

## CONTACTS ET RENSEIGNEMENTS

Pôle Culture • Éducation •  
Jeunesse - Solidarité • Sports

### MISSION OBSERVATION DE LA CULTURE

*Directeur, Alain Herman*  
alain.herman@aquitaine.fr  
Tél : 05 57 57 81 61

*Assistante, Martine Goudeau*  
martine.goudeau@aquitaine.fr  
Tél : 05 57 57 82 77



Conseil régional d'Aquitaine  
14, rue François-de-Sourdis  
33077 Bordeaux Cedex



**N°1**

AVRIL 2008

# La Lettre<sup>o</sup>

de l'observatoire de la culture  
en Aquitaine

[ État des lieux de l'emploi, des métiers  
et des qualifications dans le champ  
du spectacle vivant en Aquitaine ]



[aquitaine.fr](http://aquitaine.fr)

# Sommaire

État des lieux de l'emploi, des métiers et des qualifications dans le champ du spectacle vivant en Aquitaine

## ÉLÉMENTS DE MÉTHODE p4

### 1 [ UN ENSEMBLE DE MICRO-ENTREPRISES ]

- La typologie départementale des effectifs p5
- La typologie par les codes p6
- La mutualisation des effectifs p6

### 2 [ UNE DISPARITÉ DES MODÈLES ÉCONOMIQUES ] p7

### 3 [ LA DUALITÉ DES SALARIÉS ]

- CDI, CDD et intermittence p8
- Contrats et types juridiques des employeurs p8
- La précarité chez les jeunes p8
- Les salaires p9

### 4 [ LA DIFFÉRENCIATION DES MÉTIERS ]

- Une répartition professionnelle p9
- Différenciation des salaires p10

### 5 [ LA MÉCONNAISSANCE GÉNÉRALISÉE DES BESOINS EN QUALIFICATIONS ]

### 6 [ MISE EN PERSPECTIVE ] p11

# Avant-propos

La **“Lettre de l’Observatoire”** qu’il vous est donné de lire pour la première fois est conçue comme un outil d’information au service de tous. Dès lors que la question des arts et de la culture en Aquitaine vous intéresse, que vous soyez acteur repéré ou non, décideur public ou simple citoyen, chercheur ou étudiant, soucieux de mieux comprendre les évolutions qui touchent ce secteur essentiel de la vie régionale, cette Lettre vous concerne. Chaque semestre, seront fournis de nouveaux éléments de connaissance destinés à améliorer la lisibilité du secteur et à rendre compte de la réalité de son ancrage territorial. Mais avant d’aborder le contenu de ce premier numéro, deux questions de fond nous reviennent régulièrement à propos de l’observation :

**En quoi celle-ci est-elle si nécessaire ? Pourquoi une observation dédiée au secteur culturel en particulier ?**

## ○ En quoi est-elle si nécessaire ?

Les politiques publiques de l’État et des collectivités territoriales ont la nécessité de s’appuyer, de façon pérenne, sur une démarche partagée de connaissance des situations régionales. Grâce à l’observation, il est possible de produire des analyses et de les mettre en débat, d’affiner les stratégies de l’action publique et d’en évaluer l’impact.

A partir de constats et d’enjeux partagés avec les acteurs, l’observation a pour finalité l’amélioration du service rendu à la population.

## ○ Pourquoi une observation dédiée au secteur culturel ?

Les sources statistiques, les produits de la recherche et l’ingénierie servant à l’étude du secteur culturel existent. L’absence de méthodologie partagée et l’hétérogénéité des informations disponibles rendent plus complexes les tentatives d’analyse, de consolidation et d’interprétation des données. Cela nuit à la bonne lisibilité du secteur et limite la portée des études prospectives destinées à mieux définir les politiques publiques et à en évaluer l’impact.

La démarche d’observation culturelle en région s’avère donc indispensable pour synthétiser les éléments de connaissance du domaine et favoriser le développement des coopérations entre ses différents acteurs, publics et privés.

## ○ L’observation culturelle en Aquitaine

En application du **Contrat de Plan Etat-Région 2000/2006**, une réflexion a été lancée en septembre 2005, préfigurant la création au sein du **Conseil régional d’un Observatoire de la Culture**.

Le concept ayant été affiné, la mission d’observation culturelle pour l’Aquitaine est entrée dans sa phase opérationnelle au début de l’année 2007.

Cette mission bénéficie d’une convention triennale d’objectifs signée entre le Conseil régional et la Direction régionale des affaires culturelles d’Aquitaine pour les années 2007 à 2009.

Dans le prolongement de cet accord, des conventions de partenariat sont à l’étude ou déjà finalisées avec d’autres organismes ou collectivités comme le Conseil général de la Gironde, l’IDDAC et l’Observatoire des politiques culturelles (OPC) à Grenoble.

**Le rôle de la mission d’observation est de fournir un ensemble de données quantitatives et qualitatives axées principalement sur l’économie de la culture en Aquitaine.**

**Cette orientation doit permettre :**

- > de mieux connaître l’évolution des métiers et de l’emploi culturels,
- > d’apprécier les besoins en formation qualifiante,
- > d’évaluer le poids économique de la culture et l’impact de l’intervention publique,
- > d’aider à la prise de décision concernant les politiques culturelles.

C’est dans cette perspective qu’a été engagé le tout premier chantier de la mission d’observation : **un état des lieux de l’emploi, des métiers et des qualifications dans le champ du spectacle vivant en Aquitaine.**

Pour la réalisation de cette étude, le Conseil régional a reçu le soutien financier de la DRAC Aquitaine. La mission s’est associée les compétences de l’Obster, une équipe de recherche basée à Montpellier. Nos remerciements vont naturellement à l’Obster, aux personnes ressources et aux services de la DRAC, du Conseil régional, des conseils généraux et des principales collectivités locales d’Aquitaine, ainsi qu’à tous les organismes culturels de la région, qui ont bien voulu apporter leur concours à cette enquête.

Le premier numéro de la **“Lettre de l’Observatoire”**, consacré à la présentation des éléments de synthèse de ce travail, leur est dédié.

Nous vous en souhaitons une agréable lecture.

Alain Herman  
Directeur de la mission d’observation culturelle en Aquitaine

## L’OBSERVATOIRE DE LA CULTURE

### UN OUTIL POUR L’ACTION

### AVEC TROIS OBJECTIFS

- améliorer la connaissance du secteur culturel
- faciliter l’évaluation des politiques publiques de la culture mises en œuvre dans la Région
- aider à la prise de décision

### UNE MISSION D’INTÉRÊT GÉNÉRAL

prioritairement en direction :

- des décideurs publics
- des professionnels de la culture
- de la communauté scientifique
- et accessible auprès d’un plus large public pour des informations ciblées

### UNE TRIPLE FONCTION

- le recueil, la production et l’organisation de données
- leur interprétation et leur analyse
- leur restitution et leur diffusion publique

# ÉTAT DES LIEUX DE L'EMPLOI, DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS DANS LE CHAMP DU SPECTACLE VIVANT EN AQUITAINE

## ÉLÉMENTS DE MÉTHODE

L'état des lieux mené dans le champ du spectacle vivant en Aquitaine vise un objectif : mieux cerner la situation de l'emploi, des métiers et des besoins en qualification par une mise en évidence des grandes tendances du secteur.

**Deux méthodes sont possibles avec des approches radicalement différentes : soit l'on décide d'opérer un croisement des données disponibles auprès des différents organismes détenteurs d'informations statistiques (Insee-Clap (1), Insee-Dads (2), Anpe, Assedic, Guso (3), Afdas, Caisse des congés spectacles...), soit l'on s'oriente vers une démarche d'enquête menée directement auprès des employeurs du secteur.**

**Dans le premier cas,** la comparaison des données issues d'organismes publics ayant une mission spécifique pose le problème de l'hétérogénéité des champs couverts par chaque source.

**Dans le second cas,** il convient de sonder les employeurs, avec les difficultés inhérentes à toute enquête fondée sur le mode déclaratif (pas d'obligation de réponse, risque d'erreurs ou d'imprécisions).

En définitive, le choix effectué par la mission **privilégie l'entrée de la connaissance par les employeurs,** faisant le pari de l'intérêt d'une démarche partagée avec ces derniers.

Pour réaliser cet état des lieux, la mission a défini deux étapes : la constitution d'une " **base-annuaire** " qui recense l'ensemble des opérateurs culturels du secteur, puis le lancement de l'**enquête** proprement dite auprès des opérateurs repérés. L'ampleur de la tâche a nécessité de recourir aux compétences d'une équipe de recherche spécialisée dans ce type de travail - l'**Obster** - choisie à l'issue d'une consultation pour seconder la mission dans la réalisation de ce chantier.

(1) Connaissance locale de l'appareil productif - (2) Déclaration annuelle de données sociales

(3) Guichet unique du spectacle occasionnel

**925** opérateurs actifs ont été enregistrés dans la base-annuaire

**254** d'entre eux ont répondu à l'enquête

**212** ont déclaré être employeurs et **42** ne fonctionnent qu'avec du bénévolat

Les **212** employeurs totalisent **3245** emplois

Le taux de réponse au 15 décembre 2007 correspond à **27,46 %** des opérateurs aquitains.

### ○ La méthodologie générale et ses limites

Le cadre fixé pour la conduite de l'étude nécessitait une connaissance préalable des opérateurs du champ et une investigation dans leur dernier bilan social disponible (exercice 2006).

**Dans un premier temps,** il s'est agi de constituer un fichier le plus exhaustif possible des opérateurs, en agrégeant et triant les bases existant dans les administrations commanditaires (Conseil régional et DRAC), complétées par la contribution des conseils généraux. Le fichier identifie chaque opérateur du champ par code juridique, code d'activité, domaine artistique et territoire. Il comporte les coordonnées de la structure.

On entend par " opérateur " toute organisation déclarée, publique ou privée, déployant une activité permanente ou occasionnelle en rapport avec le spectacle vivant dans quelque discipline que ce soit.

**Dans un second temps,** chaque opérateur identifié a été contacté pour répondre au questionnaire d'enquête portant sur le bilan social de l'organisme. Collectées et traitées en préservant toujours les principes de l'anonymat, les informations obtenues vont permettre d'améliorer sensiblement la connaissance des employeurs et des salariés :

- > Nombre d'emplois déclarés, nature des emplois, type de contrat et durée, niveau de rémunération, durée du temps de travail, forme mutualisée de l'emploi (ou non)
- > Age et genre des salariés, type et niveau de qualification

**Au final, l'état des lieux nous livre un panorama du secteur sous trois angles de vue :**

- **une base-annuaire qui peut être partagée** entre les différents partenaires pourvoyeurs et utilisateurs des données
- **une meilleure information sur la structure des employeurs** du spectacle vivant en Aquitaine
- **des indications sur la structure des emplois et le lien emploi-formation.**

# LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE : INTRODUCTION

Au terme de cette enquête, le paysage socio-économique du spectacle vivant en Aquitaine offre une vision qui correspond sensiblement aux analyses et déductions effectuées de manière empirique depuis plusieurs années. La région se caractérise par une économie bâtie principalement **sur des micro-entreprises** (à l'exception de quelques grandes institutions culturelles ou entreprises privées) et **la précarité de l'emploi est une donnée extrêmement importante**.

Citons de ce point de vue les conclusions de l'Obster :

*“ Constitué de façon prépondérante de micro-entreprises, le spectacle vivant aquitain offre une disparité de modèles économiques supportant des “ entreprises artistiques et culturelles ” aux profils très variés, mais également très marqués par la décision publique.*

*Les niveaux de subvention sont, sans surprise, des marqueurs de la permanence de l'activité et de la stabilité de l'emploi associé.*

*La précarité de l'emploi est une caractéristique fondamentale du secteur. Elle se retrouve dans toutes les dimensions [...], et dans tous les métiers, dès lors que l'on sort de la sphère de la fonction publique et des situations de délégations de service public. Cette précarité connaît plusieurs marqueurs décisifs : le volume horaire des salariés beaucoup plus faible que dans les autres secteurs économiques, une précarité moins forte avec l'âge, et plus marquée chez les femmes que chez les hommes. ”*

## 1 UN ENSEMBLE DE MICRO-ENTREPRISES

*“ À l'instar d'autres secteurs d'activité, le spectacle aquitain se caractérise par la petite taille des opérateurs économiques et la faible mutualisation des emplois. ”*

### ○ La typologie départementale des effectifs

Elle montre une plus nette présence des micro-établissements dans les deux grands départements urbains (ndlr : la Gironde

et les Pyrénées-Atlantiques), traduisant la concentration de l'offre artistique dans les grands centres (ndlr : rappelons au passage que ce constat a été effectué à maintes reprises et qu'il confirme le déséquilibre avéré au niveau régional avec deux départements -33 et 64- qui, à eux seuls, attirent 65 % de la population aquitaine et cumulent 65 % des aides publiques régionales de fonctionnement en faveur de la culture).

**2 entreprises sur 3 ont moins de 10 salariés.**

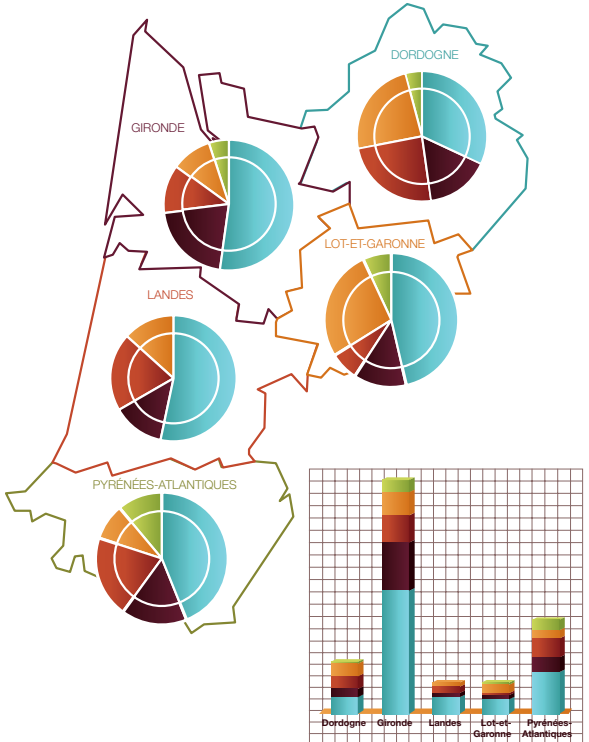
**1 entreprise sur 2 a moins de 5 salariés.**

### Répartition des établissements selon l'effectif global

Effectifs salariés permanents	Dordogne	Gironde	Landes	Lot-et-Garonne	Pyrénées-Atlantiques
≤ 5	8	59	8	7	20
> 5 ≤ 10	4	23	2	2	7
> 10 ≤ 20	6	13	3	1	9
> 20 ≤ 50	6	11	2	4	4
> 50	1	6		1	5
Totaux	25	112	15	15	45

Effectifs salariés permanents	Dordogne	Gironde	Landes	Lot-et-Garonne	Pyrénées-Atlantiques
≤ 5	32 %	53 %	53 %	47 %	44 %
> 5 ≤ 10	16 %	20 %	13 %	13 %	16 %
> 10 ≤ 20	24 %	12 %	20 %	7 %	20 %
> 20 ≤ 50	24 %	10 %	13 %	26 %	9 %
> 50	4 %	5 %	0 %	7 %	11 %



NB : les pourcentages indiqués sont le résultat du calcul effectué par département et ne doivent pas être comparés d'un territoire à l'autre.

Ces effectifs sont divers et cette diversité est la spécificité même de l'emploi dans le spectacle vivant. Les opérateurs du spectacle travaillent avec trois grands types de main d'œuvre : une main d'œuvre salariée classique, sous statut de CDD ou CDI, que l'on nommera ici " permanents ", des effectifs " intermittents ", mais qui peuvent constituer le noyau de permanence des activités artistiques, et enfin des effectifs bénévoles, qui peuvent porter des projets semi-professionnels.

Cette spécificité des types d'effectifs illustre, plus que tout autre indicateur, la diversité des modèles économiques à l'œuvre dans le spectacle vivant. Elle permet de construire une typologie simple des établissements :

- ceux fonctionnant exclusivement **par du bénévolat et des contrats de cession, sans gestion " sociale " ;**
- ceux fonctionnant exclusivement **avec de l'emploi salarié classique, " permanent " ;**
- ceux mixant **les salariés permanents et intermittents.**

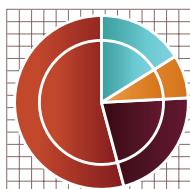
### ○ La typologie par les codes NAF montre bien les différents modèles

Les établissements publics et d'enseignement, fonctionnant avec du personnel exclusivement permanent et/ou intermittent ; la part importante du bénévolat dans les associations généralistes et celle (non moins) importante des effectifs permanents et intermittents dans les activités de spectacle, et notamment dans les activités annexes.

Cette typologie des effectifs est congruente avec le caractère subventionné ou non des opérateurs.

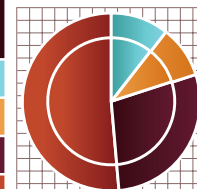
#### Établissements par typologie d'effectifs

Type des effectifs	Nb Étab.	%
Effectifs bénévoles	42	16,53 %
Intermittents uniquement	21	8,27 %
Permanents et intermittents	54	21,26 %
Permanents uniquement	137	53,94 %
<b>Totaux</b>	<b>254</b>	



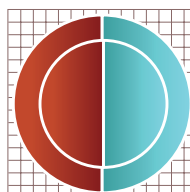
#### Activités de spectacle

Typologie des effectifs	Nb Étab.	%
Effectifs bénévoles	19	10,67 %
Intermittents uniquement	17	9,56 %
Permanents et intermittents	51	28,65 %
Permanents uniquement	91	51,12 %
<b>Totaux</b>	<b>178</b>	



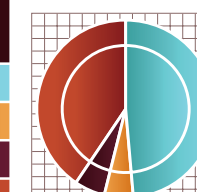
#### Audiovisuel

Typologie des effectifs	Nb Étab.	%
Effectifs bénévoles	1	50 %
Intermittents uniquement	-	-
Permanents et intermittents	-	-
Permanents uniquement	1	50 %
<b>Totaux</b>	<b>2</b>	



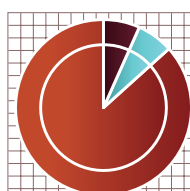
#### Associations avec activité autre

Typologie des effectifs	Nb Étab.	%
Effectifs bénévoles	18	48,64 %
Intermittents uniquement	2	5,41 %
Permanents et intermittents	2	5,41 %
Permanents uniquement	15	40,54 %
<b>Totaux</b>	<b>37</b>	



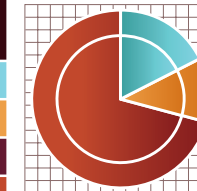
#### Enseignement / Formation

Typologie des effectifs	Nb Étab.	%
Effectifs bénévoles	1	6,25 %
Intermittents uniquement	-	-
Permanents et intermittents	1	6,25 %
Permanents uniquement	14	87,50 %
<b>Totaux</b>	<b>16</b>	



#### Divers

Typologie des effectifs	Nb Étab.	%
Effectifs bénévoles	3	17,65 %
Intermittents uniquement	2	11,76 %
Permanents et intermittents	-	-
Permanents uniquement	12	70,59 %
<b>Totaux</b>	<b>17</b>	



### ○ La mutualisation des effectifs : une anticipation difficile

*" Peu d'opérateurs ont été en mesure de se projeter dans une mutualisation de certains de leurs salariés. La réflexion sur la mutualisation, souvent présentée comme une réponse aux nécessités de structuration du secteur culturel, est loin d'être vue aujourd'hui comme un horizon de développement proche. Elle nécessitera très certainement un fort accompagnement des pouvoirs publics. "*

# 2

## UNE DISPARITÉ DES MODÈLES ÉCONOMIQUES

*“ Le spectacle vivant se caractérise par une disparité forte des entreprises porteuses d’offre. Cette disparité est d’abord juridique : SARL ne disposant que de ressources propres, associations mixant les sources de financement, SCOP, régies de collectivités territoriales, établissements publics, ... Ces différents statuts, et les montages politiques et administratifs qu’ils illustrent, sont autant le fruit d’histoires singulières que de tendances, elles aussi historiques, de la gestion publique ” (Obster).*

Si le statut associatif est depuis longtemps l’organisation juridique la plus utilisée pour porter les aventures artistiques comme la plupart des projets culturels, il existe de profondes différences structurelles entre une modeste association locale gérée de façon bénévole, une compagnie professionnelle fonctionnant avec des salariés permanents et des intermittents, et une association conventionnée avec les pouvoirs publics pour la réalisation de missions d’intérêt général ou en position quasiment de délégation de service public.

L’Obster relève qu’à projet égal, des situations juridiques très variées peuvent concerner des activités comparables : par exemple, les directions de **centres dramatiques nationaux** ont été invitées, dès leur création, à se doter du statut de SARL, les **centres chorégraphiques nationaux** sont demeurés en régie associatif.

**Les opéras et les orchestres** peuvent indifféremment être gérés par des associations ou des régies publiques ou personnalisées. **Quant aux lieux de diffusion**, ils sont majoritairement associatifs lorsqu’ils sont subventionnés, et gérés en SARL dans le secteur non subventionné. Enfin, ils peuvent aussi être gérés en services de collectivités, voire en SEM ou SAS.

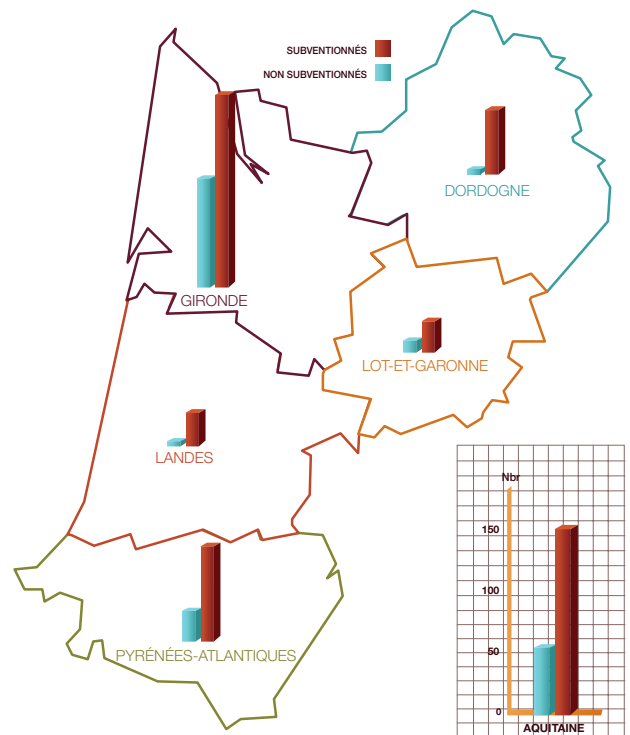
“ Cette disparité des formes de portage de projets débouche naturellement sur une disparité des modèles économiques. On trouvera ainsi des établissements fonctionnant exclusivement sur du personnel temporaire classique (CDD), d’autres fonctionnant exclusivement sur des CDI, une grande masse d’établissements mixant l’emploi intermittent autour d’un faible noyau d’emplois en CDI, des compagnies ne fonctionnant que sur l’intermittence, et des zones publiques ou parapubliques aux effectifs nombreux et permanents.

La relation à la demande publique est, ici, une variable prédominante et divise le paysage des employeurs en trois parties inégales en termes de taille, de budget et d’effectifs :

- un monde très subventionné, qui concentre près d’un tiers des emplois globaux sur 10 % des structures,
- un monde peu subventionné, très ou peu professionnalisé, qui concentre une majorité d’emplois,
- un monde non subventionné, dont les établissements les plus importants sont néanmoins tous liés à la décision publique, qu’il s’agisse des prestataires/fournisseurs des objets des politiques publiques, ou des sociétés gestionnaires de DSP, ou des activités soumises à l’agrément public (les casinos), dont la vocation du spectacle est souvent périphérique au cœur d’activité. ”

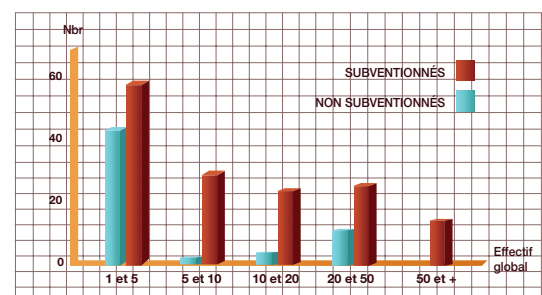
Répartition départementale des établissements subventionnés et non subventionnés

Départements	Non subventionnés	Subventionnés	Total
Dordogne	2	23	25
Gironde	40	72	112
Landes	2	13	15
Lot-et-Garonne	4	11	15
Pyrénées -Atlantiques	10	35	45
Total	58	154	212



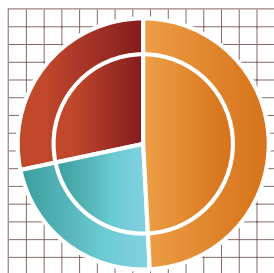
Établissements subventionnés et non subventionnés par tranche d’effectifs

Effectif global	Non subventionnés	Subventionnés	Total
1 et 5	43	59	102
5 et 10	1	31	32
10 et 20	2	25	27
20 et 50	12	26	38
50 +	0	13	13



# 3 [ LA DUALITÉ DES SALAIRES ]

## La répartition des types de contrat



CDD d'usage	49,2 %
CDD	22,6 %
CDI	28,2 %

Plus de **3** salariés sur **4** sont dans une situation de précarité de l'emploi.

“ Le secteur est marqué par la dualité des conditions d'emploi. Elle s'organise autour de deux axes : le type de contrat et la durée moyenne des contrats.

### ○ Salarier permanent, contrat à durée déterminée et intermittence

Pour une meilleure lisibilité des résultats, les contrats de travail ont été regroupés en trois types principaux : **les contrats à durée déterminée (CDD), les contrats à durée indéterminée (CDI) et les contrats d'usage (intermittents).**

La répartition des salariés répertoriés dans la base-annuaire Aquitaine, pour ces trois grands types de contrat de travail, montre une très forte proportion d'emplois non permanents. Les CDD et contrats d'usage (intermittents) représentent près de 72 % des emplois répertoriés. ”

### ○ Contrats et types juridiques des employeurs

À partir de la nomenclature Insee des types juridiques, il a été possible de procéder à la répartition des trois types de contrat en fonction de la structuration juridique du secteur.

On retrouve ici une répartition où **les CDD et contrats d'usage (intermittents)** sont massivement employés par les structures associatives, respectivement aux taux de **68 % et 77 %**. **Mais 1 intermittent sur 4 (23 %) est aussi employé par les SARL du secteur.**

La répartition des CDI est plus diversifiée puisqu'ils sont, à part égale, représentés dans les associations et les établissements publics. **Les collectivités locales et les entreprises représentent respectivement 15 % et 4 % des emplois permanents.**

	Associations	Collectivités locales	Entreprises	Établissements publics
CDD	68 %	8 %	1 %	23 %
CDI	40 %	15 %	4 %	41 %
Intermittent	77 %	0 %	23 %	0 %

### ○ Une précarité plus forte chez les jeunes salariés

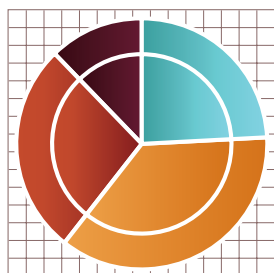
La précarité des situations d'emploi est un marqueur de l'expérience ou de la longévité dans le secteur :

- 57 % des CDD et 60 % des contrats d'usage (intermittents) sont occupés par des moins de 41 ans
- 30 % des CDD et 24 % des contrats d'usage (intermittents) sont tenus par des moins de 31 ans

A l'inverse :

- Les plus de 40 ans tiennent 62 % des CDI et 40 % des postes d'intermittent.

## Répartition des contrats par tranche d'âge



	-30 ans	31 - 40 ans	41 - 50 ans	+ 50 ans
CDD	30 %	27 %	24 %	19 %
CDI	11 %	27 %	34 %	28 %
Intermittent	24 %	36 %	27 %	13 %

## ○ Une précarité qui se répercute sur les salaires

La différence entre les contrats implique des volumes annuels moyens et des niveaux de rémunération eux-mêmes différents.

Avec des rémunérations de CDI situées au-dessus du SMIC, au niveau du salaire moyen français, les permanents sécurisés par ce type de contrat s'insèrent dans un modèle classique (ndlr : ce qui n'empêche pas de remarquer que les salaires des femmes sont assez largement inférieurs à ceux des hommes).

En revanche, les CDD, dont le volume horaire moyen est de l'ordre du tiers temps, offrent des ressources très en dessous des moyennes nationales et régionales, et accentuent les situations de précarité. ”

**Salaires brut moyen annuel par type de contrats**

	Femmes	Hommes	Global
CDD	7 937€	7 324€	7 584€
CDI	23 952€	30 037€	27 191€
Intermittent	3 294€	2 800€	3 454€

**Volume horaire annuel moyen par type de contrats**

	Femmes	Hommes	Global
CDD	637	534	579
CDI	1470	1562	1520
Intermittent	196	165	182

# 4 [ LA DIFFÉRENCIATION DES MÉTIERS ]

“ La répartition des types de contrat par activité professionnelle, suivant les quatre grands domaines de la nomenclature des métiers du spectacle vivant, souligne une concentration des contrats dans le domaine de l'activité artistique. Viennent ensuite les activités techniques et technico-artistiques, puis les activités de direction, production et enfin celles d'administration, gestion. On retrouve dans ce dernier domaine essentiellement des CDI. Sa faiblesse est caractéristique de la faiblesse d'administration du spectacle vivant.

**Répartition des contrats par activité professionnelle**

	Activités artistiques	Activités d'administration et de gestion générales	Activité de direction, production, commercialisation	Activités techniques : technico-artistiques
CDD	63 %	8 %	21 %	8 %
CDI	45 %	24 %	16 %	15 %
Intermittent	66 %	0 %	5 %	29 %

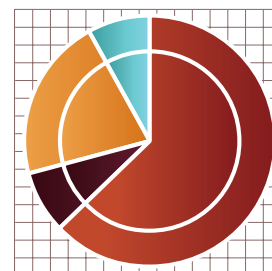
## ○ Une répartition professionnelle hommes/femmes très marquée

La différenciation des activités entre femmes et hommes est très marquée. Les métiers artistiques, et plus encore les métiers techniques, sont très majoritairement masculins (62 % des métiers artistiques, 85 % des métiers techniques). A cette forte présence masculine dans les métiers de scène, s'oppose une féminisation des métiers de l'administration et de la gestion (73 % de femmes) et des activités de communication et de diffusion (61 %).

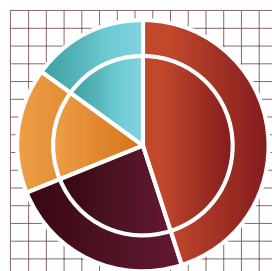
**Grands domaines d'activité professionnelle par genre**

	Femmes	Hommes
Activités artistiques	38 %	62 %
Activités d'administration et de gestion générales	73 %	27 %
Activité de direction, production, commercialisation	61 %	39 %
Activités techniques ; technico-artistiques	15 %	85 %

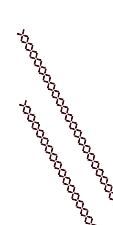
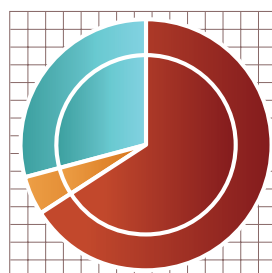
**Répartition des CDD par activité professionnelle**



**Répartition des CDI par activité professionnelle**



**Répartition des intermittents par activité professionnelle**



## o Des salaires très différenciés selon les activités

Si l'activité artistique emploie moins de femmes que d'hommes, ces dernières peuvent y trouver, notamment dans les domaines du chant et de la musique, des rémunérations moyennes plus élevées que celles de leurs homologues masculins, en particulier dans les carrières de solistes.

Ces relatives exceptions ne sauraient masquer des volumes horaires (et donc des ré-

munérations liées) plus faibles dans tous les autres secteurs artistiques.

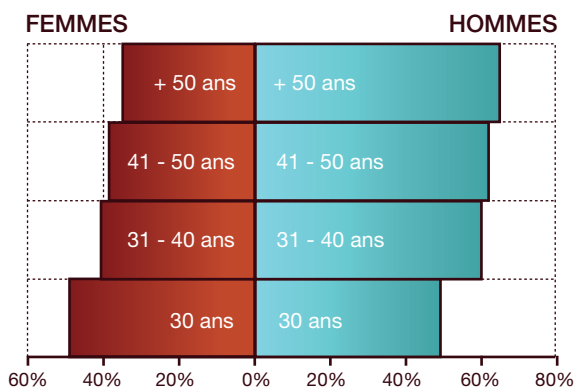
Ce différentiel de rémunération se retrouve dans tous les autres métiers du spectacle, y compris ceux qui sont majoritairement féminisés. **Les différences sont particulièrement visibles dans les fonctions de direction, avec des rémunérations moyennes féminines inférieures de 40 %**

**à celles réservées aux hommes (ndlr : sans compter qu'à peine 5 % de femmes sont dirigeantes).**

Ces différences de rémunération ont de nombreuses origines. La longévité dans le métier en est une. Or les effectifs féminins et masculins connaissent une évolution inversée au fur et à mesure de l'âge, ainsi que le démontre le tableau ci-dessous.

Salaire moyen annuel et volume horaire annuel moyen, détaillés par activité professionnelle		FEMMES		HOMMES		GLOBAL	
		Salaire brut annuel moyen	Volume horaire annuel moyen	Salaire brut annuel moyen	Volume horaire annuel moyen	Salaire brut annuel moyen	Volume horaire annuel moyen
ACTIVITÉS ARTISTIQUES	Conception et interprétation chorégraphique	16 442 €	942	20 979 €	1119	17 126 €	946
	Conception et interprétation des arts du cirque et des arts visuels	220 €	17	250 €	34	242 €	29
	Conception et interprétation dramatique	3 117 €	217	3 946 €	248	4 704 €	233
	Conception et interprétation instrumentale	13 870 €	851	10 182 €	507	10 920 €	573
	Conception et interprétation vocale	18 469 €	1305	16 397 €	1197	17 406 €	1247
	Formation et accompagnement artistiques	3 076 €	445	2 720 €	395	2 827 €	413
ACTIVITÉS D'ADMINISTRATION ET DE GESTION GÉNÉRALES	Services administratifs et généraux	17 880 €	1385	19 507 €	1538	17 311 €	1346
ACTIVITÉS DE DIRECTION, PRODUCTION, COMMERCIALISATION	Accueil	6 384 €	623	6 252 €	550	6 339 €	598
	Communication	12 538 €	1101	11 035 €	1127	12 031 €	1117
	Direction	21 899 €	1302	35 474 €	1430	29 608 €	1374
	Fonction commerciale et technico-commerciale	18 079 €	1435	23 953 €	1785	19 435 €	1516
	Production	7 909 €	723	7 028 €	449	7 703 €	659
	Tous domaines de la direction de la production et de la commercialisation			27 597 €	1664	27 597 €	1664
ACTIVITÉS TECHNIQUES : TECHNICO-ARTISTIQUES	Accessoires	1 726 €	82	24 678 €	1563	17 028 €	1070
	Audiovisuel	6 000 €	910	2 665 €	127	3 221 €	257
	Coiffure / maquillage	9 969 €	697			9 969 €	697
	Costume	7 883 €	547	20 008 €	1219	9 056 €	615
	Décor	7 912 €	647	12 267 €	891	11 211 €	828
	Éclairage	1 677 €	180	7 068 €	598	5 990 €	516
	Machinerie	13 485 €	852	12 023 €	848	12 119 €	848
	Régie	7 492 €	498	8 754 €	573	8 608 €	564
	Son	254 €	18	6 707 €	385	6 236 €	360

**Pyramide des âges dans les métiers du spectacle vivant**



On constate une inversion de la pyramide des âges. Même si les hommes apparaissent plus nombreux pour l'ensemble des tranches, on note un déclin régulier du salariat féminin à partir de la tranche qui va de 31 à 40 ans. En revanche, l'emploi des hommes ne fait que se renforcer à mesure que l'on avance en âge.

Comme le souligne l'Obster, *"c'est ici l'illustration d'un des nombreux effets de la crise de l'emploi artistique, qui tend à favoriser les titulaires d'expérience, posant ainsi la question du renouvellement générationnel des effectifs comme celui des aventures artistiques."*

# 5

## LA MÉCONNAISSANCE GÉNÉRALISÉE DES BESOINS EN QUALIFICATIONS

“ Peu nombreuses sont les structures capables de produire des informations sur la qualification et la formation initiale de leur personnel, rendant ainsi difficile la liaison emploi-formation (*ndlr : c'est d'ailleurs l'un des points les plus obscurs de l'enquête, méritant à juste titre que les pouvoirs publics s'y penchent avec une attention particulière*). Cette situation, que l'on retrouve aussi bien dans les entreprises purement artistiques (comme les compagnies), dans les lieux de diffusion

ou les associations intermédiaires, montre la dissociation opérée entre le secteur de la formation initiale et l'activité professionnelle.

Contrairement à la plupart des autres secteurs économiques, (...) la formation initiale a finalement peu de poids dans les critères d'embauche. Hormis les secteurs de l'enseignement et les carrières de la fonction publique, **la première qualification des salariés du spectacle est leur expérience.**

Cette déconnexion entre cadre d'emploi et qualification initiale est consubstantielle d'une économie de la création. Pour autant, elle n'est pas sans poser problème dans les métiers de l'administration, souvent mal formés, malgré une offre universitaire pléthorique. Elle est surtout problématique dans un contexte où les sorties de métier augmentent, et où les besoins en valorisation des acquis de l'expérience (VAE) devraient être mieux anticipés. ”

# 6

## MISE EN PERSPECTIVE

C'est bien d'une mise en perspective que nous avons besoin à ce stade, plutôt que d'une conclusion qui pourrait se révéler aléatoire. Une certaine prudence dans les affirmations s'impose. **Le chantier d'observation ne fait que commencer.** Il ne prendra d'ailleurs pleinement son sens qu'à la condition que nous poursuivions le travail de requête afin de construire des **données fiables** dans le temps et mieux mesurer ainsi les évolutions du secteur. Ce qui supposera de réactualiser notre objet d'étude à un rythme annuel.

L'ouverture de ce chantier ne saurait préjuger des décisions publiques, à prendre au plan structurel, pour la survie de l'économie du spectacle vivant. Si le sujet mérite toute notre attention en raison même des répercussions qu'il a dans la région, **le problème est d'ampleur nationale.** Il renvoie à des questions majeures et paradoxales à certains égards.

**Ainsi, doit-on favoriser la permanence artistique ?** Sans aucun doute les artistes et le milieu de la culture ont besoin d'être soutenus. Mais l'entrée dans les métiers devenant de plus en plus ardue, ne faut-il pas penser au renouvellement générationnel des artistes ? Il est l'une des conditions de la transformation des esthétiques et du regard que nous portons sur le monde. Faire ses preuves mais jusqu'à

quel âge ? Est-il raisonnable d'attendre d'avoir 40 ou 50 ans pour aspirer enfin à une reconnaissance professionnelle ?

Ainsi donc, “ [...], la valeur n'attend point le nombre des années. ” Et en chaque artiste qui naît, s'exprime une sensibilité unique, nous dit-on. Au nom de cette émergence artistique, doit-on soutenir un micro-projet par micro-entreprise comme c'est souvent le cas aujourd'hui ? Ne devrait-on pas trouver le moyen de **rassembler les forces artistiques ?** Inciter à relier toute la chaîne des métiers comme cela se fait dans d'autres filières de l'économie ?

**La mutualisation a été évoquée :** plus facile à dire qu'à faire. L'individualisme qui entoure le domaine de la création, s'accommode mal du partage des moyens en termes d'administration et de gestion, a fortiori de production et de commercialisation. Cela nécessiterait de s'intéresser de plus près au sort des employé(e)s multi-tâches et flexibles plus que de raison, et à leur plan de carrière. Ce qui reviendrait ni plus ni moins à se conformer aux règles de droit du travail !

Aujourd'hui, la gestion prévisionnelle des **emplois et compétences dans le secteur culturel** est un sujet très peu abordé.

Or il y a urgence à traiter de la question de la **valorisation des acquis de l'expérience (VAE).** L'arrivée sur le marché des nouveaux

entrants pose une question sur l'adéquation entre la formation initiale et les débouchés réels dans les métiers artistiques et en périphérie. La sortie du métier après plusieurs années s'avère plus problématique encore et humainement désastreuse. La réflexion sur la VAE est par conséquent une nécessité.

Cet ensemble de problèmes que soulève la situation du spectacle vivant en Aquitaine doit nous amener à ce que s'organise mieux que par le passé **la relation entre les acteurs et les instances représentatives de la profession.** Le chantier est ouvert, grand ouvert.

