrée à la production.

Dans tous les cas de figure, c'est l'équilibre production-diffusion qui se trouverait modifié, avec globalement un volume d'activité en diminution.

Cette hypothèse doit pourtant être nuancée dans la mesure où le marché est segmenté en plusieurs niveaux. Le renforcement des contraintes économiques et financières poussent sans doute précisément vers une différenciation accrue des segments du marché, en fonction non plus des genres et des qualités artistiques des spectacles, mais en fonction de leurs coûts.

Ces tendances restent valables pour les secteurs reposant principalement sur des financements privés : la hausse tendancielle des coûts de production des spectacles y augmente le risque et accroît l'exigence de rentabilité. Un même phénomène de segmentation accrue du marché pourrait alors y être observé (entre grosses productions d'une part, petites et moyennes d'autre part, chacune tournant dans des circuits de plus en plus spécifiques). L'augmentation des coûts de production pourrait aussi pousser à la recherche de nouveaux partenaires. L'importance de gros opérateurs s'en trouverait renforcée que ce soit par leur maîtrise de la diffusion (billetterie, transmission audiovisuelle) ou par leur capacité à valoriser les spectacles en aval (merchandising notamment).

Face aux mêmes types de contraintes économiques, la distinction public/privé deviendrait moins pertinente, et pourrait tendre à s'effacer au profit d'une segmen-

CENTRE DE DOCUMENTATION
CEREQ
10, Place de la Joliette - BP. 176
13474 MARSEILLE REPUBLIQUE CEDEX

tation en fonction des niveaux de coûts. Cette nouvelle segmentation déterminerait des types et des niveaux de diffusion spécifiques. Plus généralement, une dichotomie plus grande pourrait en résulter, entre un petit nombre de spectacles à gros budget et large diffusion d'une part, et un grand nombre de spectacles de faibles coûts et faible diffusion d'autre part.

L'impact prévisible de ces évolutions sur les métiers et les compétences peut être anticipé comme suit :
– un fort impact sur les métiers de la production et de la commercialisation. Les activités deviendront plus complexes et exigeront une maîtrise plus grande des circuits de financement et de diffusion ;
– le développement possible de la sous-traitance pour des fonctions spécifiques : recherche de financement, communication, gestion de production, etc., dans les structures qui n'auraient pas les moyens de suivre ces évolutions.

# Les évolutions techniques

Bien que le spectacle vivant ne soit pas un secteur à forte évolution technologique, on peut cependant constater que le niveau d'exigence technique s'est renforcé ces dernières années tant sur le plan des matériels que sur celui des compétences à mettre en œuvre.

L'introduction de nouvelles technologies s'est opérée sous l'effet conjugué d'innovations en provenance surtout des pays anglo-saxons et de la circulation internationale des spectacles, notamment de variétés. L'utilisation de plus en plus fréquente de l'audiovisuel dans le spectacle vivant au stade de la conception (scénographie, décors), de la réalisation (projections, etc.), et de l'enregistrement a, elle aussi, été un important vecteur d'utilisation de nouvelles technologies.

Cette évolution a entraîné une explosion, puis une concentration, des entreprises de prestation de services techniques et, corrélativement, un renforcement de leur spécialisation.

Cependant, ces nouvelles technologies se sont diffusées inégalement selon les secteurs et les structures, et on peut penser que la période qui vient sera davantage marquée par leur extension éventuelle que par l'introduction de nouvelles innovations. On peut citer :
– la poursuite de l'équipement des lieux en régie et machinerie automatisées ;
– la propagation de l'utilisation de nouveaux matériaux et de nouvelles techniques, (souvent en provenance du BTP) pour les décors ;
– le développement de techniques son, comme la numérisation, qui entraînent pour les compositeurs et interprètes la nécessité de maîtriser ces nouveaux outils. Il est également à craindre que le développement des moyens de production sonores numériques conduise à une baisse d'activité des interprètes, comme c'est déjà le cas pour les musiques de film ;
– l'utilisation par la scénographie de théâtre ou de variétés d'un ensemble de nouvelles technologies (décors, lumière, etc.).

Ce sont l'assemblage et l'utilisation conjointe de toutes ces techniques qui constituent l'innovation et accroissent globalement la technicité des spectacles.

# Le développement de la concurrence internationale

Celle-ci est inhérente à l'activité elle-même. La circulation des œuvres et des productions est inscrite depuis longtemps dans le paysage du spectacle vivant.

À côté de cette logique d'échange et d'enrichissement artistiques, l'élément nouveau vient du développement d'une logique de concurrence économique aux stades de la fabrication et de la diffusion du spectacle. Elle s'appuie sur la conjonction de plusieurs facteurs :
– l'ouverture européenne, et les libertés qui en découlent (liberté de circulation, de prestation de services, etc.). Ce domaine touche pour l'heure essentiellement la prestation de services : son, lumière, décors, etc., mais aussi des secteurs artistiques comme le cirque ;
– l'effondrement des pays de l'Est, qui a entraîné une concurrence très forte dans les domaines de la musique classique et du lyrique, notamment par le biais des festivals. Les prix proposés pour les spectacles en provenance des pays de l'Est sont sans commune mesure avec ceux d'une production française pour une qualité souvent inférieure, mais parfois comparable.

Un meilleur respect des réglementations sociales en usage pourrait certainement permettre de réduire les effets de distorsion de concurrence, qui ont pris une grande ampleur ces dernières années, tout particulièrement dans le cas des pays de l'Est.

# Le rôle de l'audiovisuel et du spectacle enregistré

Le problème des relations entre l'audiovisuel et le spectacle vivant n'est pas nouveau. Si l'on se réfère à ces dernières années, il ne semble pas que la situation se soit clarifiée.

La question de savoir si la télévision et le disque, bientôt le multimédia, deviendront de réels partenaires au niveau de la production de spectacles vivants est toujours posée. L'audiovisuel achète, à des prix relativement bas, mais s'implique très peu dans la production. Ce complément de revenus n'est donc pas déterminant pour le volume de production. On peut penser que le développement de chaînes spécialisées (dans la musique notamment) pourrait impliquer plus fortement l'audiovisuel dans la production de spectacles vivants, mais le risque est qu'elles se nourrissent de l'existant, disponible à faibles coûts.

L'impact le plus important de la diffusion audiovisuelle est certainement celui de l'accroissement de revenus qu'elle génère pour les artistes-interprètes, via la perception des droits voisins.

Inversement, quel impact aura le développement continu de l'audiovisuel et du multimédia sur la fréquentation du public ? On peut déjà poser les problèmes suivants :
– le multimédia se place résolument dans une logique de diffusion, et non de production. Il achètera du spectacle vivant comme le fait l'audiovisuel, mais à une plus grande échelle et de manière plus systématique. Mais à quels prix ?
– du fait même de la technologie utilisée (modification de l'image et du son d'origine, diffusion sur le réseau Internet, etc.), le multimédia pose des problèmes de restitution des droits dérivés.

Ajoutons que, comme tous les autres produits de consommation, le spectacle vivant a besoin d'être médiatisé ; il semble que le rôle de la télévision tende, dans ce domaine, à se restreindre : raréfaction des émissions de variétés, des émissions consacrées au théâtre, etc. Ce propos est cependant à nuancer si l'on considère les chaînes câblées qui ont encore une audience restreinte, mais dont on peut penser qu'elles se développeront.

# Le rôle des collectivités locales

La décentralisation a ouvert des perspectives dont on ne mesure sans doute pas encore tous les effets présents et à venir sur le spectacle vivant. Ce qui est certain, c'est que les villes moyennes ou grandes, les départements et même les régions s'intéressent de plus en plus au développement de politiques d'action culturelle. Ainsi, certaines régions essaient d'agir sur le soutien à une meilleure diffusion des spectacles créés localement, y compris en subventionnant des offices régionaux de diffusion complémentaires aux actions de l'ONDA.

L'action des villes n'est plus à démontrer, et rien n'indique qu'elle va aller en décroissant, au contraire. Les formes peuvent en être très diverses, mais la multiplication des lieux de diffusion de spectacles (théâtres municipaux, centres culturels, scènes nationales, lieux musicaux, etc.), des festivals, des événements, voire des spectacles de rue en sont les signes tangibles. Par contre, la difficulté qui risque de s'accroître concerne la capacité de mesurer l'ampleur de ces évolutions. Les modes de gestion municipale n'isolent pas nécessairement les flux financiers de tous ordres (notamment les dépenses en personnel) consacrés au spectacle vivant.

À cet égard, on notera l'oscillation des politiques municipales depuis ces dernières années, entre la régie directe et l'associatif comme mode de gestion des lieux. En effet, les subventions accordées aux associations sont toujours l'objet de vifs débats et comportent des risques, dont les élus peuvent toujours craindre les effets en retour, alors que le fonctionnement en régie rend moins lisible l'effort financier fait en matière culturelle, au profit de la notoriété qui peut en découler.

D'une certaine manière, on peut penser que la politique de l'État va dans le même sens en développant, chaque fois qu'il est possible, le partenariat avec les collectivités locales. C'était déjà le cas à l'origine des modes de financement des maisons de la culture et des CAC, réseau homogénéisé par la réforme de 1991 sous le label « scènes nationales », mais ce l'est encore plus, et de manière plus souple, à travers le développement des conventions de développement culturel, qui dépassent le seul spectacle vivant.

Le mouvement de déconcentration du ministère de la Culture (réactivé par les décisions gouvernementales récentes en matière de « réforme de l'État ») devrait dans l'avenir se traduire au niveau des DRAC par un rôle plus grand et des moyens accrus, ce qui devrait renforcer le développement des politiques de partenariat entre État, régions, départements et villes.

# Métiers et compétences

*La diversité des activités et des conditions d'emploi décrite précédemment implique naturellement des métiers et des compétences spécifiques.*
*Leur classement et leur analyse ne se fondent pas cependant sur une logique sectorielle, mais bien sur une logique de compétence qui amène à raisonner par grande famille de métiers.*
**Trois familles ont été distinguées :**
- *Les* **métiers artistiques**, *qui vont bien évidemment se classer selon les disciplines : musique, art dramatique, danse, cirque, etc. Ils sont au cœur même du spectacle vivant, et sont nés en son sein, même s'ils sont aujourd'hui présents dans d'autres secteurs. Seront traités, d'une part les créateurs, d'autre part les métiers de comédien, musicien et danseur.*
- *Les* **métiers techniques**, *pour une part spécifiques au spectacle vivant, mais assez homogènes d'un secteur d'activité à l'autre. C'est la raison pour laquelle ils sont abordés globalement.*
- *Les* **métiers de l'administration et de la gestion**, *composés de sous-familles spécifiques, chacune renvoyant aux différentes fonctions de l'administration, de la commercialisation, des relations publiques, etc.*

*Pour chacune des familles présentées, seront abordés successivement les compétences mises en œuvre et leur évolution, puis le déroulement des carrières et le mode d'acquisition et d'entretien de ces compétences – et notamment le rôle de la formation dans ce domaine.*
**Les matériaux utilisés pour ce travail proviennent :**
*– d'une série de groupes de travail organisés dans le cadre du CEP. Réunis par familles ou sous-familles de métiers, ils ont permis de recueillir l'expression des salariés sur leur activité et les conditions de leur professionnalisation ;*
*– des travaux d'analyse déjà existants sur certains métiers (comédiens, musiciens, techniciens, etc.)* [1].

# Les créateurs du spectacle vivant

Une des évolutions majeure de ces dernières années a été l'augmentation du nombre de participants à la création/production des spectacles vivants. En effet, aux auteurs dramatiques et compositeurs de musique, à l'origine des œuvres, sont

1. Voir Bibliographie en annexe

venus s'ajouter les metteurs en scène, chorégraphes, créateurs de lumière, son, costumes, décors, etc.

Dans le cadre du CEP, les métiers de la création ont été abordés sous l'aspect de leur intégration à une logique de production de spectacles vivants, et distingués des artistes-interprètes et des techniciens.

# La place du (ou des) créateur(s) dans l'élaboration et la réalisation des projets artistiques

En amont de la création d'un spectacle, il y a un projet artistique. L'économie du spectacle vivant repose même entièrement sur cette « organisation par projet » [1]. S'il est de plus en plus difficile d'identifier le « créateur », c'est que le projet artistique est de plus en plus porté par une équipe. À titre d'exemple, la création d'un spectacle de variétés repose aujourd'hui sur la constitution, par le producteur « générateur » en liaison avec l'artiste-interprète (ou l'auteur-compositeur-interprète), d'une équipe qui comprend le scénographe, le metteur en scène, le créateur lumière, le réalisateur audiovisuel, le créateur d'effets spéciaux, etc. Dans ce cas de figure, comme dans bien d'autres, les métiers de la création se partagent entre ceux qui mettent en œuvre des compétences de plus en plus spécialisées et ceux qui ont une fonction d'assembleur, de coordinateur. Au théâtre, la fonction de création est déléguée au metteur en scène, par ailleurs bien souvent à l'origine du projet. Cette délégation ne sous-entend cependant pas une organisation hiérarchique de la création.

# Les modes d'acquisition des compétences et le déroulement de la carrière

La création étant un « *état personnel très privé, une nécessité, un vice... il n'y a aucune formation spécifique, ou, plus exactement toutes le sont* » [2]. Par contre, tous les éléments du dispositif de création d'un spectacle écrivent et/ou s'écrivent. Les créateurs rencontrés insistent tous sur l'apprentissage d'une écriture (ou d'un langage) qui permet de communiquer entre créateurs, mais aussi avec les artistes-

1. MENGER (P.-M.), VARI (S.), *Le marché du travail et l'emploi intermittent dans les arts du spectacle*, CSA-CNRS recherche pour la Mire, 1993, 167 p.
2. Lorsqu'elles ne sont pas référencées, les parties en italique sont toutes des citations extraites des groupes « métiers » du CEP.

interprètes et les techniciens. Cette écriture « *signifie un regard spécifique, un point de vue, une sensibilité créative et structurée, un rapport au monde aussi personnel que transmissible... C'est en ce sens qu'une technique particulière peut devenir plus qu'un savoir-faire, une écriture ; c'est ainsi qu'un technicien peut s'engager comme créateur au sein d'une œuvre commune.* ».

Il existe donc une articulation entre la création et les techniques au service de la création : c'est cette articulation qui est au cœur même de l'apprentissage du créateur. Celui-ci est donc obligé d'acquérir les techniques de base, en tout cas suffisamment pour les comprendre. Par ailleurs, pour les créateurs qui exercent une fonction d'assembleur, cette connaissance est un élément qui facilite le dialogue.

Parallèlement, la sensibilisation à la création artistique (son, lumière, mise en scène, composition, chorégraphie, etc.) doit faire partie de la formation des techniciens pour que le dialogue entre créateurs et techniciens soit possible. Dans le spectacle vivant, la création est un acte partagé. Il y a complémentarité du travail de tous : créateurs, artistes et techniciens confondus. Les formations doivent tenir compte de cet aspect.

Il n'y a pas de parcours professionnel pré-défini pour les créateurs. Chacun a le sien et le moment où les autres « *vous reconnaissent en tant que professionnel* » est, dans la plupart des cas, très long à atteindre. Comme pour les autres métiers du spectacle vivant, la constitution d'un réseau de relations suffisant est indispensable pour pouvoir travailler : dans le spectacle vivant les équipes de création se cooptent. La mobilité est elle aussi, un élément constitutif de la carrière : les créateurs doivent circuler d'un secteur à l'autre du spectacle vivant, du spectacle vivant à l'audiovisuel, etc., voire aller dans d'autres secteurs pour des « prestations alimentaires ».

Par ailleurs, il semble que les créateurs, quel que soit le domaine dans lequel ils s'expriment (mise en scène, chorégraphie, son, lumière, etc.) travaillent de préférence avec leur génération : ils en partagent les conventions artistiques, la sensibilité ; la sociabilité s'en trouve facilitée. Cet état de fait engendre cependant bien souvent un vrai problème de « transmission » d'une génération à l'autre.

Si l'on excepte les quelques créateurs « attachés » à des lieux de théâtre, de musique et de danse, la plupart sont indépendants (intermittents, voire parfois travailleurs indépendants, etc.). De plus, certains créateurs ont leur propre structure (compagnie pour les metteurs en scène par exemple, formation pour les compositeurs de jazz, etc.).

Les créateurs sont très souvent en butte à des problèmes « statutaires ». Bien qu'il soit possible de se déclarer (ou d'être déclaré) en tant que compositeur de musique, metteur en scène, scénographe, chorégraphe, etc., il semble que soient déclarés en tant que tels les créateurs ayant une certaine notoriété ; pour les autres « *on est toujours payé pour autre chose que ce que l'on fait réellement* » : metteur en scène en tant que comédien, compositeur et créateur sonore en tant que régisseur général, etc. Ces pratiques ont des conséquences directes sur les revenus (non-perception

des droits d'auteurs), et sur le régime de retraite, puisque pour pouvoir cotiser à l'AGESSA, il faut pouvoir déclarer un minimum de droits d'auteurs.

Cependant, lorsque les créateurs sont déclarés en tant que tels (les compositeurs essentiellement), les droits d'auteur constituent, pour la plupart d'entre eux, la majeure partie de leurs revenus.

# Évolution des conditions d'exercice des métiers liés à la création

Puisque la vocation de la création est avant tout « *de créer du sens et d'inventer une forme* », l'économique devrait se situer en aval de la création. Cependant, le travail du créateur dépend aussi d'un certain nombre de considérants extérieurs au processus de la création : de la commande publique et privée, du nombre de lieux où peuvent être produites les créations, des coûts de production et de la rencontre avec un public.

Lumière, son, décors, voire effets spéciaux ont une place de plus en plus grande dans le spectacle vivant. Cette place témoigne de la perméabilité des conventions artistiques d'un secteur à l'autre. Cette perméabilité permet aussi une plus grande mobilité des créateurs qui, pour certains d'entre eux – dont les plus proches des technologies de pointe en son et en lumière – se déplacent sur l'intégralité du champ du spectacle vivant. Le contexte technique dans lequel se créent les spectacles n'est donc pas sans impact sur les métiers de la création : certains métiers disparaissent, d'autres se créent. Ainsi, depuis quelques années, la musique de scène a disparu de bon nombre de spectacles (théâtre, danse, etc.) pour être remplacée par une bande enregistrée. Cette situation a affecté le marché du travail des musiciens, mais aussi celui des compositeurs. Elle a, en revanche, permis à quelques réalisateurs sons de se positionner sur le marché. La montée de l'importance de la scénographie, au théâtre et dans le lyrique en particulier, a contribué à transformer les décorateurs d'hier en scénographes [1], concepteurs et maîtres d'œuvre des décors.

Une des évolutions majeures de ces dernières années tient au fait que de plus en plus de métiers du spectacle vivant revendiquent, pour des questions de prestige, mais aussi de revenus (accès aux droits d'auteurs) le qualificatif de créateurs : scénographes, producteurs générateurs, créateurs de costumes de scène, etc. Sans se prononcer sur le bien fondé de ces revendications, on ne peut que constater que ce phénomène a eu, et peut encore avoir des effets pervers : trop de droits à verser peut aussi venir amputer d'autant les budgets de création.

1. Les scénographes revendiquent un statut de plasticiens (le scénographe a « *une vision plastique concrète déterminant des espaces et des images pour la vie scénique.* »). Ce statut leur permettrait d'être considéré comme co-auteurs, donc de toucher des droits et de cotiser à un régime de retraite différent : AGESSA ou Maison des artistes.

# Les artistes

Comédiens, danseurs, musiciens, chanteurs, etc., exercent leur activité professionnelle sur un marché du travail ouvert, c'est-à-dire sans contrôle formel à l'entrée, ni règles formelles de cheminement de carrière. Par ailleurs, leur qualification est constituée d'un dosage variable de qualités artistiques, de savoir-faire et de socialisation dans des réseaux professionnels. Les travaux du Centre de sociologie des arts montrent que le spectacle vivant représente 85 % de l'offre d'emploi artistique : « *Le spectacle vivant est l'unique employeur de près des deux tiers des professionnels qui entrent, comme artistes, chaque année... La part des professionnels qui s'y stabilisent y est plus élevée que dans le bloc audiovisuel. À l'opposé le taux d'éphémères y est également beaucoup plus important.* »

Jusqu'en 1990, les secteurs d'emploi des artistes peuvent être appréhendés, pour les seuls intermittents, à partir des données GRISS.

Tableau 44 :
**Part de chaque secteur d'activité dans le temps de travail des artistes** (en %)

| Nomenclature GRISS | Comédien | Musicien | Artiste de music-hall | Danseur de ballet | Artiste lyrique | Artiste de cirque |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Théâtres et assimilés (400) | 55 | 18 | 17 | 19 | 61 | 4 |
| Autres spectacles (500) | 12 | 41 | 35 | 66 | 34 | 73 |
| Bals, dancings, loisirs, animation (600) | 4 | 33 | 26 | 10 | 3 | 20 |
| **Total** | **71** | **92** | **78** | **95** | **98** | **97** |

Source : GRISS/DEP.

Les travaux du Centre de sociologie des arts montrent aussi que « *comme dans les autres catégories professionnelles, les activités, au cours de la première année d'insertion, sont très majoritairement monosectorielles (de l'ordre de 85 %). Le taux d'activités monosectorielles baisse avec les années de présence...* ». L'activité plurisectorielle croît au fur et à mesure que les artistes avancent dans leur carrière, et constitue un facteur de stabilisation.

Une enquête approfondie auprès de différentes structures du spectacle vivant (chapitre 2) montre que les artistes constituent la famille d'emploi la plus importante dans toutes les structures tournées vers la production : théâtres lyriques, compagnies, groupes musicaux, orchestres permanents, cirques, etc., mais également dans les cabarets et chez les tourneurs.

# Les composantes de la professionnalité

L'article L 712-1 du Code du travail [1] donne une définition légale de l'artiste-interprète qui s'applique aux comédiens et acteurs, conteurs, chanteurs, choristes, instrumentistes solistes ou accompagnateurs, danseurs, mimes, marionnettistes, etc. Aux artistes interprètes, il faut ajouter les instrumentistes non solistes, les musiciens d'orchestre, etc. Mais, s'il existe une définition légale de l'artiste-interprète, il n'existe pas de définition « statutaire » de la professionnalité dans le secteur artistique du spectacle vivant.

Les composantes de cette professionnalité peuvent être repérées comme suit :
- la possession d'un savoir-faire ;
- l'incorporation dans des réseaux professionnels ;
- le jeu en public ;
- la capacité à vivre de sa profession.

Ces composantes sont les mêmes pour l'ensemble des artistes, mais elles se déclinent différemment selon que l'on est comédien, musicien, danseur ou chanteur.

## Les musiciens et chanteurs

Une nette distinction s'opère entre les musiciens classiques et ceux qui interprètent des musiques actuelles :

• **Pour les musiciens classiques et les chanteurs**, la professionnalisation est entièrement déterminée par la nécessité absolue d'une formation de base de haut niveau artistique et technique. Les conservatoires forment la quasi-totalité des musiciens professionnels, et l'objectif de l'enseignement est bien de doter les musiciens d'une capacité professionnelle complète à l'issue du cursus. Même si des critiques sont émises sur le système d'enseignement – l'insuffisante préparation aux métiers de musicien d'orchestre notamment [2] –, on peut considérer qu'il joue son rôle. En tout état de cause, il évite aux musiciens classiques une professionnalisation longue et incertaine, comme celle que peuvent connaître les comédiens, voire même les danseurs. De fait, la majeure partie des musiciens sortis des conservatoires supérieurs deviennent professionnels [3], mais selon des formes différentes : l'enseignement, notamment, arrive en tête des activités professionnelles, avant celle d'interprète.

1. « *À l'exclusion de l'artiste de complément, considéré comme tel par les usages professionnel, l'artiste interprète ou exécutant est la personne qui représente, chante, récite, déclame, joue ou exécute de toute autre manière une œuvre littéraire ou artistique, un numéro de variétés, de cirque ou de marionnettes.* »
2. Dupuis (X.), *Les musiciens professionnels d'orchestre : étude d'une profession artistique*, DEP, ministère de la Culture et laboratoire d'Économie sociale Université Paris I, 1992, 111 p.
3. Schepens (E.), *Les anciens étudiants des Conservatoires nationaux supérieurs de musique de Paris et de Lyon de 1979 à 1990*, DEP, ministère de la culture, 1995, 293 p.

• **Pour les musiciens non-classiques**, cette voie « royale » n'existe pas. Seuls un petit nombre d'entre eux y ont fait leur apprentissage. La professionnalité passe par des voies plus diffuses. La frontière entre professionnel et amateur est nécessairement plus perméable. La capacité à vivre de la musique reste la marque qui délimite le passage de l'un à l'autre, mais ce passage s'opère plus lentement qu'en classique, et reste toujours moins assuré dans le temps.

La maîtrise musicale et la technique instrumentale constituent, comme dans la musique classique la dimension principale de la compétence professionnelle, mais elle n'en est qu'un élément : d'autres critères interviennent pour structurer la professionnalité tels que la visibilité, la reconnaissance par ses pairs (surtout pour le jazz), l'accès à l'audiovisuel et au disque (pour les variétés et pour le jazz), et enfin la scène. Le rôle de l'agent et/ou du producteur est évidemment décisif dans les choix de professionnalisation. Pour les musiciens de jazz, elle intervient plus tard et influe moins sur les choix et orientations artistiques que pour les musiciens de rock.

Pour les musiciens de jazz – plus que pour les variétés et le rock – la capacité à circuler sur différents marchés (y compris l'enseignement, le studio, etc.), et de cumuler plusieurs sources de revenus musicaux est un facteur certain de professionnalisation et de stabilité dans le métier. Il reste que pour les musiciens non classiques, la pluriactivité reste fréquemment nécessaire, sans être assimilée pour autant à de l'amateurisme. Cependant, si 72 % des musiciens classiques disent avoir un emploi régulier, ils sont seulement 38 % chez les non-classiques [1].

## Les comédiens

« *On devient professionnel – ou l'on est reconnu comme tel – par déduction ; une déduction qui s'effectue par cooptation, laquelle cooptation découle de l'énergie des individus à se décider professionnels et à persister dans cette autoproclamation sur une longue durée, quelles que soient les difficultés d'un tel choix de vie.* [2] » Bien souvent, les comédiens se définissent ainsi par opposition aux comédiens amateurs : cooptation par les pairs, et durée de carrière, etc. Mais, c'est surtout l'intermittence qui « institutionnalise » la professionnalité. Lorsque l'on demande à un comédien ce qui fait de lui un professionnel, le fait de cotiser aux ASSEDIC est la réponse la plus fréquente : « *Être un professionnel, c'est avoir perçu 200 cachets dans les 18 derniers mois.* »

Pour les comédiens, il y a très peu d'emplois permanents et l'intermittence est vécue comme un véritable statut professionnel. En effet, le poids de l'intermittence est très important pour les comédiens (voir chapitre 3) : « *La situation de l'emploi dans les métiers de la scène et des plateaux de cinéma se caractérise par une faiblesse de l'emploi permanent, les troupes permanentes de salariés non-intermittents formant une exception aussi remarquable que marginale en volume d'emplois* [3] ». En effet,

1. Dont 37 % pour le jazz, 43 % pour les musiciens traditionnels et 26 % pour le rock (SCHEPENS (E.), *op. cit.*).
2. VINCENT (H.), « Le théâtre amateur, sa place, sa fonction sociale », Théâtre, éducation et société, *Cahiers Théâtre-Éducation*, Actes Sud-Papiers, Cahiers n° 3, 1991.
3. MENGER (P.-M.), VARI (S.), *op. cit.*, page 142.

seuls la Comédie-Française, quelques rares centres dramatiques nationaux et compagnies ont encore des troupes permanentes.

Comme le montre le tableau 44, c'est le spectacle vivant qui demeure le principal employeur de comédiens : 71 % du total du nombre de jours travaillés par les comédiens intermittents [1]. Contrairement à une idée reçue sur « sa perte de vitesse », le théâtre (et assimilés [2]) demeure, le principal secteur d'emploi pour 55 % des comédiens intermittents. En 1990, pour les artistes dramatiques, le GRISS enregistrait 65 120 contrats d'une durée moyenne de 12 jours [3]. Cet état de fait contribue à donner l'image « *d'une profession encombrée* », où il est difficile d'accéder à la professionnalité.

## Les danseurs

« *Comme pour l'ensemble des professions artistiques, il s'avère particulièrement difficile de cerner avec précision la notion de professionnalisme appliquée à la danse* [4]. ». Cette difficulté provient du fait que la danse est vécue par les danseurs comme un art, une passion, et que peu d'entre eux la définissent d'abord comme une profession.

Les participants au groupe métier « danseurs » ont donné du danseur professionnel la définition suivante : « *Un interprète qui possède une technique, son propre rapport à l'artistique et une culture danse.* » Répétitions, cours et scène sont les lieux de la professionnalité du danseur. Pour un danseur professionnel, ces trois lieux sont indissociables : « *Un danseur est lié au monde du spectacle ; sans la scène, on n'est pas un danseur professionnel* [5]. »

# Acquisition des compétences et déroulement des carrières

Pour les artistes interprètes, l'acquisition des compétences et le déroulement de la carrière sont inséparables : « *On apprend à jouer en jouant sur une scène* », disent les comédiens, propos qui est aussi tenu par les danseurs, les chanteurs et les musiciens. Les écoles et les cours, mais aussi l'expérience de la vie (lecture,

1. *L'emploi dans le spectacle vivant et l'audiovisuel d'après les données du* GRISS, Observatoire de l'emploi culturel, DEP, ministère de la Culture, note n° 3, 1994.
2. Théâtre et assimilés, code 4 de la nomenclature des secteurs du GRISS : théâtres privés de Paris et de province, théâtres en concession et en régie, maisons de la culture, centres dramatiques, compagnies théâtrales, compagnies de marionnettes, tournées théâtrales.
3. « *Les contrats dans le spectacle vivant et particulièrement dans les institutions qui en sont le centre (théâtres, maisons de la culture, tournées, cabarets... sont en moyenne beaucoup plus longs (de 20 à 60 jours en moyenne selon les cas) que dans le cinéma et l'audiovisuel (de 4 à 8 jours en moyenne).* » MENGER (P.-M.), VARI (S.), *op. cit.*, page 149.
4. *Profession : danseur. La carrière du danseur et les conditions de sa reconversion*, rapport du Conseil supérieur de la danse, 1991.
5. Groupe métier « danseurs ».

fréquentation du spectacle et du milieu professionnel, etc.), ainsi que l'expérience de la scène (en y incluant une éventuelle pratique amateur antérieure) sont les principaux modes d'acquisition des compétences. S'agissant de professions artistiques, le don et/ou le talent jouent bien évidemment un rôle important qui s'inscrit en filigrane des considérations sur les compétences.

Les différents cursus de formation initiale et la formation continue pour les artistes étant décrits dans le chapitre suivant, on ne trouvera ci-dessous que la problématique dans laquelle s'inscrit l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice du métier.

## Les musiciens et chanteurs

• **Dans le domaine de la musique classique**, l'entrée dans la vie professionnelle se fait plus rapidement que dans les autres domaines artistiques. Après une période d'engagement au cachet (souvent pendant les études), le musicien sorti d'un conservatoire national de région (CNR), et plus encore d'un conservatoire national supérieur de musique (CNSM), peut se professionnaliser directement. Les concours d'orchestre ou les concours internationaux sont cependant un passage, sinon obligé (un peu plus d'un musicien sur deux déclare s'être présenté à un concours), du moins une voie de professionnalisation fréquente.

Il est frappant de constater que le métier de musicien d'orchestre ne représente cependant qu'une faible part du marché du travail (un quart des sortants des conservatoires supérieurs) ; la professionnalisation passe le plus souvent par un travail d'enseignement (60 % des sortants des deux conservatoires supérieurs et 54 % des sortants de CNR), ou par une pratique de musicien intermittent. En réalité, c'est bien souvent l'association des deux activités qui caractérise l'activité professionnelle des musiciens : enseignement d'un côté (ENM, CNR ou cours privés), pratique d'instrumentiste de l'autre (en orchestre, en formation de chambre, etc.). Mais l'enseignement n'est pas vécu comme un choix positif par la plupart, même si les perspectives à venir dans ce domaine sont très importantes [1], ce qui met en lumière le décalage entre les aspirations professionnelles des débuts et la réalité du marché du travail des musiciens. La situation des orchestres permanents risque également de limiter à l'avenir le nombre d'emplois permanents et de renforcer la part de l'intermittence et de l'enseignement. La situation est cependant différente selon l'instrument. Les cordes ont un marché du travail plus ouvert que les bois ou les percussions par exemple.

La mobilité en cours de carrière est plus faible chez les musiciens classiques que chez les autres artistes. Intégrer un orchestre permanent, ou assurer un ou deux cours dans un conservatoire municipal, sont des formes d'activité qui poussent à la stabilité et sont loin d'un engagement artistique remis en cause à chaque projet, tel qu'on peut l'observer chez les comédiens.

---

1. *Le développement de l'enseignement de la musique et de la danse : état des lieux et prospective*, CREDOC, étude pour le DEP, ministère de la Culture, 1993, qui anticipe 10 000 à 15 000 professeurs supplémentaires d'ici la fin du siècle.

Les musiciens classiques ont une pratique de formation continue comparable à celle des danseurs : elle relève plutôt d'une pratique d'entretien de la technique instrumentale, complétée éventuellement par quelques stages (de type *master class*) en cours de carrière, que d'une véritable formation continue.

• **Pour les musiciens non-classiques**, les voies de la professionnalisation sont plus floues, et les années de « galère » avant de pouvoir vivre de sa musique sont le lot le plus répandu. Il y a un état « semi-professionnel » qui peut durer, et au cours duquel nombre de musiciens peuvent décider, précisément, de ne pas se professionnaliser.

Pour les musiciens de variétés, le bal et la prestation de groupe « semi-professionnelle » sont des voies classiques d'apprentissage du métier.

Dans les musiques actuelles, former un groupe, passer par un studio d'enregistrement, et de manière concomitante dans de petits lieux musicaux peut être le démarrage d'une carrière.

En jazz, le premier apprentissage de la musique s'est souvent opéré dans le réseau des conservatoires municipaux, mais s'est rarement prolongé au-delà (CNR et *a fortiori* CNSM). Le rôle des cours privés et des écoles spécialisées, qui se sont développées depuis une dizaine d'années, reste d'autant plus déterminant que le musicien a besoin de compléter une formation initiale nécessairement inachevée. Les écoles sont aussi des lieux de rencontre, de socialisation, et pour certaines de véritables lieux de fabrication de la musique.

Mais c'est évidemment la pratique de la scène et du studio qui forge progressivement la réputation, l'insertion dans des réseaux, et la compétence professionnelle.

## Les comédiens

Cette partie de l'étude s'appuie sur des entretiens réalisés avec des comédiens dans le cadre du CEP, et sur le travail de recherche « *Profession : comédien* [1] », ouvrage de référence sur l'analyse du marché du travail des comédiens [2].

La période d'entrée sur le marché du travail affecte considérablement le mode d'acquisition des compétences, le mode d'insertion professionnelle et le déroulement de la carrière des comédiens. « *Profession : comédien* » distingue donc trois générations de comédiens : les jeunes (moins de 25 ans), la génération médiane (entre 35 et 45 ans) et les anciens (plus de 55 ans). On notera que l'une des caractéristiques de la profession réside dans le fait que l'on peut l'exercer bien au-delà de l'âge de la retraite.

1. PARADEISE (C.), VOURC'H (F.), CHARBY (J.), *Profession : comédien*, Glysi-CNRS, rapport de recherche, 1991, 242 p.
2. Une autre étude sur la profession de comédien a été lancée par le département des Études et de la Prospective du ministère de la Culture. Elle propose une enquête auprès de 1 000 comédiens, et vise à appréhender le marché du travail et les besoins en formation initiale et continue des comédiens.

Troupes permanentes et tournées, passages dans quelques rares cours privés prestigieux, voire par le Conservatoire, ont été les lieux de formation et de socialisation des comédiens de la génération d'après guerre. Cette génération, dont le noyau dur de la qualification demeure celui acquis au théâtre, pense que : « *Le métier de comédien n'est plus le même.* » Dans la plupart des cas, ce changement est d'ailleurs vécu négativement : « *Il y avait deux fois plus de comédiens dans l'entre-deux-guerres, et moins de chômage... moins d'intermittents et plus de permanents... Il y a aujourd'hui une déqualification des comédiens... les grandes structures jouent trop avec l'intermittence... la place du théâtre régresse...* » Cependant, il semble que le théâtre pour un comédien est encore le moyen le plus sûr, à défaut d'être le plus rapide, de faire carrière.

« *Une bonne fraction de la génération qui a accédé au métier vers la fin des années 70 possède un niveau d'enseignement général globalement plus élevé que celui des anciens, mais elle ne se distingue pas nettement par la nature de ses formations professionnelles* [1]. » Dans la mouvance des « années 68 », entre autres, le rapport au métier a cependant commencé à bouger : la création et l'expression sont souvent au cœur des nouveaux modes d'apprentissage. Au cours de ces années, le café-théâtre a été une importante voie d'accès à la profession [2].

Pour la nouvelle génération, la formation sur le tas n'existe pratiquement plus ; la plupart des jeunes comédiens ont fréquenté un ou plusieurs cours. Ils sont aussi de plus en plus nombreux à vouloir fréquenter les établissements prestigieux de formation théâtrale, et bien que cela ne soit pas spécifique au spectacle vivant, leur durée moyenne de formation est plus longue que celle de leurs prédécesseurs : « *Phénomène d'autant plus notable que leur durée dans le monde du spectacle est plus brève.* »

Le rôle des écoles et des cours est tout autant de former l'élève à des techniques et de développer sa sensibilité artistique que de lui faciliter son insertion dans des réseaux professionnels, « *encore faut-il que les animateurs de ces lieux de formation aient l'ambition et le pouvoir d'embrayer sur des filières d'emploi. La réputation et la capacité de médiation d'une école dépend bien évidemment de celles de ses maîtres* ». Dans ce contexte, l'école ou le cours insèrent d'abord par le label qu'ils décernent, ce qui ne pose pas de problème pour les écoles de prestige, mais en pose beaucoup pour de nombreux cours privés. Les professionnels rencontrés insistent sur la nécessité de « *faire le tri* », en évaluant et en reconnaissant certaines seulement de ces formations. Leur adéquation au marché du travail potentiel n'est pas sans soulever de nombreux problèmes : que devrait être le contenu d'un véritable apprentissage technique, artistique et social du métier de comédien ? Par qui cet apprentissage devrait-il être dispensé ? À cet égard, la référence aux pays anglo-saxons est fréquente, tout particulièrement quant à la qualité et à la diversité des formations dans différentes disciplines artistiques. Ce dernier point est en effet très important, car les comédiens sont les plus polyvalents des interprètes ; ils touchent à tous les secteurs d'expression.

1. Paradeise (C.), Vourch (F.), Charby (J.), *op. cit.*, page 11.
2. Au début des années 70, il y avait plus d'une centaine de salles de café-théâtre à Paris.

Cependant, l'entrée dans le métier et la réussite professionnelle ne sont pas exclusivement dépendantes des qualifications dispensées dans une formation spécialisée préalable, même validée par un diplôme. Il est ainsi de plus en plus difficile de se frayer un chemin dans une profession de plus en plus encombrée. Être vu devient alors un facteur essentiel de l'engagement. Mais tous les comédiens rencontrés sont unanimes pour dire que les conditions de cette visibilité sont de plus en plus difficiles à réunir. Les milieux de référence se fragmentent et les méthodes de recrutement se dispersent : « *La visibilité devient de plus en plus difficile à construire et à capitaliser, et plus aléatoire dans ses conséquences. Les jeunes comédiens vivent alors le marché du travail comme profondément aléatoire et injuste.* »

Sans que l'on ait les moyens de le vérifier, les comédiens déclarent que le nombre d'auditions diminue, que les metteurs en scène sont de moins en moins présents aux spectacles de fin d'études des grands lieux de formation à l'art dramatique, et que les programmateurs de spectacle de théâtre prennent de moins en moins de risques...

Dans ce contexte, fonder sa propre compagnie, devient un moyen d'être vu et éventuellement engagé. Ce constat n'est d'ailleurs pas nouveau, « *les manitous du Cartel avant-guerre et les papes de la décentralisation dramatique après la guerre le faisaient déjà* [1] ». Les jeunes compagnies sont donc nombreuses, de même que les jeunes comédiens qui se retrouvent metteur en scène, adaptateur d'un texte, directeur artistique, comédien, etc., courant les subventions pour faire aboutir leur projet artistique, tout en faisant un petit boulot alimentaire pour survivre. Trouver un lieu qui « coproduise » et/ou accueille est alors un impératif. Les petites salles ont un rôle important dans ce domaine. Certaines sont associées au projet artistique, d'autres ne sont que des « garages ». Dans le premier cas, le directeur du lieu peut même devenir un véritable directeur artistique pour une jeune compagnie encore inexpérimentée. De l'avis de comédiens et de directeurs de lieux, cette fonction de direction artistique tend à disparaître, au détriment de la qualification de bien des jeunes comédiens.

La difficulté que rencontrent les comédiens à construire une visibilité dans la durée a aussi contribué à développer les métiers d'interface entre la production et les artistes. En ce domaine, différents types de structures coexistent :
– **les agents artistiques** qui reçoivent mandat de plusieurs interprètes pour leur procurer des engagements. Les agents de comédiens en relation avec le spectacle vivant et les productions audiovisuelles veillent, avec plus ou moins de vigilance, sur la carrière d'environ la moitié des comédiens français. Il existe en outre des agences, de taille très variable, les plus grandes gérant les « clients » les plus rentables ;
– **les sociétés de développement de projets artistiques** (DPA) se donnent, quant à elles, comme but de trouver des projets qu'elles apportent aux producteurs et montent entièrement sur le plan artistique. Plus répandue dans l'audiovisuel que dans le spectacle vivant, il semble néanmoins que cette famille d'agents tend à s'élargir.

1. THIBAUDAT (J.-P.), « Comment ça va les compagnies ? », *Libération*, 8 juin 1994.

# Les danseurs

L'acquisition de la formation professionnelle de base ne pose pas de problème particulier, une fois les examens d'entrée réussis. La qualité des formations initiales est reconnue. De plus la concurrence internationale entre les écoles de danse entretient ce haut niveau de formation, et la sélection à l'entrée est féroce. Les formations initiales, auparavant essentiellement techniques, se sont enrichies d'autres disciplines : arts martiaux, kinésithérapie, etc.

Les danseurs se trouvent confrontés au problème de l'entretien quotidien de leur qualification. Lorsqu'ils sont engagés par des ballets ou des compagnies, l'entraînement est assuré au sein de ceux-ci. En revanche, pour les intermittents, suivre des cours en période de chômage pose des problèmes financiers.

## Précocité du choix professionnel

Une des spécificités de la carrière de danseur est la précocité du choix professionnel qui induit aussi une entrée précoce dans la vie active. L'étude « *Profession : danseur* » [1] permet de situer l'orientation professionnelle vers seize ans pour l'ensemble des danseurs, ainsi que le début de carrière à dix-sept ans et demi en classique (premiers cours vers dix ans et demi) et à vingt et un ans et demi pour la danse contemporaine (premiers cours vers onze ans et demi).

La précocité de ce choix professionnel se fait bien souvent au détriment de la formation générale. Cependant, la même étude remet en cause l'idée répandue d'une radicale insuffisance de cette formation, puisque 41 % des danseurs de l'échantillon enquêté ont le baccalauréat et 22 % ont fait des études supérieures. Ce résultat d'ensemble masque néanmoins une importante dissymétrie entre danseurs classiques et danseurs contemporains : 60 % des danseurs classiques ont un niveau d'études inférieur au baccalauréat contre 34 % des danseurs contemporains.

## L'insertion professionnelle

La concurrence est grande sur le marché du travail, et malgré leur bon niveau technique, beaucoup de jeunes danseurs ont du mal à s'insérer professionnellement. Rencontres, concours et auditions sont les principaux vecteurs de cette insertion.

En ce qui concerne les auditions et les concours, la sélection se fait sur la base d'un niveau technique de plus en plus élevé, et sur un nombre de postulants de plus en plus grand. On notera également que pour les plus prestigieux des lieux de danse, de même que pour les variétés, ces auditions sont internationales. La barrière à l'entrée dans la profession est donc de plus en plus difficile à franchir.

1. *Profession : danseur, op. cit.*

Par ailleurs, dans les variétés, « plus l'on sait faire de choses » (claquettes, acrobaties, chant, etc.) plus on a de chances d'être engagé. Beaucoup de danseurs suivent donc des cours dans ces disciplines, parallèlement à leur formation spécifique.

Faire – ou ne pas faire – des rencontres professionnelles intéressantes en début de carrière peut aussi conditionner son déroulement : « *C'est en allant au spectacle que l'on découvre la danse... et que l'on a soi-même envie de danser... En danse contemporaine, la rencontre avec le travail d'une compagnie et/ou d'un chorégraphe est souvent déterminante pour démarrer une carrière professionnelle. Choisir et être choisi semble relativement peu dissociable : c'est donc bien de rencontres, au sens propre du terme, dont on peut parler.* » Dans ce contexte, les lieux de rencontres jouent un grand rôle : cours, stage avec un chorégraphe, spectacle où l'on voit le travail de ce dernier mais où, réciproquement, celui-ci, en vous voyant danser, peut aussi vous choisir.... S'insérer professionnellement, c'est donc aussi s'insérer dans le milieu. Sans cela la carrière peut s'arrêter : « *J'ai arrêté de danser à vingt-six ans parce que je n'avais pas fait de rencontres professionnelles importantes. Le désir d'être interprète s'est dilué.* » En cela, la danse ne fonctionne pas différemment de l'art dramatique et de la musique.

Pour les danseurs rencontrés, la nécessité de danser (terminologie leur semblant plus juste que celle de « vocation » jugée trop emphatique) rend le choix artistique moins prépondérant : « *Même si je préfère danser dans une compagnie contemporaine, danser pour des ballets variétés ou jazz, c'est danser.* » La mobilité sur l'ensemble des segments du marché du travail est un facteur qui peut faciliter l'insertion professionnelle. Il semble d'ailleurs que cette circulation ait contribué à décloisonner la danse, et que les danseurs pour construire leur carrière n'épousent pas tous les querelles entre genres artistiques.

Les débuts de carrière sont aussi bien souvent marqués par l'alternance « petits boulots » et/ou « prestations alimentaires ». Cette pratique, qui au demeurant ne diffère pas de celle des comédiens, est cependant plus dure à assumer pour les danseurs, car elle est difficilement conciliable avec le maintien d'une forme physique suffisante pour pouvoir danser.

Conscients des problèmes d'insertion professionnelle, les pouvoirs publics ont encouragé ces dernières années la constitution de lieux d'insertion et de lieux de rencontres. Le Jeune Ballet de France (JBF) a été une première tentative pour établir une période de transition entre les formations professionnelles initiales supérieures et l'entrée dans la carrière. Les cellules d'insertion professionnelle [1] qui ont été créées ces dernières années répondent à un souci analogue, tout en mettant en œuvre une démarche pédagogique différente. Ces dispositifs d'insertion ne touchent cependant qu'une petite partie des jeunes danseurs. Parmi les lieux de rencontres créés, citons la Maison de la danse de Lyon, et le Théâtre contemporain de la danse au sein duquel est situé le Centre d'information et d'orientation des danseurs (CIOD) qui reçoit chaque année près d'un millier de danseurs.

1. La première a été fondée par Dominique Bagouet à Montpellier, puis le Ballet du Rhin et le Ballet de l'Atlantique ont à leur tour créé des cellules d'insertion.

## Le déroulement de la carrière

« *L'idée d'une carrière qui se construit selon une pente ascendante est une idée fausse* » : à quelques rares exceptions près, les carrières sont faites de hauts et de bas. « *Tout est éternellement à recommencer. On prend des risques à chaque fois.* »

La notion de risque revient souvent dans le discours des danseurs. Ils lient d'ailleurs les risques ou aléas de leur carrière aux risques auxquels ils exposent quotidiennement leur corps. **La précarité est donc pour beaucoup la caractéristique majeure de leur carrière**. Ce constat rejoint celui de l'étude « *Profession : danseur* » : « *La situation actuelle offre un contraste complet entre, d'une part l'émancipation et la reconnaissance de la danse comme un art majeur, tant par le corps social que par les autres formes d'expression artistique qui recourent de plus en plus à la chorégraphie, d'autre part l'exploitation et la dévalorisation sociale des danseurs.* »

## La seconde carrière

Outre la précocité du choix et la précarité, la carrière des danseurs présente la spécificité d'être de courte durée : son arrêt se situe à trente-sept ans en moyenne [1]. Compte tenu du fait que cette fin de carrière touche pratiquement tous les danseurs, il est plus juste de parler de nécessité d'une seconde carrière plutôt que de reconversion.

La seule répartition par classe d'âge dont on dispose est construite sur la base de l'enquête menée dans « *Profession : danseur* » auprès de plus de 400 danseurs. Elle fait apparaître qu'au moment de l'enquête, en 1991, près d'un danseur sur cinq en danse contemporaine (contre un sur vingt en danse classique) était âgé de plus de trente-cinq ans.

Cet effet générationnel en danse contemporaine est une préoccupation importante pour les danseurs, chorégraphes et administrateurs de ballets ou de compagnies. Comment gérer les sorties de carrière des permanents dans le respect des dispositions légales (retraite à 60 ans) [2] ? Comment aider les intermittents qui vivent individuellement cette sortie de carrière, le plus souvent « *par la mort lente de celle-ci* » ?

Ces questions ont été posées au *Premier symposium international sur la reconversion des danseurs professionnels* à Lausanne [3]. Ses conclusions sont orientées vers la création de structures d'aide à la reconversion (conseils, orientation, etc.). Des préconisations visent à traiter la préparation à la reconversion comme faisant partie intégrante de la formation des danseurs et des danseuses :
– l'éducation académique devrait mener à l'obtention d'un diplôme de niveau comparable à ceux décernés aux autres étudiants à l'âge de 18-19 ans ;

1. *Profession : danseur, op. cit.*
2. Le ballet de l'Opéra de Paris a une disposition statutaire prévoyant la retraite à 40 ans pour les femmes et à 45 ans pour les hommes. En outre un droit de tirage de 30 000 F est accordé au futur sortant sur le budget de formation continue des danseurs. Pour les autres danseurs permanents, essentiellement ceux employés par des collectivités territoriales et un ou deux ballets contemporains, il semble qu'aucune disposition spécifique n'ait été prévue.
3. Ce symposium s'est déroulé sous le patronage de l'UNESCO, en mai 1995. Il a abouti à une déclaration dite « déclaration de Lausanne » rassemblant les conclusions des dix-sept pays participants.

– l'éducation doit inclure des compétences pratiques utiles pendant et après la carrière professionnelle, telles qu'une formation en communication orale et écrite, ainsi qu'une formation économique et juridique.

Le passage au professorat ne constitue pas une réelle rupture avec la carrière de danseur professionnel, et ce d'autant moins que l'obtention du diplôme d'État (DE) [1], fait désormais partie du cursus de formation initiale, voire de la carrière, d'un nombre grandissant de danseurs [2].

Le professorat, comme le passage à la chorégraphie, ne saurait cependant être la seule réponse à apporter à ce problème. La construction d'une seconde carrière qui induit une réelle rupture avec la danse, est d'autant plus difficile à mettre en œuvre que les danseurs sont confrontés à un manque de temps et de moyens. Le congé individuel de formation (CIF), et le bilan de compétences, désormais accessibles également aux intermittents, pourraient être plus systématiquement pratiqués à cette fin.

Les filières de reconversion évoquées par les danseurs rencontrés semblent tourner autour de deux grands axes :
– rester dans le spectacle (administration, technique ou autres pratiques artistiques, etc.) ;
– pratiquer un métier ayant « un rapport avec le corps » (kinésithérapie, etc.).

Compte tenu de ce qui précède, mieux cerner la population des danseurs concernés par la reconversion dans les cinq années qui viennent, rechercher les qualifications transférables dans d'autres métiers, et renforcer l'aide à la construction d'une nouvelle carrière est donc une nécessité.

# Les techniciens

Les techniciens constituent une famille composite, mais qui possède une forte identité. Elle est fondée sur une tradition ancienne du métier qui reposait sur des collectifs de travail soudés, des métiers reconnus et une activité toute entière au service du spectacle.

1. La loi relative à l'enseignement de la danse a créé en 1989 un diplôme d'État de professeur de danse, « *obligatoire pour l'enseignement de la danse classique, de la danse contemporaine et de la danse jazz lorsqu'il est exercé contre rétribution* ». Ce diplôme est organisé autour de cinq grands enseignements : la technique de la danse (options : classique, contemporaine et jazz) ; la formation musicale ; l'histoire de la danse ; l'anatomie-physiologie ; et la pédagogie. Le DE est reconnu comme un diplôme de niveau III, Bac+2).
2. À titre d'exemple, les danseurs des centres chorégraphiques nationaux, sont, de droit, dispensés des épreuves correspondants aux enseignements généraux, et ne passent que les épreuves de pédagogie pour obtenir un DE.

Les évolutions du spectacle vivant ont transformé les conditions d'exercice des métiers, et l'unité de la famille des techniciens, paraît aujourd'hui plus difficile à cerner.

On a coutume de distinguer les sous-familles suivantes :
– régie générale ;
– lumière ;
– son ;
– machinerie (à laquelle nous rattachons le montage de structures) ;
– décor et accessoires ;
– costumes et habillage ;
– Maquillage et coiffure.

# Les composantes de la professionnalité

En général, les métiers techniques font appel à la fois à des savoir-faire d'une part généralistes, d'autre part spécifiques. Les métiers du son, de la lumière, des décors ou de l'habillage reposent d'abord sur des compétences techniques qu'ils partagent avec d'autres métiers : électricité, menuiserie, couture, maquillage, électronique, etc.

**Il n'y a pas de domaine technique qui soit propre au spectacle vivant, mais la mise en œuvre de toutes les techniques dans le contexte particulier du spectacle est génératrice de compétences qui, elles, le sont.**

Cette spécificité est liée, soit aux contraintes propres de l'espace scénique, soit aux exigences du spectacle lui-même, ainsi qu'aux impératifs de sécurité liés à l'accueil du public.

L'unité de temps et de lieu qu'exige le spectacle – et les contraintes qu'elle induit – est sans doute le ciment qui unifie les métiers techniques. Elle ajoute une dimension d'organisation et de coordination qui doit être présente au sein de chaque famille de métiers (qui doit savoir s'organiser et gérer son temps en fonction de la contrainte imposée par le spectacle), et entre elles (la fonction de coordination des différents intervenants qu'occupe le directeur technique et/ou le régisseur général).

Cet aspect complexe de la technique dans le spectacle vivant (à la fois générale et spécifique) explique que la professionnalité se construise à partir de trois sources principales :
– **la maîtrise des techniques de base** : beaucoup de techniciens ont au départ une qualification technique générale du bâtiment (menuisier, serrurier, électricien, etc.), un diplôme d'ingénieur (pour les cadres), un CAP de couture, etc. ;
– **l'expérience,** qui seule peut permettre d'acquérir le savoir-faire spécifique au spectacle.
– **les formations techniques spécifiques au monde du spectacle** : dispensées dans des centres spécialisés (ENSATT, CFPTS, École Louis Lumière, etc.). La nécessité de ces formations – supérieures pour la plupart – est reconnue par tous les secteurs du spectacle, mais elles ne sont pas systématiquement présentes. Elles

sont plus fréquentes dans les secteurs traditionnels (théâtre, lyrique) que dans les secteurs plus récents (variétés, prestataires).

# L'acquisition des compétences et le déroulement des carrières

C'est le plus souvent sur l'articulation variable entre ces trois niveaux que se structure l'acquisition des compétences. On peut identifier l'existence de plusieurs profils de carrière type :

• **Des techniciens entrés sans formation professionnelle**, ou avec une formation de base générale de niveau V (CAP, BEP) : roads, machinistes, électriciens, constructeurs, etc. L'expérience professionnelle acquise dans le monde du spectacle, progressivement et difficilement, est un facteur essentiel – et souvent le seul – de la professionnalisation. Des formations continues peuvent intervenir au bout de quelques années mais elles s'insèrent toujours avec difficulté dans les parcours : inadéquation de l'offre, crainte du technicien de quitter le marché du travail (la formation est souvent vécue comme un « risque professionnel ») ou plus simplement manque de sensibilisation à la nécessité de la formation, etc. La détention initiale d'un brevet technique – même de niveau V – apparaît dans tous les cas comme une base minimale qui facilite les évolutions ultérieures (particulièrement en lumière et en son où les évolutions techniques sont les plus fortes). Dans certains secteurs comme les variétés ou chez les prestataires de service, la polyvalence est souvent pratiquée : road, technicien son et lumière, etc.

• **Des techniciens disposant d'une formation initiale solide**, qu'elle soit générale ou spécialisée. Les parcours sont facilités par cette qualification, mais ne sont pas nécessairement plus courts, car l'expérience « spectacle » garde une place prépondérante. Le passage à des fonctions d'encadrement est toujours lié à la détention d'un diplôme supérieur (BTS, diplôme d'ingénieur, Arts décoratifs, architecte, etc., ou stage de régisseur de niveau III). Les formations générales les plus poussées (en électronique, en génie industriel, en génie des matériaux, etc.) sont cependant celles qui permettent le mieux de suivre les évolutions techniques présentes et à venir (en scénographie et en lumière par exemple).

• **Les personnels de la fonction publique territoriale**, employés plus ou moins régulièrement dans des lieux municipaux (théâtres municipaux et centres culturels notamment), n'ont pas, en général, de formation spécifique au spectacle, mais ils possèdent par contre des brevets techniques généraux (électricien, menuisier, peintre, etc.).

Les parcours sont donc diversifiés, mais ce qui les caractérisent, c'est la grande mobilité des fonctions exercées, des lieux, des statuts, etc. L'accumulation d'expériences différentes (de lieux, de techniques, de spectacles, etc.) est une exigence essentielle de la professionnalisation, quel que soit le niveau (cadre ou technicien).

Les tournées et les festivals sont cités comme étant très formateurs (multiplicité des situations à résoudre dans des délais courts et avec les moyens du bord).

Les expériences extérieures (cinéma, publicité, voire dans des secteurs plus éloignés comme le bâtiment, etc.) sont moins fréquentes, mais constituent un apport considéré comme enrichissant, en début comme en cours de carrière.

Ces différents types de mobilité, bien que nécessaires, sont de plus en plus difficiles à pratiquer dans le contexte du marché du travail actuel. Le mode traditionnel de transmission des savoir-faire, fondé sur des équipes qui permettaient le compagnonnage, est de plus en plus souvent remis en cause. Dans un contexte caractérisé par la diminution du nombre de troupes permanentes et des ateliers fixes (décors – costumes), ainsi que par une contrainte économique et temporelle plus forte pesant sur la fabrication du spectacle, les techniciens doivent être de plus en plus autonomes et s'adapter rapidement. Le temps pour former les plus jeunes fait défaut.

L'insertion de jeunes, moins formés ou moins expérimentés, dans des équipes opérationnelles et changeant d'un spectacle à l'autre, se fait donc difficilement. Les carences de formation initiale se font alors sentir plus fortement sur ceux des techniciens qui n'ont que peu ou pas de bagage technique au départ.

Le risque est de voir une partie de la population de techniciens, la moins qualifiée, suivre de plus de plus difficilement les évolutions techniques.

Pour les mêmes raisons, l'insuffisance de la formation et la survalorisation de l'expérience, rendent de plus en plus difficile le passage vers des emplois d'encadrement.

# Les métiers de l'administration

Le terme « administration » désigne dans le milieu du spectacle un ensemble de fonctions, qui dépasse de loin la seule administration des choses et des personnes. C'est presque une définition en creux qu'il convient de donner : relève de l'administration, tout ce qui n'est pas strictement artistique ou technique. Cela renvoie à un certain modèle d'organisation induit par l'histoire et la nature de l'activité : le spectacle a lieu dans une salle, ce qui suppose que le lieu, l'accueil du public, la billetterie, la paye des artistes, la tournée sont administrés. Aujourd'hui, la multiplicité des formes de spectacle, leur commercialisation (souvent avant même qu'ils soient montés), le montage de projets, l'organisation d'événements, de festivals, l'importance des relations avec la presse, avec les collectivités, etc., donnent à l'administration un tout autre visage, beaucoup plus riche, plus complexe, plus proche souvent de l'artistique (la gestion de la programmation et des coproductions par

exemple), souvent déterminant sur la création elle-même. On est au cœur du management culturel et pas seulement de son administration.

Dans toute institution culturelle du spectacle vivant, cela relève tout à la fois du directeur et de l'administrateur, dans un partage des rôles souvent subtil, mais avec des configurations assez variables, surtout en ce qui concerne les relations externes, notamment avec les tutelles (ministère, élus, etc.) et les partenaires. De plus, la taille et l'activité de la structure induisent des configurations très différentes. Ainsi, être l'administrateur d'une scène nationale importante, d'une petite compagnie ou d'une petite salle, est-ce bien le même métier ? Sur le fond, oui, quant à la nature des problèmes rencontrés et des compétences à mobiliser. Mais sur le contexte, pas du tout.

Dans le premier cas, celui des grandes structures comprenant la gestion de salles de spectacle, la fonction est partagée avec d'autres, démultipliée, organisée. Elle devient un pan tout entier du théâtre, de la maison de la culture, etc. Les différentes facettes de l'administration sont segmentées entre différents métiers que l'on peut regrouper en quelques grandes familles :
- l'administration et la gestion proprement dites ;
- l'accueil et le service du public ;
- la gestion de la production et la commercialisation ;
- l'intendance, l'entretien et la sécurité.

À l'autre extrémité de la gamme, dans les petites structures (compagnies, groupes, petites salles), le nombre d'emplois administratifs permanents est très réduit ; la polyvalence est de règle. Dans certains cas, une même personne, à la fois directeur et administrateur, fait tout, y compris l'achat ou la vente de spectacles, la paye des intermittents, la tenue de la comptabilité, voire l'accueil et la gestion de la billetterie.

De ce fait, le découpage et l'organisation du travail et des compétences varient d'une structure à l'autre. De plus, toutes les structures, à des degrés et sous des formes diverses, font appel à la sous-traitance. Suivant les cas, telle ou telle fonction est soit traitée en interne soit en externe : notamment les relations publiques, la publicité, la commercialisation, la gestion comptable, l'entretien, la sécurité. On a là des « modèles » d'organisation très variés. D'une manière assez générale, la sous-traitance est plus faible dans le secteur subventionné et le théâtre privé parisien que dans les autres secteurs. Dans les structures plus petites (centres culturels, compagnies, groupes, petites salles, etc.), si la sous-traitance est plus importante, elle ne porte pas nécessairement sur les mêmes domaines et varie d'une structure à l'autre.

# Les composantes de la professionnalité

La variété des métiers que recouvrent les activités d'administration et de gestion fait appel à des compétences variées et de différents niveaux de qualification. Beaucoup de ces métiers ne sont pas spécifiques au spectacle vivant (l'accueil, la comptabilité,

la publicité, l'entretien, etc.), mais leurs conditions d'exercice dans le spectacle sont souvent très particulières et demandent de fortes adaptations.

De plus, compte tenu de la diversité des métiers concernés et des formes d'organisation du travail, de la plus ou moins grande polyvalence des emplois (très grande dans les petites structures) et de la sous-traitance de certaines tâches, il importe d'examiner les différentes fonctions que recouvrent les métiers de l'administration.

## La stratégie

Elle relève souvent d'une compétence partagée entre le directeur et l'administrateur. On parle souvent de « couple » pour décrire l'équilibre subtil qui, au fil du temps, non sans conflits, associe dans beaucoup de structures ces deux personnes, l'un plus artiste, l'autre plus gestionnaire. Dans tous les cas, pour piloter une structure, il est indispensable de la situer, de comprendre le fonctionnement et le jeu des différentes institutions et de gérer un tissu de relations dans un environnement complexe. Nouer et tisser des relations, forger des partenariats, passer des alliances sont au cœur du métier. Souvent, au plan local, la qualité des relations avec les élus est un atout déterminant. Cela se cultive. Il faut savoir proposer et convaincre, présenter, expliquer, défendre des projets culturels.

## Les relations publiques

Présente dans les structures gérant des lieux de diffusion, cette fonction, très polymorphe, recouvre des réalités très variées : les relations avec les tutelles et la presse, le suivi des différents publics, voire en amont tout ce qui contribue à tisser des liens entre la structure, le spectacle et le (les) public (s). Ces métiers ont des dimensions à la fois culturelles et commerciales, de communication et d'organisation : tenir des fichiers, pouvoir organiser un débat, joindre les personnes concernées par tel ou tel thème, publier des plaquettes, des dossiers de presse, faire des mailings, etc.

Souvent, cette fonction est, en partie, sous-traitée à des professionnels spécialisés (attachés de presse, agences de communication, etc.). Cependant à chaque fois, l'équilibre est difficile à trouver entre ce qui peut ou doit être fait en interne et ce qu'on peut confier à l'extérieur. « *Nous faisons beaucoup de choses nous-mêmes, mais les relations avec la presse, c'est un métier : nous nous adressons à un attaché de presse, qui a son réseau. Pour cela, on ne peut faire autrement que de passer par un prestataire extérieur.* »

D'autres s'estiment trop dépendants des prestataires extérieurs et « *préfèrent recruter quelqu'un à condition que son activité et ses initiatives lui permettent de se rémunérer. Au début, on avait recours de manière systématique à une société de communication, mais à l'usage, on se rend compte qu'il vaut mieux faire ce service nous-mêmes : qui d'autre que nous peut le mieux communiquer sur ce que nous faisons ?* »

Depuis des années, dans les structures importantes, la tendance a plutôt été de segmenter la fonction en différents métiers spécialisés, pour faire face aux différentes facettes de l'activité :
– les relations avec l'extérieur et la presse ;
– les relations avec les différents publics et leur gestion (les abonnements par exemple) ;
– l'accueil (y compris téléphonique), la billetterie et les métiers périphériques (gestion d'une cafétéria par exemple).

Le risque perçu aujourd'hui est peut-être celui d'une trop grande segmentation entre certains de ces métiers, qui conduirait les spécialistes de la communication (avec la presse et la publicité) à se couper de la relation quotidienne avec le public.

## Le marketing, la vente

Dans le secteur subventionné, les termes de « commercialisation » ou « vente » choquent parfois certains, qui les jugent contradictoires avec leur mission de service public. Dans ce secteur, comme dans tous ceux qui gèrent des lieux, il est vrai que l'équilibre recherché ne se fait pas nécessairement spectacle par spectacle, mais s'évalue plutôt sur l'ensemble de la saison, en tenant compte de l'équilibre à assurer entre les subventions dont dispose l'équipement et les recettes propres.

Dans beaucoup de structures enquêtées, le développement de la fonction commerciale est une préoccupation : « *Chez nous, la fonction vente est mal assurée : c'est maintenant pour nous une fonction bien identifiée, assez différente de la fonction communication. Mais personne dans l'équipe n'a cette compétence.* » Cela correspond à un souci de mieux maîtriser soi-même ce qui souvent conditionne la vie de l'entreprise : « *Nous rencontrons des difficultés par manque d'ouverture d'esprit et de compétences en marketing, en démarches commerciales.* »

Une compagnie ou un producteur commercialisent leurs spectacles auprès de diffuseurs ou de programmateurs. Pour chaque spectacle, il convient de trouver l'équilibre entre le coût de production (ou le prix d'achat pour un diffuseur), et le montant des recettes générées. La fonction commerciale est au cœur de la vie (ou de la survie) des structures. La recherche de subventions, de coproducteurs, de sponsors, etc., en fait partie.

« *On fait appel parfois à un tourneur pour la prospection et la diffusion, mais on pourrait envisager de se former au marketing : en matière de diffusion, il existe une évolution rapide de la concurrence et des techniques.* » Il est vrai que les formes de commercialisation évoluent, comme le montre bien le salon « Salut l'Artiste » organisé à La Roche-sur-Yon, où plus de cent compagnies et trois cents artistes rencontrent chaque année plus de deux mille organisateurs de spectacles, « venus y faire leur marché ».

D'une manière plus générale, les relations d'achat-vente de spectacles sont un des points d'évolutions fortes du secteur, qui touche directement les producteurs, les tourneurs, les agents, tout autant que les responsables de structures de création ou de diffusion.

## La programmation

C'est là une fonction essentielle, qui dépasse celle du simple acheteur. Avant d'atteindre un public, la compagnie, le groupe, le créateur doivent convaincre un individu : le programmateur, qui « prendra » ou ne prendra pas le spectacle, à charge pour le chargé de presse et de relations publiques de le « vendre » ensuite au public. Le programmateur, souvent responsable d'un lieu, même s'il fait des paris, doit avoir la faculté d'évaluer la recette générée par tel ou tel type de spectacle, accueilli dans telle ou telle salle. Souvent, il gère un équilibre subtil entre différents types de spectacles pour étaler les risques, tenter des synergies, jouer des complémentarités ou des oppositions. Ses choix sont tout autant artistiques que commerciaux. Généralement, il n'a pas été formé à cette fonction. C'est son expérience, son ancienneté dans le monde du spectacle, ses réseaux relationnels, sa fréquentation des spectacles, en plus d'une bonne connaissance des publics, qui lui donnent la compétence.

En fait, c'est un travail considérable. Chez un producteur ou dans tel ou tel petit lieu, c'est recevoir des centaines de manuscrits ou de cassettes, c'est recevoir un artiste cinq ou dix fois avant de prendre la décision. Dans un centre culturel, un théâtre municipal, voire une scène nationale, c'est une fonction qui est presque toujours assurée par le directeur lui-même, qui s'adjoint parfois un assistant venu du monde du spectacle. Dans les structures paramunicipales, où les directeurs viennent souvent de l'animation socioculturelle, ceux-ci « *n'osent souvent pas affirmer leurs goûts, leurs désirs, leurs choix. Ils font un complexe par rapport à l'artiste* ». Or faire ce métier, « *c'est aller voir les spectacles, assister à des répétitions, rencontrer des metteurs en scène, des compagnies, les écouter, etc. Je ne l'ai appris que peu à peu, et seul* ».

Il y a là un vrai besoin de développement de compétences artistiques générales, difficile à définir et d'autant plus difficile à reconnaître, qu'il est au cœur de la fonction de responsable de structure, alors qu'en fait « *pour être directeur d'un lieu, même d'un petit lieu, il faut oser entrer en conflit avec des artistes sur un projet, demander à ce qu'il soit retravaillé, écrit, formalisé* ».

## Le management et la gestion de personnel

Diriger une structure, ce n'est pas seulement tisser des relations extérieures, communiquer, acheter ou vendre, c'est aussi la faire vivre de l'intérieur : organiser l'activité, expliquer les objectifs et les contraintes, déléguer des tâches sur des objectifs précis, contrôler le travail des uns et des autres, sanctionner aussi, etc.

Dans les structures importantes, la fonction est souvent partagée entre le directeur et l'administrateur. Dans les structures plus petites, plus fragiles (centres culturels, compagnies, groupes, etc.), l'organisation est artisanale, très polyvalente, avec sans doute aussi beaucoup de déperdition d'énergie : « *Le besoin de mieux s'organiser est phénoménal : on pourrait gagner du temps, de l'argent et beaucoup d'efficacité.* » De fait cette compétence managériale n'existe pas toujours : « *Il nous faudrait un*

*vrai administrateur, c'est-à-dire quelqu'un qui sache organiser le travail, coordonner l'équipe, étudier les projets, et qui ait une sensibilité artistique. C'est une compétence différente de celle de la gestion administrative et financière.* »

Sur le plan plus technique de la gestion de personnel, la multiplicité des statuts de personnel et les règles spécifiques au spectacle vivant rendent l'exercice réellement difficile : « *En droit du travail par exemple, se pose le problème de l'application des différentes conventions collectives, qu'on ne connaît pas toujours.* » Cette tâche, très prenante, reste le plus souvent confiée à l'administrateur, mais cette complexité l'oblige parfois à faire appel à des appuis externes, notamment quand il s'agit de gérer des manifestations importantes.

## La gestion

Elle comprend plusieurs dimensions. D'abord celle de la gestion juridique et financière. Le montage de dossiers financiers, les demandes de subventions, la passation de contrats, supposent des compétences qui ne sont pas toujours présentes. Les règles juridiques, fiscales et sociales sont souvent spécifiques au spectacle, et de ce fait particulièrement complexes. Les connaître, se tenir à jour, savoir où trouver le conseil approprié est au cœur du métier d'administrateur, de directeur de petites structures ou de producteur.

La question des différents types de contrats (achat, coproduction, coréalisation, etc.), et les problèmes qui en découlent (gestion des droits, gestion financière, risques afférents), est souvent citée comme une des principales difficultés rencontrées : « *La rédaction des actes juridiques, des contrats est un de nos points faibles.* » Dans ce domaine, les déficits de compétence semblent importants. Les confusions entre les divers types de contrats sont assez courantes dans les petites structures. Il est vrai qu'il s'agit de questions complexes et délicates. De plus, il existe parfois des vides juridiques, en matière d'exportation par exemple : « *Parfois, les différentes administrations se contredisent et reconnaissent qu'il existe des blancs ou des lacunes dans le droit en vigueur et qu'il faut faire appel à la jurisprudence pour interpréter les règles.* »

Face à ces difficultés, l'empirisme semble être le trait dominant ; l'administrateur s'adresse à ses collègues, à son réseau, à l'expert-comptable, au ministère, à un conseil juridique, aux différentes caisses, à l'inspecteur du travail, etc.

Gérer, ce n'est pas seulement négocier et passer des contrats, c'est aussi gérer de l'argent, des dépenses et des recettes. La gestion comptable d'une entreprise culturelle est un exercice qui est souvent considéré comme particulier : « *La comptabilité d'un théâtre, c'est quelque chose d'assez différent de la comptabilité classique.* » En fait, si elle n'est pas radicalement différente, elle suppose, il est vrai, que les connaissances comptables classiques soient adaptées. Cela peut représenter une difficulté au moment du recrutement ou pour trouver le temps permettant à un comptable de s'y faire. Cette difficulté est accrue parfois, quand le personnel en charge appartient aux services municipaux.

La gestion financière est un autre exercice, rarement pratiqué avec la compétence requise. C'est là une difficulté fréquemment rencontrée : « *On nous demande à travers des dossiers, de fournir des renseignements comme si nous étions dans une entreprise bien organisée, dotée d'une gestion budgétaire et analytique, mais ce n'est pas le cas. On bricole.* »

## L'utilisation de l'informatique

Elle se développe dans les tâches de comptabilité et de gestion, même si dans les petites structures une grande part du travail est toujours fait à la main. Sachant que la paye d'un intermittent (parfois pour un seul cachet) représente, pour un bon professionnel, une heure de travail [1], on voit tout l'intérêt que l'informatique peut représenter. Au-delà de la comptabilité et de la paye, qui sont les premières utilisations de l'informatique, on peut aller plus loin, notamment en matière de gestion, mais cela suppose des outils adaptés et une organisation plus complexe.

Le développement des compétences en matière d'utilisation de l'outil informatique apporte dans certaines structures un gain certain d'efficacité : pour la billetterie et la tenue de fichiers de relations publiques, par l'utilisation de la PAO pour la communication, grâce à la bureautique pour la gestion quotidienne, y compris l'accueil, etc.

## L'accueil du public

Dans les structures gérant des lieux et accueillant du public, ces métiers du « front office » sont essentiels. Ils jouent un rôle souvent méconnu en matière d'image du lieu. C'est une chaîne qui commence au téléphone, et dans le service chargé des relations avec le public, quand il existe. Elle se continue à l'accueil proprement dit, à la caisse et en salle, mais aussi parfois « autour » du lieu de spectacle : cafétéria, comptoir d'exposition et de vente de livres, de disques, etc.

Compte tenu des conditions particulières de travail, ces métiers sont assurés par du personnel qui, au delà d'un noyau fixe et stabilisé, change souvent. Cela rend difficile sa gestion et le développement de ses compétences, qui représentent pourtant, aux dires de beaucoup de responsables, un enjeu important.

## L'intendance, l'entretien et la sécurité

Les lieux de spectacle génèrent des problèmes quotidiens d'entretien des locaux, de petites réparations, de gestion matérielle et de sécurité. Dans les structures importantes, ces tâches n'ont pratiquement pas de rapports avec celles de la

1. Calcul fait par un des administrateurs rencontrés et comprenant l'ensemble des tâches afférentes à la paye d'un cachet : déclaration préalable à l'embauche, bulletin de paye, feuillet ASSEDIC, congés spectacle, feuille! FNAIS, chèque...

maintenance technique de l'outil (scène, son, lumière, etc.), qui relève des techniciens. Cette fonction d'intendance dépend des services généraux de la structure gérés par l'administrateur. Le personnel qui est affecté à ces tâches peut appartenir à la structure, mais relève fréquemment de sous-traitants. Il s'agit d'un personnel spécialisé souvent assez peu qualifié.

Dans les petits lieux une partie de ces tâches peut être assurée par d'autres personnes, dans le cadre d'activités polyvalentes. Enfin, là comme dans les grandes structures, certaines tâches, notamment d'entretien et de sécurité sont assez généralement sous-traitées.

# Acquisition des compétences et déroulement de carrière

La situation est très différente suivant les types d'emplois administratifs.

## Les emplois de secrétariat et de comptabilité

Comme pour l'accueil, les emplois de secrétariat et de comptabilité ne sont généralement pas, au moment du recrutement, considérés comme réellement spécifiques, même si sont évidemment privilégiés ceux qui ont déjà pu avoir une expérience dans le milieu culturel.

De fait, il n'y a pas pour ces emplois de formations initiales vraiment spécifiques au spectacle vivant. Une formation initiale au secrétariat et à la comptabilité est généralement jugée suffisante. À un certain niveau de responsabilité, on peut considérer qu'il existe un vide en la matière, et que des options spécialisées en BTS ou en DUT pourraient utilement préparer des jeunes à occuper ces emplois. Aujourd'hui, l'adaptation au champ du spectacle se fait en situation. C'est une fois en poste que secrétaires ou comptables découvrent les particularités juridiques, comptables et fiscales du secteur. Il existe des formations continues qui peuvent jouer un rôle dans la professionnalisation des personnes et des structures. Le fait est que les spécificités sont nombreuses, et que l'acquisition de compétences pointues peut prendre du temps.

À partir d'un certain niveau de qualification initiale et d'expérience dans le secteur, les personnels administratifs peuvent faire « carrière » en changeant de structure, et en gravissant différents niveaux de responsabilités, jusqu'à devenir administrateurs. Cela reste rare et tend à le devenir de plus en plus.

Dans les petites structures qui ne peuvent disposer d'un administrateur permanent, la présence d'un très bon personnel administratif peut y suppléer jusqu'à un certain point. À l'inverse, dans d'autres, l'utilisation, faute de moyens, de contrats aidés ou de CES, affaiblit la fonction administrative et la renvoie sur le directeur lui-même.

## Les emplois d'accueil

Ce sont dans ces emplois que l'on rencontre le plus de contrats aidés et de CES. Le turn-over est important et la professionnalisation plus faible que dans les autres types d'emplois de la famille « administration ».

Les horaires de travail, les modes de recrutement, les niveaux de rémunération ne favorisent pas le maintien de personnels qualifiés et formés. Dans certaines structures paramunicipales, cela peut se traduire, par exemple, par l'affectation à ces postes, d'employés communaux qui ne l'ont pas spécialement demandée. Pour eux comme pour les autres, les formations à l'accueil restent rares. C'est là un des maillons faibles du secteur, au détriment du service rendu, ce qui explique parfois qu'on préfère faire appel à des CES, choisis parmi des personnes souhaitant entrer dans une profession artistique. Paradoxalement, cette situation de fait peut favoriser la qualité de l'accueil, car ces personnes peuvent manifester un intérêt particulier pour le milieu du spectacle. Mais c'est aussi maintenir la précarité de ces emplois.

Il ne faut cependant pas généraliser ces phénomènes de faible professionnalisation : dans certaines structures, notamment certaines scènes nationales et centres culturels, une réflexion sur la fonction accueil existe ; elle peut déboucher sur la mise en place de formations collectives sur le site.

## Les emplois de gestion de la production, de la commercialisation et de relations publiques

**Il s'agit d'emplois qui sont parmi les plus stratégiques du secteur**. Fortement qualifiés, ils ont beaucoup évolué et continueront de le faire dans les années à venir. Dans la dernière décennie, des formations initiales se sont développées, notamment différentes maîtrises et DESS, centrées sur la communication ou sur l'ingénierie culturelle.

Il existe des formations continues. Elles permettent à certains de se professionnaliser dans la fonction. Les compétences s'acquièrent aussi beaucoup sur le terrain, dans le montage et la gestion de projets plus ou moins complexes, tels que les festivals.

Ces emplois recouvrent différents métiers, allant de l'attaché de presse et du publiciste au responsable de projet culturel capable de maîtriser un budget, de chercher des financements, de conduire des négociations de partenariat, etc.

Les personnes occupant ces fonctions ont une grande mobilité et leur carrière se construit ainsi, de projet en projet ou de structure en structure, suivant les opportunités, en travaillant avec tel ou tel créateur ou des directeurs de structure. Parfois, leur fonction tend à devenir explicitement celle d'un secrétaire général chargé des relations externes d'une structure importante.

# L'emploi d'administrateur

C'est le pivot de cette famille d'emploi. À la fois gestionnaire, négociateur, homme d'organisation et de management, son profil est assez particulier au spectacle vivant. C'est souvent un homme orchestre, qui doit arriver à travailler en osmose avec un créateur dont la gestion n'est pas toujours la « tasse de thé ». C'est notamment le cas dans les structures de création (de la grande à la petite compagnie en passant par les groupes musicaux). Dans ces dernières, il arrive que l'emploi d'administrateur soit partagé entre différentes structures.

Il n'existe pas de formation initiale spécifique qui prépare au métier d'administrateur. Celui-ci peut venir d'horizons très divers. De la communication ou des relations publiques parfois, de l'extérieur du monde du spectacle le plus souvent, avec une formation initiale supérieure (de droit, de commerce ou autre), souvent après une expérience de gestion dans un autre secteur professionnel.

Dans les petits centres culturels, cet emploi se confond généralement avec celui de directeur de la structure. Aux compétences de gestion et d'organisation qui lui sont demandées, l'administrateur doit joindre celles de la programmation, autrement délicates, car elles font appel à des connaissances et à une expérience culturelle, à une bonne maîtrise des réseaux existants, à des capacités de contact avec les milieux de la création, etc. C'est là une vraie difficulté, dans la mesure où les personnes qui occupent ces emplois viennent souvent de l'animation socioculturelle, après des parcours d'animateur et de responsable d'équipement, et n'osent pas toujours dialoguer de plain pied avec des metteurs en scène, artistes, musiciens, etc.

Dans les « petits lieux » où les emplois d'administrateur et de directeur se confondent, le parcours est assez différent. Les personnes concernées viennent plus souvent du milieu artistique et sont porteuses, au départ, d'un projet culturel. L'exemple des petits lieux musicaux est tout à fait significatif. La découverte progressive du métier d'administrateur et des contraintes et techniques de gestion représente un parcours personnel, long et parfois douloureux. La réussite de ces lieux tient à la capacité des responsables à acquérir cette compétence sur le tas.

Quel que soit le type de structure, les réseaux, les syndicats professionnels et la formation continue jouent incontestablement un rôle important dans la professionnalisation des personnes occupant les fonctions d'administrateur, dans la mesure où elles ont le temps d'en user, ce qui est souvent difficile.

De l'avis des intéressés eux-mêmes, le besoin de renforcer les compétences dans ce secteur est manifeste. Différents types de stages et de rencontres y contribuent, même si ce n'est sans doute pas suffisant. Dans le même sens, le développement récent de certains diplômes d'enseignement supérieur spécialisé (DESS) permet à des responsables de prendre de la distance par rapport au quotidien de leur structure et d'acquérir un bon niveau de qualification et de reconnaissance professionnelle.

# Conclusion

Au terme de cette analyse des métiers du spectacle vivant, on notera deux aspects caractéristiques :

• Malgré des fonctions et des domaines de compétence très spécifiques à chaque famille, et malgré des statuts aussi différents que celui d'intermittent, de permanent, ou de personnel de la fonction publique, etc., tous les métiers ont une référence commune qui est celle du produit, autrement dit le spectacle lui-même. Cette culture du « produit », que bien des industries pourraient envier au spectacle vivant, est par définition au cœur de la compétence mise en œuvre, individuellement et collectivement, par les professionnels. Elle crée d'emblée les conditions pour que se mettent à fonctionner des collectifs de travail souvent éphémères et pourtant très opérationnels. Acquérir cette capacité à intégrer immédiatement sa place dans une organisation du travail prédéfinie et nécessairement très similaire d'un spectacle à l'autre, constitue une des clés de la professionnalité. Elle exige de tous les métiers une grande rigueur et une soumission totale à l'impératif temporel.

• Le rôle de l'expérience professionnelle est déterminant dans tous les métiers. Certes, un musicien, un danseur ou un éclairagiste sont avant tout des professionnels qui maîtrisent une technique. Mais la période d'apprentissage passe, dans tous les cas, par une phase de confrontation avec le spectacle, avec les réalités d'un marché du travail dominé par l'intermittence et ses à-coups, où l'insertion est de fait relativement longue et incertaine. La place accordée à la formation professionnelle n'est sans doute pas négligeable en début de carrière (variable selon les métiers), mais semble intervenir faiblement comme facteur de maintien et de renouvellement des compétences. Face aux évolutions des métiers identifiés précédemment, ce point n'est pas sans poser des questions quant aux pratiques de formation et à l'offre existante.

Prévoir l'évolution des métiers et des compétences reste, dans le domaine du spectacle vivant, un exercice périlleux... Tabler sur la croissance de tel ou tel segment du marché du travail (le théâtre de rue ? la musique baroque ? la danse classique ?) pour en inférer telle ou telle compétence qui serait à développer pour les artistes est clairement un non-sens... Cependant, quelques tendances plus générales se font jour qu'il convient de souligner :

**Pour les métiers artistiques**, il est clair que le niveau d'exigence technique se renforce en même temps qu'il se diversifie. Pouvoir maîtriser plusieurs techniques et multiplier les opportunités de travail dans des secteurs différents est une condition du maintien d'un artiste sur le marché du travail sur l'ensemble de sa carrière. Ceci plaide pour le renforcement de formations initiales solides qui intègrent ce facteur. C'est vrai pour les danseurs, les comédiens et les musiciens, etc.

**Pour les métiers techniques**, la capacité à accumuler des expériences diverses de travail est également un facteur de maintien et d'évolution des compétences. Plus encore que pour les artistes, disposer d'une bonne formation initiale technique dans un domaine de base est une condition pour être capable d'intégrer de nouvelles techniques en cours de carrière, et surtout de suivre les évolutions techniques. Celles-ci sont rapides, mais aussi fortes sont les évolutions qui se font jour dans les modes d'organisation du travail. La réduction des équipes techniques pousse en effet vers une plus grande polyvalence des techniciens. Parallèlement, pour l'encadrement technique, on constate une tendance au développement de compétences spécialisées (son, lumières, effets spéciaux, etc.). Pour l'ensemble des métiers techniques, trois domaines de compétence apparaissent en développement : l'informatique, la sécurité, le management et la gestion des ressources humaines (pour l'encadrement).

**Pour les métiers administratifs et de gestion,** on constate un double mouvement ; de spécialisation pour les cadres sur des techniques spécifiques d'une part (en marketing, communication, commercialisation, gestion de production, etc.), de développement de la polyvalence pour les salariés de l'accueil ou de l'administration d'autre part. Les évolutions les plus fortes ont lieu dans le domaine des modes de production et de commercialisation des spectacles, impliquant une maîtrise de montages financiers de plus en plus complexes.

Les métiers de l'accueil occupent un rôle de plus en plus important dans les lieux fixes et supposeront une bonne connaissance de l'informatique (gestion de fichiers, billetterie, etc.) en même temps qu'une capacité à gérer un contact direct avec le public.

# La formation initiale et continue

*La place qu'occupe la formation dans l'activité du secteur du spectacle vivant, dans la gestion de la mobilité et dans la reproduction des compétences pose souvent problème. Elle joue incontestablement un rôle assez différent de celui rencontré dans d'autres secteurs professionnels. Comment expliquer par exemple la faible implication des entreprises dans l'effort de formation et pourtant la présence, partout et à tout instant, de problèmes et d'activités de formation ? Les discours des professionnels et les faits observés sont riches d'enseignement à cet égard.*

*Il est ainsi souvent dit que l'activité de création a quelque chose d'irréductible à laquelle on ne peut se former. La création « est un état personnel très privé, une nécessité, un vice »* [1]*. Malgré cette apparente « impossibilité », toutes les formations la prennent en compte.*

*Par ailleurs, la place et le rôle de la formation sont souvent ambigus, objet de désir parfois, de nécessité souvent, de critiques presque toujours. La formation est-elle un moyen de maintenir les compétences ? Une façon de préparer un spectacle ? Une activité complémentaire source de recettes d'appoint ? Une perspective et tout autant un moyen de reconversion ? Se former pour devenir enseignant ou formateur est pour certains métiers, comme la danse, une évolution normale de la carrière. La formation est toujours intimement mêlée aux autres activités et il est parfois difficile de les démêler, sinon par les règles juridiques, plus que par la nature de l'activité elle-même.*

*De même les enjeux de la formation sont encore plus prégnants lorsque l'on se pose le problème de sa fonction sociale. Est-elle un moyen de socialisation des jeunes ou d'insertion professionnelle dans le secteur ? Est-elle plus un moyen de gestion du temps et de la rémunération que de développement des compétences ? Est-elle plus un temps d'échange, de mise en réseaux professionnels que d'acquisition de nouveaux savoirs et savoir-faire ? Être formateur dans ce secteur, est-ce une activité professionnelle bien spécifique, ou cela fait-il partie « naturellement » de la mission même et des activités normales de chaque structure ?*

*Pour les formations initiales, les enjeux et débats sont tout aussi forts. Ainsi en est-il des choix du ministère de la Culture, à la fois centrés sur l'excellence, qui favorise les formations professionnelles de prestige, et sur l'ouverture culturelle la plus large et la plus précoce possible dans le cursus scolaire, qui incite les structures culturelles à s'investir dans des activités pédagogiques périphériques à leur métier.*

1. CEP – Groupe sur « les métiers de la création artistique dans le spectacle vivant ».

*Parallèlement les milieux professionnels attendent plutôt de la formation une réelle professionnalisation ou des améliorations de pratiques, plus immédiatement exploitables. Ces enjeux sont parfois contradictoires et pèsent sur l'offre de formation. Par exemple en musique, où l'offre des conservatoires (CNR et CNSM) tend à former des solistes, qui ne trouvent souvent que des emplois de tuttistes. À l'université, où le développement des licences et maîtrises peut faire croire à l'existence de débouchés professionnels, alors qu'elles ont une vocation d'enseignement général.*

*Les enjeux sont encore bien différents lorsque l'offre de formation se construit au cœur même des activités de production du secteur et est conçue comme un complément indispensable aux activités de production artistique, que ce soit pour des raisons reliées directement à la place de l'enseignement dans la création artistique (danse en particulier), ou pour des raisons plus directement financières de survie des structures. Dans ce cas, il s'agit surtout des toutes petites structures de création et d'individus.*

*Enfin doit également être examinée l'apparente contradiction existant entre le faible développement des formations en contrats alternés et la tradition affichée de formation « sur le tas », en particulier dans les petites structures :* « On n'a pas les moyens, alors on est prêt à faire confiance à des jeunes. Il y a là, dans nos structures un vrai réservoir d'apprentissage [1]. »

*L'évocation de ces quelques questions permet de prendre conscience de l'ampleur, de la complexité, de la richesse, mais aussi des zones lacunaires de la formation dans le secteur du spectacle vivant. Pour y apporter des réponses, ce chapitre présente les besoins et les pratiques de formation initiale et continue dans chacun des secteurs étudiés, situe les réponses de l'offre de formation, les problèmes soulevés, les obstacles rencontrés, et analyse la gestion même des dispositifs et moyens de formation existants. Ces différentes analyses et la mise en perspective « besoin-offre-gestion de l'offre » sont organisés autour de cinq axes principaux :*

- *Les formations initiales : qu'elles soient diplômantes ou qualifiantes, à vocation générale ou à finalité directement professionnelle, même si, dans ce secteur, la frontière est souvent délicate à établir, ou difficilement perçue. Il s'agit bien là de voir les mécanismes de formation et de qualification permettant l'accès aux différents métiers du spectacle vivant.*
- *La formation des salariés, permanents ou intermittents, les pratiques et l'offre de formation continue existant dans les différents domaines.*
- *La perception que les structures et entreprises de spectacle vivant ont de la formation initiale et continue et leurs propres pratiques en la matière, y compris dans la fonction publique territoriale.*
- *La formation des demandeurs d'emploi, qu'il s'agisse de la formation des jeunes sur financements publics ou de celle des chômeurs, notamment à travers l'action de l'ANPE.*
- *Le fonctionnement des mécanismes et dispositifs de gestion de la formation professionnelle continue propres au secteur.*

1. CEP – Groupe sur « le métier de responsable de petite structure ».

# Les formations initiales qualifiantes et l'offre existante

Le système de formation initiale (les établissements scolaires et d'enseignement supérieur, publics et privés) a, dans le secteur du spectacle vivant comme dans les autres secteurs professionnels, une double vocation de « formation générale » et de « formation professionnelle ». Les filières n'étant pas les mêmes, il importe de les distinguer. D'autant plus que dans l'activité artistique, les frontières entre la « culture artistique générale » et l'apprentissage de savoir-faire professionnels sont parfois difficiles à percevoir et surtout à définir.

Pour la clarté du propos, nous distinguerons ici ce qui relève : des formations en milieu scolaire, de l'enseignement universitaire, et des conservatoires ou écoles supérieures spécialisées.

## La formation scolaire générale

Depuis toujours, la place des formations culturelles et artistiques à l'école fait l'objet de débats passionnés, de stratégies divergentes ou convergentes, et d'actions faites d'avancées et de reculs suivant le parti-pris des acteurs. Au fil des ans, la place de l'action culturelle et des enseignements artistiques et culturels dans l'enseignement général fait l'objet d'accords et de textes élaborés conjointement par les ministères de l'Éducation nationale et de la Culture. Sans entrer dans le détail des dispositifs existants, qui sont hors de notre champ d'étude, un ensemble de mesures tend à favoriser le développement des pratiques culturelles et artistiques à l'école, de la maternelle au baccalauréat, même si de l'avis de nombreux professionnels, cet effort reste très insuffisant par rapport aux besoins de masse de la population scolaire. Quoi qu'il en soit, le fait est que le paysage a beaucoup changé depuis une quinzaine d'années et que ses dimensions sont devenues un enjeu fort de l'évolution du système éducatif, au cœur des relations entre les deux ministères [1]. Parmi ces dispositifs, certains concernent l'intégration de contenus d'enseignement et de parcours pédagogiques dans les programmes scolaires eux-mêmes, d'autres visent à ouvrir l'école au monde des pratiques culturelles.

- **L'intégration dans les programmes scolaires de contenus culturels et artistiques** donne lieu à l'existence d'enseignements artistiques assurés à tous les

1. Mais également avec d'autres partenaires : le ministère de la Jeunesse et des Sports et les collectivités locales, qui interviennent aussi sur ce champ de multiples manières. Citons notamment des dispositifs comme les « contrats d'aménagement du temps de l'enfant » ou des « contrats ville-enfant ».

niveaux du système éducatif [1] par les professeurs d'école d'abord, par des enseignants spécialisés ensuite. Dans le champ du spectacle vivant, seul le domaine de la musique est directement concerné par ces enseignements, qui touchent toute la population scolaire et donnent lieu à des épreuves optionnelles aux différents examens.

Par ailleurs, existait pour le théâtre (et le cinéma), dans les lycées d'enseignement général, le dispositif des classes A3. Après une phase expérimentale et à l'occasion de la réforme des lycées d'enseignement général, ces classes ont été remplacées par des options. L'option « théâtre, expression dramatique » est ouverte aux élèves des séries L, S, ES [2]. En série L, elle peut être choisie comme matière obligatoire au baccalauréat. Cet enseignement vise des élèves « *qui ont le désir d'une pratique personnelle de l'art du théâtre. Fondé sur cette pratique, l'enseignement associe l'initiation aux démarches de création, l'acquisition de notions approfondies sur le langage théâtral et l'ouverture au théâtre comme phénomène culturel dans la diversité de ses aspects historiques, sociologiques et esthétiques* » [3]. Les enseignements s'organisent autour de trois pôles : la connaissance du langage théâtral, l'entraînement personnel au jeu théâtral, la création. Ils sont assurés par des enseignants de lettres appuyés par des professionnels agréés par les DRAC.

Au sein du système éducatif, le développement de cet enseignement (comme celui dispensé dans le cadre de l'option cinéma) reste cependant – pour des raisons de moyens – limité par le nombre de lieux d'implantation. La dispersion relativement équilibrée sur le territoire de ces options permet à des jeunes qui en connaissent l'existence et qui ont le niveau de formation générale requis, d'espérer avoir accès à ces filières. Cependant, le niveau d'intérêt et de qualité est peut-être assez inégal, car tributaire de l'existence à proximité d'artistes professionnels compétents, disponibles et acceptant cette tâche.

Le statut de cet enseignement prête parfois à confusion et ambiguïtés, notamment pour les jeunes qui souhaitent y entrer : ils peuvent penser qu'il s'agit d'une voie leur permettant de s'ouvrir des perspectives professionnelles. Ce n'est pas le cas. La fréquentation de ces cursus ne garantit aucunement l'entrée dans les écoles professionnelles, et n'est évidemment pas une condition pour y accéder. Il s'agit bien, dans l'esprit de leurs promoteurs et dans la réalité, d'une formation générale sans visée professionnelle particulière [4]. Il n'est pas toujours certain que les jeunes en aient la même vision.

• **L'ouverture de l'école aux pratiques culturelles**, en dehors des programmes scolaires, prend des formes très diverses, qui visent à permettre à des enfants ou à des jeunes sous statut scolaire d'être confrontés à des pratiques culturelles concrètes. L'appel à des intervenants extérieurs, souvent professionnels du spectacle, est le

1. Voir la loi sur les enseignements artistiques du 6 janvier 1988 et les textes qui l'ont suivie.
2. Voir les arrêtés du ministère de l'Éducation nationale des 10 juillet 1992 et 15 mars 1994.
3. Arrêté du 10 juillet 1992.
4. Rapport d'évaluation des classes A3 fait par le DEP en 1992-1993.

moyen privilégié mis en œuvre [1]. Ces pratiques renvoient à des actions concrètes développées dans le cadre des projets d'école ou d'établissement, que chaque école, collège ou lycée est tenu d'organiser.

Il peut s'agir d'actions assez ponctuelles, comme la rencontre avec une œuvre et un artiste, ou plus élaborées, telles que l'accueil d'**artistes en résidence**, la mise en place d'**ateliers de pratiques artistiques** (APA) ou de **classes culturelles** en lien avec un établissement culturel. Les moyens mis en œuvre relèvent à la fois :
– de l'Éducation nationale, par le biais d'aides aux projets d'école ou d'établissement, sous l'impulsion des missions d'action culturelle existant au sein de chaque rectorat ;
– de la Culture, par le biais d'aides à certains types de projets, tels que les ateliers de pratiques artistiques, présentés par les établissements scolaires et examinés par les conseillers compétents de la DRAC ;
– éventuellement des collectivités locales.

Ces pratiques se sont en dix ans considérablement développées, même si elles restent très insuffisantes, numériquement, par rapport à la masse des élèves fréquentant les écoles, collèges et lycées, publics et privés. Leur développement se heurte cependant à des limites, de deux ordres :
– une limite potentielle : le nombre d'artistes professionnels existant ne suffirait pas à les généraliser ;
– une limite structurelle : après une période d'ouverture, des résistances explicites [2] au sein de l'Éducation nationale tendent à en limiter le développement.

Les artistes du spectacle vivant connaissent bien ces dispositifs et nombre d'entre eux, notamment les compagnies de théâtre et de danse, en vivent pour partie. Dans le domaine de la musique, la création des centres de formation des musiciens intervenants (voir ci-après) vise à soutenir le développement de cette forme d'activité.

• **Les conservatoires et les écoles de musique et de danse** remplissent un rôle analogue de formation générale des enfants et des jeunes. **Pour une très petite minorité d'entre eux, il s'agit, très tôt, d'un véritable parcours de formation professionnelle.** Une infime partie des élèves, par la voie de concours et de sélections successives, gravissent les échelons leur permettant d'accéder aux conservatoires nationaux (voir ci-après).

De même, un peu à l'image de ces institutions, se sont développées des **écoles du cirque**, souvent sous tutelle municipale. Elles répondent à ce même souci d'ouverture et de formation générale complémentaire à l'école, sans vocation professionnelle particulière au départ, sauf pour une très petite minorité. Comme pour les conservatoires, elles ont le mérite, pour les professionnels qui y travaillent, de

1. *Les intervenants culturels à l'École*, TEMSIS, étude pour le ministère de la Culture, DEP, 1993.
2. Y compris dans des rapports très officiels de l'Inspection générale de l'Éducation nationale.

maintenir leurs compétences et de faire partager leur art à un plus grand nombre, éveillant ainsi le goût de publics potentiels.

# Les formations professionnelles initiales aux métiers artistiques

À la différence de beaucoup d'autres secteurs professionnels où les métiers de base peuvent s'apprendre sur les bancs de l'école, dans un lycée professionnel ou technique, il n'existe pratiquement **pas de filière de formation professionnelle initiale scolaire** aux métiers artistiques du spectacle vivant.

Les métiers de comédien, de danseur, de clown, de musicien ne s'apprennent pas au lycée, fut-il professionnel. Nuls CAP, BEP, Bac Pro., BTS n'existent en la matière. Et par conséquent, **la voie de l'apprentissage n'a jamais été explorée** pour former des artistes professionnels. C'est là une des particularités de ce secteur, alors que les professionnels insistent souvent sur le fait que leur métier ne s'apprend que « sur le tas ». Dans certains secteurs du spectacle vivant, comme le cirque, c'est même le modèle de fonctionnement traditionnel et normal de la reproduction des compétences. Mais sans diplômes précis de référence, du moins avant le niveau Bac+2, il était effectivement difficile de l'envisager, même si toutes les structures du spectacle vivant cotisent, comme les autres, pour financer l'apprentissage.

Cependant, hors du système scolaire, des institutions existent, qui constituent des pôles de référence pour la profession et drainent des réseaux d'intervenants professionnels qui y enseignent. **La formation initiale des artistes repose fortement sur le réseau des conservatoires et des écoles supérieures spécialisées**.

Le modèle le plus structuré est sans doute celui de la musique, par le biais des nombreuses écoles de musique [1] réparties sur tout le territoire. La danse peut y être associée, bien que le plus souvent les premiers apprentissages se fassent dans des écoles de danse privées, à structure associative, elles aussi nombreuses et partout représentées. Les directeurs de conservatoires municipaux des villes de petite taille (moins de 5 000 habitants) font souvent état de difficultés récurrentes avec leur tutelle pour imposer des classes de danse à l'intérieur de leur structure [2]. Rares sont ceux qui y parviennent. Plus rares encore, et cela sans même faire référence à la « taille » de la ville, sont ceux qui ouvrent des classes d'art dramatique. Cela explique la multiplication de cours privés, notamment à Paris.

1. Répertoriées par la direction de la Musique et de la Danse (*Atlas régional de la direction de la musique et de la danse*, DMD, ministère de la Culture, 1993).
2. *Enseignement de la musique et de la danse*, TEMSIS, étude pour la DRAC Picardie, décembre 1995.

# Les formations spécialisées en théâtre

Pour le théâtre, ce sont dans ces cours d'art dramatique suivis dans les conservatoires ou dans quelques cours privés, ayant reçu un agrément [1], que se préparent [2] les concours d'entrée aux différentes **écoles d'enseignement supérieur** :
– le Conservatoire national supérieur d'art dramatique à Paris (CNSAD) ;
– l'École nationale supérieure des arts et techniques du théâtre (ENSATT) ;
– l'École supérieure d'art dramatique du Théâtre national de Strasbourg (ESAD) ;
– l'École du Théâtre national de Bretagne (ETNB) ;
– l'École régionale d'acteurs de Cannes (ERAC) ;
– l'École de théâtre du Centre dramatique national de Saint-Étienne ;
– deux conservatoires nationaux d'art dramatique : Bordeaux et Montpellier.

Ces écoles d'enseignement supérieur n'ont pas toutes le même statut :
– quatre sont des établissements publics : CNSAD – ENSATT – ESAD – ETNB ;
– deux sont aidées par les collectivités territoriales (avec l'aide éventuelle de l'État) : l'ERAC et l'école de Saint-Étienne ;
– les deux derniers établissements sont des classes de conservatoires nationaux de région.

Parmi les établissements publics, il convient encore de faire une distinction entre l'ENSATT et les trois autres. L'ENSATT est un établissement de l'Éducation nationale [3], alors que le CNSAD, l'ESAD et l'ETNB sont sous la tutelle du ministère de la Culture. La différence introduite là concerne au premier chef le statut des enseignants, l'enseignement étant largement assuré par des professionnels qui gardent par ailleurs des activités de création, de manière à faciliter l'insertion des jeunes comédiens en formation [4].

Deuxième grande différence au sein des établissements publics : deux d'entre eux sont très organiquement rattachés à des théâtres nationaux et mettent donc d'emblée les comédiens en phase avec l'espace professionnel, d'autant plus qu'ils forment également des techniciens, en tout cas au Théâtre national de Strasbourg (TNS). La conception du travail est immédiatement celle d'une équipe, voire d'une troupe. Les enseignements délivrés dans les autres écoles sont *a contrario* plutôt organisés en vue de la promotion d'une carrière individuelle. N'oublions pas que le Conservatoire national supérieur d'art dramatique est par tradition « l'antichambre » de la Comédie-Française. Des liens privilégiés existent, encore aujourd'hui, et plusieurs sociétaires du Français sont chargés de cours au Conservatoire.

Si l'on quitte maintenant les établissements publics, on est en présence d'institutions nées d'initiatives locales, souvent dues aux collectivités territoriales et soutenues

1. Agrément au titre de l'assurance personnelle et à taux de cotisation réduit. Ne donne en aucun cas le statut d'étudiant.
2. Une cinquantaine sur le territoire national (*Atlas régional de la direction de la musique et de la danse, op. cit.*).
3 Notons pour information que cet établissement prestigieux va quitter la rue Blanche pour s'installer à Lyon.
4. Une étude est actuellement en cours au ministère de la Culture sur l'insertion professionnelle des comédiens du CSAD.

par le ministère de la Culture, afin d'assurer un minimum d'équilibrage géographique. Il en est ainsi des classes de Bordeaux et de Montpellier.

Se pose bien sûr la question de l'insertion des comédiens à la sortie de ces écoles. La très grande sélection à l'entrée dans tous ces établissements apporte une relative garantie en la matière, mais aucun élément d'évaluation quantitative n'est actuellement disponible.

À ces dispositifs publics s'en ajoutent d'autres qui relèvent davantage de la formation continue, que ce soit l'action du Jeune Théâtre national, soutenue par le ministère, ou celles d'écoles privées, fort nombreuses à Paris, et de réputation inégale. Certaines sont d'un bon niveau et favorisent la professionnalisation de leurs élèves, parfois en tout début de carrière. À ce titre, elles jouent incontestablement un rôle de formation initiale, même si leur vocation est d'être des centres de formation continue.

## Les formations spécialisées en danse

La formation initiale en danse présente trois caractéristiques :
– le caractère international de son vocabulaire fait que les élèves circulent beaucoup en Europe et aux États-Unis pendant leurs études et leur carrière ;
– il est indispensable de penser à se professionnaliser très jeune, même si cet aspect s'est atténué au cours des vingt dernières années ;
– filles et garçons ne sont pas à égalité devant l'entrée en formation et dans la profession, puisque dans le meilleur des cas on relève dans les concours une proportion de candidats de un garçon pour six filles, alors que le nombre de places est équivalent pour les deux sexes.

Un grand effort a été fait à partir du milieu des années 1980 pour améliorer la formation initiale en danse, et l'ouvrir à des disciplines parallèles comme l'analyse du mouvement, l'histoire de la danse, l'éveil musical, l'anatomie pour délivrer une formation plus générale.

### Les pôles d'excellence

Six écoles constituent à l'heure actuelle les pôles d'excellence de l'enseignement initial en danse. Elles sont toutes sous la tutelle du ministère de la Culture.

• La voie royale en danse classique reste l'entrée à l'École **de l'Opéra de Paris.** On s'y présente entre huit et onze ans (douze ans pour les garçons). Le système est très sélectif : sur 300 postulants, une vingtaine d'enfants est retenue, et la sélection se poursuit chaque année au cours de l'examen de passage en division supérieure qui élimine les moins performants. Le cursus dure entre six et huit ans selon le niveau d'entrée et donne à tous les élèves le diplôme de l'école (équivalence à Bac+2). Un élève sur deux ayant réussi parvient à entrer dans le corps de ballet de l'Opéra.

• Le **Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris** (CNSMD), appelé couramment « Conservatoire de Paris », a créé depuis 1989 un département d'études chorégraphiques en réformant la formation dispensée.

L'entrée se fait sur concours, entre 14 et 17 ans, avec un prérequis technique important. La scolarité est organisée en deux cycles successifs. Le cycle de formation supérieure dure entre trois et cinq ans, avec une spécialisation en « classique » ou en « contemporain », et une année passée dans le **Junior Ballet.** Le CNSMD délivre le diplôme de formation supérieure d'études chorégraphiques homologué par la Commission technique d'homologation (Niveau II). Un deuxième cycle de perfectionnement (classe d'écriture et analyse du mouvement, préparation au métier de danseur) relève plus de la formation continue.

• **Le Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon**. Le département danse a été créé en 1985 par Didier Deschamps, avec d'emblée deux sections distinctes : « classique » et « contemporaine ». Le cursus a été diversifié et les prix supprimés. Si l'enseignement des CNSM est considéré comme remarquable, il ne peut être question de créer un troisième établissement de ce type, non seulement pour des raisons budgétaires mais surtout en raison de la faiblesse des débouchés qui se limitent généralement aux grands ballets classiques ou contemporains.

• **Le Centre national de danse contemporaine d'Angers (CNDC)** a été créé en 1978 par Alwin Nikolais. Cette compagnie américaine avait pour mission d'intégrer des danseurs français en les formant au contemporain, formation alors inexistante en France. Le cursus est de deux ans pour une promotion d'une douzaine d'élèves par an. Le CNDC demande aujourd'hui la reconnaissance de son diplôme par l'Éducation nationale. Les prérequis au concours sont très importants, même s'ils donnent priorité au potentiel artistique sur la virtuosité technique. Les débouchés naturels du CNDC – qui se veut l'école de la future avant-garde – sont les centres chorégraphique nationaux et les compagnies indépendantes. Dans la dernière promotion, dix élèves sur onze ont trouvé du travail.

Deux autres écoles sous tutelle forment des danseurs dans le cadre de classes à horaires aménagées et de la préparation du Bac F11. Il s'agit de l'**École supérieure de danse de Marseille** de Roland Petit, ouverte en 1992-1993, dont l'objectif est de former les futurs danseurs du Ballet Roland Petit et de l'**École supérieure de danse de Cannes** de Rosella Hightower.

Le fait d'avoir obtenu une homologation au niveau II pour les diplômes de CNSM et de l'Opéra est une avancée importante, car elle peut permettre un retour dans le cursus universitaire au moment de la reconversion. Les autres structures, comme l'École de Rosella Hightower, maintiennent l'inscription parallèle au Bac F11 dans les classes à horaires aménagés. On pourrait par ailleurs améliorer la formation générale artistique en développant l'enseignement d'autres disciplines, comme le chant, le théâtre, les arts martiaux, les techniques de la scène (son-lumière) pour former *« non pas seulement des danseurs mais des artistes »* et préserver leurs capacités de reconversion ultérieure.

## Les autres formations

À côté de ces écoles prestigieuses, un certain nombre d'organismes forment des danseurs qui peuvent devenir des professionnels. Une grande partie des danseurs des théâtres lyriques municipaux ont suivi cette filière, sans passer les concours des

CNSM. La formation dispensée par les **Conservatoires nationaux de région** a cependant une moins bonne réputation en danse qu'en musique.

Enfin, il existe de multiples écoles privées (plutôt dans le domaine du classique), de qualité variable, mais qui jouent un rôle important dans l'éveil à la danse des enfants et dans l'émergence de vocations. Elles peuvent ainsi présenter des élèves au concours d'entrée de l'École de l'Opéra de Paris ou, dans le cadre du cursus danse-études, aux concours d'entrée aux CNSM ou au CNDC ; voire aux grands concours internationaux (Lausanne, Varna) et aux auditions des différents ballets.

Certaines préparent également au DE et leur habilitation à le faire est un gage de professionnalité. En effet, la loi relative à l'enseignement de la danse a créé en 1989 un diplôme d'État (DE) de professeur de danse « *obligatoire pour l'enseignement de la danse classique, de la danse contemporaine et de la danse jazz lorsqu'il est exercé contre rétribution* ». La formation du danseur-interprète a intégré aujourd'hui cette composante du métier qu'est l'enseignement ; l'ensemble des formations sous tutelle permet des équivalences avec telles ou telles unités d'enseignement (UE) théoriques du DE. En même temps qu'on peut ainsi mettre à niveau les générations antérieures qui ont commencé à enseigner sans diplôme, se crée un nouveau marché du travail (et de la formation...) : celui de danseurs-enseignants, dont certains n'auront peut-être jamais l'expérience de la scène. C'est un des effets pervers du DE.

## Remarques générales sur la formation initiale en danse

La querelle entre enseignement classique et enseignement contemporain tend à s'amenuiser en raison des évolutions du marché du travail et des évolutions artistiques. Toutes les formations intègrent un cursus contemporain à part entière (sauf l'Opéra et l'École de Roland Petit) qui permet de créer une identité pédagogique propre, en dehors de l'application de critères académiques classiques. Cette meilleure formation en danse contemporaine tarit un peu les autres lieux de formation et de recrutement des années 1970-1980 : gymnastique, cirque, arts martiaux...

Actuellement, seules deux structures organisent naturellement une relation entre l'école et une compagnie : l'Opéra de Paris et le Ballet de Roland Petit. Cependant, pour pallier les difficultés d'**entrée dans le monde professionnel,** et pour donner aux élèves une pratique de la scène indispensable à ce métier, l'ensemble des structures produisent en dernière année des spectacles mélangeant pièces du répertoire et créations commandées à des chorégraphes. Ces travaux d'école tournent dans le réseau de diffusion traditionnel, en France et à l'étranger. Certains danseurs gardent encore leur statut d'étudiant, comme les élèves du CNDC et des CNSM ; d'autres comme les membres du Jeune Ballet international de Rosella Hightower sont en contrat de qualification pendant un an.

Il existe également des « cellules d'insertion » en tant que telles. Dominique Bagouet avait créé la première à Montpellier ; puis le Ballet du Rhin (en classique) et le Ballet de l'Atlantique (en contemporain) ont à leur tour fondé des cellules analogues. Au sein de ces cellules, le statut des danseurs est multiple : contrats de qualification pour les moins de 25 ans, bourses d'études pour les étrangers, SIFE, etc. Les cellules sont

aussi aidées financièrement par les régions où elles sont localisées. Enfin le **Jeune Ballet de France** (JBF), qui fonctionne sur le modèle du Jeune Théâtre national, permet à de jeunes danseurs de se produire pendant trois ans dans une véritable compagnie, sur un mode professionnel, dans des conditions économiques favorables. Le terme d'insertion entretient un peu la confusion, puisque il s'agit de danseurs ayant une solide formation initiale ou une solide expérience professionnelle.

Toutes ces structures de formation ont modernisé leurs formations, mais expriment des **inquiétudes sur le marché du travail** des années à venir : les effectifs des ballets classiques diminuent, sans que le développement des compagnies contemporaines, qui emploient moins de danseurs, compense ce phénomène. L'effectif moyen en ballet classique est d'une quarantaine de danseurs, en danse contemporaine d'une dizaine.

# Les formations spécialisées en musique

La musique est sans doute le domaine où la filière de formation initiale est la plus complète et la plus encadrée. Le dispositif fondé sur le réseau des conservatoires, l'organisation des études en cycles successifs, et, au niveau supérieur, les deux conservatoires supérieurs constitue un ensemble cohérent qui forme l'essentiel des musiciens interprètes professionnels.

Il convient cependant d'avoir une approche plus large de la formation initiale en considérant :
– que ce schéma concerne principalement la musique classique et peu les musiques dites actuelles ou amplifiées. Il existe d'autres cursus de formation, moins formalisés ou moins reconnus qu'il faut prendre en compte ;
– que les activités d'enseignement constituent une part importante de l'activité des musiciens professionnels [1]. Les formations spécifiques qui y préparent peuvent donc être considérées comme faisant partie de la filière de formation supérieure spécialisée.

## La filière des conservatoires et les pôles d'excellence

On peut distinguer schématiquement trois niveaux :

- Les écoles municipales agréées

Il existe 232 écoles municipales de musique agréées. L'agrément est ouvert à toute école publique qui en fait la demande (critères : locaux, pédagogie, qualification des enseignants...). À l'exception de la formation musicale et le chant choral, le nombre de disciplines n'est pas imposé. Les enseignements sont organisés sur trois cycles, établis par le schéma directeur d'organisation pédagogique défini par la DMD, de quatre ans pour les deux premiers et trois ans pour le 3e cycle

1. *Le développement de l'enseignement de la musique et de la danse : état des lieux et prospective*, CREDOC, étude pour le DEP, ministère de la Culture, 1993. Cette étude évalue le nombre de professeurs de musique à 40 000 exerçant dans 4 300 écoles.

- Les écoles contrôlées et agréées

Il existe 32 Conservatoires nationaux de région (CNR) et 104 Écoles nationales de musique (ENM). Les CNR et ENM sont placés sous le contrôle du ministère de la Culture et suivent le schéma directeur de l'organisation pédagogique. Ils distinguent une filière courte, débouchant sur le CFEM (certificat de fin d'études musicales) destiné aux amateurs – les plus nombreux [1] –, et une filière longue qui débouche sur le DEM (diplôme d'études musicales) préparant à l'enseignement supérieur (CNSM), mais le plus souvent à une pratique professionnelle directe [2]. À l'issu du DEM, beaucoup d'élèves intègrent la perspective de l'enseignement et préparent également le DE (diplôme d'État).

Les CNR, contrôlés par le ministère de la Culture, mais financés en grande partie par les collectivités territoriales, ont du mal à concilier leur double mission en direction des amateurs et des professionnels ou futurs professionnels.

- Les Conservatoires nationaux supérieurs de musique (Paris et Lyon)

Les deux conservatoires supérieurs sont destinés à former des solistes et musiciens professionnels d'orchestre. Le cursus normal est de quatre ans, et s'apparente à un véritable cursus universitaire, organisé autour d'un ensemble complet d'enseignements (option principale, options complémentaires). Il débouche normalement sur le DNESM [3] (diplôme de niveau II), mais une partie des élèves sortent sans le diplôme. Les CNSM proposent également des cycles de perfectionnement. De 1979 à 1990, les deux CNSM ont formé environ 1 600 musiciens.

Conçu comme une architecture pyramidale cohérente menant des conservatoires municipaux aux CNSM, ce système est en réalité en évolution, sous l'effet des transformations du marché du travail :
– le volume de travail pour les musiciens d'orchestre s'est réduit. Seuls un quart d'entre eux se professionnaliseront comme interprètes, et près des deux tiers comme enseignants [4]. Face à des pratiques de plus en plus diversifiées du métier, le système cherche à faire évoluer le contenu des formations en mettant l'accent sur la capacité d'adaptation à des contextes professionnels déterminés : développement de la pratique d'ensemble, du travail d'orchestre, pédagogie, etc. ;
– l'élévation du niveau de formation générale du recrutement et l'exigence d'une formation plus complète imposent une ouverture plus grande des enseignements sur la culture générale ;
– le développement des musiques « non-classiques » a favorisé l'ouverture de classes de jazz, mais seul un petit nombre de professionnels du jazz passent par ce cursus.

1. 98 % selon le CNR que nous avons enquêté
2. Près d'un tiers des musiciens d'orchestres selon l'étude *Les musiciens professionnels d'orchestre : étude d'une profession artistique* (DUPUIS (X.), DEP, ministère de la Culture et laboratoire d'Économie sociale Université Paris I, 1992, 111 p.).
3. Diplôme national d'études supérieurs musicales
4. SCHEPENS (E.), *Les anciens étudiants des Conservatoires nationaux supérieurs de musique de Paris et de Lyon de 1979 à 1990*, DEP, ministère de la Culture, 1995, 293 p.

## Les formations à l'enseignement

Le poids de l'enseignement dans les pratiques professionnelles de la musique, ainsi que la volonté d'améliorer la qualité des intervenants dans ce domaine a conduit à la mise en place de dispositifs de formation spécifiques :

• Le **certificat d'aptitude** (CA) et le **diplôme d'état** (DE), sont des diplômes nationaux permettant d'exercer comme professeur ou directeur d'une école de musique, agréée ou non. Les **CEFEDEM,** ainsi que les CNR et CNSM, préparent aux examens qui se passent en candidats libres. Des organismes privés proposent également des formations préparatoires. Depuis le décret de 1991, toutes les écoles, agréées ou non, sont concernées, mais contrairement à la danse, il ne s'applique pas aux cours privés et particuliers. De même, une municipalité peut engager un professeur non diplômé, mais non sur un poste « d'agent qualifié ». Le passage du DE ou du CA apparaît dès lors aux musiciens comme une nécessité pour se placer sur le marché du travail et de la formation.

• Les **centres de formation des musiciens intervenants** (CFMI) ont été créés à partir de 1985 à l'initiative des ministères de l'Éducation nationale et de la Culture. Il en existe neuf aujourd'hui. Ils préparent en deux ans au DUMI [1]. Le recrutement se fait au niveau Bac+2 et à un niveau musical correspondant au CFEM. Destinée à l'intervention en milieu scolaire, la formation intéresse en réalité plus largement les collectivités locales (développement culturel, actions en milieu rural, encadrement des pratiques amateurs). Le CFMI de Lyon propose en outre une formation complémentaire d'un an de niveau 3e cycle, le DIMISIS. Cette formation professionnelle s'adresse aux musiciens titulaires du DUMI et exerçant leur activité dans des contextes particuliers (petite enfance, handicapés, adolescence).

## Les formations hors conservatoires

Les musiciens professionnels non-classiques (jazz, rock, musiques traditionnelles...) sont rarement issus de la filière conservatoire [2]. Certains ont acquis leurs bases musicales en fréquentant les ENM ou CNR, mais leur formation professionnelle s'est faite pour la quasi-totalité en dehors de ce système. Les cursus sont donc par définition diversifiés, puisqu'on y trouve un mélange de pratique et de formations complémentaires (pas nécessairement en début de carrière). Le contraste est donc très fort sur le plan de la formation professionnelle entre les musiciens classiques et « les autres ».

Plusieurs initiatives ont cherché à palier ce déficit :

• **Dans le domaine du jazz :** une vingtaine d'écoles se sont regroupées au sein de la FNEIJ. Elles interviennent sur plusieurs axes : pratiques amateurs, formation continue, insertion, etc. Point de rencontre entre amateurs et professionnels, elles constituent de ce fait des lieux privilégiés de professionnalisation : à la fois en

1. Diplôme universitaire de musicien intervenant, formation diplomante universitaire.
2. Un quart environ des musiciens de jazz ont fréquenté les ENM et CNR selon l'étude sur les anciens étudiants des CNSM précédemment citée.

élargissant la formation à tous les domaines musicaux (instrument, solfège, harmonie, orchestre, etc.), mais également en permettant au musicien de mûrir un véritable projet professionnel. Certaines écoles (CIM, IMFP, AIMRA...) proposent des cycles complets que la FNEIJ souhaiterait faire homologuer par le ministère de la Culture. Peu d'enseignants sont titulaires du DE ou du CA qui concernent, là encore, principalement les musiciens de formation classique.

• **Les classes de jazz et musiques improvisées des CNR et CNSM** : elles attirent un nombre croissant d'élèves, mais leur impact sur le milieu jazz est encore très faible.

• Dans le domaine **des autres musiques actuelles** (rock, variétés, musiques traditionnelles, etc.), les initiatives mettent moins l'accent sur des formations initiales complètes, que sur l'accompagnement, le soutien (matériel et technique notamment) et le conseil aux démarches de professionnalisation. Ces démarches cherchent autant à conforter une véritable pratique amateur (ne débouchant pas nécessairement sur une professionnalisation) qu'à professionnaliser les plus motivés...

Il faut enfin mentionner pour les musiques non-classiques, l'importance des cours privés, suivis éventuellement en parallèle avec un cursus dans une école de musique ; ils constituent souvent une base initiale qui s'avérera déterminante pour la professionnalisation ultérieure.

## Les formations spécialisées aux métiers du cirque et des marionnettes

Pour combler le manque de certification existante, malgré nombre de formations qui pouvaient exister, ici ou là notamment dans le domaine du cirque (écoles du cirque), l'Éducation nationale (Commission paritaire consultative n° 13) a reconnu, dans chacune de ces deux disciplines, l'existence d'un pôle d'excellence, en créant deux diplômes particuliers. Pour ce faire, a été utilisé le titre de **diplôme des métiers d'art** (DMA). En général, ce titre est réservé à des métiers relevant surtout des arts appliqués (styliste de mode, impression sur textile, céramique, gravure, lutherie, etc.). Il s'agit de filières pointues et rares, qui s'adressent à des élèves ayant un diplôme de niveau Bac [1], et les conduisent à un diplôme **équivalent à un** BTS [2]. Comme le BTS, le DMA peut se préparer par la voie de la formation scolaire, de l'apprentissage ou de la formation continue.

Le DMA **du cirque** est actuellement préparé au Centre national des arts du cirque de Châlons-en-Champagne.

La DMA **de la marionnette** est actuellement préparé par l'École nationale supérieure des arts de la marionnette de Charleville-Mézières.

Ces deux établissements sont reconnus à ce titre par l'Éducation nationale.

1. Notamment, suivant les métiers, certains BAC PRO., certains BAC techniques (le F12 notamment) ou un diplôme équivalent : le brevet des métiers d'art.
2. Au-delà des DMA, existent des diplômes supérieur d'arts appliqués (DSAA) de niveau Bac +4, mais aucun ne concerne le spectacle vivant.

# Les formations professionnelles initiales aux métiers techniques

## Les formations professionnelles de niveau V, IV et III

À la différence des métiers artistiques, il existe dans les cursus définis par l'Éducation nationale différents diplômes (CAP, BEP, Bac Pro., Bac techniques, et BTS) dans des filières techniques qui peuvent intéresser directement ou indirectement la profession : l'électricité, l'électronique et le son, même si ces diplômes ne sont que rarement orientés vers les métiers du spectacle vivant. Il faut noter cependant :
– l'existence d'un CAP **de monteur de chapiteau** (préparé par l'École nationale du cirque) ;
– et la création récente d'un CAP **d'accessoiriste** actuellement préparé uniquement en formation continue (GRETA Arts appliqués).

Même s'il est difficile de parler d'une filière spécifique qui aurait été formalisée et explorée, y compris par la voie de l'apprentissage, il existe à ce jour une vingtaine de lycées qui forment en France **des** BTS **préparant à des métiers techniques du spectacle**. Il s'agit des BTS suivants :
– audiovisuel, option son ;
– audiovisuel, option maintenance et exploitation ;
– audiovisuel, option administration.

D'une manière générale, il faut noter que les formations initiales aux métiers techniques du spectacle vivant se sont essentiellement développées dans les domaines du son, de la lumière, du plateau et de la scénographie. En ce qui concerne, le décor, le maquillage et les costumes, les formations initiales sont rarement propres au spectacle et relèvent souvent d'autres formations : arts plastiques pour les décors, costumes ; CAP et BP de coiffure ; etc.

Les effets conjugués de l'accroissement des exigences scéniques et techniques du spectacle vivant et d'une demande de plus en plus grande d'accès aux métiers du son, de la lumière et de la régie, ont ces dernières années fait évoluer le paysage de la formation initiale. Les formations les plus prisées sont celles dispensées dans des écoles spécialisées préparant des diplômes reconnus ou des titres homologués. Certaines revendiquent une orientation stricte vers le spectacle vivant, et tout particulièrement le théâtre, mais beaucoup visent l'ensemble des secteurs culturels. Cependant, elles ont en commun d'être toutes très liées à des réseaux professionnels. C'est ce qui les distingue des formations universitaires.

C'est ce qui a conduit la Commission paritaire consultative chargée, auprès du ministère de l'Éducation nationale, de définir les diplômes de formation initiale professionnelle dans ce secteur, à reprendre à son compte certaines formations initiales spécifiques dispensées par des écoles professionnelles spécialisées, en les

classant au même niveau que des BTS, par la voie du titre de **diplôme des métiers d'art (DMA)**. Il s'agit :
– du DMA **de régie lumière** actuellement préparé par l'École nationale supérieure des arts et techniques du théâtre (ENSATT, plus connue sous le nom d'École de la rue Blanche), par le lycée Gabriel Guist'hau de Nantes et par SCAENICA à Sète ;
– du DMA **de costumier réalisateur** également préparé par l'ENSATT.

On se situe souvent aux frontières entre formation professionnelle initiale sous statut scolaire, et formations techniques supérieures (voir ci-après). Les limites entre formation initiale et continue peuvent être ténues. Ainsi, certains stages de formations qualifiantes s'adressant à des demandeurs d'emploi peuvent permettre de préparer à certains de ces diplômes (CAP accessoiriste, BTS ou DMA), mais aussi à des **titres homologués**, qui, sans être des diplômes de l'Éducation nationale, ont été agréés par la Commission nationale d'homologation des titres professionnels. Dans le domaine technique, ont été ainsi agréés les titres suivants :
– opérateur son (niveau V) ;
– agent technique (niveau V) ;
– costumier (niveau IV) ;
– régisseur (niveau III).
auquel il convient d'ajouter le titre de décorateur de niveau II.

Au delà des lycées techniques préparant aux différents BTS audiovisuels, se sont développés des centres de formation continue spécialisés, qui organisent des formations initiales reconnues par la profession et préparant à ces différents diplômes.

- **Le Centre de formation professionnelle des techniciens du spectacle (CFPTS de Bagnolet)**

Créé en 1974, sous forme associative, à l'initiative de la profession (théâtres privés et théâtres nationaux parisiens), le CFPTS intervient en formation initiale dans trois domaines :
– la régie de plateau ;
– la régie son ;
– la régie lumière.

S'adressant aux jeunes issus du milieu scolaire (niveau Bac ou CAP /BEP proches des domaines concernés), ces formations débouchent sur un titre homologué de niveau III (1 200 heures). Ces trois diplômes sont également accessibles en formation continue grâce aux congés individuel de formation (CIF). Le financement de cette formation est assuré par la taxe d'apprentissage. Les intervenants sont pour la plupart des professionnels. Chaque année cette formation est ouverte à une dizaine de personnes pour chacune des trois sections. Le nombre des candidats postulants est supérieur en son et en lumière à celui de la régie. La sélection se fait sur entretien avec des directeurs de formation et avec les enseignants.

- **CAENICA – École supérieure privée des arts et techniques du spectacle (Sète)**

Cette école privée, créée en 1988, propose des formations initiales de techniciens supérieurs en son, lumière, costume et décor. Le cursus se déroule sur trois ans.

Les diplômes délivrés pour la lumière et les costumes sont des DMA (Bac+2). L'école prépare également au BTS son avec une forte orientation « spectacle ».

Les effectifs de chacune des sections varient de quatre à douze par an. Le niveau Bac est requis : bac scientifique ou technique pour le son et la lumière ; indifférent pour costume et décor (généralement arts plastiques). La formation est également ouverte à des demandeurs d'emploi ou des salariés (CIF) bénéficiant de l'allocation formation reclassement (AFR).

## Les formations techniques supérieures

Au delà de ces formations de techniciens supérieurs, existent quelques cursus de formation supérieure qui répondent aux exigences techniques et scéniques contemporaines.

**• L'École nationale supérieure des arts et techniques du théâtre (ENSATT – Paris)**

L'ENSATT est placée sous la tutelle de l'Éducation nationale. Elle comprend cinq sections : comédie, administration, costumiers, décorateurs-scénographes, régisseurs son-lumière et plateau. Plus connue sous le nom de « l'école de la rue Blanche », l'ENSATT propose une formation initiale en trois ans, dont les deux premières années portent sur l'ensemble des techniques (lumière, son et plateau), avec un cursus comprenant une part artistique, une part technique et une part de culture générale. La troisième année est consacrée à une spécialisation, avec un stage en entreprise et la rédaction d'un projet de recherche personnel. L'évaluation des connaissances est effectuée par contrôle continu. Les diplômes délivrés par l'ENSATT sont des diplômes de niveau I (Bac+5).

Les enseignants sont, pour certains, des professionnels en activité. Les professionnels participent aussi au conseil pédagogique de l'établissement. L'ENSATT garde le théâtre comme axe principal de formation. L'école devrait déménager à Lyon en 1997. À cette occasion, la structure va évoluer en intégrant de nouvelles filières : classe de mise en scène, classe de régie générale pour former des directeurs techniques, département d'écriture, formation aux métiers en voie de disparition dans le théâtre, développement de la formation continue...

On entre à « la rue Blanche » sur concours, au niveau Bac+2. Dans la plupart des cas, les postulants à la section technicien possèdent un DEUG scientifique. Des équivalences sont accordées avec des formations ayant un rapport avec la profession. Le concours d'entrée est très sélectif : 30 places (six pour chacune des cinq sections) pour environ 1 000 postulants chaque année.

**• École supérieure d'art dramatique (ESAD) du Théâtre national de Strasbourg**

Fondée en 1954, l'ESAD a un statut d'établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), placé sous tutelle du ministère de la Culture. Elle possède trois sections : une concerne les comédiens (jeu), les deux autres les techniciens (régisseur et scénographe). L'ESAD est un lieu de formation intégré au Théâtre

national de Strasbourg (TNS) où se trouvent réunis : une troupe, deux salles de spectacle, des ateliers de création de décors et de costumes.

Pour les techniciens, la durée du cursus est de trois ans. Après une première année de tronc commun, les élèves se spécialisent (régie ou scénographie-décors-costumes), avec des cours communs de connaissances générales (histoire du théâtre, histoire de la scénographie, esthétique, analyse critique de spectacles, dramaturgie). Les enseignants sont pour la plupart des professionnels : créateur son, créateur lumière, régisseur, scénographe, dessinateur et comédiens.

Aucun diplôme scolaire ou universitaire n'est exigé pour se présenter au concours d'entrée (organisé deux années sur trois), mais la sélection est rude puisque sur 800 candidats, seulement 20 sont retenus : 10 comédiens, 10 techniciens. Depuis la création de l'école, les élèves régisseurs se sont bien placés sur le marché du travail, ce qui est un peu plus difficile pour les scénographes. « *Chez les professionnels du spectacle, le* TNS *reste la référence en matière de formation à la régie générale* [1]... »

- **La filière son de l 'École nationale Louis Lumière (Paris)**

L'École nationale Louis Lumière est sous tutelle de l'Éducation nationale. La mutation qu'a connue l'école en 1991 lui confère aujourd'hui une ouverture vers l'ensemble du spectacle. Le son pour l'image reste un des axes principaux de la formation, mais les étudiants sont également formés aux techniques du son pour le studio et pour le spectacle vivant.

Les candidats au concours d'entrée doivent pouvoir attester d'un niveau Bac+2. Ils viennent d'un DEUG A, de « Math spé », plus rarement d'un BTS audiovisuel. La formation se déroule sur trois ans et débouche sur un diplôme de niveau Bac+5, même si en sortant les élèves « *devront faire leurs premières armes en tant que techniciens ou assistants, comme avant* [2] ».

## Remarques générales sur la formation initiale des techniciens

Les formations initiales dispensées par les écoles spécialisées sont, en général, considérées comme bonnes. Toutefois, si les études sont le plus souvent gratuites, **la sélection à l'entrée est très importante** : entre 2 et 3 % des postulants. Cette sélection est d'ailleurs à comparer avec celle pratiquée dans les écoles formant aux professions artistiques. La demande pour entrer dans ces écoles est telle que le niveau requis pour y accéder n'a pas cessé d'augmenter. Cette demande a aussi généré une offre de formation de la part de structures privées portant sur la préparation à l'entrée dans ces écoles, et ce, avec des fortunes diverses.

1. « Les métiers du son en 1995 », *Actualité de la scénographie*, n° 73, 1995, p. 39-56.
2. *Actualités de la scénographie, op. cit.*, p. 60.

Parfois accusées d'être « trop techniques », ces écoles spécialisées – y compris les plus « techniques » – semblent toutes vouloir développer la culture générale et la culture spécifique liée au spectacle dans les cursus. Les candidats à l'entrée sont d'ailleurs aussi testés sur ce type de connaissances. Toutes ces écoles plaident pour l'ouverture d'esprit et une réelle motivation pour le secteur du spectacle vivant : « *La sensibilisation à la création (son, lumière, mise en scène, composition, chorégraphie...) doit faire partie intégrante de la formation des techniciens pour que le dialogue entre créateurs et techniciens soit possible.* [1] »

# Les formations professionnelles initiales aux métiers de l'administration

Il n'en existe pratiquement pas à proprement parler, au sens strict du terme. La formation initiale à ces métiers passe par d'autres voies, qui ne sont pas spécifiques au spectacle vivant. Dans beaucoup de cas, il s'agit en effet de métiers « tertiaires » qui sont communs avec nombre d'autres secteurs professionnels, au moins en ce qui concerne les compétences de base. Cependant, les universités ont, ces dernières années, développé des cursus (DUT, DEUST, licences, maîtrises, DESS...) dont certains peuvent représenter une bonne préparation à l'exercice de certaines fonctions de l'administration du spectacle vivant.

# Les formations universitaires (DUT, licences, maîtrises, DESS)

## Le développement récent important des formations universitaires à caractère culturel et artistique

L'animation et l'action culturelle attirent nombre de jeunes. Dans le mouvement d'élévation générale du niveau de scolarisation que la France connaît depuis vingt ans, et qui après avoir bouleversé le collège puis le lycée, atteint aujourd'hui l'université, il n'est pas étonnant de constater que l'afflux de jeunes dans l'enseignement supérieur se traduit aussi par le développement d'enseignements universitaires dans les différents domaines de la culture et du travail artistique.

1. Compte-rendu groupe de travail sur « les métiers de la création artistique dans le spectacle vivant ».

Le jugement des professionnels est généralement assez critique sur ces formations, expliquant qu'un jeune étudiant issu d'une licence ou d'une maîtrise dans ces domaines, n'est en aucun cas employable dans une structure d'action culturelle. Curieusement, ce milieu cultivé et tolérant, qui aime les débats d'idées, s'exprime souvent, en matière de formation initiale, dans des termes plus « réactifs » que d'autres professions : le jugement sur l'université y est souvent très négatif. Reviennent fréquemment les formulations du type « *l'université n'apporte rien, les études académiques non plus : on ne peut apprendre nos métiers autrement qu'en faisant* ».

À quoi servent effectivement ces licences et maîtrises ? Quels débouchés réels ouvrent-ils aux jeunes, dans un secteur professionnel très fortement et structurellement touché par (pour ne pas dire construit sur) le chômage et la précarité ? À notre connaissance, aucune étude n'a encore été faite sur ce point. De même le discours sur la profusion et la pléthore des formations demande à être relativisé, voire mis en question. À l'examen, compte tenu du champ possible couvert par ces formations, cela est loin d'être vérifié et il convient de porter un jugement plus réservé.

Compte tenu de la diversité et de la multiplication des cursus, il est difficile d'en faire un inventaire exhaustif actualisé. Avec les réserves qui s'imposent, compte tenu de l'évolution rapide des choses en la matière, on peut cependant s'appuyer sur différentes sources [1] et sur les données recueillies au cours de nos investigations sur le terrain, pour tracer un panorama fiable de la réalité. Distinguons :
– les DUT (Bac+2) préparés dans les IUT ;
– les DEUST (Bac+2), préparés en université ;
– les **licences** (Bac+3) ;
– les **maîtrises** (Bac+4) ;
– les **diplômes d'université** (DU), qui n'ont pas de caractère national et qui se situent suivant les cas entre Bac+2 et +4, avec lesquels nous classons, ci-après, certains diplômes particuliers comme les DUMI délivrés par les CFMI
– enfin, les DESS (Bac+5 ou 6) qui, du fait de leur forte vocation professionnelle, méritent un examen particulier.

**Le tableau qui suit en dresse le panorama et leur localisation géographique.**

Ne sont pas mentionnés :
– les cursus de sociologie culturelle, d'esthétique, ainsi que **différents** DEA qui préparent à la recherche, y compris en théâtre, danse, musique et notamment en acoustique : il existe 11 universités qui préparent à des DEA en acoustique ;
– les préparations au CAPES et à l'agrégation de musique : leur existence explique le nombre élevé de licences et de maîtrises dans cette discipline.

1. Notamment l'enquête réalisée en 1991 par D. Letourneur pour le ministère de la Culture (DDF), et les dossiers de l'ONISEP qui permettent de l'actualiser.

Tableau 45 :
**Les formations universitaires concernant le spectacle vivant (année 94-95)**

| | DUT | DEUST | Licences | Maîtrises | DU | DESS |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Animation culturelle** | Bordeaux III<br>Paris V<br>Lille III<br>Rennes I | Aix-Marseille I | Paris III | | Aix-Marseille I | |
| **Danse** | | | Paris V<br>Nice<br>Grenoble II | Paris V<br>Nice | Paris VIII<br>Lyon I | |
| **Gestion culturelle** | Bordeaux III | Limoges | Aix-Marseille I<br>Aix-Marseille III<br>Lyon II<br>Nice<br>Paris III<br>Paris I<br>Paris VII<br>Rouen<br>Reims | Aix-Marseille I<br>Aix-Marseille III<br>Lyon II<br>Nice<br>Dijon<br>Paris I<br>Paris VII<br>Rouen<br>Reims | Lille III<br>Paris VIII | Bordeaux III<br>Grenoble II<br>Lyon II<br>Nice<br>Dijon<br>Toulouse<br>Paris IX<br>Rouen<br>Reims |
| **Musique** | | Lyon II<br>Toulouse II | Aix-Marseille I<br>Bordeaux III<br>Dijon<br>Lille III<br>Lyon II<br>Metz<br>Montpellier III<br>Nancy II<br>Nice<br>Paris IV<br>Paris VIII<br>Pau<br>Poitiers<br>Rennes II<br>Rouen<br>Strasbourg II<br>Toulouse II<br>Tours | Aix-Marseille I<br>Bordeaux III<br>Lille III<br>Lyon II<br>Metz<br>Montpellier III<br>Nancy II<br>Nice<br>Paris IV<br>Paris VIII<br>Pau<br>Poitiers<br>Rennes II<br>Rouen<br>Strasbourg II<br>Toulouse II<br>Tours | Aix-Marseille I<br>Besançon<br>Lille III<br>Lyon II<br>Metz<br>Paris XI<br>Paris VIII<br>Rennes II<br>Saint-Étienne<br>Strasbourg II<br>Toulouse II<br>Tours | Paris IV |
| **Théâtre** | | Aix-Marseille I<br>Bordeaux III | Aix-Marseille I<br>Bordeaux III<br>Lyon II<br>Nice<br>Strasbourg II<br>Paris III<br>Paris X<br>Paris VIII | Aix-Marseille I<br>Bordeaux III<br>Lyon II<br>Paris III | Aix-Marseille I<br>Besançon<br>Caen<br>Lille III<br>Metz<br>Nancy II<br>Paris III<br>Paris X<br>Paris VIII<br>Avignon | Lyon II |

Source : ministère de l'Éducation nationale

Le rôle de ces formations par rapport à l'emploi et à l'exercice du métier pose un problème délicat. Il est difficile d'émettre un avis. Au delà du jugement de nombre de professionnels, il convient de rappeler, que **hormis les DUT, les DEUST et les DESS, il ne s'agit, pas plus que pour les autres études universitaires, d'études**

**à vocation directement professionnalisante**. En soi, le problème d'un étudiant de licence et de maîtrise en théâtre, en danse ou en gestion culturelle, n'est pas différent de celui d'un étudiant en lettres, en histoire ou en économie qui ne se destinerait pas à l'enseignement.

Une question plus intéressante à poser est celle de la place qu'occupent les professionnels du spectacle vivant dans l'enseignement, au côté des universitaires. Elle est généralement assez faible. Il s'agit souvent de formations développant une bonne culture générale, nécessaire pour entrer dans des cursus plus spécialisés qui sont eux davantage porteurs de savoir-faire et de culture professionnelle. Ces filières ouvrent probablement plus de portes vers l'action culturelle (centres culturels, collectivités territoriales...) que vers le spectacle vivant lui-même.

## Les formations universitaires à caractère professionnalisant

Comme le montre le tableau précédent, **il existe peu de formations courtes (DUT ou DEUST) à finalité professionnelle** : elles sont beaucoup moins nombreuses que les licences et maîtrises. Si on y ajoute les sites préparant à tel ou tel BTS ou DMA, on peut se poser quelques questions. Globalement, en sachant qu'une partie importante de ces personnes iront travailler dans l'audiovisuel, le nombre de formations professionnalisantes de niveau BAC+2 semble faible pour l'ensemble des métiers du spectacle vivant, sauf à dire que ce niveau de formation « intermédiaire » serait peu pertinent.

Par ailleurs, si l'on compare le nombre de formations de ce niveau par grande famille professionnelle du secteur, l'interrogation s'accentue : il serait donc assez pertinent pour un technicien de se former à ce niveau intermédiaire (BTS ou DMA), mais cela n'aurait que peu de sens pour les emplois relevant de la famille artistique ou de la famille administration et gestion culturelle. Est-ce bien le cas ?

Si le débat sur l'artiste est, en la matière, difficile à trancher, ne constate-t-on pas, par contre, un déficit de compétences administratives intermédiaires ? Peut-être que les formations professionnelles non orientées particulièrement vers le spectacle, ainsi que les licences et les maîtrises, le comblent en partie, mais ces formations n'ont pas été particulièrement conçues pour cela. Il y a là des inadéquations sur lesquelles il convient de réfléchir, pour trouver des réponses, sans nécessairement passer par la voie des DESS, qui, paradoxalement, sont aujourd'hui plus nombreux que les formations administratives de niveau intermédiaire.

**Le développement des** DESS dans le secteur est un phénomène assez récent, qui a rencontré un écho favorable dans le milieu professionnel. Cela tient sans doute à plusieurs facteurs concomitants :
– l'importance grandissante attribuée au management culturel ;
– l'absence jusqu'ici de lieux de perfectionnement professionnel, de reconnaissance et de validation universitaire pour des personnes expérimentées et formées « sur le tas » ;
– le soutien explicite du ministère de la Culture.

Ce dernier a, dès l'origine, apporté son soutien aux DESS suivants :
– Paris I : droit et administration de la communication audiovisuelle ;
– Reims : administration locale, développement local et culturel ;
– Paris IX : gestion des institutions culturelles ;
– Lyon II – ARSEC : développement et gestion d'entreprises culturelles ;
– ESC Dijon/Fondation Claude Nicolas Ledoux : mastère spécialisé européen en management des entreprises culturelles.

Trois raisons ont poussé au choix du positionnement de ces formations au niveau du troisième cycle universitaire [1] :
– créer un effet de seuil par rapport aux structures culturelles, en contrebalançant la pratique de cooptation interne, chère à ce secteur ;
– créer un effet de levier et provoquer un effet de contagion « par le haut » sur les petites structures, afin qu'elles se préoccupent, elles aussi, des problèmes d'administration ;
– s'appuyer sur la vocation professionnelle des DESS.

Ces raisons s'accompagnaient de trois critères de base : une logique d'aménagement du territoire, le non-chevauchement des filières et l'insertion professionnelle des étudiants [2]. Examinons ces trois critères.

• Du point de vue des équilibres territoriaux, quand on considère la carte nationale des DESS aujourd'hui, et pas seulement les cinq soutenus à l'origine par le ministère, on constate certains déséquilibres [3] : le Nord-Est semble sous doté par rapport au Sud-Est par exemple.

• Le non-chevauchement des filières n'est pas certain, compte tenu du rythme de création de diplômes nouveaux (DESS et autres), si l'on excepte le DESS de Grenoble piloté par l'Observatoire des politiques culturelles qui garde son entière spécificité de public [4].

• Quant à l'insertion professionnelle des étudiants, l'étude conduite par le CEREQ en souligne les bons résultats : 92 % des sortants des cinq DESS soutenus à l'origine par le ministère de la Culture ont trouvé un emploi en moins d'un an, même si leur statut demeure précaire (42 % d'entre eux sont embauchés en CDD). Cependant, la coexistence, au sein des DESS, de cette population d'étudiants avec des professionnels en fonction semble souvent poser problème. Le décalage de préoccupations et d'expériences y est souvent problématique.

Les témoignages recueillis auprès de responsables de structures en fonction montrent que ces DESS remplissent une réelle fonction de formation des cadres. Peut-être davantage en formation continue qu'initiale (voir ci-après). Par contre, les effets espérés « de seuil » et « de levier » à l'égard des petites structures culturelles restent problématiques. Le manque de formations d'un niveau intermédiaire fait

1. J.-P. Reismann, *Formation et emploi culturel*, séminaire du 2 Juin 1992 à Grenoble.
2. LECOUTRE (M.), *Le cheminement d'insertion professionnelle des étudiants sortis de cinq formations de 3e cycle à l'administration et à la gestion du secteur culturel*, CEREQ, 1995.
3. Le tableau des formations universitaires ci-dessus.
4. Ce DESS comprend deux filières différentes : une « classique » et une réalisée en partenariat avec le CNFPT. Cette dernière est réservée à des responsables culturels de collectivités territoriales en poste, ainsi qu'au personnel déconcentré des services de l'État. La formation traite largement des aspects généraux de la culture et des politiques publiques (y compris les stratégies territoriales), mais de façon moindre de la gestion.

défaut, et les pratiques de recrutement tendent toujours à privilégier la connaissance vécue du milieu par rapport à la formation initiale.

Aux différents DESS, on peut ajouter trois diplômes d'un niveau équivalent délivrés par des institutions privées et qui répondent aux mêmes préoccupations :
– le cycle supérieur de management culturel et artistique – Institut supérieur de management culturel, qui délivre un titre homologué ;
– le mastère européen en management culturel – École supérieure d'économie d'art et de communication ;
– le troisième cycle de management culturel – ARTIS.

Enfin, ce dispositif est renforcé par l'existence de réseaux interuniversitaires particuliers. On peut citer **le réseau des** CFMI, déjà évoqué, soutenu par la direction de la Musique : les « dumistes » formés par ces centres ont fait leur preuve et nombre d'entre eux occupent aujourd'hui des fonctions de responsabilité, notamment dans certaines structures sous tutelle territoriale.

Il en est de même du **réseau des pôles de formation de médiateurs culturels**. L'enjeu fixé à ce réseau, comme à celui des CFMI, est de : « *Décloisonner les formes artistiques, aller au devant des différents publics, et ainsi dégager les conditions d'un dialogue entre l'art et ceux auxquels il s'adresse. Nombreux sont les artistes, ou responsables de compagnies et d'institutions culturelles qui ont su intégrer à leur démarche de création ou de diffusion une réelle réflexion sur la médiation*[1]. » C'est à partir de réflexions conduites à la Cité des Sciences, que le ministère de la Culture a mis en œuvre une politique de développement d'un réseau de huit pôles de formation à la médiation, en général dans le domaine patrimonial et muséologique. Un seul se consacre à la médiation dans le spectacle vivant : Aix-Marseille. Il s'agit d'une maîtrise scientifique et technique qui a peu à peu évolué vers la musique et le théâtre et qui est inscrite dans un partenariat étroit entre l'université, la DRAC et le CNFPT.

# Les titres professionnels homologués

Même si cela ne relève pas spécifiquement de la formation initiale, mais plutôt de la formation continue, on a vu que ce type de diplôme pouvait venir renforcer la palette des diplômes de formation existante, voire combler des vides.

La procédure d'homologation des titres, même si elle peut paraître assez longue et difficile [2], est un bon moyen de faire reconnaître une formation professionnelle adaptée et ayant fait ses preuves sur le terrain. À ce jour, quarante titres professionnels instruits

1. Passages Public (s) – Points de vue sur la médiation artistique et culturelle – DDF – agence Rhône-Alpes de services aux entreprises culturelles.
2. C'est une procédure de validation publique consistant à situer dans la grille des niveaux de formation (V à I) les titres ou diplômes délivrés par les organismes publics ou privés de formation (initiale et continue) qui en font la demande. Le dossier préparé par l'organisme de formation concerné donne lieu à une instruction par le ministère concerné (dans le cas présent celui de la Culture), puis à un rapport indépendant qui est soumis à la commission nationale d'homologation des titres. Commission interministérielle et paritaire (État, syndicats d'employeurs, syndicats de salariés).

par le ministère de la Culture ont débouché sur une homologation nationale. Parmi eux dix-sept concernent le spectacle vivant. Il s'agit des titres suivants :

Tableau 46 :
**Titres homologués**

| | Niv V | Niv IV | Niv III | Niv II-I |
|---|---|---|---|---|
| Musique | | | 2 DUMI DE professeur de musique | 4 Conservatoire de Paris Conservatoire de Lyon Directeur d'école de musique CA professeur d'école de musique |
| Danse | | | 1 DE professeur de danse | 1 Ballet Opéra |
| Technique | 2 Opérateur son Agent technique | 1 Costume | 2 Régisseur | 1 Décor |
| Administration | | 1 Secrétaire de production | 1 Chargé de production | 1 Manager culturel |
| **Total** | **2** | **2** | 6 | 7 |

Source : ministère de la Culture.

Certains d'entre eux, notamment aux niveaux V et IV, peuvent servir de référence à la mise en place de **formations qualifiantes d'accès à la profession,** comme des formations initiales plus classiques.

# La qualification à l'entrée dans la profession est devenue un enjeu

Si la culture du milieu du spectacle vivant a longtemps privilégié la formation « sur le tas », estimant que leurs métiers étaient trop particuliers pour être appris à l'école, l'attrait que ce secteur présente pour des jeunes et, de ce fait, l'afflux de demandeurs d'emplois non qualifiés pose aujourd'hui **un problème structurel**.

La valorisation des diplômes et le développement de certaines formations initiales qualifiantes bien ciblées sont devenus un enjeu important pour le futur, y compris pour contribuer à réguler le marché du travail. Dans ce contexte, il semble opportun que la CPNEF-spectacle vivant, à l'issue du CEP, se saisisse du problème des filières de formation professionnelle initiale, notamment pour :
– clarifier la carte des diplômes de formation initiale (notamment les BTS et DMA) intéressant la profession, y compris pour les faire évoluer, les transformer, voire en créer de nouveaux ;

– réfléchir à l'utilisation de la voie de l'apprentissage pour la préparation à certains de ces diplômes.

Les recommandations figurant ci-après dans le chapitre 8 précisent les orientations qui semblent souhaitables.

# La formation professionnelle continue des salariés et l'offre existante

Même si les formations initiales décrites ci-dessus se sont développées et consolidées ces dernières années, elles ne concernent de fait qu'une faible partie des professionnels en exercice, dont beaucoup se sont formés « sur le tas ». Les besoins de développement de compétence sont importants. Depuis la loi de 1971 et la création de l'AFDAS, l'offre de formation continue s'est développée et essaie de répondre à ces besoins. Qu'en est-il ? Il faut distinguer les formations artistiques, techniques, administratives, ainsi que le cas particulier de la fonction publique territoriale.

## Les besoins et l'offre dans le domaine artistique

### Les comédiens

#### Les besoins

Si l'on considère que la qualification du comédien « *est faite d'un dosage variable de qualités artistiques, techniques, « naturelles » et sociales* », l'entretien de cette qualification devrait logiquement s'orienter vers l'élargissement constant de ces compétences et de leur « dosage ». Et cela d'autant plus que la formation professionnelle initiale a été faible.

Or, si la situation en ce domaine n'a pas beaucoup changé, le contexte général dans lequel les comédiens pratiquent leur métier a, lui, considérablement évolué : « *Régression de la place du théâtre et dislocation de la qualification traditionnelle comme mode de coordination entre offre et demande de travail, tels sont les traits qui semblent dominer la période actuelle* [1.] »

Le marché du travail contraint de plus en plus les comédiens de théâtre à une diversification, à la fois périphérique au métier (cinéma, télévision, synchro, etc.), et à leur propre discipline de base : le fait d'être capable de chanter, danser, voire de jouer de la musique est pour un comédien une façon d'augmenter ses chances « d'employabilité ». Nombreux sont les comédiens professionnels qui prennent des cours dans des disciplines artistiques autres que la leur.

Pour bon nombre de comédiens, la régularité de leur activité professionnelle dépend aussi de leur capacité d'autocréation d'emploi : monter un spectacle, créer sa propre compagnie, enseigner... Dans ce contexte, savoir « monter un dossier », élaborer et gérer un budget, mais aussi connaître le cadre juridique dans lequel se déroulent ces activités devient fondamental. Gestion, droit du travail, connaissance de la réglementation des spectacles sont des besoins de formation qui se sont développés ces dernières années. À ceux-ci, on peut ajouter la connaissance des langues étrangères qui, pour certains artistes français tournant à l'étranger, tend aussi à devenir nécessaire.

## L'offre

Beaucoup de comédiens professionnels continuent à prendre des cours tout au long de leur carrière. Comme les danseurs, ils retournent souvent travailler avec les « maîtres » qui les ont formés. Quelques **cours d'art dramatique** de « bonne renommée » se distinguent donc de la masse des cours privés, fréquentés souvent par une population aux marges de l'économie du spectacle. S'y ajoutent des **stages organisés par des compagnies**, parfois peu connues, qui pour développer des recettes complémentaires, montent des formations souvent liées au techniques théâtrales ou aux œuvres qu'elles sont en train d'explorer. Là aussi la qualité – du point de vue pédagogique – est aléatoire. De plus, ces cours et stages sont massivement concentrés en Île-de-France.

Ce sont près de 500 cours d'art dramatique qui existent à Paris. Les comédiens professionnels s'insurgent souvent contre ces cours, qu'ils disent être animés par des « *exclus de la scène* », et réclament une « *moralisation de ces pratiques* ». Mais l'absence d'une conception commune sur le fondement même de ce qu'est la compétence est, elle aussi, un obstacle à la mise en œuvre de ce que tous appellent de leurs vœux : « *L'indispensable contrôle des cours privés fondé sur la valeur pédagogique et culturelle des enseignants.* »

1. Paradeise (C.), Vourch (F.), Charby (J.), *Profession : comédien*, Glysi-CNRS, rapport de recherche, 1991, 242 p.

Ils rejoignent en cela les danseurs, qui pensent que l'on ne devrait pas pouvoir enseigner sans avoir fait de scène. Il semble cependant, qu'en dépit des exceptions que représentent les comédiens de forte notoriété qui ont ouvert des cours, l'enseignement ne joue pas pour le comédien le même rôle que pour le danseur et le musicien. Le processus de formation est moins inscrit au cœur du métier, il y a « *moins d'urgence à s'entretenir* ». Peut-être aussi la composante personnelle est-elle plus forte – ou plus valorisée – chez les comédiens que chez les autres artistes interprètes ? Sans nier le besoin d'acquérir des techniques de base, les comédiens affirment très souvent « *se former en jouant* ».

Comment réguler cette offre ? L'agrément AFDAS est, sans aucun doute, un premier moyen, mais il n'est pas suffisant. Aller plus loin en ce domaine relève de la CPNEF et de la DTS qui pourraient réfléchir aux conditions de qualité à respecter pour « agréer » ces cours.

Par ailleurs, comme en danse et en musique les « **master class** » pour des comédiens commencent à voir le jour. Ces formations continues longues, ouvertes à des professionnels confirmés, permettent à ceux-ci « d'entretenir leur qualification ». La prise en charge de cette formation permet également aux comédiens qui la suivent de faire le point, à un moment donné de leur carrière, pour mieux rebondir ensuite. La possibilité de multiplier de telles formations semble cependant limitée du fait même de l'importance du dispositif à mettre en œuvre, de la mobilisation des artistes internationaux qui les animent, et de leur coût.

Enfin, des comédiens suivent d'autres formations hors du champ de l'art dramatique, y compris par la voie de CIF, pour essayer de trouver d'autres débouchés à leur travail.

# Les danseurs

## Les besoins

Le problème fondamental du danseur est celui du statut du **travail quotidien** indispensable pour maintenir son niveau technique. Pour certains, il s'agit d'un « entraînement » inhérent au métier de danseur ; pour d'autres, il relève de la formation permanente et d'une remise à niveau quotidienne. La question de savoir si cet entraînement doit, ou non, être pris en charge par les mécanismes financiers de la formation professionnelle continue (FPC) reste posée. Actuellement, ce n'est pas le cas, si l'on excepte les danseurs appartenant aux quelques structures permanentes (compagnies ou ballets).

L'organisation de ce travail quasi quotidien est donc laissée à l'initiative du danseur, qui, outre son « travail d'entretien corporel », garde ainsi le contact avec le milieu professionnel. Ceci pose un problème financier majeur à tous les danseurs professionnels qui peuvent difficilement mettre entre 55 F et 70 F pour un cours quotidien. La revendication du danseur reste la gratuité de son cours, sans être lui-même forcément rémunéré comme cela est le cas dans la formation professionnelle continue.

En ce qui concerne le contenu de ces **cours de danse**, les danseurs souhaitent à la fois développer leur approche de la scène en travaillant des disciplines comme la composition musicale, le théâtre et les techniques de la lumière et du son, tout en continuant leur travail corporel dans d'autres disciplines proches : technique alexander, jazz, arts martiaux, acrobatie, yoga, etc. Les compagnies indépendantes aimeraient avoir les moyens de rémunérer un professeur, afin que le chorégraphe ne soit pas obligé d'assurer le cours pendant les périodes de création.

## L'offre

Il existe un réseau de **cours privés** pour les professionnels, soit dans des lieux ouverts également aux amateurs, soit dans des studios privilégiant le professionnalisme. Les danseurs professionnels retournent souvent travailler avec les professeurs qui les ont formés. Ces lieux sont des réseaux d'insertion importants, grâce au bouche à oreille.

Depuis 1989, un organisme public, le Théâtre contemporain de la danse à Paris, a pour mission de proposer des **stages de formation continue,** pris en charge par l'AFDAS, qui finance également un certain nombre d'autres stages dans d'autres lieux, notamment à la Ménagerie de verre.

Ces stages répondent au besoin de croiser la danse contemporaine avec d'autres formes d'expression et de maintenir le contact avec une activité de plateau. Ils favorisent l'insertion professionnelle des stagiaires qui y rencontrent des chorégraphes sans être obligés de passer une audition. En revanche, on peut leur reprocher de s'étendre sur des durées (deux mois à temps complet) peu compatibles avec le maintien d'une activité professionnelle, et de ne pas apporter de réponse au problème de l'entraînement quotidien.

Le Théâtre contemporain de la danse a modifié ses propositions en réduisant la durée de ses stages à quatre ou six semaines et en créant un Programme expérimental de formation professionnelle individualisée sous la forme de « **master-class** ». Cette formule donne une formation de 200 heures, qui permet notamment d'ouvrir des droits à l'indemnisation chômage.

Le cursus conçu en dehors de l'école par le Département sensibilisation du CNDC d'Angers est également une expérience intéressante. Sinon, **les rares structures de formation professionnelle continue restent parisiennes**.

## Le problème spécifique de la reconversion

Le rapport « *Profession danseur* » insistait sur l'absence de formations de reconversion et jugeait utile de proposer un droit au bilan de compétences à partir de trois années d'exercice professionnel. Peu de choses ont été réellement entreprises depuis, alors que l'effet de la génération de danseurs arrivant en fin de carrière tend à se faire sentir et s'intensifiera dans les années à venir. La principale amélioration a résidé dans la prise en charge par les organismes publics de la formation au DE, pour les danseurs en activité qui n'avaient pas toutes les équivalences.

Néanmoins cela ne résoudra pas les problèmes du marché du travail : tous les danseurs ne pourront devenir enseignants. Les organismes de préparation au DE commencent à intégrer des modules d'administration-communication permettant d'envisager une reconversion dans un autre domaine que l'enseignement. Beaucoup de choses restent à faire dans cette perspective.

# Les musiciens

## Les besoins

La formation continue des musiciens se déroule dans un contexte spécifique. La formation initiale classique est très poussée, et la formation continue sous toutes ses formes, s'inscrit dans une continuité. 80 % des musiciens classiques interrogés en 1995 [1] déclarent poursuivre leur formation, selon des parcours que chacun semble déterminer par lui-même : mélange de cours particuliers, de master class, de sessions de perfectionnement... Les cours particuliers sont cependant le mode de formation le plus souvent cité.

On retrouve sur ce plan une pratique proche de la danse, fondée sur l'entretien régulier de la compétence, indispensable pour se maintenir sur le marché du travail et saisir toutes les opportunités qui pourraient se présenter.

Mais les musiciens classiques cherchent également par la formation à **élargir leurs compétences dans des domaines peu ou pas couverts par leur formation initiale** : musique baroque, musique ancienne, improvisation, perfectionnement dans un second instrument de la même famille...

D'après les enquêtes conduites dans le cadre du CEP, il semble que ces pratiques de formation tendent à se réduire au fur et à mesure que les musiciens avancent en âge et dans leur carrière. Elles montrent aussi que **les musiciens intégrés dans des orchestres permanents sont sans doute moins portés vers la formation continue que les musiciens intermittents ou enseignants.**

Le problème de l'absence de continuité entre les différents statuts du musicien lorsqu'il pratique à la fois une activité d'interprète et des activités d'enseignement est soulevé comme un frein à l'accès à la formation continue. Le problème est sur ce point identique à celui de la danse. Il ne se pose, pas par contre, pour les musiciens d'orchestres sous statut FPT.

Pour les musiciens non classiques, la pratique de la formation continue est plus diversifiée, à l'image des parcours initiaux très individualisés (cf. supra). Elle apparaît plus nécessaire pour compléter une formation initiale, par définition moins solide. La formation initiale prend elle-même des formes qui l'apparente, dans l'esprit des musiciens eux-mêmes, à un processus de formation continue, alternance de pratique et de stages plus ou moins courts. **Le professionnel musicien non classique**

1. SCHEPENS (E.). *op. cit.*

**exprime de forts besoins de formation continue pour enrichir et conforter ses compétences.**

L'accès aux dispositifs de formation continue est cependant très limité par les pratiques professionnelles elles-mêmes. Les droits à la formation sont souvent inexistants du fait du travail au noir, ou tout simplement du nombre limité de cachets.

## L'offre

L'offre de formation continue est difficile à identifier. Les conservatoires ne sont pas des lieux de formation continue [1]. Les cours particuliers sont nombreux, mais par définition éclatés. Les organismes de formation continue à la musique classique sont assez peu structurés.

L'offre de formation continue dans le secteur du jazz ou des musiques actuelles et amplifiées est plus structurée :

- La plupart des **écoles du réseau de la** FNEIJ ont une offre de formation continue en direction des professionnels. Elle se déploie sur deux axes plus ou moins constants :
  – celui de l'élargissement des compétences : harmonie, solfège, travail d'orchestre, improvisation, histoire, et comporte des modules sur les aspects économiques, administratifs et juridiques (droits des musiciens, etc.) ;
  – celui du perfectionnement technique.

- **D'autres organismes**, plus tournés vers les musiques amplifiées (rock, rap, etc.) mettent en œuvre des formations continues fondée sur la polyvalence (son et musique, ou musique et production). Elles partent du constat que le projet musical de nombreux petits groupes (rock, rap, jazz, traditionnels, etc.) suppose la maîtrise des facteurs artistiques, techniques et de gestion, d'abord au sein du groupe lui-même. En ce sens elles s'adressent plutôt à des jeunes en voie de professionnalisation qu'à des professionnels confirmés.

- **Le Studio des variétés** : le Studio n'est pas une école, mais plutôt un outil de formation proposant des modules de conseil ou de perfectionnement aux artistes disposant d'une expérience professionnelle préalable : voix, texte, studio, arrangement, environnement, etc.

Contrairement au classique, ces centres sont également des lieux de rencontre et d'échange très importants pour les musiciens. On y joue avec d'autres, on y forme des groupes, on y rencontre des opportunités de travail... C'est également le lieu où s'opérera éventuellement le passage de l'amateur au professionnel. **Leur importance doit donc être considérée bien au-delà de leur seule pratique de stage.**

D'une façon générale, ces structures de formation sont confrontées à un problème de ressources financières : compte tenu des difficultés d'accès aux financements

1. Mis à part les cycles de perfectionnement des CNSM, mais qui se situent en réalité en prolongement direct de la formation initiale.

de la formation continue, une partie des stages sont financés par les musiciens eux-mêmes. Face à une population professionnelle limitée en nombre, les structures sont également amenées à mélanger les publics : professionnels, amateurs avancés, voire parfois jeunes en insertion et chômeurs en reconversion...

## Les marionnettistes

L'univers des marionnettistes a été longtemps constitué en France de professionnels issus d'un milieu très traditionnel – *famiglia d'arte* à l'italienne par exemple – mais aussi d'une génération qui, venue du théâtre et dans les pas du *Bread and Puppet*, a inventé ses propres techniques de construction et de jeu.

Les marionnettistes sont des créateurs plutôt solitaires, ou travaillant en très petits groupes, artistes, artisans et comédiens à la fois, dont la création est peu coûteuse au regard des autres formes de spectacle. Ils sont relativement peu nombreux, et leurs besoins de formation, de documentation, de perfectionnement et de rencontre sont très spécifiques.

La réponse à ces besoins, y compris de formation initiale s'est progressivement construite autour de **l'Institut international de la marionnette**, créé en 1981, à l'issue d'un long parcours commencé après guerre. Le point de départ fut une compagnie de marionnettes, créée avant guerre par Jacques Felix, *Les Petits Comédiens de Chiffon*, qui est devenue porteuse du projet depuis 1961, date à laquelle l'UNIMA (Union internationale de la marionnette – UNESCO) a transporté son siège à Charleville-Mézières. Le projet aboutira en 1987 avec la création de **l'École nationale supérieure des arts de la marionnette**.

Pour assurer sa mission de « mémoire », l'Institut a, depuis des années, constitué une collection et un Centre de documentation uniques en France et sans doute au monde, qui permet d'accueillir en résidence des professionnels pour des travaux de recherche individuels ou collectifs.

La période estivale est utilisée pour l'organisation d'un grand rassemblement professionnel annuel accueillant jusqu'à 6 000 personnes. Ces rencontres internationales sont l'occasion d'activités de formation, permettant tout en se perfectionnant ou en découvrant des techniques nouvelles, de s'affronter à des professionnels d'autres disciplines artistiques. Ces **formations pluridisciplinaires** sont proposées dans l'optique d'établir des passerelles entre la marionnette et les autres arts, sous la direction de grands créateurs contemporains. Elles sont accessibles dans le cadre de la formation continue des artistes et techniciens du spectacle. Leur intérêt réside aussi dans leur **ouverture internationale** grâce à l'accueil des plus grands créateurs de marionnettes du monde, et dans la possibilité qu'elles offrent d'utiliser des techniques les plus avancées (image virtuelle, électro-acoustique, etc.).

L'institut organise également des universités d'été, qui rassemblent artistes professionnels et partenaires de l'Éducation nationale. C'est un art qui a en effet toujours eu des liens forts avec les milieux scolaires et qui peut s'appuyer sur de très bons supports pédagogiques, relativement artisanaux et transportables.

## Les artistes de cirque

Le milieu du cirque connaît depuis quelques années de profondes transformations. Sont entrées en piste des troupes qu'on appelle aujourd'hui « nouveau cirque » ou « cirque de création », qui ont une manière radicalement nouvelle de concevoir et de conduire les spectacles. Dans le cirque « traditionnel », il s'agit plutôt d'une addition de « numéros » indépendants, alors que dans ces nouvelles formes, il s'agit beaucoup plus d'un travail de « troupe » au sens du théâtre ou de la danse.

**Les cirques traditionnels** restent très proches d'un fonctionnement familial, qui permet une forme d'apprentissage du métier en interne, sans véritable école ou stages de formation continue, au sens classique du terme. Les directeurs de cirque « achètent » les numéros, comme ils l'ont toujours fait. Il s'agit bien souvent d'artistes étrangers. Ils prennent les meilleurs, ceux qui sont déjà opérationnels et qui ne demandent pas de perfectionnement. Si le numéro n'évolue pas, on en prend un autre.

Les besoins de formation exprimés par ces cirques traditionnels portent essentiellement sur **les métiers techniques**. Il existe certaines formations spécialisées, comme celle de monteur de chapiteau, dispensée par l'École nationale du cirque Annie Fratellini, formation dispensée aussi en formation initiale, avec un CAP à la clé. Cependant peu de choses existent en formation continue, notamment en matière de sécurité, ce qui est réellement problématique.

Les transformations que connaît le monde du cirque, pas très éloignées de celles des marionnettistes, ont conduit à la création du **Centre National des Arts du Cirque à Châlon-en-Champagne**. Grâce à ce centre, on peut désormais parler d'un début de dispositif de formation initiale et continue pour les professionnels. Les artistes peuvent y trouver des stages de perfectionnement, ainsi qu'une sensibilisation à des disciplines voisines telles que la danse et le jeu d'acteur, une **ouverture sur le monde du théâtre, sur la mise en scène, sur les techniques d'éclairage**, etc. Ce sont ces préoccupations qui sont au cœur de la recherche des cirques de création ; elles rejoignent celles des arts de la rue et de l'événementiel.

# Les besoins et l'offre dans le domaine technique

### Les besoins

Tous les personnes rencontrées [1] reconnaissent la nécessité de la formation, et tout particulièrement d'une solide formation aux techniques. Beaucoup de techniciens formés « sur le tas » trouvent en effet leurs connaissances de base (électricité, acoustique...) trop empiriques : « *La formation nous permettrait de donner des*

1. Dans le cadre des groupes métiers et de l'enquête formation.

*racines à notre travail* », même si dans ce milieu la pratique de l'autoformation est particulièrement développée : « *On demande aux autres, on achète des livres que l'on potasse à la maison...* » **La formation « sur le tas » a des limites.**

« *Le jour où les utilisateurs de matériel de son pousseront aussi loin leur désir d'évolution professionnelle que le font les concepteurs lorsqu'ils perfectionnent le matériel, on pourra dire que le milieu du son aura fait un pas en avant considérable* [1]. » Les techniciens ont des besoins de formation précis dans **des domaines qui évoluent rapidement** comme l'éclairage, le son, les machineries, etc. La formation à la sécurité est aussi un besoin important qui commence à peine à être couvert (CFPTS, ISTS).

Les organismes de formation rencontrés insistent sur la diversité des publics en formation. Salariés de structures permanentes, intermittents, chômeurs, jeunes... d'âges et d'expériences professionnelles différents se côtoient souvent au sein d'un même stage. Force est de constater que **les attentes sont souvent divergentes** à l'égard de la formation, ce qui rend difficile l'élaboration des contenus.

Bien sûr, ce sont les techniciens permanents dans une structure qui peuvent le plus facilement bénéficier de formations adaptées, surtout si la structure est importante, qu'elle a une pratique de formation et qu'elle investit sur le plan technique (cf. ci-après). C'est déjà plus difficile pour ceux qui relèvent de la fonction publique territoriale.

**La difficulté est encore beaucoup plus grande pour les techniciens intermittents :**
– pour ceux qui travaillent régulièrement, la formation professionnelle continue est vue comme un luxe : « *On ne peut pas, lorsque l'on travaille régulièrement prendre le risque de la formation professionnelle.* [2] » Ce risque perçu est celui du temps de formation pendant lequel le technicien est absent du marché du travail et court le risque de « *rater un boulot* » [3] ;
– pour ceux qui travaillent moins régulièrement, l'ouverture des droits à la formation est problématique, et l'engrenage « peu de travail et acceptation de travail non déclaré » accentue encore ce phénomène.

L'enquête auprès des organismes de formation spécialisés [4] a mis en évidence leur unanimité sur deux points :
– **en matière de formation continue des techniciens intermittents, il y a « urgence » :** il faut requalifier les intermittents au même titre que les permanents. Ceci est vrai pour le son, la lumière et la régie, mais aussi pour les costumes, le maquillage-coiffure et le décor ;
– le développement de l'intermittence et le risque pris par le technicien qui « se soustrait » au marché du travail pour suivre une formation sont des freins au

1. « La formation aux métiers du son », *Sono*, 1995, p. 53-62.
2. Groupe métier « techniciens ».
3. Inversement, il est clair que certains stages suivis ont pour objectif de conserver des droits à l'indemnisation chômage plutôt que pour se requalifier.
4. Ces organismes sont les suivants : ARTDAM (Dijon), CFPTS (Bagnolet), ISTS (Avignon), LASER (Paris), SCAENICA (Sète).

développement de la formation continue, et ont un impact sur le taux d'absentéisme en cours de stage.

Par sa nature même, l'intermittence rend difficile l'apprentissage des plus jeunes : « *Le fait d'appartenir à un groupe permanent donne le temps d'apprendre, en quelque sorte le droit à l'erreur. Or, aujourd'hui, on ne peut plus prendre de stagiaire, sauf sur les charrettes* [1]. »

À ceci vient s'ajouter une série de problèmes spécifiques à tel ou tel métier qui vont du statut des entreprises où travaillent les techniciens [2], à l'absence de formations spécifiques (costumes, maquillage, etc.).

**Dans ce contexte, l'incitation à la formation continue des intermittents pose, indépendamment de l'offre elle-même, un véritable problème. Compte tenu de l'importance de cette population, la formation ne peut se développer, ce qui met en péril la transmission d'un certain nombre de savoir-faire ; pour la même raison le décalage s'accroît entre les nouvelles technologies et les compétences nécessaires pour les mettre en œuvre.**

## L'offre

Certains diplômes relevant de la formation initiale sont aussi accessibles, soit à des professionnels en activité, dans le cadre du congé individuel de formation (CIF), soit à des demandeurs d'emploi grâce au financement État (ANPE, stages agréés) ou région. Les stages ne sont pas les mêmes, mais les formations sont équivalentes, et parfois dispensées par les mêmes structures (CFPTS par exemple). Les mêmes organismes peuvent donc assurer des formations initiales et des formations continues. De plus, les organismes de formation initiale semblent eux aussi vouloir aujourd'hui se positionner sur le créneau de la formation continue (ENSATT par exemple).

Dans le domaine technique, l'offre de formation continue recouvre les **métiers du son, de la lumière, du plateau :** CFPTS, ISTS, ARTDAM, etc.

Elle est plus limitée en ce qui concerne **le costume, le maquillage et la coiffure** : GRETA des arts appliqués et cours privés comme l'Atelier international de maquillage (AIM), etc.

Un domaine pourtant stratégique pour les salariés et pour les entreprises apparaît mal couvert par l'offre existante : celui de la **sécurité**.

La tendance actuelle est à la création de centres de formation en région, voire à la délocalisation des centres parisiens (ENSATT). Si l'on excepte le CFPTS, fondé en 1974, la plupart de ces organismes ont été créés au cours des années 1980 : ISTS (1986) ; ARTDAM (1991) ; SCAENICA (1988) ; LASER (1984).

1. Groupe métier « costumes, maquillage, coiffure, décor ».
2. L'exemple des ateliers de fabrication de perruques qui n'entrent pas dans le régime spectacle des ASSEDIC.

Ces structures ont un certain nombre de caractéristiques communes :
– elles fonctionnent sur le mode associatif, avec des conseils d'administration réunissant des professionnels, des intervenants et parfois des élus locaux ;
– elles sont agrées par l'AFDAS ;
– elles ont développé des conventions avec d'autres organismes de formation (convention avec les universités...) ;
– de part leur mode de fonctionnement, elles sont toutes très insérées dans le milieu professionnel du spectacle. **Les intervenants sont des professionnels** qui, pour certains, circulent d'ailleurs d'une structure à l'autre. De plus, certaines sont très liées à une « entreprise » du secteur, tel l'ISTS avec le Festival d'Avignon, ou l'ARTDAM qui est aussi une agence de parc de matériel ;
– toutes ont ces dernières années développé des activités annexes de conseil en formation au niveau national, voire européen comme le CFPTS, l'ISTS, le GRETA des arts appliqués, l'ESAD/TNS.

Cependant, chaque organisme essaie de se démarquer des autres, soit au niveau de l'offre, soit par la conception même qu'il a de la formation. À cet égard, il est intéressant de souligner quelques points spécifiques :

• Les actions de formation doivent-elles être polyvalentes ou spécialisées ? Certains organismes proposent des **stages** de régie spécialisés dans le son, la lumière, la machinerie ; d'autres font le choix de formations plus polyvalentes du type « régisseur son et lumière ». Ces **formations polyvalentes** sont à mettre en regard des besoins de certains publics. La taille des lieux joue un rôle important : les petites structures ont essentiellement une demande de formation polyvalente pour leurs techniciens ; les grandes structures requièrent des formations plus pointues (machinerie automatisée...). La polyvalence peut aussi porter sur le fait de se former à la fois pour l'audiovisuel et le spectacle vivant.

• Certains organismes se situent dans le **noyau dur** du champ (théâtre essentiellement). D'autres sont très orientés vers les « **nouveaux secteurs** » (événementiel, danse, festival, etc.), avec le souci de concevoir des formations ouvertes sur un large éventail de situations de travail.

• Faut-il inclure – ou non – **une sensibilisation à la dimension artistique ?** La tendance est récente, mais semble se développer. Elle se concrétise par le fait que les techniciens en formation sont intégrés dans la création d'un spectacle, ou participent à des stages (ou plus exactement des ateliers) rassemblant pour un temps artistes et techniciens.

• Enfin, les organismes tentent d'attirer des publics différents. Certains sont très centrés sur l'insertion (LASER), d'autres visent des publics plus professionnels (CFPTS, ISTS). Cependant, **les contraintes budgétaires amènent tous ces organismes à mêler les publics**, ce qui n'est pas sans poser des problèmes, tant de gestion à proprement parler (multiplicité des organismes financeurs et donc de la paperasse dont tous se plaignent), que d'hétérogénéité de niveaux de connaissances.

Enfin et **cela pose problème, les cadres (directeurs techniques ou régisseurs) ne sont pas les cibles des formations proposées.** La formation continue de ces derniers est à envisager, pas seulement sous l'angle technique, mais aussi sous

celui d'une formation à la gestion des ressources humaines : ils pourraient être alors les meilleures interfaces pour inciter les techniciens à se former. Cette réflexion vaut plus généralement pour l'ensemble des responsables de structure du spectacle vivant : ce sont les premiers qui doivent être convaincus de la nécessité de former leurs techniciens, ce qui est loin d'être le cas.

Pratiquement tous les organismes rencontrés qualifient d'innovantes les formations mises en œuvre. De fait, ces formations, qui concernent en général une douzaine de personnes, ne semblent pas toutes vouées à être reconduites tous les ans. À cet égard, le souci de trouver une relative adéquation entre offre de formation continue et besoins du marché du travail semble présent.

Enfin, beaucoup de professionnels insistent sur **la fonction de « veille technologique » que devrait remplir la formation, mais qu'elle ne remplit pas actuellement**. En ce domaine, la dimension internationale de la veille serait impérative : la plupart des fournisseurs de matériel technique sont étrangers.

# Les besoins et l'offre dans le domaine administratif

## Les besoins

La demande de formation dans le domaine de l'admininistration-gestion, telle qu'elle s'exprime, est depuis plusieurs années croissante. Cela s'explique d'abord par un souci assez général de plus grande rigueur et orthodoxie administratives, face aux **difficultés rencontrées, d'ordre fiscal ou juridique, commercial ou organisationnel**. Le besoin de renforcer les connaissances juridiques est largement partagé. La débrouillardise, même dans les petites structures, ne suffit plus. Les compétences demandées à un bon administrateur correspondent à un profil d'assez haut niveau. Diriger, ce n'est pas seulement organiser, manager, négocier ; c'est aussi gérer de l'argent, des dépenses et des recettes. La gestion financière et comptable d'une entreprise culturelle est un exercice qui est souvent considéré comme difficile.

Par ailleurs, la conduite d'une entreprise culturelle exige des compétences **en stratégie et en communication**, dont les structures ne disposent pas toujours. « *Ce n'est pas la gestion, au sens technique du terme qui est très difficile, c'est la mise en relation d'entités et d'acteurs différents... C'est le relationnel politique, les relations avec les artistes, la connaissance des réseaux et des possibilités de vendre* [1]... » Les frontières entre la compétence que demande la communication extérieure et la compétence commerciale sont, dans ce type de structure, ténues. La faible compétence en **marketing et en vente** pose très souvent problème.

1. CEP – Enquête en entreprises. Rappelons que nous entendons par « structures nationales » celles qui ont une dimension culturelle et un financement national (même si ce dernier n'est pas toujours dominant) : théâtres nationaux, CDN, CCN, théâtres lyriques, orchestres permanents.

Les problèmes auxquels sont confrontés les gestionnaires rendent incontournable la question de la formation. En particulier, ils ne peuvent pas toujours externaliser certaines activités vers une sous-traitance coûteuse. « *Au début, on avait recours de manière systématique à une société de communication, mais à l'usage, on se rend compte qu'il vaut mieux faire ce service nous-mêmes : qui d'autre que nous, peut le mieux communiquer sur ce que nous faisons ?* »

De plus, certaines activités ne peuvent être externalisées. C'est notamment le cas de la conduite de projets culturels qui fait appel autant à des compétences artistiques qu'organisationnelles ou de gestion. Si beaucoup d'administrateurs sont d'anciens artistes, ceux qui viennent d'autres horizons rencontrent parfois des difficultés en matière de programmation et de choix artistiques. C'est à plus forte raison le cas en matière de **management d'une équipe**, d'organisation d'une « entreprise ». Cette compétence n'existe pas toujours, notamment dans les petites structures, ce qui ne fait qu'en accroître la fragilité : « *Il nous faudrait un vrai administrateur, c'est à dire quelqu'un qui sache organiser le travail, coordonner l'équipe, étudier les projets, et qui ait une sensibilité artistique. C'est une compétence différente de celle de la gestion administrative et financière.* »

Sur le plan plus technique de la gestion du personnel, le besoin de mieux maîtriser les règles du droit du travail est souvent exprimé. : la multiplicité des statuts et les règles spécifiques du spectacle rendent l'exercice réellement difficile. Enfin, la compétence du personnel d'accueil, qui est au cœur de la qualité du service offert au public, est assez souvent évoquée comme déficiente : « *L'équipe est d'une gentillesse remarquable, mais n'a pas les compétences nécessaires. L'image de la structure, l'accueil du public commence au téléphone. C'est par des détails de tous les instants que le public apprécie notre travail et revient.* »

Une offre diversifiée existe, mais beaucoup de professionnels de l'administration se plaignent de leur difficulté à suivre ce type de formation, par manque d'information, par manque de temps, mais aussi à cause des problèmes de remplacement que cela implique.

## L'offre

Deux types de formation tentent de répondre à ces attentes :
– des formations continues d'adaptation, notamment assurées par le réseau des AGEC, des formations proposées par des organismes privés locaux et quelques GRETA,
– des formations de niveau élevé de type DESS.

### Les actions (de courte et moyenne durée) d'adaptation

Le réseau des **AGEC**, organismes privés créés sous l'impulsion du ministère de la Culture en 1983, offre de nombreuses possibilités et s'attache à aider les responsables et personnels administratifs. Il couvre assez bien l'ensemble du territoire avec dix organismes de formation :
– AGECIF (Paris et Ouest) ;
– ARSEC (Lyon) ;

– AGEC Provence (Aix en Provence) ;
– OGACA (Strasbourg) ;
– ACTE (Besançon) ;
– Premier-ACTE (Poitiers) ;
– AVEC (Bordeaux) ;
– CAGEC (Nantes) ;
– AGEC Midi-Pyrénées.

Leurs domaines d'intervention sont surtout **la comptabilité et les finances, l'initiation à la gestion, la formation juridique, la communication**. L'objectif des formations est très opérationnel. Les intervenants sont eux même généralement des professionnels en exercice. La diversification des activités correspond au souci de répondre de façon adaptée aux besoins peu à peu repérés sur le terrain, à travers les stagiaires eux-mêmes et aussi à partir du réseau interrégional d'aide à la gestion « Intercachet ».

De leur côté, des GRETA organisent différents types de stages. Celui des arts du spectacle de Bagnolet propose une formation (120 heures) de gestion-administration sur les aspects généraux, juridiques, législatifs, fiscaux, comptables et commerciaux du spectacle vivant, y compris en direction des petites structures de spectacles et des compagnies.

L'Institut supérieur de management culturel (ISMC), organisme privé, propose des stages courts destinés aux cadres culturels, publics et privés, notamment sur l'optimisation des techniques de gestion, l'ingénierie culturelle, la connaissance des publics (stratégie et communication).

### Les formations longues et qualifiantes.

Il s'agit essentiellement de DESS, que l'on peut classer en deux catégories, les uns centrés sur l'administration et la gestion, les seconds centrés sur le management culturel.

• Les DESS sur l'administration et la gestion culturelles :
– Paris I : administration et gestion des activités culturelles et du patrimoine ;
– Paris IX : gestion des institutions culturelles ;
– Lyon II – ARSEC : développement et gestion d'entreprise culturelle ;
– Paris IV : administration et gestion de la musique.

• Les DESS de management culturel :
– Paris III : tourisme culture et développement ;
– Dijon : conception décision et gestion culturelle ;
– Grenoble II : développement culturel et collectivités locales ;
– Rouen : management de projet culturel ;
– Paris X Nanterre : consultant culturel.

Il existe d'autres formations supérieures analogues, non universitaires, dispensées par différents organismes, telles que :
– Gestionnaire d'organismes à vocation sociale et culturelle (350 h) par le CESTE (Centre de sociologie du travail et de l'entreprise) ;

- Management des entreprises artistiques et culturelles (3 mois) à HEC ISA ;
- Mastère européen de management culturel (1 an) à l'ESC Dijon, titre homologué ;
- Gestion de l'art (720 h) par ARTIS, école supérieure privée à Paris ;
- Gestion de l'art par l'EAC, à l'École supérieure d'art et de communication ;
- Gestion et administration d'entreprises culturelles (1 an) à l'ESIAG.

Le scepticisme et la réticence exprimés souvent par les professionnels du spectacle vivant à l'égard de la formation n'a pas empêché **le développement tout à fait considérable en dix ans de cet ensemble de formations de haut niveau à la gestion et au management culturel**.

Cela s'explique d'abord par l'absence de formation initiale professionnelle spécialisée. Certaines de ces formations accueillent à la fois des professionnels en exercice et des étudiants. Cela pose d'ailleurs des problèmes de cohabitation. Mais surtout cela permet à des professionnels ayant fait leurs premières armes sur le terrain, voire même tout un parcours, de prendre du recul, d'ordonner leurs connaissances, de les confronter à d'autres et d'acquérir une nouvelle dimension. Le fait est que ces formations sont demandées, et que le niveau de satisfaction exprimé est élevé, même s'il est souvent souhaité une plus forte implication de professionnels.

Il s'agit bien là d'un véritable **dispositif de formation des cadres, mais qui n'atteint pas les responsables des plus petites structures**, les plus nombreuses, pour lesquelles le problème reste entier.

# La pratique de la fonction publique territoriale

## Les besoins

Les personnels, administratifs ou techniques, employés par une collectivité territoriale dans une activité culturelle ont souvent été employés à d'autres tâches avant d'être affectés au théâtre municipal ou au service culturel. C'est le plus souvent « sur le tas » qu'ils découvrent la spécificité du spectacle vivant et ses contraintes propres.

Leur demande de formation est donc forte, mais elle a du mal à s'exprimer. Même quand la collectivité a un plan de formation, ce type de besoins est généralement assez périphérique et marginal par rapport à l'ensemble des besoins de la collectivité. D'une certaine manière, la formation du personnel administratif (bureautique, comptabilité-gestion, etc.) est parfois plus facile à faire prendre en compte que certaines formations techniques, alors même que la demande du personnel qui souhaite une réelle base technique est d'abord polyvalente (son-lumière-plateau, etc.).

Par ailleurs, les responsables ont tendance à faire appel à des intermittents lorsqu'ils ne trouvent pas en interne les compétences requises pour certains équipements spéciaux. À ceci vient s'ajouter le fait que beaucoup de spectacles tournent avec leurs

propres techniciens. Les responsables sont peu formés à la gestion des ressources humaines, et donc peu enclins à considérer la formation comme une solution potentielle à leurs problèmes d'ajustement des compétences aux équipements.

De ce fait, il est difficile, pour les professionnels relevant de la fonction publique territoriale et travaillant dans les théâtres, festivals et centres municipaux, d'être pris en compte par les plans de formation, et de trouver des offres adaptées à leurs besoins.

## L'offre

Elle est gérée par le Centre national de la fonction publique territoriale, et organisée par les directions régionales de cet organisme, géré paritairement au plan national.

Le fort développement du rôle des collectivités locales en matière culturelle a conduit le CNFPT à se pencher sur ce domaine depuis plusieurs années. C'est ainsi que l'organisation statutaire de la gestion du personnel des collectivités territoriales a été modifié (1991), et qu'a été créée une filière culturelle spécifique, avec un cadre d'emplois recrutés par concours (externes ou internes). Cette filière comporte deux sous-filières concernant :
– le patrimoine (musées + bibliothèques) ;
– les enseignements artistiques (notamment la musique et la danse).

Pour les personnes venant de l'extérieur ou de l'interne et passant le concours d'attaché (fonctions d'encadrement), une formation d'application est dispensée dans les Écoles nationales d'application des collectivités territoriales (ENACT) du CNFPT ; elle leur permet de se former notamment en gestion et administration culturelles. De fait, cette formation concerne surtout les responsables de bibliothèques, de conservatoires, de musées, etc., mais pratiquement pas ceux des théâtres ou des centres culturels. La question reste posée de l'élargissement de cette filière à d'autres domaines que le patrimoine et l'enseignement artistique.

Le fait que dans les plans de formation des collectivités territoriales, les besoins en formations culturelles soient peu pris en compte, explique que les professionnels concernés s'expriment souvent de manière assez critique par rapport aux formations organisées par le CNFPT. « *Il répond davantage aux évolutions de carrière des personnels fonctionnaires, en tenant compte plus des concours à préparer et à passer que des fonctions réellement exercées et des besoins du* terrain. » Même s'il est vrai que, pour beaucoup d'agents jusqu'à présent, « *la formation était progressivement acquise « sur le tas » et pour les nouveaux arrivants au contact de leurs collègues* ». Les besoins spécifiques ne remontaient pas.

L'acuité du problème est perçu par nombre de responsables. Un protocole d'accord a été signé pour trois ans entre le ministère de la Culture et le CNFPT le 15 mars 1995. Il précise que : « *S'agissant des emplois culturels, les signataires mettront en œuvre les moyens d'adapter les formations existantes aux besoins des agents des collectivités territoriales et de l'État.* » Une commission de concertation et un comité de pilotage ont été chargés de la mise en œuvre des modalités de suivi de ce protocole : information et capitalisation, proposition de perspectives de travail, impulsion des

actions, promotion et diffusion des expériences réussies. Les formations mises en place et les perspectives d'une collaboration plus étroite entre le ministère de la Culture et le CNFPT font apparaître un souci de construire peu à peu une offre répondant aux attentes et aux besoins des agents concernés.

Des actions se développent depuis quelques années, mises en place par certaines directions régionales du CNFPT. Ainsi, des formations techniques lancées en 1991 de manière très artisanale par la délégation du CNFPT de Lyon se sont aujourd'hui démultipliées et couvrent plusieurs régions (ensemble du Sud-Est). Pour le Centre, la direction régionale a mis en œuvre une filière de formation ayant pour objet principal de permettre aux techniciens des salles de spectacles d'accueillir techniquement toutes sortes de spectacles et d'assurer la maintenance du lieu. La délégation Nord-Pas-de-Calais n'est pas en reste avec une formation à l'éclairage scénique, ni les Pays de la Loire ou la Bretagne avec des formations techniques à la régie son. En Côte d'Armor, on retrouve cette même préoccupation avec le montage d'une formation de technicien régisseur de salle polyvalente.

Le CNFPT Alsace-Moselle propose par ailleurs, en direction des responsables de structures, des formations à la gestion, telles que « *les contrats du spectacle* ». Certaines régions, comme la Picardie, sont prêtes à monter des actions *en fonction de la demande,* dans les domaines proposés par les agents eux-mêmes, à condition bien entendu que les demandes s'expriment.

Le fait est que les choses bougent et qu'**une offre sérieuse s'organise et se développe, surtout dans le domaine technique**. Il s'agit essentiellement de stages courts d'adaptation. Il faut signaler d'ailleurs que le CNFPT s'appuie pour cela sur les organismes de formation existants et reconnus, les mêmes que ceux qui présentent des actions à l'agrément de l'AFDAS.

Enfin, chaque année, le DESS de Grenoble, en partenariat avec le CNFPT depuis l'origine, accueille un groupe de responsables de structures culturelles dépendant de collectivités territoriales.

# La formation professionnelle et les pratiques d'entreprises

Au fil des analyses qui précèdent, on a pu constater les caractéristiques particulières du marché du travail dans le spectacle vivant, notamment la faiblesse relative de l'emploi permanent et la petite taille de l'immense majorité des structures. Il n'est pas étonnant, de ce fait, que les pratiques de formation continue développées par

les entreprises soient rares, et dans nombre de cas inexistantes. À l'exception des structures les plus importantes, dans le secteur subventionné et les scènes nationales, ainsi que dans une certaine mesure dans les parcs de loisirs.

# Une vision assez critique de la formation initiale

L'enquête auprès des entreprises menée dans le cadre du CEP apporte un éclairage intéressant sur leur appréciation de la formation initiale. Plusieurs questions permettent de cerner leurs pratiques et leurs jugements.

## Les compétences difficiles à trouver

Les entreprises déclarent ne pas rencontrer de difficultés particulières pour trouver, sur le marché du travail, les compétences dont elles ont besoin. Cependant, certains domaines de compétence font exception :
– 17 % des entreprises affirment rencontrer des **difficultés de recrutement pour les métiers de la production et de la commercialisation**. Il s'agit surtout des structures commerciales (producteurs, prestataires, etc.) et des petites structures de production (compagnies, groupes musicaux, etc.). ;
– 11 % pour **les métiers de l'administration** (les structures privées surtout) et pour les métiers de l'accueil.

Inversement, il est intéressant de noter que les entreprises rencontrent moins de difficultés dans les **domaines techniques** : son, lumière, décors, coiffure-maquillage, régie générale... Exception faite cependant des prestataires son et lumière, dont la demande est sans doute la plus pointue.

Les structures font dans l'ensemble une place modeste à la formation initiale comme critère de recrutement de leurs salariés. L'importance qu'ils lui accordent est cependant différente selon le type de métier concerné :
– pour le personnel administratif, 25 % des structures enquêtées déclarent prendre ce critère en compte ;
– pour le personnel technique, ce pourcentage tombe à 17 % ;
– pour les artistes, à 14 %.

L'expérience professionnelle apparaît, là encore, comme le critère principal de recrutement. C'est plus net pour les techniciens que pour les administratifs et les artistes (dans ce dernier cas, c'est le projet personnel qui vient en tête des critères de recrutement).

## Une formation initiale jugée assez peu adaptée

Ce jugement global, formulé par les responsables est à nuancer fortement selon le type de structure et le type de métiers. Pour les métiers administratifs et de gestion :
– 38 % des structures jugent la formation initiale satisfaisante et adaptée aux besoins ;
– 44 % la jugent peu adaptée à l'activité ;
– 18 % ne se prononcent pas.

Ces points de vue diffèrent fortement selon le type de structure. Les structures subventionnées et les scènes nationales ont un indice de satisfaction élevé : 73 %, alors que deux tiers des structures à caractère « local », ou privées, la considèrent comme « peu adaptée ».

Pour les métiers techniques, la satisfaction est globalement moins grande mais mieux répartie :
– 52 % des structures jugent la formation initiale satisfaisante. Parmi les indices de satisfaction les plus élevés : là encore les structures « nationales », mais également les compagnies, les centres culturels, les petits lieux polyvalents ;
– 44 % la jugent peu adaptée à l'activité. Parmi eux, nous relevons notamment les cirques, les orchestres et les prestataires de service.

Enfin, pour les métiers artistiques, seules 44 % des structures considèrent la formation initiale adaptée, mais avec un taux de non-réponses élevé, qui reflète sans doute le rôle moins grand que celle-ci joue sur le marché du travail artistique... et la moins grande expérience qu'en ont les entreprises.

## Un accueil fréquent de stagiaires en formation initiale

Plus des deux tiers des structures enquêtées déclarent accueillir des stagiaires, essentiellement pour des travaux administratifs (27 %) et techniques (21 %). Ce pourcentage est certes élevé, mais il est difficile de juger de la portée de cette pratique dans la mesure où le type de formation suivie et la durée des stages n'est pas connue. Les orchestres, les cirques, les compagnies et les groupes musicaux pratiquent moins l'accueil de stagiaires que les autres structures.

Faut-il, malgré ces limites, voir dans le nombre élevé des structures accueillant des stagiaires, un levier possible pour développer un véritable système de formation en alternance ?

D'une façon générale, les résultats de l'enquête auprès des entreprises montrent que la formation initiale intéresse plutôt les structures d'une certaine taille, qui la jugent d'ailleurs assez positivement. Elle semble par contre moins correspondre aux besoins des petites structures (petites salles ou compagnies) et des entreprises commerciales (production, prestataires, événementiel...).

# Une faible utilisation des contrats de qualification

Si les contrats d'apprentissage n'ont pas vraiment droit de cité dans le secteur, il n'en est pas de même des contrats de qualification, dont on sait qu'ils ont pour objectif de permettre de suivre une formation qualifiante, tout en travaillant chez un employeur.

Distinguons ces contrats des autres contrats aidés, comme les contrats d'adaptation ou de retour à l'emploi, qui incluent aussi des temps de formation, mais beaucoup plus succincts et pas spécialement qualifiants. L'intérêt de ces contrats est, notamment pour des structures petites et fragiles, d'obtenir des aides qui diminuent le coût de l'embauche.

Dans leur ensemble, les contrats de qualification gérés par l'AFDAS se sont nettement développés au cours de ces dernières années, passant de moins de 1 000 en 1988 à plus de 2 000 en 1994, avec une durée moyenne supérieure à un an. Mais il s'agit là de l'ensemble des contrats gérés par l'AFDAS, **secteurs de l'audiovisuel et de la publicité inclus**. Leur analyse montre que ces contrats visent à préparer (pratiquement dans les mêmes proportions) des qualifications reconnues par des conventions collectives et des diplômes ou titres homologués, avec pour ces derniers, une répartition mettant en évidence la prédominance (près des deux tiers) des diplômes ou titres de niveau III (BTS, DUT et titres homologués de ce niveau) :

Tableau 47 :
**Répartition des diplômes et titres par niveau**

| | | |
|---|---|---|
| Niveau V | CAP-BEP-titres homologués | 145 |
| Niveau IV | Bac-titres homologués | 242 |
| Niveau III | BTS-DUT-DEUG-titres homologués | 646 |
| Niveau II | Licence-titres homologués | 24 |

Le secteur du spectacle vivant n'en représente qu'une faible partie. **En 1995, ce sont moins de 200 contrats de qualification qui ont été signés, essentiellement par des petites structures**, auxquels il convient d'ajouter ceux qui ont pu être signés par le biais d'autres organismes mutualisateurs et ceux financés par les régions. L'enquête réalisée en entreprise montre que, comme pour les autres contrats aidés, la motivation première des structures est liée aux aides que ce type de contrats apporte, plus qu'à la formation qualifiante qu'il s'agit de mettre en œuvre. Le sérieux de la formation n'est certainement pas toujours au rendez-vous.

On peut considérer que cette pratique des formations alternées qualifiantes reste faible, surtout dans les domaines où les formations initiales professionnelles sont déficientes en nombre, ou insuffisamment adaptées aux réalités professionnelles, comme le soulignent les employeurs.

**D'une manière plus générale, ce constat, comme ceux qui concernent la formation initiale, devraient permettre à la CPNEF de jouer son rôle dans une réflexion sur le développement des qualifications et de leur reconnaissance. Plusieurs axes de travail peuvent être dégagés dans ce sens :**
**– Quelle cohérence donner aux filières de formation initiale ? Comment alimenter les travaux de la Commission paritaire consultative 13 ?**
**– Que faire de l'apprentissage ? Comment le développer ? Vers quels diplômes de formation initiale ?**
**– Comment développer les contrats de qualification ? Vers quels diplômes ?**
**– Comment répondre à tel ou tel besoin précis de qualification sur le terrain (nouvelles qualifications, ou qualifications manquant de formations adaptées), par exemple en créant des certifications de qualification professionnelle (CQP) élaborées par la branche ?**

# Des pratiques de formation continue peu développées

Comme pour la formation initiale, l'enquête menée auprès des structures apporte des éléments qui permettent d'éclairer les pratiques et les points de vue sur l'offre de formation.

## Une faible utilisation de la formation continue

Dans l'ensemble, les pratiques de formation continue sont peu développées au niveau des entreprises elles-mêmes :
– près de la moitié des entreprises déclarent que leur personnel ne suit pas ou rarement des formations continues ;
– dans le même ordre d'idées, les deux tiers déclarent ne pas définir de plan de formation ;
– enfin, plus de 40 % n'interviennent pas dans la demande de formation des intermittents

La proportion d'entreprises qui n'ont pas de réelle pratique de formation continue pour leur personnel est surtout élevée dans certains secteurs : les cirques, les groupes musicaux, les tourneurs, les prestataires, les entreprises d'événementiel... autrement dit dans les structures de petite taille, et (mis à part les cirques) dont l'emploi permanent est faible. Pour les autres structures, celles gérant des lieux mais également les compagnies, les pratiques de formation sont plus développées. Cependant, les plans de formation restent rares, sauf dans les parcs de loisir et les structures paramunicipales (centres culturels, théâtres municipaux).

Quand il existe, l'effort de formation (pour l'année 1994) concerne de faibles effectifs (de une à trois personnes dans près de 25 % des cas), ce qui s'explique par le faible effectif

de beaucoup de structures et par la difficulté à envoyer un salarié en formation compte tenu du type d'activité. Au total, en 1995, d'après les données de l'AFDAS, ce sont **moins de 3 000 salariés permanents du spectacle vivant qui ont bénéficié d'une formation au titre du plan de formation de leur entreprise (2 789) ou du plan de formation des instances paritaires (134)**. Il est vrai que, comme le montrent les données qui suivent, la part des dépenses de formation consacrées à des plans de formation d'entreprises ne représentent qu'une faible partie de l'effort global consenti, même si certaines peuvent engager des dépenses directes inconnues de l'OPCA.

Pour le secteur, **ce sont en 1995 moins de 4 000 entreprises (3 980) qui ont cotisé à l'AFDAS, dont 90 % ayant moins de 10 salariés permanents**. Leur contribution financière a représenté 67 764 KF, ainsi répartis :

| | | |
|---|---|---|
| CIF | 3 334 KF | 5 |
| Formations en alternance | 7 705 KF | 11 |
| Plans de formation mutualisés | 2 540 KF | 4 |
| Plans de formation d'entreprise | 12 057 KF | 18 |
| Intermittents du spectacle | 31 656 KF | 47 |
| CDD | 9 472 KF | 14 |

Les deux thèmes de formation les plus fréquemment cités par les entreprises au titre des actions engagées dans le cadre de leur plan de formation sont :
– l'administration, le service du public et la communication ;
– la technique, avec comme dominante le son et la lumière, puis la régie générale.
Par contre, peu de formations apparaissent en décor, coiffure-maquillage, costume, maintenance, etc.

Sur tous ces points, il convient de souligner que les pratiques ne diffèrent que très peu selon l'origine géographique des structures (Île-de-France ou province). Les raisons invoquées pour expliquer la non-formation sont le manque de temps et l'absence de formations adaptées.

## Une offre de formation appréciée, mais une information parfois déficiente

L'offre de formation continue est jugée « généralement bonne » ou « parfois satisfaisante » par plus de 40 % des structures interrogées. Par contre 32 % pensent qu'elle est « difficile à trouver » et 14 % « rarement satisfaisante ».

Les structures de province sont évidemment les plus nombreuses à estimer qu'elle est « difficile à trouver ». L'écart avec l'Île-de-France est sur ce plan important. L'information disponible sur la formation continue, est, sans doute pour les mêmes raisons, jugée déficiente par les deux tiers des structures en régions, contre un tiers seulement en Île-de-France.

Analysée par domaines de formation, les points de vue sur la qualité de l'offre présentent des différences significatives :
– c'est en administration et dans les principaux domaines techniques (son, lumière, régie) que l'offre est jugée la plus satisfaisante ;

– dans les autres domaines, la production et la commercialisation, l'accueil et la communication, et certains domaines techniques (coiffure, maquillage, décors), la formation est jugée « difficile à trouver ».

## Les permanents des structures importantes sont les principaux bénéficiaires des dépenses directement engagées par les entreprises

C'est pour les administratifs et les techniciens permanents que la formation continue semble le plus facilement accessible. Ceci ne veut pas dire pour autant que la formation continue soit très développée : si **les grandes structures ont des plans de formation** (opéras, théâtres nationaux, parcs de loisirs...), ceux-ci sont beaucoup plus rares dans les structures de taille moyenne (théâtres municipaux ou privés, scènes nationales, etc.), sans parler des petits lieux et des compagnies. De plus, **les responsables ne sont pas tous sensibilisés à la nécessité de former le personnel**. Dans de nombreuses structures, la gestion des ressources humaines, et donc l'élaboration d'un plan de formation, est rendue encore plus difficile par le fait que les personnels ont des statuts différents : certains relèvent de l'AFDAS d'autres du CNFPT ou d'Uniformation.

Cependant, la création de nouveaux lieux permanents de spectacles, tout comme la transformation des équipements scéniques, a été ces dernières années une occasion de former du personnel permanent, notamment des techniciens, à ces nouveaux outils. Certains de ces lieux (Opéra de Lyon par exemple) ont ainsi inscrit cette démarche au centre de leur plan de formation. De plus, ce phénomène a aussi contribué à développer un secteur d'ingénierie de formation dans la plupart des organismes de formation technique. On a vu qu'il en était de même pour les formations à la gestion et au management.

# Des pratiques de formation émergentes dans les parcs de loisirs

Les parcs de loisirs ont fait une entrée récente (et pour certain d'entre eux fracassante) dans le spectacle vivant, posant d'entrée de jeu, en tant qu'activité nouvelle, le problème des nouveaux métiers, ou pour le moins de l'adaptation des anciens. Les autres professionnels du secteur ont eu beaucoup de difficultés à accepter la dimension spectacle vivant des parcs de loisirs.

Pourtant les salariés (machinistes, techniciens son, lumière, régisseur de plateau, directeurs techniques) de ces entreprises « *considèrent faire ici le même métier, car il y a pour les spectacles une exigence de qualité. D'ailleurs les moyens disponibles sont à la hauteur de ceux d'une scène nationale* » et quelque fois beaucoup plus importants.

L'adaptation demandée irait donc plutôt dans le sens d'une capacité à utiliser des matériels très performants en matière de technique son et lumière ; certaines scènes de Disneyland Paris par exemple sont utilisées pour des tournages de télévision du fait de la qualité de l'installation. On peut donc penser que les parcs de loisirs représentent, en tant que tels, un lieu de professionnalisation pour des techniciens du spectacle, offrant une formation « sur le tas » de grande qualité.

Bien que cette remarque reste vraie aussi bien pour les intermittents que pour le personnel permanent, il faut intégrer pour ces derniers une variable qui modère quelque peu le bénéfice de l'accès à ce matériel sophistiqué. Les spectacles dans les parcs de loisirs, en tout cas pour ceux qui restent ouverts en permanence, ne varient pas durant de très longues périodes. Les techniciens permanents ne sont donc pas amenés, comme c'est le cas dans les autres théâtres, à faire des expériences nouvelles et à découvrir des matériels nouveaux en fonction des spectacles invités. Les dispositifs scéniques sont mis en place une fois pour toute, son et lumière compris, avec des risques de déqualification. La formation permanente est souhaitée par les salariés pour se ressourcer, pour « *garder le contact avec le métier, pour rester conscient de nos besoins personnels en formation et continuer à rencontrer d'autres professionnels.* »

En dehors des formations qui suivent immédiatement le recrutement et qui sont des sensibilisations à la culture de l'entreprise, il ne semble pas que les plans de formation soient aussi sophistiqués que les installations techniques des parcs. « *On permet quelques formations qualifiantes en spécialisation* », mais les entreprises semblent encore se chercher et se confronter à des problèmes de structuration interne. « *Il est encore trop tôt* » pour que la formation continue y ait trouvé toute sa place.

# La formation des demandeurs d'emploi

Dans un secteur professionnel où le chômage touche de manière structurelle et permanente de nombreux professionnels, la question de la formation des demandeurs d'emploi est évidemment centrale. Mais elle se pose sans doute dans des termes très différents que dans les autres secteurs professionnels. La raison essentielle tient au fait que les intermittents du spectacle, dont on sait que leur nombre excède celui des salariés permanents, bénéficient d'un régime particulier de formation au titre de la formation professionnelle continue, gérée paritairement, indépendamment des dispositifs publics de financement.

Tout en étant demandeurs d'emploi, les intermittents du spectacle s'intègrent dans les formations destinées aux salariés, analysées ci-dessus. Nous n'examinerons ici que le problème de la formation des « autres » demandeurs d'emploi.

# De qui s'agit-il ?

Plusieurs populations sont à distinguer. Il s'agit d'abord des primo-arrivants sur le marché du travail ou dans le secteur, principalement **les jeunes de 18 à 26 ans**, qui relèvent des programmes publics de formation gérés jusqu'à présent par les DDTEFP (dans le cadre du dispositif du CFI : crédit de formation individualisé), et désormais transférés aux régions, conformément au titre III de la loi quinquennale. L'accroissement de cette population a été important ces dernières années, particulièrement dans le spectacle.

Il s'agit aussi de **salariés permanents (CDI ou CDD) ayant perdu leur emploi** : le développement de la précarité de l'emploi, les fluctuations d'activités et la faiblesse de certaines petites structures vivant de « coups » et de subventions souvent aléatoires sont autant de facteurs qui génèrent du chômage dans le secteur, en même temps que se créent des emplois ailleurs.

Dans une situation analogue se trouvent des **artistes et des techniciens intermittents ayant perdu leurs droits à la formation**, faute d'activité suffisante. La frontière entre la situation d'intermittent en inactivité et celle de chômeur est ténue, même s'ils ne relèvent pas du même régime juridique de formation. L'appartenance d'une même personne à l'une et l'autre catégorie peut fluctuer en cours de carrière.

Enfin, parmi les anciens permanents ou intermittents, certains peuvent se trouver en situation de **chômeurs de longue durée** : l'ANPE-Spectacle recense plus de 2 000 personnes inscrites et non indemnisées depuis trois ans.

# Une problématique d'insertion des jeunes

Le spectacle vivant est « perçu » paradoxalement comme un secteur à fort potentiel d'insertion, alors même que le chômage y est particulièrement élevé et que la situation d'intermittent est souvent difficile à vivre. De nombreux facteurs contribuent, malgré cette réalité, à maintenir cette **attirance des jeunes pour le spectacle vivant**. Il est perçu comme un secteur ouvert, où les séparations entre le non-travail, le bénévolat, l'amateurisme et l'emploi sont peu marquées, où le passage de l'un à l'autre est supposé plus facile. De ce point de vue, le régime spécifique du chômage est considéré comme attractif. L'exemple – le mythe peut-être – de la musique est perçu ainsi par de nombreux jeunes.

De plus, les années 80 ont été marquées par une forte croissance du spectacle vivant, par le développement des compagnies de théâtre ou de danse, des petites structures, des festivals, du théâtre de rue, etc. Dans le même temps, l'ouverture des parcs de loisirs a créé un mouvement d'embauche notable.

Enfin, les modalités de l'insertion et de la professionnalisation sont plus souples qu'ailleurs, dans les domaines artistiques et techniques surtout. **La motivation joue un rôle majeur, les barrières à l'entrée sont faibles**, les savoir-faire s'acquièrent pour beaucoup « sur le tas », l'insertion réelle et la professionnalisation se font par le biais de relations, de réseaux. Un road peut, avec le temps, devenir technicien.

Pour toutes ces raisons, la demande de formations permettant d'entrer en contact avec le milieu professionnel est forte. De plus, pour les organismes de formation intervenant dans le secteur, l'existence de financements publics pour organiser des stages jeunes est souvent un moyen d'assurer le complément d'activité recherché, voire d'assurer une activité assez stable, assez régulière, même si elle est mal rémunérée. Il est frappant de constater que beaucoup d'organismes de formation mêlent les deux activités (formation des salariés et formation des jeunes demandeurs d'emploi), voire parfois les deux publics dans les mêmes stages. Ce qui n'est pas sans poser toute une série de problèmes d'image, d'objectif et de contenu de la formation.

De plus, pour certaines structures du spectacle vivant, l'existence de fonds publics consacrés à la formation des jeunes est une aubaine. Grâce à cette activité complémentaire d'organisation de stages, il devient possible de pérenniser – au moins provisoirement – la structure. Nombreux sont les groupes et les compagnies, qui proposent et réalisent des stages de théâtre, d'expression, de danse, etc., et qui développent **une activité annexe en s'appuyant sur les financements publics de formation des jeunes**.

Ces mécanismes risquent d'ailleurs de déqualifier l'offre de formation, en la tirant « vers le bas » : il s'agit plus d'insérer socialement, d'initier que de former. Les intervenants n'ont pas toujours d'expérience pédagogique. Enfin, les taux de financement des actions sont faibles, ce qui ne facilite pas les choses.

Malgré ces risques, l'État a tenu ces dernières années à continuer de former des jeunes en direction de ce secteur, qui par lui-même relève fortement des politiques publiques. Développer l'action culturelle en milieu urbain ou rural, **soutenir la politique de la ville, favoriser l'intégration des jeunes** des quartiers difficiles sont autant d'enjeux où la dimension culturelle est majeure. Le rôle des musiques amplifiées, du rap, est exemplaire. La formation est un moyen, un outil assez facile à mettre en place et à développer.

De plus, le spectacle vivant est un des rares secteurs [1] qui a toujours favorisé l'intégration et l'insertion professionnelle, ne serait-ce que momentanément. Il a toujours été un lieu de passage, voire de première expérience sociale et professionnelle. Il y a là une mission « sociale » du secteur, loin des exigences professionnelles que l'on pourrait souhaiter, mais dont la disparition présenterait sans doute d'autres risques. L'équilibre est difficile à trouver entre **ce rôle d'insertion sociale** et la régulation nécessaire de l'entrée dans la profession, compte tenu de la situation déjà très difficile des professionnels qui y travaillent.

1. Avec le BTP notamment, secteur où le turn-over des jeunes est particulièrement fort.

Pour certains jeunes, le passage en stage est une première étape – c'est parfois la plus difficile – dans un parcours professionnel. Cependant, il est certain que le taux de jeunes restant dans le secteur, après ce type de stage, reste faible. Les données manquent pour pouvoir l'affirmer preuves à l'appui. Mais de multiples indices permettent de le penser. Il est même probable que **l'insertion professionnelle est devenue plus difficile qu'il y a quelques années**. La réduction des équipes techniques permanentes, et des temps de répétition et de tournée, la complexité croissante de l'appareillage de scène, etc., sont autant de facteurs qui limitent beaucoup les possibilités d'apprendre « sur le tas », auprès d'un aîné. Les modes d'acquisition des savoirs changent.

Il est clair que le rétrécissement du marché du travail rend l'exercice de cette mission sociale d'insertion professionnelle plus difficile qu'auparavant. Aujourd'hui, à l'heure où s'opèrent les transferts de compétences de l'État aux régions en matière de formation des jeunes, et où les PRDF [1] sont encore à peine connus, il est très difficile de savoir quelles politiques les régions vont mettre en œuvre. S'il est certain, et c'est déjà perceptible, que l'effort en matière de développement des formations qualifiantes sera renforcé, **il est encore difficile de prévoir les axes qui se dégageront, région par région, en matière d'insertion sociale et professionnelle**. Il est cependant prévisible que l'effort sera plutôt moindre que par le passé récent.

Dans tous les cas de figure, l'accueil et l'insertion de jeunes stagiaires dans le secteur reste un problème à traiter. Les structures sont souvent mal équipées en la matière et demandent à être aidées pour jouer convenablement leur rôle d'accueil, d'encadrement et de formation, dans leur intérêt bien compris, comme dans celui du jeune. C'est ce type de réflexion qui conduit certains organismes de formation à proposer aujourd'hui des **formations de tuteurs**. C'est aussi une condition nécessaire au développement des contrats en alternance.

# Une problématique de réinsertion et de reconversion des adultes

C'est un des problèmes les plus difficile ; il concerne actuellement près de 20 000 personnes, anciens salariés permanents ou intermittents inscrits à l'ANPE. Les mécanismes du chômage, d'identité professionnelle, d'appartenance au secteur, et de possibilité de s'y resituer ou de le quitter ne sont pas les mêmes que dans d'autres secteurs professionnels. Ils rendent l'action difficile.

Une des motivations premières d'entrée dans le secteur repose souvent sur une démarche très affective de vouloir « faire du spectacle ». Même si elle n'est pas de l'ordre de la vocation, elle est souvent vécue et exprimée par la personne comme un choix existentiel, vital, plus peut-être que celui d'avoir un travail rémunéré. L'appar-

1. Il s'agit des plans régionaux de formation des jeunes que les régions mettent actuellement en place, dans le cadre de l'application de la Loi quinquennale et du transfert de compétences de l'État aux régions en matière de formation professionnelle des jeunes.

tenance à la communauté du spectacle perdure bien au delà du fait d'en faire et d'en vivre. Les mécanismes de l'intermittence, de la précarité et des petits boulots pour survivre, ont souvent structuré l'existence de l'individu et son rapport à l'emploi.

Par ailleurs, l'accès au métier, qui ne privilégie pas la possession d'un diplôme ou la participation à des formations professionnelles, fragilise la personne, qui se retrouve avec peu de cordes à son arc, lorsqu'il s'agit d'envisager une autre activité au sein même du secteur ou en dehors. La survalorisation de l'expérience et de la formation « sur le tas » peut se retourner contre celui qui se trouve en situation difficile. De l'avis de nombreux responsables « *il s'agit d'abord de faire de la prévention et d'être attentifs à former les gens qui sont déjà dans le métier* [1] ».

Le tissu des entreprises du spectacle vivant étant constitué d'une infinité de petites structures, nées souvent de l'amateurisme, la professionnalité des personnes qui y travaillent peu ou prou, et leur ancrage dans le métier **ne sauraient se passer d'un « détour » par la formation**, utile dans le présent et **vital pour l'avenir.**

Enfin, ce souci de rester « dans » le spectacle vivant conduit assez facilement certains artistes ou techniciens à changer de métier. Plus que dans d'autres secteurs professionnels, la mobilité interne est facilement acceptée. Il est assez courant de rencontrer un artiste d'origine exercer un métier technique ou administratif. Ainsi, les résultats de l'enquête réalisée auprès des structures montrent que **plus du tiers (38 %) du personnel employé dans des fonctions administratives a exercé préalablement un métier artistique (24 %) ou technique (14 %).**

Les reconversions internes existent ou sont à développer, avec cependant des limites évidentes, compte tenu du nombre d'emplois permanents au regard de la masse des intermittents et des personnes au chômage. Des reconversions vers l'extérieur du secteur sont évidemment nécessaires, mais plus difficiles à mettre en œuvre pour les raisons déjà évoquées : le manque de formation initiale et de diplômes, mais aussi la difficulté à accepter de quitter le secteur.

# Le rôle particulier de l'ANPE-Spectacle

L'ANPE-Spectacle est une structure spécialisée constituée en réseau depuis 1993, avec six agences en Île-de-France, un correspondant dans chaque région [2] et dans 20 départements [3]

L'ANPE-Spectacle s'affronte au problème difficile de devoir traiter cette population (tous secteurs du spectacle confondus) d'environ 20 000 personnes, dont 10 % de chômeurs longue durée, qui ne sont plus indemnisés. En matière de formation, elle signe environ 3 500 plans de formation individualisés par an, et met en place 250 stages collectifs [4].

1. Entretien avec un responsable de DRAC.
2. À l'exclusion des DOM.
3. Départements : 02, 06, 11, 13, 18, 28, 30, 34, 36, 37, 38, 41, 42, 45, 48, 60, 66, 80, 83, 84.
4. Source : ANPE-Spectacle, 1995

Son action est évidemment tournée en priorité vers la population en plus grande difficulté (les chômeurs de longue durée), avec un bonheur très relatif, lorsqu'il s'agit d'aider à des reconversions externes au secteur. La nature même de cette population rend les actions offertes peu efficaces et peu suivies. Citons une expérience, qui a proposé à 200 personnes choisies parmi les demandeurs d'emploi non indemnisés, après des entretiens individuels, des stages de reconversion individualisés, modulaires et débouchant sur un emploi (dans un milieu autre que le spectacle). Un quart seulement des personnes concernées se sont engagées dans l'action, les autres personnes pressenties n'ayant finalement pas accepté l'idée de quitter le milieu du spectacle.

L'action de l'ANPE est également tournée vers l'interne. Elle considère que sa fonction est de prendre en compte les demandeurs d'emploi, sans se référer, surtout pour les artistes, à leur plus ou moins grande qualité de professionnels. Ce serait effectivement un jugement difficile à porter. De plus l'action porte nécessairement sur l'ensemble de la population inscrite et ne peut éviter le risque de remettre sur un marché déjà pléthorique des professionnels qui ne trouveront peut-être pas de travail pour autant. La seule manière de pallier ce risque est donc d'utiliser le temps de chômage pour essayer de les rendre plus qualifiés.

Afin de mieux cerner la réalité des attentes des intéressés, l'ANPE a procédé en 1994 à une enquête auprès d'un échantillon de chômeurs du spectacle vivant et de l'audiovisuel sur l'ensemble du territoire (572 réponses exploitées) [1]. Les résultats ont permis d'identifier le type d'actions souhaitées :
- des stages de courte durée ;
- le plus possible en situation professionnelle réelle ;
- pratiques et non théoriques ;
- organisés avec des décideurs susceptibles de recruter par la suite.

Des efforts sont faits dans ce sens, en essayant de privilégier des actions de formation résolument tournées vers le milieu professionnel, notamment sous la forme de stages très pratiques dirigés par des metteurs en scène et des réalisateurs susceptibles de réinsérer les stagiaires au sein d'équipes professionnelles, à plus ou moins long terme.

Cette réflexion a conduit l'ANPE à proposer un nouvel outil les « **chèques formation** », visant à offrir à chaque demandeur d'emploi un crédit de 200 heures de formation par an, soit cinq semaines de formation en cinq modules d'une semaine, modules animés par des formateurs différents. L'ANPE fournit la liste des modules avec leur contenu et le calendrier des périodes possibles. Les bénéficiaires ont obligation de faire connaître leur choix à l'avance. Cette mesure vise à assurer la souplesse nécessaire aux travailleurs de ce secteur qui ont du mal à accepter, de suivre jusqu'au bout des stages de longue durée, en raison du caractère aléatoire et soudain des propositions d'emploi qui leur sont faites et qui requièrent le plus souvent une disponibilité immédiate. En 1995, des modules de ce type ont été mis en place en théâtre, danse, variétés et lyrique, pour une soixantaine d'artistes de chaque catégorie.

1. Enquête réalisée en 1994 conjointement par le réseau ANPE-Spectacle et le Centre d'étude de formation et de ressource pour l'art et la culture.

Une autre mesure utilisée par l'ANPE-Spectacle est le « **stage d'accès à l'emploi** » (SAE). Cinquante projets de compagnies sont acceptés annuellement qui comprennent :
– un temps de stage et de répétitions ;
– un nombre de représentations suffisamment nombreuses pour rouvrir les droits des bénéficiaires de la mesure.

Les stagiaires gardent leurs indemnités intégrales d'ASSEDIC, ou perçoivent une rémunération de stagiaire de la formation professionnelle (3 500 F par mois). La compagnie perçoit 20 F de l'heure par stagiaire. Ce type d'action est assez critiqué par le milieu professionnel, qui y voit une mesure d'aide aux compagnies leur permettant de faire des répétitions « à peu de frais » et de fausser ainsi le jeu concurrentiel, au risque de mettre d'autres personnes au chômage. Le problème est délicat. Pour juger valablement, il conviendrait de mesurer l'impact, dans le temps, de ce type d'actions : les intéressés retrouvent-ils leurs droits d'intermittent et parviennent-ils à le rester durablement ?

Enfin, l'ANPE met en place 1 000 **contrats SIFE** tous les six mois. Parmi eux, certains, nommés « club », s'appuient sur une activité de groupes de redynamisation, à la sortie desquels on constate que la quasi totalité des personnes concernées retrouvent un travail.

Au fil des ans, le dispositif de l'ANPE s'est manifestement renforcé et enrichi. Son fonctionnement en réseau devrait peu à peu accroître son efficacité, grâce à une plus grande proximité des intéressés, et surtout, du fait de sa spécialisation, par une meilleure qualité des réponses apportées aux demandeurs d'emploi, en lien avec le milieu professionnel.

# Les mécanismes de gestion de la formation professionnelle continue

Depuis la loi du 16 juillet 1971, les règles de gestion de la formation professionnelle continue relèvent d'abord du champ d'accords contractuels interprofessionnels et professionnels, consolidés et complétés par des textes législatifs et réglementaires. Les accords successifs et multiples ont peu à peu complexifié le dispositif mis en place par le législateur. Cette architecture particulière du droit de la formation professionnelle continue le rend peu lisible aux premiers intéressés que sont les salariés et les employeurs. Le secteur du spectacle vivant n'échappe pas à ce phénomène général.

Deux particularités fortes, propres au secteur du spectacle vivant, sont à prendre en compte :
– l'existence d'un droit particulier concernant les intermittents du spectacle, dont la formation relève de l'AFDAS ;
– l'augmentation des personnels gérés directement pas les collectivités territoriales, dont la formation relève de ces collectivités et du CNFPT.

Pour les salariés du secteur privé, l'existence depuis 1972 d'un Fonds d'assurance formation (FAF), l'AFDAS, est un outil qui a permis de structurer le champ et d'essayer de lui donner une cohérence. Suite à la loi quinquennale qui a remis à plat l'agrément de tous les FAF, l'AFDAS a obtenu en 1995 la reconnaissance de sa transformation en OPCA (organisme paritaire de collecte agréé), non sans que cela soulève quelques difficultés dans les relations entre partenaires sociaux, même si cette transformation ne posait pas de problème *a priori*, compte tenu d'un volume de collecte (357 millions de francs en 1994) nettement supérieur aux critères fixés par les pouvoirs publics.

Pour permettre aux acteurs d'avoir une vision claire du dispositif tel qu'il est, et avant d'identifier les problèmes qu'il pose, il convient de comprendre les grands pans de cette architecture. De fait, il importe de savoir que les obligations des employeurs, les droits des salariés, les volumes financiers engagés, les procédures de gestion, etc., dépendent totalement de la nature du contrat de travail existant entre le salarié et l'employeur.

Il faut distinguer :
– la formation des agents des collectivités territoriales ;
– la formation des salariés permanents des entreprises ;
– la formation des salariés en contrat à durée déterminée ;
– la formation des intermittents ;
– la formation des salariés sous contrat en alternance.

**Cette complexité explique les difficultés qu'il y a à dégager une vision d'ensemble précise du fonctionnement de la formation mise en œuvre dans le domaine du spectacle vivant. Une partie des instances et des mécanismes sont communs aux différents secteurs du spectacle (vivant, enregistré, loisirs, etc.). D'autre part les salariés – notamment les intermittents – peuvent circuler d'un secteur à l'autre et ne sont pas spécifiquement attachés au seul spectacle vivant.**

**En conséquence, les données chiffrées disponibles reflètent ces difficultés et ne permettent que rarement d'isoler le seul spectacle vivant.**

# La formation des agents des collectivités territoriales

La responsabilité de la formation relève entièrement de la collectivité, qui élabore en concertation avec les représentants du personnel (au sein de son Comité technique paritaire) un plan annuel de formation continue de ses agents. Elle choisit les actions correspondantes et décide du départ en formation de tel ou tel agent.

Financièrement, la loi oblige chaque collectivité à verser 1 % de sa masse salariale au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), quel que soit le nombre d'agents employés. Ces sommes servent au CNFPT non seulement à développer des actions de formation continue, mais aussi à remplir ses obligations liées au statut de la fonction publique territoriale, notamment en organisant des concours de recrutement ou de promotion (concours internes) et des formations, tant préparatoires à ces concours que de titularisation postconcours.

À la différence d'un OPCA privé, le CNFPT est à la fois organisme collecteur et organisme de formation continue. Pour ce faire, il développe directement des actions de formation, en s'appuyant sur ses propres formateurs et le plus souvent en faisant appel (sous-traitance) aux organismes de formation compétents. Dans le secteur du spectacle vivant, on ne s'étonnera pas de rencontrer des organismes de formation qui animent également des actions en direction des salariés du privé et souvent aussi des demandeurs d'emploi.

Les actions de formation réalisées (directement ou en sous-traitance) par le CNFPT sont mises en place par les directions régionales du CNFPT, à l'exception de quelques formations pointues ou réservées aux cadres (agents de catégorie A), qui sont organisées par la direction nationale, en s'appuyant notamment sur ses trois Écoles nationales d'application (ENACT) et sur son École nationale des cadres de direction de Fontainebleau. Les directions régionales publient chaque année des catalogues de stages, en essayant de prendre en compte les besoins repérés, à partir desquels les collectivités peuvent ajuster leur plan de formation et envoyer des agents en formation.

Rien n'empêche une collectivité ayant rempli son obligation légale de versement au CNFPT de consacrer des sommes supplémentaires à la formation de ses agents, de mettre en place et de gérer directement ses propres actions. De plus en plus d'ailleurs, le CNFPT développe une fonction de conseil auprès des collectivités pour les aider à élaborer leurs plans de formation et à mettre en place des actions les mieux adaptées à leur spécificité. C'est particulièrement le cas des grandes collectivités (régions, départements, grandes villes).

Dans la fonction publique territoriale, existe comme dans les autres fonctions publiques (hospitalière et d'État), une procédure de congé individuel de formation (CIF), permettant à un agent d'obtenir un congé de mise en disponibilité pour suivre une formation de son choix, dans le cadre de formations agréées à ce titre. Cependant les mécanismes permettant l'accès à ce droit sont particulièrement malthusiens, et le nombre de personnes en bénéficiant chaque année reste infime.

Enfin, dans les villes gérant directement une importante activité culturelle, les agents affectés à des emplois relevant du spectacle, qu'ils soient artistiques, techniques, administratifs ou d'accueil, ne représentent que des effectifs marginaux. Ils sont rarement au cœur des soucis de management du personnel des secrétaires généraux ou des directeurs des ressources humaines ; de ce fait, ils sont parfois peu pris en compte dans les priorités et plans de formation des personnels. C'est là un frein objectif au développement des compétences des agents territoriaux affectés à ce type d'activité.

Malgré tout, le rôle croissant que jouent les collectivités locales dans l'action culturelle et la tendance de certaines villes à développer des services en régie municipale plutôt que sous forme associative, crée une demande croissante de formations spécifiques, qui se traduit depuis quelques années par **l'émergence d'une offre nouvelle [1], qu'il faut mieux faire connaître sur le terrain, renforcer, et mettre en réseau sur le plan national.**

# La formation des salariés permanents

Les salariés permanents du spectacle vivant relèvent du droit commun prévu par la loi de 1971, même s'ils ne représentent pas, dans le secteur du spectacle vivant, la majorité du personnel. L'employeur est tenu de consacrer un certain volume financier à leur formation continue. Comme dans les autres secteurs professionnels, les règles et les taux de cotisation ne sont pas les mêmes suivant que l'entreprise a plus ou moins de 10 salariés (ou son équivalent moyen annuel). Cependant, à la différence des autres secteurs professionnels, les intermittents du spectacle, du fait de leurs droits spécifiques, ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif annuel moyen [2]. Cette remarque est importante : ainsi basculent dans les « moins de 10 » nombre de structures dont le personnel est numériquement nettement plus important, ce qui a un effet indéniable sur le volume des fonds disponibles.

**Pour les entreprises de moins de 10 salariés**, ce montant est de 0,15 % de la masse salariale brute. Il est intégralement versé à l'AFDAS, au titre de l'accord professionnel « fermé » du 24 juin 1992 [3]. Ces sommes sont « mutualisées » dès réception et gérées directement par le Conseil de gestion paritaire des plans de formation, sans sectorisation particulière qui permettrait de distinguer les petites structures des autres. Le montant collecté, à ce titre dans le spectacle vivant a été en 1995 de 1 011 KF pour 3 633 entreprises, une somme très faible.

**Pour les entreprises de plus de 10 salariés**, le montant de la contribution des entreprises est plus élevé et se subdivise en :

- 0,20 % de la masse salariale brute, réservé au financement de **congés individuels de formation** (CIF) de cette catégorie de salariés [4]. La somme est obligatoirement versée dans son intégralité à l'AFDAS, qui est un des rares OPCA à avoir pu garder – de manière dérogatoire à la loi quinquennale – la gestion de ce type de fonds, alors que pour la plupart des autres professions, ces fonds sont collectés et gérés par des organismes interprofessionnels régionaux spécialisés, les FONGECIF. Une instance paritaire nationale particulière, le Conseil de gestion des CIF, gère ces fonds en fixant :
  – les catégories d'actions et de publics prioritaires ;

1. Voir ci-dessus.
2. Article L. 954 du Code du travail et article 3 de l'Accord national professionnel du 16 février 1993 relatif à l'organisation de la formation professionnelle des intermittents du spectacle.
3. Accord qui concerne également les secteurs de l'audiovisuel et de la publicité.
4. Accord national professionnel du 28 mai 1990, commun aux secteurs du spectacle vivant y compris le cirque, de l'audiovisuel et de la publicité.

– les règles de calcul du maintien de la rémunération et de son remboursement par l'OPCA à l'employeur ;
– les règles de prise en charge des coûts de formation ;
– les procédures à suivre par les salariés.

Il revient aux deux commissions paritaires *ad hoc* (ce même Conseil de gestion paritaire d'une part, et une commission paritaire spécifique pour la publicité de l'autre) d'appliquer règles et procédures en examinant les demandes individuelles qui les concernent, après instruction des dossiers par le service compétent de l'AFDAS (service des stages, bureau des CIF). Le rôle de ces commissions est d'autant plus important qu'elles ont également compétence pour gérer les fonds concernant les CIF-CDD (voir ci-après).

• 0,90 % de la masse salariale brute (ou 1 % pour les entreprises qui ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage), consacré à financer ce qu'il est convenu d'appeler, aux termes de la loi, **le plan de formation de l'entreprise**. Cette contribution se subdivise en réalité en deux parties.

1) Une partie versée obligatoirement à l'AFDAS, mutualisée intégralement. Son montant est de :
– 0,35 % de la masse salariale pour les entreprises d'action culturelle (SYNDEAC), les théâtres nationaux, les entreprises privées de théâtre, de tournées et de cirques [1] ;
– 0,23 % pour les entreprises dont les activités relèvent du domaine musical [2].

Cette part est gérée par deux commissions paritaires distinctes : l'une concernant la musique et l'autre le reste du spectacle vivant. Elle sert à financer **les stages agréés par chaque commission paritaire.** L'agrément du stage donne droit à la prise en charge des coûts pédagogiques et au remboursement à l'entreprise du maintien des rémunérations correspondantes. En 1995, les sommes collectées à ce titre par l'AFDAS ont été de 2 540 KF pour 347 entreprises cotisantes.

2) L'autre partie (le reste) est gérée directement par l'entreprise. En réalité, il s'agit là des sommes correspondant à ce qui lui permet de gérer **le plan de formation d'entreprise au sens strict**, celui dont elle a complètement la maîtrise. Elle peut verser à l'AFDAS cette contribution sur un compte d'entreprise, que l'AFDAS gère gratuitement. En 1995, les sommes collectées à ce titre par l'AFDAS ont été de 11 046 KF pour 347 entreprises cotisantes. Si l'entreprise ne dépense pas ces sommes (qu'elles soient gérées directement ou sur un compte à l'AFDAS), elle est tenue de les reverser à un fonds mutualisé, dont la gestion particulière relève du Conseil de gestion paritaire des plans de formation de l'OPCA, le même conseil que celui qui gère la contribution des entreprises de moins de 10 salariés. Cette mutualisation peut permettre de répondre, au cours des exercices suivants, aux besoins de telle ou telle entreprise qui en ferait la demande, et qui dépasserait le montant de ses contributions. De fait, le montant de ce fonds, mutualisé au titre des plans de formation d'entreprise, reste assez faible.

1. Trois accords professionnels identiques du 3 mai 1988.
2. Accord professionnel du 14 juin 1982.

# La formation des salariés sous contrats à durée déterminée

Le développement de ce type de contrats de travail dans tous les secteurs professionnels a conduit le législateur à fixer une contribution financière particulière des entreprises, quelles que soient leurs tailles [1]. Conformément au droit commun, cette contribution est égale à 1 % des salaires bruts correspondant à ces contrats de travail, de manière à pouvoir financer des actions de formation pour ces personnels, qui risqueraient, du fait même de la précarité de leur situation, d'échapper aux actions mises en œuvre dans le cadre des plans de formation d'entreprise.

Pour le spectacle vivant, l'intégralité de cette contribution est obligatoirement versée à l'AFDAS et mutualisée. Le dispositif mis en place est celui du **congé individuel de formation** CIF-CDD qui, comme pour le 0,20 % destiné aux CIF des salariés permanents des entreprises de plus de 10 salariés, correspond à la gestion de demandes individualisées, présentées par les intéressés à l'AFDAS.

La gestion de ce fonds est commune avec celle des CIF permanents, dans le cadre des orientations et règles fixées par le Conseil de gestion des CIF déjà cité. Le rôle de ce Conseil (au sein duquel sont traitées les demandes de CIF des salariés relevant du secteur spectacle vivant) est donc essentiel. Sa manière d'appliquer les critères nationaux, d'agréer les actions de formation, d'instruire les demandes, etc. est évidemment un point délicat et névralgique du système.

En 1995, les fonds collectés auprès des entreprises du spectacle vivant ont été de 9,4 MF. En 1994, les fonds consacrés aux CIF-CDD par l'AFDAS se sont élevés, tous secteurs confondus à plus de 55 MF, dont :
- 542 KF pour les musiciens, soit 1 % ;
- 5 255 KF pour les autres artistes, soit 9,5 % ;
- 5 200 KF pour les techniciens du spectacle vivant, soit 9,4 % ;
- 28 890 KF pour les techniciens du cinéma et de l'audiovisuel, soit 52,5 % ;
- 15 791 KF pour les autres, soit 28,7 %.

Pour bénéficier de ce type d'actions de formation, l'intéressé doit avoir travaillé 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié (sous quelque statut que ce soit) au cours des cinq dernières années, dont 4 mois consécutifs en CDD au cours des 12 derniers mois. Les demandes sont, comme pour tout CIF, individuelles. Elles sont adressées directement à l'AFDAS. Pour que la demande soit retenue, il faut que l'action de formation commence effectivement dans les douze mois suivant le terme du CDD.

1. Art. L931-20 du Code du travail.

# La formation des intermittents

Le caractère particulier de l'organisation du travail dans le spectacle vivant (et enregistré) et du mode de rémunération de la majeure partie des artistes et d'un nombre croissant de techniciens, a conduit les partenaires sociaux signataires de la convention créant l'AFDAS [1], à négocier un accord professionnel national particulier, visant à donner aux intermittents un droit réel à la formation continue. En effet, dans la plupart des cas, compte tenu des conditions particulières d'exercice de leur activité, ceux-ci ne peuvent se former que dans les périodes situées entre deux temps de travail rémunéré. Cet accord signé le 18 juin 1977 a été étendu par un arrêté du ministère du Travail du 30 janvier 1981, avant de donner lieu au vote d'une loi [2] reconnaissant le droit particulier à la formation lié à ce type de contrat de travail. Ce texte fait l'objet désormais de l'article L 954 du Code du travail. Les intermittents du spectacle y sont définis par référence aux différentes catégories professionnelles relevant de la Caisse des congés spectacles.

Ces textes imposent aux entreprises employant des intermittents du spectacle, quelle que soit la taille de l'entreprise, et ce, dès le premier intermittent, le versement d'une cotisation égale à 2 % du montant de la masse salariale brute correspondante. La totalité du versement est effectué à l'AFDAS, qui est le seul OPCA habilité à collecter ces fonds, quel que soit par ailleurs l'OPCA de rattachement de l'entreprise au titre des autres contributions (cela se pose notamment pour certaines entreprises du secteur audiovisuel adhérentes à l'OPCA de l'audiovisuel AUVICOM).

Le versement de cette contribution à l'AFDAS se fait sur un bordereau unique, mais les fonds ainsi collectés sont répartis entre différentes enveloppes, de manière à financer différents types d'actions de formation :
– 0,60 % pour des congés individuels de formation (CIF) ;
– 0,30 % pour des actions de formation en alternance, et ce sur la contribution des seules entreprises dont l'effectif moyen est égal ou supérieur à l'équivalent de 10 intermittents en permanence (soit une masse salariale intermittents brute égale ou supérieure à 2,244 MF [3] dans l'année) ;
– le reste pour des actions relevant du « plan de formation des intermittents du spectacle », arrêté par les instances paritaires.

En dehors du prélèvement destiné à financer des formations en alternance, le Comité paritaire de gestion des intermittents du spectacle gère ce dispositif particulier et fixe les règles communes à l'ensemble, définissant les critères de recevabilité des demandes, au titre soit du congé individuel de formation, soit du plan de formation des intermittents. Trois commissions paritaires spécialisées élaborent le plan de formation des intermittents et examinent les demande individuelles dans le cadre de l'AFR (allocation formation reclassement), pour la partie qui leur revient :
– une Commission paritaire « Artistes » ;
– la Commission paritaire « Musiciens », déjà citée ;
– la Commission paritaire « Spectacle Vivant », pour les techniciens intermittents.

1. Convention du 12 septembre 1972.
2. Loi du 31 décembre 1992.
3. Au 1er janvier 1993.

En 1995, la contribution des entreprises du spectacle vivant à ce titre a été de 31,6 MF. Au total, en 1994, ce sont près de 80 MF tous secteurs confondus (audiovisuel et publicité inclus), qui ont été consacrés à ces formations. Comme il se doit, la nature des formations retenues et les règles de recevabilité ne sont pas les mêmes suivant qu'il s'agit de CIF ou d'actions retenues dans le cadre du plan de formation des intermittents.

De manière schématique, les actions de formation donnant droit à un CIF sont plutôt des actions de durée assez longue (entre 120 et 1 200 heures), qualifiantes ou permettant une reconversion, et sont réservées à des intermittents remplissant certaines conditions :
– une ancienneté de deux ans minimum ;
– 220 jours de travail au cours des cinq dernières années, dont 65 au cours de la dernière année (ou 130 sur deux ans).

Par contre les actions de formation retenues dans le plan de formation des intermittents, sont des stages plus courts de perfectionnement ou d'actualisation des connaissances. Les conditions de recevabilité des demandes sont un peu différentes :
– une ancienneté de deux ans minimum ;
– pour les artistes : 48 cachets répartis sur les 24 derniers mois ;
– pour les techniciens : 130 jours de travail sur les 24 derniers mois.

Dans le cas des CIF, le stagiaire est rémunéré par l'AFDAS, alors que les autres ne le sont pas, mais peuvent bénéficier de l'AFR (allocation de formation reclassement) versée par les ASSEDIC.

Les actions de formation mises en place dans le cadre du plan de formation des intermittents sont en principe gratuites pour l'intéressé, le principe étant que chaque intermittent a droit à un stage par an. Par contre, la prise en charge des coûts pédagogiques des actions de formation suivies dans le cadre d'un CIF n'est pas systématique, pas plus qu'elle ne l'est pour les CIF-CDD ou les CIF-permanents.

# La formation des salariés sous contrats en alternance

Conformément aux accords interprofessionnels et aux textes législatifs et réglementaires s'appliquant à toutes les professions, et pour favoriser le développement des formations alternées permettant le développement de la qualification et l'intégration professionnelle des jeunes, les entreprises sont tenues de verser une contribution financière qui dépend de leur taille (calculée sans tenir compte des salariés intermittents) :
– 0,10 % de la masse salariale brute totale (hors intermittents) pour les entreprises de moins de 10 salariés ;

– 0,40 % pour les entreprises de plus de 10 salariés (0,30 % si elles ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage).

Cette contribution est obligatoirement versée à l'AFDAS [1]. Ces versements sont mutualisés et s'ajoutent au prélèvement alternance (0,30 %) fait sur la cotisation versée au titre des intermittents par les entreprises employant l'équivalent de plus de 10 intermittents. Les derniers textes [2] obligent l'AFDAS, comme les autres collecteurs professionnels nationaux, à reverser 35 % des fonds à des OPCA régionaux interprofessionnels (OPCAREG ou AGEFOS-PME).

Ces fonds mutualisés sont gérés au sein de l'AFDAS par le Conseil de gestion des formations en alternance, commun aux secteurs du spectacle vivant, de l'audiovisuel et de la publicité. Ils sont destinés à financer les dépenses faites pour des actions de formation de jeunes embauchés par des entreprises de ces secteurs dans le cadre de contrats d'insertion en alternance : contrats d'orientation, d'adaptation ou de qualification. Ils peuvent aussi permettre de financer des actions de formation de tuteurs et des actions d'information sur ces mesures. Concrètement, l'entreprise qui embauche un jeune sous ce type de contrat, peut bénéficier du remboursement des heures de formation qu'il suit au taux de 50 F l'heure pour un contrat d'adaptation ou d'orientation et de 60 F l'heure pour un contrat de qualification préparant à un diplôme national ou homologué, ou à une qualification reconnue par une convention collective [3]. Ce remboursement est soumis à l'accord préalable des directions départementales du travail, qui appliquent les normes nationales et celles spécifiques à la profession qui lui seraient communiquées par l'AFDAS.

Jusqu'en 1995, le nombre de contrats en alternance n'a cessé d'augmenter régulièrement (tous secteurs de l'AFDAS confondus), alors qu'on assistait à un fléchissement dans beaucoup de secteurs professionnels. En dix ans, la demande de formation en alternance s'est ainsi multipliée par quatre, atteignant un coût total de 114 millions de Francs en 1994, c'est-à-dire plus que les fonds consacrés aux CIF (102 millions) ou aux intermittents (près de 80 millions), tous secteurs de l'AFDAS confondus. Ce sont 3 500 contrats en alternance qui ont été financés en 1994 et en 1995, dépassant de fait les ressources du Fonds dans ce domaine et nécessitant un apport complémentaire de l'AGEFAL (Fonds de compensation des fonds de gestion de l'alternance). Avec des résultats intéressants : d'après une enquête conduite auprès des jeunes en contrats de qualification dans les différents secteurs couverts par l'AFDAS, entre 1992 et 1994, plus de 50 % d'entre eux ont été embauchés en contrat à durée déterminée, à l'issue de leur contrat. Comme on l'a vu plus haut, la part du secteur vivant reste faible dans cet ensemble, et ne représente pas plus de 10 % de l'ensemble des contrats de ce type gérés par l'AFDAS.

1. Accords nationaux professionnels du 31 mars 1987 et du 24 avril 1989, étendu par l'arrêté des 16 juillet 1990.
2. Loi du 8 août 1995 et textes d'application.
3. Voir ci-dessus, partie 1, 4.

L'avenir est plus délicat, compte tenu de l'obligation de reversement de 35 % de ces fonds aux OPCA régionaux. Le développement de ces actions en direction des jeunes va devoir passer, pour certaines entreprises, par la présentation de dossiers devant ces instances interprofessionnelles régionales qu'elles ne connaissent pas. L'effort de communication, clé du développement de ce type de mesures, en est rendu plus difficile. Difficulté accrue par le fait que la collecte de la taxe d'apprentissage passe par d'autres canaux encore.

# Le fonctionnement du système

Il repose d'abord sur le fonctionnement des différentes instances paritaires qui le composent et sur le fonctionnement des services de l'AFDAS. La complexité du système juridique, résultat de l'histoire et des textes législatifs et conventionnels, a obligé à une multiplication des instances. Ces dernières peuvent avoir des pratiques divergentes où le poids des différents partenaires peut s'avérer très inégal, et où les jeux d'influence et de pouvoir tendent à occulter l'énoncé d'une véritable politique cohérente de développement de la formation continue des salariés du spectacle vivant et de renforcement des compétences des entreprises.

De ce point de vue, le passage du statut de FAF à celui d'OPCA, en application de l'article 54 de la loi quinquennale, peut permettre de redéfinir les territoires de compétence des différentes instances paritaires, voire ces instances elles-mêmes. La négociation est en cours entre les partenaires sociaux. Elle concerne en même temps, bien évidemment, les autres secteurs professionnels (audiovisuel et publicité) qui composent l'AFDAS. Comme on l'a remarqué différentes instances sont en effet communes aux trois secteurs.

Cette difficulté à voir émerger une véritable politique de formation du secteur spectacle vivant semble le point le plus problématique. Il est sans doute inhérent au système tel qu'il est bâti. Force est de constater que certaines décisions relèvent d'instances communes aux secteurs voisins de l'audiovisuel et de la publicité. Si cela a tout son sens pour le congé individuel de formation ou pour les intermittents, artistes ou techniciens, on peut s'interroger sur la pertinence du système lorsqu'il s'agit de définir des politiques en matière d'alternance ou de mutualisation de certains fonds relevant des plans de formation d'entreprises.

Dans ce contexte, le poids de la direction et des services de l'AFDAS contrebalance les risques d'incohérence liés au fonctionnement des différentes commissions et conseils de gestion. En même temps, comme toujours dans ce cas là, le risque est de voir le respect des procédures et les fonctionnements administratifs l'emporter sur un pilotage plus « stratégique » de la formation. Suivant les commissions, le rôle des services est plus ou moins grand, pouvant aller d'un véritable travail d'instruction technique préalable des dossiers jusqu'à un simple rôle de secrétariat, les « politiques » s'estimant seuls maîtres des choix. Les services de l'AFDAS sont structurés

en fonction des dispositifs décrits ci-dessus. Outre les services centraux et d'administration de l'OPCA (affaires juridiques, informatique, comptabilité...), les principaux services concernent :
- la gestion des comptes entreprise ;
- les relations aux entreprises et les formations en alternance ;
- l'accueil des intermittents du spectacle ;
- la gestion des stages (CIF et plans de formation) ;
- les relations pédagogiques et la documentation.

Ce service a, entre autre, le rôle difficile de « sélectionner » l'offre de formation. Cependant, compte tenu de la multiplicité des organismes, il lui est difficile d'en évaluer réellement la qualité. Ce sont des critères de bon sens et d'honnêteté qui priment. De plus, le milieu est relativement restreint et tout se sait assez vite, y compris l'insatisfaction des clients (entreprises et stagiaires). Cependant, l'AFDAS est soucieuse de voir les organismes de formation s'engager eux-mêmes dans des démarches qualité. C'est la raison pour laquelle, il leur est peu à peu demandé de formuler leurs offres, en respectant – au moins dans la présentation – les normes AFNOR concernant la formation. Il n'en reste pas moins que le contrôle de la qualité de l'offre reste un problème très sensible, si on en juge par les enquêtes réalisées dans le cadre du CEP. Par exemple, une réelle difficulté existe face au mouvement qui conduit des structures artistiques ou de prestations techniques à diversifier leurs activités et à proposer divers produits de formation pour étoffer leurs chiffres d'affaires.

Un service de l'AFDAS, la Délégation au développement régional, se soucie de l'action en direction des entreprises et des salariés de province. À cette délégation est rattachée une délégation régionale en Rhône-Alpes. On touche là un problème difficile, auquel sont confrontés tous les OPCA nationaux de branche professionnelle. Comment déconcentrer son action et ses services et les rapprocher des adhérents et des bénéficiaires ? Le problème est encore plus ardu dans le secteur du spectacle, où l'Île-de-France pèse particulièrement lourd. Il n'empêche que le sentiment d'éloignement des services de l'AFDAS est très souvent évoqué par les provinciaux, responsables de structures et salariés, notamment par les intermittents. Le fonctionnement de l'AFDAS apparaît, vu de loin, comme très parisien, y compris dans ses instances paritaires de décision.

Cela est évidemment renforcé par la localisation des organismes de formation professionnelle continue ayant des actions agréées par l'AFDAS en 1994. Sur 280 organismes, 161 sont situés en Île-de-France contre 118 sur le reste du territoire. Si certaines régions disposent d'atouts manifestes, comme la région Rhône-Alpes, PACA et le Languedoc-Roussillon, d'autres sont manifestement très sous équipées.

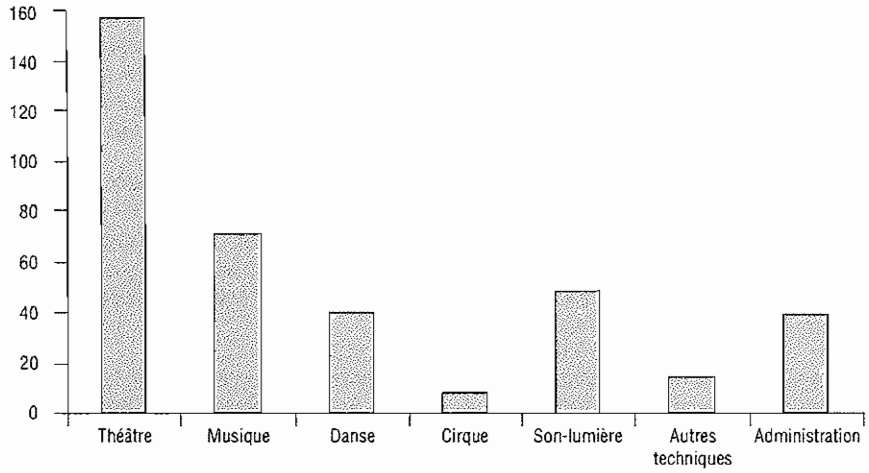
Tableau 48 :
**Répartition par région des organismes de formation agréés par l'AFDAS**

| | Théâtre | Musique | Danse | Cirque | Son-lumières | Autres techniques | Administration | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Île-de-France | 90 | 23 | 9 | 3 | 18 | 6 | 12 | 161 |
| Alsace | 5 | 2 | 1 | | 1 | | 1 | 10 |
| Aquitaine | 4 | 3 | | 1 | | | | 8 |
| Auvergne | 1 | | | | 1 | | | 2 |
| Basse-Normandie | 1 | 1 | | | | | | 2 |
| Haute-Normandie | 1 | | 1 | | 2 | | 1 | 5 |
| Bourgogne | 1 | 1 | | | | | 1 | 3 |
| Bretagne | 2 | 2 | | | | | 1 | 5 |
| Centre | | 2 | | | | | | 2 |
| Champagne-Ardenne | | | | | 1 | | | 1 |
| Franche-Comté | | | | 1 | | | | 1 |
| Languedoc-Roussillon | 3 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 15 |
| Limousin | 1 | | | | | | | 1 |
| Lorraine | 1 | 2 | | | | | | 3 |
| Midi-Pyrénées | 2 | 2 | | | 1 | | 1 | 6 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 6 | 6 | 4 | | 4 | | 3 | 23 |
| Pays de la Loire | 3 | 2 | 2 | | 1 | | | 8 |
| Picardie | | | | | | | | 0 |
| Poitou-Charentes | | | 1 | | | | | 1 |
| Rhône-Alpes | 6 | 3 | 2 | | 2 | 2 | 4 | 19 |
| Nord-Pas-de-Calais | 1 | | | | 1 | | 1 | 3 |
| DOM | 1 | | | | | | | 1 |
| **Total** | **129** | **50** | **25** | **6** | **34** | **10** | **26** | **280** |

Source : AFDAS.

Comme le montre le graphique qui suit, la représentation par domaine d'activité est également intéressante à mettre en évidence. La faiblesse du nombre d'organismes intervenant en administration-gestion-commercialisation et dans les techniques autres que le son et la lumière (costumes, maquillage, décors) est manifeste, mais pour des raisons différentes ; dans un cas (administration), il s'agit d'une certaine concentration des organismes, alors que dans l'autre cet état de fait est lié à l'étroitesse du marché.

Graphique 15
**Répartition des organismes de formation continue par domaine**




Source : CEP

# L'équilibre général du dispositif

Le dispositif de la formation professionnelle continue dans le spectacle vivant est, en fait, très différent de ceux que l'on rencontre dans d'autres branches professionnelles. Les spécificités du secteur pèsent fortement. À côté de quelques institutions stables et solides existe une myriade de très petites structures, parfois éphémères, avec des effectifs salariés permanents très faibles. Une partie importante de l'emploi est située en quelque sorte, de part son régime juridique, « hors entreprise ». Enfin, les organisations d'employeurs sont nombreuses et fragmentées face à une syndicalisation des salariés plus unie. De ce fait, le paritarisme prend un visage assez atypique, comme en témoignent, par exemple, les modes de désignation parfois complexes des représentants des employeurs au sein des instances paritaires de l'AFDAS.

Dans ce contexte, l'histoire a aussi modelé peu à peu ce dispositif. La signature de l'accord de 1977 permettant aux intermittents d'accéder à un droit réel à la formation a donné un visage très particulier à l'ensemble du champ, et au rôle de l'organisme collecteur. Celui-ci, de fait, gère directement un « plan de formation » particulier d'une ampleur considérable. Les autres mécanismes mis progressivement en place, comme la gestion mutualisée d'un tiers des fonds des plans de formation concernant le personnel permanent des entreprises de plus 10 salariés et la totalité pour les entreprises de moins de 10 salariés, tendent à déplacer le centre de gravité de la gestion de la formation de l'entreprise vers l'organisme collecteur, un peu à l'image de ce qui existe aussi dans la fonction publique territoriale.

CENTRE DE DOCUMENTATION
CEREQ
Place de la Joliette - BP. 176
MARSEILLE REPUBLIQUE CEDEX

Il n'est nullement étonnant, dans ce contexte, de constater la faiblesse du management des ressources humaines et des plans de formation dans les entreprises. Celles-ci cotisent, mais leurs responsabilités en matière de formation continue des salariés, quelqu'en soient les statuts, sont en fait largement déléguées ailleurs. Dans cet « ailleurs » beaucoup de choses se font, mais de fait en dehors d'elles. Les vrais lieux de décision en matière de formation sont éloignés des lieux de la production et du travail, là où les déficits de compétences se constatent et se vivent, là où les organisations du travail se transforment en faisant émerger de nouveaux besoins.

Le choix explicite de l'AFDAS de ne pas développer de fonction « conseil en formation » auprès des entreprises, à la différence de ce qu'essayent de faire d'autres OPCA, renforce ce déplacement du centre de gravité vers des instances superstructurelles. L'absence, sauf à Lyon, de guichets proches des utilisateurs va dans le même sens. Cette concentration à Paris s'explique bien, y compris par le poids de l'audiovisuel au sein de l'AFDAS.

De fait, le souci de la gestion paritaire « au sommet » l'emporte sur le souci de dynamiser les entreprises et de faire évoluer la gestion des hommes en leur sein. Cela a conduit à renforcer une architecture qui repose en réalité sur un postulat, assez individualiste, suivant lequel la personne elle-même peut élaborer, seule, sa demande de formation et gérer son itinéraire d'acquisition de compétences. Ce système est lié au mode de fonctionnement du marché du travail, mais sans doute aussi aux dimensions très culturelles, très idéologiques du métier d'artiste. Mais peut on construire une politique de formation sectorielle sur cette conception de l'« *homo formatus* » ? Conception dont l'élitisme peut se trouver renforcé par certains verrous qui peuvent dans certains cas freiner la professionnalisation des « nouveaux » (par exemple, le seuil de deux ans d'ancienneté, exigé tant pour les CIF-CDD que pour les intermittents).

Les moyens laissés aux entreprises (employeurs et salariés) sont faibles pour construire, dans une relation de négociation directe, le développement des compétences d'un collectif de travail. Dans ce contexte, il ne peut être que difficile de faire évoluer le management des entreprises. S'il semble pertinent de développer les compétences en matière de gestion des ressources humaines dans le spectacle vivant, sur quelle politique peut-on s'appuyer et pour quoi faire ? Par exemple, il est difficile dans ce contexte, à la différence d'autres secteurs professionnels, d'envisager la signature d'un accord cadre avec l'État permettant de développer des pratiques d'engagement de développement de la formation (EDDF), qui reposent sur une forte responsabilisation des entreprises.

**Quelle réponse apporter à ce problème ? Il convient tant à la CPNEF qu'aux organisations professionnelles et syndicales de se pencher sur le problème. À court terme, une des voies les plus pertinentes à explorer serait, par exemple, de rapprocher les lieux de décisions des utilisateurs, en envisageant une déconcentration de l'OPCA, avec la mise en place d'instances paritaires régionales.**

CHAPITRE 8

# Recommandations

## Remarques préliminaires

Les propositions qui suivent n'ont pas pour ambition de définir une politique d'ensemble pour le spectacle vivant. Elles privilégient volontairement – mais non exclusivement – les thèmes étudiés lors du CEP : le fonctionnement du marché du travail, la formation, la structuration professionnelle du secteur...

Il résulte de ce choix un ensemble de propositions dont la mise en œuvre **repose en priorité sur les partenaires sociaux et les entreprises elles-mêmes**. Bien entendu, l'État et les collectivités locales sont concernés, directement ou indirectement et la plupart des recommandations ne pourront aboutir sans une action conjointe, tant le rôle des partenaires publics est déterminant dans ce secteur.

Il est essentiel par ailleurs d'avoir clairement à l'esprit les éléments du constat à partir desquels sont formulées les propositions. Nous rappelons ici brièvement les principaux points qui ressortent des chapitres précédents et servent de base pour les propositions qui suivent :

**La diversité du spectacle vivant :**

- Secteur composé majoritairement de petites – et très petites – entreprises et de structures plus grandes et institutionnelles.

- Des structures privées, intégrées à l'économie de marché, d'autres très fortement subventionnées.

- Multiplicité de statuts (des entreprises et des individus), diversité des modes de production, de diffusion, de financement, etc. Le spectacle vivant a une identité historique qui repose sur les secteurs « fondateurs », mais son contour est plus vaste ; son identité en tant que branche – face ou à côté des secteurs voisins comme l'audiovisuel ou l'animation socioculturelle – n'est pas encore nettement affirmée. Les représentations professionnelles ne couvrent pas, ou mal, tous les secteurs d'activité, qui pourtant font partie du spectacle vivant (cirque, musique classique, petites compagnies, etc.). La multiplicité du champ conventionnel n'est pas un facteur d'identité homogène.

- L'isolement professionnel et le caractère individuel de l'emploi dans le domaine artistique. Les métiers fonctionnent dans une communauté de travail forte, mais limitée dans le temps – la temporalité du spectacle lui-même. La gestion d'une

carrière et sa construction dans la durée incombent à l'individu lui-même, laissant peu de place à la dimension collective.

En regard, il faut souligner les **éléments fédérateurs** sur lesquels on peut s'appuyer pour bâtir des propositions.

- Une identité « spectacle vivant » qui s'appuie sur une communauté de métier, un rapport au public, et qui se traduit également par une certaine mobilité sur le marché du travail.

- Des déterminants communs que sont les politiques publiques, qui structurent fortement le fonctionnement économique et le cadre réglementaire.

- Le régime spécifique d'indemnisation chômage, commun à tout le secteur, mais également à l'audiovisuel.

- Un dispositif commun de formation professionnelle au fonctionnement spécifique.

Enfin, il convient de dégager quelques **objectifs communs,** qui sous-tendent l'ensemble des propositions, et visent à leur donner une cohérence. Ces grands axes, qui structurent l'ensemble des propositions tournent autour de l'idée de **consolidation et de professionnalisation** du secteur.

- **Renforcer la professionnalisation** à tous les niveaux (celle des entreprises, celle des salariés). Il ne peut y avoir de construction solide autour de l'emploi et des qualifications sans un mouvement de professionnalisation des employeurs et des salariés. Au centre de cette question se place le problème de l'absence de régulation à l'entrée du marché du travail. Il est clair que dans les conditions actuelles d'entrées incontrôlées et de sorties tout aussi rapides d'une grande partie des nouveaux entrants, il ne peut y avoir de véritable professionnalisation du noyau stable d'entreprises et de salariés. À cet objectif se rattachent des actions qui visent à renforcer la capacité des entreprises à survivre... et à mieux gérer. Mais aussi des actions en direction des salariés à travers la formation et la construction de parcours professionnels.

- **Favoriser des approches communes pour dépasser l'atomisation du secteur** et le raisonnement exclusif par sous-secteur, voire dépasser, lorsque c'est nécessaire, le seul cadre du spectacle vivant.

- **Renforcer la structuration professionnelle dans le spectacle vivant** : l'atomisation du secteur et ses frontières floues avec d'autres secteurs (audiovisuel, animation...) incitent à rechercher une consolidation des structures professionnelles pour qu'elles puissent clairement jouer leur rôle de représentants et de négociateurs et faire ainsi exister la branche.

- **Donner une place plus grande à la formation initiale et continue dans les parcours professionnels**, avec le souci d'accroître la professionnalisation et de permettre la construction de véritables parcours professionnels.

- **Augmenter la visibilité**, aussi bien sur l'emploi et les métiers, que sur les mécanismes de production et de diffusion du spectacle vivant, qui sont au cœur de l'économie du secteur et conditionnent le marché du travail.

À partir de ces grands axes stratégiques, les propositions peuvent être regroupées autour de cinq pôles principaux.

# Renforcer la professionnalisation des salariés

*L'ensemble des travaux du CEP a mis en évidence la question de la place à la fois faible et omniprésente qu'occupe la formation dans le secteur du spectacle vivant. On sait que les entreprises ne jouent, de fait, qu'un faible rôle en la matière. On sait aussi que la professionnalisation des salariés repose plus sur des mécanismes de relations, de réseaux, de compagnonnage que sur des actions de formation instituées. C'est la place, le rôle même de la formation, sous ses différentes formes qu'il s'agit de valoriser, renforcer, structurer, et cela dès l'entrée dans la profession.*
*La formation doit permettre de répondre aux besoins importants de développement des compétences, qui ont été relevés pour chacune des familles de métiers.*

## La qualification à l'entrée dans la profession

### Argumentaire

Hormis l'entrée par les filières d'excellence de la formation initiale, qui restent réservées à une petite élite, la plupart des salariés et demandeurs d'emplois du secteur y sont entrés sans véritable formation spécifique. De fait, ils acquièrent leurs compétences « sur le tas », en se frottant aux professionnels confirmés et en acceptant de prendre le temps de faire leurs preuves, sans toujours trouver l'aide leur permettant de franchir certains seuils de compétence. Les « galères » pour rester dans le secteur et y devenir un professionnel reconnu sont souvent particulièrement longues, beaucoup plus que dans d'autres professions.

Par ailleurs, la fascination qu'exerce le monde du spectacle, le fonctionnement très ouvert de son marché du travail, et les conditions particulières d'indemnisation du chômage, en font un secteur qui attire nombre de jeunes demandeurs d'emploi et joue parfois un rôle de passage et d'insertion sociale, que les politiques publiques tendent à soutenir à travers divers dispositifs de formation-insertion.

Cette ouverture excessive pose de façon récurrente le problème de la régulation de l'entrée dans le secteur. Pour essayer d'y répondre, avec toute la prudence nécessaire, et sans envisager de modification des textes législatifs ou conventionnels, la meilleure voie semble être celle d'améliorer par tous les moyens les exigences de qualification à l'entrée et dans l'exercice de la profession.

# Actions envisagées

Six types d'actions devraient être conduites dans ce sens :

• Renforcer la formation initiale aux métiers du spectacle vivant. Pour ce faire, **il serait important qu'avec les ministères de la Culture et de l'Éducation nationale, les organisations professionnelles et syndicales représentatives du spectacle vivant, représentées à la CPNEF, réexaminent, au sein de la Commission paritaire consultative (CPC 13), l'ensemble des filières existantes**, pour :
– donner une reconnaissance nationale à tel ou tel diplôme existant, mais actuellement préparé dans des filières spécifiques au spectacle ;
– aménager ou redéfinir tel ou tel diplôme spécifique national ;
– créer des options particulières à des diplômes à caractère plus général (comme certains BTS communs avec l'audiovisuel par exemple) ;
– créer de nouveaux diplômes nationaux (comme celui de technicien d'administration culturelle par exemple).

• Sur la base de ces référentiels de diplômes et de formations redéfinis, **il conviendrait d'inciter tels ou tels organismes publics ou privés reconnus à préparer la mise en place de certaines de ces formations par la voie de l'apprentissage.** Des sections d'apprentissage, y compris aux niveaux IV, III et II, pourraient être créées avec profit pour faciliter la qualification des nouveaux entrants dans la profession. Ces sections auraient pour rôle de faire connaître ces formations auprès des employeurs de façon à permettre le recrutement des apprentis, condition préalable à leur entrée en formation.

• Dans le même sens, **doit être poursuivi l'effort du ministère de la Culture (DDF) d'instruire les dossiers des formations ayant fait leurs preuves** et remplissant manifestement un vide **et de les présenter à la Commission nationale d'homologation des titres professionnels.**

• Parallèlement, dans cet effort général de renforcement des qualifications initiales, **il importe que la CPNEF mette en place, pour certains métiers, des certificats de qualification professionnelle (CQP)**, en définissant les référentiels et les conditions de validation par des jurys professionnels. Non pas pour concurrencer les

diplômes nationaux définis par les CPC ou la Commission nationale d'homologation des titres professionnels, mais suivant le principe de subsidiarité, pour combler des vides ou préparer expérimentalement de nouvelles définitions de qualifications et diplômes qui sembleraient utiles. C'est une des missions possibles de la CPNEF, prévue par les textes.

• Avec un objectif similaire, il convient de demander à l'ensemble des conseils régionaux de **limiter les actions de formation de jeunes demandeurs d'emploi, qui ne seraient pas « calées » sur des qualifications formelles, reconnues,** telles que définies avec l'Éducation nationale (CPC 13) ou homologuées par la Commission nationale d'homologation des titres professionnels, voire initiées directement par la profession, sous la forme de CQP.

• **Assouplir les règles de premier accès à la formation continue** (notamment l'ancienneté exigée) **pour des intermittents qui seraient explicitement engagés dans de tels processus de qualification et de certification** et dont la demande serait soutenue par un employeur qui s'engagerait à assurer une fonction de tutorat pendant une période définie.

Plus les jeunes qui se présenteront à l'entrée dans la profession seront formés ou engagés dans des processus reconnus de qualification et de certification, plus la régulation du marché du travail s'améliorera et permettra de lutter contre les dérives actuelles.

# La formation continue des artistes

## Argumentaire

Le foisonnement de l'offre, son caractère très « hétéroclite » et très parisien, posent problème. Les jeux d'influence et de notoriété, le souci de nombre de compagnies de développer ce volet d'activités complémentaires pèsent sur le marché sans garantie, ni de qualité, ni d'adéquation aux évolutions profondes de la profession. Il

est significatif à cet égard, que dans certaines disciplines, des processus de formation novateurs se développent plus en dehors des circuits officiels qu'à travers les décisions des commissions de l'AFDAS.

# Actions envisagées

Il importe d'abord que les instances de l'AFDAS définissent avec plus de clarté des objectifs stratégiques cohérents et prospectifs pour les différents métiers artistiques.

Ainsi, à titre indicatif, il importe que ces objectifs prennent en compte :

- **L'émergence et le développement de disciplines nouvelles** : les musiques actuelles, le spectacle de rue, l'événementiel, etc., pour examiner les meilleurs moyens d'en assurer une professionnalisation de haut niveau, en identifiant les pôles d'excellence possibles, pouvant servir d'appui au montage de nouveaux dispositifs de formation.

- **Le besoin d'une formation générale minimale à la gestion** (au sens large, y compris les relations publiques et la commercialisation), permettant à l'artiste de mieux comprendre les circuits économiques et juridiques qui structurent le marché du travail, et encadrent donc l'exercice de son métier.

- **La préparation à la reconversion**, qui doit être considérée comme une étape possible, sinon probable, de la carrière d'artiste, et pour certains – danseurs notamment – un passage obligé. Cela passe par des procédures d'information, d'orientation (voir ci-après), mais aussi par des dispositifs de formation extensifs, par unités capitalisables.

- **Le maintien de compétences de bon niveau**, sous des formes diverses, qui peuvent aller du développement de formations assez lourdes en continu comme les « *master class* », ou en discontinu, en s'appuyant sur des séquences courtes mais « capitalisables au sein de dispositifs permettant de se construire de vrais parcours de perfectionnement ».

D'une manière plus générale, **il importe d'essayer de sortir des « stages » classiques, courts, éphémères**, dont l'intérêt tient parfois plus au maintien des contacts que du travail réel qui s'y fait. Il conviendrait de privilégier les dispositifs innovants, mettant l'accent sur l'action dans la durée, quitte à lancer des appels d'offre dans ce sens.

# La formation continue des techniciens

## Argumentaire

Des stages, souvent de qualité, existent. Quelques organismes maillent le territoire. Cela ne suffit manifestement pas pour maintenir à niveau l'ensemble des techniciens, à une époque où les techniques évoluent très vite. L'introduction de l'électronique, du laser et de l'informatique n'a pas fini de transformer les modes opératoires du travail scénique (sur la scène, mais aussi en extérieur...).

La connaissance des nouveaux matériels proposés par les fournisseurs, leur compatibilité, leur évolution, leur pertinence par rapport à tel ou tel type de lieux, de spectacles, etc., est un défi permanent pour les directeurs techniques, les sociétés prestataires, mais aussi pour les techniciens. Les revues professionnelles, les salons, les contacts entre collègues ne suffisent pas, même s'ils sont essentiels.

L'offre de formation continue des techniciens insérés sur le marché du travail est parfois considérée par les intéressés comme mal adaptée de par ses modalités de mises en œuvre : durée des stages, mélange de publics, etc.

## Actions envisagées

Comme pour les artistes, il convient, dans le cadre d'une politique cohérente définie paritairement, de **favoriser les dispositifs innovants de formation** permettant un réel perfectionnement dans la durée, y compris par le biais d'unités capitalisables. Chaque fois que c'est possible, le calage de tels dispositifs **sur des qualifications identifiées** (ou homologuées) devrait être recherché et privilégié pour permettre à la fois :
– de s'assurer de la qualité de la formation ;
– de permettre à des techniciens de progresser effectivement dans leur carrière en acquérant des titres professionnels reconnus (objectif de promotion sociale, qui se justifie compte tenu des modes de recrutement actuel dans la profession).

Cependant, l'entretien des compétences passe aussi, et de plus en plus, par d'autres voies que celle de la formation. Il importe que l'information sur les systèmes techniques et leurs évolutions les plus récentes soit effectivement accessible au plus grand nombre de directeurs techniques et de techniciens.

Pour ce faire, **la création d'un centre de ressources techniques national,** centré sur les technologies de la scène, dont le besoin est souvent évoqué par les professionnels, apparaît comme une nécessité. Sa fonction serait :
– de capitaliser et de diffuser l'information ;
– de constituer une base de données sur Internet accessible en tout point du territoire ;
– d'assurer des rencontres entre professionnels ;
– de remplir une fonction de veille technologique pour la profession : en établissant des liens avec **les fournisseurs**, par lesquels une grande part de l'innovation arrive dans le secteur, et qui pourraient être sollicités en tant que partenaires à part entière ; en suivant les **salons professionnels** en France et à l'étranger.

Un tel centre de ressources pourrait être organisé en réseau, pour fédérer l'ensemble des partenaires susceptibles de contribuer à sa création et à son fonctionnement. La mise en place d'un tel outil relève de la compétence partagée des organisations professionnelles concernées et du ministère de la Culture.

# La formation continue aux métiers de l'administration

## Argumentaire

La complexité des règles juridiques, fiscales, comptables particulières qui régissent le spectacle vivant, le développement du marché et de nouvelles formes de commercialisation, l'apport de l'informatique (outils de gestion, bases de données, etc.) font des métiers de l'administration des métiers sensibles.

De manière générale, les besoins de formation exprimés par les intéressés et les structures sont importants, notamment en matière de gestion juridique, sociale et commerciale. Des actions de différentes natures existent, elles s'appuient notamment sur le réseau des AGEC et sur les DESS existants. Mais elles atteignent difficilement les petites et moyennes structures.

## Actions envisagées

Tout en maintenant les efforts et les dispositifs actuels, la mise en œuvre de trois autres types d'actions est souhaitable :

- **Produire des outils d'autoformation**, sur les différents thèmes de l'administration (gestion, communication, commercialisation, droit des contrats, droit social, etc.), pouvant compléter ce type d'actions. Certaines branches professionnelles faites d'un tissu de PME ont montré la faisabilité et l'utilité de ce type d'outils, qui peuvent être conçus comme des supports de formation.

- Concevoir et mettre en place, en direction des **petites et moyennes structures** (petits lieux, compagnies, groupes, centres culturels, etc.) des dispositifs « clé en main » de **formations sur site incluant une fonction diagnostic-conseil** auprès de la structure pour définir avec elle les améliorations souhaitables et possibles. Pour ce faire, il conviendrait de lancer, nationalement ou régionalement, un appel d'offres permettant aux organismes compétents de se positionner et de concevoir ce type d'actions de formation collective, qui seraient ensuite proposées aux structures intéressées.

# La formation continue des agents publics

## Argumentaire

Qu'il s'agisse des administratifs ou des techniciens, la profession se doit d'engager avec le CNFPT une réflexion sur la formation initiale et continue des agents publics travaillant au sein de structures socioculturelles.

Des réflexions existent au sein de la fonction publique territoriale. Elles ont conduit, en accord avec le ministère de la Culture à la mise en place récente d'une nouvelle filière d'accès et de carrière des agents publics : la « filière culturelle » qui définit les cadres d'emplois territoriaux dans le domaine du patrimoine et des musées. En dehors du cas particulier de l'enseignement artistique et de la musique, cette réflexion a pour l'instant fait l'impasse sur les autres métiers de l'action culturelle (administratifs et techniciens).

# Actions envisagées

Des actions de formation continue existent à l'initiative de telle ou telle direction régionale du CNFPT. Mieux les connaître est indispensable. Pour ce faire, il serait important et utile de **créer un groupe *ad hoc*** réunissant des professionnels du spectacle vivant (représentants de la CPNEF), le CNFPT et les directions régionales du CNFPT les plus concernées, de manière à :

– mettre en réseau ce qui existe déjà et à en analyser les développements possibles ;

– définir les voies permettant de préparer des agents publics aux métiers spécialisés de l'accueil et de la diffusion culturelle, à commencer par le métier de responsable de structure.

# Renforcer les compétences de gestion des entreprises

## Aider au développement de la gestion des ressources humaines dans les entreprises

## Argumentaire

L'enquête « entreprises » a montré une carence importante de la fonction de gestion des ressources humaines dans les entreprises.

Les services administratifs, mais également les services techniques, sont concernés. Le développement de l'intermittence et la multiplicité des statuts des personnels dans une même structure (permanents, intermittents, personnels municipaux, CES, etc.), n'ont fait que renforcer cette tendance, tant pour les structures subventionnées que privées.

Améliorer la qualité et la compétence en matière de gestion des ressources humaines est à la fois une condition et un moyen pour faciliter la professionnalisation des structures.

## Actions envisagées

Plusieurs axes de travail devraient être mis en œuvre :

• Il s'agit d'abord d'essayer de développer une **préoccupation plus grande des responsables des structures en matière de gestion des compétences**. Le volontarisme est difficile en la matière. Mais l'incitation, l'échange de pratiques et

d'expériences peuvent y contribuer. Il s'agit donc d'initier la constitution de **réseaux sur ce thème**. Ces réseaux peuvent être constitués sur une base régionale et composés d'administrateurs, directeurs, directeurs techniques, etc., appartenant à divers types de structures (compagnies, groupes, petites salles, etc.) et se donnant pour objectif de **développer des outils communs**.

L'appui de l'AGEC et de centres de formation déjà reconnus dans le domaine de la formation à l'administration et à la gestion serait souhaitable, pour enrichir et appuyer ces actions et aider à capitaliser les travaux des différents groupes régionaux : élaboration de contenus de formation, réalisation de bilans spécifiques sur certains types de structures [1], appui à des journées de travail des réseaux régionaux, mise au point de modules d'autoformation, etc.

Les organisations professionnelles devraient s'impliquer fortement dans une telle démarche et mobiliser le concours des DRAC, de l'AFDAS, du CNFPT, d'Uniformation, des DRTEFP... L'initiative devrait en effet être prise au plan régional là où cela paraît possible, sans doute à l'occasion d'autres décisions de « régionalisation ». La déconcentration progressive des ministères de la Culture et du Travail va dans ce sens. De ce point de vue, la création d'instances paritaires (relais de la CPNEF) par « grande région » (recommandée ci-après) devrait inclure cet objectif concret et essentiel.

- Il s'agit ensuite d'inciter les entreprises à **mieux équilibrer les différents types de contrats**, en ne recourant pas systématiquement à l'intermittence et surtout aux formes précaires (CES, « faux » contrats de qualification, objecteurs, etc.), là où d'autres formes de contrats, plus stables, pourraient exister. En ce qui concerne les techniciens notamment, le basculement vers l'intermittence est préjudiciable à une bonne gestion technique des spectacle et des lieux ; il conviendrait d'encourager le retour vers un plus grand nombre d'emplois permanents. Cela relève de réflexions et d'initiatives, tant de la part des organisations professionnelles que des différentes tutelles. La professionnalisation des structures et des salariés a nécessairement un prix.

- Enfin, il est important de mieux **réguler l'usage qui est fait des contrats de qualification**. Ceux-ci supposent de véritables périodes de formation conduisant à des qualifications reconnues (par la CPNEF ou par un titre homologué). S'assurer de ce « bon usage » passe par le renforcement des exigences de gestion du financement de ces contrats, et par des procédures de contrôle et d'évaluation.

- D'une manière plus générale, ce sont **les politiques d'embauche et de formation des structures elles-mêmes** qu'il faut veiller à rendre plus soucieuses de la qualification des salariés, à l'entrée dans la profession et en cours de carrière, notamment en mobilisant **les moyens d'aide au conseil** et de formation des responsables.

1. Une enquête auprès du CNFPT sur le personnel spectacle vivant dans les structures municipales serait souhaitable.

# Action spécifique sur les petites entreprises de production et de diffusion

## Argumentaire

Les petites structures jouent un rôle important dans la création et la diffusion artistique. Elles constituent un réseau riche et diversifié, présent sur tout le territoire. C'est par elles que se professionnalisent une partie des artistes et des techniciens. Mais en même temps, elles sont la partie la plus fragile du secteur, et celle qui a le plus de difficultés à fonctionner dans le respect des réglementations sociales, fiscales...

Il y a souvent carence de formation des responsables, qui sont davantage centrés sur le projet artistique que sur la gestion de leur structure.

## Actions envisagées

C'est un ensemble d'actions qu'il faut envisager sur ce terrain complexe. Certaines sont déjà engagées et doivent simplement être prolongées et confortées :

- **Renforcer l'emploi permanent du responsable de chaque petit lieu**, à partir du moment où il s'agit d'un lieu d'activité permanente, autre que la simple location de salle. Cela concerne essentiellement les tutelles, à partir d'un inventaire de ces lieux. Ici, l'objectif est déjà de conforter et de stabiliser le réseau de salles existant et de s'assurer qu'une qualité y est possible.

- **Créer un label professionnel et soutenir les réseaux** et labels déjà existants. Ce sont des outils d'aide à la professionnalisation qui visent directement à améliorer la qualité des prestations. Beaucoup d'actions proposées aux petites structures ne peuvent se concrétiser qu'à travers l'action de ces réseaux.

- **Développer la formation continue des responsables.** Cela rejoint des recommandations déjà évoquées. Il convient, par exemple de faciliter l'accès des aides au conseil, d'élaborer des supports pédagogiques permettant l'autoformation, ou la formation à distance, dans le domaine de l'administration. Les formations actuellement proposées sont difficilement accessibles aux responsables de petites structures (compagnies ou responsables de salles) notamment par manque de temps. Il faut trouver des formes plus souples, mieux adaptées aux besoins de soutien-conseil-formation.

- **Développer des services communs**, notamment dans le domaine de la gestion.
- **Développer des groupements d'employeurs** là où cela apparaît possible pour partager des emplois d'administrateurs (cela existe déjà dans certaines petites compagnies), voire de techniciens.
- **Développer des formations polyvalentes**, du type « administration-accueil », ou « technicien polyvalent de petite salle », dont le contenu serait élaboré avec les réseaux, et dans lesquelles ils devraient s'impliquer, sous la forme d'un parcours de formation passant par plusieurs salles, par exemple.

# Renforcer les liens entre production et diffusion

## Argumentaire

Le déséquilibre entre production et diffusion est une source importante de dysfonctionnements dans le spectacle vivant. Par ailleurs, les conditions dans lesquelles se montent les productions et se négocient les contrats de diffusion sont souvent périlleuses pour les opérateurs. Des compagnies ou des groupes musicaux créent des spectacles, mais ont du mal à en assurer la diffusion ; des programmateurs de lieux, d'autre part, connaissent mal les règles et ne jouent pas pleinement leur rôle de diffuseurs faute d'une bonne connaissance de ces règles. Il ne s'agit pas ici de proposer une solution globale à cette équation, mais de souligner le rôle que doivent jouer la formation et l'information dans ce domaine.

## Actions envisagées

- **Développer la formation des programmateurs et des directeurs artistiques** à la connaissance des règles et des circuits de diffusion, notamment pour les structures du type centres culturels, petites salles, y compris dans le secteur non subventionné.
- **Développer les formations à la gestion de production pour les compagnies**, troupes, groupes musicaux... Une ouverture sur la dimension européenne fait pour l'heure cruellement défaut dans les quelques formations existantes.
- **Favoriser les réseaux de diffusion régionale** du type ONDA régional.

# Améliorer le système d'orientation et de formation continue

*Au delà des actions de formation à promouvoir ou à renforcer, il importe que la profession se dote des outils qui en assurent l'efficience. Pour ce faire, il s'agit :*
*– de s'assurer, du côté des salariés, que les efforts de formation puissent s'inscrire dans des parcours professionnels, construits, réfléchis et permettant l'anticipation ;*
*– d'améliorer l'offre de formation, en se donnant les moyens d'en contrôler, la réalité, la qualité et le professionnalisme ;*
*– de renforcer l'outil de gestion paritaire qu'est l'AFDAS en améliorant ses capacités d'orientation stratégique, et en développant une fonction de conseil en formation à proximité des entreprises.*

## Renforcer la cohérence et les moyens d'information et d'orientation

### Argumentaire

Face à la demande croissante de jeunes à l'entrée du secteur, il existe peu de lieux d'information et d'orientation. Les salariés – mise à part l'information donnée par l'AFDAS et quelques autres organismes – sont souvent seuls face à la gestion de leur carrière et la connaissance de leurs droits.

Les problèmes de mobilité (dans et hors du spectacle vivant) et de reconversion se posent avec acuité pour certaines catégories, sans que soit apportée aux salariés une aide individualisée dans ce domaine, ni que soit mises en commun la connaissance et les expériences accumulées.

## Actions envisagées

Dans ce contexte, **renforcer le rôle de l'ANPE-Spectacle et de ses antennes décentralisées en matière d'information et d'orientation** est primordial. Les quelques centres d'information et d'orientation existants déjà ont accumulé une expérience intéressante, mais ils devraient être mieux coordonnés avec l'action de l'ANPE, par le biais de conventions de partenariat.

L'adaptation d'outils d'aide à la réorientation des carrières – tels que les **bilans de compétence** – , aux spécificités des métiers du spectacle vivant devrait faire l'objet d'une réflexion commune à ces organismes et d'une méthodologie spécifiquement élaborée. Les bilans de compétence ainsi adaptés devraient pouvoir être plus systématiquement pris en compte par l'AFDAS, dans des cas de figure définis.

Une synergie devrait également s'établir avec l'Observatoire des métiers par communication réciproque d'informations.

# Mettre en place des moyens de contrôle qualité de la formation

## Argumentaire

L'appareil de formation continue se caractérise par une profusion de l'offre dans certains domaines, une faiblesse dans d'autres et, de l'avis de la plupart des partenaires, par la qualité extrêmement inégale des prestations fournies. Dans certains cas, la réalité même de la formation semble problématique. De ce point de vue, la multiplication des contrats de qualification dans les petites structures montre

qu'il s'agit plus d'un souci d'utiliser les mécanismes d'aide à l'emploi que de qualifier réellement les nouveaux venus dans le secteur. De même, la multiplication des stages mis en place par des compagnies tient souvent plus au besoin de s'assurer un complément de ressources, qu'à celui d'exercer professionnellement le métier de formateur.

# Actions envisagées

Deux axes peuvent être retenus, l'un visant à mieux contrôler la qualité, l'autre à améliorer la compétence des prestataires.

• Mieux **contrôler la qualité de l'offre et des pratiques de formation**. Il importe que l'AFDAS demande non seulement aux organismes de formuler leurs propositions suivant les normes AFNOR (orientation actuelle), mais de les justifier par des pratiques antérieures (références en matière de formation), en précisant la qualification de leurs formateurs, leurs démarches pédagogiques réelles, etc. Pour mettre en place ces procédures, il serait souhaitable que les services de l'AFDAS soient appuyés par des experts venant du monde de la formation (et non du spectacle). Ces procédures pourraient inclure la possibilité pour l'organisme de signer une **charte qualité** contractuelle qui prévoirait la possibilité de contrôles sur place et la radiation des listes de l'AFDAS en cas de non-respect de telle ou telle clause. Le soutien à des démarches analogues à Uniformation et au CNFPT serait également utile, dans les domaines concernés.

Dans le même temps, il paraît opportun de procéder à une évaluation nationale de la mise en œuvre des contrats de qualification pour s'assurer de l'existence et du bien fondé des formations mises en œuvre et des qualifications atteintes.

• Pour permettre aux opérateurs de formation d'améliorer leurs prestations, il serait souhaitable de **développer la compétence des responsables d'organismes de formation et des formateurs**. La tendance du milieu est de croire qu'en faisant intervenir un bon professionnel (artiste, technicien, administratif), la qualité de l'acte de formation est garantie, sans s'assurer de ses compétences en ingénierie de la formation et en pédagogie.

Sur la base d'une enquête nationale menée auprès des organismes de formation, il serait intéressant d'**identifier cette population** de formateurs permanents ou réguliers, pour leur proposer des actions de perfectionnement (formation de formateurs), sous différentes formes : regroupements régionaux, universités d'été, etc.

# Renforcer l'outil paritaire en matière de formation

## Argumentaire

Le rôle de la CPNEF du spectacle vivant est central, et à travers elle celui des organisations professionnelles et syndicales. De même le rôle de l'AFDAS est essentiel. Trois axes de renforcement de cet outil paritaire sont possibles.

## Actions envisagées

• Les mécanismes actuels de gestion paritaire par accord ont conduit à une multiplication des instances, qui rend difficile l'élaboration d'axes stratégiques d'ensemble cohérents et lisibles par tous. La réduction du nombre d'instances, une meilleure définition de leurs rôles d'application d'orientations communes et, à partir de là, une redéfinition de certaines procédures sont devenues souhaitables. Le passage du statut de FAF à celui d'OPCA le permet. L'important est que cela permette **la définition d'une politique de développement des compétences dans le spectacle vivant**, permettant d'éclairer et de rendre plus cohérente la gestion des différents dispositifs. Bien sûr, la gestion intersectorielle des CIF doit être maintenue. C'est sa vocation.

• La richesse du tissu parisien masque le développement des structures et des emplois en province. L'AFDAS est – de fait – très éloignée de nombre d'entreprises et de salariés, mais aussi d'autres instances de décision sur la formation professionnelle, avec lesquelles des partenariats sont à construire : les régions, les DRAC, les DRTEFP, les directions régionales du CNFPT, etc. De plus, le mouvement de déconcentration du sein du ministère de la Culture est appelé à s'accentuer dans les années à venir, renforçant en cela le rôle des DRAC. Sans les multiplier, il semble aujourd'hui **indispensable de prévoir l'ouverture d'antennes régionales de l'AFDAS** qui, outre celle de Lyon qui existe déjà, permettraient de couvrir le Sud-Est, le grand Sud-Ouest, l'Est, le Grand-Ouest et le Nord-Ouest.

• À la différence de beaucoup d'autres OPCA, l'AFDAS n'entretient que peu de relations actives avec ses entreprises « cotisantes ». Les supports d'information sont conçus pour les salariés, plus que pour les employeurs. Les entreprises ont besoin d'être tenues informées de l'état de leurs comptes courants. Surtout, de manière générale, la fonction information-conseil-aide aux entreprises en matière de formation n'est pas réellement assurée par l'AFDAS. Comme il a été souligné à

plusieurs reprises ci-dessus, professionnaliser le secteur, c'est d'abord avoir des entreprises capables de gérer les ressources humaines (GRH), de développer les compétences des salariés, de penser leur formation. Une vraie politique de GRH devrait conduire à renforcer l'emploi permanent, plutôt que de se reposer sur des emplois précaires ou sur le turn-over d'intermittents, dont le développement des compétences échappe à la responsabilité des entreprises. Développer cette fonction de GRH repose en partie sur **la capacité de l'AFDAS à assurer une fonction de conseil en formation auprès des entreprises**. La création d'un réseau de conseillers en formation, basée dans les antennes, en serait la concrétisation. La proximité et la connaissance des problèmes des entreprises de la région et des ressources de formation mobilisables pourraient donner à ce conseiller toute sa dimension, et lui permettre d'aider à la mise en place de dispositifs de formation adaptés aux réalités locales.

# Améliorer la structuration professionnelle du secteur

## Renforcement des structures professionnelles

### Argumentaire

La création de la CPNEF-spectacle vivant a contribué à mieux structurer le champ du spectacle vivant. La démarche CEP marque une étape importante dans le renforcement de l'identité collective de cette commission.

Cependant, en matière de structuration professionnelle, des problèmes demeurent posés :
– des vides existent dans la représentation des secteurs du spectacle vivant (danse, cirque, arts de la rue, etc.), ou des structures (théâtres municipaux...) ;
– certaines représentations professionnelles ont une existence juridique mais une très faible activité ;
– des réseaux parallèles se sont développés parce qu'ils ne se retrouvaient pas dans le cadre des représentations professionnelles traditionnelles. Cependant, certains de ceux-ci hésitent aujourd'hui entre le « lobby » et le « syndicat » ;
– l'inégalité de moyens (humains et financiers) entre structures constituées est importante. Le soutien aux entreprises adhérentes est donc, lui aussi, inégal ;
– les employeurs n'ont pas de structure de représentation commune.

### Actions envisagées

La création d'une véritable **fédération d'employeurs rassemblant l'ensemble des syndicats existants** pourrait, à notre avis, être de nature à faciliter le futur travail de la CPNEF-spectacle vivant ; elle permettrait de renforcer les capacités de négociation des employeurs du secteur auprès des instances *ad hoc*.

Le rôle de la CPNEF-spectacle vivant devrait par ailleurs être renforcé : rôle d'incitation et de réflexion des partenaires dans le domaine de l'harmonisation du champ conventionnel, soutien aux politiques de qualité (dans le domaine de la formation) et de labellisation, validation de formation (CQP). Pour lui permettre d'intervenir efficacement dans tous ces domaines, il importe de trouver un moyen de **financer l'action de la CPNEF**. Une « aide au paritarisme », située aux alentours de 0,0050 %, collectée via l'OPCA, comme cela se pratique dans d'autres branches, pourrait être envisagée.

# Développement et harmonisation du champ conventionnel

## Argumentaire

La poursuite de la mise en cohérence du champ conventionnel est un des sujets de préoccupation des partenaires sociaux du spectacle vivant qui sont soucieux de combler les vides en ce domaine. L'extension de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles, la négociation (en cours) d'annexes spécifiques à celle-ci, tout comme la négociation de nouvelles conventions, notamment celle de « *la production, organisation et promotion de spectacles de variétés et de jazz* »... en témoignent.

Néanmoins, et comme le faisait déjà remarquer le rapport Marimbert, « *la généralisation de la couverture conventionnelle n'est pas suffisante en elle-même, car le patchwork conventionnel ne permet pas de bien prendre en compte les droits transversaux* ». Il convient d'ajouter que cette absence de socle commun est un frein au renforcement de l'identité collective du spectacle vivant.

## Actions envisagées

Le rôle de la CPNEF-spectacle vivant pourrait être, d'une part d'encourager l'ensemble des partenaires du secteur à une plus grande moralisation en matière de gestion de l'emploi, et d'autre part de favoriser une avancée sur le terrain de la formation.

À cet effet, il lui serait possible d'impulser, à l'image de ce qui s'est fait dans d'autres branches professionnelles, la négociation d'une **charte pour l'emploi.** Le « bon usage » de l'intermittence, mais aussi plus généralement le « bon usage » de l'ensemble de la palette des contrats applicables dans le secteur, tout comme l'encouragement au développement de la formation continue pourraient constituer les bases de la négociation. En plus des effets sociaux attendus, un tel accord nous semble de nature à renforcer l'identité du secteur.

Dans la mesure du possible, il conviendrait d'y associer tous les secteurs du spectacle vivant (y compris les parcs de loisirs) et la fonction publique territoriale. Le ministère de la Culture, comme le ministère du Travail pourraient apporter leur concours à cette négociation.

# Améliorer la visibilité sur l'économie et l'emploi

## Argumentaire

La connaissance des différents aspects du fonctionnement du spectacle vivant demeure faible. Le CEP apporte des réponses, mais de nombreuses zones d'ombre persistent. Il y a clairement des raisons objectives à ces difficultés. Le secteur, de par sa taille, sa nature et sa structure mêmes, se plie difficilement aux approches statistiques.

Il est néanmoins impératif de progresser dans ce domaine. L'action devrait être menée conjointement sur les deux axes suivants :

• **La connaissance économique de la branche et de ses différents secteurs d'activité**. Quelques exemples peuvent être cités : malgré une implication forte des pouvoirs publics dans le fonctionnement des entreprises, les mécanismes économiques de production et diffusion demeurent mal connus ou pour le moins non transparents. Certains secteurs ou certains réseaux de diffusion – en général ceux qui sont peu ou pas subventionnés – n'ont pas fait l'objet d'approches socio-économiques. Le lien entre l'activité (la programmation, l'exploitation des spectacles, leur coût, etc.) et l'emploi généré (types d'emploi, volume d'activité, etc.) devrait être étudié plus systématiquement par domaine artistique.

• **La connaissance de l'emploi** apparaît paradoxalement meilleure notamment sous l'angle macro (le spectacle vivant dans son ensemble et les grandes catégories d'emploi). L'exploitation des sources professionnelles de préférence aux enquêtes de l'INSEE a permis de cerner plus précisément le spectacle vivant, mais il reste à construire une vision plus fine, par secteur et par famille d'emploi, et à assurer le suivi des informations collectées et produites par le CEP.

## Actions envisagées

**1) Un travail préalable sur les nomenclatures** (d'activité et d'emploi) apparaît nécessaire en amont pour caler les différentes approches sur des bases homogènes. Le CEP a révélé l'impossibilité de raccorder entre elles les différentes sources et a montré l'inadéquation des catégories utilisées par les nomenclatures. Ce point est préalable à toute amélioration de la visibilité statistique du secteur.

Il implique un travail en profondeur avec tous les partenaires concernés :
– les détenteurs et gestionnaires des principaux fichiers statistiques : le GRISS, la Caisse des congés, l'ANPE, l'AFDAS, etc. ;
– les syndicats professionnels ;
– le ministère de la Culture ;
– l'INSEE et la DARES.

Un groupe de travail commun pourrait se donner pour objectif la concordance des nomenclatures, puis, à terme, une refonte commune de certaines d'entre elles, avec dans un premier temps une mise à plat de l'existant (catégories utilisées, correspondance de ces catégories entre elles, etc.).

En ce qui concerne **les secteurs d'activité**, il apparaît que seuls le GRISS et la Caisse des congés disposent d'une grille détaillée, mais elle coïncide mal avec les secteurs d'activité et n'apparaît pertinente à utiliser qu'au niveau le plus agrégé. Il conviendrait de travailler sur une refonte de cette nomenclature sur la base de la typologie proposée par le CEP et d'étudier son raccordement éventuel avec celles utilisées par les autres organismes (notamment l'AFDAS).

En ce qui concerne **l'emploi**, la Caisse de congés, le GRISS et l'ANPE fonctionnent sur trois nomenclatures différentes portant sur les mêmes emplois. Il conviendrait là aussi d'envisager leur rapprochement, ou du moins d'éclaircir les conditions de raccordement.

**2) Des approches socio-économiques sectorielles** sont indispensables pour mieux connaître les secteurs qui demeurent mal cernés. Plusieurs aspects devraient être particulièrement analysés :
– la structure des entreprises et du marché ;
– les mécanismes de production et de diffusion ;
– les mécanismes de l'emploi et les pratiques de gestion de la main d'œuvre et leur lien avec l'activité des structures ;
– la filière des fournisseurs de la branche.

Les structures professionnelles (fonds de soutien, syndicats professionnels, sociétés civiles) doivent être étroitement associées à ces démarches qui supposent en général de mener des enquêtes directes. Beaucoup d'éléments d'information épars existent dans ces différentes structures, mais doivent être confrontés pour produire une vision globale du secteur ou sous-secteur étudié. Ces approches devraient s'insérer dans le dispositif « Observatoire » tel qu'il est précisé ci-dessous.

**3) Le renforcement de l'Observatoire de l'emploi culturel**, qui fonctionne au département des Études et de la Prospective du ministère de la Culture, qui en assure la programmation et la gestion technique. Il couvre l'ensemble du champ culturel dont le spectacle vivant ne constitue qu'une partie.

Plutôt que de monter un outil spécifique, il conviendrait de renforcer l'axe « spectacle vivant » au sein de l'Observatoire : en effet sur le plan de la connaissance et du suivi de l'emploi, les approches sont nécessairement communes avec l'audiovisuel, du moins pour la population d'intermittents. Les sources statistiques sont communes, le marché du travail est partiellement commun.

Il est impératif de ne pas enfermer l'analyse et la réflexion sur les métiers dans le seul cadre du spectacle vivant, mais il serait important que le CNPS s'appuie sur son groupe de travail « Observatoire » déjà existant, pour jouer le rôle de véritable instance de concertation sur les travaux de l'Observatoire. Le CNPS présente l'avantage de couvrir l'ensemble du spectacle et de **rassembler l'ensemble des partenaires** (employeurs, salariés, collectivités territoriales, etc.) qui pourraient dans ce cadre **être mieux associés dès l'amont aux travaux engagés**. Cette commission pourrait permettre également une bonne coordination des différents travaux d'études réalisés.

Ces derniers pourraient s'articuler autour de trois niveaux distincts :

- Suivi en routine des principales statistiques d'emploi (spectacle vivant et audiovisuel).

- Traitements statistiques spécifiques à la demande, à partir des mêmes sources (organismes sociaux) et portant sur des populations ou des sous-secteurs particuliers.

- Travaux d'études économiques tels que cités ci-dessus, mais aussi sur des points précis en matière d'emploi :

– les entrées dans le secteur sont mieux connues en terme quantitatif (voir chapitre 3) mais **le profil des entrants** (leur formation, leur expérience antérieure, etc.) et leur parcours professionnel en début de carrière restent mal connus. Des travaux de type « suivi de cohorte » en sortie de formations spécialisées devraient s'articuler avec des enquêtes directes ;
– un travail spécifique sur les **emplois de la fonction publique territoriale** dans le domaine du spectacle apparaît aussi particulièrement utile pour combler les lacunes dans ce domaine ;
– l'approche des marchés locaux du travail serait également intéressante : il existe des **dynamiques locales spécifiques de l'emploi** qu'il conviendrait de mieux appréhender, en s'assurant de la concordance des approches.
– enfin, l'INSEE pourrait être approchée pour mener une enquête spécifique du type « enquête sur les services » dans le champ du spectacle vivant.

# Synthèse des recommandations

## AXE 1 : renforcer la professionnalisation des salariés

*La qualification à l'entrée dans la profession*

• Réexaminer au sein de la CPC 13 l'ensemble des filières existantes en vue de les aménager (adaptation ou reconnaissance de diplômes, etc.).

• Inciter les organismes de formation à développer des filières d'apprentissage sur les formations reconnues.

• Présenter les formations ayant fait leurs preuves à la Commission nationale d'homologation des titres professionnels.

• Mettre en place des CQP (certificats de qualification professionnelle par la CPNE (définition de référentiels et des conditions de validation).

• Agir auprès des conseils régionaux pour limiter les actions de formation de jeunes demandeurs d'emploi, qui ne sont pas « calées » sur des qualifications formelles.

• Assouplir les règles de premier accès à la formation continue pour les intermittents

**Partenaires concernés** : CPNE, AFDAS, entreprises du secteur, ministère du Travail, ministère de l'Éducation nationale, ministère de la Culture (DDF, DMD, DTS).

**La formation continue des artistes**

• Définir, au sein des instances de l'AFDAS, des **objectifs stratégiques** pour les différents métiers artistiques, qui tiennent compte :
– de l'émergence et du développement de disciplines nouvelles ;
– du besoin d'une formation générale minimale à la gestion et au droit du travail ;
– de la préparation à la reconversion.

• Sur les modalités de formation : s'efforcer de sortir des « stages » classiques, courts, éphémères, et donner priorité aux dispositifs innovants, privilégiant l'action dans la durée.

**Partenaires concernés** : instances paritaires de l'AFDAS, ministère de la Culture.

**La formation continue des techniciens**

• **Favoriser les dispositifs innovants de formation** permettant un réel perfectionnement dans la durée, y compris par le biais d'unités capitalisables. Caler de tels dispositifs sur des qualifications identifiées (ou homologuées).

• **Créer un centre de ressources techniques national**, centré sur les technologie de la scène.

**Partenaires concernés** : professionnels, fabricants, ministère de la Culture

**La formation continue aux métiers de l'administration**

• **Produire des outils d'autoformation**, sur les différents thèmes de l'administration.

• Concevoir et mettre en place, en direction des petites et moyennes structures, des dispositifs de **formations clé en main sur site, incluant une fonction diagnostic-conseil**. Procéder pour ce faire par appel d'offres.

**Partenaires concernés** : AFDAS, entreprises, ministère de la Culture (DDF).

**La formation continue des agents publics**

• **Créer un groupe *ad hoc*** réunissant des professionnels du spectacle vivant (CPNEF), le CNFPT et les directions régionales du CNFPT les plus concernées, de manière :
– à mettre en réseau ce qui existe déjà et à en analyser les développements possibles ;
– à définir les voies permettant de préparer des agents publics aux métiers spécialisés de l'accueil et de la diffusion culturelle.

**Partenaires concernés** : CPNEF, CNFPT (central et directions régionales), régions.

## AXE 2 : renforcer les compétences de gestion des entreprises

*Aider au développement de la gestion des ressources humaines dans les entreprises*

- **Constituer des réseaux régionaux sur le thème de la gestion des compétences,** avec pour objectif de développer des outils communs.

- **Mieux équilibrer les différents types de contrats**, en ne recourant pas systématiquement à l'intermittence et surtout aux formes précaires (CES, « faux » contrats de qualification, objecteurs, etc.), là où d'autres formes de contrats, plus stables, pourraient exister.

- **Mieux réguler l'usage qui est fait des contrats de qualification**, par des procédures de contrôle et d'évaluation.

**Partenaires concernés** : CPNE, ministère de la Culture (DRAC), organismes de formation, réseau AGEC.

**Action spécifique sur les petites entreprises de production et de diffusion**

- **Favoriser l'emploi permanent du responsable de chaque petit lieu**, pour conforter et stabiliser le réseau de salles existant et s'assurer qu'une activité de qualité y est possible.

- **Créer un label professionnel, et soutenir les réseaux** et labels déjà existants.

- **Développer la formation continue des responsables :**
– faciliter l'accès des aides au conseil ;
– élaborer des supports pédagogiques permettant l'autoformation ou la formation à distance dans le domaine de l'administration.

- **Développer des services communs** notamment dans le domaine de la gestion.

- **Développer des groupements d'employeurs** là où cela apparaît possible, pour partager des emplois d'administrateurs, voire de techniciens.

- **Développer des formations polyvalentes**, du type « administration-accueil » ou « technicien polyvalent de petite salle ».

**Partenaires concernés** : entreprises, AFDAS, organismes de formation, ministère de la Culture.

**Renforcer les liens entre production et diffusion**

- **Développer la formation des programmateurs et des directeurs artistiques** à la connaissance des règles et des circuits de diffusion.

- **Développer les formations à la gestion de production pour les compagnies**, troupes, groupes musicaux...

- **Favoriser les réseaux de diffusion régionale** du type ONDA régional.

**Partenaires concernés** : ministère de la Culture (DRAC), AFDAS, organismes de formation.

## AXE 3 : améliorer le système d'orientation et de formation continue

*Renforcer la cohérence et les moyens d'information et d'orientation*

- **Renforcer le rôle de l'ANPE-Spectacle** et de ses antennes décentralisées en matière d'information et d'orientation.
- Adapter les **bilans de compétence** aux spécificités des métiers du spectacle vivant.

**Partenaires concernés** : ANPE-Spectacle, AFDAS

**Mettre en place des moyens de contrôle qualité de la formation**

- Mieux **contrôler la qualité de l'offre et des pratiques de formation**. Encourager les organismes de formation à souscrire à une **charte qualité**.
- **Développer les compétences des responsables d'organismes de formation et des formateurs** qui interviennent.
- Identifier la population de formateurs permanents ou réguliers et développer la formation de formateurs pour ce public.

**Partenaires concernés** : CPNE, AFDAS, organismes de formation.

**Renforcer l'outil paritaire en matière de formation**

- **Définir une politique de développement des compétences dans le spectacle vivant**, permettant d'éclairer et de rendre plus cohérente la gestion des différents dispositifs.
- **Ouvrir des antennes régionales de l'AFDAS**
- Développer à l'AFDAS **la fonction de conseil en formation auprès des entreprises**. Créer un réseau de conseillers en formation, implanté dans les antennes régionales.

**Partenaires concernés** : partenaires sociaux au sein de la CPNE et de l'AFDAS

## AXE 4 : améliorer la structuration professionnelle du secteur

*Renforcement des structures professionnelles*

- Créer une véritable **fédération d'employeurs** rassemblant l'ensemble des syndicats existants.
- **Renforcer le rôle de la CPNE** : incitation et réflexion des partenaires dans le domaine de l'harmonisation du champ conventionnel, soutien aux politiques de qualité (dans le domaine de la formation) et de labellisation, validation de formation (CQP).
- **Assurer le financement de la CPNE** pour lui permettre d'intervenir efficacement dans tous ces domaines. Voie proposée : collecte via l'OPCA de l'ordre de 0,05 %, (cf. branche Animation socio-culturelle).

**Partenaires concernés** : CPNE, partenaires sociaux.

**Développement et harmonisation du champ conventionnel**

- Négocier, à l'initiative de la CPNE, une **charte pour l'emploi** (incluant le bon usage de l'intermittence, le développement de la formation,...).

**Partenaires concernés** : partenaires sociaux et CPNE

## AXE 5 : améliorer la visibilité sur l'économie et l'emploi

• **Initier un groupe de travail sur les nomenclatures** pour caler les différentes approches sur des bases homogènes.

• **Développer des approches socio-économiques sectorielles** pour mieux connaître les secteurs et leur fonctionnement :
– la structure des entreprises et du marché ;
– les mécanismes de production et de diffusion ;
– les mécanismes de l'emploi, les pratiques de gestion de la main d'œuvre et leur lien avec l'activité des structures.

• **Renforcer l'Observatoire de l'emploi culturel**, qui existe déjà sous l'égide du ministère de la Culture. Mieux associer en amont les partenaires via le CNPS.

• Mener des travaux statistiques en routine sur l'emploi. Approcher l'INSEE pour une enquête spécifique.

• Développer des approches spécifiques sur les sujets suivants :
– le **profil des entrants** et leur parcours professionnel en début de carrière ;
– les emplois de la fonction publique territoriale dans le domaine du spectacle ;
– les **dynamiques locales de l'emploi**.

**Partenaires concernés** : ministère de la Culture (DEP, DDF), entreprises, fonds de soutien, sociétés civiles, structures professionnelles, DMD et DTS pour les analyses sectorielles.

Pour le travail sur les nomenclatures : GRISS, Caisse des congés, ANPE, AFDAS, syndicats professionnels, ministère de la Culture, INSEE et DARES.

# ANNEXES

Annexe 1 : liste des représentations professionnelles membres de la CPNE

Annexe 2 : tableau du champ conventionnel

Annexe 3 : annexe méthodologique (chapitres 3 et 4)

Annexe 4 : graphiques du chapitre 3

Annexe 5 : graphiques du chapitre 4

Annexe 6 : tableaux du chapitre 4

Annexe 7 : bibliographie

Annexe 8 : liste des sigles utilisés

# Liste des membres de la CPNEF-SV

| Représentations employeurs | Date de création | Secteur d'activité ou salariés couverts | Présentation |
|---|---|---|---|
| Chambre syndicale des cabarets artistiques | 1938 | Cabarets, dîners spectacles, discothèque, grandes salles. | |
| Syndicat des directeurs de théâtres privés | | Théâtres privés de Paris et un à Lyon. | Théatres privés de Paris au sens du Fonds de soutien du théâtre privé (50 théâtres) |
| Syndicat national des directeurs et des entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC) | 1971 | Ensemble des entreprises artistiques et culturelles de spectacle vivant (théâtre, danse, musique) subventionnées par l'Etat et les autres collectivités publiques. | Le SYNDEAC regroupe des directeurs de théâtres, de compagnies et de projets artistiques (toutes formes artistiques confondues). Ses membres sont des personnes physiques dirigeant des établissements culturels de formes juridiques diverses. |
| Syndicat national des directeurs des théâtres publics (SNDTP) | 1995 | Théâtre. | Le SNDTP regroupe les directeurs de théâtres publics majoritairement subventionnés par les collectivités territoriales. |
| Syndicat national des entrepreneurs de spectacles (SNES) | 1920 | Production et diffusion de spectacles vivants en tournée. | Le SNES regroupe, sur l'ensemble du territoire, les entrepreneurs de spectacles (privés) ressortissant des catégories trois à six de l'article premier de l'ordonnance du 13 octobre 1945 (art. 2 des statuts). |
| Syndicat national des entrepreneurs de spectacles (SNPS); depuis le 1er octobre 1996, Syndicat national des producteurs et organisateurs de spectacles (SYNPOS) | 1988 | Chanson, variétés, jazz. | Le SYNPOS regroupe les producteurs, organisateurs, exploitants de salles de chanson, variétés, jazz. |

| Représentations employeurs | Date de création | Secteur d'activité ou salariés couverts | Présentation |
|---|---|---|---|
| Syndicat national des petites structures de spectacle - Union des syndicats régionaux (SYNAPSS-USR) | 1972 | Théâtre, variétés, spectacles pour enfants | Le SYNAPSS-USR regroupe des structures principalement associatives ayant une liaison effective et durable avec un équipement (salle de jauge inférieure à 400 places et 1 200 debout, studio de répétition et salle d'enregistrement artistique et/ou technique). |
| Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel (SYNPASE) | 1988 | Prestations techniques du spectacle vivant | Le SYNPASE regroupe des entreprises, de toutes tailles, de prestations techniques dans le domaine du son, de la lumière, des structures, des décors, de la vidéo, de l'image et du son, sur l'ensemble du territoire national avec un objectif de professionnalisation de ce secteur d'activité. |
| Fédération communication et culture - CFDT (FTILAC-CFDT) | 1971 | Culture, cinéma-radio, audiovisuel | La FTILAC regroupe le Syndicat des artistes, techniciens et administratifs du spectacle vivant (anciens syndicats SYDAS et SYNAPAC). |
| Fédération des syndicats des arts, des spectacles de l'audiovisuel et de la presse - Force ouvrière (FASAP-FO) | n.c. | n.c. | n.c. |
| Fédération nationale des spectacles et des industries audio-visuelles - CFTC (FNSASPS-CFTC) | n.c. | n.c. | n.c. |
| Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle (FNSAC-CGT) | 1909 | Travailleurs salariés et non-salariés (auteurs, compositeurs, plasticiens), du spectacle vivant, du cinéma | Au sein de cette fédération, quatre syndicats sont essentiellement concernés par les activités du spectacle vivant :<br>- le Syndicat français des artistes-interprètes, syndicat national organisé autour de branches : dramatique, chorégraphique, lyrique, variété et marionnettistes ; |

| Représentations employeurs | Date de création | Secteur d'activité ou salariés couverts | Présentation |
|---|---|---|---|
| | | | - le Syndicat national des artistes musiciens, union regroupant 30 syndicats locaux et animée par trois branches : ensembles permanents, musiciens intermittents et enseignants de la musique ;<br>- le Syndicat national des professionnels du théâtres et des activités culturelles, regroupe les salariés permanents et intermittents techniques, administratifs et d'accueil du spectacle vivant ;<br>- le Syndicat national des auteurs et des compositeurs, orgnisation de non-salariés intervenant aussi bien dans les secteurs du spectacle vivant que dans l'audiovisuel. |
| Syndicat national de l'encadrement du théâtre et des spectacles SNETS (CPE/CGC) | 1949 | Tous les spectacles vivants | Le SNETS regroupe l'encadrement artistique, administratif et technique du spectacle vivant. |

# Tableau du champ conventionnel

*La couverture conventionnelle des salariés du spectacle vivant est aussi complexe que le champ du spectacle vivant lui-même. Les tableaux des pages suivantes dressent un état exhaustif et actuel de cette protection qui permet de repérer les domaines d'application de celle-ci, les personnels couverts, les organisations professionnelles signataires qui sont, pour la plupart, membres de la Commission paritaire nationale emploi et formation du spectacle vivant.*

Abréviations du tableau :

Code NAF : nomenclature d'activités françaises
CPNE : Commission paritaire nationale emploi et formation du spectacle vivant.

| Intitulé | N° | Code Naf | Signataires | | Signataires | | Extension | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Employeurs | cpne | Salariés | cpne | | Arrêté |
| Convention collective nationale des **entreprises artistiques et culturelles** | 3226 | 92.3 A<br>92.3 D | Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC)<br>SNDTP | oui | FNSAC-CGT<br>SYNPTAC<br>SFA-CGT<br>FTILAC-CFDT<br>SYNAPAC-CFDT<br>SYDAS-CFDT<br>SNAM | oui<br>oui<br><br>oui | X | Arrêté du 2/02/93 |
| Convention collective nationale des **théâtres privés** | 3268 | 92.3 D | Syndicat des directeurs de théâtres privés | oui | FNSAC-CGT<br>SFA-CGT<br>SNAM<br>SYNPTAC | oui<br>oui<br>oui<br>oui | X | Arrêté du 3/08/93 |
| Convention collective nationale des **entrepreneurs de spectacles dits "tourneurs"** | 3268 | 92.3 B | Syndicat national des entrepreneurs de spectacles (SNES) | oui | SFA-CGT<br>SYDAS-CFDT<br>SIA<br>SNLA-FO | oui<br>oui<br><br>oui | X | Arrêté du 3/08/93 |
| Convention collective nationale de la production, de l'organisation et de la promotion des spectacles de variétés et de jazz **En cours d'élaboration** | | 92.3 A<br>92.3 B<br>92.3 B<br>92.3 D | SNPS<br>SNES<br>SYNPASE<br>SYNAPSS<br>Cabaret (branche jazz) | oui<br>oui<br>oui<br>oui | CGT<br>CFDT<br>FO<br>CGC | oui<br>oui<br>oui<br>oui | | |

| Champ d'application | | Personnel | Observations |
|---|---|---|---|
| **Application** | **Exclusion** | | |
| Les entreprises artistiques et culturelles de droit privé (quel que soit leur statut) dont l'activité est la création, la production, ou la diffusion de spectacles vivants subventionnées par l'État et/ou les collectivités territoriales (régions, départements, municipalités). | Les théâtres nationaux, les théâtres privés, les théâtres municipaux en régie directe et les organismes de droit privé, sans but lucratif qui développent à titre principal des activités d'intérêt social, dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs et de plein air. | Ensemble du personnel | En cours d'adhésion : SYNOLYR. |
| Toutes les entreprises en lieux fixes, privées, non directement subventionnées de façon régulière par l'État et/ou les collectivités territoriales, du territoire national se livrant en tout ou en partie, à des activités de spectacles vivants telles que les spectacles dramatiques, lyriques ou chorégraphiques, de variétés ou de concert. | Les entreprises subventionnées de manière régulière | Ensemble du personnel | |
| Les entrepreneurs de spectacles organisant des tournées. | | Artistes interprètes dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de variétés. | Musiciens en cours de négociation. |
| Toutes les entreprises se livrant à des activités de production et d'organisation de spectacles (lieux fixes ou mobiles et/ou tournées) et de promotion de spectacles de variétés et de jazz, ainsi que les entreprises produisant ou organisant des festivals accueillant principalement des spectacles de jazz ou de variétés ; ainsi que les exploitants de salles accueillant principalement des spectacles de jazz et de variétés. | | Ensemble du personnel. | Sont également visés les spectacles sur glace, aquatiques, les comédies musicales, et d'une manière générale toutes les musiques autres que classiques, de chambre et contemporaines. |

| Intitulé | N° | Code Naf | Signataires | | Signataires | | Extension | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Employeurs | cpne | Salariés | cpne | | Arrêté |
| Accord spécifique **cabarets** | | 923 D | Chambre syndicale des cabarets artistiques | oui | SNAM-CGT | oui | | |
| Conventions collectives de travail des **théâtres nationaux** | | 92.3 B | EPIC (représenté par le directeur) | | Les syndicats représentants les salariés présents dans les entreprises. | | | |
| Convention collective nationale de **l'animation socio-culturelle** | 3246 | 92.3 D | SNOGAEC<br>SADCS<br>UNODESC | | FTILAC-CFDT<br>FNSASPS-CFTC<br>CFE-CGC<br>FNSAC-CGT<br>FERC-CGT<br>FO | | X | |
| Statut de la **Fonction publique territoriale** | | | | | | | | |
| **Cirque** Pas de convention | | 92.3 J | | non | | | | |
| **Bals** Pas de convention | | 923 H | Syndicat national des entrepreneurs de bals | oui | | oui | | |
| **Discothèques** Pas de convention | | 92.3H | Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs (SNDLL) | non | | | | |
| Convention collective nationale des **casinos** (dénoncée et en cours de renégociation) | | | Casino de France | | SNAM-CGT<br>FNASC-CGT<br>FO<br>GCC | oui | X | |
| Convention collective des **parcs de loisirs** | 3275 | 92.3F | France Parcs Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs | non | CFDT<br>CFE-CGC<br>FEC-FO | non | X | |

| Champ d'application | | Personnel | Observations |
|---|---|---|---|
| **Application** | **Exclusion** | | |
| Les cabarets | | Les musiciens seulement | |
| Les cinq théâtres nationaux :<br>- La Colline ;<br>- Chaillot ;<br>- La Comédie-Française ;<br>- L'Odéon ;<br>- Le TNS ;<br>- Établissement public de l'Opéra de Paris (ÉPOP). | | Tout le personnel artistique, technique, de contrôle et d'accueil, et administratif | |
| Les organismes sans but lucratif qui développent à titre principal des activités d'interêt général dans les domaines culturels, éducatifs, sportifs, de loisirs et de plein air. | Le secteur lucratif<br>Les entreprises artistiques et culturelles | Ensemble du personnel | CPNE specifique |
| Structures de droit public des collectivités territoriales (orchestres, théâtres municipaux, théâtre en régie) | | Personnel technique et administratif et d'accueil | |
| Cirque | | | Signataire accord AFDAS |
| Bals | | | Signataire accord AFDAS |
| Discothèques (concerne pour partie le spectacle vivant) | | | Signataire accord AFDAS |
| Casinos autorisés | | Uniquement personnel des jeux | Nouvelles négociations en cours pour une convention couvrant l'ensemble du personnel comportant notamment une filière spectacle |
| Parcs de loisirs | CPNEF spécifique | Ensemble du personnel | Négociation d'une annexe spectacle vivant en cours |

Source : Ithaque.

# Méthodologie utilisée pour l'analyse statistique du marché du travail (Chapitres 3 et 4)

*L'analyse du marché du travail dans le spectacle vivant est conduite à partir d'une approche statistique basée sur les fichiers du* GRISS. *La période retenue est une période de neuf ans qui va de 1985 à 1993.*
*Ces fichiers ont été retenus de préférence à ceux d'autres sources professionnelles, notamment ceux de la Caisse des congés spectacles, car, pour tout ce qui concerne* **l'approche globale du marché et de son évolution** *(volume de travail, masse salariale, évolution des effectifs par grande catégorie, etc.), ils couvrent un champ professionnel large et permettent d'aborder conjointement l'emploi permanent et l'emploi intermittent.*
*En revanche, l'absence de précision concernant le métier occupé ne permet d'aborder les situations professionnelles qu'à partir de catégories regroupées définies selon un double critère d'activité (artistique/non-artistique) et de statut d'emploi (cadre/non-cadre ; permanent/intermittent).*

## Les données du GRISS

Elles concernent l'ensemble des professionnels, **salariés permanents et salariés intermittents**, dont l'activité relève du champ de l'audiovisuel et des spectacles, que l'activité principale de l'employeur ressortisse à ce champ ou non.

# Structure et caractéristiques des fichiers du GRISS

## Structure logique du fichier

Les informations sont transmises sous la forme d'un fichier séquentiel, chaque article de ce fichier correspondant à :
– un et un seul engagement ;
– d'un individu identifié ;
– dans un exercice donné ;
– dans une entreprise donnée.

Chacun de ces articles comprend deux types d'informations :
– des informations concernant l'individu qui a effectué l'engagement, celles-ci étant répétées à l'identique pour chacun des contrats de l'individu ;
– des informations concernant l'engagement considéré.

### Notion d'engagement

• Engagements effectués en tant que salarié permanent
Un « engagement » unique s'étendant sur plusieurs années consécutives est décrit au moyen d'autant d'articles qu'il existe d'années. À chaque salarié permanent correspondra ainsi, dans chaque fichier annuel, un contrat particulier.

• Engagements effectués en tant que salarié intermittent
De la même façon, un engagement d'une durée de quelques jours « à cheval » sur deux exercices sera décrit au moyen de deux articles, l'un pour l'année où il prend effet, l'autre pour l'année où il se termine, l'affectation du nombre de jours de travail à l'un ou l'autre de ces contrats ayant été effectuée par le GRISS en fonction des dates d'engagement.

• Dates des engagements
Les employeurs sont tenus d'indiquer – sous la forme jour/mois – les dates de début et de fin de chaque engagement : on peut ainsi trouver pour un même individu et pour un même exercice des engagements effectués en tant que permanent et/ou intermittent correspondant à des plages de temps communes.

• Engagements particuliers
Il existe deux types d'engagements qualifiés par le GRISS « d'engagements particuliers » : les congés payés versés par la Caisse des congés spectacles d'une part, les allocations chômage d'autre part. Dans les fichiers qui nous ont été transmis par le GRISS nous ne disposons que des premiers.

## Notion d'engagement identifié

Compte tenu des réalités des professions du spectacle, le GRISS n'identifie pas systématiquement tous les engagements qui lui sont transmis par les employeurs.

Le GRISS gère un fichier « personne » qui concerne actuellement environ 665 000 individus actifs ou retraités travaillant, ou ayant travaillé, dans les professions du spectacle. Un individu est inscrit dans ce fichier :
– soit à la suite d'une demande d'adhésion explicite de sa part ;
– soit d'office par les soins du GRISS, lorsque le nombre et/ou la qualité (montant du salaire brut) des engagements déclarés par ses employeurs justifient la dite inscription.

L'argument développé pour justifier cette procédure porte sur la volonté d'inscrire les « vrais » professionnels du spectacle et d'éviter l'inscription de « météores ».

Un engagement sera identifié, c'est-à-dire rattaché à un individu, lorsque :
– l'individu considéré est inscrit au fichier « personne » ;
– les critères d'identification décrits au niveau de l'engagement (nom, prénom, et/ou n° Sécurité sociale, et/ou n° au fichier « personne »), permettent de rattacher de façon quasi certaine l'engagement considéré à l'individu considéré.

Dans la pratique, l'identification consiste à rajouter le numéro de participant dans l'article décrivant l'engagement. Rappelons que toutes les données sont anonymées.

Les données cumulées des engagements « identifiés » et « non-identifiés » ne sont utilisées que pour les traitements qui concernent le volume global de travail. Pour tous les traitements sur les individus et leurs activités ne sont, bien sûr, pris en compte que les engagements identifiés.

## Exercices pris en compte

Les exercices pris en compte se situent entre 1985 inclus et 1993, soit neuf exercices. Il s'agit ici d'exercices « d'attribution », c'est-à-dire d'exercices au cours desquels il s'est effectué un engagement.

L'exercice d'attribution ne doit pas être confondu avec l'exercice de déclaration de l'engagement par l'employeur appelé exercice « de traitement ». En général, l'exercice de traitement est postérieur d'une année à l'exercice d'attribution. Ce décalage peut introduire un biais qu'il convient d'apprécier en tenant compte du fait qu'environ 90 à 92 % des engagements sont déclarés et traités par le GRISS pendant l'exercice qui suit l'exercice de l'engagement, les 8 à 10 % restants étant déclarés durant l'exercice suivant, etc.

De ce fait, on peut considérer que :
– les engagements 1993 sont connus au moins à 98 % ;
– les engagements 1992 sont connus au moins à 99,9 % ;
– les engagements 1991 sont connus quasiment en totalité.

## Clef de tri

Le fichier fourni est trié sur la clef suivante :
- identifiant du participant ;
- année de l'engagement ;
- identifiant de l'employeur ;
- mois et jour de début de l'engagement ;
- mois et jour de fin de l'engagement.

Il peut exister des doubles au sens de cette clef : rien n'empêche en effet que deux engagements d'un même individu pour un même employeur soient décrits avec des dates de travail identiques ; on peut faire l'hypothèse qu'il s'agit toutefois de situations rares.

# Contenu du fichier

## Données concernant l'individu

Rappelons que ces données sont **répétées à l'identique** pour l'ensemble des articles décrivant les engagements d'un même individu.

- **Identificateur de l'individu**

Chaque individu est repéré tout au long de ses activités comme salarié permanent ou intermittent de l'audiovisuel et des spectacles à partir du même numéro d'identification composé de six caractères numériques. Cet identificateur unique permet d'affecter à chaque individu l'ensemble de ses contrats et de leurs caractéristiques.

- **Sexe**

- **Année de naissance**

- **Département de naissance**

- **Nationalité**

- **Département de résidence**

- **Année de première cotisation**

Il s'agit de l'année de première cotisation dans l'une au moins des caisses du spectacle, en tant que cadre, non-cadre, permanent, intermittent ou artiste.
01 = connue, mais strictement antérieure à 1975, sans qu'il soit possible de préciser exactement l'année ;
nn = connue, avec 47 nn 93.

**Catégorie professionnelle dans le fichier « individus »**
La catégorie professionnelle est renseignée à partir de la nomenclature suivante :
00 = inconnue ;
11 = cadre art. 4-4bis, permanent [1] ;
12 = cadre art. 4-4bis, intermittent ;
13 = cadre art. 36, permanent [2] ;
14 = cadre art. 36, intermittent ;
21 = agent de maîtrise non-cadre permanent ;
22 = agent de maîtrise non-cadre intermittent ;
23 = non-cadre permanent ;
24 = non-cadre intermittent ;
25 = artiste.

La catégorie professionnelle affectée à l'individu est celle qui correspond à l'activité déclarée au moment de l'inscription ; elle ne sera modifiée que lorsque l'individu change de régime, passage de permanent à intermittent, passage de non-cadre à cadre...

## Données concernant l'engagement

Rappelons que ces données sont spécifiques à chacun des engagements d'un même individu.

- **Année de l'engagement**

- **Date de travail**
La date de début et la date de fin de travail sont indiquées avec précision.

- **Durée du travail**
Elle est exprimée en jours dans les fichiers. Deux situations sont rencontrées :
– durée mentionnée par l'entreprise, utilisable et vraisemblable (par rapport aux dates de début et de fin de travail) : cette durée est utilisée telle quelle, après conversion en jours ;
– l'entreprise n'a pas mentionné de durée d'activité : le GRISS, pour ses besoins propres, a développé un algorithme de reconstitution de la durée d'emploi.

D'après nos interlocuteurs du GRISS, cet algorithme donne toute satisfaction et n'introduit aucun biais dans les valeurs moyennes ; c'est pourquoi nous l'avons également retenu.

- **Catégorie professionnelle**
Contrairement à la catégorie affectée à l'individu, modifiée en cas de changement de régime seulement, il s'agit ici de la catégorie professionnelle au titre de laquelle l'engagement a été effectué. Pour toute analyse de la mobilité professionnelle cette information est beaucoup plus riche d'enseignements que la précédente.

1. Cadres classés à partir du coefficient 300 ou cadres assumant des fonctions répertoriées dans les catégories ingénieurs et cadres.
2. Agents de maîtrise classés cadres et se situant, selon les branches, au-dessus du coefficient 200 ou 250.

La **codification** utilisée est identique à celle utilisée pour la profession dans le fichier personne. Mais la valeur prise par la catégorie professionnelle au niveau d'un engagement donné est indépendante de celle qui existe éventuellement dans le fichier personne.

Le code catégorie professionnelle, pour un engagement, est toujours renseigné. Ce code permet de distinguer les engagements effectués en tant que permanent de ceux effectués en tant qu'intermittent.

Permanent :
11 = cadre art. 4-4bis permanent ;
13 = cadre art. 36 permanent ;
21 = agent de maîtrise non-cadre permanent ;
23 = non-cadre permanent.

Intermittent :
12 = cadre art. 4-4bis intermittent ;
14 = cadre art. 36 intermittent ;
22 = agent de maîtrise non-cadre intermittent ;
24 = non-cadre intermittent ;
25 = artiste.

- **Salaire brut**

Pour chaque engagement, on trouve dans les fichiers le montant des rémunérations versées au titre du dit engagement. Ce montant est un montant non plafonné mais obtenu après abattement fiscal, puisque les professionnels cotisent aux caisses de retraite sur la base du salaire fiscal. La rémunération telle qu'elle apparaît dans les fichiers correspond donc à la rémunération brute diminuée d'un abattement de 20 à 25 % selon les métiers.

Ce salaire brut peut être négatif : il correspond dans ce cas à des déclarations correctives effectuées soit par l'employeur, soit par le GRISS, pour corriger ou annuler des déclarations antérieures.

- **Identificateur de l'employeur**

Les employeurs sont identifiés, dans les fichiers du GRISS, par un numéro d'identification unique à huit chiffres dont la structure est la suivante : xxxxxPee.
– xxxxx : numéro de l'entreprise ;
– P : numéro du propriétaire ;
– ee : numéro de l'établissement (les films long-métrage étant considérés comme des établissements particuliers, ils sont numérotés à partir du n° ee = 30).

Cette procédure d'identification permet de retrouver les trois niveaux d'organisation que sont le groupe, l'entreprise et l'établissement.

- **Département de résidence de l'employeur**

Il est repéré selon les mêmes modalités que le département de naissance et de résidence des personnes.

- **Activité de l'employeur**

Chaque entreprise est repérée à l'aide de deux codes d'identification de l'activité :
– le code APE (activité et produit de l'entreprise) ;
– le code spécifique des activités de l'audiovisuel et du spectacle attribué par le GRISS.

Le code APE est un code à quatre chiffres qui est affecté à l'entreprise au moment de sa création. Ce code est **constaté** par le GRISS lors de l'immatriculation de l'entreprise dans son fichier entreprises ; s'il n'est pas fourni, la rubrique est ignorée.

Le code APE n'est pas nécessairement représentatif de l'activité du spectacle au titre de laquelle cette entreprise est immatriculée au GRISS : il est représentatif de l'activité principale de l'entreprise qui peut n'avoir aucun rapport avec le code activité GRISS.

Le code activité GRISS est un code à trois caractères : le premier caractère concerne la codification de la branche d'activité générale ; les deux suivants représentent la codification détaillée de l'activité au sein de la branche.

Le code activité GRISS (branche) est **attribué** par le GRISS lors de la première immatriculation de l'entreprise dans son fichier entreprises. Il est établi en fonction du secteur d'activité du spectacle au titre duquel l'entreprise exerce une activité **dans le domaine du spectacle**. Il peut ultérieurement être modifié si l'activité spectacle de l'entreprise évolue.

Le code activité GRISS n'est pas nécessairement représentatif de l'activité principale de l'entreprise. Pour les « vraies » entreprises du spectacle, c'est-à-dire celles dont c'est l'activité principale, la signification du code activité GRISS est nécessairement identique ou apparentée à celle du code APE. Pour les entreprises dont l'activité principale n'a rien à voir avec le spectacle, mais qui sont inscrites au GRISS parce qu'elles ont employé des intermittents du spectacle, le code d'activité GRISS et le code APE peuvent n'avoir aucun lien.

# Richesses et limites

N'étant pas limitées par un statut ou l'appartenance à un groupe de professions, les données du GRISS concernent une population beaucoup plus large que celle des autres sources professionnelles (notamment la Caisse des congés spectacles). Quelle que soit la fonction occupée, quelle que soit l'activité principale de l'entreprise qui emploie, un individu relève du GRISS lorsqu'il participe à la production ou à la diffusion d'un spectacle qu'il soit vivant ou enregistré.

Cette remarque s'accompagne bien sûr d'une série d'exceptions dont les salariés permanents de l'Opéra et de la Comédie-Française [1]. Sans sous-estimer l'importance

1. Il est à noter également, même si cela ne concerne pas le spectacle vivant, que les salariés permanents de la télévision publique relèvent d'une autre caisse de retraite.

de ces exceptions, on peut cependant considérer que les données du GRISS nous permettent d'appréhender, de façon quasi exhaustive, l'état actuel du marché du travail et de l'emploi du spectacle vivant.

Ces données contiennent une information essentielle pour l'analyse des mobilités individuelles : **la date d'entrée en activité.** Celle-ci permet d'identifier la période à laquelle l'individu a pénétré sur ce marché du travail et de rapporter les conditions individuelles d'insertion et de carrière au contexte général du marché à cette période.

L'analyse se heurte, en revanche, à deux limites importantes :

- les lacunes des bordereaux de déclaration d'engagement tels que les enregistre et les traite le GRISS puisqu'une proportion non négligeable de contrats déclarés (au moins 20 %) ne peut être imputée à des professionnels identifiés. Ces données peuvent être prises en compte dans l'analyse de l'évolution de l'offre d'emploi durant la période que nous avons analysée mais pas lors du traitement des activités individuelles ;

- l'**identification de l'activité individuelle** par le GRISS. Elle se limite aux distinctions artistes/non-artistes, permanent/intermittent et cadre/non-cadre. À partir des informations fournies par les fichiers du GRISS, non seulement on ne dispose pas d'informations détaillées sur la spécialité de l'emploi mais **il est impossible de distinguer les grandes catégories d'emploi et, notamment, d'isoler les collaborateurs technico-artistiques (professionnels participant à la réalisation d'un spectacle ou d'une production audiovisuelle) de ceux qui ont en charge des activités administratives ou commerciales non spécifiques à ce secteur et à ces activités.**

Enfin, dernière difficulté pour appréhender la réalité professionnelle au travers de ces données : le fait que les professionnels cotisent aux caisses de retraite sur la base du salaire fiscal, la rémunération donnée correspond ainsi à la rémunération brute diminuée d'un abattement de 20 à 25 % selon les métiers.

# Construction de nos outils de traitement

Le travail s'effectue sur trois objets principaux :
– le **contrat** qui permet d'identifier le niveau de l'offre d'emploi sur le marché et qui comporte toutes les données qui le caractérisent : sa durée, la rémunération versée, l'employeur, la branche de l'employeur ;
– l'**individu**, à qui se trouvent affectés l'ensemble de ses contrats et leurs caractéristiques. Cela permet de le suivre au travers de ses activités professionnelles tout au long de neuf années.
– l'**entreprise** à qui se trouve affecté également l'ensemble des contrats qu'elle a rémunérés.

Sont ainsi construites trois bases de données, chacune étant centrée sur l'un de ces trois objets.

La constitution de la base « contrats » suppose un double travail de confection de fichiers. En effet, il est nécessaire de constituer deux fichiers : l'un qui traite globalement du volume du travail (que les engagements soient identifiés ou non) ; l'autre qui ne conserve que les engagements identifiés. Selon les traitements, les indicateurs et variables utilisés c'est plutôt l'un ou l'autre de ces fichiers qui est mobilisé. Par ailleurs, la mesure du poids des engagements « non-identifiés » est aussi un indicateur du volume de travail réalisé par une population trop marginale dans l'activité du spectacle pour se trouver identifiée par les caisses de retraite.

# La catégorie professionnelle

Le GRISS utilise, comme ceci a été précisé plus haut, une nomenclature en neuf positions pour enregistrer la catégorie professionnelle, qu'elle soit appliquée à l'individu ou à l'engagement. Le premier choix effectué a été de privilégier la catégorie liée à l'engagement en faisant l'hypothèse qu'elle était plus proche de la réalité professionnelle. En effet, c'est à partir des informations liées à l'engagement qu'on affecte à chaque individu une catégorie professionnelle pour chaque année de présence sur la marché selon un principe simple : chaque professionnel se trouve classé dans la catégorie professionnelle où il a réalisé le plus grand nombre de journées de travail.

Par ailleurs, dans les traitements, les cadres qui relèvent de l'article 4-4bis et ceux qui relèvent de l'article 36 ont été regroupés. On obtient ainsi la nomenclature suivante :

25 Artistes ;
11 Cadres permanents ;
12 Cadres intermittents ;
21 Agents de maîtrise permanents ;
22 Agents de maîtrise intermittents ;
23 Non-cadres permanents ;
24 Non-cadres intermittents.

Il convient de souligner que les agents de maîtrise, en raison de leur petit nombre, ne peuvent être retenus que pour les traitements les plus globaux d'analyse de l'évolution du volume d'emploi sur le marché. Les traitements longitudinaux notamment ne portent que sur les cinq autres catégories.

Enfin, il s'avère que l'on retrouve un certain nombre de professionnels à la fois sur des engagements de permanents et d'intermittents. Pour prendre en compte cette diversification catégorielle de l'activité, à l'intérieur de chacune des grandes catégories professionnelles on a distingué les situations suivantes :

– professionnels dont le ou les contrats relèvent d'une seule et unique catégorie : ils seront dénommés « purs » ;
– professionnels qui relèvent de plusieurs catégories mais dont les contrats effectués dans la catégorie d'affectation représentent plus de 50 % de la durée de travail annuelle : ils seront dénommés « majeurs » ;
– professionnels dont les contrats relevant de la catégorie d'affectation représentent moins de 50 % de la durée de travail. Ainsi, pour un professionnel qui a réalisé 40 %

de son temps de travail comme cadre intermittent, 30 % comme non-cadre intermittent et 30 % encore comme artiste, la catégorie professionnelle de rattachement est celle des cadres intermittents puisque c'est dans cette catégorie que son temps d'activité a été le plus important. Ces professionnels seront dénommés « mineurs ».

# Le secteur ou la « branche » d'activité

Les traitements portent, en partie, sur le niveau de nomenclature détaillée du GRISS recodifiée comme suit :

- Théâtres privés de Paris et de la région parisienne **(400)**
- Théâtres de province en régie **(410)**
- Théâtres de province en concession. **(420)**, théâtres privés de province (421)
- Maisons de la culture **(430)**
- Centres dramatiques **(440)**
- Compagnies théâtrales **(450)**, compagnies de marionnettes (453), associations théâtrales diverses (460)
- Tournées théâtrales **(451)**, tournées de variétés (452)
- Action culturelle SYNDEAC **(480)**, action culturelle SYNDEAC II (482), animation culturelle régionale, départementale (481)
- Cafés-théâtres, cafés-concerts **(490)**, cafés musiques (491)
- Music-halls **(500)**
- Entreprises de spectacles de variétés **(510)**
- Cabarets, boîtes de nuit **(520)**
- Cirques fixes et ambulants **(530)**
- Casinos **(540)**, jeux billard, bowling (541)
- Festivals de musique **(550)**, festivals de théâtre (551), festivals de danse (552), festivals de variétés (553)
- Concerts et spectacles lyriques **(560)**, orchestres nationaux et régionaux (561)
- MJC, maisons pour tous **(570)**
- Spectacles chorégraphiques **(580)**
- Divers : spectacles, enseignement **(590)**, sociétés annexes de spectacle (591), autres spectacles vivants (592)
- Hôtels, bars, cafés, restaurants (**610**, 615)
- Bals ambulants **(620)**
- Comités des fêtes, associations municipales, associations de loisirs **(630)**
- Dancings, discothèques, bals **(640)**, discothèques ambulantes (641)
- Centres culturels, associations 1901 **(650)**, centres culturels municipaux (651)
- Animation communale **(660)**, syndicats d'initiative, comités d'entreprise, foires (661)
- Forains **(670)**
- Centres et parcs de loisirs et d'animation **(680)**
- Agences de mannequins **(720)**, employeurs occasionnels de mannequins (721), mannequins couture, beauté (722)
- Catch **(750)**
- Boxe professionnelle **(760)**
- Tauromachie **(770)**
- Agences artistiques de spectacle **(800)**

Un second niveau d'analyse regroupe en une seule classe le spectacle vivant à côté du cinéma d'une part et de l'audiovisuel non-cinématographique d'autre part :
– spectacle vivant : SV ;
– cinéma : CI ;
– audiovisuel non-cinématographique : AV.

# Les trois phases de traitement

- **Première phase**

Elle est constituée d'une analyse classique de l'évolution de l'offre d'emploi dans ce secteur. Elle suppose un double découpage :
– une séparation entre les contrats qui relèvent du spectacle vivant et ceux qui relèvent des autres secteurs ;
– une séparation par catégorie professionnelle selon le principe susdit.

L'unité de comptabilisation de l'offre la plus fine est le nombre de jours travaillés. Ce nombre de jours travaillés se répartissant entre les individus en fonction de leur réputation sur le marché et de leurs exigences face à la concurrence.

Il est relativement aisé de mesurer le volume de travail par secteur. Cela est beaucoup moins vrai pour l'analyse de l'évolution des effectifs qui, eux, se positionnent de plus en plus sur l'ensemble du champ de l'audiovisuel et des spectacles. Il est nécessaire de découper la population totale en plusieurs sous-populations, en distinguant :
– les professionnels qui ne travaillent que dans le spectacle vivant (SV « purs ») ;
– les professionnels qui travaillent plus de la moitié de leur temps de travail dans le spectacle vivant (SV « majeurs ») ;
– les professionnels qui interviennent dans le spectacle vivant à raison de moins de la moitié de leur temps de travail (SV « mineurs ») ;
– les professionnels qui n'interviennent pas du tout dans le spectacle vivant (hors SV).

Ces quatre catégories sont définies pour une année donnée et non pour la totalité de présence de chaque individu sur le marché durant la période analysée.

- **Seconde phase**

Elle vise à appréhender les conditions du renouvellement de la population professionnelle durant la période analysée :
– évaluation de la part des nouveaux entrants dans la répartition de l'offre de travail ;
– analyse des conditions de transfert d'un secteur à un autre, d'un statut à un autre ;
– appréciation de la place faite aux jeunes dans ce renouvellement.

Lors de cette phase, les professionnels sont observés en fonction de la catégorie professionnelle qu'ils occupent lors de leur première insertion sur le marché.

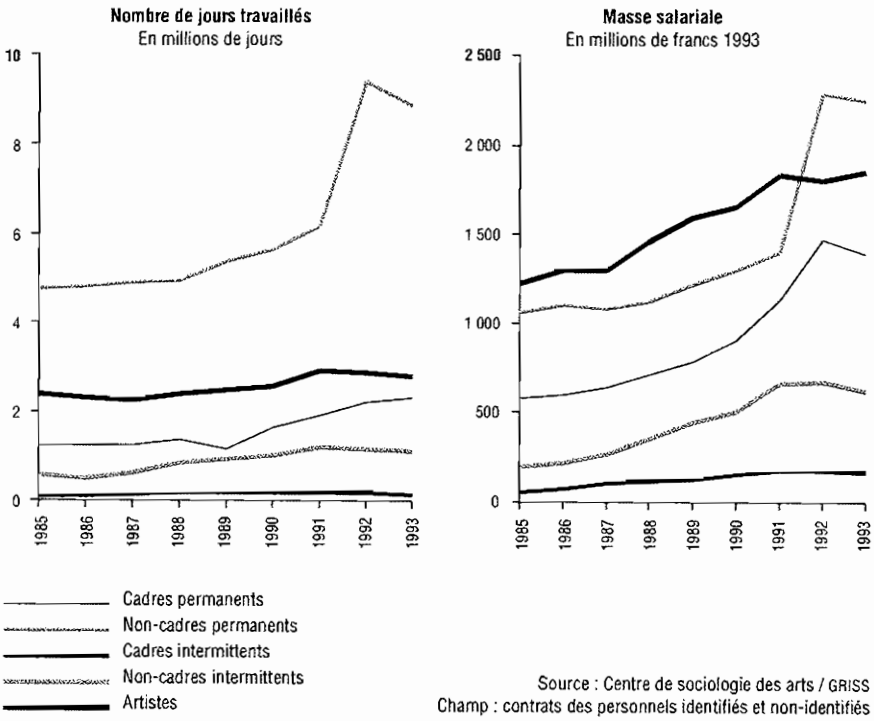
- **Troisième phase**

Elle vise à identifier et caractériser les mouvements individuels sur le marché durant les neuf années observées afin de dégager les stratégies individuelles d'adaptation à un système de contraintes qui a fortement évolué ces dernières années. Elle porte exclusivement sur les individus qui se sont continûment trouvés sur le marché depuis leur apparition jusqu'à la dernière année d'observation, 1993. Continûment signifiant ici qu'ils ont obtenu, chaque année, au moins un contrat. Pour ces traitements, contrairement à la phase précédente les individus sont classés, chaque année, dans la catégorie qu'ils occupent au titre de cette année. On voit ainsi, par le jeu de la mobilité catégorielle ascendante, les cohortes de non-cadres se réduire au bénéfice des cohortes de cadres.

# Graphiques du chapitre 3

*La série de graphiques regroupés dans cette annexe présente, par secteurs détaillés (code GRISS), l'évolution du volume d'emploi et de la masse salariale dans les différentes catégories d'emploi, cadres permanents, cadres intermittents, non-cadres permanents, non-cadres intermittents, artistes.*
*L'ensemble de ces graphiques porte sur les contrats identifiés et non-identifiés. Les masses salariales sont calculées en francs constants sur la base de la valeur du franc en 1993.*

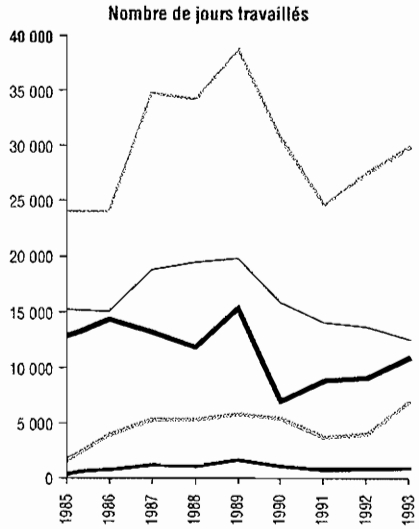
Graphiques A1
**Ensemble des secteurs du spectacle vivant**

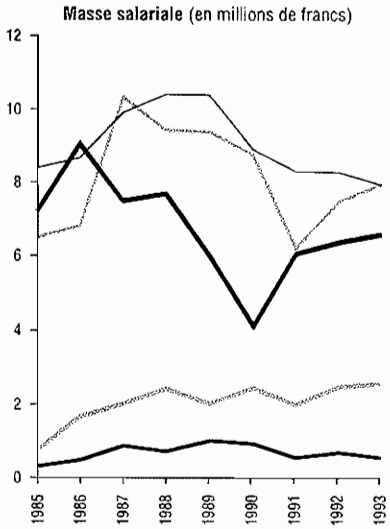



Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés et non-identifiés

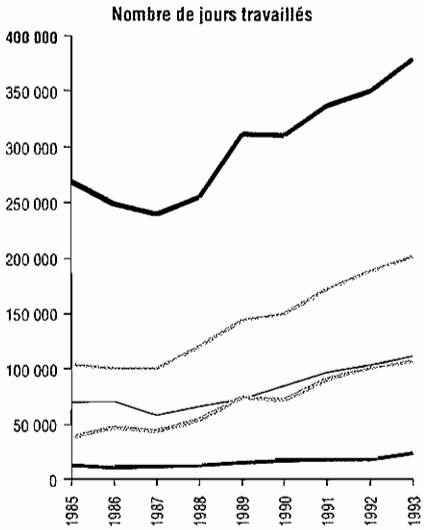
Graphiques A2

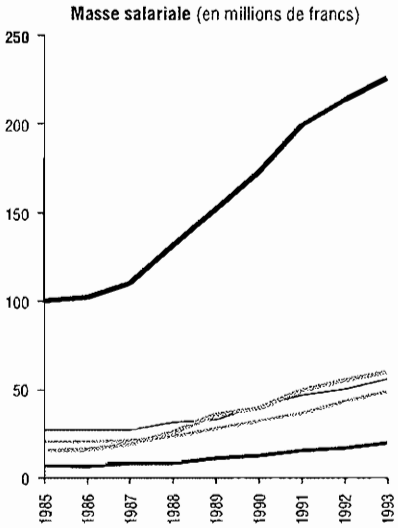
## Centres dramatiques




## Compagnies théâtrales



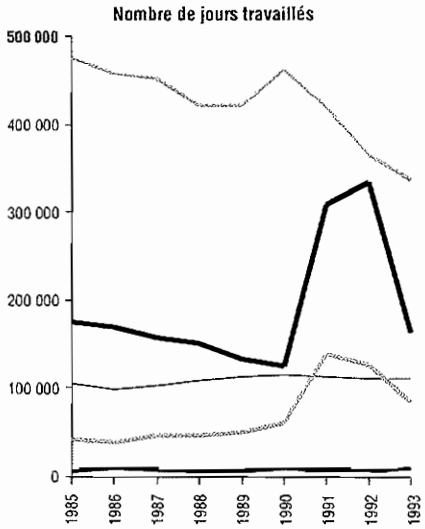



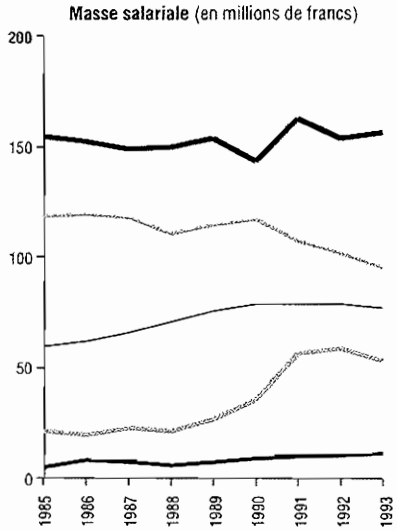

Cadres permanents
Non-cadres permanents
Cadres intermittents
Non-cadres intermittents
Artistes

Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés et non-identifiés

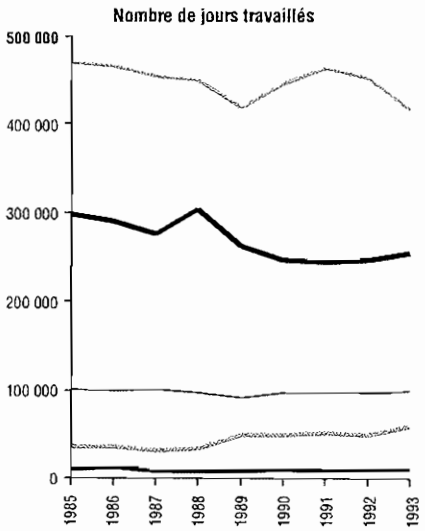
Graphiques A3

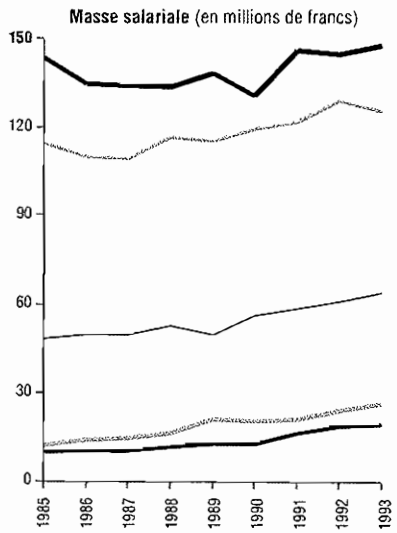
## Théâtres privés de Paris et de la région parisienne




## Théâtres de province en régie



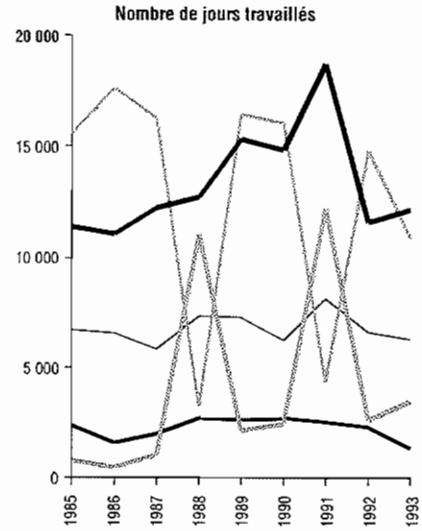



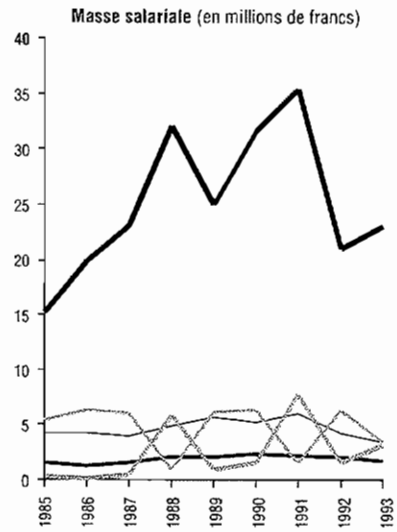

Cadres permanents
Non-cadres permanents
Cadres intermittents
Non-cadres intermittents
Artistes

Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés et non-identifiés

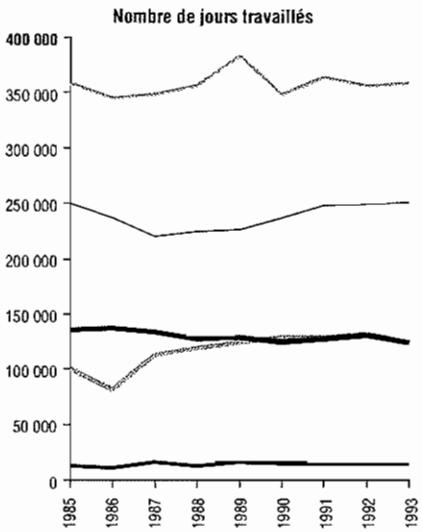
Graphiques A4

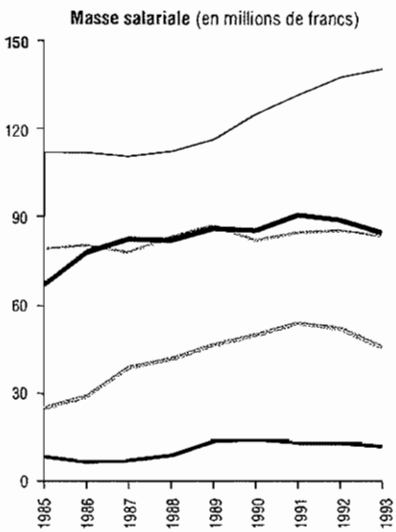
## Tournées théâtrales




## Action culturelle SYNDEAC



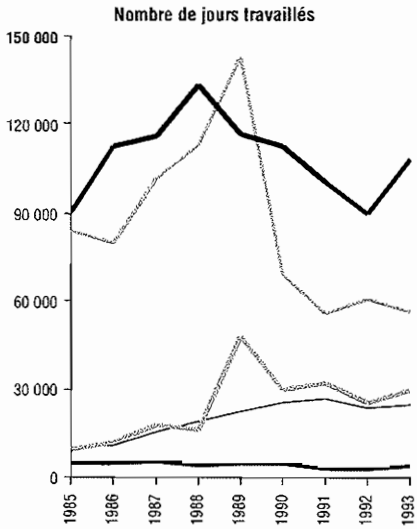



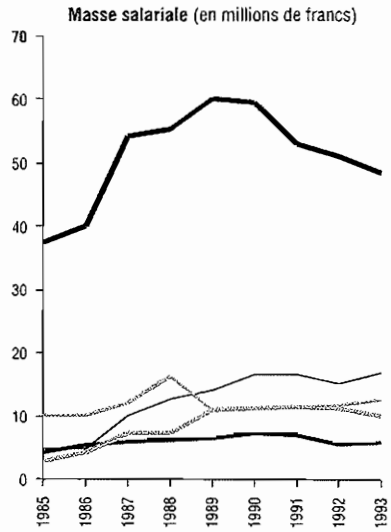

Cadres permanents
Non-cadres permanents
Cadres intermittents
Non-cadres intermittents
Artistes

Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés et non-identifiés

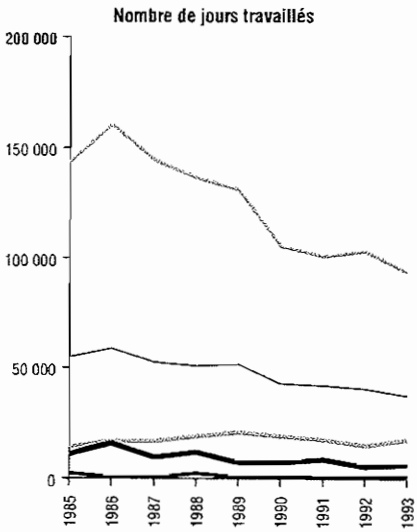
Graphiques A5

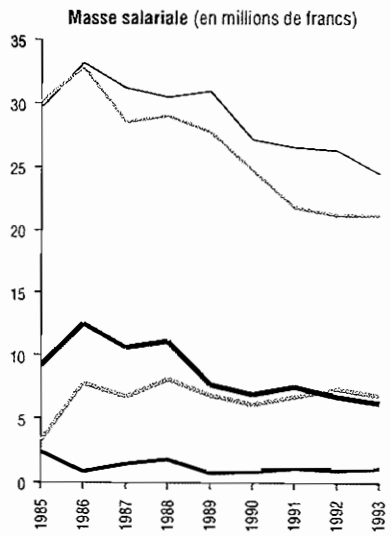
## Théâtres de province en concession




## Maisons de la culture



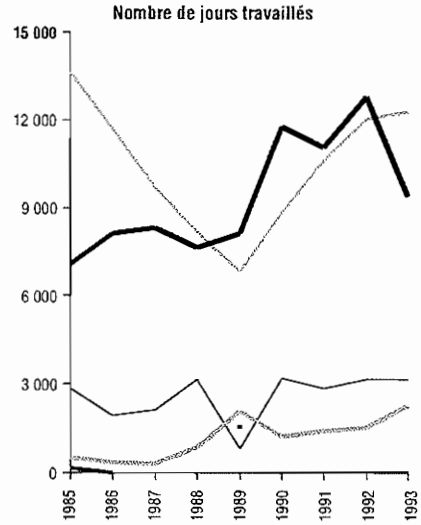



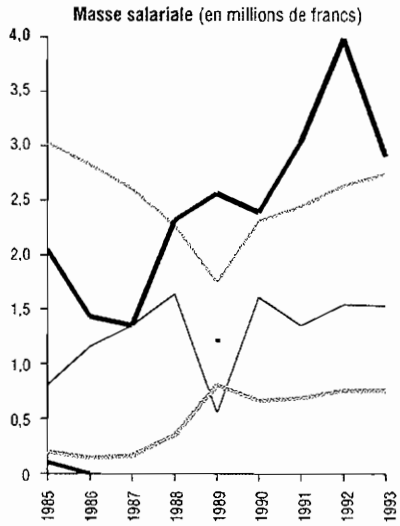

Cadres permanents
Non-cadres permanents
Cadres intermittents
Non-cadres intermittents
Artistes

Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés et non-identifiés

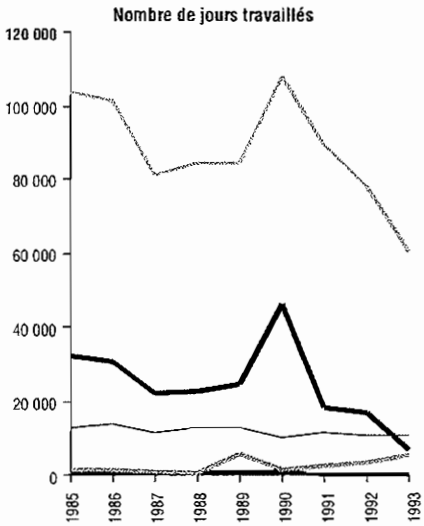
Graphiques A6

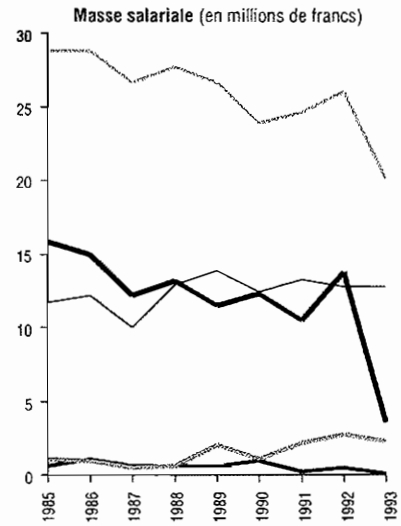
## Cafés-théâtres, cafés-concerts




## Music-halls



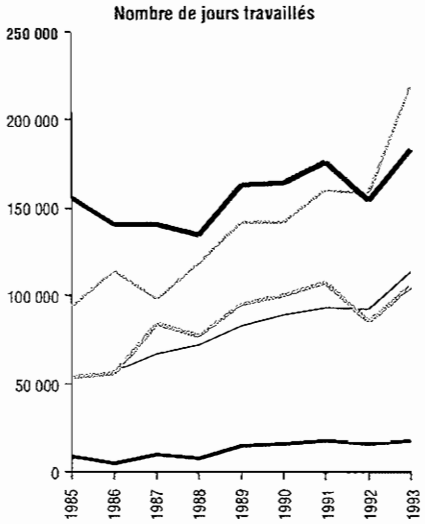



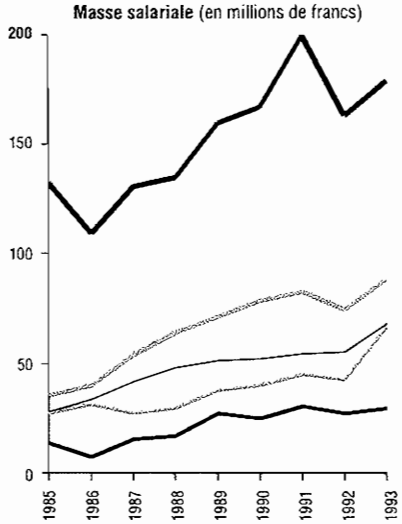

Cadres permanents
Non-cadres permanents
Cadres intermittents
Non-cadres intermittents
Artistes

Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés et non-identifiés

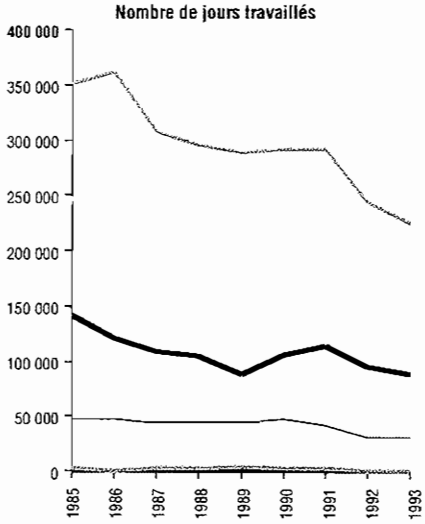
Graphiques A7

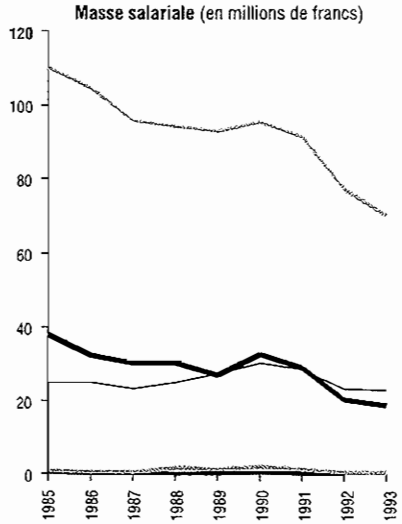
## Entreprises de spectacles de variétés




## Cabarets, boîtes de nuit



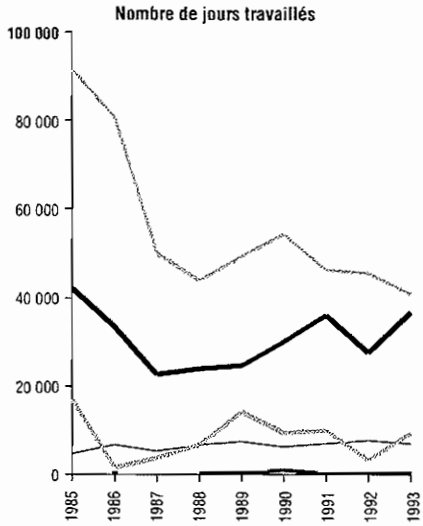



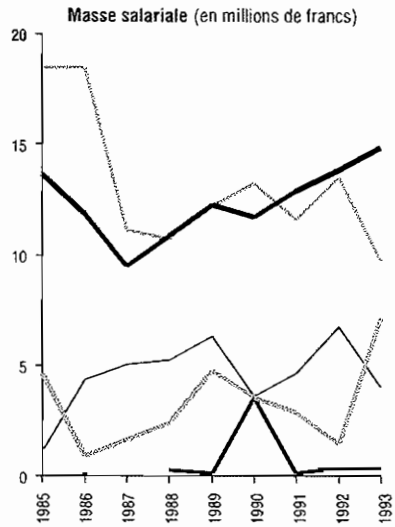

Cadres permanents
Non-cadres permanents
Cadres intermittents
Non-cadres intermittents
Artistes

Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés et non-identifiés

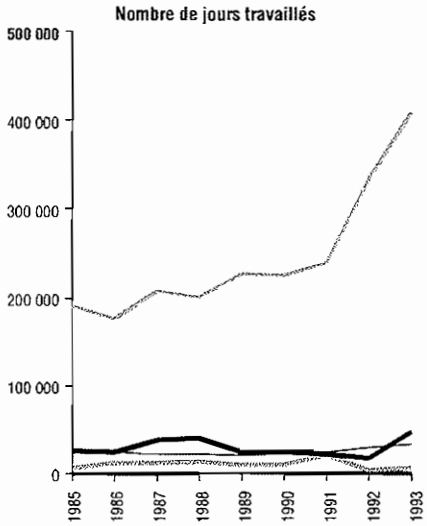
Graphiques A8

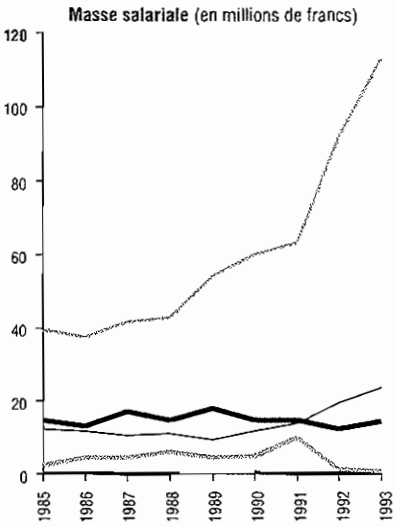
## Cirques fixes et ambulants




## Casinos



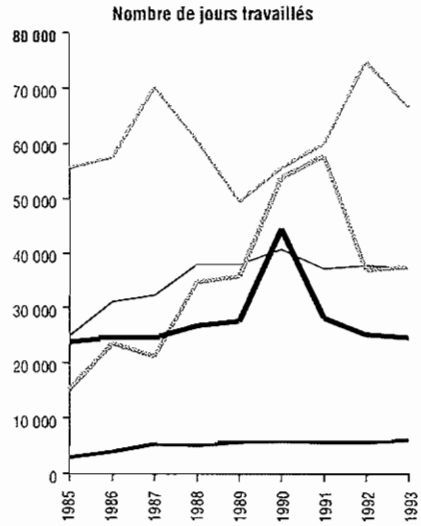



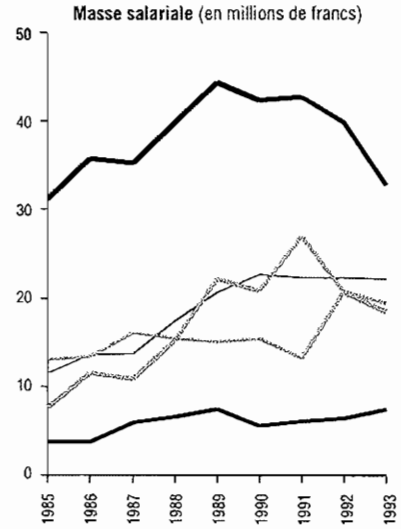

Cadres permanents
Non-cadres permanents
Cadres intermittents
Non-cadres intermittents
Artistes

Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés et non-identifiés

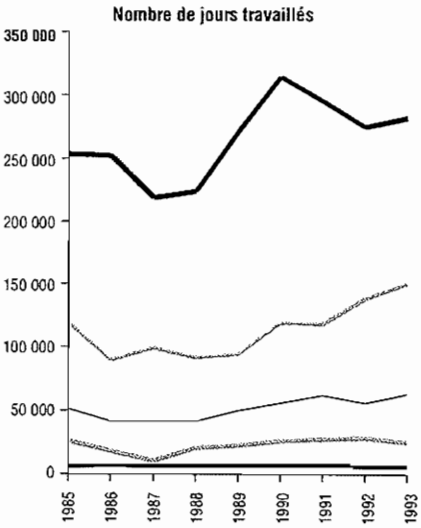
Graphiques A9

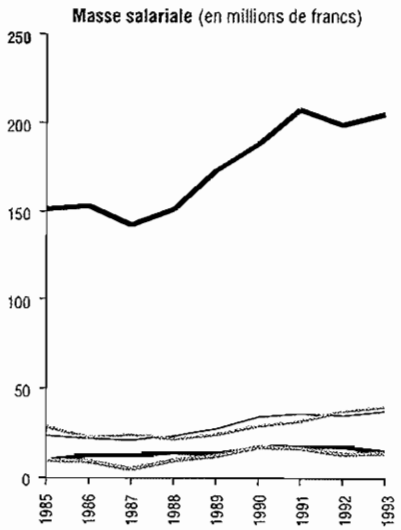
## Festivals de musique




## Concerts et spectacles lyriques



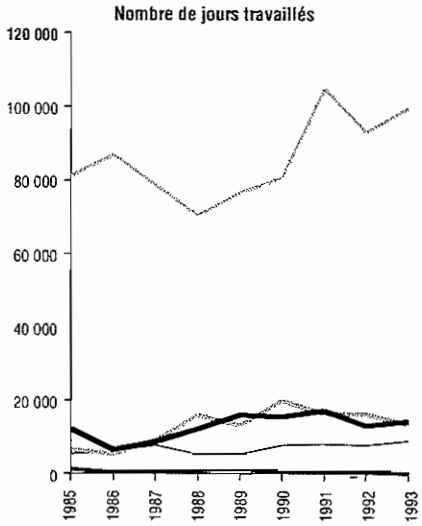



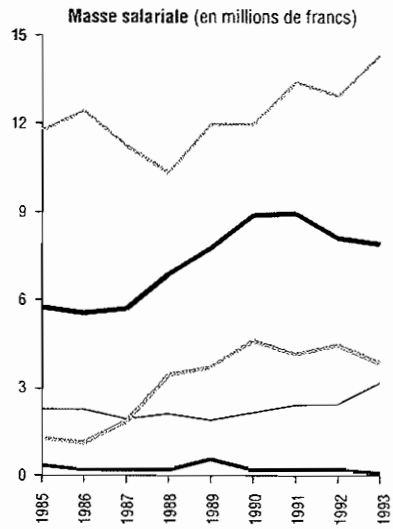

Cadres permanents
Non-cadres permanents
Cadres intermittents
Non-cadres intermittents
Artistes

Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés et non-identifiés

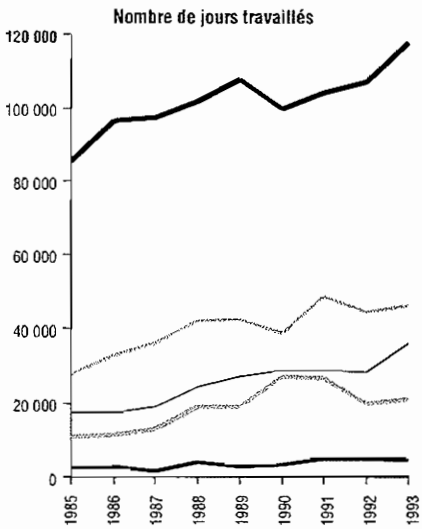
Graphiques A10

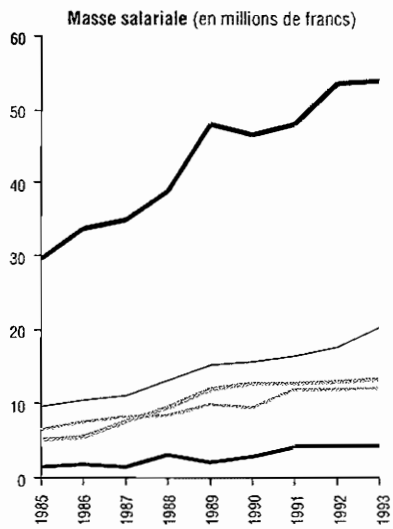
## MJC, maisons pour tous




## Spectacles chorégraphiques



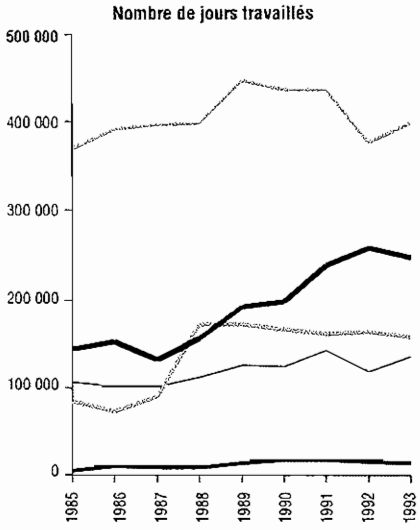



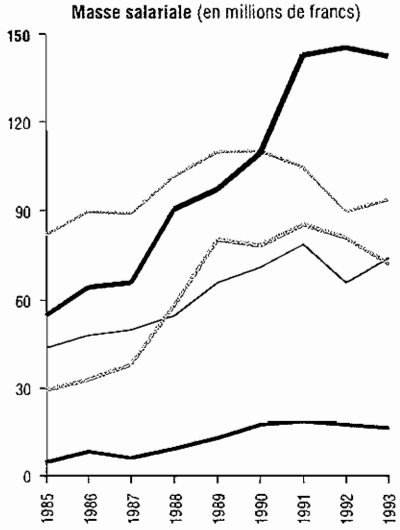

Cadres permanents
Non-cadres permanents
Cadres intermittents
Non-cadres intermittents
Artistes

Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés et non-identifiés

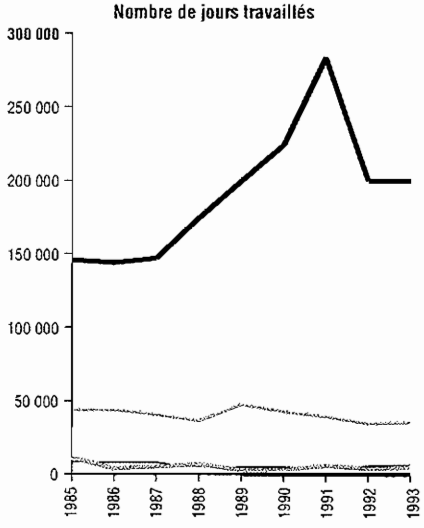
Graphiques A11

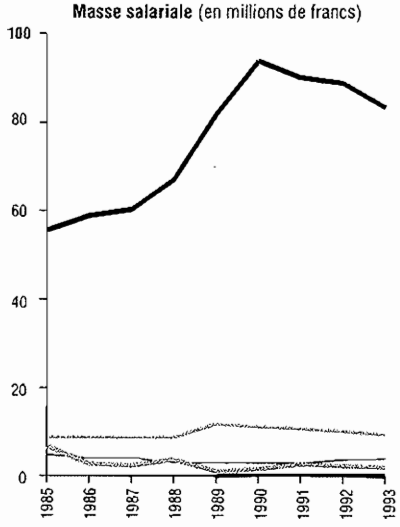
## Divers : spectacles, enseignement




## Hôtels, bars, cafés, restaurants



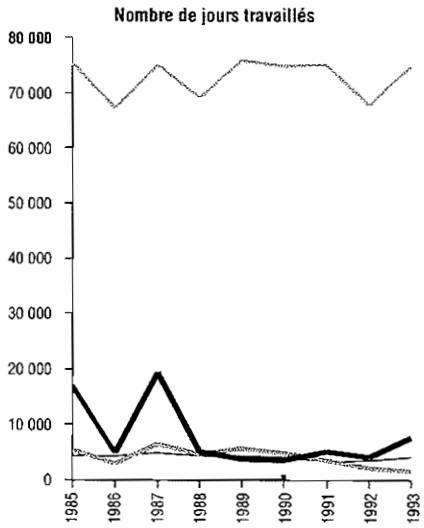



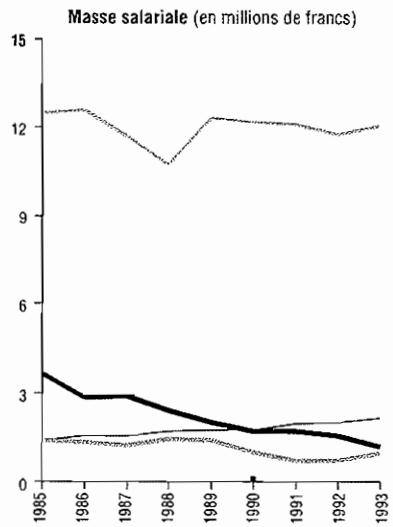

Cadres permanents
Non-cadres permanents
Cadres intermittents
Non-cadres intermittents
Artistes

Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés et non-identifiés

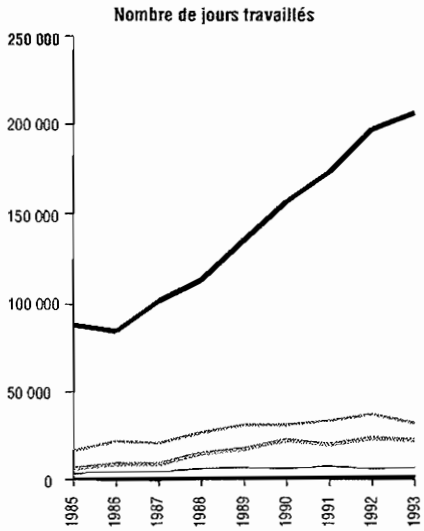
Graphiques A12

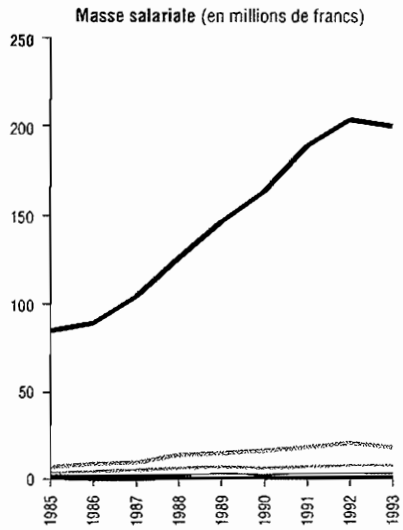
**Bals ambulants**




**Comités des fêtes, associations municipales, associations de loisirs**



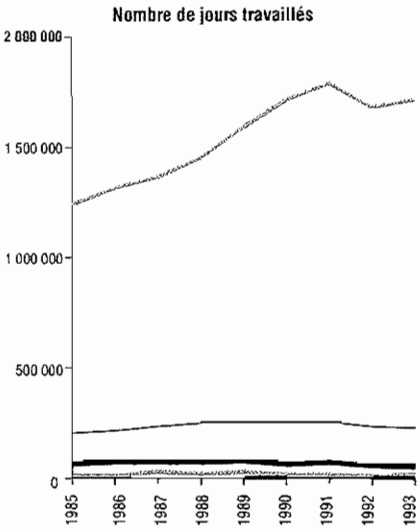



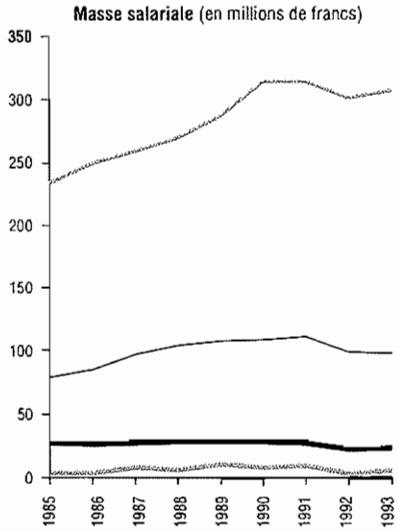

Cadres permanents
Non-cadres permanents
Cadres intermittents
Non-cadres intermittents
Artistes

Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés et non-identifiés

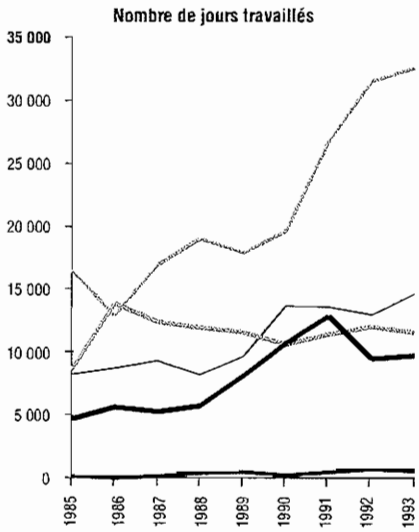
Graphiques A13

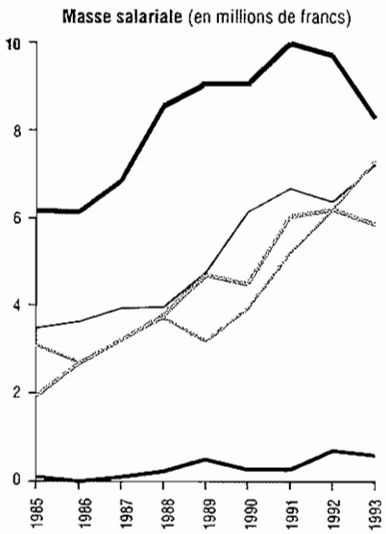
## Dancings, discothèques, bals




## Centres culturels, associations 1901



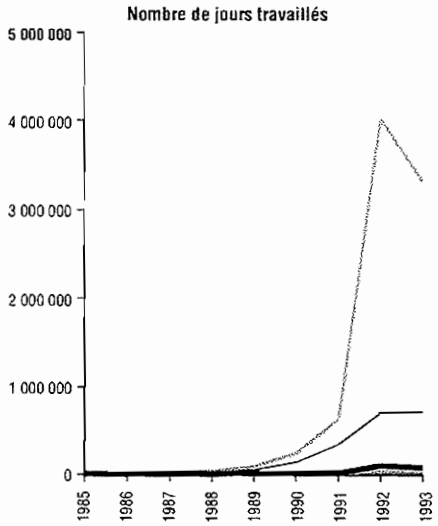



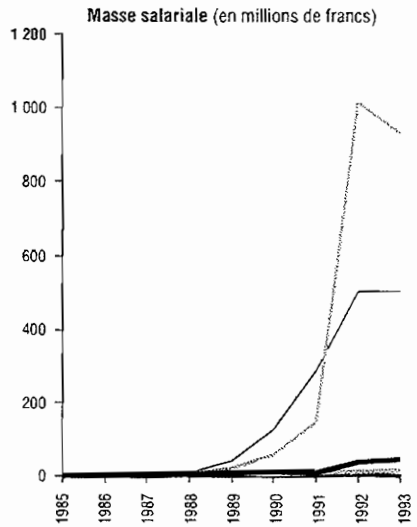

Cadres permanents
Non-cadres permanents
Cadres intermittents
Non-cadres intermittents
Artistes

Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés et non-identifiés

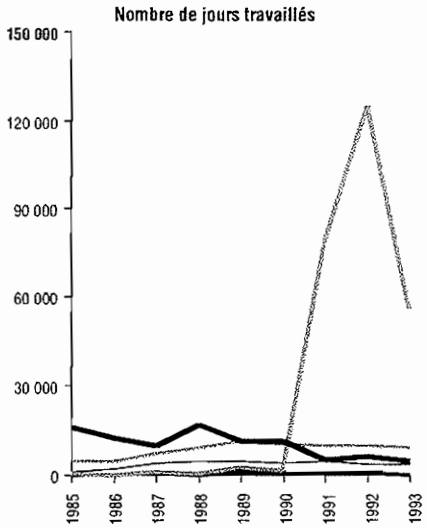
Graphiques A14

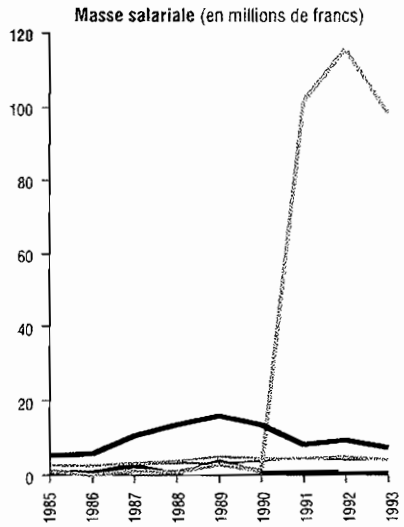
## Centres et parcs de loisirs et d'animation




## Agences de mannequins



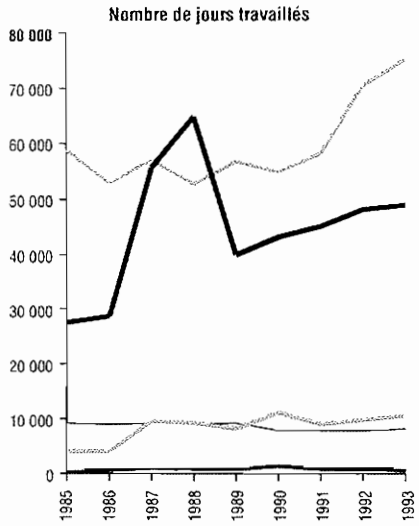



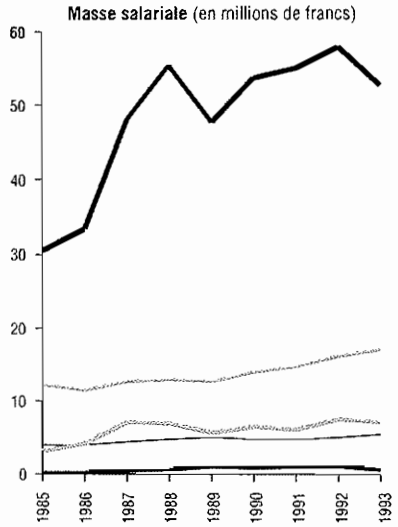

Cadres permanents
Non-cadres permanents
Cadres intermittents
Non-cadres intermittents
Artistes

Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés et non-identifiés

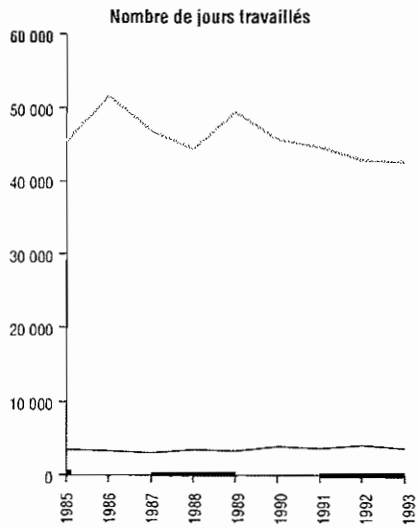
Graphiques A15

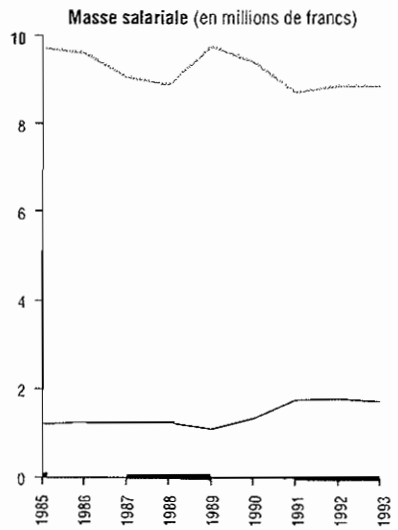
## Animation communale




## Forains



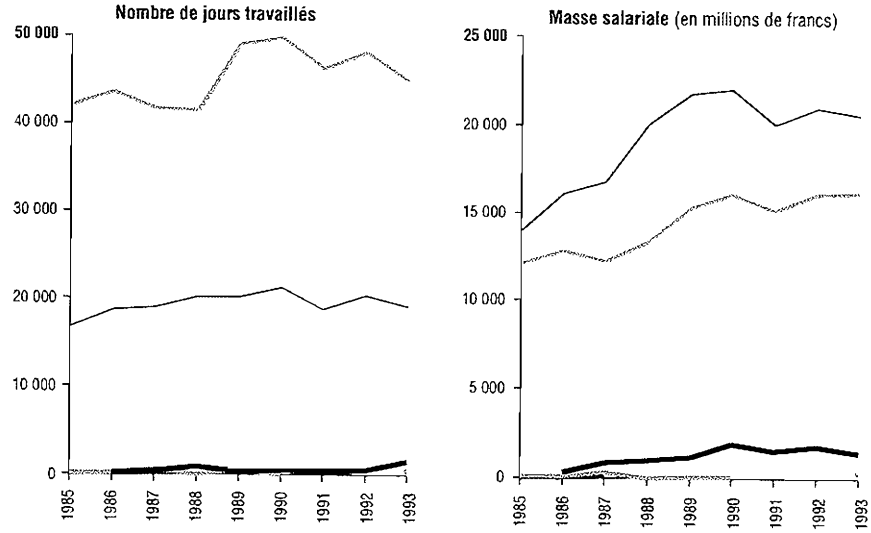




Cadres permanents
Non-cadres permanents
Cadres intermittents
Non-cadres intermittents
Artistes

Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés et non-identifiés

Graphiques A16

**Agences artistiques de spectacles**




Cadres permanents
Non-cadres permanents
Cadres intermittents
Non-cadres intermittents
Artistes

Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés et non-identifiés

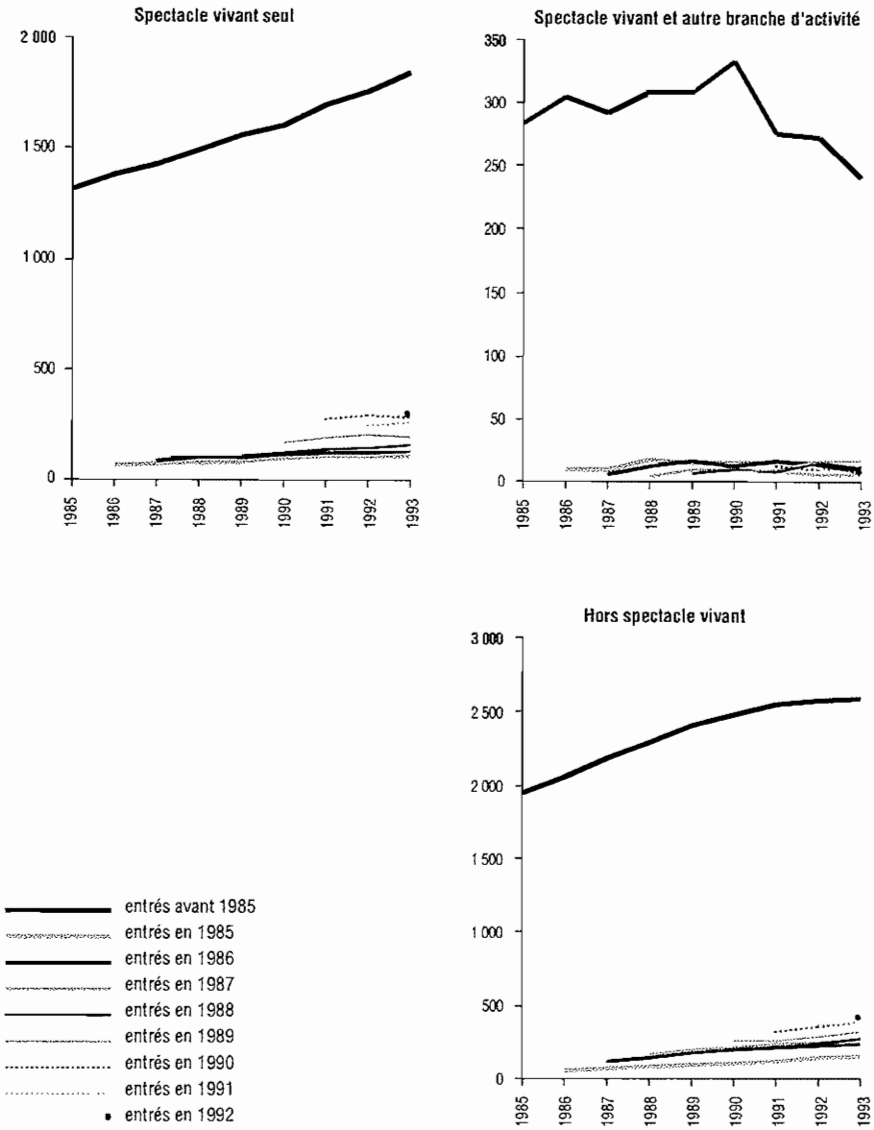
# Graphiques du chapitre 4

*Les graphiques regroupés dans cette annexe ne portent que sur les professionnels qui ont une présence continue sur le marché jusqu'en 1993. Ils sont classés par « cohortes » constituées en fonction de l'année d'insertion sur le marché.*
*La première série de graphiques (A17 à A21) décrit l'évolution des effectifs des « cohortes » dans les différentes catégories professionnelles. Ces effectifs varient au rythme des mobilités catégorielles des individus observés, puisque chaque individu est classé chaque année au titre de la catégorie professionnelle occupée dans l'année.*
*La seconde série de graphiques (A22 à A31) nous renseigne sur l'évolution des durées de travail et des rémunérations annuelles, par catégorie professionnelle, dans les différentes « cohortes ».*
*Chaque « cohorte » est observée à partir de l'année « n+1 », « n » étant l'année d'entrée.*
*Les graphiques doivent donc se lire comme suit :*
*– la « cohorte » observée à partir de 1985 est composée d'individus entrés sur le marché avant 1985 ;*
*– la « cohorte » observée à partir de 1986 est composée d'individus entrés sur le marché en 1985 ;*
*– la « cohorte » observée à partir de 1987 est composée d'individus entrés sur le marché en 1986 ;*
*– et ainsi de suite...*

Graphiques A17

**Effectifs**

**Cadres permaments**

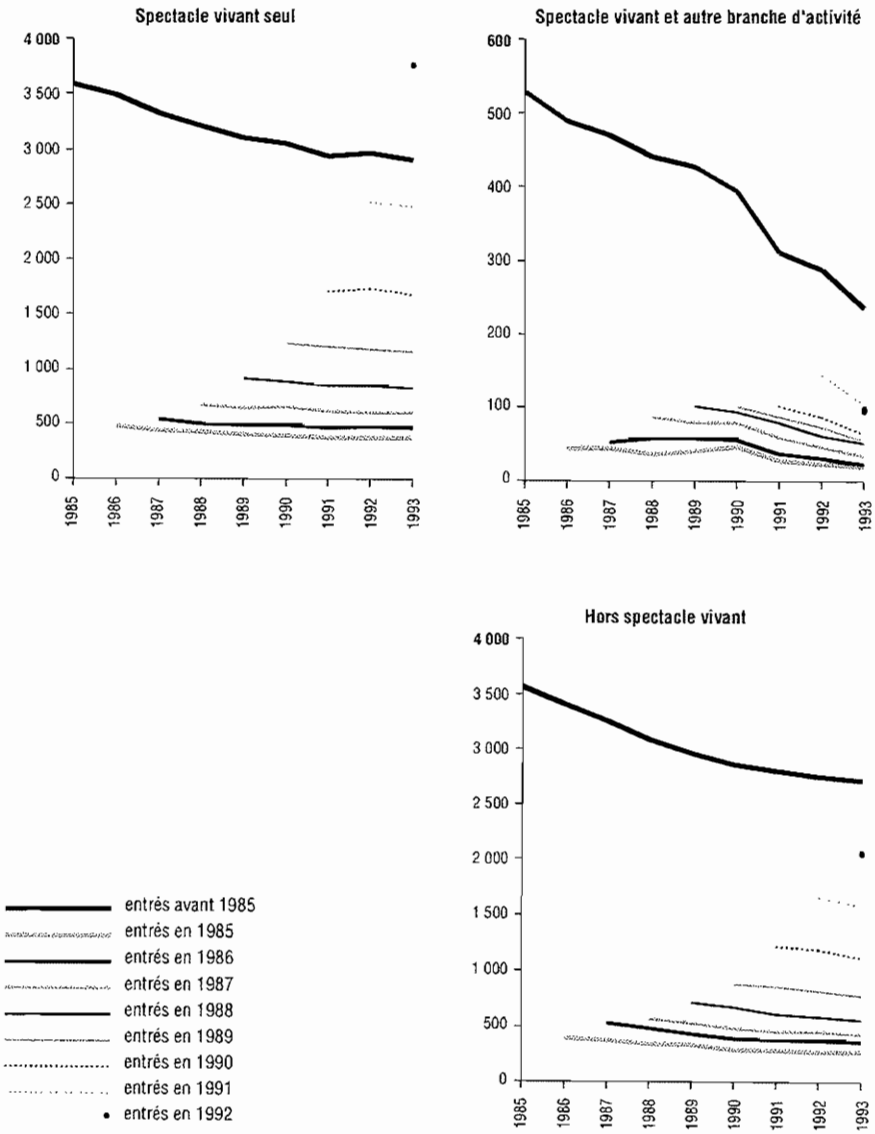



Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés

Graphiques A18

**Effectifs**

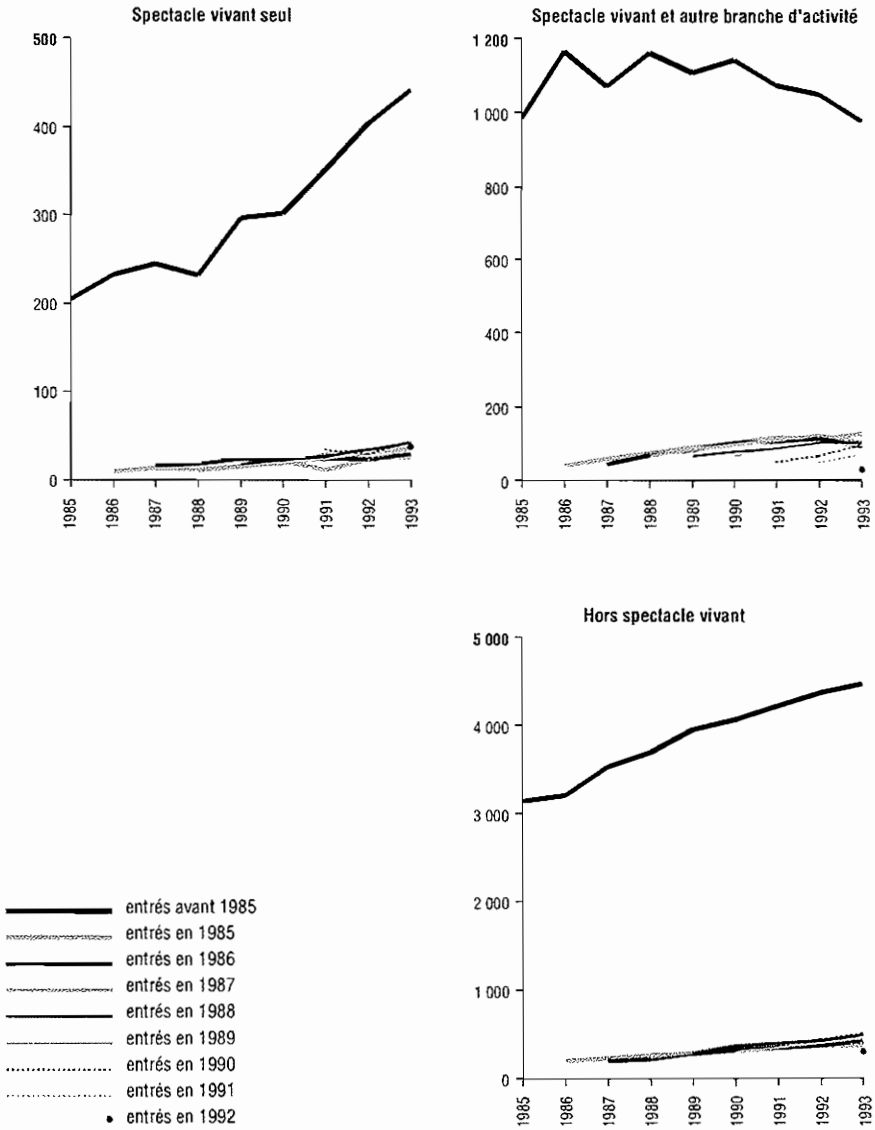
**Non-cadres permaments**




Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés

Graphiques A19

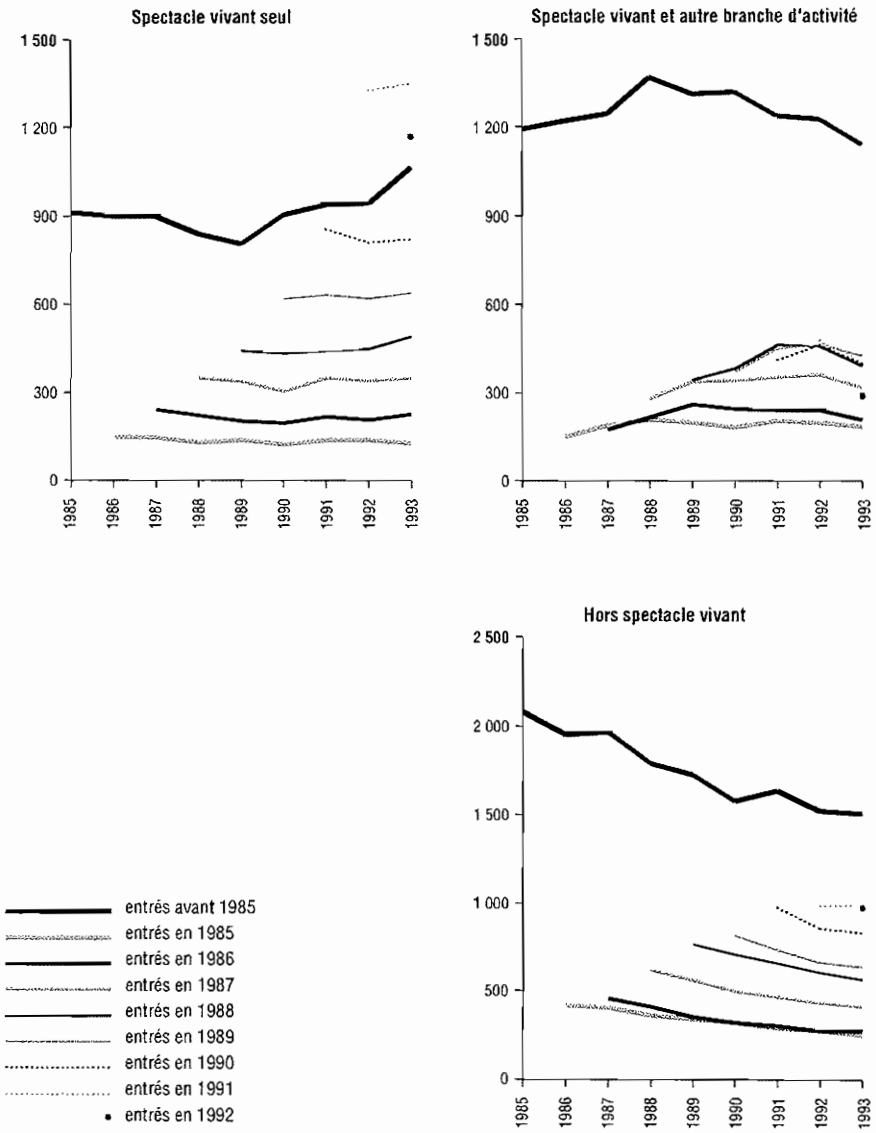
**Effectifs**
**Cadres intermittents**




Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés

Graphiques A20

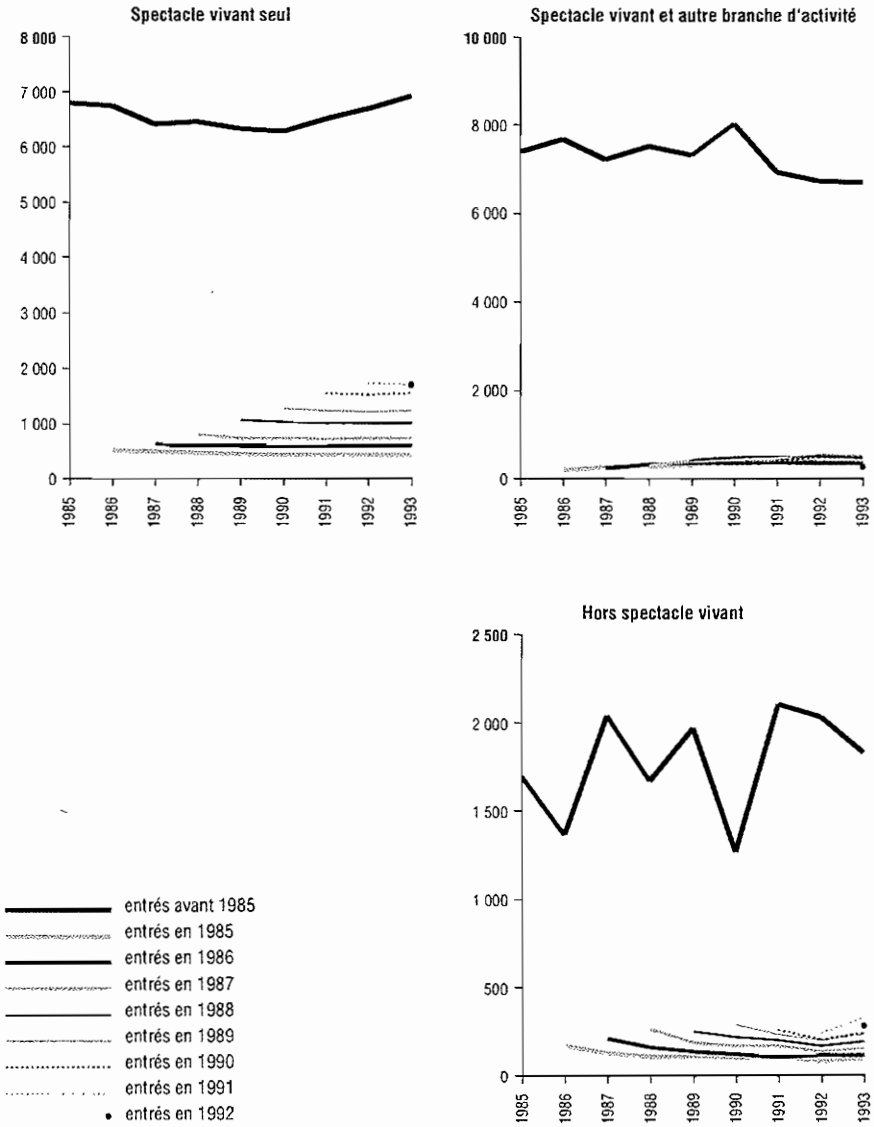
**Effectifs**
**Non-cadres intermittents**




Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés

Graphiques A21

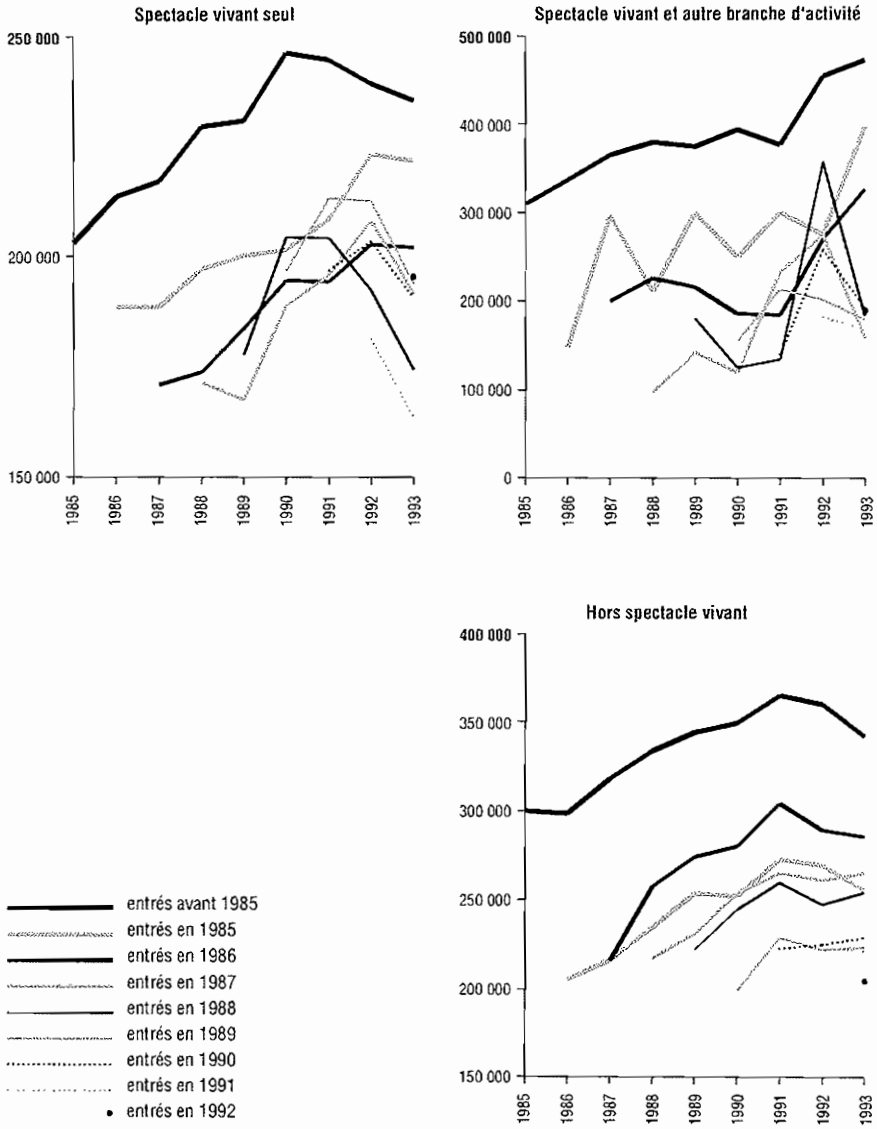
**Effectifs**
**Artistes**




Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés

Graphiques A22

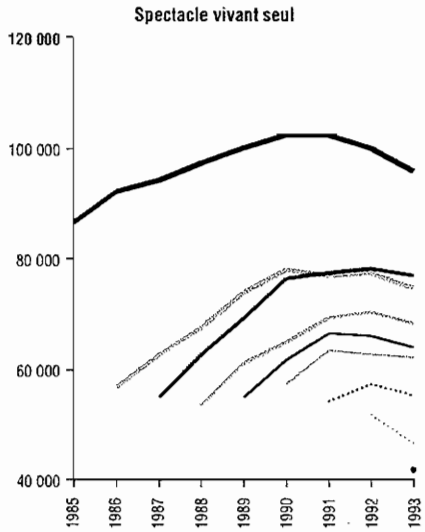
**Salaire annuel moyen** (en francs)
**Cadres permanents**

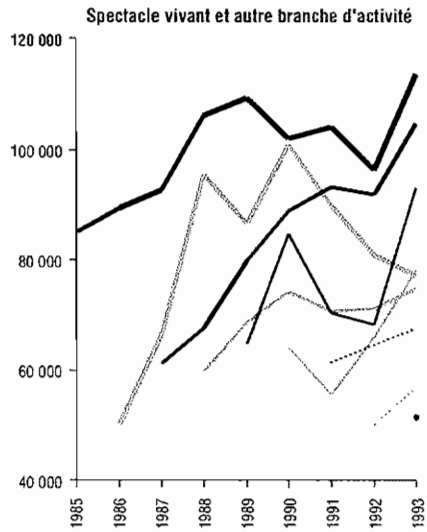


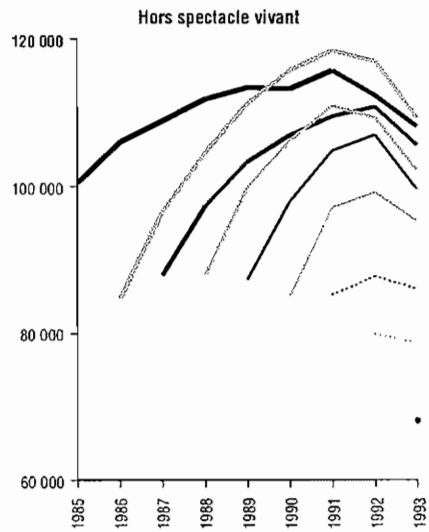

Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés

Graphiques A23

**Salaire annuel moyen** (en francs)
**Non-cadres permanents**



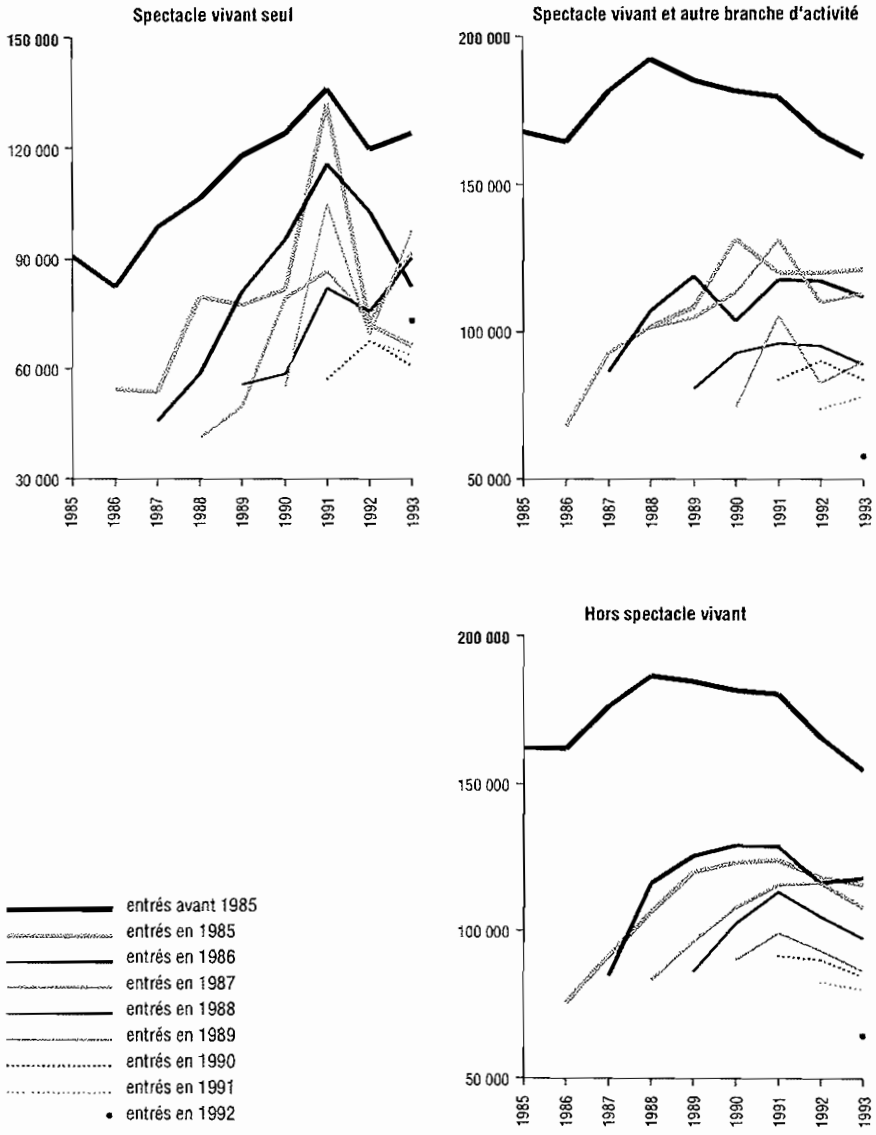




entrés avant 1985
entrés en 1985
entrés en 1986
entrés en 1987
entrés en 1988
entrés en 1989
entrés en 1990
entrés en 1991
entrés en 1992

Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés

Graphiques A24

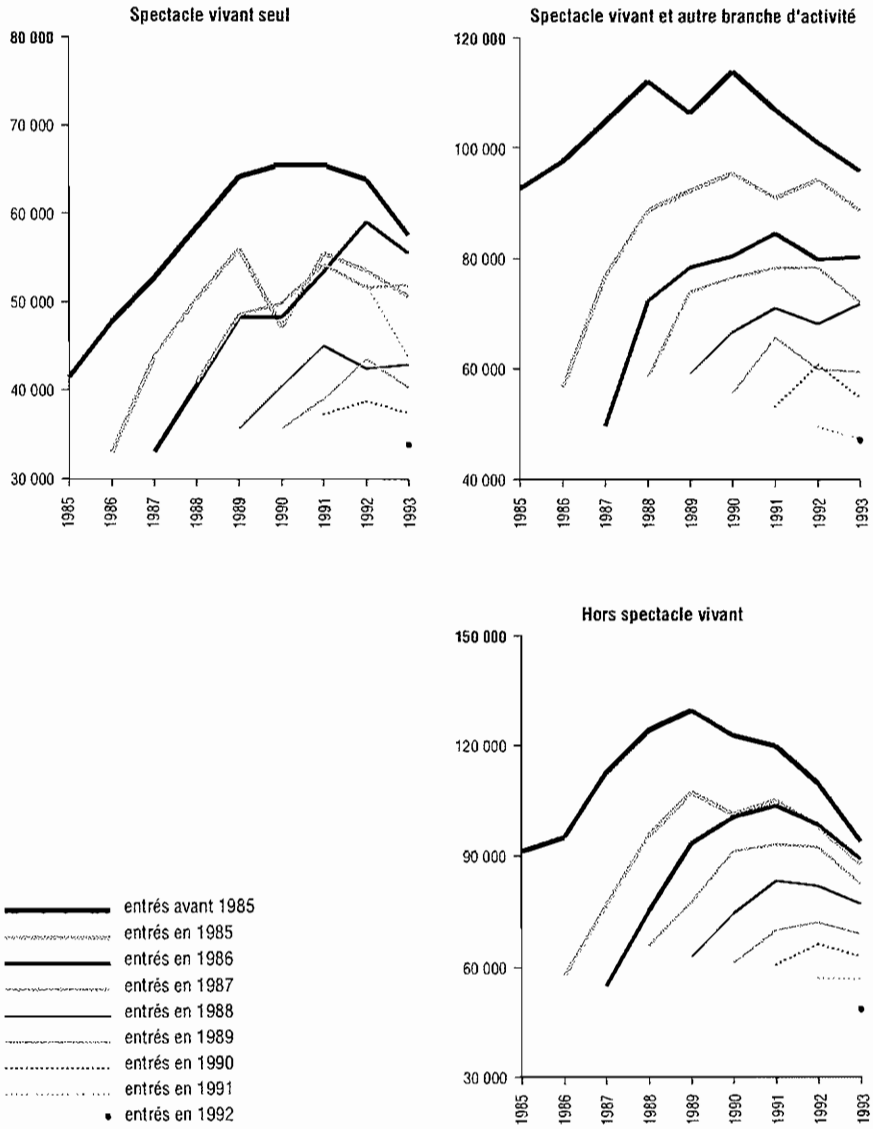
**Salaire annuel moyen** (en francs)
**Cadres intermittents**




Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés

Graphiques A25

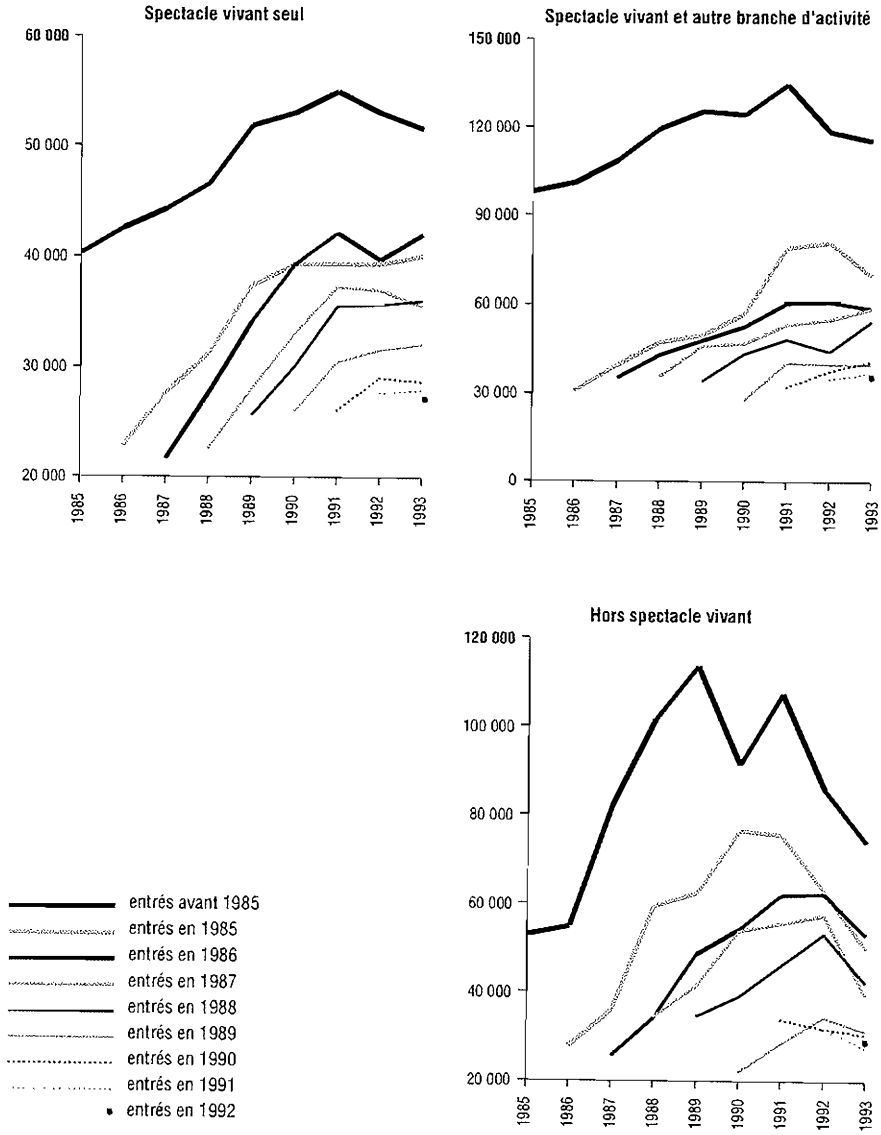
**Salaire annuel moyen** (en francs)
**Non-cadres intermittents**




Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés

Graphiques A26

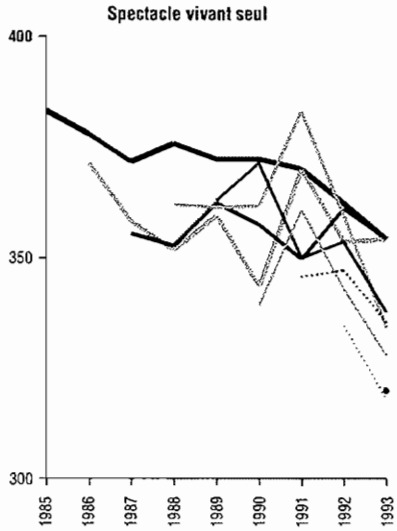
**Salaire annuel moyen** (en francs)
**Artistes**

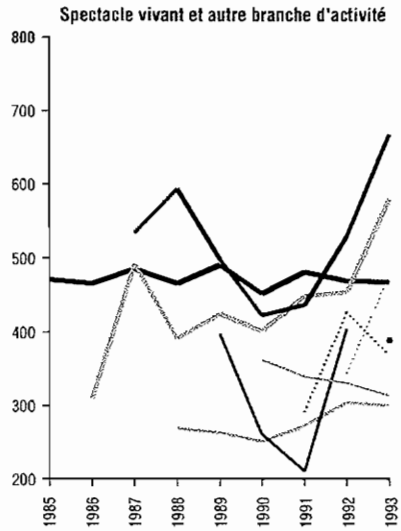


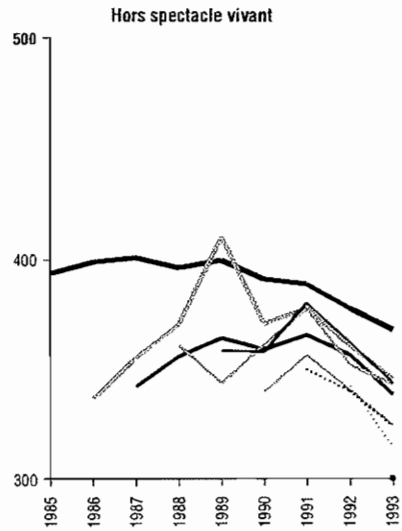

Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés

Graphiques A27

**Durée d'emploi** (en jours)
**Cadres permanents**



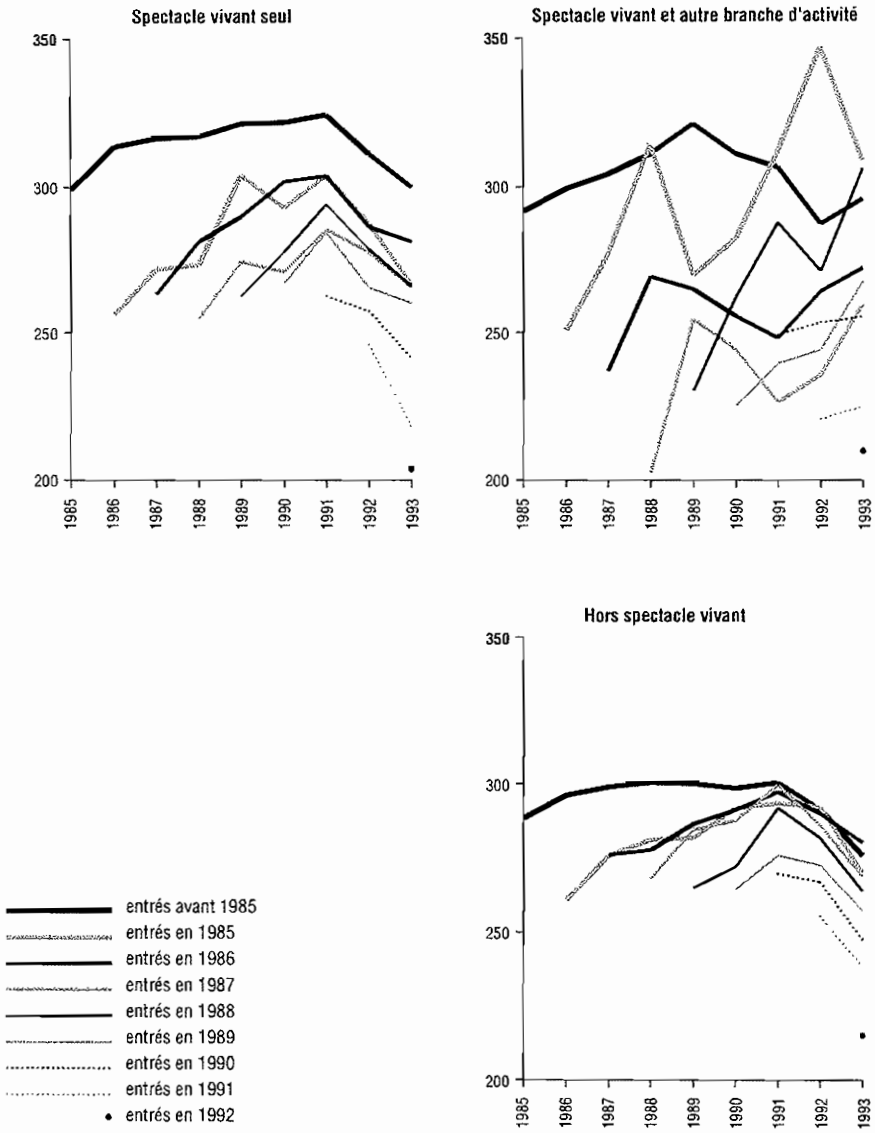




entrés avant 1985
entrés en 1985
entrés en 1986
entrés en 1987
entrés en 1988
entrés en 1989
entrés en 1990
entrés en 1991
entrés en 1992

Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés

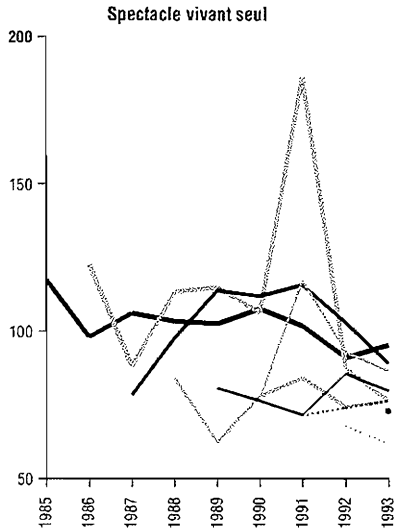
Graphiques A28

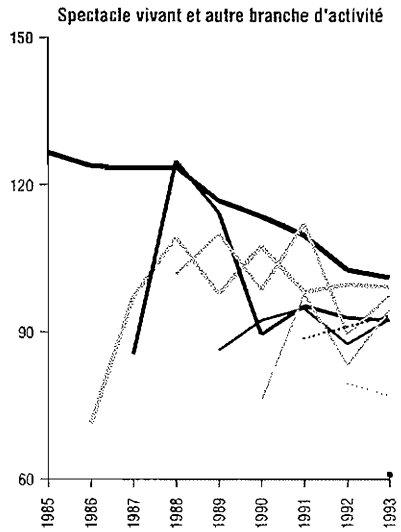
**Durée d'emploi** (en jours)
**Non-cadres permanents**

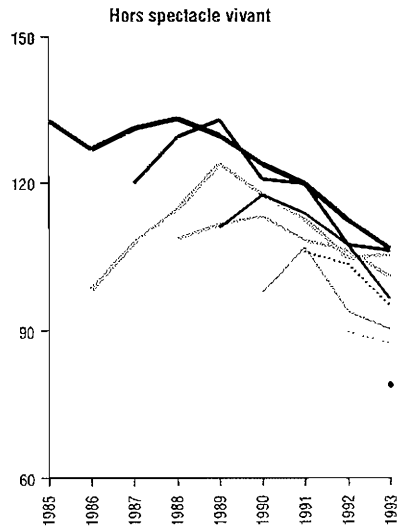



Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés

Graphiques A29
**Durée d'emploi** (en jours)
**Cadres intermittents**



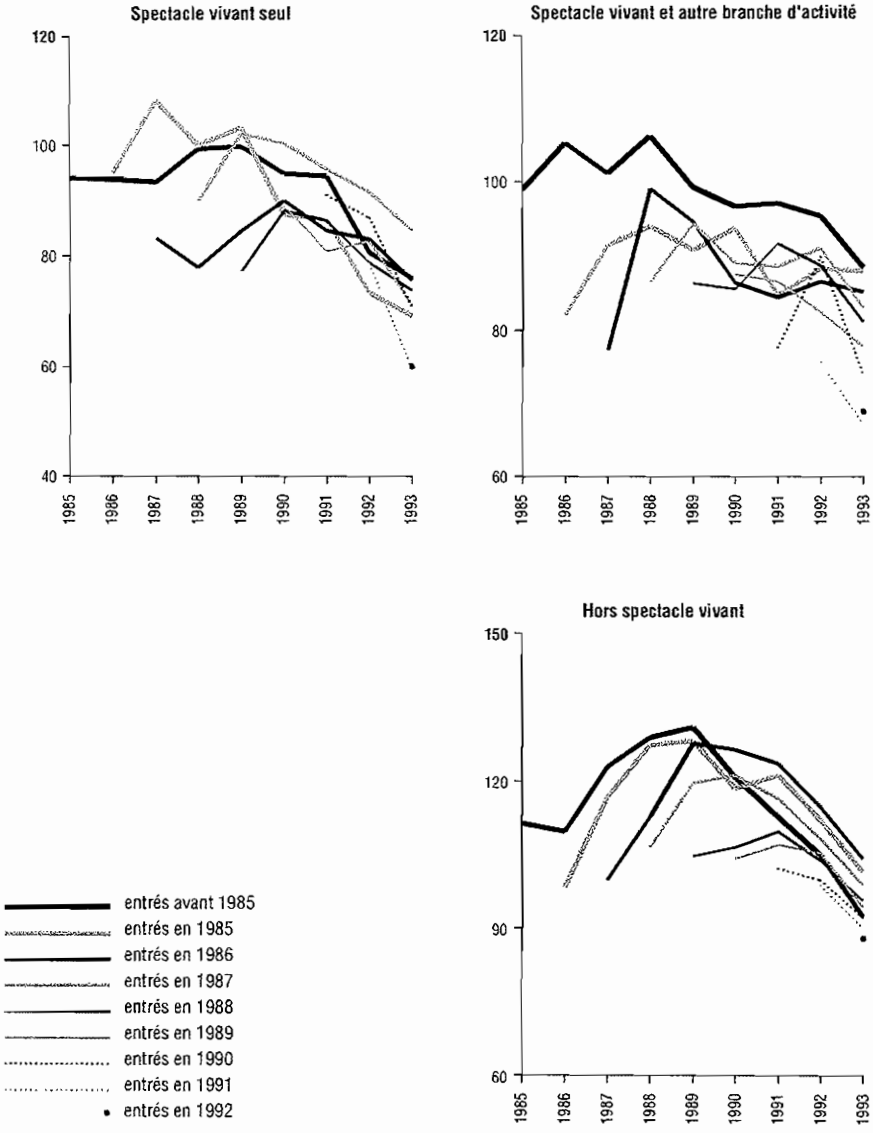




entrés avant 1985
entrés en 1985
entrés en 1986
entrés en 1987
entrés en 1988
entrés en 1989
entrés en 1990
entrés en 1991
entrés en 1992

Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés

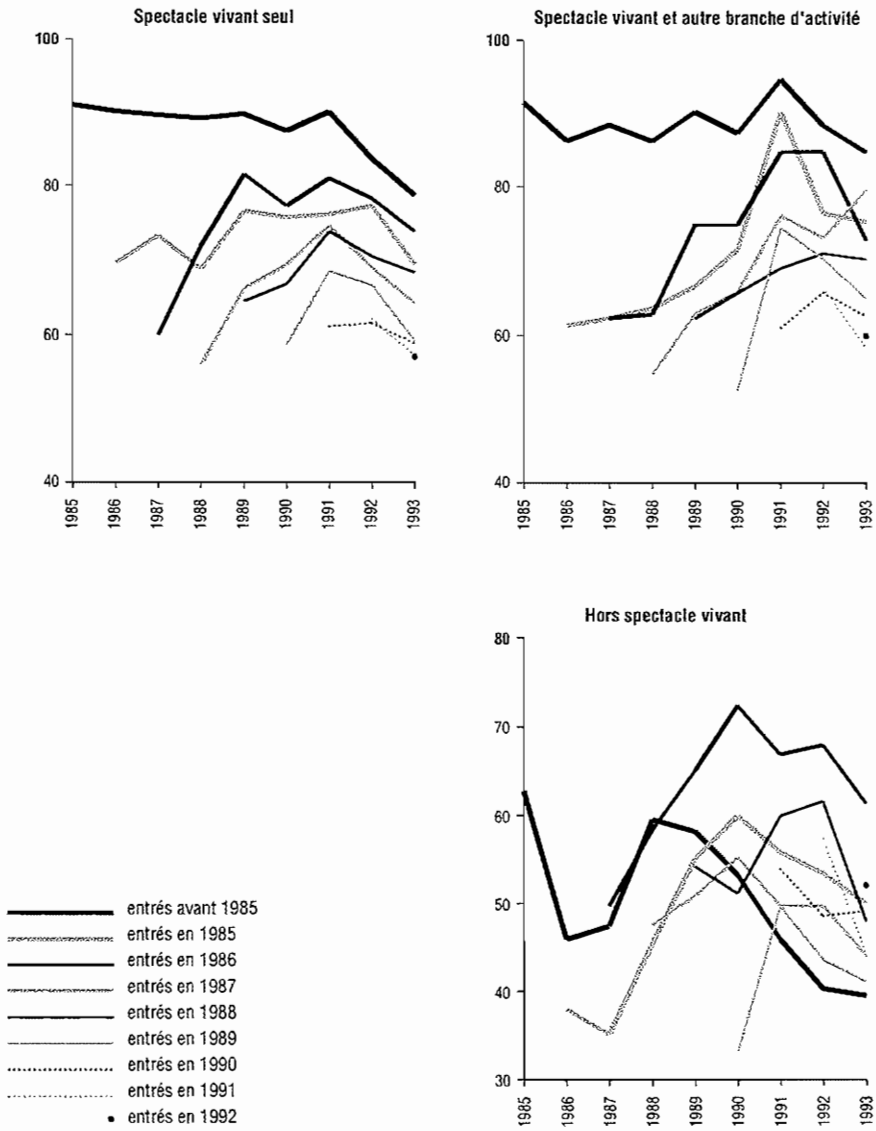
Graphiques A30

**Durée d'emploi** (en jours)
**Non-cadres intermittents**




Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés

Graphiques A31
**Durée d'emploi** (en jours)
**Artistes**




Source : Centre de sociologie des arts / GRISS
Champ : contrats des personnels identifiés

# Tableaux du chapitre 4

*Dans cette annexe se trouvent regroupées deux séries de tableaux :*
*– la première série de tableaux concerne la répartition par catégorie professionnelle, des effectifs des différentes « cohortes » selon les segments de présence, ceux-ci étant définis à partir d'un double critère : les années d'entrée et de sortie, la continuité ou discontinuité de présence sur le marché ;*
*– la seconde série vise à mesurer l'influence du secteur d'insertion et de la mobilité intersectorielle sur les chances de stabilisation sur le marché.*

# Répartition des effectifs des différentes cohortes par segment de présence

Les tableaux suivants se lisent comme suit.

**Abréviations :**
**e** : personnels présents sur le marché du travail de manière éphémère : l'année d'entrée est leur seule année de participation au marché.
**c** : personnels présents sur le marché du travail de manière continue : ils ont obtenu au moins un contrat chaque année pendant la période où ils sont observés.
**d** : personnels présents sur le marché du travail de manière discontinue : ils ont obtenu au minimum un contrat dans la première et la dernière année où ils sont observés et, pour une partie d'entre eux, dans une ou plusieurs des années comprises dans l'intervalle.

**1985 e** : personnels entrés sur le marché avant 1985 et connaissant une présence éphémère (voir définition ci-dessus).
**1985 d** : personnels entrés sur le marché avant 1985 et connaissant une présence discontinue (voir définition ci-dessus).
**1985 c** : personnels entrés sur le marché avant 1985 et connaissant une présence continue (voir définition ci-dessus).
**1988 e** : personnels entrés sur le marché en 1988 et connaissant une présence éphémère.
*etc.*

**Principe de lecture :**

- Chaque ligne concernant les personnels présents continûment (identifiée dans la première cellule par l'année d'entrée de ces personnels sur le marché et l'abréviation « c ») reporte les effectifs des individus selon les années (indiquées en colonne) où ils participent au marché.

*Exemple* :
Dans le premier tableau, la ligne 1985 c, qui comprend 755 personnes et qui s'étend sur les années 1985 à 1990, réunit tous les artistes entrés sur le marché avant 1985 et qui ont travaillé chaque année au moins une fois entre 1985 et 1990, après quoi ils ne sont plus observés sur le marché de l'emploi.

- Chaque ligne concernant les personnels présents discontinûment (identifiée dans la première cellule par l'année d'entrée de ces personnels sur le marché et l'abréviation « d ») reporte les effectifs des individus selon les années (indiquées en colonne) où ils participent au marché.

*Exemple* :
Dans le premier tableau, la ligne 1985 d, qui comprend 1 117 personnes et qui s'étend sur les années 1985 à 1990, réunit tous les artistes entrés sur le marché avant 1985 et qui ont travaillé au minimum en 1985 et en 1990, et, pour certains, pendant l'une ou l'autre des années comprises entre 1985 et 1990. Après 1990, ils ne sont plus observés sur le marché de l'emploi. Les variations d'effectifs qui distinguent cette ligne de celle des personnels présents continûments résultent des mouvements de sortie et de retour dans l'intervalle compris entre les deux années bornes.

- Une seule ligne (la première du tableau) concerne les personnels n'ayant eu qu'une participation éphémère au marché et ne figurant que pour l'année où ils sont entrés, sans se maintenir au-delà.

**Artistes** (professionnels présents avant 1985)

| | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <1985 e | **3 024** | | | | | | | | |
| <1985 d | - | 1 545 | | | | | | | |
| <1985 c | **1 817** | 1 817 | | | | | | | |
| <1985 d | 341 | 361 | 1 505 | | | | | | |
| <1985 c | 1 184 | 1 184 | 1 184 | | | | | | |
| <1985 d | 575 | 585 | 582 | 1 835 | | | | | |
| <1985 c | 894 | 894 | 894 | 894 | | | | | |
| <1985 d | 728 | 716 | 660 | 680 | 2 110 | | | | |
| <1985 c | 694 | 694 | 694 | 694 | 694 | | | | |
| <1985 d | 1 117 | 1 139 | 920 | 959 | 993 | 2 537 | | | |
| <1985 c | 755 | 755 | 755 | 755 | 755 | 755 | | | |
| <1985 d | 1 269 | 1 193 | 1 046 | 1 131 | 1 152 | 1 239 | 2 826 | | |
| <1985 c | 767 | 767 | 767 | 767 | 767 | 767 | 767 | | |
| <1985 d | 1 826 | 1 842 | 1 711 | 1 807 | 1 772 | 1 852 | 1 857 | 3 892 | |
| <1985 c | 1 126 | 1 126 | 1 126 | 1 126 | 1 126 | 1 126 | 1 126 | 1 126 | |
| <1985 d | **7 146** | 7 232 | 7 463 | 8 083 | 8 736 | 9 405 | 9 835 | 10 189 | 13 938 |
| <1985 c | **15 856** | 15 856 | 15 856 | 15 856 | 15 856 | 15 856 | 15 856 | 15 856 | 15 856 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Artistes** (cohorte 1985)

| | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1985 e | **759** | | | | | | | | |
| 1985 d | **417** | 417 | | | | | | | |
| 1985 d | 62 | 0 | 62 | | | | | | |
| 1985 c | 187 | 187 | 187 | | | | | | |
| 1985 d | 133 | 34 | 48 | 133 | | | | | |
| 1985 c | 134 | 134 | 134 | 134 | | | | | |
| 1985 d | 142 | 55 | 49 | 60 | 142 | | | | |
| 1985 c | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | | | | |
| 1985 d | 164 | 69 | 69 | 67 | 85 | 164 | | | |
| 1985 c | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | 91 | | | |
| 1985 d | 214 | 99 | 99 | 99 | 103 | 130 | 214 | | |
| 1985 c | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | | |
| 1985 d | 346 | 143 | 136 | 160 | 171 | 193 | 218 | 346 | |
| 1985 c | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | |
| 1985 d | **1 495** | 621 | 709 | 834 | 942 | 1 049 | 1 141 | 1 216 | 1 495 |
| 1985 c | **918** | 918 | 918 | 918 | 918 | 918 | 918 | 918 | 918 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Artistes** (cohorte 1986)

| | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1986 d | **586** | | | | | | | |
| 1986 c | **297** | 297 | | | | | | |
| 1986 d | 47 | 0 | 47 | | | | | |
| 1986 c | 188 | 188 | 188 | | | | | |
| 1986 d | 99 | 37 | 26 | 99 | | | | |
| 1986 c | 135 | 135 | 135 | 135 | | | | |
| 1986 d | 149 | 48 | 57 | 77 | 149 | | | |
| 1986 c | 102 | 102 | 102 | 102 | 102 | | | |
| 1986 d | 203 | 86 | 91 | 100 | 107 | 203 | | |
| 1986 c | 101 | 101 | 101 | 101 | 101 | 101 | | |
| 1986 d | 261 | 125 | 121 | 116 | 139 | 160 | 261 | |
| 1986 c | 105 | 105 | 105 | 105 | 105 | 105 | 105 | |
| 1986 d | **1 293** | 577 | 622 | 772 | 873 | 973 | 1 051 | 1 293 |
| 1986 c | **1 143** | 1 143 | 1 143 | 1 143 | 1 143 | 1 143 | 1 143 | 1 143 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Artistes** (cohorte 1987)

| | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1987 d | **706** | | | | | | |
| 1987 c | **388** | 388 | | | | | |
| 1987 d | 73 | 0 | 73 | | | | |
| 1987 c | 210 | 210 | 210 | | | | |
| 1987 d | 133 | 37 | 51 | 133 | | | |
| 1987 c | 143 | 143 | 143 | 143 | | | |
| 1987 d | 187 | 82 | 55 | 77 | 187 | | |
| 1987 c | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | | |
| 1987 d | 292 | 129 | 128 | 122 | 156 | 292 | |
| 1987 c | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | 168 | |
| 1987 d | **1 325** | 555 | 683 | 790 | 902 | 1 009 | 1 325 |
| 1987 c | **1 424** | 1 424 | 1 424 | 1 424 | 1 424 | 1 424 | 1 424 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Artistes** (cohorte 1988)

| | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1988 d | **950** | | | | | |
| 1988 c | **367** | 367 | | | | |
| 1988 d | 101 | 0 | 101 | | | |
| 1988 c | 225 | 225 | 225 | | | |
| 1988 d | 201 | 61 | 53 | 201 | | |
| 1988 c | 201 | 201 | 201 | 201 | | |
| 1988 d | 315 | 126 | 120 | 168 | 315 | |
| 1988 c | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | |
| 1988 d | **1 168** | 497 | 603 | 738 | 855 | 1 168 |
| 1988 c | **1 813** | 1 813 | 1 813 | 1 813 | 1 813 | 1 813 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Artistes** (cohorte 1989)

| | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1989 d | **988** | | | | |
| 1989 c | **481** | 481 | | | |
| 1989 d | 103 | 0 | 103 | | |
| 1989 c | 313 | 313 | 313 | | |
| 1989 d | 236 | 65 | 101 | 236 | |
| 1989 c | 308 | 308 | 308 | 308 | |
| 1989 d | **1 036** | 350 | 551 | 672 | 1 036 |
| 1989 c | **2 093** | 2 093 | 2 093 | 2 093 | 2 093 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Artistes** (cohorte 1990)

| | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|
| 1990 d | **1 410** | | | |
| 1990 c | **599** | 599 | | |
| 1990 d | 138 | 0 | 138 | |
| 1990 c | 496 | 496 | 496 | |
| 1990 d | **645** | 208 | 276 | 645 |
| 1990 c | **2 348** | 2 348 | 2 348 | 2 348 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Artistes** (cohorte 1991)

| | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|
| 1991 d | 1 414 | | |
| 1991 c | 806 | 806 | |
| 1991 d | 309 | 0 | 309 |
| 1991 c | 2 462 | 2 462 | 2 462 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Artistes** (cohorte 1992)

| | 1992 | 1993 |
|---|---|---|
| 1992 d | 1 827 | |
| 1992 c | 2 237 | 2 237 |
| 1993 d | | 7 277 |
| 1993 c | | |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Non-cadres intermittents** (professionnels présents avant 1985)

| | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <1985 e | **1 288** | | | | | | | | |
| <1985 d | **0** | 403 | | | | | | | |
| <1985 c | **766** | 766 | | | | | | | |
| <1985 d | 106 | 159 | 586 | | | | | | |
| <1985 c | 490 | 490 | 490 | | | | | | |
| <1985 d | 197 | 173 | 268 | 733 | | | | | |
| <1985 c | 305 | 305 | 305 | 305 | | | | | |
| <1985 d | 203 | 213 | 225 | 328 | 792 | | | | |
| <1985 c | 278 | 278 | 278 | 278 | 278 | | | | |
| <1985 d | 257 | 270 | 273 | 294 | 362 | 821 | | | |
| <1985 c | 276 | 276 | 276 | 276 | 276 | 276 | | | |
| <1985 d | 310 | 305 | 312 | 366 | 369 | 458 | 932 | | |
| <1985 c | 244 | 244 | 244 | 244 | 244 | 244 | 244 | | |
| <1985 d | 399 | 410 | 421 | 446 | 495 | 543 | 582 | 1 120 | |
| <1985 c | 377 | 377 | 377 | 377 | 377 | 377 | 377 | 377 | |
| <1985 d | **1 543** | 1 680 | 1 884 | 2 157 | 2 276 | 2 508 | 2 720 | 2 886 | 3 778 |
| <1985 c | **4 185** | 4 185 | 4 185 | 4 185 | 4 185 | 4 185 | 4 185 | 4 185 | 4 185 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Non-cadres intermittents** (cohorte 1985)

| | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1985 d | **753** | | | | | | | | |
| 1985 c | **425** | 425 | | | | | | | |
| 1985 d | 45 | 0 | 45 | | | | | | |
| 1985 c | 208 | 208 | 208 | | | | | | |
| 1985 d | 86 | 31 | 25 | 86 | | | | | |
| 1985 c | 122 | 122 | 122 | 122 | | | | | |
| 1985 d | 90 | 35 | 30 | 46 | 90 | | | | |
| 1985 c | 93 | 93 | 93 | 93 | 93 | | | | |
| 1985 d | 111 | 51 | 38 | 48 | 45 | 111 | | | |
| 1985 c | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | | | |
| 1985 d | 129 | 63 | 55 | 62 | 59 | 67 | 129 | | |
| 1985 c | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | |
| 1985 d | 160 | 80 | 68 | 67 | 74 | 84 | 102 | 160 | |
| 1985 c | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | |
| 1985 d | **676** | 332 | 351 | 415 | 440 | 481 | 502 | 532 | 676 |
| 1985 c | **766** | 766 | 766 | 766 | 766 | 766 | 766 | 766 | 766 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Non-cadres intermittents** (cohorte 1986)

| | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1986 d | **660** | | | | | | | |
| 1986 c | **421** | 421 | | | | | | |
| 1986 d | 59 | 0 | 59 | | | | | |
| 1986 c | 235 | 235 | 235 | | | | | |
| 1986 d | 80 | 17 | 27 | 80 | | | | |
| 1986 c | 155 | 155 | 155 | 155 | | | | |
| 1986 d | 108 | 42 | 32 | 60 | 108 | | | |
| 1986 c | 113 | 113 | 113 | 113 | 113 | | | |
| 1986 d | 133 | 64 | 45 | 56 | 69 | 133 | | |
| 1986 c | 101 | 101 | 101 | 101 | 101 | 101 | | |
| 1986 d | 154 | 75 | 55 | 75 | 84 | 93 | 154 | |
| 1986 c | 108 | 108 | 108 | 108 | 108 | 108 | 108 | |
| 1986 d | **633** | 298 | 311 | 355 | 415 | 463 | 493 | 633 |
| 1986 c | **945** | 945 | 945 | 945 | 945 | 945 | 945 | 945 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Non-cadres intermittents** (cohorte 1987)

| | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1987 d | **828** | | | | | | |
| 1987 c | **613** | 613 | | | | | |
| 1987 d | 70 | 0 | 70 | | | | |
| 1987 c | 330 | 330 | 330 | | | | |
| 1987 d | 98 | 32 | 38 | 98 | | | |
| 1987 c | 231 | 231 | 231 | 231 | | | |
| 1987 d | 142 | 76 | 52 | 71 | 142 | | |
| 1987 c | 153 | 153 | 153 | 153 | 153 | | |
| 1987 d | 211 | 113 | 81 | 93 | 111 | 211 | |
| 1987 c | 154 | 154 | 154 | 154 | 154 | 154 | |
| 1987 d | **731** | 372 | 384 | 421 | 491 | 531 | 731 |
| 1987 c | **1 302** | 1 302 | 1 302 | 1 302 | 1 302 | 1 302 | 1 302 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Non-cadres intermittents** (cohorte 1988)

| | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1988 d | **1 041** | | | | | |
| 1988 c | **779** | 779 | | | | |
| 1988 d | 105 | 0 | 105 | | | |
| 1988 c | 421 | 421 | 421 | | | |
| 1988 d | 134 | 47 | 51 | 134 | | |
| 1988 c | 303 | 303 | 303 | 303 | | |
| 1988 d | 241 | 123 | 95 | 104 | 241 | |
| 1988 c | 254 | 254 | 254 | 254 | 254 | |
| 1988 d | **809** | 416 | 449 | 485 | 547 | 809 |
| 1988 c | **1 657** | 1 657 | 1 657 | 1 657 | 1 657 | 1 657 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Non-cadres intermittents** (cohorte 1989)

| | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1989 d | **1 405** | | | | |
| 1989 c | **927** | 927 | | | |
| 1989 d | 112 | 0 | 112 | | |
| 1989 c | 533 | 533 | 533 | | |
| 1989 d | 212 | 76 | 62 | 212 | |
| 1989 c | 388 | 388 | 388 | 388 | |
| 1989 d | **751** | 331 | 371 | 456 | 751 |
| 1989 c | **1 935** | 1 935 | 1 935 | 1 935 | 1 935 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Non-cadres intermittents** (cohorte 1990)

| | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|
| 1990 d | 1 452 | | | |
| 1990 c | 937 | 937 | | |
| 1990 d | 145 | 0 | 145 | |
| 1990 c | 568 | 568 | 568 | |
| 1990 d | 543 | 190 | 239 | 543 |
| 1990 c | 2 224 | 2 224 | 2 224 | 2 224 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Non-cadres intermittents** (cohorte 1991)

| | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|
| 1991 d | 1 878 | | |
| 1991 c | 1 425 | 1 425 | |
| 1991 d | 309 | 0 | 309 |
| 1991 c | 3 062 | 3 062 | 3 062 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS

CENTRE DE DOCUMENTATION
CEREQ
10, Place de la Joliette - BP. 176
13474 MARSEILLE REPUBLIQUE CEDEX

**Non-cadres intermittents** (cohorte 1992)

| | 1992 | 1993 |
|---|---|---|
| 1992 d | 1 805 | |
| 1992 c | 2 488 | 2 488 |
| 1993 d | | 5 981 |
| 1993 c | | |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Non-cadres permanents** (professionnels présents avant 1985)

| | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <1985 e | **5 773** | | | | | | | | |
| <1985 d | | 436 | | | | | | | |
| <1985 c | **4 024** | 4 024 | | | | | | | |
| <1985 d | 174 | 259 | 707 | | | | | | |
| <1985 c | 3 150 | 3 150 | 3 150 | | | | | | |
| <1985 d | 324 | 267 | 369 | 854 | | | | | |
| <1985 c | 2 116 | 2 116 | 2 116 | 2 116 | | | | | |
| <1985 d | 358 | 302 | 327 | 440 | 881 | | | | |
| <1985 c | 1 524 | 1 524 | 1 524 | 1 524 | 1 524 | | | | |
| <1985 d | 439 | 402 | 389 | 395 | 498 | 952 | | | |
| <1985 c | 1 268 | 1 268 | 1 268 | 1 268 | 1 268 | 1 268 | | | |
| <1985 d | 455 | 410 | 365 | 347 | 401 | 538 | 961 | | |
| <1985 c | 1 028 | 1 028 | 1 028 | 1 028 | 1 028 | 1 028 | 1 028 | | |
| <1985 d | 575 | 508 | 463 | 455 | 465 | 557 | 664 | 1 130 | |
| <1985 c | 1 077 | 1 077 | 1 077 | 1 077 | 1 077 | 1 077 | 1 077 | 1 077 | |
| <1985 d | **2 329** | 2 164 | 2 048 | 2 076 | 2 217 | 2 391 | 2 597 | 2 871 | 3 961 |
| <1985 c | **7 678** | 7 678 | 7 678 | 7 678 | 7 678 | 7 678 | 7 678 | 7 678 | 7 678 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Non-cadres permanents** (cohorte 1985)

| | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1985 d | **2 049** | | | | | | | | |
| 1985 c | **1 791** | 1 791 | | | | | | | |
| 1985 d | 63 | 0 | 63 | | | | | | |
| 1985 c | 878 | 878 | 878 | | | | | | |
| 1985 d | 120 | 53 | 35 | 120 | | | | | |
| 1985 c | 511 | 511 | 511 | 511 | | | | | |
| 1985 d | 128 | 71 | 52 | 52 | 128 | | | | |
| 1985 c | 292 | 292 | 292 | 292 | 292 | | | | |
| 1985 d | 162 | 95 | 65 | 57 | 81 | 162 | | | |
| 1985 c | 209 | 209 | 209 | 209 | 209 | 209 | | | |
| 1985 d | 163 | 94 | 72 | 52 | 70 | 97 | 163 | | |
| 1985 c | 148 | 148 | 148 | 148 | 148 | 148 | 148 | | |
| 1985 d | 178 | 107 | 83 | 84 | 69 | 75 | 98 | 178 | |
| 1985 c | 138 | 138 | 138 | 138 | 138 | 138 | 138 | 138 | |
| 1985 d | **610** | 423 | 346 | 326 | 331 | 363 | 394 | 424 | 610 |
| 1985 c | **913** | 913 | 913 | 913 | 913 | 913 | 913 | 913 | 913 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Non-cadres permanents** (cohorte 1986)

| | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1986 d | **2 126** | | | | | | | |
| 1986 c | **1 874** | 1 874 | | | | | | |
| 1986 d | 70 | 0 | 70 | | | | | |
| 1986 c | 852 | 852 | 852 | | | | | |
| 1986 d | 165 | 59 | 53 | 165 | | | | |
| 1986 c | 499 | 499 | 499 | 499 | | | | |
| 1986 d | 160 | 80 | 57 | 71 | 160 | | | |
| 1986 c | 325 | 325 | 325 | 325 | 325 | | | |
| 1986 d | 177 | 99 | 71 | 61 | 83 | 177 | | |
| 1986 c | 223 | 223 | 223 | 223 | 223 | 223 | | |
| 1986 d | 187 | 119 | 87 | 82 | 75 | 88 | 187 | |
| 1986 c | 194 | 194 | 194 | 194 | 194 | 194 | 194 | |
| 1986 d | **645** | 410 | 344 | 361 | 385 | 395 | 419 | 645 |
| 1986 c | **1 083** | 1 083 | 1 083 | 1 083 | 1 083 | 1 083 | 1 083 | 1 083 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Non-cadres permanents** (cohorte 1987)

| | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1987d | **2 224** | | | | | | |
| 1987c | **1 946** | 1 946 | | | | | |
| 1987 d | 72 | 0 | 72 | | | | |
| 1987 c | 861 | 861 | 861 | | | | |
| 1987 d | 144 | 55 | 48 | 144 | | | |
| 1987 c | 535 | 535 | 535 | 535 | | | |
| 1987 d | 191 | 95 | 79 | 80 | 191 | | |
| 1987 c | 350 | 350 | 350 | 350 | 350 | | |
| 1987 d | 233 | 135 | 83 | 96 | 119 | 233 | |
| 1987 c | 278 | 278 | 278 | 278 | 278 | 278 | |
| 1987 d | **688** | 426 | 368 | 360 | 386 | 444 | 688 |
| 1987 c | **1 317** | 1 317 | 1 317 | 1 317 | 1 317 | 1 317 | 1 317 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Non-cadres permanents** (cohorte 1988)

| | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1988 d | **2 402** | | | | | |
| 1988 c | **1 984** | 1 984 | | | | |
| 1988 d | 103 | 1 | 103 | | | |
| 1988 c | 972 | 972 | 972 | | | |
| 1988 d | 157 | 64 | 54 | 157 | | |
| 1988 c | 598 | 598 | 598 | 598 | | |
| 1988 d | 212 | 112 | 77 | 87 | 212 | |
| 1988 c | 393 | 393 | 393 | 393 | 393 | |
| 1988 d | **656** | 405 | 314 | 347 | 379 | 656 |
| 1988 c | **1 671** | 1 671 | 1 671 | 1 671 | 1 671 | 1 671 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Non-cadres permanents** (cohorte 1989)

| | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1989 d | **2 834** | | | | |
| 1989 c | **2 265** | 2 265 | | | |
| 1989 d | 135 | 0 | 135 | | |
| 1989 c | 1 110 | 1 110 | 1 110 | | |
| 1989 d | 205 | 79 | 71 | 205 | |
| 1989 c | 703 | 703 | 703 | 703 | |
| 1989 d | **668** | 362 | 300 | 341 | 668 |
| 1989 c | **2 136** | 2 136 | 2 136 | 2 136 | 2 136 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Non-cadres permanents** (cohorte 1990)

| | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|
| 1990 d | 3 047 | | | |
| 1990 c | 2 676 | 2 676 | | |
| 1990 d | 124 | 1 | 124 | |
| 1990 c | 1 304 | 1 304 | 1 304 | |
| 1990 d | 577 | 231 | 200 | 577 |
| 1990 c | 3 053 | 3 053 | 3 053 | 3 053 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Non-cadres permanents** (cohorte 1991)

| | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|
| 1991 d | 3 125 | | |
| 1991 c | 2 553 | 2 553 | |
| 1991 d | 330 | 0 | 330 |
| 1991 c | 4 097 | 4 097 | 4 097 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Non-cadres permanents** (cohorte 1992)

| | 1992 | 1993 |
|---|---|---|
| 1992 d | 3 225 | |
| 1992 c | 5 976 | 5 976 |
| 1993 d | | 11 948 |
| 1993 c | | |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Cadres intermittents** (professionnels présents avant 1985)

| | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <1985 e | 425 | | | | | | | | |
| <1985 d | 1 | 160 | | | | | | | |
| <1985 c | 282 | 282 | | | | | | | |
| <1985 d | 52 | 67 | 241 | | | | | | |
| <1985 c | 230 | 230 | 230 | | | | | | |
| <1985 d | 90 | 80 | 86 | 282 | | | | | |
| <1985 c | 181 | 181 | 181 | 181 | | | | | |
| <1985 d | 141 | 138 | 148 | 164 | 384 | | | | |
| <1985 c | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | | | | |
| <1985 d | 149 | 160 | 159 | 153 | 184 | 380 | | | |
| <1985 c | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | 199 | | | |
| <1985 d | 211 | 215 | 200 | 220 | 228 | 245 | 485 | | |
| <1985 c | 225 | 225 | 225 | 225 | 225 | 225 | 225 | | |
| <1985 d | 333 | 330 | 338 | 355 | 378 | 350 | 366 | 668 | |
| <1985 c | 323 | 323 | 323 | 323 | 323 | 323 | 323 | 323 | |
| <1985 d | 1 154 | 1 469 | 1 572 | 1 695 | 1 784 | 1 893 | 1 908 | 2 012 | 2 650 |
| <1985 c | 4 332 | 4 332 | 4 332 | 4 332 | 4 332 | 4 332 | 4 332 | 4 332 | 4 332 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Cadres intermittents** (cohorte 1985)

| | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1985 d | **121** | | | | | | | | |
| 1985 c | **72** | 72 | | | | | | | |
| 1985 d | 9 | 0 | 9 | | | | | | |
| 1985 c | 36 | 36 | 36 | | | | | | |
| 1985 d | 19 | 6 | 8 | 19 | | | | | |
| 1985 c | 24 | 24 | 24 | 24 | | | | | |
| 1985 d | 18 | 9 | 7 | 8 | 18 | | | | |
| 1985 c | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | | | | |
| 1985 d | 24 | 11 | 13 | 8 | 13 | 24 | | | |
| 1985 c | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | | | |
| 1985 d | 28 | 15 | 13 | 13 | 13 | 13 | 28 | | |
| 1985 c | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | | |
| 1985 d | 25 | 17 | 12 | 12 | 15 | 17 | 18 | 25 | |
| 1985 c | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | |
| 1985 d | **148** | 89 | 74 | 87 | 86 | 98 | 99 | 110 | 148 |
| 1985 c | **202** | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 | 202 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Cadres intermittents** (cohorte 1986)

| | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1986 d | **103** | | | | | | | |
| 1986 c | **64** | 64 | | | | | | |
| 1986 d | 7 | 0 | 7 | | | | | |
| 1986 c | 46 | 46 | 46 | | | | | |
| 1986 d | 10 | 5 | 0 | 10 | | | | |
| 1986 c | 18 | 18 | 18 | 18 | | | | |
| 1986 d | 20 | 7 | 8 | 5 | 20 | | | |
| 1986 c | 22 | 22 | 22 | 22 | 22 | | | |
| 1986 d | 26 | 12 | 11 | 11 | 14 | 26 | | |
| 1986 c | 17 | 17 | 17 | 17 | 17 | 17 | | |
| 1986 d | 35 | 20 | 15 | 16 | 16 | 22 | 35 | |
| 1986 c | 17 | 17 | 17 | 17 | 17 | 17 | 17 | |
| 1986 d | **116** | 65 | 66 | 63 | 71 | 74 | 93 | 116 |
| 1986 c | **216** | 216 | 216 | 216 | 216 | 216 | 216 | 216 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Cadres intermittents** (cohorte 1987)

| | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1987 d | **154** | | | | | | |
| 1987 c | **75** | 75 | | | | | |
| 1987 d | 14 | 0 | 14 | | | | |
| 1987 c | 44 | 44 | 44 | | | | |
| 1987 d | 21 | 9 | 6 | 21 | | | |
| 1987 c | 30 | 30 | 30 | 30 | | | |
| 1987 d | 28 | 11 | 15 | 10 | 28 | | |
| 1987 c | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | | |
| 1987 d | 35 | 11 | 15 | 19 | 15 | 35 | |
| 1987 c | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | |
| 1987 d | **118** | 59 | 65 | 64 | 76 | 81 | 118 |
| 1987 c | **273** | 273 | 273 | 273 | 273 | 273 | 273 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Cadres intermittents** (cohorte 1988)

| | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1988 d | **135** | | | | | |
| 1988 c | **91** | 91 | | | | |
| 1988 d | 14 | 0 | 14 | | | |
| 1988 c | 59 | 59 | 59 | | | |
| 1988 d | 28 | 10 | 10 | 28 | | |
| 1988 c | 33 | 33 | 33 | 33 | | |
| 1988 d | 39 | 18 | 14 | 16 | 39 | |
| 1988 c | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | |
| 1988 d | **134** | 63 | 80 | 89 | 95 | 134 |
| 1988 c | **297** | 297 | 297 | 297 | 297 | 297 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Cadres intermittents** (cohorte 1989)

| | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1989 d | **250** | | | | |
| 1989 c | **117** | 117 | | | |
| 1989 d | 21 | 0 | 21 | | |
| 1989 c | 66 | 66 | 66 | | |
| 1989 d | 40 | 14 | 15 | 40 | |
| 1989 c | 53 | 53 | 53 | 53 | |
| 1989 d | **98** | 54 | 44 | 59 | 98 |
| 1989 c | **301** | 301 | 301 | 301 | 301 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Cadres intermittents** (cohorte 1990)

| | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|
| 1990 d | 281 | | | |
| 1990 c | 115 | 115 | | |
| 1990 d | 21 | 0 | 21 | |
| 1990 c | 112 | 112 | 112 | |
| 1990 d | 83 | 30 | 30 | 83 |
| 1990 c | 428 | 428 | 428 | 428 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Cadres intermittents** (cohorte 1991)

| | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|
| 1991 d | 272 | | |
| 1991 c | 164 | 164 | |
| 1991 d | 46 | 0 | 46 |
| 1991 c | 377 | 377 | 377 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Cadres intermittents** (cohorte 1992)

| | 1992 | 1993 |
|---|---|---|
| 1992 d | 234 | |
| 1992 c | 368 | 368 |
| 1993 d | | 850 |
| 1993 c | | |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Cadres permanents** (personnels présents avant 1985)

| | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <1985 e | **751** | | | | | | | | |
| <1985 d | **0** | 57 | | | | | | | |
| <1985 c | **712** | 712 | | | | | | | |
| <1985 d | 39 | 43 | 102 | | | | | | |
| <1985 c | 573 | 573 | 573 | | | | | | |
| <1985 d | 39 | 56 | 84 | 143 | | | | | |
| <1985 c | 490 | 490 | 490 | 490 | | | | | |
| <1985 d | 65 | 52 | 77 | 104 | 182 | | | | |
| <1985 c | 353 | 353 | 353 | 353 | 353 | | | | |
| <1985 d | 94 | 102 | 97 | 107 | 126 | 225 | | | |
| <1985 c | 368 | 368 | 368 | 368 | 368 | 368 | | | |
| <1985 d | 100 | 97 | 114 | 113 | 136 | 199 | 284 | | |
| <1985 c | 346 | 346 | 346 | 346 | 346 | 346 | 346 | | |
| <1985 d | 142 | 160 | 164 | 162 | 186 | 197 | 240 | 357 | |
| <1985 c | 449 | 449 | 449 | 449 | 449 | 449 | 449 | 449 | |
| <1985 d | **750** | 861 | 955 | 1 062 | 1 134 | 1 223 | 1 300 | 1 371 | 1 744 |
| <1985 c | **3 546** | 3 546 | 3 546 | 3 546 | 3 546 | 3 546 | 3 546 | 3 546 | 3 546 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Cadres permanents** (cohorte 1985)

| | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1985 d | **118** | | | | | | | | |
| 1985 c | **128** | 128 | | | | | | | |
| 1985 d | 3 | 0 | 3 | | | | | | |
| 1985 c | 82 | 82 | 82 | | | | | | |
| 1985 d | 5 | 2 | 1 | 5 | | | | | |
| 1985 c | 57 | 57 | 57 | 57 | | | | | |
| 1985 d | 8 | 4 | 4 | 3 | 8 | | | | |
| 1985 c | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | | | | |
| 1985 d | 17 | 8 | 5 | 8 | 8 | 17 | | | |
| 1985 c | 24 | 24 | 24 | 24 | 24 | 24 | | | |
| 1985 d | 10 | 9 | 4 | 1 | 4 | 6 | 10 | | |
| 1985 c | 22 | 22 | 22 | 22 | 22 | 22 | 22 | | |
| 1985 d | 13 | 9 | 9 | 6 | 7 | 6 | 6 | 13 | |
| 1985 c | 21 | 21 | 21 | 21 | 21 | 21 | 21 | 21 | |
| 1985 d | **61** | 50 | 35 | 31 | 34 | 38 | 39 | 46 | 61 |
| 1985 c | **110** | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Cadres permanents** (cohorte 1986)

| | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1986 d | **118** | | | | | | | |
| 1986 c | **138** | 138 | | | | | | |
| 1986 d | 8 | 0 | 8 | | | | | |
| 1986 c | 74 | 74 | 74 | | | | | |
| 1986 d | 11 | 6 | 3 | 11 | | | | |
| 1986 c | 42 | 42 | 42 | 42 | | | | |
| 1986 d | 12 | 9 | 4 | 4 | 12 | | | |
| 1986 c | 45 | 45 | 45 | 45 | 45 | | | |
| 1986 d | 13 | 6 | 6 | 6 | 7 | 13 | | |
| 1986 c | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | | |
| 1986 d | 15 | 12 | 12 | 7 | 4 | 6 | 15 | |
| 1986 c | 29 | 29 | 29 | 29 | 29 | 29 | 29 | |
| 1986 d | **63** | 52 | 38 | 34 | 40 | 47 | 46 | 63 |
| 1986 c | **173** | 173 | 173 | 173 | 173 | 173 | 173 | 173 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Cadres permanents** (cohorte 1987)

| | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1987 d | **140** | | | | | | |
| 1987 c | **178** | 178 | | | | | |
| 1987 d | 4 | 0 | 4 | | | | |
| 1987 c | 101 | 101 | 101 | | | | |
| 1987 d | 12 | 4 | 6 | 12 | | | |
| 1987 c | 81 | 81 | 81 | 81 | | | |
| 1987 d | 16 | 11 | 4 | 9 | 16 | | |
| 1987 c | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | | |
| 1987 d | 24 | 18 | 12 | 9 | 15 | 24 | |
| 1987 c | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | |
| 1987 d | **70** | 58 | 39 | 40 | 45 | 36 | 70 |
| 1987 c | **206** | 206 | 206 | 206 | 206 | 206 | 206 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Cadres permanents** (cohorte 1988)

| | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1988 d | **209** | | | | | |
| 1988 c | **224** | 224 | | | | |
| 1988 d | 6 | 0 | 6 | | | |
| 1988 c | 103 | 103 | 103 | | | |
| 1988 d | 11 | 4 | 2 | 11 | | |
| 1988 c | 72 | 72 | 72 | 72 | | |
| 1988 d | 18 | 9 | 6 | 11 | 18 | |
| 1988 c | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | |
| 1988 d | **81** | 63 | 49 | 44 | 44 | 81 |
| 1988 c | **255** | 255 | 255 | 255 | 255 | 255 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Cadres permanents** (cohorte 1989)

| | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1989 d | **288** | | | | |
| 1989 c | **220** | 220 | | | |
| 1989 d | 8 | 0 | 8 | | |
| 1989 c | 128 | 128 | 128 | | |
| 1989 d | 20 | 13 | 5 | 20 | |
| 1989 c | 102 | 102 | 102 | 102 | |
| 1989 d | **86** | 53 | 43 | 44 | 86 |
| 1989 c | **362** | 362 | 362 | 362 | 362 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Cadres permanents** (cohorte 1990)

| | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|---|
| 1990 d | 269 | | | |
| 1990 c | 272 | 272 | | |
| 1990 d | 16 | 0 | 16 | |
| 1990 c | 183 | 183 | 183 | |
| 1990 d | 93 | 56 | 20 | 93 |
| 1990 c | 522 | 522 | 522 | 522 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Cadres permanents** (cohorte 1991)

| | 1991 | 1992 | 1993 |
|---|---|---|---|
| 1991 d | 233 | | |
| 1991 c | 225 | 225 | |
| 1991 d | 50 | 0 | 50 |
| 1991 c | 548 | 548 | 548 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Cadres permanents** (cohorte 1992)

| | 1992 | 1993 |
|---|---|---|
| 1992 d | 223 | |
| 1992 c | 669 | 669 |
| 1993 d | | 1 170 |
| 1993 c | | |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

# Le secteur d'insertion et les chances de survie sur le marché

Les tableaux suivants se lisent comme suit.

## Première catégorie de tableaux

Part des professionnels « continus » et « éphèmères » dans les différentes cohortes selon leur secteur d'insertion.

**Abréviations :**
< 1985, 1985, 1988 : années d'entrée des personnels sur le marché du travail.
C : personnels présents sur le marché du travail de manière continue : ils ont obtenu au moins un contrat chaque année pendant la période où ils sont observés.
E : personnels présents sur le marché du travail de manière éphémère : l'année d'entrée est leur seule année de participation au marché.
SV : spectacle vivant
CI : cinéma
AV : audiovisuel
SV-CI : spectacle vivant et cinéma
SV-AV : spectacle vivant et audiovisuel
CI-AV : cinéma et audiovisuel
SCA : spectacle vivant, cinéma et audiovisuel

**Principe de lecture :**

Chaque cellule mentionne, pour les professionnels appartenant à la cohorte indiquée à gauche de la ligne (personnels entrés avant 1985, en 1985, en 1988), le pourcentage de ceux qui ont travaillé de manière continue et de ceux qui ont travaillé de manière éphémère selon le secteur ou la combinaison de secteurs (en colonnes) dans le(s)quel(s) ils sont intervenus la première année où ils sont observés.

Ne sont mentionnés ici que les cas extrêmes des professionnels présents continûment (C) et des professionnels n'ayant travaillé dans ce marché que l'année où ils y étaient entrés (E). D'où le fait que la somme des pourcentages, pour une cohorte et pour un secteur d'insertion donnés, n'atteint pas 100 %.

*Exemple* :
Parmi les artistes entrés sur le marché en 1988, on compte, parmi ceux qui ont travaillé exclusivement pour le spectacle vivant, 33 % qui se sont maintenus continûment sur le marché du travail des spectacles, et 21 % qui n'y sont demeurés qu'un an. (Par déduction, 46 % de ceux qui ont travaillé exclusivement pour le spectacle vivant ont connu une trajectoire d'emploi discontinue.)

# Deuxième catégorie de tableaux (répartition des professionnels...)

**Abréviations :**
SV : spectacle vivant
CI : cinéma
AV : audiovisuel
SV-CI : spectacle vivant et cinéma
SV-AV : spectacle vivant et audiovisuel
CI-AV : cinéma et audiovisuel
SCA : spectacle vivant, cinéma et audiovisuel

**Principe de lecture :**

Chaque ligne indique, pour les professionnels continûment actifs d'une même cohorte (identifiée par son année d'entrée sur le marché figurant dans la première colonne de gauche), leur répartition par secteurs ou combinaison de secteurs d'activité à différentes dates, en 1985, en 1988 et en 1993 pour ceux qui sont entrés avant 1985 ou en 1985 sur le marché ; 1988 et 1993 pour ceux qui sont entrés en 1988 ; 1993 pour ceux qui sont entrés en 1993. Le total est calculé par ligne.

*Exemple* :
Parmi tous les artistes continûment actifs entrés avant 1985 et observés en 1993 :
- 45 % ont travaillé exclusivement pour le spectacle vivant ;
- 3 % pour le cinéma ;
- 4 % pour l'audiovisuel ;
- 7 % à la fois pour le spectacle vivant et le cinéma ;
- 15 % pour le spectacle vivant et l'audiovisuel ;
- 5 % pour le cinéma et l'audiovisuel ;
- 22 % pour tous les secteurs.

**Part des professionnels « continus » et « éphémères » : différentes cohortes en fonction de leur secteur d'insertion** (en %)
**Artistes**

| | SV | CI | AV | SV-CI | SV-AV | CI-AV | SCA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <1985 C | 32 | 20 | 21,0 | 56,0 | 60,0 | 49 | 76,5 |
| <1985 E | 10 | 16 | 17,0 | 2,0 | 1,3 | 3,0 | 0,5 |
| 1985 C | 18 | 15 | 12,0 | 32,0 | 32,0 | 30 | 37,0 |
| 1985 E | 18 | 12 | 11,5 | 3,5 | 4,0 | 2,0 | 4,0 |
| 1988 C | 33 | 25 | 25,0 | 53,5 | 54,0 | 40 | 60,0 |
| 1988 E | 21 | 10 | 15,0 | 8,0 | 9,0 | 6,0 | 8,0 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Répartition des professionnels « continus » en fonction de leurs activités sectorielles dans l'année** (en %)
**Artistes**

| Année d'entrée | Année d'observation | SV | CI | AV | SV-CI | SV-AV | CI-AV | SCA | T |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <1985 | 1985 | 42 | 3,0 | 3,5 | 8,5 | 16,0 | 4,0 | 22,0 | 100 |
| | 1988 | 41 | 2,0 | 3,0 | 8,5 | 16,0 | 5,5 | 24,0 | 100 |
| | 1993 | 45 | 3,0 | 4,0 | 7,0 | 15,0 | 5,0 | 22,0 | 100 |
| 1985 | 1985 | 62 | 17,0 | 6,0 | 5,0 | 5,0 | 3,0 | 2,0 | 100 |
| | 1988 | 54 | 4,5 | 4,0 | 11,0 | 12,0 | 4,5 | 10,5 | 100 |
| | 1993 | 51 | 2,0 | 4,0 | 7,0 | 16,0 | 5,0 | 14,0 | 100 |
| 1988 | 1988 | 62 | 13,0 | 9,0 | 5,5 | 5,5 | 3,0 | 2,0 | 100 |
| | 1993 | 60 | 3,0 | 5,9 | 6,0 | 13,0 | 4,0 | 10,0 | 100 |
| 1993 | 1993 | 75 | 9,0 | 5,0 | 4,0 | 4,0 | 1,5 | 1,5 | 100 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Part des professionnels « continus » et « éphémères » : différentes cohortes en fonction de leur secteur d'insertion** (en %)
**Cadres intermittents**

| | SV | CI | AV | SV-CI | SV-AV | CI-AV | SCA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <1985 C | 38 | 45 | 36 | 65 | 51 | 70 | 80 |
| <1985 E | 9,0 | 6,0 | 8,0 | 3,0 | 3,0 | 1,0 | 0,0 |
| 1985 C | 7,0 | 22 | 23 | 50 | 55 | 59 | 100 |
| 1985 E | 33 | 16 | 14 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 1988 C | 20 | 32 | 31 | 47 | 60 | 59 | 73 |
| 1988 E | 29 | 17 | 15 | 0,0 | 0,0 | 2,0 | 0,0 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Répartition des professionnels « continus » en fonction de leurs activités sectorielles dans l'année** (en %)
**Cadres intermittents**

| Année d'entrée | Année d'observation | SV | CI | AV | SV-CI | SV-AV | CI-AV | SCA | T |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <1985 | 1985 | 5,0 | 24 | 20 | 6,0 | 4,0 | 28 | 12,5 | 100 |
| | 1988 | 4,5 | 26 | 16 | 5,0 | 4,0 | 31 | 14,0 | 100 |
| | 1993 | 7,5 | 30 | 19 | 4,5 | 3,5 | 27 | 9,0 | 100 |
| 1985 | 1985 | 2,0 | 24 | 45 | 3,5 | 3,0 | 19 | 2,5 | 100 |
| | 1988 | 3,0 | 20 | 24 | 2,0 | 3,0 | 32 | 16,0 | 100 |
| | 1993 | 5,0 | 23 | 23 | 5,0 | 6,0 | 24 | 13,0 | 100 |
| 1988 | 1988 | 8,0 | 32 | 34 | 5,0 | 4,0 | 14 | 4,0 | 100 |
| | 1993 | 7,0 | 25 | 24 | 5,0 | 4,0 | 28 | 7,0 | 100 |
| 1993 | 1993 | 18,0 | 34 | 33 | 2,0 | 2,0 | 10 | 1,0 | 100 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Part des professionnels « continus » et « éphémères » : différentes cohortes en fonction de leur secteur d'insertion** (en %)
**Non-cadres intermittents**

| | SV | CI | AV | SV-CI | SV-AV | CI-AV | SCA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <1985 C | 25,0 | 37 | 32 | 54 | 57 | 56 | 67,0 |
| <1985 E | 16,0 | 11 | 18 | 5,0 | 4,0 | 3,0 | 1,5 |
| 1985 C | 12,5 | 22 | 19 | 38 | 34 | 45 | 55,0 |
| 1985 E | 24,0 | 20 | 17 | 7,0 | 9,0 | 7,0 | 0,0 |
| 1988 C | 24,0 | 31 | 27 | 53 | 40 | 51 | 52,0 |
| 1988 E | 22,0 | 18 | 17 | 6,0 | 5,0 | 5,0 | 0,0 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Répartition des professionnels « continus » en fonction de leurs activités sectorielles dans l'année** (en %)
**Non-cadres intermittents**

| Année d'entrée | Année d'observation | SV | CI | AV | SV-CI | SV-AV | CI-AV | SCA | T |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <1985 | 1985 | 22,0 | 25,0 | 12,0 | 7,0 | 9,0 | 14,0 | 11,0 | 100 |
| | 1988 | 21,0 | 19,0 | 11,0 | 9,0 | 10,0 | 15,0 | 15,0 | 100 |
| | 1993 | 29,0 | 15,5 | 13,5 | 9,0 | 11,0 | 12,0 | 11,0 | 100 |
| 1985 | 1985 | 25,0 | 29,0 | 23,0 | 5,5 | 3,0 | 10,0 | 4,0 | 100 |
| | 1988 | 18,0 | 19,0 | 15,0 | 7,0 | 10,0 | 17,5 | 14,0 | 100 |
| | 1993 | 22,5 | 14,0 | 17,5 | 8,0 | 11,0 | 14,0 | 14,0 | 100 |
| 1988 | 1988 | 32,0 | 28,0 | 22,0 | 4,5 | 4,0 | 7,0 | 2,0 | 100 |
| | 1993 | 27,0 | 17,0 | 15,5 | 7,0 | 12,0 | 11,0 | 11,0 | 100 |
| 1993 | 1993 | 52,0 | 19,5 | 17,0 | 3,0 | 3,5 | 4,0 | 1,5 | 100 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Part des professionnels « continus » et « éphémères » : différentes cohortes en fonction de leur secteur d'insertion** (en %)
**Non-cadres permanents**

| | SV | CI | AV | SV-CI | SV-AV | CI-AV | SCA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <1985 C | 23 | 21 | 33 | | | | |
| <1985 E | 18 | 20 | 18 | | | | |
| 1985 C | 10 | 11 | 13 | | | | |
| 1985 E | 25 | 24 | 24 | | | | |
| 1988 C | 16 | 20 | 19 | | | | |
| 1988 E | 27 | 24 | 29 | | | | |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Répartition des professionnels « continus » en fonction de leurs activités sectorielles dans l'année** (en %)
**Non-cadres permanents**

| Année d'entrée | Année d'observation | SV | CI | AV | SV-CI | SV-AV | CI-AV | SCA | T |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <1985 | 1985 | 47 | 31,0 | 14,0 | 3,0 | 3,0 | 1,0 | 1,0 | 100 |
| | 1988 | 48 | 31,0 | 13,5 | 3,0 | 2,5 | 1,0 | 1,5 | 100 |
| | 1993 | 50 | 33,5 | 12,5 | 1,5 | 1,5 | | | 100 |
| 1985 | 1985 | 54 | 26,0 | 17,0 | 1,5 | 1,0 | 1,0 | | 100 |
| | 1988 | 53 | 26,0 | 14,5 | 2,0 | 1,5 | 2,0 | 1,0 | 100 |
| | 1993 | 57 | 26,0 | 13,0 | 2,0 | 1,0 | 1,0 | | 100 |
| 1988 | 1988 | 54 | 23,0 | 18,0 | 1,5 | 1,5 | 2,0 | | 100 |
| | 1993 | 58 | 20,0 | 17,5 | 1,5 | 1,5 | 1,0 | | 100 |
| 1993 | 1993 | 66 | 19,0 | 13,0 | 1,0 | | | | 100 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Part des professionnels « continus » et « éphémères » : différentes cohortes en fonction de leur secteur d'insertion** (en %)
**Cadres permanents**

| | SV | CI | AV | SV-CI | SV-AV | CI-AV | SCA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <1985 C | 39,0 | 38,0 | 40 | | | | |
| <1985 E | 9,0 | 10,0 | 8,0 | | | | |
| 1985 C | 16,0 | 19,0 | 11 | | | | |
| 1985 E | 20,0 | 11,0 | 17 | | | | |
| 1988 C | 21,5 | 30,0 | 23 | | | | |
| 1988 E | 23,0 | 15,5 | 20 | | | | |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

**Répartition des professionnels « continus » en fonction de leurs activités sectorielles dans l'année** (en %)
**Cadres permanents**

| Année d'entrée | Année d'observation | SV | CI | AV | SV-CI | SV-AV | CI-AV | SCA | T |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <1985 | 1985 | 37 | 28,0 | 23,5 | 3,0 | 3,0 | 3,5 | 2,0 | 100 |
| | 1988 | 36 | 27,0 | 25,0 | 2,5 | 3,0 | 4,0 | 2,0 | 100 |
| | 1993 | 39 | 27,0 | 26,0 | 1,5 | 2,5 | 2,5 | 1,0 | 100 |
| 1985 | 1985 | 53 | 30,0 | 14,5 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | | 100 |
| | 1988 | 44 | 23,0 | 19,0 | 2,0 | 4,0 | 4,0 | 3,0 | 100 |
| | 1993 | 42 | 23,0 | 19,0 | 2,5 | 4,5 | 4,5 | 3,5 | 100 |
| 1988 | 1988 | 35 | 34,0 | 28,0 | | | 1,5 | | 100 |
| | 1993 | 58 | 20,5 | 17,5 | 1,5 | 1,5 | 1,5 | | 100 |
| 1993 | 1993 | 42 | 22,0 | 34,0 | | | | | 100 |

Source : Centre de sociologie des arts/GRISS.

# Bibliographie

*Cette liste – non exhaustive – permettra au lecteur de trouver les directions dans lesquelles il pourra s'engager pour approfondir telle ou telle question.*

# Généralités spectacle vivant

## Ouvrages

**LEROY (D.)**, *L'économie des arts du spectacle vivant*, Paris, L'Harmattan, 1992, 330 p.

**MAGNIEN (M.)**, *L'entreprise de spectacles et les contrats du spectacle*, Paris, Encyclopédie Delmas, 1995, 288 p.

**ROBIN (J.)**, *L'organisation du Spectacle vivant*, Conseil économique et social, Journal officiel, 1992, 145 p.

**VESSILIER-RESSI (M.)**, *Arts Spectacles*, Paris, ANPE, La Documentation française, coll. « Rome – Description et évolution des métiers », 1995, 301 p.

## Documentation de source publique

### Ministère de la Culture

- **Département des Études et de la Prospective**

*Les chiffres clés, statistiques de la culture*, direction de l'Administration générale et DEP, ministère de la Culture, (annuel).

- **Direction de la Musique et de la Danse**

*Atlas regional de la direction de la musique et de la danse*, DMD, ministère de la Culture, 1993.

- **Direction du Théâtre et des Spectacles**

*Mémento sur la réglementation des spectacles*, DTS, ministère de la Culture, 1994, 12 p.

# Études, Rapports

*Couverture conventionnelle du secteur culturel*, Concertation nationale des professions du spectacle, rapport de synthèse de la commission III, sous la présidence de Jean Marimbert, 1992 [1].

*Le droit social et son application dans le secteur culturel*, Concertation nationale des professions du spectacle, rapport de synthèse de la Commission II, sous la présidence de Jean Marimbert, 1992 [2].

# Colloques

*Le spectacle vivant en Europe*, actes du colloque ANFIAC-université de Paris-Dauphine, novembre 1992.

*L'économie du spectacle vivant et de l'audiovisuel*, Colloque international de Nice, ministère de la Culture, 1984, 307 p.

# Les différents secteurs d'activité

# Ouvrages

**ABIRACHED (R.)**, *Le théâtre et le Prince : 1981-1991*, Paris, Plon, 1992, 205 p.

**BOVIER-LAPIERRE (B.)**, *Opéras : faut-il fermer les maisons de plaisir ?*, Nancy, Presses Universitaires de Nancy, 1988, 143 p.

**CHION (M.)**, *Musiques, médias et technologies*, Paris, Flammarion, 1994, 120 p.

**DAVET (S.), TENAILLE (F.)**, *Le printemps de Bourges : chroniques des musiques d'aujourd'hui*, Paris, Gallimard, coll. « Découvertes », 1996, 110 p.

**GOURDON (A.-M.)** (sous la direction de), *Le rock : aspects esthétiques, culturels et sociaux*, Paris, CNRS-Éditions, 1994, 245 p.

1. Ce document peut être trouvé au département des Études prospectives du ministère de la Culture.
2. Ce document peut être trouvé au département des Études prospectives du ministère de la Culture.

**JOMARON (J., de)** (sous la direction de), *Le théâtre en France*, Paris, Le Livre de Poche, coll. « Encyclopédies d'aujourd'hui », 1995, 1 225 p.

**LÉONARD (A.), VANTAGGIOLI (G.)**, *Festival off avignon*, Paris, Édition des Quatre Vents, 1989, 184 p.

**MENGER (P.-M.)**, *Le paradoxe du musicien : le compositeur, le mélomane et l'État dans la société contemporaine*, Paris, Flammarion, 1983, 396 p.

**PIERRON (A.)**, *Le théâtre : ses métiers, son langage*, Paris, Hachette, coll. « Classiques Hachette » 1994, 111 p.

**SARRAZAC (J.-P.)** (sous la direction de), *Les pouvoirs du théâtre : essais pour Bernard Dort*, Paris, Éditions Théâtrales, 1994, 343 p.

**TEMKINE (R.)**, *Le théâtre en l'État*, Paris, Éditions Théâtrales, 1992, 250 p.

*Théâtre et nouveaux publics. Livre blanc pour une politique de l'enfant spectateur*, Association du théâtre pour l'enfance et la jeunesse, 1995, 109 p.

- **Guides et annuaires**

**DUTHIL (A.)**, *Le jazz de france : portraits/contacts*, Centre d'information du jazz, annuaire, 1989, 162 p.

*Le guide des arts de la rue*, Nanterre, Hors les murs, coll. « Goliath » (annuel), 1995.

# Articles

**BAILLOUX (L.)**, « Quel avenir pour le théâtre privé ? », Du Théâtre, dossier n° 3, 1994.

**Collectif**, « Cirques et spectacles ambulants », *Actualité de la scénographie*, n° 59, 1992, dossier p. 52-82.

**Collectif**, « Le festival qui doute : spécial festival Off », *Le nouveau Politis*, juillet 1995.

**Collectif**, « Les mutations du spectacle vivant », *Profession Culture*, n° 10, 1993, p. 14-20.

**Collectif**, « Les parcs d'attraction », *Actualité de la scénographie*, n° 46, 1990, p. 48-92.

**Collectif**, « Les prestataires de service du spectacle vivant en France », *Actualité de la scénographie*, n° 55, 1991, 30 p.

**Collectif**, « Musique et musiciens », Actes de la recherche en sciences sociales (Le Seuil), n° 110, 1995.

**DÉSOMIÈRE (S.)**, « Les petites salles de spectacle : étude de cas », *Actualités de la scénographie*, n° 50, 1991, dossier « petites salles ».

**NAUZICIEL (F.), BAILLOUX (L.)**, « Les jeunes compagnies inventent l'avenir », Du Théâtre, 1995.

**VINCENT (H.)**, « Le théâtre amateur, sa place, sa fonction sociale », Théâtre, éducation et société, Cahiers Théâtre-Éducation, Actes Sud-Papiers, Cahiers n° 3, 1991.

# Documentation de source publique

## Minitère de la Culture

- **Département des Études et de la Prospective**

*Le prix des places de spectacle : analyse de l'offre*, Ithaque-Kynos, étude pour le DEP, ministère de la Culture, 1995, 110 p.

« La fréquentation et l'image du cirque », *Développement culturel*, n° 100, DEP, ministère de la Culture, 1993, 8 p.

« Les mobiles et les modalités de la fréquentation du cirque en France », *Développement culturel*, n° 100, DEP, ministère de la Culture, 1993.

*Les parcs de loisirs*, dossier n° 2, DEP, ministère de la Culture, juin 1994.

**DRESSAYRE (PH.), GARBOWNIK (N.)**, *La communication des théâtres*, DEP, ministère de la Culture, 1992, 147 p.

**GUY (J.-M.), MIRONER (L.)**, *Les publics du théâtre*, DEP, ministère de la Culture, 1988, 238 p.

- **Direction de la Musique et de la Danse**

*La danse en France*, DMD, ministère de la Culture, 1988.

*Étude sur la physionomie des festivals*, DMD, ministère de la Culture, 1993.

*Les nouveaux territoires pour la danse*, étude de la DMD, ministère de la Culture, 1994.

- **Direction du Théâtre et des Spectacles**

**ROUCHARD (F.)**, *Les établissements culturels de ville*, DTS, ministère de la Culture, 1996, 80 p.

- **Autres**

**POINTUD (L.)**, *Les compagnies théâtrales professionnelles en Auvergne*, DRAC Auvergne, 1994, 23 p.

*La politique de la danse du ministère de la Culture*, Point de presse de Stéphane Martin, 1995, 45 p.

*Nouveaux territoires pour la danse*, conférence de presse de Jacques Toubon, ministère de la Culture, 1994, 50 p.

## Ville de Paris

**Collectif**, *Petites scènes... grand théâtre : le théâtre de création de 1944 à 1960*, délégation à l'Action artistique de la ville de Paris, 1986, 294 p. (ouvrage).

# Études, rapports

**DAPPORTO (E.)**, *Des pratiques économiques des arts de la rue*, université de Lyon II, ARSEC, mémoire de DESS, 1995, 156 p.

**MASSON (B.)**, *Territoires de la danse*, ANFIAC, 1992, 136 p.

**MILLIER (J.-F.)**, *L'Europe, le GATT et l'avénement du multimédia : les enjeux pour l'industrie musicale française*, ADCEP, étude pour l'ADAMI et le Fonds de soutien variétés, le Fonds de soutien pour la création musicale, et le ministère de la Culture, 1993, 37 p.

**NAULOT (Ph.)**, *Les spectacles de variétés en Europe*, Novocom, étude pour le ministère de la Culture, l'ADAMI, la SACEM, la SPEDIDAM, 1990.

**WÜRTZ (J.-P.)**, *Les théâtres lyriques de province, étude sur les situations et les besoins de formation des personnels des théâtres lyriques*, délégation à la Recherche et au Développement, CNFPT, étude, 1989.

*La musique dans l'Europe unie : constatations et propositions des professionnels*, rapport du Comité national de la musique, 1992, 63 p.

# Colloques

« Les musiques amplifiées dans la ville », *Première rencontre nationale du Florida*, Agen, ADEM-Florida, 1993, 47 p.

« Politiques publiques et musiques amplifiées », *Rencontre du Florida*, Agen, ADEM-Florida, 1995, 30 p.

# Emploi, métiers et formation

## Ouvrages

**CEREQ**, *Les emplois-types de l'audio-visuel et spectacles vivants*, Paris, La Documentation française, Répertoire français des emplois, (épuisé).

**DJIAN (J.-M.)**, *Les métiers du spectacle*, Paris, Marabout, coll. « Guide Le Monde de l'Éducation », 1995, 125 p.

**RANNOU (J.)**, *Les métiers de l'image et du son. Tome I : activités, emplois, métiers*, Groupe interministériel pour les formations aux métiers de l'image et du son, Besançon, CRDP de Franche-Comté, 1988.

**RANNOU (J.)**, *Les métiers de l'image et du son. Tome II : les relations professionnelles ; les organismes de formation*, Groupe interministériel pour les formations aux métiers de l'image et du son, Besançon, CRDP de Franche-Comté, 1992, 250 p.

**Syndicat français des artistes interprètes**, *L'art qu'on assassine : la vie d'artiste d'aujourd'hui à demain*, Le Sycomore, 1980, 207 p.

**Syndicat français des artistes interprètes**, *La vie d'artiste : du mythe à la réalité*, Epi éditeurs, 1975, 207 p.

- **Guides**

**HAUMONT (G.)**, *Guide juridique et pratique des comédiens, acteurs et auteurs à la scène et à l'écran*, Paris, Ondine, 1994, 245 p.

**HEGEL (A.), NORMAND (É.)**, *Guide du comédien*, Hericy, Éditions du Puits Fleuri, 1995, 254 p.

*Intermittents du spectacle : guide pratique*, Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audio-visuel et de l'action Culturelle-CGT, nouvelle édition 1995.

**KOENIG (M.), HUMEL (J.)**, *Les métiers de la scène : comédien, musicien, danseur*, Paris, L'étudiant Pratique, 1992, 223 p.

## Articles

**Collectif**, « Formations rock, état des lieux », Cahiers thématiques du CIR, L'Étudiant, 1992, 136 p.

**Collectif**, « La formation aux métiers du son », *Sono*, 1995, p. 53-62.

**Collectif**, « La formation aux métiers techniques du spectacle vivant », *Actualité de la scénographie*, n° 34, 1989, dossier p. 23-73.

**Collectif**, « La pratique de la danse contemporaine », *Les cahiers du CNAM*, n° 54, 1989, 85 p.

**Collectif**, « Les métiers de l'orchestre », *Les cahiers du Cenam*, n° 67, 1992, 92 p.

**Collectif**, « Les métiers du son en 1995 », *Actualité de la scénographie*, n° 73, 1995, p. 39-56.

**Collectif**, « Technicien : mode d'emploi », *Actualité de la scénographie*, n° 39, 1989, p. 14-109.

**MENGER (P.-M.)**, « Être artiste par intermittence. La flexibilite du travail et le risque professionnel dans les arts du spectacle », *Travail et Emploi*, n° 60, 1994, p. 4-22.

**MENGER (P.-M.)**, « Marché du travail artistique et socialisation du risque : le cas des arts du spectacle », *Revue française de sociologie*, 32 (1), 1991, p. 61-74.

# Documentation de source publique

## Ministère de la Culture

**BRUNEAU (D.)**, *L'enseignement de la musique et de la danse en Europe*, ministère de la Culture, 1991.

**CATHALA-PRADAL (S.)**, *Les techniciens du spectacle vivant en Europe*, Novocom, étude pour le ministère de la Culture, 1992, 160 p.

- **Département des Études et de la Prospective**

**CARDONA (J.)**, *L'emploi dans les activités culturelles*, DEP, ministère de la Culture, 1992.

**CHATRON (J.), DUPUIS (X.)**, *Évaluation de la politique de l'emploi dans le secteur culturel*, DEP, ministère de la Culture et université de Paris IX, 1984.

**DUPUIS (X.)**, *Les musiciens professionnels d'orchestre : étude d'une profession artistique*, DEP, ministère de la Culture et laboratoire d'Économie sociale Université Paris I, 1992, 111 p.

**KRUST (M.)**, *Conditions d'emploi et de rémunération des artistes dramatiques lyriques*, DEP, ministère de la Culture, 1981.

**RANNOU (J.), VARI (S.)**, *Les itinéraires d'emploi des cadres, techniciens et ouvriers intermittents de l'audiovisuel et des spectacles*, CSA/CNRS, rapport de recherche pour le DEP, ministère de la Cuture, 1996, 240 p.

**SCHEPENS (E.)**, *Les anciens étudiants des Conservatoires nationaux supérieurs de musique de Paris et de Lyon de 1979 à 1990*, DEP, ministère de la Culture, 1995, 293 p.

*Le développement de l'enseignement de la musique et de la danse : état des lieux et prospective*, CREDOC, étude pour le DEP, ministère de la Culture, 1993.

*Les formations à l'administration et à la gestion dans le domaine culturel en France*, rapport du DEP, ministère de la Culture, 1991, 150 p.

*Les professions culturelles et les salariés des activités culturelles d'après le Recensement général de la population*, Observatoire de l'emploi culturel, DEP, ministère de la Culture, note n° 1, 1993.

*L'emploi dans les activités culturelles d'après l'enquête emploi de l'INSEE*, Observatoire de l'emploi culturel, DEP, ministère de la Culture, note n° 2, 1994.

*L'emploi dans le spectacle vivant et l'audiovisuel d'après les données du* GRISS, Observatoire de l'emploi culturel, DEP, ministère de la Culture, note n° 3, 1994.

*Repères sur l'emploi culturel*, Observatoire de l'emploi culturel, DEP, ministère de la Culture, note n° 5, 1995.

« Les musiciens d'orchestre professionnels », *Développement culturel*, dossier n° 103, DEP, ministère de la Culture, 1994, 6 p.

- **Direction de la Musique et de la Danse**

*Résultats de l'enquête auprès du public des écoles de la FNEIJ*, Formalise, étude pour la DMD, ministère de la Culture, 1996, 102 p.

- **Direction du Théâtre et des Spectacles**

**CATHALA-PRADAL (S.)**, *Formation aux métiers rares du spectacle vivant*, Novocom, étude pour la DTS, ministère de la Culture, 1994, 150 p.

- **DRAC**

*Analyse des besoins de professionnalisation des responsables de structures d'action culturelle*, TEMSIS, étude pour la DRAC Haute-Normandie, 1995, 70 p.

# Ministère du Travail

**BELLOC (B.)**, *Connaissance statistique des salariés du spectacle*, SES, ministère du Travail, 1992, 18 p.

« Théâtre-formation », *Actualités de la formation permanente*, dossier, Centre Inffo, 1992.

*Plan de formation pluriannuel des professionnels de l'audiovisuel et du spectacle vivant*, Réseau culture spectacle, ANPE, 1994, 45 p.

## Cour des comptes

**DEVAUX (P.)**, *Les conditions d'indemnisation du chômage des intermittents du spectacle*, rapport, Cour des comptes, 1994, 62 p.

## CNRS

**MENGER (P.-M.), VARI (S.)**, *Le marché du travail et l'emploi intermittent dans les arts du spectacle*, CSA-CNRS recherche pour la Mire, 1993, 167 p.

**PARADEISE (C.), VOURC'H (F.), CHARBY (J.)**, *Profession : comédien*, Glysi-CNRS, rapport de recherche, 1991, 242 p.

# Rapports, Études

**CAPIAU (S.)**, *La qualification et la variabilité des revenus des artistes au regard du droit fiscal et du droit de la sécurité sociale des États membres de la CEE*, CERP, étude pour la Commission des communautés européennes, 1989, 246 p.

**DECKER (V.)**, *Étude finalisant une action de formation qualifiante : régisseur-son et éclairage*, Dijon, Agence régionale technique pour la diffusion artistique et musicale, 1993.

**LACROIX (Ph.)**, *Observation de la constitution d'une profession technique dans le théâtre (les constructeurs de décors)*, Rennes, diplôme des Hautes études en pratiques sociales, mémoire, 1996, 90 p.

**LECOUTRE (M.)**, *Le cheminement d'insertion professionnelle des étudiants sortis de cinq formations de 3e cycle à l'administration et à la gestion du secteur culturel*, CEREQ, 1995.

*Conditions d'emploi et de travail des artistes interprètes*, Bureau international du travail, 1992, 111 p.

*Connaissance et prospective de l'emploi et des qualifications dans le secteur culturel*, Concertation nationale des professions du spectacle, rapport de synthèse de la commission I, sous la présidence de Bernard Faivre d'Arcier, 1992 [1].

1. Ce document peut être trouvé au département des Études prospectives du ministère de la Culture.

*Formation professionnelle et conditions d'exercice de la profession*, Concertation nationale des professions du spectacle, rapport de synthèse de la commission IV, sous la présidence de Gérard Vanderpotte, 1992 [1].

*Le travail clandestin et la profession de musicien*, Syndicat des artistes musiciens d'Ille-et-Villaine et de Bretagne-CGT, 1990, 24 p.

*La vie d'artiste et les nouvelles techniques*, Unesco, dossier de présentation du colloque Fédération internationale des acteurs, mars 1995.

*Profession : danseur. La carrière du danseur et les conditions de sa reconversion*, rapport du Conseil supérieur de la danse, 1991, 50 p.

# Divers

*Comment faire du théâtre ?*, Centre national du théâtre, 8 p.

*Être danseur*, Bongo-Bongo, Théâtre Contemporain de la Danse, 1995, 45 p.

1. Ce document peut être trouvé au département des Études prospectives du ministère de la Culture.

# Liste des sigles utilisés

**ADAMI :** Société pour l'administration des droits des artistes et musiciens interprètes

**AFAA :** Association française d'action artistique

**AFDAS :** Association pour la formation des activités du spectacle

**AGEC :** Association pour la gestion des entreprises culturelles

**ANPE :** Agence nationale pour l'emploi

**BTS :** brevet de technicien supérieur

**CA :** certificat d'aptitude

**CCN :** Centre chorégraphique national

**CDD :** contrat à durée déterminée

**CDI :** contrat à durée indéterminée

**CDN :** Centre dramatique national

**CEP :** contrat d'étude prospective

**CES :** contrat emploi solidarité

**CFPTS :** Centre de formation professionnelle des techniciens du spectacle

**CIF :** congé individuel de formation

**CNAC :** Centre national des arts du cirque

**CNAR :** Centre national de création des arts de la rue

**CNFPT :** Centre national de la fonction publique territoriale

**CNPS :** Conseil national des professions du spectacle

**CNR :** conservatoire national de région

**CNSM :** Conservatoire national supérieur de musique et de danse

**CPNEF :** Commission paritaire nationale Emploi-Formation

**CQP :** certificat de qualification professionnelle

**CSA :** Centre de sociologie des arts

**DDF :** Délégation aux développements et aux formations

**DE :** diplôme d'État

**DEP :** département des Études et de la Prospective

**DMA :** dîplôme des métier d'art

**DMD :** direction de la Musique et de la Danse

**DRAC :** direction régionale des Affaires culturelles

**DRTEFP :** direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle

**DTS :** direction du Théâtre et des Spectacles

**ENM :** École nationale de musique

**ENSATT :** École nationale supérieure des arts et techniques du théâtre

**FAF :** Fond d'assurance formation

**FNEIJ :** Fédération nationale des écoles d'influence jazz

**FPT :** fonction publique territoriale

**GRAC :** Groupements régionaux d'associations culturelles

**GRISS :** Groupement des institutions sociales du spectacle

**IMFP :** Institut musical de formation professionnelle

**ONDA :** Office national de diffusion artisitique

**OPCA :** Organisme paritaire collecteur agréé

**RGP :** Recensement général de la population

**RTLF :** Réunion des théâtres lyriques de France

**SACD :** Société des auteurs compositeurs dramatiques

**SACEM :** Société des auteurs compositeurs et éditeurs de musique

**SIFE :** stage d'insertion et de formation professionnelle

**SN :** Scènes nationales

**SPEDIDAM :** Société de perception et de distribution des droits des artistes interprètes de la musique et de la danse

**SV :** Spectacle vivant

# Table des matières

SOMMAIRE . . . . . 3

AVANT-PROPOS . . . . . 5

PRÉFACE . . . . . 7

INTRODUCTION . . . . . 11

CHAPITRE 1
**Le spectacle vivant, une mosaïque complexe...** . . . . . 15

**La logique artistique** . . . . . 15

**La logique économique** . . . . . 16

**La logique institutionnelle** . . . . . 18
Le système des licences . . . . . 18
Le régime spécifique de l'intermittence . . . . . 19
La politique de l'État en faveur des secteurs d'activité . . . . . 20

**La logique des représentations professionnelles** . . . . . 21
Les représentations professionnelles : employeurs et salariés . . . . . 22
Le champ conventionnel . . . . . 23
Les groupements professionnels . . . . . 23
Les autres organismes professionnels . . . . . 24
Les organismes sociaux . . . . . 25

**Les données de cadrage quantitatif** . . . . . 26
Les entreprises . . . . . 27
L'enquête « emploi » de l'INSEE . . . . . 27
Le GRISS . . . . . 29
Une estimation détaillée par type d'entreprise . . . . . 29
Le nombre d'emplois du spectacle vivant . . . . . 31
Le recensement général de la population . . . . . 31
Les artistes . . . . . 32
Les musiciens . . . . . 32
Les artistes dramatiques . . . . . 33
Les danseurs . . . . . 33

Les techniciens . . . . . 33
Le personnel administratif et d'accueil . . . . . 34
Tableau de synthèse : estimation de l'emploi dans le spectacle vivant . . . 34

**Conclusion** . . . . . 35

CHAPITRE 2
**Les secteurs d'activités et les structures** . . . . . 37

**Approche par l'activité** . . . . . 37
Le théâtre . . . . . 37
Structuration du champ . . . . . 38
Le théâtre subventionné . . . . . 38
*Cinq théâtres nationaux* . . . . . 38
*Les centres dramatiques nationaux* . . . . . 39
*Les soixante et une scènes nationales* . . . . . 40
Les théâtres privés . . . . . 40
Le réseau des petites salles . . . . . 42
Les théâtres municipaux . . . . . 43
*La situation particulière du théâtre à Paris* . . . . . 44
Le vivier des compagnies . . . . . 44
Logiques économiques à l'œuvre dans le secteur du théâtre . . . . . 46
Conséquences en termes d'emploi . . . . . 48
La danse . . . . . 48
Structuration du champ professionnel . . . . . 49
Les structures permanentes . . . . . 49
*Le Ballet de l'Opéra de Paris* . . . . . 49
*Les centres chorégraphiques nationaux (CCN)* . . . . . 49
*Les ballets de la Réunion des théâtres lyriques de France (RTLF)* 50
Les compagnies . . . . . 50
*L'aide aux compagnies indépendantes* . . . . . 50
*L'aide au projet* . . . . . 50
*Les résidences* . . . . . 51
Logique de production et de diffusion . . . . . 51
La diffusion : un enjeu fondamental . . . . . 51
Les festivals . . . . . 52
Conséquences en termes d'emploi . . . . . 53
*Des formes d'emploi spécifiques selon les disciplines* . . . . . 54
Musique . . . . . 54
Logique économique du secteur : mécanisme de production et de diffusion . . . . . 55
Logiques et pratiques d'emploi . . . . . 56
Les variétés . . . . . 57
Structuration du champ professionnel . . . . . 57

Logique économique du secteur : mécanismes de production et de diffusion . . . 58
Les lieux de diffusion . . . 59
Les répertoires ou les types de spectacle . . . 59
Les professionnels . . . 60
Les producteurs . . . 60
Les prestataires . . . 62
Logiques et pratiques d'emploi . . . 63
Le cirque . . . 63
Logique économique du secteur : mécanismes de production et de diffusion . . . 63
Logiques et pratiques d'emploi . . . 64
Les arts de la rue . . . 66
Structuration du champ professionnel . . . 66
Logique économique du secteur : mécanismes de production et de diffusion . . . 66
Logiques et pratiques d'emploi . . . 68
Les cabarets . . . 68
Les bals . . . 69
Les parcs de loisirs . . . 70

**Approche par les structures** . . . 71
La variété des situations . . . 74
Des structures très diverses, le plus souvent sous statut associatif . . . 74
Des volumes très inégaux d'activité et des modes de fonctionnement économique très diversifiés . . . 75
Des entreprises de taille inégale, où les structures de taille moyenne ou grande, notamment dans le secteur subventionné, côtoient une myriade de très petites unités . . . 77
Des emplois assez qualifiés, mais souvent précaires . . . 79
La répartition des emplois administratifs, techniques et artistiques varie suivant les types de structure . . . 79
Il s'agit d'emplois généralement assez qualifiés . . . 80
Le recrutement s'appuie plus sur les réseaux relationnels que sur la prise en compte des formations suivies . . . 81
Une mobilité modérée et des problèmes de reconversion . . . 83
La précarité de l'emploi est importante. L'intermittence occupe une place centrale dans certaines structures . . . 84
Une gestion des ressources humaines s'appuyant peu sur la formation . . . 85
La précarité et la multiplicité des statuts rendent la gestion des ressources humaines difficile . . . 85
La formation continue des salariés n'est que rarement une préoccupation des structures . . . 86
Les perspectives de développement d'activité et de compétences . . . 88

Des perspectives de développement d'activité surtout portées par les petites structures, les producteurs et les prestataires . . . . . 88
Des besoins de développement de compétences centrés surtout sur la gestion de la production, sur la communication et sur les techniques son, lumière et décors . . . . . 89

CHAPITRE 3
**L'évolution du marché du travail** . . . . . 91

**L'emploi et la rémunération dans le spectacle vivant de 1985 à 1993** . . . . . 92
L'évolution d'ensemble du marché de l'emploi dans le spectacle vivant entre 1985 et 1993 . . . . . 92
L'évolution selon les statuts d'emploi : permanents et intermittents . . . . . 93
Les catégories de personnels non-artistiques : cadres et non-cadres . . . . 94
L'effet Disneyland Paris . . . . . 95
La rémunération du travail . . . . . 96
Une réduction de la durée des contrats . . . . . 101

**« Branches » et secteurs d'activités** . . . . . 102
La nomenclature des « branches d'activités » du spectacle vivant et leur regroupement par secteurs . . . . . 102
Les secteurs et leur hiérarchie : classement et évolution . . . . . 104
L'évolution des secteurs . . . . . 108
Les secteurs en croissance . . . . . 108
Les secteurs stables . . . . . 110
Les secteurs à évolution irrégulière . . . . . 110
Les secteurs en recul ou en déclin . . . . . 111
Composition des secteurs . . . . . 112

**La concentration géographique de l'emploi** . . . . . 115

**Évolution des effectifs et des situations professionnelles** . . . . 118
Une croissance forte des effectifs. Des rythmes de croissance très différents selon les catégories professionnelles . . . . . 120
La structure des effectifs en 1985 . . . . . 121
Des rythmes différenciés de croissance . . . . . 122
L'évolution des situations individuelles . . . . . 125
Les salariés permanents . . . . . 128
Les cadres permanents . . . . . 128
Les professionnels non-cadres permanents . . . . . 129
Les salariés intermittents non-artistiques . . . . . 129
Les cadres intermittents . . . . . 129
Les professionnels non-cadres intermittents . . . . . 130
Les artistes . . . . . 131

**Les employeurs sur le marché du travail du spectacle vivant en 1993** . . . . . 132
But et limites de l'analyse . . . . . 132
Description des données. . . . . 132
Les variables . . . . . 133
Le domaine d'activité économique . . . . . 133
L'importance de l'entreprise sur le marché du travail . . . . . 134
La valeur et la durée de l'emploi offert selon le statut d'emploi . . . 134
La population des employeurs en 1993 . . . . . 134
La stabilité de la présence des employeurs sur le marché du travail. . 135
La demande de travail selon le domaine des employeurs et le statut des emplois . . . . . 136
La demande de travail moyenne selon le domaine des employeurs et le statut des emplois . . . . . 137
Les rémunérations journalières moyennes selon le domaine des employeurs et le statut des emplois. . . . . 138
La structure de la population des employeurs . . . . . 139
La concentration de la demande selon le domaine . . . . . 139
La population des employeurs selon leur domaine et l'année de leur apparition sur le marché . . . . . 141
La population des employeurs selon le volume d'emploi offert et l'année de leur apparition sur le marché. . . . . 142
L'employeur du point de vue du demandeur d'emploi . . . . . 143

**Conclusion**. . . . . 144

CHAPITRE 4
**Itinéraires individuels d'emploi** . . . . . 145
Problèmes de méthode . . . . . 145

**Les conditions de renouvellement de la main-d'œuvre** . . . . . 147
La main-d'œuvre expérimentée . . . . . 148
Sa longévité. . . . . 148
Sa continuité de présence sur le marché . . . . . 149
Les effectifs d'entrants . . . . . 149
La répartition du travail et de la masse salariale entre les différentes cohortes de professionnels . . . . . 151
La distribution sur les différents segments de présence. . . . . 154
L'accroissement de la part du spectacle vivant dans l'emploi des nouveaux professionnels . . . . . 156
Le secteur d'insertion et les chances de survie sur le marché. . . . . 158
Les artistes . . . . . 159
Les cadres intermittents . . . . . 160

Les professionnels non-cadres intermittents . . . . . 161
Conclusion . . . . . 162

**L'analyse longitudinale des parcours individuels : le cas des professionnels expérimentés** . . . . . 163
La mobilité catégorielle . . . . . 163
Origines et destins : une vue d'ensemble . . . . . 164
La mobilité des personnels les plus expérimentés . . . . . 165
Quasi-cohortes et mouvements d'effectifs . . . . . 170
Spécialisation ou diversification sectorielle . . . . . 175
Analyse longitudinale des volumes d'activité et des gains . . . . . 177
Les artistes . . . . . 178
Les personnels non-cadres intermittents . . . . . 180
Les personnels non-cadres permanents . . . . . 182
Les cadres intermittents . . . . . 183
Les cadres permanents . . . . . 185

CHAPITRE 5
**Les enjeux pour l'avenir** . . . . . 187

**La difficile régulation du marché du travail** . . . . . 187

**La professionnalisation comme critère d'appartenance au spectacle vivant** . . . . . 194

**Les facteurs d'évolution** . . . . . 198
De la difficulté de la prospective dans le domaine du spectacle vivant . . . 198
L'évolution de la demande pousse constamment à de nouvelles formes de spectacles . . . . . 199
Des contraintes économiques croissantes . . . . . 200
Les évolutions techniques . . . . . 202
Le développement de la concurrence internationale . . . . . 203
Le rôle de l'audiovisuel et du spectacle enregistré . . . . . 203
Le rôle des collectivités locales . . . . . 204

CHAPITRE 6
**Métiers et compétences** . . . . . 207

**Les créateurs du spectacle vivant** . . . . . 207
La place du (ou des) créateur(s) dans l'élaboration et la réalisation des projets artistiques . . . . . 208
Les modes d'acquisition des compétences et le déroulement de la carrière . . . . . 208

Évolution des conditions d'exercice des métiers liés à la création ..... 210

**Les artistes** ..... 211
Les composantes de la professionnalité ..... 212
Les musiciens et chanteurs ..... 212
Les comédiens ..... 213
Les danseurs ..... 214
Acquisition des compétences et déroulement des carrières ..... 214
Les musiciens et chanteurs ..... 215
Les comédiens ..... 216
Les danseurs ..... 219
Précocité du choix professionnel ..... 219
L'insertion professionnelle ..... 219
Le déroulement de la carrière ..... 221
La seconde carrière ..... 221

**Les techniciens** ..... 222
Les composantes de la professionnalité ..... 223
L'acquisition des compétences et le déroulement des carrières ..... 224

**Les métiers de l'administration** ..... 225
Les composantes de la professionnalité ..... 226
La stratégie ..... 227
Les relations publiques ..... 227
Le marketing, la vente ..... 228
La programmation ..... 229
Le management et la gestion de personnel ..... 229
La gestion ..... 230
L'utilisation de l'informatique ..... 231
L'accueil du public ..... 231
L'intendance, l'entretien et la sécurité ..... 231
Acquisition des compétences et déroulement de carrière ..... 232
Les emplois de secrétariat et de comptabilité ..... 232
Les emplois d'accueil ..... 233
Les emplois de gestion de la production, de la commercialisation et de relations publiques ..... 233
L'emploi d'administrateur ..... 234

**Conclusion** ..... 235

CHAPITRE 7
**La formation initiale et continue** ..... 237

**Les formations initiales qualifiantes et l'offre existante** ..... 239

La formation scolaire générale . . . . . 239
Les formations professionnelles initiales aux métiers artistiques . . . . . 242
Les formations spécialisées en théâtre . . . . . 243
Les formations spécialisées en danse . . . . . 244
Les pôles d'excellence . . . . . 244
Les autres formations . . . . . 245
Remarques générales sur la formation initiale en danse . . . . . 246
Les formations spécialisées en musique . . . . . 247
La filière des conservatoires et les pôles d'excellence . . . . . 247
Les formations à l'enseignement . . . . . 249
Les formations hors conservatoires . . . . . 249
Les formations spécialisées aux métiers du cirque et des marionnettes . . . . . 250
Les formations professionnelles initiales aux métiers techniques . . . . . 251
Les formations professionnelles de niveau V, IV et III . . . . . 251
Les formations techniques supérieures . . . . . 253
Remarques générales sur la formation initiale des techniciens . . . . . 254
Les formations professionnelles initiales aux métiers de l'administration . 255
Les formations universitaires (DUT, licences, maîtrises, DESS) . . . . . 255
Le développement récent important des formations universitaires à caractère culturel et artistique . . . . . 255
Les formations universitaires à caractère professionnalisant . . . . . 258
Les titres professionnels homologués . . . . . 260
La qualification à l'entrée dans la profession est devenue un enjeu . . . . . 261

**La formation professionnelle continue des salariés et l'offre existante** . . . . . 262
Les besoins et l'offre dans le domaine artistique . . . . . 262
Les comédiens . . . . . 262
Les besoins . . . . . 262
L'offre . . . . . 263
Les danseurs . . . . . 264
Les besoins . . . . . 264
L'offre . . . . . 265
Le problème spécifique de la reconversion . . . . . 265
Les musiciens . . . . . 266
Les besoins . . . . . 266
L'offre . . . . . 267
Les marionnettistes . . . . . 268
Les artistes de cirque . . . . . 269
Les besoins et l'offre dans le domaine technique . . . . . 269
Les besoins . . . . . 269
L'offre . . . . . 271
Les besoins et l'offre dans le domaine administratif . . . . . 273
Les besoins . . . . . 273

L'offre . . . . . 274
*Les actions (de courte et moyenne durée) d'adaptation* . . . . . 274
*Les formations longues et qualifiantes* . . . . . 275

La pratique de la fonction publique territoriale . . . . . 276
Les besoins . . . . . 276
L'offre . . . . . 277

**La formation professionnelle et les pratiques d'entreprises** . . 278

Une vision assez critique de la formation initiale . . . . . 279
Les compétences difficiles à trouver . . . . . 279
Une formation initiale jugée assez peu adaptée . . . . . 280
Un accueil fréquent de stagiaires en formation initiale . . . . . 280

Une faible utilisation des contrats de qualification . . . . . 281

**Des pratiques de formation continue peu développées** . . . . . 282
Une faible utilisation de la formation continue . . . . . 282
Une offre de formation appréciée, mais une information parfois déficiente . . . . . 283
Les permanents des structures importantes sont les principaux bénéficiaires des dépenses directement engagées par les entreprises 284

Des pratiques de formation émergentes dans les parcs de loisirs . . . . . 284

**La formation des demandeurs d'emploi** . . . . . 285

De qui s'agit-il ? . . . . . 286

Une problématique d'insertion des jeunes . . . . . 286

Une problématique de réinsertion et de reconversion des adultes . . . . . 288

Le rôle particulier de l'ANPE-Spectacle . . . . . 289

**Les mécanismes de gestion de la formation professionnelle continue** . . . . . 291

La formation des agents des collectivités territoriales . . . . . 292

La formation des salariés permanents . . . . . 294

La formation des salariés sous contrats à durée déterminée . . . . . 296

La formation des intermittents . . . . . 297

La formation des salariés sous contrats en alternance . . . . . 298

Le fonctionnement du système . . . . . 300

L'équilibre général du dispositif . . . . . 303

CHAPITRE 8
**Recommandations** . . . . . 305

**Remarques préliminaires** . . . . . 305

AXE 1
**Renforcer la professionnalisation des salariés** ..... 307

**La qualification à l'entrée dans la profession** ..... 307
Argumentaire ..... 307
Actions envisagées ..... 308

**La formation continue des artistes** ..... 309
Argumentaire ..... 309
Actions envisagées ..... 310

**La formation continue des techniciens** ..... 311
Argumentaire ..... 311
Actions envisagées ..... 311

**La formation continue aux métiers de l'administration** ..... 312
Argumentaire ..... 312
Actions envisagées ..... 313

**La formation continue des agents publics** ..... 313
Argumentaire ..... 313
Actions envisagées ..... 314

AXE 2
**Renforcer les compétences de gestion des entreprises** ..... 315

**Aider au développement de la gestion des ressources humaines dans les entreprises** ..... 315
Argumentaire ..... 315
Actions envisagées ..... 315

**Action spécifique sur les petites entreprises de production et de diffusion** ..... 317
Argumentaire ..... 317
Actions envisagées ..... 317

**Renforcer les liens entre production et diffusion** ..... 318
Argumentaire ..... 318
Actions envisagées ..... 318

AXE 3
**Améliorer le système d'orientation et de formation continue** ..... 319

**Renforcer la cohérence et les moyens d'information et d'orientation** ..... 319
Argumentaire ..... 319
Actions envisagées ..... 320

**Mettre en place des moyens de contrôle qualité de la formation** ..... 320
Argumentaire ..... 320
Actions envisagées ..... 321

**Renforcer l'outil paritaire en matière de formation** ..... 322
Argumentaire ..... 322
Actions envisagées ..... 322

AXE 4
**Améliorer la structuration professionnelle du secteur** ..... 325

**Renforcement des structures professionnelles** ..... 325
Argumentaire ..... 325
Actions envisagées ..... 325

**Développement et harmonisation du champ conventionnel** ..... 326
Argumentaire ..... 326
Actions envisagées ..... 326

AXE 5
**Améliorer la visibilité sur l'économie et l'emploi** ..... 329
Argumentaire ..... 329
Actions envisagées ..... 329

## ANNEXES

ANNEXE 1
**Liste des membres de la CPNEF-SV** ..... 339

ANNEXE 2
**Tableau du champ conventionnel** ..... 343

ANNEXE 3
**Méthodologie utilisée pour l'analyse statistique du marché du travail (Chapitres 3 et 4)** ..... 349

ANNEXE 4
**Graphiques du chapitre 3** ..... 361

ANNEXE 5
**Graphiques du chapitre 4** ..... 377

ANNEXE 6
**Tableaux du chapitre 4** ..... 393

ANNEXE 7
**Bibliographie** ..... 419

ANNEXE 8
**Liste des sigles utilisés** ..... 429

Prix : 150 F
Imprimé en France
ISSN : 1152-4197:
ISBN : 2-11-003665-6
DF 5 4032-3

## Le spectacle vivant

Le spectacle vivant regroupe des activités artistiques aussi variées que le théâtre, la musique, les variétés, mais aussi les arts de la rue, le cirque, sans oublier les parcs de loisirs, les discothèques...
Les effectifs ont progressé de 1985 à 1993, mais cette hausse a été inégale d'une activité à l'autre. Plus de 100 000 personnes -artistes, techniciens et administratifs- vivent aujourd'hui de ces professions.
Un trait marquant de l'emploi est l'intermittence qui concerne plus de la moitié des actifs du secteur.
Deux enjeux majeurs pour ce secteur : l'amélioration des modes de régulation du marché du travail et le renforcement du professionnalisme.

**La Documentation française**
29-31 quai Voltaire 75344 Paris Cedex 07
Tél : 01 40 15 70 00
Télécopie 01 40 15 72 30

Ministère du travail,
et des affaires sociales

9 782110 036650