“Gironde, l’emploi culturel : de la précarité à l’action”

Premier Etat des Lieux

SOMMAIRE

Pages

Avant propos 4

Introduction 11

L'emploi culturel en question : éléments de diagnostic

- *Les conditions sociales et économiques de la créattion artistique en Europe : tendances* 15
- *Les emplois précaires de la culture en Gironde : état des lieux* 23

Des pistes de réflexion 67

Chantiers en cours ou à l'étude 83

Contributions et témoignages 103

Annexes 149

Je me réjouis de préfacer ce Livre Blanc sur l'emploi culturel en Gironde. Je m'étais engagé, en effet, lors de mon discours d'inauguration du Festival des Chantiers de Blaye et de l'estuaire 2003, à lancer ce projet. Nous étions alors en pleine crise de l'intermittence et je jugeais nécessaire, dans un premier temps, que nous puissions avoir une photographie précise de la situation girondine c'est ce que Chloé Langeard, doctrante en sociologie, s'est employé à faire dans son étude. Je souhaitais également que l'on ne limitât pas aux seuls intermittents du spectacle, l'emploi culturel devant être perçu, me semble-t-il, dans sa globalité. Le travail mené en direction du R.M.I. par Nicolas Piati, au sein de la direction de la culture et de la citoyenneté du Conseil Général, est, à cet égard, représentatif de cette volonté. Le R.M.I. est une compétence de notre Collectivité départementale. Or, plus de 2500 Rmistes, en Gironde, sur les 30.000 que compte notre département, revendiquent un projet, une activité dans le domaine culturel. En sorte que notre collectivité est très directement concernée par l'intermittence puisque cela a un coût qui n'apparaît pas exclusivement dans son budget culturel.

Le Conseil Général met en place, par ailleurs, des dispositifs expérimentaux avec le FSE et s'interroge sur la nécessaire politique des lieux qu'il faut mener, à présent, dans le spectacle vivant. C'est dire combien nous sommes attentifs à l'ensemble de ces problèmes. Ce qui est en jeu, au bout du compte, c'est l'avenir de la création. Tout doit être fait pour que la création s'exprime dans les meilleures conditions. Cela exige que les partenaires publics travaillent davantage ensemble, articulent mieux leurs interventions, soient plus complémentaires.

Certes, la culture a un prix et, si je puis dire, elle ne doit pas s'exprimer à n'importe quel prix. Mais elle doit demeurer, plus que jamais, une priorité à l'heure où les transferts de compétence pèsent tant sur nos collectivités territoriales. Un monde où l'on négligerait la culture serait un monde déshumanisé, qui ne résisterait plus aux lois du marché. Défendre l'emploi culturel, c'est s'inscrire dans cette logique de résistance mais en affrontant les problèmes avec lucidité.

Président du Conseil Général de la Gironde

Sénateur de la Gironde
Conseiller Général du Canton de Carbon-Blanc

Volontairement engagée aux côtés des acteurs culturels girondins depuis de longues années, notre Collectivité départementale s'est de nouveau mobilisée lors de la crise, née de la réforme du régime d'indemnisation des intermittents du spectacle.

Notre réponse ne peut être ponctuelle. Elle doit s'inscrire dans la durée et englober la problématique dramatique du désengagement de l'Etat, ainsi que sa remise en cause des emplois aidés.

Voulu et impulsé par notre Président, Philipe Madrelle, cet état des lieux de l'emploi culturel en Gironde va nous permettre de poursuivre notre réflexion avec l'ensemble des partenaires concernés.

En effet, le Conseil Général ne peut à lui seul mettre en œuvre l'ensemble des mesures nécessaires afin de maintenir l'activité culturelle de la Gironde. Néanmoins, nous entendons bien nous engager vigoureusement dans ce chantier vital tant pour notre économie que pour notre identité. C'est là une question de solidarité mais aussi un enjeu éthique. C'est la création artistique qui est en jeu il faut plus que jamais lui permettre de s'exprimer.

Reconnaître l'identité professionnelle, la fonction sociale de l'artiste, c'est aussi affirmer que notre société ne saurait être gouvernée par le seul libéralisme débridé. Le philosophe François Flahaut l'a souligné : "La vie en société n'a pas seulement pour objet de nous fournir les choses dont nous avons besoin. Elle a une autre fonction, tout aussi vitale : faire que les gens existent, tout simplement".

Notre existence s'exprime dans le respect de l'autre, dans une citoyenneté vécue dans le partage. Elle ne saurait se passer du fait artistique et culturel qui nous révèle à nous-même.

Martine Faure

Vice-Présidente du Conseil Général de la Gironde,
en charge de la Culture et de l'Environnement

L'emploi artistique et culturel a connu une forte expansion au cours des vingt dernières années. Reflet d'un nouvel élan culturel impulsé par l'Etat, du dynamisme des collectivités locales dans l'appropriation d'une décentralisation culturelle pourtant bien incomplète, cet essor est aussi le signe de l'évolution des pratiques et des attentes culturelles des populations.

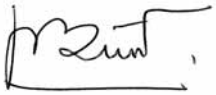
Dans le même temps, le contexte économique et social ne cesse de se dégrader. Une grande précarité de tous les artistes, techniciens, administratifs, de toutes celles et ceux qui font la culture en France aujourd'hui, en est le sombre résultat. La réforme du statut de l'intermittence de 2003, «modèle» dans son absence de concertation, comme l'abandon de nombreux dispositifs d'emplois aidés ont révélé la fragilité d'un secteur pourtant essentiel au «vivre ensemble» de notre société.

Cette précarité nous interroge donc tous et notamment les collectivités locales. Le Conseil Général de la Gironde, bien sûr, lui qui est doublement concerné par cette question : au titre de ses missions dans le domaine de l'art et de la culture bien évidemment, mais aussi au titre de l'insertion professionnelle des artistes et des acteurs de la culture qui bénéficient du Revenu Minimum d'Insertion. La décentralisation a confié aux Départements la responsabilité totale de l'insertion. Notre collectivité départementale se trouve ainsi confrontée à l'émergence d'un public nouveau de 2 500 bénéficiaires du R.M.I. relevant du champ culturel, soit près de 9 % des allocataires de Gironde.

Dorénavant largement intégré à la vie de la société, à ses attentes comme à son développement, un emploi culturel pérenne, durable, correctement rémunéré et mieux formé est aujourd'hui une question nécessairement à l'ordre du jour. D'autant qu'il convient d'estimer toutes les implications économiques et sociales des manifestations culturelles, de l'acte de création artistique. Il nous faut bien apporter ensemble des réponses à ces femmes et à ces hommes qui, souvent avec passion, créent et oeuvrent dans la précarité ou souhaitent, pour les plus jeunes, diplômés ou pas, s'investir dans l'art et la culture.

Le Conseil Général de la Gironde s'est mobilisé, avec tous les acteurs concernés, en coopération avec les autres collectivités, pour établir un premier état des lieux et rechercher des réponses innovantes et pragmatiques. Ce Livre Blanc en est le résultat, élément de constat et d'analyse au niveau girondin, élément d'une prise de conscience partagée des fragilités et des enjeux, élément d'une mobilisation commune et de perspectives concrètes pour l'emploi culturel et artistique de demain dans notre département.

Jean-Jacques Benoit



Conseiller Général de Pessac 2
Président de l'IDDAC
Président de la Commission
«Insertion et Développement Social»

INTRODUCTION

La mobilisation des intermittents du spectacle en 2003 contre la réforme de leur régime d'assurance chômage a révélé à l'opinion publique la fragilité sociale et économique de très nombreux professionnels de l'art et de la culture, au-delà même des seuls secteurs du spectacle et de l'audiovisuel. A la question de savoir combien d'intermittents risquaient de perdre leurs droits à indemnisation et, de ce fait, de solliciter le R.M.I., s'ajoutait celle du nombre d'emplois précaires. Paradoxalement ces emplois permettent à la vie culturelle de notre pays d'être au niveau élevé qu'on lui connaît aujourd'hui.

Si les remous agitant ce milieu sont le signe de sa vitalité, ils résultent de fait des mutations récentes de l'histoire de la culture en France.

Caractérisés par le rôle prépondérant de l'Etat dans leur organisation et leur promotion, l'art et la culture sont confortés par la création du Ministère des affaires culturelles par André Malraux. Succédant à la déconcentration des services de l'Etat avec la création des Directions des affaires culturelles dès 1969, une politique de contractualisation se met progressivement en place avec les collectivités territoriales. Durant cette période, la culture voit son budget doublé ainsi que la création d'un nombre important de postes dans le domaine culturel.

Ces années s'accompagnent de la préoccupation et de l'intervention de l'Etat en direction des industries culturelles visant à réguler un marché de type nouveau.

Si l'une des caractéristiques de l'action culturelle en France est l'action conjointe des divers partenaires aux échelons nationaux, régionaux départementaux et locaux, il est utile de rappeler que les collectivités territoriales -municipalités, inter-communalités, régions et départements- sont autonomes dans la définition de leurs politiques culturelles depuis le XIX^{e} siècle avec la création, l'administration et le financement de bibliothèques, musées, conservatoires et le versement de subventions auprès des associations.

Les lois de décentralisation de 1982 et 1983, ont transféré des compétences : la lecture publique -les bibliothèques centrales de prêt- et les archives départementales. Ces transferts ont été amplifiés par la Loi du 13 août 2004 dans le domaine des enseignements artistiques du spectacle, et du patrimoine non protégé.

Ainsi on assistera de la part des collectivités au cœur des réalités locales, -outre l'amplification des politiques de l'Etat- à un développement de l'irrigation culturelle de leurs territoires par l'organisation de festivals, le soutien aux pratiques amateurs, la valorisation du patrimoine, le soutien aux associations dont elles sont parfois les uniques pourvoyeuses de fonds publics.

Ainsi, l'impulsion de l'Etat, les politiques volontaristes des collectivités territoriales et l'essor des pratiques culturelles ont conduit à l'émergence d'une véritable économie de la culture, composant un secteur à part entière avec ses créations, ses champs d'intervention, ses compétences, ses professionnels ou ses amateurs.

Dans la logique de son développement, ce secteur interroge ainsi les domaines de la professionnalisation, de l'emploi et du statut. Le Conseil Général ne pouvait faire l'économie de cette réflexion si l'on considère que pour un sujet comme le Revenu Minimum d'Insertion la loi du 18 décembre 2003 portant décentralisation a confié aux départements le pilotage intégral de ce dispositif.

Ce livre blanc sur la précarité de l'emploi culturel en Gironde résume une série d'enquêtes menées par le Conseil Général sur quelques-uns de ses aspects. En particulier, quelle est la situation de l'emploi dans les associations culturelles subventionnées par le Conseil Général, ou dans le réseau des bibliothèques desservi par la Bibliothèque Départementale de prêt ? Ou encore, combien y-a-t-il de demandeurs d'emplois ou d'allocataires du R.M.I. revendiquant un projet professionnel dans ce secteur ?

Il ne prétend pas traiter de ces problématiques de façon exhaustive, et encore moins aborder tous les champs de la culture :

L'emploi culturel appréhendé ici ne concerne principalement que le champ associatif. La réflexion quant à la place du secteur public en tant qu'employeur culturel de premier plan reste à mener. Certains domaines tels le patrimoine ou l'audiovisuel restent encore à explorer de ce point de vue.

Ce document de travail n'a donc pas d'autre ambition que d'apporter une contribution au débat public actuel en regroupant des données qui étaient éparses et/ou mal connues, et en présentant quelques pistes concrètes pour les mois à venir.

L’emploi culturel en questions : éléments de diagnostic

Les conditions économiques et sociales de la création artistique

(Synthèse)

«La crise, c'est quand le passé meurt et que les idées nouvelles ont du mal à naître». Gramsci
«Toute crise est inséparable d'une continuité dont elle représente à la fois le point de déséquilibre et l'instrument de réorganisation». François Deschamps, Président de l'association Culture et Département

En octobre 2003, l'Institut Départemental de Développement Artistique et Culturel de la Gironde (IDDAC 33) a réalisé une étude documentaire prospective dans le cadre d'un état des lieux, portant sur les conditions économiques et sociales de la création. Cette étude devait venir parachever l'action d'analyse et de recherche de cinq ateliers menés au sein du Conseil Général de la Gironde. La présente étude a fait l'objet d'une première restitution, en septembre 2004. Les deux chargés de recherche rédacteurs, Florence Irigoin et Stéphane Van Wassenhove, sous la direction de Cathy Bienfait du Centre de Ressources de l'iddac, ont donc porté une attention toute particulière aux éléments prospectifs.

Cette étude, tout comme l'état des lieux départemental dont elle participe, s'est inscrite dans un contexte fortement troublé, tant socialement que financièrement et plus généralement dans la ligne des nombreuses initiatives menées ces dernières années. Elle ne saurait être séparée des multiples recherches, conférences et colloques qui ont été menés depuis longtemps au sujet de la place de l'artiste dans la société.

Concernant son champ d'investigation les déterminants des conditions socio-économiques de la création, il convient de procéder à plusieurs remarques liminaires : dans le souci de permettre une meilleure évaluation de la situation, une dimension comparative à l'échelle européenne a été adjointe à un examen approfondi des politiques culturelles françaises avec un éclairage sur les initiatives relevant de collectivités disposant d'une assise comparable à celle du Département. Il a été également choisi de dissocier les activités de création relevant de «l'économie de prototype» qui caractérise par exemple la création artistique dramatique, de celles relevant des industries culturelles.

L'essentiel du travail préparatoire à cette étude a consisté en une recherche et une analyse d'ouvrages, d'études, de comptes-rendus de réunions, de conférences et de séminaires. Les données récoltées ont permis ainsi de réaliser une étude dite secondaire ou documentaire qui réunit des informations générales offrant un cadre global de référence. Elle porte donc en elle les limites associées à la récolte documentaire : identifier les informations pertinentes parmi la masse de données demeure aléatoire, d'autant que ces dernières manquent de spécificité puisque créées initialement pour répondre à d'autres objectifs. Les informa-

tions ne présentent pas le même degré de précision, sans que pour autant on ne soit en mesure de vérifier leur fiabilité. Enfin, il n'est pas toujours possible de mettre en perspective des données, notamment quand elles émanent de pays, de méthodes de recherche ou de nature de publications par trop disparates. L'étude documentaire est composée d'une centaine de pages et d'annexes. La présente synthèse ne fait que reprendre les pistes prospectives et conclusives.

Des éléments prospectifs

Le modèle français de politique culturelle génère une vie artistique et culturelle riche et foisonnante. Pour autant, une profonde remise en question est devenue inévitable par tout un ensemble de transformations qui ont affecté le domaine de la culture au cours des dernières décennies : territorialisation des politiques culturelles, via la montée en puissance des collectivités locales dans le financement du patrimoine et de la création ; développement de nouvelles formes d'entreprenariat artistique et culturel ; érosion progressive des capacités de soutien aux créateurs et aux structures de production des pouvoirs publics ; et enfin l'accroissement non régulé du nombre d'intermittents sont autant d'évolutions qui contraignent aujourd'hui les acteurs du secteur à prendre de nouveaux arbitrages, et les incitent à réorganiser sans tarder les politiques culturelles.

Les différents éléments de prospective issus de cette étude documentaire recoupent de nombreux scénarii évoqués tant par la commission Latarjet que par les différents acteurs de la culture et de l'art au sein des COREPS (Conférence Régionale des Professions du Spectacle). Néanmoins, nous n'avons pas volontairement évoqué à nouveau dans cette conclusion deux éléments certes essentiels mais qui, par ailleurs, ont déjà fait l'objet d'études approfondies :

1 - L'accessibilité de l'art et de la culture à tous qui revient à explorer toute possibilité d'initiative des collectivités visant à sensibiliser des publics cibles à la vie artistique et culturelle. *Des vouchers* anglo-saxons, proches du Charity business (places de spectacle offertes à des groupes de personnes ciblés : demandeurs d'emplois, étudiants, entreprises, retraités...) aux opérations de généralisation de l'accompagnement au spectacle (Ecoles du Spectateur), en passant par diverses mesures médiatiques (gratuité des musées les 1ers dimanches du mois), toutes ces actions, et leurs limites, cherchent à revivifier ponctuellement ou en profondeur l'intérêt des populations pour les arts et la culture.

2 - Une politique d'évaluation des projets culturels plus performante et systématisée, qui permettrait de s'assurer que les ressources financières et humaines sont utilisées de manière efficace et efficiente. Là encore, s'il pouvait être mis en place de manière concertée entre les différentes collectivités territoriales et l'Etat, un outil de suivi opérationnel des projets en cours de réalisation et de leur gestion une appréhension instantanée des initiatives menées dans le champ culturel deviendrait envisageable. Soulignant que de nombreuses structures de financement partout en Europe militent pour un tel outil, les auteurs de Creative Europe en appellent à «un système d'information, décentralisé et basé sur l'échelon régional, qui serait utilisé pour monitorer les projets innovant», pour aider aux «décisions financières» et qui permettrait de «définir des priorités de financement».

Aux côtés de ces éléments, par ailleurs bien étudiés, quatre pistes prospectives émergent de l'étude documentaire et pourraient utilement être mises à profit dans le cadre d'une seconde étape :

Le statut de l'artiste en travailleur

Largement évoquée au travers de l'étude documentaire mais aussi lors des différents débats et rencontres qui ont émaillés l'année 2004, notamment le congrès de l'association Trac, cette question est au cœur du débat. Dans un secteur largement intégré à la vie de notre société où la pratique amateur, la consommation de biens culturels, la fréquentation des œuvres sont en perpétuel essor, l'emploi précaire et ponctuel qu'engendre le régime de l'intermittence n'est plus en adéquation avec l'emploi artistique. L'activité d'un artiste ne se limite pas à la simple notion de représentation. Ses champs d'actions actuels s'étendent bien au delà de l'espace du spectacle : dans la création bien entendu mais aussi dans les actions d'éducation, de médiation, de promotion et de formation, sans oublier le «travail invisible, le temps de recherche et de préparation effectué en amont du travail effectivement rémunéré».

Il convient donc dorénavant d'envisager un emploi pérenne et durable, susceptible de prendre en compte les «temps» différents de l'artiste, s'ils sont aujourd'hui différenciés tant culturellement, contractuellement que fiscalement, ils n'ont d'existance salariale que par le recours au régime de l'intermittence. Les artistes comme les institutions sont conscients, d'une nécessaire régulation afin d'éviter une nouvelle explosion de l'effectif culturel et artistique. La manière de la conduire diffère fortement entre les acteurs de la culture français et ceux des pays européens.

Mais au delà de cette régulation, l'Etat et les collectivités locales sont également renvoyés à leurs propres responsabilités. En jouant «un rôle de subventionneur passif de l'emploi», le régime d'assurance chômage de l'intermittence comme par ailleurs les différentes mesures prises en faveur de l'emploi durant ces vingt dernières années (TUC -Travaux d'Utilité Collective-, CES -Contrat Emploi Solidarité-, CEC -Contrat Emploi Consolidé-, Emploi-Jeunes, CRE -Contrat de Retour à l'Emploi-), ont joué un rôle majeur de soutien indirect à la création. Rôle dont il faut aujourd'hui assumer la responsabilité au travers d'un statut durable.

Un fonds de soutien à la création artistique. Où l'on reparle de taxation (!) et de la place du spectateur-consommateur.

Les politiques de démocratisation culturelle se sont longtemps construites autour de l'accessibilité financière des spectacles proposés. Face à des politiques tarifaires cultivant, il est vrai, «la distinction», la revendication d'une culture ouverte passe(ait) en priorité par une tarification adaptée, voire inexistante . Pour autant, l'effet escompté, même si la fréquentation a progressé, ne s'est pas traduit par une adhésion massive des publics. Il n'appartient pas à cette étude d'en dresser les causes et les raisons, par ailleurs largement étudiées. Peut être faut-il y voir comme Jean-Claude Wallach, le fait que les politiques tarifaires «ont développé le public, c'est à dire la tranche forcément réduite des catégories sociales susceptibles d'aller au spectacle : de petits spectateurs, ils sont devenus grands :

ils voient plus de spectacles, achètent plus de billets... mais nous n'avons pas réussi à toucher les populations». A l'inverse, force est de constater que le cinéma comme les grands événements médiatiques du show business ont vu leur fréquentation croître sans que leur coût d'accès n'en ait été diminué, bien au contraire. En cela, et sans remettre en cause le bien fondé d'une politique tarifaire modérée ne limitant pas l'accès aux productions culturelles et artistiques, une réflexion peut être engagée quant à la part du spectateur, souvent consommateur, dans la production du spectacle ou dans son accès aux «produits dérivés» de ce dernier, qu'ils soient novateurs ou pas. A cet égard, même s'il ne s'agit pas dans le cas présent de création artistique, la TSA (Taxe sur l'Audiovisuel) cinématographique a eu un rôle déterminant dans le rééquipement du parc cinématographique français. De la même manière, la présente étude documentaire s'est attachée aux perspectives ouvertes par les technologies de l'information et de la communication.

Enfin, à la base de l'arsenal disponible pour les pouvoirs publics en terme de constitution de fond de soutien à la création restent bien évidemment les abondantes mesures fiscales et la perception de nouvelles taxes nourries des revenus générés par la commercialisation et la vente d'œuvres et/ou de productions artistiques clairement identifiées dans le champs du commercial. Si l'on peut s'interroger en France sur le réel impact des politiques de déductions fiscales ou parafiscales existant dans d'autres pays européens, la perception de taxes plus ou moins indirectes demeure une piste à approfondir. L'exemple polonais de perception des droits d'auteurs ayant expiré comme celui du Fonds de Soutien Radiophonique français sont des pistes éventuellement transposables à l'art vivant.

L'insertion professionnelle et la formation

Dans le document de travail de la DMDTS (Direction de la Musique, de la Danse, du Théâtre et des Spectacles) «plan pour le spectacle vivant» remis postérieurement à cette étude en juillet 2004, il est noté que la «forte expansion et la diversification professionnelle du secteur n'ont pas été accompagnées des réformes nécessaires pour la formation professionnelle, l'organisation du travail, la structuration de l'emploi».

Ce constat, relevé également au sein de l'étude documentaire, pose en premier lieu la question de la formation. Bien que plus «professionnalisés», les acteurs artistiques et culturels n'en sont pas mieux formés. Un postulat qu'il conviendrait certainement de modérer, tant les formations initiales se sont multipliées cette dernière décennie. Des formations initiales que l'on pourrait toutefois réinterroger au regard des conditions actuelles de la création et de la sectorisation forte de ces formations, et l'emploi artistique s'est considérablement diversifié et où le secteur artistique s'est profondément complexifié. Des compétences aujourd'hui manquent nettement tant dans le domaine de la gestion technique et financière, du management que dans la compréhension des enjeux et des politiques culturelles notamment territoriales.

Au delà de ces formations initiales, le constat posé par l'étude documentaire est également celui de l'insertion professionnelle et/ou de la réorientation professionnelle (ou réinsertion). En terme d'insertion, des procédures et des structures souvent intermédiaires existent dans d'autres domaines, tels l'environnement ou les services de proximité . Inexistante jusqu'à un temps récent (hormis pour les plasticiens), en terme artistique et culturel, cette démarche est probablement un des enjeux futurs, y compris et peut être même surtout pour les jeunes diplômés issus des conservatoires ou des cursus universitaires qui, en disposant pourtant d'une formation initiale solide sont démunis pour leur entrée dans la vie active ou ont besoin de confirmer leur projet professionnel. Des exemples de réseaux (Eficea) ou de couveuses d'artistes sont présentés dans l'étude documentaire, d'autres initiatives (formules d'alternance, d'apprentissage, de qualification, de compagnonnage, «tout placement,…) sont certainement à rechercher. Le document postérieur du Ministère de la Culture et de la Communication en pointe un certain nombre : «dispositifs d'insertion au sein des structures de formation», «formes d'apprentissages liées à l'exercice de l'activité professionnelle», «contrats par alternance».

En terme d'évolution et/ou de réorientation de carrière, deux axes sont également à approfondir :

Celui de la formation continue, d'abord, très largement insuffisante en France, tant par «réflexe» que par l'encouragement ou la capacité des structures et des statuts des salariés à s'y inscrire. Le champ de la formation continue est à investir pour permettre les évolutions de carrière et anticiper ou à défaut s'adapter aux mutations de l'emploi et des politiques publiques.

Celui de la réorientation professionnelle ensuite. La filière artistique et culturelle, si elle accueille aujourd'hui un nombre conséquent de personnes aux parcours et aux origines différents et si elle a eu un rôle évident «d'ascenseur social» semble a contrario enfermante, alors que bon nombre d'emplois, technique, administratif voire artistique (graphisme, nouvelles technologies,…) développent des compétences communes avec d'autres filières professionnelles. Modifier sa carrière, changer de profession, anticiper des reconversions sont des enjeux à venir sans attendre l'éventuel échec. Des procédures de bilan de compétences, d'accompagnement individualisé, d'incitations sont à rechercher pour faciliter ces passerelles professionnelles peu encouragées il est vrai par le régime de l'intermittence, mais prégnantes et existantes dans les autres filières.

La coopération : les pouvoirs publics, la mutualisation, le lien avec l'économie

Sans revenir sur la synthèse approfondie effectuée dans l'étude documentaire, force est de constater que la coopération entre les différentes collectivités publiques françaises demeure «délicate». Lors des Rencontres Nationales du Spectacle vivant en janvier dernier, Yannick Guin, adjoint au Maire chargé des affaires culturelles de la Ville de Nantes indiquait ainsi : «L'articulation entre les collectivités publiques ne marche pas. Il ne s'agit pas de convergences à trouver mais de partenariats. Pour cela, il faut que les collectivités territoriales aient des compétences marquées et données par la loi. Si cette responsabilité est

assumée, elle permettra leur coopération sur des points précis». Appelée de leurs vœux par de nombreux acteurs (élus comme techniciens), cette partition de compétences que les lois de décentralisation n'ont que peu abordée en terme culturel, hormis dans des cas précis excluant l'art vivant, affirmerait la(les) responsabilité(s) de chacune tout en déterminant les zones de coopération nécessaires. Hors procédures législatives, il appartient donc aujourd'hui aux différentes collectivités, au travers de procédures contractuelles au cas par cas, de mieux définir leurs zones de compétences et leurs priorités. Une des pistes pointées par bon nombre d'observateurs sont les compétences obligatoires qui leur sont dévolues dans leur cadre général : la formation professionnelle et l'économie pour les Régions, l'insertion et le traitement social pour les Départements,… Facteur de lisibilité et de responsabilité, cette répartition ouvrirait la voie à la définition des «zones obligées» de coopération, qui seront à transcrire par la suite dans des outils de gestion, certes imparfaits, mais existants.

Quant à la mutualisation, elle se révèle de deux natures :

- d'une part, les moyens existants sont fortement parcellisés (multiplication des compagnies, des administrateurs, des chargés de diffusion, des techniciens). Au delà de la difficulté artistique et «culturelle» du partage et de la solidarité dans ce secteur professionnel, il convient de manière évidente de regrouper de manière durable des services communs aujourd'hui disséminés. Changement de mentalités plus qu'invention structurelle, cette mutualisation, cette coopération peut être fortement encouragée par les pouvoirs publics (incitation à la mise en réseau, fédération, centres de ressources, groupements d'employeurs,…) et sera garante d'une pérennité des emplois ;

- D'autre part, la constitution ou la mobilisation des réseaux demeure par trop marginale. Les artistes ne se sont que rarement constitués en réseaux ou trop tardivement ; la plupart de ces réseaux étant nés d'opposition ou de gestion de crise (apparition du Front National dans certaines gestions municipales et régionales, remise en cause de leur statut,…). Les réseaux de professionnels de la culture sont plus anciens. Fondés par affinités personnelles, par corporatisme, par reconnaissance de leurs emplois ou par volonté d'harmonisation et de coordination de leurs actions, ces réseaux, somme toute nombreux, ont investi prioritairement à l'origine le domaine de la diffusion. Si l'on peut regretter leur démultiplication, leur «intérêt général souvent limité à l'addition des intérêts particuliers de leurs membres» et leur intérêt monolithique pour la diffusion, ces réseaux peuvent être toutefois des outils de mutualisation de projet, incluant l'ensemble des dimensions de l'artistique. En s'intéressant aujourd'hui plus à l'accompagnement des artistes au delà du produit fini, ils sont susceptibles de créer des parcours artistiques et culturels et offrent, grâce à la solidarité et l'implication de leurs membres, un volume et une coopération garantissant les moyens nécessaires à la création et à la diffusion.

IDDAC
Septembre 2004

BIBLIOGRAPHIE ET SOURCES

Ouvrages :

- BARON E., FERRIER-BARBUT M., *Modes de gestion des équipements culturels*, P.U. Grenoble, 2003.
- BENHAMOU F., *L'économie de la culture. La découverte* -4e édition-, Paris, 2003, Collection Repère n° 192.
- CLICHE D., MITCHELL R., WIESAND A., Creative Europe : *On Governance and Management of Artistic Creativity in Europe.* European Research Institute for Comparative Cultural Policy and the Arts, 2002.
- D'ANGELO M., VESPERINI, *Politiques culturelles en Europe : une approche comparative,* Conseil EU, 1998.
- DUBOIS V., *La politique culturelle : genèse d'une catégorie d'intervention publique,* Belin, 1999.
- MENGER P.-M., *Portrait de l'artiste en travailleur, métamorphoses du capitalisme,* Seuil, 2002.
- MOULINIER P., *Politique culturelle et décentralisation,* L'Harmattan, 2002.
- *Confédération générale des SCOP,* Le guide juridique des SCOP, Scopedit, 2003

Publications :

- L'actualité juridique du droit administratif (AJDA), *Culture et service public : quelles évolutions pour les interventions culturelles des collectivités publiques ? Dalloz, 20 septembre 2000.*
- BOVIER-LAPIERRE B. *Quelques hypothèses sur l'utilité de la culture pour la démarche géoéconomique. Géoéconomie n° 22, 2002.*
- Cahiers français n° 312, *Culture, Etat et marché, janvier-février 2003. La Documentation Française.*
- Cahiers français n° 318, *Décentralisation, Etat et territoires, janvier-février 2004. La Document° Française.*

Rapports :

• Artists, Tax and Benefits, an international review, Clare McAndrew, Rapport de recherche, décembre 2002.

• L'emploi dans les professions culturelles, d'après le Recensement de la population de 1999, DEP, série "Données de cadrage", n° 30, février 2004.

• L'emploi dans le secteur culturel, d'après le Recensement de la population de 1999, DEP, série "Données de cadrage", n° 31, février 2004.

• Mémorandum de la France sur la coopération culturelle européenne, seize propositions pour une nouvelle ambition, Ministère de la Culture et de la Communication, février 2004.

• Conditions for Creative Artists in Europe, Svante Backman, Report from the EU Presidency Seminar in Visby (30 march - 1 April 2001).

• Note prospective sur l'évolution des conditions d'aménagement du territoire dans le contexte de la société de l'information et dans le domaine culturel, Bernard Stiegler.

• Couplage du statut juridique entre une association et une société de droit commercial : une voie pour les projets d'utilité sociale et solidaire ? Peuple et culture rural, 2001.

• Le choix de l'Etablissement public de coopération culturelle comme mode de gestion. Observatoire des politiques culturelles, 2003.

• Les modes de gestion des services publics culturels locaux. Mémoire présenté par DURU
• DESS Juriste Territorial : Université Panthéon Assas, 2001-2002.

• L'opportunité d'un nouveau type de société à vocation sociale. Rapport d'Alain Lipietz sous la direction du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, 1999.

• Rapport mondial sur la culture : culture, créativité et marché. Edition UNESCO, 1998.

• Un nouvel élan pour le mécénat culture. Ministère de la culture et de la communication, "Mission mécénat", 2003.

Sites Internet :

• Carrefour local : www.carrefourlocal.org
• Site Europa, DG Culture : www.europa.eu.int/comm/culture
• Conseil de l'Europe : http://www.coe.int/T/F/Coop%E9ration_culturelle/culture/
• UNESCO : http://portal.unesco.org
• Observatoire des Politiques Culturelles de Grenoble : www.observatoire-culture.net
• ERICarts (European Institute for Comparative Cultural Research) : www.ericarts.org
• Ressources Compendium, politiques culturelles comparées ERICarts : www.culturalpolicies.net
• Conseil européen des artistes : www.eca.dk
• Portail culturel allemand : http://www.kulturportal-deutschland.de
• Relais Culture Europe : http://www.relais-culture-europe.org

Premier état des lieux de l'emploi culturel en Gironde

La signature du protocole du 26 juin 2003, visant à restreindre l'accès au statut d'intermittent, et la modification de ses champs d'application ont conduit au mouvement auquel nous avons assisté durant l'été 2003. Pour la première fois dans l'histoire de l'intermittence, l'accès au statut est limité. Les crises, liées au fonctionnement du régime de l'intermittence, ont vu le jour au début des années 1990 et ce, dans des termes identiques à ceux qui ont été mis en avant pendant l'été 2003. Cependant, pour la première fois, les intermittents du spectacle ont opté pour la stratégie de la mobilisation contre la rentabilité économique de l'investissement culturel. En cela, ils sont devenus des acteurs stratégiques et ont souligné leur place centrale dans l'économie culturelle.

A la demande du Conseil Général et des professionnels intermittents du spectacle de la Gironde lors du festival de Blaye, nous avions pour objectif de réaliser une étude sur la création et la production artistiques dans le département. Pour cela, nous avons mis en place deux types de questionnaire, l'un s'adressant aux employeurs et l'autre aux salariés intermittents du spectacle. L'enjeu de cette étude devait permettre, à terme, d'appréhender les réalités des pratiques sociales et économiques des acteurs du système culturel et de déterminer les conséquences du nouveau protocole. Ainsi, nous souhaitions évaluer le nombre d'intermittents sortis du système avec le nouveau protocole et traiter de la précarité de l'emploi, tant au niveau des structures que des acteurs.

Très vite, nous avons été confrontés à la problématique de l'obtention de fichiers ainsi qu'à la diffusion des questionnaires concernant les employeurs et les intermittents. Afin de pallier cet obstacle, nous avons réalisé un questionnaire pour les associations subventionnées par le Conseil Général de la Gironde dont nous disposions du fichier et sollicité plusieurs organismes détenant des données sur les intermittents du spectacle (AFDAS, ANPE, ASSEDIC, CCS…). Cependant, certaines institutions n'ont pu répondre favorablement à notre requête, le traitement des données se faisant essentiellement au niveau régional. De plus, s'agissant d'une première restitution, certaines données, à l'heure actuelle manquantes, n'apparaîtront que dans le rapport final. De ce fait, la deuxième partie de l'étude sera limitée à l'analyse de quelques caractéristiques permettant de mettre en évidence les principales tendances et pointer les disparités professionnelles.

Dans tous les cas, l'objectif de ces deux études est de rapporter des données quantitatives et qualitatives qui doivent permettre de mieux appréhender un secteur jusqu'ici méconnu au niveau départemental et apporter des éléments de connaissance sur la structuration du secteur associatif et de l'emploi culturels en Gironde pour alimenter les réflexions sur les débats en cours concernant l'emploi culturel. En effet, essentiellement commentés au niveau national et parfois régional, l'état et l'évolution de ce secteur méritent une analyse territoriale plus détaillée.

Les associations culturelles subventionnées par le Conseil Général de la Gironde :

une précarité de l'emploi culturel et des logiques associatives différenciées

En 2003, plus de la moitié des associations subventionnées par le Conseil Général de la Gironde a recours à l'intermittence et une association sur trois déclare employer du personnel en Contrat à Durée Déterminée. Si en règle générale, les ressources publiques des associations ne dépassent pas 50% de leur budget annuel total, la part des ressources privées tend à franchir ce seuil. Fréquemment hébergées, ces associations connaissent une structuration en réseau relativement faible et récente. Les principales caractéristiques des associations employeurs d'intermittents sont : leur forte localisation sur Bordeaux, leur forte sectorisation dans le spectacle vivant et leur forte propension à l'emploi. La mise en relief de trois logiques associatives distinctes amène à reconsidérer la réalité du champ associatif, largement marqué par son hétérogénéité, au travers de trois facteurs : la taille économique de l'association, son degré d'ouverture et son objectif associatif.

Méthodologie de l'enquête

Les données présentées dans cet article proviennent d'une enquête sur les associations culturelles subventionnées par le Conseil Général en 2003 et réalisée en 2004, dans le cadre d'une convention de recherche conclue entre le Conseil Général de la Gironde et le LAPSAC. La population de référence de l'enquête était constituée de l'ensemble des associations artistiques et culturelles recensées dans les fichiers du Conseil Général de la Gironde. Le questionnaire a été envoyé à 440 associations. Parmi elles, 27 associations relevaient de l'audiovisuel et du cinéma, 33 associations participaient aux Scènes d'Eté en Gironde, 64 relevaient du domaine de la lecture, 135 associations appartenaient au secteur de l'animation et 181 associations dépendaient du secteur du spectacle vivant. Au total, 168 associations nous ont retourné le questionnaire, soit un taux de participation supérieur à 38 %. La méthode des quotas n'a pu être appliquée du fait du manque de données précises concernant la population de référence. Néanmoins, au vu du taux de participation et de l'égale répartition selon les secteurs, nous pouvons affirmer la représentativité de cette étude par rapport à la population initiale. Six thèmes ont été abordés : les activités de l'association, l'emploi salarié et le travail bénévole, le statut du président de l'association, la structure du budget, l'ancrage local de l'association et la position des associations par rapport au protocole d'accord du 26 juin 2003 concernant les intermittents du spectacle.

Portrait type des associations subventionnées : trois quart ont moins de vingt ans d'existence, 43,5 % se situent dans des communes de moins de 10.000 habitants, 58 % ont entre 10 et 100 adhérents et une majorité gère des activités principales d'animation et de création pour tous publics dans le domaine du spectacle vivant.

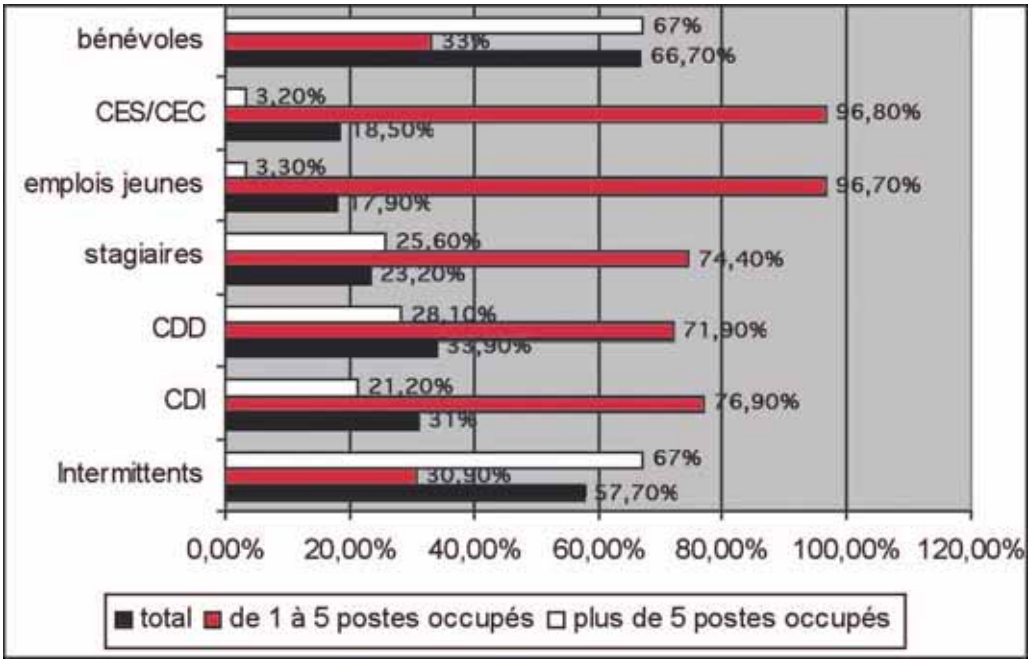
Estimation de l'emploi ou du travail généré en 2003 par les associations subventionnées : 623 emplois en CDI, 634 emplois en CDD, 346 stagiaires, 190 emplois-jeunes, 152 CES/CEC, 4 714 contrats intermittents et 2 197 bénévoles réguliers .

Un recours massif au bénévolat et à l'emploi précaire

Importance du bénévolat

Le travail bénévole, qui caractérise les associations Loi 1901, reste prépondérant puisque les deux tiers des associations s'appuient sur le bénévolat et 67 %, d'entre elles, déclarent plus de 5 bénévoles (figure 1). Au total, on estime à plus de 2.000, le nombre de bénévoles participant aux activités culturelles de ces associations. Néanmoins, cette activité bénévole est suivie de peu par l'emploi d'intermittents.

Figure 1 : Répartition des associations selon le type d'emploi ou de travail et le nombre de salariés ou bénévoles auxquels elles ont recours (% age des associations employeurs)



Lecture : 57.70 % des associations culturelles emploient des intermittents ; parmi elles, 30.90 % en emploient moins de 5 et 67 % en emploient plus de 5.
Source : LAPSAC 2003

Recours conséquent à l'emploi intermittent

57,7 % des associations ont recours à l'intermittence et plus des deux tiers, d'entre elles, attestent en employer plus de 5 *(figure 1)*. Le Conseil Général de la Gironde, par le biais de l'aide à la manifestation ou au titre du fonctionnement allouées à partir de ces associations participe indirectement au soutien de l'emploi culturel. On évalue à plus de 4 700, le nombre de contrats intermittents signés au cours de l'année 2003. Parmi ces associations employeurs d'intermittents, on note un recours prépondérant à l'emploi d'artistes (85 % des associations salarient des artistes et 43 % des techniciens). Ces associations font majoritairement appel à des intermittents "occasionnels" et ce, en plus grand nombre que les intermittents "réguliers" (plus des trois quart des associations déclarent embaucher des intermittents dits "occasionnels" et la moitié déclare embaucher des intermittents dits "réguliers"). Ce constat n'est pas surprenant dans la mesure où l'avantage que procure l'emploi intermittent se caractérise par son caractère hyperflexible.

En regard des associations employeurs d'intermittents "réguliers", près de la moitié déclare que l'intermittent régulier ayant effectué le plus d'heures au sein de sa structure, comptabilise plus de 507 heures. Au total, ce constat révèle que certains intermittents du spectacle ont accès à leur statut en travaillant uniquement au sein d'une seule et même structure associative. Dans ce cas là, l'emploi de type intermittent prend la forme d'un emploi stable (permanent) dont le coût est avantageux pour les structures associatives employeurs. Du point de vue de l'intermittent employé, ce type de structure le protège des risques inhérents à cette forme d'emploi et lui assure un droit de tirage sur l'assurance chômage. De plus, une fidélisation de ce type d'intermittent a pu être observée, puisque plus des deux tiers des associations déclarent avoir eu recours à des intermittents "réguliers" avant 2003, et 70,8 % attestent les employer de nouveau en 2004. Dès lors, nombreuses sont les associations fonctionnant avec les mêmes intermittents "réguliers" d'une année sur l'autre.

Le recours à l'intermittence est relativement récent et en hausse : deux tiers des associations y ont recours depuis moins de dix ans et près de la moitié d'entre elles, déclare en employer plus.

Les associations embauchent principalement des salariés intermittents par connaissance ou relations indirectes (80,4 % de l'ensemble des réponses indiquent une préférence, de ces dernières, pour le réseau relationnel dans la recherche d'intermittents). En conséquence, le rôle joué par le capital social de l'intermittent est sans précédent, en ce sens que plus le "portefeuille des liens professionnels activables" du salarié est important, plus il multipliera ses chances de trouver un emploi au sein de ce type de structure.

Concernant les critères prioritaires à l'embauche de ce type de salarié, 80,2 % de l'ensemble des réponses indiquent une préférence des associations employeurs d'intermittents pour le parcours ou l'expérience et la collaboration antérieure. Ainsi, le diplôme et la formation, barrières sélectives visibles, ne sont pas des critères principaux de sélection, et les réseaux, voire la réputation, structurent largement le marché de l'emploi intermittent. Bien que ce capital relationnel et "réputationnel" soit largement efficace dans l'emploi d'intermittents,

il peut aussi se révéler fragile, du fait que le capital social de relations et de renommée n'est pas acquis à vie et demande un entretien permanent, au risque d'exclure plus ou moins durablement l'intermittent du marché du travail.

Recours diversifié aux autres emplois précaires et aidés

Une association sur trois déclare employer du personnel en Contrat à Durée Déterminée et, parmi elles, 71,9 % déclarent en embaucher entre 1 et 5 *(figure 1)*. Une association sur quatre engage des stagiaires et les trois quart d'entre elles en emploient entre 1 et 5 *(figure 1)*. Enfin, moins d'une association sur cinq recrute du personnel emploi-jeunes et du personnel CES/CEC *(figure 1)*. Concrètement, cela représenterait plus de 600 postes en CDD, plus de 300 stagiaires, près de 200 emplois-jeunes et plus de 150 CES/CEC.

Si 55,3 % des associations, ayant recours à l'emploi précaire et aidé, attestent que leur effectif est stable, pour plus du quart cet effectif est en baisse, et ce, contrairement au recours à l'intermittence.

L'emploi en Contrat à Durée Indéterminée

Près d'une association sur trois embauche du personnel en CDI et les trois quart d'entre elles en embauchent entre 1 et 5 *(figure 1)*. Parmi ces associations employeurs de personnels en CDI, les trois quart déclarent en employer à temps plein. 84.6 % des associations employeurs de personnels en CDI estiment que leur effectif est stable et près des deux tiers déclarent avoir besoin d'autres personnels en CDI. On estime à plus de 600 le nombre de salariés en CDI employés par ces associations en 2003.

Zoom sur les établissements et l'emploi dans le spectacle en 2004

Une majorité d'établissements relève du spectacle vivant et est constituée de très petites entreprises.

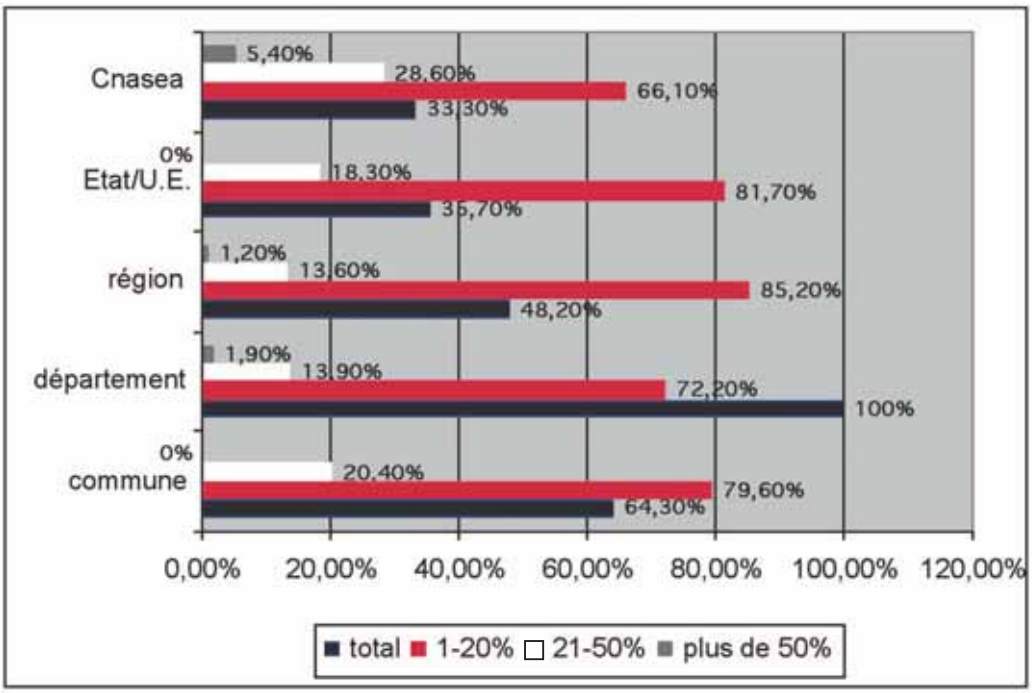
On dénombre 1 515 établissements du spectacle en Aquitaine dont plus de 44 % relèvent de la Gironde, soit 676 (les deux tiers sont localisés à Bordeaux). Ces établissements ont une activité très majoritairement tournée vers le spectacle vivant (plus de 80 % en Gironde). Parmi elles, 71 % relèvent des activités artistiques. Ces constats sont analogues au niveau régional.

D'une manière générale, le secteur du spectacle est marqué par le poids des établissements de petite taille puisque 89,2 % de l'ensemble des établissements comptent moins de deux salariés. Néanmoins, le secteur de l'audiovisuel se distingue de celui du spectacle vivant de par sa plus forte propension à employer : près de 51 % des établissements dans l'audiovisuel sont employeurs contre seulement 15,8 % dans le spectacle vivant. Le spectacle vivant est donc caractérisé par une multiplicité de petites associations fonctionnant essentiellement grâce au bénévolat.

Une diversification des ressources : L'essaimage des financements publics et des relations financières sélectives

En règle générale, les ressources publiques des associations ne dépassent pas 50 % de leur budget annuel total *(figure 2)*. De ce fait, les associations ne sont pas dépendantes financièrement d'un partenaire public en particulier. Cette diversité dans les financements, si elle peut être analysée comme un signe d'indépendance par rapport aux bailleurs de fonds, peut aussi révéler une lourdeur administrative supplémentaire pour les associations (peu d'associations sont préparées à la complexité des procédures administratives) et une mise en compétition sur le plan local ou régional. Somme toute, les relations financières apparaissent plus sélectives lorsqu'il s'agit de l'Etat et de l'Union Européenne ainsi que du CNASEA.

Figure 2 : Répartition des associations selon les ressources publiques perçues et la part qu'elles représentent dans le budget annuel total des associations en 2003 (pourcentage des associations subventionnées)



Lecture : 64.30 % des associations culturelles déclarent percevoir une subvention de la commune et pour 79.6 % d'entre elles, cette subvention représente de 1 à 20 % de leur budget annuel total.
Source : LAPSAC 2003

Des ressources privées importantes

De nombreuses associations déclarent percevoir des ressources privées dont la part dans le budget annuel total tend à dépasser le seuil des 50 %, dès lors qu'il s'agit de la vente de spectacles ou autres productions (dans 39,3 % des cas) et de recettes de billetterie, cotisations et buvette (dans 15,1 % des cas). En conséquence, un certain équilibre concernant les partenaires publics et une stratégie de diversification des sources de financement ressortent des données exploitées. Loin de remplir toutes les rubriques budgétaires, les trois rubriques les plus fréquemment citées, hormis les subventions du Département, sont : les recettes de billetterie, de cotisations d'adhérents, de buvettes (dans 82,7 % des cas), les subventions communales (dans 64,3 % des cas) et la vente de spectacles ou autres productions (dans 63,7 % des cas).

Fragilité du réseau associatif

Parmi les ressources des associations, la structuration en réseau apparaît relativement faible et récente, comparée aux statistiques nationales. En effet, 40,5% déclarent participer à un réseau et, parmi elles, près de la moitié n'y participe que depuis 1 à 5 ans. Pour une grande majorité d'entre elles (70,5 %), il s'agit de fédérations et d'unions d'associations.

Cependant, la plupart des associations (55,4 %) s'organise indépendamment des réseaux et fonctionne donc de manière isolée. Or, entre associations, le partenariat apporte les avantages d'une mise en commun de moyens, d'expériences et d'une représentativité reconnue. Enfin, les trois quart des associations sont hébergés et, pour 35,2 % d'entre elles, la mairie et l'établissement public constituent le premier type d'hébergement. Pour le quart d'entre elles, il s'agit du domicile du président ou d'un autre membre de l'association.

Des associations employeurs d'intermittents bipartites

Les associations employeurs d'intermittents se distinguent des autres associations par divers facteurs, tels que leur forte localisation sur Bordeaux, leur forte sectorisation dans le spectacle vivant et leur forte propension à l'emploi *(figure 3)*.

Figure 3 : les principales caractéristiques discriminantes des associations employeurs d'intermittents

Localisation	> Bordeaux
Logique associative	> Intérêt général
Activité principale	> Création/diffusion/production
Secteur	> Spectacle Vivant
Activités secondaires	> Exercice d'activités secondaires
Emplois	> Emploi CDI, CDD et EJ CDD
Ressources publiques	> Région/Etat/UE
Ressources privées	> Vente de spectacle et autres évènements

Au sein même de ces associations employeurs d'intermittents, il convient de distinguer les "petites associations" employeurs d'intermittents des "grandes associations" *(figure 4)*. Les "grandes associations" employeurs d'intermittents engagent, en général, plus d'artistes que de techniciens et sont plutôt les employeurs privilégiés d'intermittents réguliers. De plus, si ces dernières recourent généralement depuis plus de dix ans à ce type d'emploi et déclarent en employer plus, il s'avère que pour les "petites associations" employeurs d'intermittents ce recours est relativement récent et en baisse. Enfin, les "grandes associations" employeurs d'intermittents signent généralement plus de 100 contrats annuels et leur coût salarial peut dépasser le seuil des 150 000 euros, alors que les "petites associations" signent en général moins de dix contrats annuels et leur coût salarial est couramment inférieur à 15 000 euros.

Figure 4 : les principales caractéristiques discriminantes entre associations employeurs d'intermittents

Les « petites » associations employeurs d'intermittents	Les « grandes » associations employeurs d'intermittents
▪ Moins de 5 intermittents ▪ Recours récent à ce type d'emploi ▪ Baisse du recours à ce type de main d'oeuvre ▪ Contrats signés < à 10 ▪ Coût salarial < à 15.000?	▪ plus de 20 intermittents (essentiellement des artistes) ▪ Ancienneté du recours à ce type de main d'œuvre ▪ Hausse du recours à ce type de main d'œuvre ▪ Contrats signés > à 100 ▪ Coût salarial > à 150.000? ▪ Emploi plus fréquent d' intermittents réguliers

LOGIQUE ASSOCIATIVE : UN OUTIL DE REPÉRAGE

Les associations à logique gestionnaire et prestataire

Le premier type d'associations rassemble toutes les "grandes associations" gestionnaires d'équipements culturels ou prestataires de services culturels visant à satisfaire directement les besoins des populations ciblées *(figure 5)*. Il regroupe, à lui seul, toutes les associations recourant à l'emploi salarié de façon régulière (emplois stables, atypiques et aidés). Ces associations sont largement financées par la Région, l'Etat et le CNASEA ; ce financement représente, dans la plupart des cas, entre 21 et 50 % de leur budget annuel total. Il s'agit donc d'associations fortement dépendantes des fonds publics. Par ailleurs, elles disposent souvent de conventions pluriannuelles et fonctionnent avec des budgets annuels élevés, supérieurs à 150 000 euros, leur permettant d'être propriétaires ou locataires de leurs locaux. Elles comptent plus de 100 adhérents et sont largement organisées en réseaux. Elles gèrent couramment des établissements du type salle de spectacle, cinéma, théâtre et proposent des services tels que le soutien de l'action culturelle, la formation, l'enseignement artistique, l'aide à la production, la réinsertion sociale… Leur légitimité repose

sur leurs interventions dans la sphère publique, ce qui explique la forte concentration des ressources publiques dans leur budget annuel total. Il s'agit d'associations hyper intégrées, tant du point de vue économique que social. Ceci atteste à la fois de leur enracinement solide au sein du secteur associatif et de leur proximité avec le corps administratif, appelé par certains "isomorphisme institutionnel".

Les associations à logique de projet

Le deuxième type d'associations concerne toutes les associations fonctionnant sur des projets de création dans le domaine du spectacle vivant. Il regroupe à lui seul toutes les associations recourant de façon régulière à l'emploi d'intermittents. Ces associations fonctionnent sur une logique d'intérêt général puisqu'elles comptent peu de membres et agissent essentiellement au niveau national voire européen ou international. Leur objectif principal étant la promotion de spectacles ou d'événements, leurs recettes privées concernant la vente de spectacles sont très importantes. Elles sont pour partie subventionnées par la Région et l'Etat, mais dans de plus faibles proportions que les associations gestionnaires et prestataires. Elles exercent des activités secondaires bien souvent axées sur la formation et la diffusion. Ces associations culturelles sont, pour la majorité d'entre elles, des compagnies artistiques localisées sur Bordeaux. Leur budget annuel se rapproche du budget moyen compris entre 15 000 euros et 150 000 euros. Ce type d'associations offre aux intermittents du spectacle la possibilité de concilier la liberté du travail indépendant avec les protections du salariat et permet à leurs créateurs d'être leur propre employeur. De ce fait, la distinction entre le statut de salarié et le statut d'employeur est malaisée et tend à complexifier l'organisation de ce milieu.

Les associations à logique militante et de proximité

Le troisième type d'associations mis en évidence regroupe toutes les "associations de membres" fonctionnant sur une logique visant à satisfaire l'intérêt de leurs adhérents. Leur légitimité repose sur leurs interventions dans la sphère privée et explique la place importante des ressources privées dans leur budget annuel total. En effet, elles fonctionnent majoritairement avec des ressources privées telles que les recettes de billetterie, cotisations, buvette, le mécénat et les dons et ne sont, en général, pas subventionnées par l'Etat et la Région. Il s'agit d'associations où l'emploi salarié est rare, voire inexistant, et qui s'appuient essentiellement sur le bénévolat. Ces associations fonctionnent avec un budget faible inférieur à 15 000 euros voire très faible (moins de 3 000 euros). Leur activité principale est centrée sur l'animation dans le secteur des loisirs socio-culturels.

Ce type d'associations culturelles est composé d'associations militantes dont le but est de promouvoir une cause, une culture, et d'associations de proximité visant à développer le lien social et le développement culturel local par l'organisation de concerts, d'ateliers musicaux, de fêtes locales… Enfin, leur ancrage local est très fort puisque leurs aires d'interventions principales sont le quartier ou la commune, voire plusieurs communes. Il s'agit des associations les plus précaires tant au niveau économique que social.

L'étude de la variété des situations d'emploi au sein du secteur associatif culturel renseigne sur la nature à la fois diversifiée et précaire de l'emploi culturel. Si les ressources des associations s'appuient sur une diversité des financements publics, une partie importante reste de source privée. Leur faible structuration en réseau constitue un obstacle majeur à leur développement et leur fonctionnement administratif. De plus, l'étude révèle que les associations employeurs d'intermittents, si elles se distinguent des autres selon divers critères, sont elles-mêmes très disparates. Enfin, la mise en relief de trois logiques associatives distinctes amène à reconsidérer la réalité de ce champ hétérogène selon des critères objectifs tels que l'emploi, les ressources financières et les finalités associatives. Cet outil doit permettre à terme d'évaluer les besoins de chaque association en fonction de sa logique propre.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES :

- ARCHAMBAULT (E), et BOUMENDIL (J.), Les dons et le bénévolat en France, Rapport pour la Fondation de France, 1997.
- ENJOLRAS (B), "Associations et isomorphisme institutionnel", in Revue des études coopératives mutualistes et associatives, vol. 75, n° 261, 1996.
- MENGER (P.M.), "Intermittence, exception culturelle, exception sociale", La République des Idées, Working paper n°1, juin 2004.
- MENGER (P.M), "Marché du travail artistique et socialisation du risque. Le cas des arts du spectacle", in Revue française de sociologie, 32 (1), 1991.
- TCHERNONOG (V.), Le monde associatif aujourd'hui, Logiques associatives et financement du secteur associatif, Rapport pour le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, la Fédération nationale du Crédit Mutuel et la Fondation de France, décembre 2000.

Chloé Langeard,
Doctorante en Sociologie, Université Victor Segalen, Bordeaux II,
Rattachée au Laboratoire d'Analyse des Problèmes Sociaux et de l'Action Collective

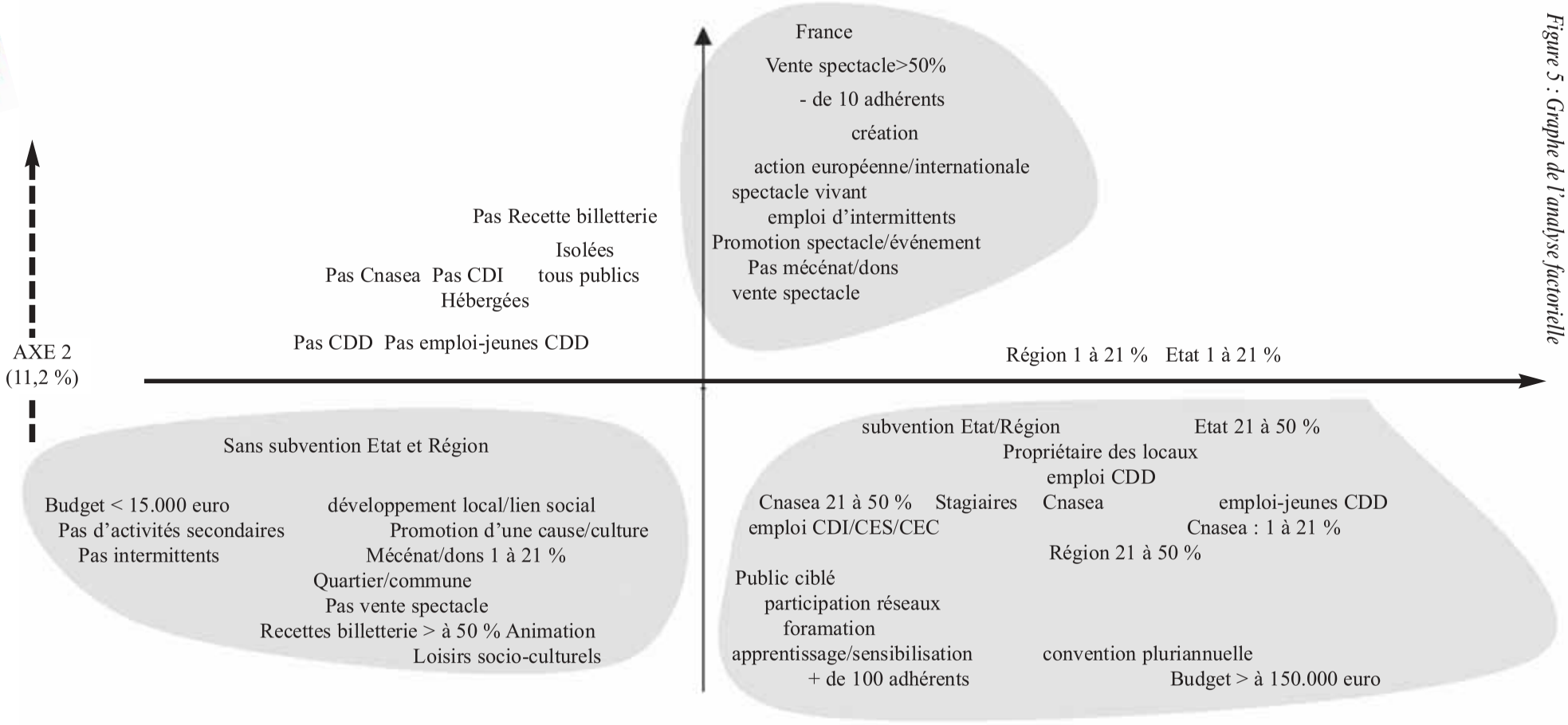


Figure 5 : Graphe de l'analyse factorielle

La Méthode d'Analyse

L'Analyse Factorielle des Correspondances a permis de répertorier les associations étudiées en dégageant trois facteurs principaux permettant à la fois de structurer le champ associatif et de repérer trois types majeurs de logique associative. En effet, l'hétérogénéité inhérente au secteur associatif est un des principaux éléments s'opposant à l'analyse de ce secteur. Ainsi, la méthode d'analyse retenue s'est appuyée sur le logiciel Modalisa et a fait ressortir que le champ associatif, subventionné par le Conseil Général de la Gironde, est fortement structuré par trois facteurs : la taille de l'association mesurée à l'aide de la taille du budget, du recours à l'emploi salarié, du financement public et de l'exercice d'activités secondaires (axe 1) ; le degré d'ouverture de l'association perceptible selon le nombre d'adhérents, l'aire d'intervention privilégiée, le public visé, le secteur et la participation à des réseaux (axe 2) et l'objectif de l'association fortement lié à la nature du mode de financement (axe 3).

Nous avons retenu les variables : localisation, ancienneté, nombre d'adhérents, activité principale, public visé, objectifs, secteur d'activité, activités secondaires, tous types d'emploi et de travail, tous types de subvention, ressources privées et la part représentée dans le budget, le budget annuel total en 2003, le conventionnement pluriannuel, le statut d'occupation des locaux, l'aire d'intervention principale et la participation à des réseaux. Au total, 97 modalités ont été étudiées et 52 modalités ont été sélectionnées pour leur contribution significative et leur bonne représentation de l'axe 1, 2 ou 3.

Les demandeurs d'emploi en Gironde :

une structuration révélatrice de l'organisation de l'emploi dans le spectacle

En 2003, on recensait 2 994 demandeurs d'emploi dans le spectacle dont 396 bénéficiaires du R.M.I. et 1 558 intermittents indemnisés en Gironde. Ces demandeurs d'emploi constituent une population hétérogène, à l'image des actifs de ce même secteur. Cependant, certaines caractéristiques communes ressortent de cette enquête. En effet, il s'agit d'une population recherchant essentiellement un métier artistique, plutôt jeune et masculine, disposant d'un capital culturel élevé qui va croissant, et fortement concentrée sur la capitale régionale. L'étude de la structuration des demandeurs d'emploi est révélatrice de l'organisation de l'emploi dans le spectacle, du fait du statut particulier de l'intermittence. Ainsi, plus de la moitié des demandeurs d'emploi recherche un contrat à durée limitée, témoignant à la fois de l'hyperflexibilité des emplois et de la précarité structurelle de ce secteur.

Quelques caractéristiques communes à l'ensemble des demandeurs d'emploi du spectacle

En 2004, sur les 3 752 demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE Culture-Spectacle en Gironde, 80 % d'entre eux relèvent du secteur spectacle, cinéma et audiovisuel *(tableau 1)*. Une hausse de 1.2 % des demandeurs d'emploi de ce secteur est constatée en 2004. En 2003, la part des demandeurs d'emploi de ce secteur représentait 3,1 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits en Gironde, tous secteurs confondus.

Tableau 1 : Répartition des demandeurs d'emploi inscrits selon les secteurs d'activité

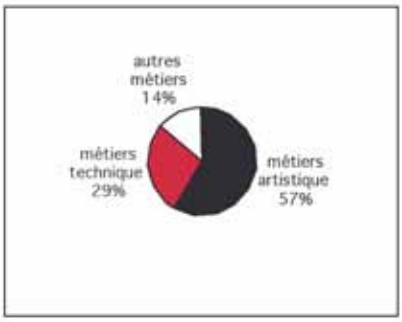
Professionnels des Arts et des Spectacles	Demandeurs d'emploi inscrits en déc. 2004	Part du secteur	Variation 2003-2004 en %
Spectacle, Cinéma, Audiovisuel Code ROME commençant par 212, sauf 21241, 21242, 21243	3031	80,80 %	1,2
Arts Code ROME commençant par 211	721	19,20 %	- 0,1
Total	3 752	100	1

Sources : ANPE-DARES/LAPSAC

Une majorité de demandeurs d'emploi recherche un métier artistique

En 2004, près de 60 % des demandeurs d'emploi du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel recherchent un métier artistique et plus d'un quart, un métier technique *(figure 1)*.

Figure 1 : Répartition des demandeurs d'emploi selon le type de métier recherché en priorité en 2004



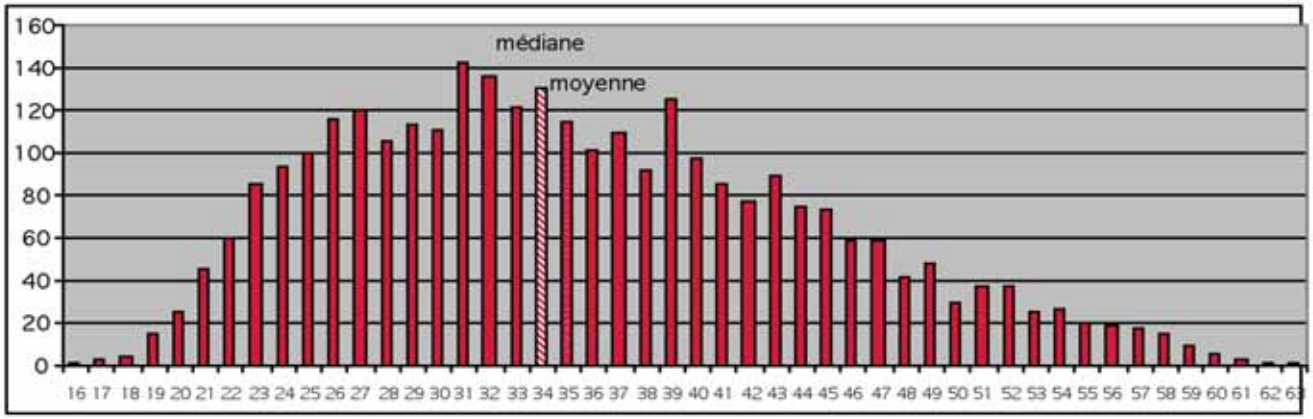
Source ANPE-DARES/LAPSAC

En ce qui concerne la structuration par métier, on retrouve les mêmes caractéristiques qu'au niveau national. Au sein des métiers artistiques, les deux catégories prépondérantes sont les musiciens et chanteurs (30,8 % de l'ensemble des demandeurs en 2004) et les artistes dramatiques (11.60 % de l'ensemble des demandeurs en 2004). A propos des métiers techniques, les deux catégories prépondérantes sont les professionnels du son (9,2 % de l'ensemble des demandeurs en 2004) et les professionnels du décor et des accessoires (6,1 % de l'ensemble des demandeurs en 2004).

Une population plutôt jeune et largement masculine

En 2004, sur les 3 031 demandeurs d'emploi du secteur spectacle, cinéma et audiovisuel, la moyenne d'âge se situe à 35 ans *(figure 2)*. L'évolution de la répartition par âge révèle un léger vieillissement de la population des demandeurs d'emploi : la part des moins de 30 ans baisse tandis que celle des 50 ans et plus augmente (la moitié des demandeurs d'emploi a moins de 34 ans, soit un an de plus qu'en 2003). Ce relatif vieillissement de la population des demandeurs d'emploi en 2004 peut être expliqué par le vieillissement de la population en général et des intermittents du spectacle en particulier.

Figure 2 : Répartition des demandeurs d'emploi selon l'âge en 2004



Source ANPE-DARES/LAPSAC

Au sein de chaque catégorie professionnelle, ici encore, des disparités s'observent selon la profession considérée. Parmi les artistes, les danseurs constituent, de loin, la profession la plus jeune (35 % ont moins de 30 ans). Cette profession est en effet particulièrement touchée par le handicap du vieillissement, même si les carrières tendent à s'allonger dans le temps. Parmi les techniciens, les professionnels du son forment la profession la plus jeune (plus de 43 % de ses effectifs a moins de 30 ans).

Pour 2003 et 2004, si les techniciens sont proportionnellement plus nombreux dans la classe d'âge des moins de 30 ans, il s'avère que les artistes sont, eux, proportionnellement plus nombreux dans la classe d'âge des 50 ans et plus. Ce constat est corroboré par une observation concernant les intermittents du spectacle, parmi lesquels, la jeunesse des effectifs est tout particulièrement marquée pour les techniciens, et l'est un peu moins pour les artistes.

Alors qu'une relative parité entre les deux sexes s'observe en Gironde au sein de l'ensemble de la population des demandeurs d'emploi (54,6 % de femmes), on note une nette sur-représentation masculine parmi les personnes cherchant à exercer une profession dans le secteur du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel (2/3 d'hommes). Cette dernière caractéristique ne fait que reproduire celle observée au sein des professionnels en activité dans le secteur culturel (59 % d'hommes). Elle est encore plus marquée chez les intermittents du spectacle où les hommes représentent près des deux tiers de la population. Ainsi, l'emploi dans le spectacle est très masculin. Notons que cette sur-représentation masculine est plus forte dans les métiers techniques (76,6 %) que dans les métiers artistiques (64.4 %).

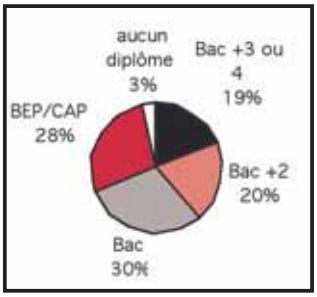
Une forte concentration sur le bassin d'emploi Bordeaux Zone Centrale

En 2003 et 2004, les trois quart des demandeurs d'emploi du secteur spectacle, cinéma et audiovisuel sont concentrés sur Bordeaux CUB. Les autres zones d'emploi totalisent entre 2,2 % et 5,6 % des demandeurs d'emploi. Notons que cette concentration est moindre concernant les demandeurs d'emploi inscrits en Gironde en 2003, tous secteurs confondus (66 %).

Une population très diplômée

En 2004, 30,1 % de la population a un niveau de diplôme équivalent au Baccalauréat, près du tiers de la population a un diplôme équivalent au BEP/CAP ou n'a aucun diplôme et 38,6 % de la population a un Bac + 2 ou plus *(figure 3)*. Ainsi, il s'agit d'une population très diplômée.

Figure 3 : Répartition des demandeurs d'emploi selon le diplôme en 2004



Source ANPE-DARES/LAPSAC

Ceci s'explique par le fait que les professions culturelles se distinguent des autres professions de par leurs niveau général d'études : 56 % des personnes ont poursuivi leurs études après le baccalauréat contre 28 % seulement dans l'ensemble de la population active. De plus, en 2004, la population des demandeurs d'emploi dans le secteur du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel détient un capital scolaire encore plus élevé qu'en 2003 (la catégorie "aucun diplôme" enregistre une baisse de 65,8 %). Ce phénomène va s'accentuer puisque la classe d'âge "moins de 30 ans" apparaît comme étant la plus diplômée (seulement 0,6% de ses effectifs ne détient aucun diplôme). Enfin, les techniciens sont en proportion plus nombreux concernant le diplôme BEP/CAP (filières techniques) tandis que les artistes sont en proportion plus nombreux à n'avoir aucun diplôme ou un diplôme équivalent à Bac +3/+4. Ainsi, le diplôme n'est ni une condition légale de l'exercice professionnel, ni la garantie d'une carrière à succès. De fait, le statut de professionnel du spectacle ne s'obtient pas à travers un cursus institutionnel formalisé. Dès lors, l'apprentissage sur le tas reste le mode de professionnalisation le plus courant, le diplôme comptant peu au niveau du recrutement (expériences professionnelles). Cette absence de filtrage institutionnel renforce le caractère hétérogène des professions du spectacle et la multiplication des formations artistiques, elles-mêmes peu filtrantes, interroge sur les possibilités de se professionnaliser dans ce secteur marqué par de fortes inégalités de réussite et de notoriété.

Zoom sur la formation professionnelle

Les établissements cotisants et les stagiaires AFDAS dans le secteur du spectacle en 2004

Les établissements :

- 607 établissements ont cotisé à l'AFDAS,
- 75 % relèvent du Spectacle Vivant,
- 95 % des établissements sont des établissements de petites tailles comptant moins de 10 salariés.

Les stagiaires :

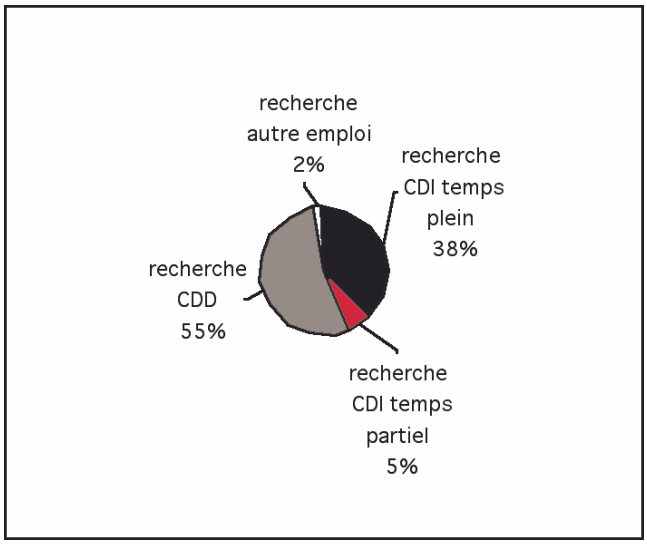
- 162 stagiaires intermittents (environ 10% des intermittents indemnisés),
- dont 41 % de techniciens.

Précarité structurelle et hyperflexibilité

Des demandeurs d'emploi caractérisés par une recherche d'emploi à durée limitée

Dans le secteur du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel, les demandeurs d'emploi à la recherche d'un CDD, temporaire ou saisonnier (cat. 3 et 8) constituent plus de la moitié de la population (figure 4), soit 1 661 demandeurs d'emploi en 2004.

Figure 4 : Répartition des demandeurs d'emploi selon les catégories en 2004



Source ANPE-DARES/LAPSAC

De plus, concernant le motif d'inscription, plus du tiers des demandeurs d'emploi (38 %) s'est inscrit pour le motif de fin de Contrat à Durée Déterminée. Il s'agit essentiellement de demandeurs d'emploi à la recherche d'un métier artistique et technique.

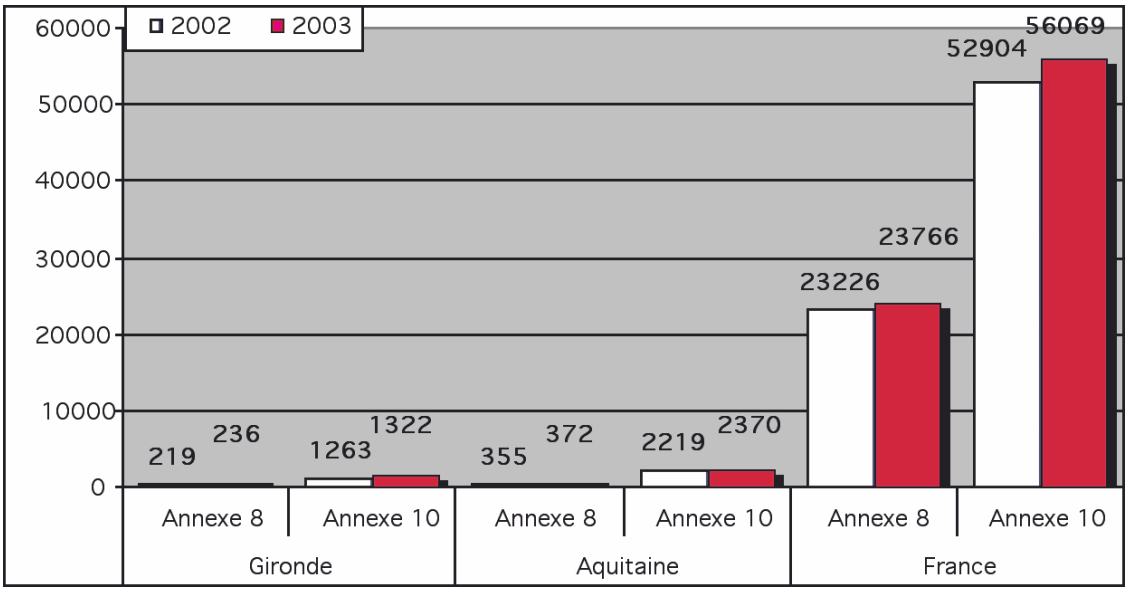
Cette précarité structurelle trouve son explication à la fois dans la structuration de l'emploi dans le spectacle (l'emploi en CDD intermittent est devenu la norme) et dans la nécessité fonctionnelle que procure ce type d'emploi. En effet, d'une part, ce secteur est largement marqué par la proportion d'emplois à durée limitée (CDD, intermittents, CES, saisonniers, intérimaires, vacataires,...) qui est deux fois plus importante dans les professions culturelles, 26 % contre 14 % dans l'ensemble de la population active . En ce sens, P.M Menger parle à juste titre de laboratoire de la flexibilité car l'obédience des salariés ne concerne dans le spectacle pas seulement les emplois les moins qualifiés (relevant du marché secondaire du travail). D'autre part, cette flexibilité demandée ne résulte pas exclusivement de la volonté des employeurs, il s'agit aussi d'une nécessité. En effet, loin d'être systématiquement vécue comme une forme dégradée de l'emploi permanent, l'intermittence correspond aux pratiques d'emploi inhérentes à ce secteur et permet d'alterner périodes de travail et temps libre nécessaire à l'activité de création et l'organisation par projet. Dès lors, les demandeurs d'emploi à la recherche d'un métier artistique optent généralement pour un contrat temporaire (dans 28,6 % des cas) ou saisonnier (dans 33,5 % des cas) alors que les demandeurs d'emploi à la recherche d'un métier technique s'orientent plutôt vers un contrat durable (dans 50,5 % des cas).

Plus de la moitié des demandeurs d'emploi sont bénéficiaires du régime d'intermittence

En France, ce qui fait de l'artiste ou du technicien un professionnel, c'est le fait qu'il arrive à accéder à l'assurance chômage qui lui confère le statut d'intermittent du spectacle. Un intermittent du spectacle est un salarié en CDD dit d'"usage" qui travaille dans le secteur culturel et artistique et qui relève des annexes 8 et 10 (règlements particuliers, qui régissent leur accès à l'assurance chômage). Ce contrat peut-être renouvelé indéfiniment et sans limite dans le temps. Ce régime d'emploi juridique et social peut être qualifié d'hybride puisqu'il s'inscrit juridiquement entre "droit commun et droit spécial" et socialement entre salariat et entreprenariat. L'assurance chômage qui caractérise le régime spécifique de l'intermittence en est le pilier central permettant de palier la précarité de ce statut. Ce système est à l'heure actuelle le seul système permettant de professionnaliser cette population du spectacle en limitant l'accès à un certain nombre d'aspirants et en validant les compétences des professionnels en fonction d'un critère objectif : le nombre d'heures.

En Aquitaine, la population des intermittents indemnisés a été multipliée par trois en dix ans. En Gironde, on compte 1 558 intermittents du spectacle indemnisés au 31 décembre 2003, dont 85 % relèvent du Spectacle Vivant *(figure 5)*.

Figure 5 : Répartition par annexe des intermittents du spectacle indemnisés en Gironde, en Aquitaine et en France, au 31 décembre de l'année 2002 et 2003.



Source : Fichier National des Assédic/LAPSAC

[22] Voir "L'emploi dans les professions culturelles en 2002", notes de l'Observatoire de l'emploi n° 35 et 36, Octobre 2004.
[23] Cf. Daugareilh I. et Martin P., "Les intermittents du spectacle : une figure du salariat entre droit commun et droit spécial", in Revue française *des Affaires sociales*, 2000.

La Gironde est le département d'Aquitaine qui compte le plus d'intermittents du spectacle (56,8 %) ; il s'agit du dixième département de France en terme de poids (1,95 %). Entre 2002 et 2003, la population des intermittents du spectacle indemnisés en Gironde croît de 5,1%. Parallèlement au constat observé pour les demandeurs d'emploi, on note une stagnation dans ce dispositif de la population indemnisée dont l'âge moyen est de 37 ans. Le taux journalier moyen ainsi que le salaire journalier moyen ont connu une progression respective de 3,3 % (de 42,72 euros à 44,12 euros) et 3,9 % (de 120,62 euros à 125,33 euros). Néanmoins, une disparité existe entre secteur d'activité et localisation géographique, puisque le taux journalier moyen et le salaire journalier moyen sont moins importants, dès lors qu'il s'agit des intermittents relevant du spectacle vivant et qui, de surcroît, résident en Gironde (le taux journalier moyen ainsi que le salaire journalier moyen sont inférieurs à ceux de la moyenne nationale).

Au niveau national, 54 % des artistes et techniciens intermittents indemnisés au 31.12.2002 déclarent moins de 600 heures de travail par an. Parmi ceux-ci, 80 % ont un montant annuel du salaire de référence inférieur à 1,1 SMIC an. Au total, seule une minorité d'intermittents profite de ce régime qui se révèle pour eux attractif de par la liberté et la mobilité qu'il offre dans le travail. Cependant, une large proportion d'intermittents se situe à la frontière du système où précarité d'insertion, double activité et travail au noir s'imposent, signes patents d'un processus de déprofessionnalisation.

En 2004, le nombre de chômeurs ayant droit à une indemnisation dans le secteur des métiers du spectacle a diminué de 8 %, en raison de la réforme du système d'indemnisation des intermittents du spectacle, selon une étude du ministère de l'Emploi publiée le 8 août 2005. Ce constat est très en deçà des prévisions des institutions qui annonçaient une baisse des effectifs de l'ordre des 30 %. Certes, le Fonds Provisoire mis en place par l'Etat a dans une certaine mesure permis d'éviter l'exclusion de certains intermittents (2 300 personnes réintégrées). Mais la flexibilité contractuelle qui s'impose aux professionnels du spectacle et qui entraîne une relation de coopération entre employeurs et salariés, induisant des stratégies d'adaptation, a aussi pu contribuer au maintien de certains intermittents sur le marché du travail. D'ailleurs, le rapport Guillot souligne l'intériorisation dans les pratiques contractuelles entre salariés et employeurs des ressources de l'assurance chômage.

Les demandeurs d'emploi bénéficiaires du R.M.I.

D'une manière générale, de 2003 à 2004, on note une hausse de la part des bénéficiaires du R.M.I. dans les demandeurs d'emploi de 4,3% (tableau 2). Ceci peut être expliqué par la limitation de la durée de versement de l'Allocation Spécifique de Solidarité et le durcissement des règles d'attribution des prestations chômage. En 2004, au sein du secteur du Spectacle, du Cinéma et de l'Audiovisuel, 476 demandeurs d'emploi sont d'anciens allocataires du R.M.I., soit 15,7 % du total et 413 sont bénéficiaires du R.M.I. -chiffre largement sous estimé-, soit 13,6 % du total (tableau 2). Les demandeurs d'emploi à la recherche d'un métier technique sont relativement surreprésentés avec un taux de 15,4 %

Tableau 2 : Répartition des bénéficiaires du R.M.I. selon le secteur en 2004 et variation sur 2003-2004

Professionnels des Arts et des Spectacles en 2004	Bénéficiaires du R.M.I.	Ont été bénéficiaires du R.M.I.	N'ont jamais été bénéficiaires du R.M.I.	Total	Variation des bénéficiaires du R.M.I. sur 2003-2004	Variation des anciens allocataires sur 2003-2004	Variation des non bénéficiaires sur 2003-2004
Spectacle, Cinéma, Audiovisuel	413	476	2 139	3 031	4,3 %	5,5 %	- 0,2 %
Part au sein de l'ensemble des demandeurs	13,6 %	15,7 %	69,6 %	100 %			
Arts	155	95	471	721	9,1 %	9,2 %	- 4,5 %
Total	568	571	2 610	3 752	5,6 %	5,5 %	- 0,2 %

Source ANPE-DARES/LAPSAC

[24] Cf. Guillot J.P., Pour une politique de l'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel propositions à M. Renaud Donnedieu de Vabres, ministre de la Culture et de la Communication, 29 novembre 2004.

[25] Compte rendu n°32 de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, 16 mars 2005.

[26] Cette limitation a été fixée par un décret publié au Journal officiel du 31 décembre 2003.

[27] Seuls les bénéficiaires du R.M.I. demandeurs d'emploi sont pris en compte par l'ANPE, soit 45 % de l'ensemble des allocataires du R.M.I. selon une estimation réalisée par N. Piatti. Cf : Analyse de la population et des parcours d'insertion des bénéficiaires du R.M.I. ayant un projet professionnel dans le domaine artistique et culturel en Gironde, Mém. st., IEP Toulouse, juin 2005.

[28] Contre 9.4 % au niveau de la Gironde, tous secteurs confondus. Cf. Hatot C. et Poujouly C., Chômage et…, dossier cité, 2004.

Cependant, une distinction nette peut être établie en fonction des professions exercées dans le spectacle. En effet, cet accroissement est perceptible au niveau de tous les allocataires du R.M.I. recherchant un métier technique à l'exception des professionnels du décor et des accessoires (-7,7 %). Concernant les bénéficiaires du R.M.I. à la recherche d'un emploi artistique, le constat est plus partagé puisque si les artistes de la musique et du chant et les artistes dramatiques connaissent une baisse respective de 4,6 % et 7 %, les artistes du cirque et du music-hall, les professionnels de la mise en scène et de la réalisation et les artistes de la danse enregistrent une hausse respective de 50 %, 16,7 % et 5,3 %.

Toutefois, les artistes de la musique et du chant sont, de loin, la catégorie la plus nombreuse avec 145 allocataires en 2004. Cette prépondérance se vérifie aussi au niveau national puisqu'en 2001, 18,9 % des demandeurs d'emplois de la catégorie artistes de la musique et du chant sont bénéficiaires du R.M.I.. D'ailleurs une récente étude sociologique a mis en évidence le phénomène selon lequel, chez les musiciens, cette socialisation des revenus s'accompagne bien souvent du travail au noir. Cette pratique déviante favorise leur maintien en activité et la construction d'une renommée qui leur permettra, par la suite, d'accéder au marché du travail officiel.

Comparé à l'ensemble des demandeurs d'emploi dans le spectacle, le cinéma et l'audiovisuel, les bénéficiaires du R.M.I. sont proportionnellement moins nombreux à exercer une activité réduite supérieure ou égale à 78 heures (8,5 % contre 31,4 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi en 2004). L'hypothèse selon laquelle il existerait des «trappes à inactivité» pourrait expliquer ce type de comportement. Enfin, les bénéficiaires du R.M.I. recherchent davantage un Contrat à Durée Indéterminée que les autres demandeurs d'emploi (51 %, contre 38 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi dans le spectacle). Dès lors, cette trajectoire précaire entraînerait la recherche d'un "bon" emploi c'est-à-dire stable, synonyme de sécurité et d'intégration sociale.

Zoom sur les demandeurs d'emploi bénéficiaires du R.M.I. dans le secteur des Arts

Un cinquième des demandeurs d'emploi du secteur des Arts est bénéficiaire du R.M.I.

Comparativement aux demandeurs d'emploi appartenant au secteur du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel, la situation apparaît nettement plus dégradée pour le secteur des Arts dont 21,5 % des demandeurs d'emploi sont allocataires du R.M.I., soit 155 personnes en 2004. Ce chiffre est largement sous estimé puisqu'il représenterait moins de 14 % de l'ensemble des bénéficiaires du R.M.I. recensés dans ce secteur.

Cette présente étude met en exergue la corrélation étroite qui existe entre l'emploi et la structuration de la demande dans le secteur du spectacle. Si certaines caractéristiques communes à l'ensemble des demandeurs d'emploi dans le spectacle ont pu être distinguées, il s'avère que ce secteur est largement marqué par l'hétérogénéité des situations des demandeurs d'emploi. Cependant, plusieurs figures types peuvent être dressées selon deux dimensions : l'une relevant du champ professionnel et dépendant de la nature technique ou artistique du métier recherché, l'autre du champ économique et procédant du type

de régime indemnitaire. En effet, si l'on considère la nature du métier recherché par le demandeur d'emploi, on s'aperçoit que les effectifs à la recherche d'un métier artistique sont deux fois plus nombreux, plutôt plus âgés et généralement plus féminisés que ceux recherchant un métier technique. En observant le régime indemnitaire dont relève les demandeurs d'emploi, on constate que pour les intermittents du spectacle (52 % des demandeurs d'emploi), la recherche d'un emploi à durée limitée est inhérente à l'exercice de leur métier, alors que les bénéficiaires du R.M.I. (13,2 %), n'exercent généralement pas d'activité réduite et recherchent majoritairement un contrat en CDI. Enfin, l'hyperflexibilité et la précarité structurelle intrinsèques à ce secteur, peut -lorsqu'elle est subie- entraîner l'instrumentalisation des indemnités versées au titre de l'assurance chômage et profiter au développement d'une économie souterraine.

Cette recherche sur la structuration des demandeurs d'emploi au niveau départemental ne constitue qu'une première étape dans la connaissance quantitative et qualitative de la demande d'emploi -et de l'emploi- dans le spectacle et devra donc être enrichie à partir d'exploitation de diverses sources d'informations, sur le long terme.

Méthodologie

Définition du champ du spectacle
Le champ du spectacle retenu recouvre celui du spectacle vivant et, partiellement celui de l'audiovisuel. Cette approche globale sur le spectacle a été déterminée par la nécessité de rapprocher des données au niveau départemental, régional, voire national. Le champ du spectacle est donc défini à partir des codes APE suivants :

Pour le spectacle vivant : 923A, 923B, 923D, 923K, 923J jusqu'en 2002 et 923K depuis 2003,

Pour l'audiovisuel : 221G, 921A, 921B, 921C, 922A, 922B, 922C jusqu'en 2002, et depuis 922D, 922E,922F.

Les sources

Pour les établissements :
Le fichier Sirène de l'Insee contient l'ensemble des entreprises et établissements situés sur le territoire français. Toutes les personnes physiques ou morales immatriculées au Registre du Commerce ou au Répertoire des Métiers y sont répertoriées, ainsi que les entreprises ayant été employeur de personnels salariés, soumises à des obligations fiscales ou bénéficiaires de transferts financiers publics.

Pour les données sur l'emploi :

Les données de l'ANPE reprises dans cette étude ne traitent que le secteur du Spectacle, du Cinéma et de l'Audiovisuel. Ce secteur correspond aux codes ROME commençant par 212 (à l'exclusion des codes 21241, 21242, 21243), soit 16 métiers. Pour certains traitements, les métiers du spectacle ont été regroupés en trois grandes catégories : les métiers artistiques, les métiers techniques et les autres métiers.

L'ANPE distingue 8 catégories de demandeurs d'emploi :
- catégorie 1, 2 et 3 : personnes sans emploi immédiatement disponibles à la recherche d'un emploi en CDI temps plein (1), en CDI temps partiel (2) et en CDD, temporaire ou saisonnier (3).

- catégorie 4 et 5 : les personnes avec ou sans emploi non immédiatement disponibles.

- catégorie 6, 7 et 8 : les personnes avec emploi non immédiatement disponibles à la recherche d'un emploi en CDI temps plein (6), en CDI temps partiel (7) et en CDD, temporaire ou saisonnier (8).

Les données de l'ASSEDIC renseignent sur le nombre d'intermittents indemnisés, c'est-à-dire pouvant justifier d'au moins 507 heures de travail salarié sur douze mois, au 31 décembre 2002 et 31 décembre 2003.

Pour la formation professionnelle :

Les données de l'AFDAS, fond d'assurance formation des secteurs du spectacle vivant, du cinéma, de l'audiovisuel, de la publicité et des loisirs, portent uniquement sur le champ du spectacle. Les stagiaires sont les salariés qui ont bénéficié au cours de l'année d'une formation financée par l'Afdas. Il peut s'agir de salariés permanents d'entreprises du spectacle ou d'intermittents remplissant certaines conditions (au moins 48 cachets sur deux ans d'activité).

Références bibliographiques :

- COULANGEON (P.), Les musiciens de Jazz en France, l'Harmattan, Paris, 2004.
- DAUGAREILH (I.) et MARTIN (P.), "Les intermittents du spectacle : une figure du salariat entre droit commun et droit spécial", in Revue française des Affaires sociales, 2000.
- GRECO (D.), Les demandeurs d'emploi bénéficiaires du R.M.I. : portrait statistique, Les Essentiels, juin 2002.
- GUILLOT (J.P.), Pour une politique de l'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel propositions à M. Renaud Donnedieu de Vabres, ministre de la Culture et de la Communication, 29 novembre 2004.
- HATOT (C.) et POUJOULY (C.), Chômage et territoire : cartographie 2003, Les Cahiers, juillet 2004.

- LANGEARD (C.), Etat des lieux des associations culturelles subventionnées par le Conseil Général de la Gironde en 2003, Rapport pour le Conseil Général de la Gironde, LAPSAC, février 2005.
- PIATTI (N.), Analyse de la population et des parcours d'insertion des bénéficiaires du R.M.I. ayant un projet professionnel dans le domaine artistique et culturel en Gironde, Mém. st., IEP Toulouse, juin 2005.
- "L'emploi dans les professions culturelles en 2002", notes de l'Observatoire de l'emploi culturel n° 35 et 36, Octobre 2004.
- "Le marché du travail des artistes et des techniciens intermittents de l'audiovisuel et des spectacles (1987-2001)", note de l'Observatoire de l'emploi culturel n° 34, octobre 2004.
- "Les danseurs", Développement culturel, bulletin du département des études et de la prospective du Ministère de la Culture n° 142, novembre 2003.

Chloé Langeard,
Doctorante en Sociologie, Université Victor Segalen, Bordeaux II,
Rattachée au Laboratoire d'Analyse des Problèmes Sociaux et de l'Action Collective

Les emplois-jeunes

du secteur culturel

En Gironde, 437 emplois-jeunes ont été créés dans le secteur culturel.
Le Conseil Général a soutenu financièrement la création de 500 emplois-jeunes, tous domaines confondus, entre 1998 et 2002. Sur ces 500 postes, 200 relèvent du domaine culturel, soit 40 %.

Le secteur culturel a donc été le principal utilisateur de ce dispositif. Ce constat illustre les besoins en ressources humaines des opérateurs culturels, la précarité des emplois de ce secteur et la réactivité des acteurs culturels.

Caracteristiques des emplois-jeunes du secteur culturel

Les estimations suivantes sont produites à partir des 200 emplois-jeunes relevant du domaine culturel.

Employeurs	Emplois			Totaux
associations	36 18 %	29 14,5 %	79 39,5 %	144 72 %
collectivités (communes, communautés de communes)	36 18 %	10 5 %	3 1,5 %	49 24,5 %
autres (établissements publics, syndicats mixtes, MJC...)	4 2 %	3 1,5 %	0	7 3,5 %
TOTAUX	**76 38 %**	**42 21 %**	**82 41 %**	**200**

Les associations ont été les principaux créateurs d'emplois-jeunes (72 %).
Leurs possibilités de créer des emplois durables sont très limitées par leur manque de moyens financiers, de visibilité économique à moyen terme et par la nature de leurs activités. Le dispositif des emplois-jeunes a constitué une opportunité pour développer leurs prestations et renforcer leurs organisations.

Les emplois-jeunes aidés par le Conseil Général sont principalement à Bordeaux (41 %), où une grande partie des associations culturelles ont leur siège, et en dehors de la CUB (38 %), où le Conseil Général est particulièrement attentif aux besoins exprimés en milieu rural.

Répartition des emplois-jeunes selon les professions :

MÉDIATION - ANIMATION	**76** emplois soit	**38 %** de l'effectif
Médiation culturelle		41 (20,5 %)
Animation culturelle		23 (11,5 %)
Eveil culturel, sensibilisation		12 (6 %)
GESTION - ORGANISATION	**55** emplois soit	**27,5 %** de l'effectif
Développement associatif		34 (17 %)
Coordination		10 (5 %)
Technique, régie, maintenance		7 (3,5 %)
Communication		4 (2 %)
TIC, MULTIMEDIA	**25 (12,5 %)**	
PATRIMOINE	**23 (11,5 %)**	
LECTURE, EDITION	**8 (4 %)**	
EMPLOIS SPECIFIQUES AUX COLLECTIVITES	**13** emplois soit	**6,5 %** de l'effectif
Coordination culturelle		8 (4 %)
Accompagnement de la vie associative		5 (2,5 %)

Les emplois-jeunes ont eu principalement des fonctions destinées aux publics (38 %) et au développement des associations (27,5 %)

Cela témoigne des besoins :
- en personnels de médiation, d'animation et de sensibilisation culturelles,
- pour des tâches internes de gestion et d'organisation associatives.

Analyse de la population et des parcours d'insertion des bénéficiaires du R.M.I. ayant un projet professionnel dans le domaine artistique et culturel en Gironde

Introduction :

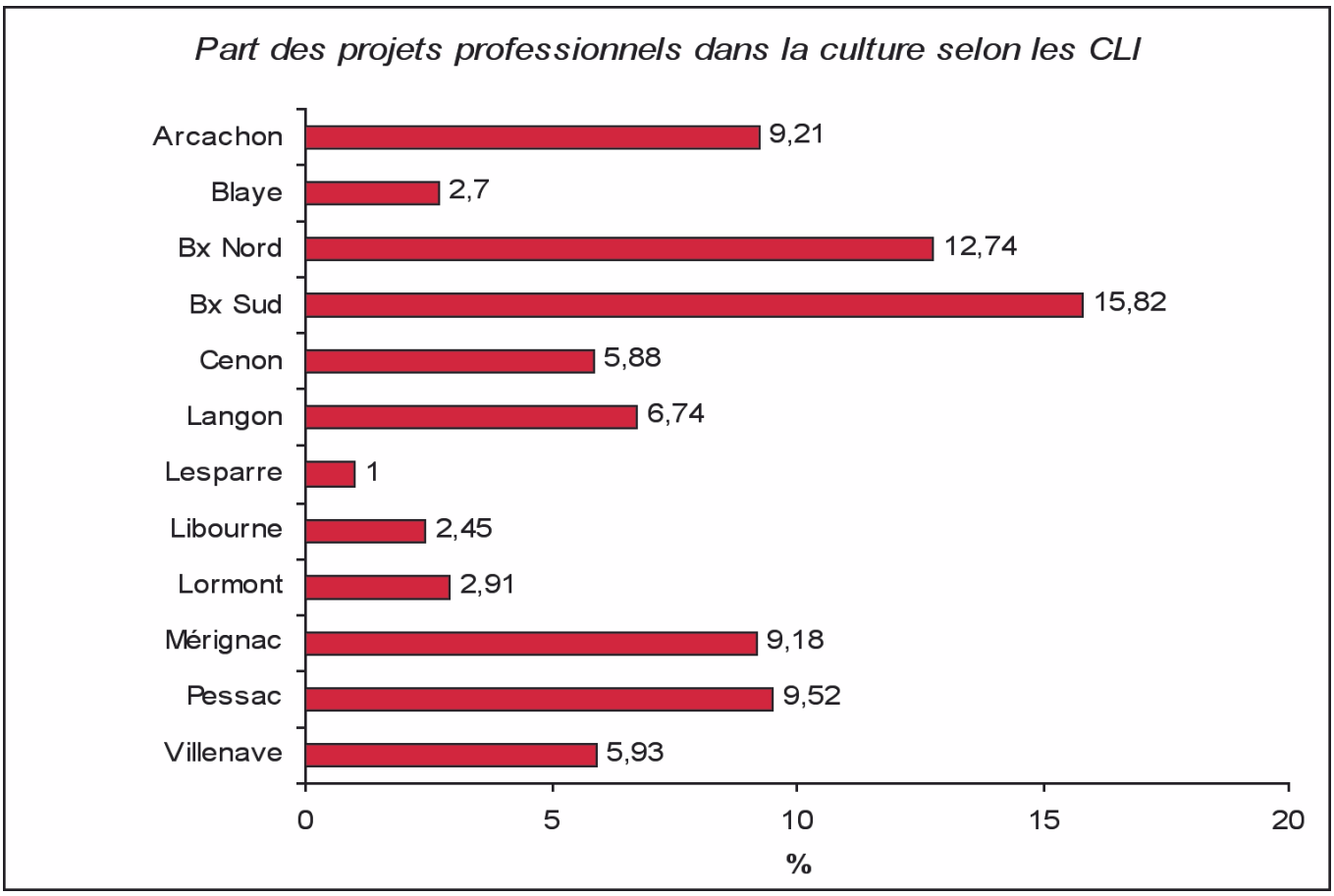
La situation complexe du bénéficiaire du R.M.I. qui revendique un projet professionnel dans la Culture, nécessite une réflexion approfondie et nuancée sur chaque cas. En effet, au même titre que les gens du voyage et les étudiants surdiplômés, les artistes au R.M.I. forment une catégorie atypique. Il s'agit d'un secteur qui peut être riche de possibilités à long terme si la créativité et l'innovation technologique concourent à de nouveaux débouchés, mais qui vit au quotidien une période de difficultés en parallèle au nombre toujours croissant d'artistes voulant exprimer leur vision du monde. Or, dans l'imaginaire collectif, nous pouvons entendre parler de «l'artistérémiste» , en marge des institutions, niant la réalité économique de l'emploi culturel, et s'enfermant dans l'idéalisme du monde artistique. Ainsi, une barrière institutionnelle entre le champ économique et le champ culturel, lieu de partage et de lien social, aboutirait parfois au cercle vicieux de l'exclusion. Cependant, nous pouvons nous interroger sur les causes des incompréhensions, des préjugés, et même se demander s'ils ne viennent pas, pour une grande part, d'un manque d'information et de sensibilisation aux métiers artistiques.

Actuellement, les artistes sont généralement orientés vers la seule association d'insertion Artefact qui a une mission d'information et d'aide à l'insertion des artistes au R.M.I. de tous secteurs. Cependant, outre les actions spécifiques à destination des artistes par la Direction des Politiques de Lutte contre les Exclusions, il apparaît que la Direction de la Culture et de la Citoyenneté peut avoir un rôle de sensibilisation auprès des employeurs culturels.

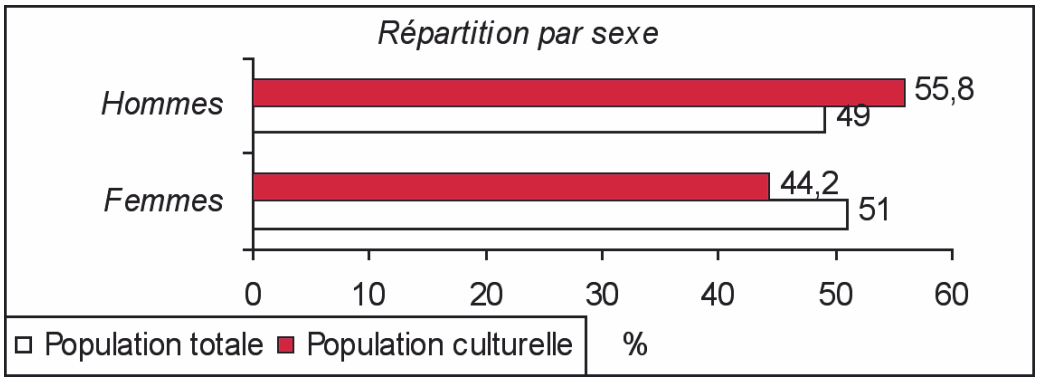
L'étude de la population ne pouvant se faire par un recensement exhaustif, un échantillon de 5 % représentatif de la population globale a été extrait selon la méthode des quotas à partir des dossiers papiers d'allocataires touchant le R.M.I. au 30 septembre 2004. Ainsi, un travail dans 1 498 dossiers papiers effectué dans les 12 CLI de la Gironde a permis de recueillir un échantillon de 129 personnes. Cette population est estimée à 2 588 personnes, soit 8,64 % de la population totale R.M.I..

Les caractéristique socio-démographiques :

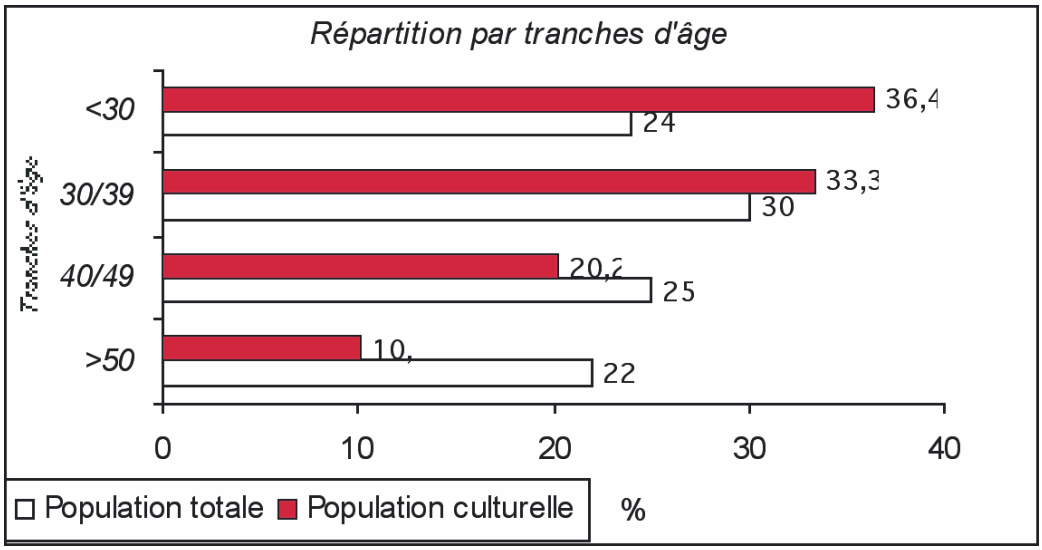
Les allocataires du R.M.I. ayant un projet culturel se concentrent sur Bordeaux intra muros (61,4 %).



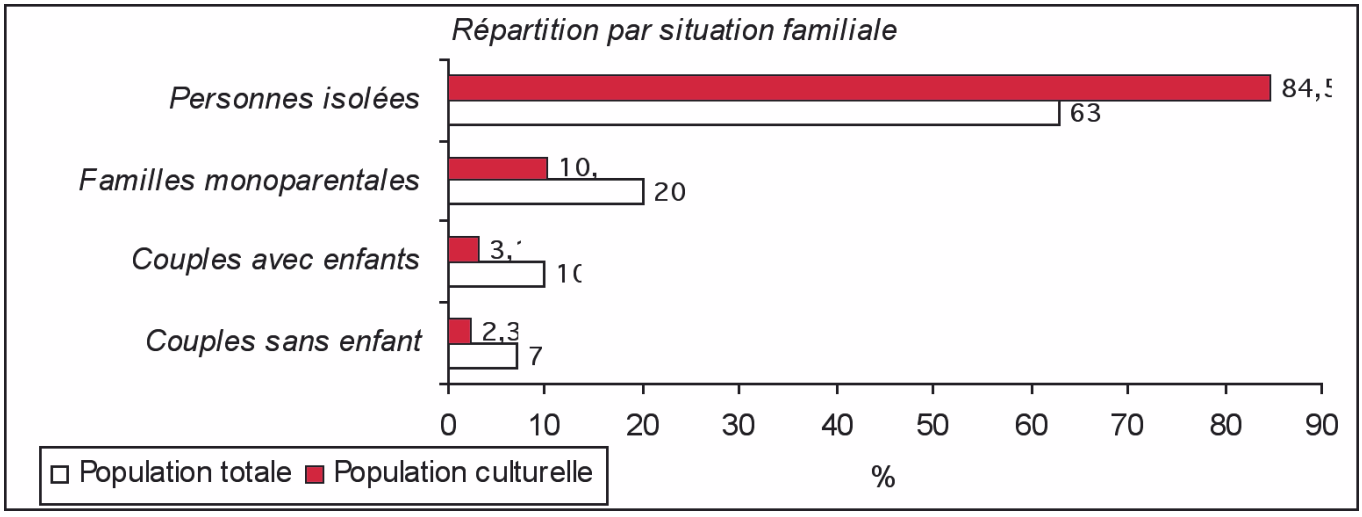
C'est une population plutôt masculine.



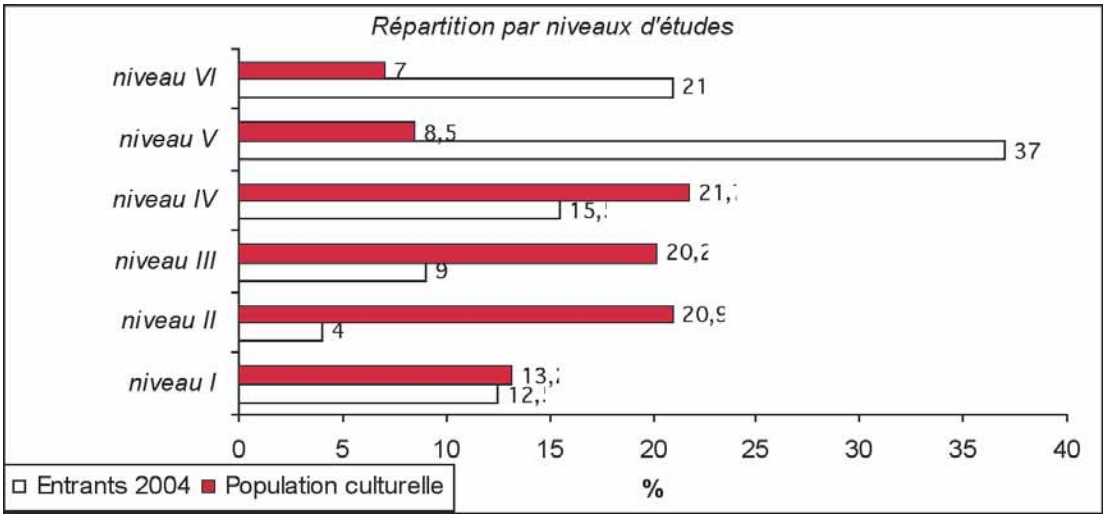
Avec un âge moyen de 35,3 ans, la population est relativement plus jeune.



Mais ce public connaît un isolement familial encore plus fort que celui de la population globale



Enfin, il est important de noter un meilleur niveau d'études et de qualification.



La répartition par métiers culturels :

La classification des professions culturelles par l'Observatoire des Politiques Culturelles de Grenoble qui reprend les Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) de l'INSEE, permet de montrer l'importance des arts plastiques (39,9 %) et des arts du spectacle (31,9 %).

Sur les 129 personnes composant l'échantillon de 5 % représentatif de la population globale, certaines ont un projet complexe, d'où un total de 163 projets répartis ci-dessous.

Code	Secteurs, professions et catégories socio-professionnelles	Nombre	%
I	**PROFESSIONS DE L'AUDIOVISUEL ET DU SPECTACLE**	**52**	**31,9**
A	**Artistes des spectacles (+2)**	**26**	
3532	Artistes professionnels de la musique et du chant (à l'exclusion des artistes de variété)	22	
3533	Artistes dramatiques, danseurs (à l'exclusion des artistes de variété)	2	
3535	Artistes de variétés		
B	**Cadres, techniciens et ouvriers des spectacles**	**26**	
3522	Cadres artistiques des spectacles (chefs d'orchestre, chefs des chœurs, chorégraphes, metteurs en scène, réalisateurs)	3	
3523	Cadres techniques de la réalisation des spectacles vivants et audiovisuels (cadres technico-artistiques)	6	
4633	Assistants techniques de la réalisation des spectacles vivants et audiovisuels (salariés ou indépendants)	2	
6393	Auxiliaires des spectacles (ouvriers et techniciens)	14	
2244	Indépendants gestionnaires de spectacle ou de service récréatif	1	
II	**PROFESSIONS DES ARTS PLASTIQUES ET DES MÉTIERS D'ART**	**65**	**39,9**
A	**Artistes plasticiens**	**23**	
3531	Artistes plasticiens	23	
B	**Stylistes décorateurs**	**26**	
4634	Assistants techniques des arts graphiques, de la mode et de la décoration, salariés (architectes d'intérieur, designers, stylistes, graphistes)		
4635	Assistants techniques des arts graphiques, de la mode et de la décoration, indépendants (architectes d'intérieur, designers, stylistes, graphistes)	27	
C	**Photographes**	**6**	
4636	Photographes salariés		
4637	Photographes indépendants	6	
D	Métiers d'art	10	
2142	Artisans d'art	10	
6392	Ouvriers d'art		
III	**Professions littéraires**	**9**	**5,5**
A	Journalistes et cadres de l'édition	3	
3511	Journalistes, secrétaires de rédaction	3	
3521	Cadres de la presse, de l'édition, de l'audiovisuel et des spectacles		

B	**Auteurs littéraires**	**6**	
3512	Auteurs littéraires, scénaristes, dialoguistes	6	
IV	**CADRES ET TECHNICIENS DE LA DOCUMENTATION ET DE LA CONSERVATION**	**4**	**2,5**
3513	Bibliothécaires, archivistes, conservateurs, de la fonction publique	2	
3728	Cadres de la documentation, de l'archivage, hors fonction publique	1	
4231	Assistants techniques de la documentation, de l'archivage, hors fonction publique	1	
V	**PROFESSEURS D'ART**	**7**	**4,3**
3534	Professeurs d'art (hors établissement scolaire)	7	
VI	**ARCHITECTES**	**4**	**2,5**
3127	Architectes libéraux	3	
3824	Architectes salariés	1	
VII	**ANIMATION ET MÉDIATION**	**22**	**13,5**
Ani	Animation socio-culturelle	13	
Méd	Médiation culturelle	**9**	

Nota Bene : En chiffres romains, sont listés les différents secteurs culturels. Le septième, «animation et médiation» est un ajout par rapport à la nomenclature des professions culturelles de l'Observatoire de l'emploi culturel.

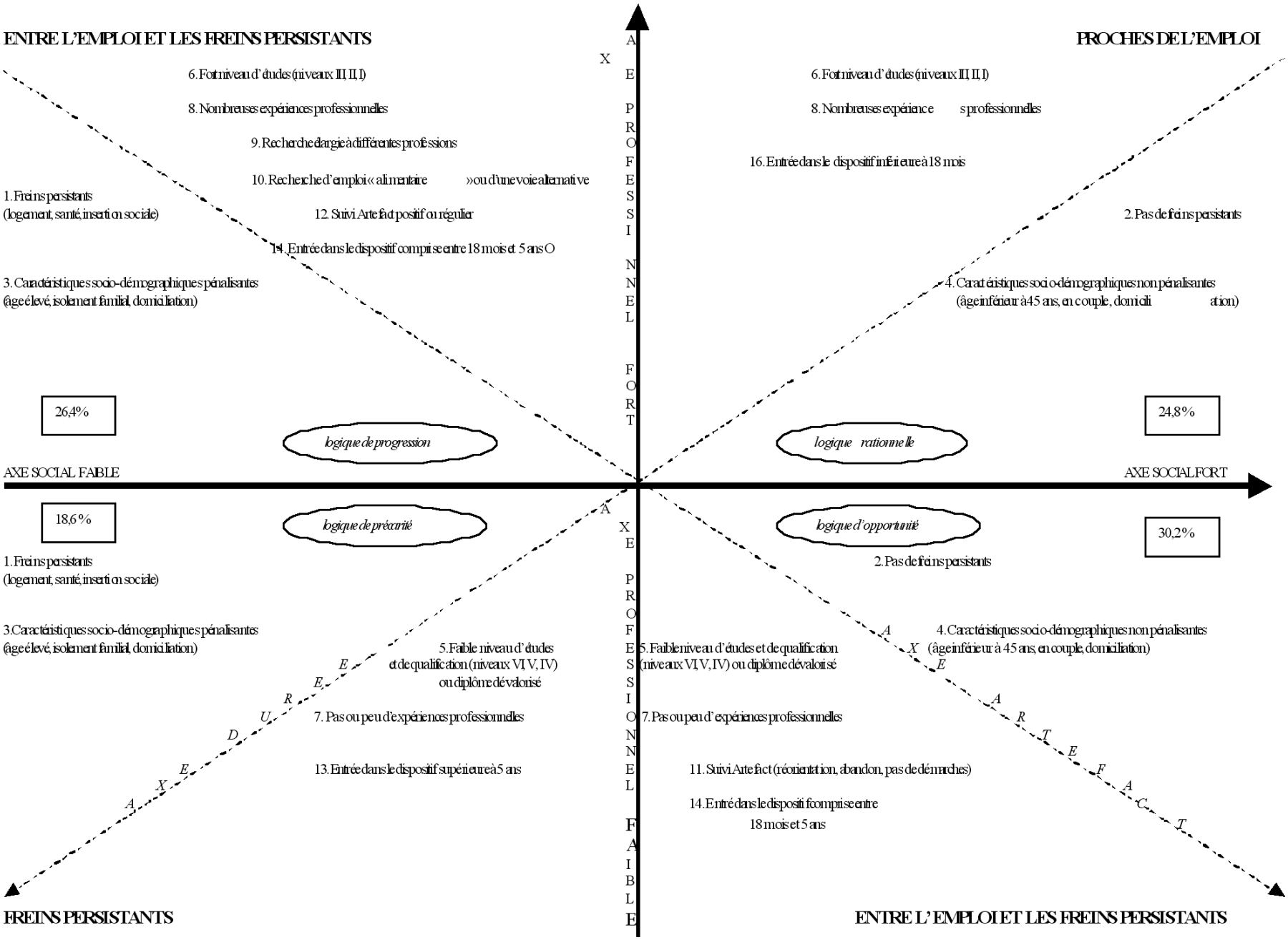
La Typologie :

Nous reprenons la typologie de Philippe Cordazzo , en l'adaptant à l'emploi culturel :

• Les bénéficiaires proches de l'emploi (logique rationnelle) :
  - l'allocataire intégré au secteur culturel cherchant à se vendre.

• Les bénéficiaires entre l'emploi et les freins persistants (logique d'opportunité ou de progression) :
  - l'allocataire qui élargit sa recherche d'emploi à plusieurs secteurs culturels.
  - l'allocataire cherchant à trouver une voie alternative dans le secteur culturel, par la création d'activités ou par l'emploi dans une association.
  - l'allocataire prêt à accepter un emploi « alimentaire ».

• Les bénéficiaires aux freins persistants (logique de précarité) :
  - l'allocataire dont la situation est bloquée pour des raisons d'âge, de santé ou de logement.


ENTRE L'EMPLOI ET LES FREINS PERSISTANTS
PROCHES DE L'EMPLOI
AXE PROFESSIONNEL
AXE FAIBLE
6. Fort niveau d'études (niveaux III, II, I)
8. Nombreuses expériences professionnelles
9. Recherche élargie à différentes professions
10. Recherche d'emploi « alimentaire » ou d'une voie alternative
1. Freins persistants (logement, santé, insertion sociale)
12. Suivi Arte fact positif ou régulier
14. Entrée dans le dispositif comprise entre 18 mois et 5 ans
3. Caractéristiques socio-démographiques pénalisantes (âge élevé, isolement familial, domiciliation)
26,4%
logique de progression
6. Fort niveau d'études (niveaux III, II, I)
8. Nombreuses expériences professionnelles
16. Entrée dans le dispositif inférieure à 18 mois
2. Pas de freins persistants
4. Caractéristiques socio-démographiques non pénalisantes (âge inférieur à 45 ans, en couple, domiciliation)
24,8%
logique rationnelle
AXE SOCIAL FAIBLE
AXE SOCIAL FORT
18,6%
logique de précarité
logique d'opportunité
30,2%
1. Freins persistants (logement, santé, insertion sociale)
3. Caractéristiques socio-démographiques pénalisantes (âge élevé, isolement familial, domiciliation)
5. Faible niveau d'études et de qualification (niveaux VI, V, IV) ou diplôme dévalorisé
7. Pas ou peu d'expériences professionnelles
13. Entrée dans le dispositif supérieure à 5 ans
2. Pas de freins persistants
5. Faible niveau d'études et de qualification (niveaux VI, V, IV) ou diplôme dévalorisé
4. Caractéristiques socio-démographiques non pénalisantes (âge inférieur à 45 ans, en couple, domiciliation)
7. Pas ou peu d'expériences professionnelles
11. Suivi Artefact (réorientation, abandon, pas de démarches)
14. Entrée dans le dispositif comprise entre 18 mois et 5 ans
FREINS PERSISTANTS
ENTRE L'EMPLOI ET LES FREINS PERSISTANTS

La confrontation des acteurs avec le dispositif :

A partir d'entretiens semi-directifs avec un panel représentatif de 20 bénéficiaires du R.M.I., une vérification sur le terrain des hypothèses établies confirme un décalage entre le dispositif d'insertion et les allocataires au projet artistique et culturel.

AXE 1 : Les dipositifs d'insertion : *L'ajustement des institutions au cas des bénéficiaires*
- convergence dans l'accompagnement spécifique (aide à la formation, aide à la création d'activités, mise en réseau, mise en situation professionnelle, insertion sociale et culturelle)
- décalage entre les deux mondes «insertion» et «culture» (l'exigence de rentabilité, la routine administrative, la barrière institutionnelle et les injonctions à l'autonomie).

AXE 2 : L'expérience vécue : *L'attitude des bénéficiaires face aux institutions*
- autonomie des démarches (activité artistique ou culturelle, création d'une structure, relationnel, engagement culturel, stages)
- dépendance vis-à-vis des institutions (manque d'information, demande d'aides financières).

Les logiques des acteurs

L'adaptation du projet professionnel au dispositif donne les différentes logiques d'action suivantes :

Modes d'adaptation individuelle	Dispositif RMI	Expérience vécue
Logique rationnelle	+	+
Logique de progression	–	+
Logique d'opportunité	+	–
Logique de précarité	–	–

Ainsi, pour approfondir notre typologie, nous distinguons parmi la population interrogée quatre logiques dépendant de la convergence entre leur activité ou leur projet avec les dispositifs d'insertion qui leur ont été ou non proposés. De ce décalage ou de cette convergence dépend leur prise d'autonomie ou au contraire leur plus grande dépendance vis-à-vis des institutions.

Or, les plus nombreux sont dans une logique de progression (12 personnes sur 20, soit 60 %), c'est-à-dire que leurs démarches se font de manière autonome, sans lien avec le dispositif R.M.I..

Nos politiques d'insertion réussiront si les bénéficiaires acquièrent une autonomie grâce à la convergence du dispositif et des professionnels de l'insertion avec le projet ou l'activité artistique et culturel. Autrement dit, nous devons chercher à obtenir une rationalité des acteurs.

Les conclusions montrent donc la nécessité de laisser une place au débat, pour confronter les différentes visions des uns et des autres, afin d'aboutir à un accord et à une meilleure adéquation du dispositif à l'individu.

Les hypothèses d'interprétation et les pistes de réflexion :

1. Formation et mise en réseau des bénéficiaires proches de l'emploi :

La première hypothèse tient au chômage structurel (avec une demande d'emploi supérieure à l'offre) et à l'inadéquation de l'offre et de la demande. En effet, les employeurs demandent des compétences que n'ont pas a priori les demandeurs d'emploi, d'où un effort sur la formation.

En effet, aujourd'hui, dans le domaine des arts graphiques et visuels, le public n'est plus adapté aux nouvelles exigences liées à l'image créatrice d'activités (artistes visuels, artistes digitaux, infographistes, designers, performeurs, etc). Il serait nécessaire que le Conseil Général réponde aux nouveaux besoins de formation en 2D et 3D. La Cellule de Recherche, d'Orientation et de Prospective (CROP), projet de cellule de veille présenté aux élus, propose des moyens de recherches et d'actions en direction des plasticiens au R.M.I., qui sont majoritaires. Ce projet s'accompagnera de la constitution d'une plateforme de production, en mutualisant les moyens pour encadrer ces plasticiens dans une formation (aspect de l'insertion) et une production (aspect du revenu), au bénéfice d'une action (l'action culturelle).

Dans les arts du spectacle, les divers chantiers écoles d'insertion proposés par des organismes de formation ou des professionnels permettent la nécessaire mise en réseau. En effet, concernant l'emploi d'intermittents, les critères prioritaires à l'embauche sont le parcours, l'expérience et la collaboration antérieure plutôt que le diplôme et la formation. Parfois même, les autodidactes ont plus de facilités à se vendre que les diplômés ou les «surdiplômés». Il apparaît que le Conseil Général devrait proposer une mise en réseau plus ambitieuse et efficace, en particulier en direction des jeunes diplômés qui ont des difficultés à obtenir un statut d'intermittent. Le programme RELIER , consistant en une mutualisation des ressources et des compétences des associations culturelles, permettra une meilleure responsabilisation des employeurs culturels, en développant un réseau de sociabilité sur l'axe professionnel.

2. "Niche ou trappe d'inactivité ?"

La deuxième hypothèse tient au fait qu'il existerait des «trappes d'inactivité» où il devient plus rationnel de rester au R.M.I. que d'exercer un emploi précaire. Pour certains plasticiens, il s'agit de rester dans le dispositif pour bénéficier de la couverture sociale. Ainsi, d'une manière générale, l'hypothèse d'une «niche» produit un discours néfaste sur les motivations a fortiori à l'égard des artistes. A la suite d'une difficile appréciation, ce discours peut conduire à certaines mesures radicales comme la menace de suspension du R.M.I., ou bien le rejet de projets artistiques considérés comme non rentables économiquement et désignés sous le terme «réorientés» par Artefact.

Or, ces «réorientations» ne sont pas effectives car les artistes ne font véritablement jamais le «deuil» de leurs projets, dans lesquels ils se sont investis intellectuellement. Au contraire, ces personnes ont encore plus tendance à se replier sur elles-mêmes et sur leur frustration.

3. Des freins persistants :

La troisième hypothèse tient au fait que dès le contrat d'insertion, la notion omniprésente de «projet» est déformée, car paradoxalement on demande d'anticiper l'insertion professionnelle d'une personne qui, par définition, a peu de ressources et beaucoup de contraintes. Ainsi, selon la thèse de Denis Castra, ce type d'action devant motiver les personnes est inefficace puisqu'il enferme les personnes dans les défaillances personnelles qu'il leur attribue. Le problème de l'emploi devient le problème de l'individu et de sa personnalité. C'est oublier que ces personnes ont une activité artistique avant d'avoir un projet.
Un accompagnement social est indispensable en complément de l'insertion professionnelle pour ne pas perdre de vue les lourdes problématiques sociales qu'implique une longue durée dans le dispositif. C'est pourquoi le Conseil Général a engagé une étude afin d'établir un plan départemental pour un meilleur accompagnement culturel des publics en insertion.

4. Information de tous les acteurs :

La quatrième hypothèse tient à une prise en compte insuffisante de la spécificité du travail de l'artiste. Il y a manifestement une difficulté de perception de la part des services publics de l'emploi par rapport à cette catégorie très spécifique. Cette difficulté décuple les paradoxes précédemment énoncés : on ne peut considérer simplement l'activité artistique comme une activité de loisirs, ni ne pas prendre en compte des paramètres tels que la spécificité du marché culturel, la particularité du travail non salarié des plasticiens, la difficulté actuelle pour les débutants d'obtenir un statut d'intermittent ou encore le travail invisible… Ainsi, même les services sociaux manifestent une demande d'information.

Aussi, il est important de réaliser un travail d'information et de sensibilisation qui vise également à combattre les préjugés et la stigmatisation qui touchent les artistes au R.M.I..

Nicolas PIATTI
Etudiant à l'Institut d'Etudes politique
de Toulouse

Précarité de l'emploi culturel en Gironde

Réseau de la Bibliothèque Départementale de Prêt
synthèse

La Bibliothèque Départementale de Prêt de la Gironde a pour mission le développement de la lecture publique dans les communes du département de moins de 10 000 habitants. Héritée de l'Etat par la décentralisation, il s'agit d'une compétence légale du Conseil Général.

La BDP apporte aux responsables de ces bibliothèques, généralement municipales :
- Une activité de desserte documentaire : par une offre de prêt, elle complète ou assure auprès de ces établissements la constitution de collections attrayantes.
- Elle joue auprès d'eux un rôle de conseil pour la construction, l'extension, l'aménagement, l'informatisation, le fonctionnement…
- Elle soutient l'activité quotidienne de ces structures : actions de formation des bibliothécaires, conseils sur leur gestion, prêt d'expositions…
- Inscrite dans une démarche d'aménagement harmonieux du territoire, elle entreprend au quotidien un travail de conviction auprès des décideurs sur les enjeux de la lecture publique et participe à la mise en œuvre d'une politique d'intervention cohérente du Département, notamment via l'attribution par le Conseil Général d'aides à l'investissement et au fonctionnement.

Le réseau des partenaires de la BDP de la Gironde est constitué de 270 bibliothèques ou points lecture gérés par 168 équivalents temps pleins salariés, essentiellement municipaux, auxquels viennent s'ajouter 49 personnes sous «contrat précaire» (emploi-jeunes, CES, CEC…) et 902 bénévoles.

Avec un peu plus de précision :

- Sur les 168 ETP (Equivalent temps plein) salariés, seuls 111,5 correspondent à des emplois de la filière culturelle (plus que 90 ETP si l'on excepte les communes de moins de 10 000 habitants de la CUB), la gestion de nombre de bibliothèques étant assurée sur une quote part du temps de travail d'agents affectés à d'autres tâches, notamment de secrétariat de mairie. Seuls 11,2 équivalents temps pleins de la filière culturelle sont assurés par des cadres A (7,4 ETP si l'on excepte les communes de moins de 10 000 habitants de la CUB). Sur le département, le nombre de salariés titulaires est relativement faible (1 ETP pour 2 762 habitants en moyenne) et mal réparti sur le territoire (selon les «Pays», soit hors CUB, de 1 ETP pour 2 200 habitants à 1 ETP pour 9 726 habitants).

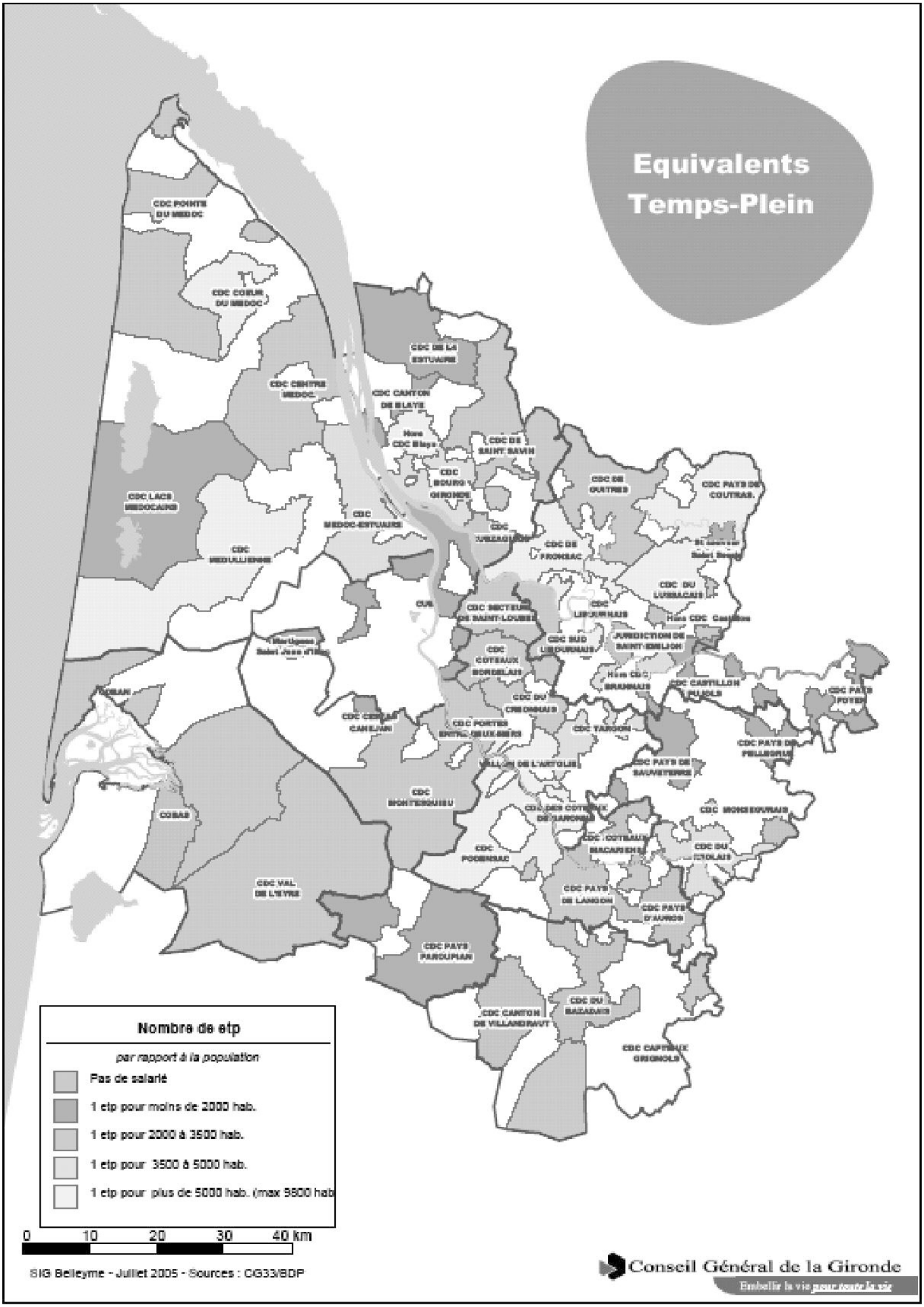
- Les 49 personnes sous «contrat précaire» sont présentes de façon relativement homogène sur le territoire : dans chaque «Pays», un contrat toutes les 5,5 communes environ. Bien que très peu nombreuses, elles sont cependant sur-représentées par rapport au nombre d'emplois salariés -notamment culturels- dans les territoires très faiblement pourvus de bibliothèques aux normes (Haut-Entre-Deux-Mers, Landes de Gascogne). Elles représentent finalement environ 30 % de l'ensemble des autres emplois salariés et 40 % du volume de ceux appartenant à la filière culturelle.
- Sur les 902 bénévoles, seuls 139 ont suivi une formation spécifique. Par ailleurs, nous assistons à un vieillissement de cette population, prémices sans doute, dans les bibliothèques comme ailleurs, d'une difficulté de renouvellement de la mobilisation bénévole.

Au regard de ces données, et compte tenu du sous-équipement moyen du Département en bibliothèques modernes, nous pouvons faire un double constat.

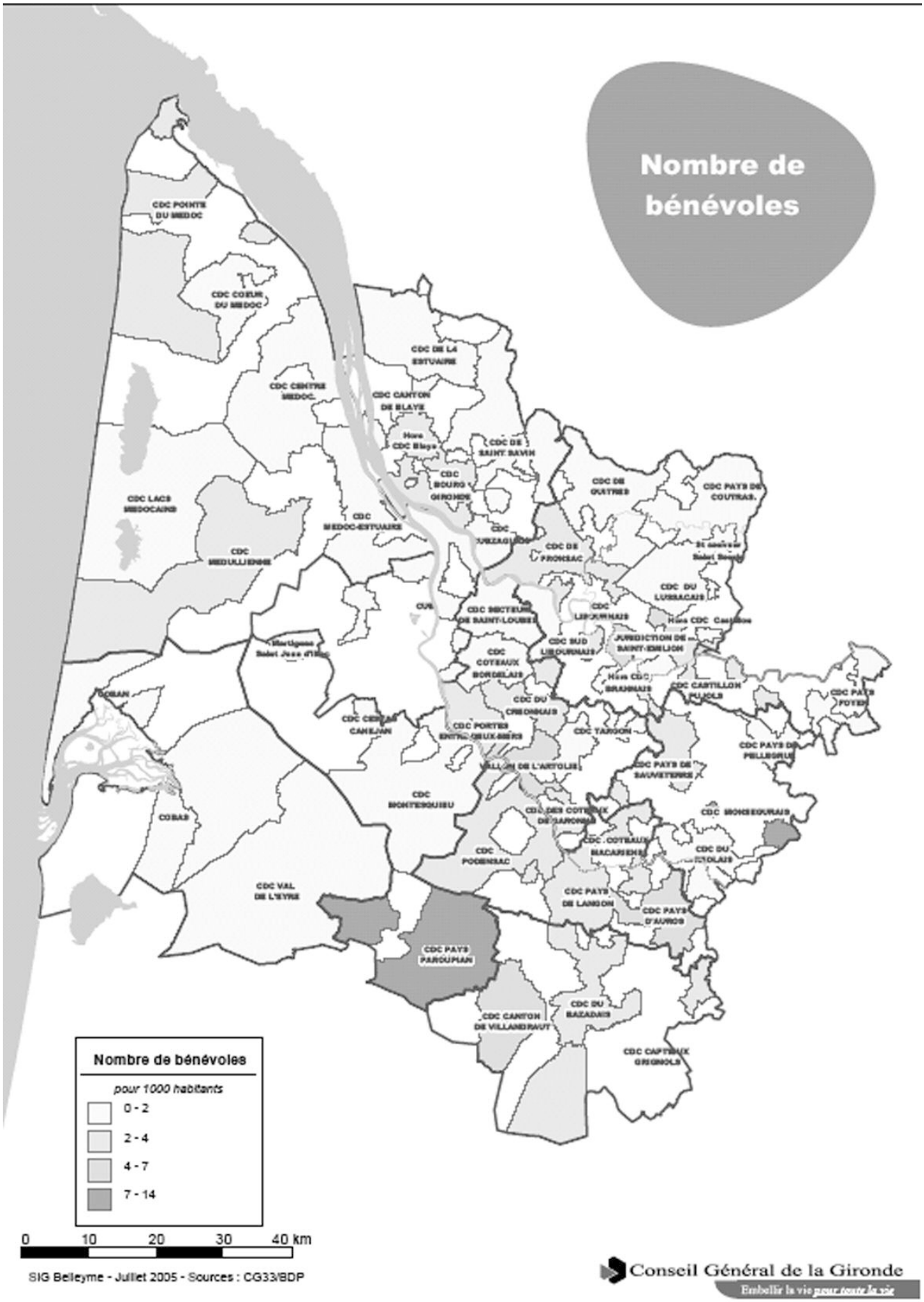
D'une part le taux de professionnalisation des équipements est faible, le nombre de «contrats précaires» est significatif et le bénévolat, s'il reste indispensable au maintien de nombre de structures, risque de connaître une sérieuse crise de renouvellement.

D'autre part, le potentiel de création d'emplois est conséquent. L'émergence d'équipements d'un nouveau type est absolument indispensable à la dynamisation culturelle, mais également sociale, de très nombreuses communes. Partout en France où de belles ambitions ont généré la construction de belles réalisations, nous assistons -bien souvent même au-delà des espérances initiales des décideurs- à un élan enthousiaste d'adhésion de la population. La bibliothèque, enjeu de lecture publique devient enjeu d'espace public et de vie sociale dans les collectivités. Nous pouvons estimer que la mise en œuvre par le Conseil Général d'un Plan Départemental de Lecture Publique -politique incitative auprès des collectivités locales quant à la nécessité de structurer des réseaux modernes de médiathèques sur le territoire- pourrait favoriser l'émergence d'environ 90 emplois sur dix ans.
Dans le même temps, le vivier de recrutement est potentiellement fort : les filières de formation aux métiers du livre et de la documentation, les concours de la fonction publique dans ce secteur, rencontrent depuis plusieurs années un intérêt indéniable, notamment de la part du monde étudiant, au risque parfois de former plus qu'il n'y a de réelles embauches.

Enfin, et même s'il ne s'agit plus d'emplois appartenant strictement à la filière culturelle, mais de nouveaux métiers présents dans l'environnement tant de la création culturelle que de l'accès à la documentation et au savoir, il est posé, en Gironde, le constat d'une faible offre de service public dans le domaine de l'accès aux Technologies de l'Information et de la Communication. Les enjeux de société liés à l'initiation, à la pratique, à l'accès aux ressources numériques sont considérables et il est de notoriété que les médiathèques ont un rôle essentiel de sensibilisation et de médiation à jouer dans ce secteur. Or, sur les bibliothèques adhérant au réseau de la BDP de la Gironde, seul un quart propose un accès public à Internet. Selon les «Pays», il n'y a parfois aucun accès à la toile à disposition des lecteurs. Encore moins nombreuses sont bien évidemment les structures dotées d'un véritable service multimédia. Là aussi, les bibliothèques de la Gironde sont à la croisée des chemins : devant muter en médiathèques, gage de leur attractivité et de leur survie, elles sont potentiellement source de création d'emplois directs mais également indirects auprès des usagers qui se seront familiarisés aux TIC (Techniques d'Information et de Communication). Le marché du travail développe de nouvelles exigences et fait émerger de nouveaux facteurs d'anomisation sociale, très discriminants, tels «l'illettronisme», nouvelle forme d'illettrisme face à l'outil numérique.


Equivalents Temps-Plein
CDC POINTE DU MEDOC
CDC COEUR DU MEDOC
CDC CENTRE MEDOC
CDC LACS MEDOCAINS
CDC MEDULLIENNE
CDC MEDOC-ESTUAIRE
CDC DE LA ESTUAIRE
CDC CANTON DE BLAYE
Hors CDC Blaye
CDC DE SAINT SAVIN
CDC BOURG GIRONDE
CDC DE CUBZAGUAIS
CDC DE CUBNES
CDC PAYS DE COUTRAS
CDC DE FRONSAC
CDC DU LIBOURNAIS
CDC SECTEUR DE SAINT-LOUBES
CDC LIBOURNAIS
CDC SUD LIBOURNAIS
JURIDICTION DE SAINT-EMILION
Hors CDC Coutras
CDC COTEAUX BORDELAIS
Hors CDC BRANNAIS
CDC CASTILLON PUJOLS
CDC PAYS FOYEN
CDC DU CREONNAIS
CDC PORTES ENTRE DEUX-MERS
CDC TARGON
CDC PAYS DE PELLEGRUE
CDC PAYS DE SAUVETERRE
CDC MONSEGURAIS
CDC COTEAUX MACARIENS
CDC DU ENTRE-DEUX
CDC PODENSAC
CDC PAYS DE LANDON
CDC PAYS D'AUROS
CDC VAL DE L'EYRE
CDC PAYS PARDUPLAIS
CDC CANTON DE VILLANDRAUT
CDC DU BAZADAIS
CDC CAPTIEUX GRIGNOLS
Nombre de etp
par rapport à la population
Pas de salarié
1 etp pour moins de 2000 hab.
1 etp pour 2000 à 3500 hab.
1 etp pour 3500 à 5000 hab.
1 etp pour plus de 5000 hab. (max 9800 hab)
0 10 20 30 40 km
SIG Belleyme - Juillet 2005 - Sources : CG33/BDP
Conseil Général de la Gironde
Embellir la vie pour tous les jours

Nombre de bénévoles



SIG Belleyme - Juillet 2005 - Sources : CG33/BDP

Conseil Général de la Gironde

Embellir la vie pour toute la vie

Des pistes de réflexion

Des pistes de réflexions

I - Une crise de croissance ?

I. 1. La culture : un secteur professionnel en plein essor…

Le secteur culturel a connu ces vingt dernières années une forte augmentation du nombre de ses entreprises et de ses salariés. En 2001, l'INSEE recensait au niveau national plus de 17 000 «établissements» dans le spectacle vivant (dont 74 % d'associations), leur nombre ayant progressé neuf fois plus vite que dans le reste de l'économie pour la période(…). La Caisse des congés spectacles comptabilisait pour sa part moins de 40 000 salariés intermittents[1] en 1987 pour toute la France, et près de 119 000 en 2001, soit une progression d'environ 15 % par an ![2]

L'exemple de l'Aquitaine est représentatif de ce mouvement général : le nombre des «entreprises de spectacles» a, en particulier, augmenté de 15 % entre 1999 et 2003, l'accroissement le plus fort concernant les «activités artistiques» (+ 17 %) et «autres spectacles» (+ 29 %)[3].

Cet essor exprimait une évolution générale de la société et des loisirs, avec notamment le développement des industries culturelles puissamment relayées par les médias.

Il fut également alimenté par les progrès de la décentralisation culturelle : les collectivités territoriales et locales ont pris le relais de l'Etat et favorisé la multiplication des équipements de diffusion (centres culturels, bibliothèques, musées…) des établissements d'enseignement (écoles d'art et conservatoires). Elles ont fortement encouragé, voire suscité, un développement spectaculaire des associations culturelles, allant dans certains cas jusqu'à leur confier la gestion de leurs saisons culturelles ou de leurs festivals.

Le paysage culturel français s'en est trouvé profondément changé : à coté des institutions culturelles municipales classiques (théâtres, musées, conservatoires…) s'est constitué, entre autres à partir des Maisons de la Culture et des Centres Dramatiques Nationaux, un puissant réseau d'action culturelle. Ces structures ont développé des pratiques professionnelles nouvelles, particulièrement en matière de gestion ou de médiation, au détriment parfois des moyens et de la permanence artistique. C'est ainsi qu'à partir des années 80, le travail des artistes s'est considérablement développé à l'extérieur des institutions.

[1] indemnisés ou non par l'UNEDIC
[2] Selon ces mêmes sources, cet effectif est passé en Aquitaine de 700 à 3 300 durant cette période.
[3] Rapport ITHAQUE p. 5 et 6

Cette «externalisation» était facilitée par un régime d'indemnisation du chômage des intermittents très incitatif mais s'est révélée préjudiciable aux artistes, car tenus quelque peu en marge de ce mouvement général de structuration.

Dans le sillage de ce réseau institutionnel, la vie associative a également connu un vaste mouvement de professionnalisation : les bénévoles et les amateurs qui animaient la vie culturelle «provinciale» avec peu de moyens ont été progressivement rejoints par des professionnels qui ont structuré cette économie associative pour en faire un secteur d'activité à part entière.

L'aspiration légitime des opérateurs à se professionnaliser et à voir leurs métiers reconnus s'est appuyée sur la multiplication des organismes d'enseignement professionnel et de diplômes universitaires spécifiques. Ceux-ci ont suscité à leur tour de nombreuses vocations et la création de multiples micro-entreprises par les impétrants. Par son ouverture et son accessibilité, le secteur culturel a permis durant toutes ces années la promotion sociale d'un bon nombre de ses employés.

En dépit d'une gestion administrative et financière parfois artisanale, ces employeurs d'un nouveau type ont fait preuve d'une grande réactivité, avec les encouragements des collectivités publiques qui ont pu apprécier leur efficacité et leur souplesse de fonctionnement.

Pour autant, cette professionnalisation du secteur culturel reste encore très fragile. Ainsi en Gironde :

- Sur les 1 200 personnes environ qui assurent le fonctionnement des bibliothèques des communes de moins de 10 000 habitants, les trois quarts sont encore bénévoles. Parmi celles-ci, 15 % seulement ont reçu une formation adéquate et 4 % sont sous le régime des emplois aidés (emplois-jeunes ou CEC). La professionnalisation des bibliothécaires reste donc encore faible, tant du point de vue de l'effectif que des qualifications. Malgré les efforts récents des communes, elle semble insuffisante au regard des contraintes qui pèsent sur le réseau de lecture publique : essoufflement du bénévolat, évolution des compétences avec l'intrusion des nouvelles technologies et l'expression d'attentes nouvelles de la part des publics.

- La situation des associations culturelles est comparable : l'enquête menée par le LAPSAC auprès de celles qui ont été subventionnées en 2004 par le Conseil Général montre qu'un quart d'entre elles dispose d'un salarié à temps plein en CDI, tandis que les deux tiers fonctionnent sans aucun salarié pérenne. Cette professionnalisation reste encore très fragile ; le recours à l'emploi précaire, quand il existe, s'avère massif.

Globalement, cette «volatilité» de l'emploi culturel se vérifie en Aquitaine au niveau de la répartition des masses salariales entre permanents et non permanents : sur les 16,7 millions d'euros consacrés par les entreprises du spectacle et de l'audiovisuel, les premiers ne représentent que 43 %. Existe-t-il d'autres secteurs professionnels où l'effectif des emplois précaires soit à ce point supérieur à celui des permanents ?

D'où le paradoxe apparent suivant : il n'y a jamais eu autant de professionnels de la culture qu'aujourd'hui, mais jamais non plus autant de travailleurs précaires dans ce domaine .

On mesure aujourd'hui la fragilité de l'emploi culturel à l'aune des restrictions du régime ASSEDIC des intermittents, de la fin des emplois-jeunes ou du tassement de certains financements publics. Mais force est de constater que le développement du marché de l'emploi culturel n'a guère été maîtrisé, ni la crise anticipée… Il était pourtant manifeste depuis plusieurs années que le déficit du régime chômage des intermittents ne pourrait indéfiniment se creuser : si l'effectif des intermittents du spectacle a plus que doublé en Aquitaine entre 1995 et 2001, leur volume de travail n'a augmenté, lui, que de 25 %.

De même, il était patent que les ressources progressaient moins vite que la demande : à titre indicatif, le nombre de demandes de subvention adressées par des associations culturelles au Conseil général de la Gironde est passé d'environ 400 en 1999 à plus de 700 en 2004, tandis que l'enveloppe budgétaire qui leur a été consacrée ne progressait «que» de 25 % pour la même période.

Pour reprendre les termes du rapport Auclaire de mars 2005 pour le Conseil National des Professions du Spectacle, «Si le secteur du spectacle a connu une croissance nettement supérieure à celle des autres secteurs économiques en termes d'effectifs professionnels, l'activité réelle ne semble pas avoir suivi la même voie, de sorte que la régulation s'est effectuée sur le volume de travail disponible pour chacun».

Résultat : la Gironde comptait en 2004 environ :
- 2 000 intermittents du spectacle de l'audiovisuel,
- 3 700 demandeurs d'emplois dans le domaine des arts et de la culture (soit 3 % du total des demandeurs d'emplois du département) dont 80 % relèvent du seul secteur «spectacles, cinéma et audiovisuel». 60 % d'entre eux recherchaient un emploi artistique.
- 2 500 allocataires du R.M.I. déclarant un projet professionnel dans ce domaine (soit près de 9 % du total des bénéficiaires du R.M.I. girondins).
- 437 emplois-jeunes de la culture, recrutés par des associations à plus de 70 %, mais également par des communes ou communautés de communes majoritairement situées hors de la CUB (soit 18 %).

Certes, ces chiffres ne s'additionnent pas puisqu'une même personne peut être comptabilisée sous plusieurs rubriques. Néanmoins, comparés à l'effectif très inférieur des actifs en poste, ils indiquent un déséquilibre considérable entre le nombre des personnes à la recherche d'un emploi artistique ou culturel et les possibilités réelles d'absorption du marché. Même constat en Aquitaine pour 2003, où le nombre d'offres d'emplois s'élevait à 2 655 (en baisse de 2 % par rapport à 2001), et à 6 200 pour les demandeurs (en hausse de 4 % sur la même période).

Cette précarité est-elle pour autant de même nature que celle que connaissent d'autres secteurs d'activité ? Il paraît en tout cas difficile de généraliser tant les situations sont disparates. La fragilité des professionnels de la culture est spécifique à plusieurs titres :

- Elle concerne des populations relativement jeunes (un tiers de ces bénéficiaires du R.M.I. ont moins de 30 ans, la moitié des demandeurs d'emploi concernés ont moins de 34 ans), davantage diplômées que l'ensemble des demandeurs d'emploi, avec une concentration sur Bordeaux, qui surprend par son ampleur. Surtout, elles sont majoritairement intéressées par une carrière artistique, en particulier dans la musique et le son (faut-il y voir l'impact de certaines émissions de télévision bien connues qui font miroiter aux jeunes des carrières faciles ?).

- Elle est en partie liée au projet professionnel individuel, aux domaines artistiques, à l'assise financière des employeurs : le régime de l'intermittence est naturellement prépondérant dans le secteur du spectacle et de l'audiovisuel, les dispositifs d'aides à l'emploi s'adressent principalement aux personnels administratifs ou aux médiateurs. Le R.M.I. est quant à lui sur-représenté dans la catégorie des artistes plasticiens qui n'ont que difficilement recours à l'emploi salarié.

- Elle ne peut s'apprécier qu'au cas par cas : les entretiens menés dans le cadre de l'enquête sur les allocataires du R.M.I. déclarant un projet professionnel dans la culture mettent en évidence la disparité des situations individuelles. Qu'y a-t-il, en effet, de commun entre un jeune qui rêve de devenir chanteur et un danseur expérimenté en voie de reconversion, hormis le fait que l'un et l'autre sont éventuellement allocataires du R.M.I. ?

La précarité, au sens social et économique du terme, semble toucher à des degrés divers la plupart des entreprises et métiers culturels. Elle est diffuse, évolutive tout au long des trajectoires personnelles, et ne concerne pas une population en particulier mais la majorité des actifs comme le montre la diversité des statuts d'emploi au sein des associations.

Encore faudrait-il préciser la notion de précarité, au regard des différents métiers culturels ou domaines artistiques : le travail, les qualifications ou le rapport à l'emploi d'un artiste (en distinguant le créateur de l'interprète, les arts plastiques des arts de la scène…) ne sont pas ceux du technicien, du médiateur ou du professionnel administratif. Dans le domaine culturel, la notion de salariat amalgame donc des réalités professionnelles tout à fait dissemblables.

La précarité n'est donc pas toujours le symptôme d'un «mal emploi» endémique ; elle peut être le signe d'une flexibilité assumée, voulue : la moitié des demandeurs d'emploi culturels recherchent un contrat à durée déterminée . Elle peut correspondre, dans certains cas, à un désir d'autonomie. Aussi, ce n'est pas parce qu'une personne se déclarant un professionnel de la culture, est répertoriée en tant que demandeur d'emploi ou allocataire du R.M.I. qu'elle n'est pas d'une manière ou d'une autre insérée dans ce secteur. Bien souvent, elle est déjà en activité et a du mal à le faire comprendre.

En effet, il arrive plus fréquemment qu'on ne le pense que des allocataires du R.M.I. conçoivent, organisent et assument des manifestations culturelles reconnues et subventionnées par les collectivités publiques. D'autres, encore, interviennent en milieu scolaire pour des actions de sensibilisation artistique. Si autant d'artistes plasticiens «sont au R.M.I.», c'est parce qu'ils sont leur propre employeur ou qu'il est pour eux le seul moyen d'obtenir une protection sociale. Il en est de même pour nombre de musiciens. Il est un fait établi que le R.M.I. n'est parfois que la partie émergée d'une économie informelle.

En définitive, le monde culturel connaît une crise de croissance : l'augmentation des ressources et du volume de travail étant inférieure à celle des professionnels, ceux-ci voient leurs activités et leurs revenus stagner, voire régresser. Les modes habituels d'intervention des collectivités publiques sont-ils encore aujourd'hui adaptés ? Au vu de cet engouement pour les carrières artistiques, ne serions-nous pas confrontés à un véritable phénomène de société qui dépasse, de loin, les moyens d'action des collectivités publiques ? Finalement, la démocratisation culturelle dont doutent certains observateurs ne serait-elle pas un succès, même si elle n'est pas là où elle était attendue ? En effet, s'il est vrai que les publics de la culture n'ont pas connu la même croissance que l'offre, on ne peut en revanche que se réjouir de l'accroissement du nombre de ceux qui désirent s'y réaliser.

I.2. Une économie atypique

Le sociologue Pierre Michel Menger a fort bien décrit à quel point la flexibilité est, en tant que mode d'adaptation assumé plutôt que subi, un des principes de fonctionnement du monde artistique. Le statut associatif s'y prête idéalement puisqu'il permet de créer sans difficulté, voire sans moyen, une entreprise. D'où la taille très réduite de la plupart des entreprises de spectacles et d'audiovisuel.

L'association offre l'avantage d'assurer un ancrage professionnel auquel le(s) salarié(s) principal(aux) ajoutera(ont) des contrats de travail et des collaborations temporaires. Par sa souplesse de gestion et sa facilité d'accès aux subventions publiques, son statut juridique est parfaitement bien adapté à l'émergence et à la mise en œuvre de projets nouveaux.

Mais la forme associative présente également des inconvénients inhérents à la faible taille des associations et à l'imprécision de son statut même :

- Par nature, les associations à but non lucratif sont placées sous la responsabilité de bénévoles non rémunérés. Par manque de disponibilité ou de qualification, leurs présidents sont rarement préparés à la gestion d'une entreprise, aussi petite soit-elle.

- Elles sont financièrement vulnérables. L'enquête du LAPSAC vérifie que peu d'associations sont fortement dépendantes d'une collectivité publique en particulier, mais que la plupart restent tributaires de l'ensemble des subventions publiques. Or, ces aides visent en général à faciliter l'émergence de projets ou de créations, et non à assurer le fonctionnement à long terme des associations concernées. Ce qui, à l'origine, ne constituait donc qu'un ajustement est devenu progressivement une allocation de base car il est bien rare que

le «marché culturel» ait pris le relais des soutiens publics. En outre, les ressources des associations sont souvent trop faibles pour permettre les investissements et les dépenses nécessaires à leur pérennisation. Contrairement aux autres formes d'entreprise, il est possible de créer une association sans capital, sans moyen ni engagement. Le principe de non lucrativité et la relative facilité d'accès aux subventions publiques les dispensent du raisonnement économique qui prévaudrait ailleurs. Celles qui réussissent le mieux d'un point de vue entreprenarial ne sont pas non plus enclines à mettre en valeur cet aspect de leur savoir-faire, tout excédent de gestion étant «contre nature». En Aquitaine, seulement 15 % des entreprises de spectacles ont un plan de formation, et en toute logique, les intermittents sont moins nombreux à se former que les permanents.

- Soumises à des financements publics incertains, décidés annuellement (souvent lorsque l'exercice comptable est bien entamé), elles n'ont guère de perspective à moyen et long terme. Déjà alourdies par la recherche de financements et la gestion de leurs relations parfois très complexes avec les différentes collectivités publiques, elles concentrent l'essentiel de leurs efforts sur la réalisation du nouveau projet en cours. Il leur est le plus souvent impossible d'engager une stratégie qui consoliderait l'avenir (recherche de débouchés, intégration des réseaux professionnels, formation, investissements matériels…). Ainsi, il n'est pas rare que l'unique salarié de l'association consacre la majorité de son temps aux démarches administratives pour assurer le maintien de son poste !

- La qualité artistique ne peut que pâtir des contraintes de gestion et de l'incertitude du lendemain lorsque celles-ci deviennent trop pesantes. L'inflation des compagnies a fini par diluer ce qu'elles doivent être à la base : une équipe solidaire d'une démarche artistique, liée par des intérêts et des responsabilités réciproques. Suffit-il en effet de monter un ou plusieurs spectacles autour d'un même metteur en scène pour constituer une compagnie ? Trop souvent, de jeunes professionnels (ou «aspirants» professionnels) commencent par créer un spectacle dans l'espoir qu'il soit vu et programmé par des «diffuseurs». Or, ceux-ci sont rarement au rendez-vous, par manque de disponibilité, ou débordés de propositions difficiles à repérer. L'insuffisance des moyens de production ne permet pas non plus à ces jeunes compagnies de se présenter au mieux de leurs possibilités...

En fait, le statut associatif regroupe sous une même appellation des réalités économiques et sociales très diverses. Conçu pour porter des initiatives non lucratives, il ne caractérise pas une activité professionnelle. Par exemple, hormis le régime juridique, qu'y a-t-il de commun entre une association regroupant plusieurs dizaines de bénévoles et une entreprise de spectacles constituée par quelques adhérents (qui se confondent parfois avec les salariés de l'association) ? Le monde associatif semble fait d'une multitude de cas particuliers ; il juxtapose des réalités non transposables d'un domaine à l'autre . Là aussi, toute généralisation est hasardeuse.

De ce point de vue, l'enquête du LAPSAC fait apparaître des logiques distinctes selon la nature de leurs activités en matière de ressources humaines, notamment. Cette clé de lecture devrait permettre à l'avenir de moduler et d'adapter les modalités de soutien du Conseil Général en fonction des contraintes et menaces spécifiques qui pèsent sur ces structures.

L'économie de la culture est soumise à une logique de projets, et donc à une grande variabilité de la charge de travail dans le temps. Les débats de ces derniers mois ont surtout porté sur la question de savoir comment concilier la nécessaire régularité des ressources avec une activité créative par essence discontinue. Une réflexion quant aux conditions économiques de la production artistique, particulièrement sur la prise en compte du risque inhérent à la création et à l'innovation, paraît aujourd'hui des plus nécessaires.

De ce fait, elle appelle une structuration aussi légère que possible. Et cette fragilité des entreprises et des employeurs n'est viable que grâce à la mobilité de leurs salariés permanents, réguliers ou occasionnels :
Les statuts professionnels sont relativement perméables entre eux : metteurs en scène, employés mais employeurs de fait de leur compagnie, artistes non rémunérés lors des répétitions ou assurant bénévolement la gestion administrative et financière de l'association qui les rémunère, stagiaires en attente d'un CDD… Les travaux de l'association TRAC ont bien montré la part importante de tout ce travail invisible qui touche l'ensemble des personnels associatifs, qu'ils soient bénévoles, permanents en CDI, stagiaires ou employés en CDD.

Il arrive d'ailleurs que la séparation entre employeurs et salariés soit fictive, «l'auto-professionnalisation» qui consiste à créer son propre emploi étant la meilleure échappatoire à la pénurie d'employeurs, en particulier pour de très nombreux jeunes diplômés issus des conservatoires et de l'université.

Beaucoup d'associations ne pourraient exister sans cette polyvalence de tâches et cette mobilité des salariés naviguant entre plusieurs employeurs, voire plusieurs métiers. En retour, elles procurent aux salariés un capital relationnel tout à fait essentiel.

Mais que ce mouvement s'interrompe quelques mois faute de cachets ou par défaillance d'un employeur-relais, et la flexibilité inhérente à ces métiers devient précarité économique et sociale. Cette menace se fait encore plus pressante dans le cas des artistes plasticiens qui, eux, ne recourent que très rarement à une structuration associative et restent de ce fait extrêmement isolés. Même s'ils restent travailleurs indépendants et qu'il faille désormais ouvrir, avec eux, la réflexion sur le «travail non salarié» (honoraires, droits d'auteur…).

En somme, la situation des employeurs est très comparable à celle de leurs salariés : elles se confondent en partie. Employeurs et salariés entretiennent entre eux une interaction dynamique. La question de l'insertion économique concerne par conséquent autant

les professionnels que les employeurs : les uns et les autres connaissent la même menace d'isolement vis à vis des réseaux professionnels : souffrir d'un même manque de moyens ou de repères. La résorption de la précarité de nombre de travailleurs culturels passe également par la consolidation de leurs employeurs…

Ainsi, il est important de bien comprendre ce qui fait la spécificité du monde culturel régional : l'Art est-il soluble dans la rationalité économique dominante ? Les acteurs culturels sont assez peu réceptifs aux lois d'équilibre entre offre et demande. Beaucoup d'entre eux considèrent que c'est l'offre qui détermine la demande, et que c'est l'œuvre qui génère son public. Certains iront même jusqu'à penser qu'il manque encore des compagnies et des théâtres pour réussir à parachever la démocratisation culturelle. Faut-il chercher à «normaliser» systématiquement le monde culturel du point de vue des catégories juridiques et de la rentabilité économique ? C'est tout le débat public depuis la crise des intermittents de 2003, sur la «marchandisation» de la culture et l'exception culturelle française. Il se pourrait que l'apparente inadaptation économique d'une partie du monde artistique et culturel soit autant du coté de l'individu que du coté de la société dans laquelle il cherche (ou non) à s'insérer…

I.3. Une navigation à vue ?

Le domaine culturel est un secteur jeune ; sa mise en forme et son «balisage» ne semblent pas encore tout à fait achevés. Le trop rapide survol de la situation des emplois précaires de la culture fait néanmoins ressortir clairement certaines faiblesses structurelles :

Tout d'abord, c'est l'insuffisance des instruments de mesure et de repérage relevée par toutes les études nationales récentes sur l'emploi culturel. Ce monde professionnel reste encore difficile à appréhender à la fois d'un point de vue quantitatif et qualitatif. Peut-être aussi parce qu'il existe différentes définitions de la culture et, donc, plusieurs périmètres possibles. Ainsi :

- Les données statistiques sont éclatées entre différents organismes publics ou privés (INSEE, ANPE, UNEDIC, AFDAS, Caisses de congés et tout organisme collecteur de cotisations sociales…) qui, en fonction de leurs missions respectives, ne couvrent pas les mêmes champs (spectacle vivant, audio-visuel, arts plastiques, loisirs récréatifs…), n'utilisent pas les mêmes nomenclatures (NAF pour les activités, PCS pour les professions, ROME pour les métiers) . Qui plus est, nombre de ces données ne sont pas accessibles pour des raisons techniques ou de confidentialité. C'est ainsi que pour 2004, il est impossible de mesurer précisément l'impact sur le R.M.I. du nombre des intermittents qui ne sont plus indemnisés du fait des nouvelles règles de l'ASSEDIC. Les Départements, gestionnaires du R.M.I., ne pourront donc que constater a posteriori l'effet de ce transfert vers les Conseils Généraux.

- La définition des métiers et des compétences spécifiques à ce secteur n'est pas stabilisée non plus : Les conventions collectives manquent de précision et ne couvrent pas l'ensemble des activités artistiques et culturelles. Les diplômes ne constituent quant à eux ni une

barrière ni une garantie pour entrer dans ces professions qui relèvent dans certains cas de la génération spontanée. Il n'existe pas non plus de «référentiels» qui permettraient la validation d'acquis par l'expérience (VAE) pour les actifs non diplômés de ce secteur à la recherche de nouveaux débouchés professionnels.

En 2003, la crise des intermittents n'a donc pas seulement révélé la précarité des professionnels, et ce, bien au-delà du seul domaine du spectacle et de l'audiovisuel. Elle a aussi montré l'accroissement massif et désordonné de leurs effectifs. Elle a enfin mis en lumière le manque de repères et la pauvreté des instruments de mesure et d'évaluation d'une économie dont on connaît fort mal le poids et les retombées indirectes.

Ensuite, certaines articulations, pourtant déterminantes pour l'entrée dans ce secteur, se révèlent particulièrement défaillantes :
- L'orientation professionnelle ne semble pas satisfaisante lorsqu'on interroge les bénéficiaires du R.M.I. de la culture. Il en est de même pour les jeunes qui souhaitent embrasser une carrière artistique et qui n'ont souvent aucune idée des débouchés et des réalités professionnelles d'un domaine qu'ils n'entrevoient, pour la grande majorité, qu'au travers du prisme déformant des médias.

- Contrairement aux écoles d'ingénieurs ou de commerce, la formation en alternance qui permettrait l'immersion des étudiants en milieu professionnel est quasi inexistante. Pour la plupart, les écoles d'art se concentrent sur leur mission fondamentale qui est d'enseigner les règles de l'Art, non de former des professionnels (au sens économique du terme).

- Les terrains d'essais sont rares dans des domaines de la scène, de l'audio-visuel ou des arts plastiques . Le jeune diplômé issu du Conservatoire, de l'Ecole des Beaux-Arts ou de l'Université, qui ne trouve pas d'employeurs n'a que le choix entre le R.M.I. ou la création de sa propre entreprise. Il aurait cruellement besoin d'un espace où il puisse s'essayer, recevoir le soutien de professionnels expérimentés, rencontrer d'autres expériences. Le secteur culturel ne pourrait-il pas s'inspirer du système de «pépinières» qui permet à de jeunes entreprises de s'essayer avant de se lancer ?

Les repères manquent en ce qui concerne les diplômes et les qualifications professionnelles. De là peuvent naître par endroit de réelles incompréhensions entre des professionnels de l'insertion (ANPE, commissions locales d'insertion par exemple) et des artistes privés d'interlocuteurs suffisamment experts dans les champs qui les intéressent. Faute de reconnaissances formelles incontestables, d'emploi pérenne, et parfois, hélas, de public ou de clients, nombre d'artistes n'ont d'identité professionnelle que celle qu'ils se donnent. Mais il ne faudrait pas que l'arbre de l'auto-proclamation cache la forêt de tous ces professionnels qui exercent leur activité sous un statut précaire.

Enfin, les outils d'accompagnement des projets associatifs ne sont pas assez diversifiés. A côté du travail essentiel accompli par les Dispositifs Locaux d'Accompagnement, ainsi que par de multiples organismes, la subvention reste le moyen prédominant de soutien des projets associatifs. Or, elle peut générer parfois des effets pervers et sa signification juridique n'est pas toujours comprise :

- Une subvention allouée par une collectivité publique ne confère pas au bénéficiaire un statut public ; sur le plan légal, il ne saurait y avoir de contrepartie, toute prestation commandée par une collectivité publique devant faire l'objet d'un appel d'offres. D'où certaines confusions entre les notions de service public, d'intérêt général, d'utilité sociale qui auront besoin d'être clarifiées

- Le contrôle a posteriori de l'exécution des budgets prévisionnels par les subventionneurs publics est quasiment impossible. Les structures subventionnées sont obligées d'ajuster en cours d'exercice leurs dépenses en fonction des subventions allouées, qui ne correspondent pas toujours - loin de là - aux montants demandés. Selon quels arbitrages ? Au détriment de quoi ? N'y aurait-il pas des planchers budgétaires au-dessous desquels un projet n'est plus viable ? L'obligation de la licence d'entrepreneur de spectacles pour obtenir des subventions est une sécurité quant à la régularité des conditions d'embauche. Elle ne suffit pas à garantir un minimum de viabilité de l'entreprise.

- La subvention est rarement le meilleur moyen de susciter l'émergence de projets ambitieux car les montants sont très faibles s'agissant de jeunes associations qui n'ont pas encore fait leurs preuves. La question se pose alors de savoir comment susciter et préserver l'émergence, la prise de risques inhérente au monde artistique. Une subvention ne remplacera jamais le travail qui incombe aux institutions artistiques et culturelles qui est de veiller sur les ressources créatives locales et de les développer.

En tout état de cause, l'attribution des subventions appellera de la part des diverses collectivités sollicitées une plus grande vigilance quant aux conditions sociales, économiques, juridiques et techniques dans lesquelles se réalisent les projets qu'elles auront à soutenir.

II. Des pistes pour demain

II.1. Améliorer la visibilité de l'économie culturelle

Depuis Malraux, les politiques culturelles se sont concentrées pour une large part sur la création artistique, en privilégiant au passage certains domaines (le spectacle) par rapport à d'autres (les arts plastiques notamment). Elles se sont relativement peu préoccupées des conditions économiques et sociales de sa réalisation, considérant qu'il appartenait à d'autres collectivités publiques, au «marché» (programmateurs, galeristes, publics) ou, au pire, aux politiques de l'emploi, de prendre le relais et «d'assurer l'intendance». Mais ces relais n'ont pas toujours été au rendez-vous et les difficultés de la conjoncture obligent aujourd'hui à revoir l'ensemble des modes de fonctionnement et d'accompagnement du secteur.

Bien qu'aucune collectivité publique n'ait de compétence prééminente en matière d'art et de culture, chacune est concernée de manière directe ou indirecte par l'avenir de ce secteur :

- La fragilisation croissante des associations culturelles pourrait mettre en péril le travail de proximité qui permet d'animer et d'irriguer des territoires éloignés de la vie culturelle des grands centres ou de sensibiliser les jeunes aux pratiques culturelles. Autant d'aspects essentiels de toute politique d'aménagement du territoire (communal, départemental, régional) ou d'accompagnement social.

- Pour ce qui concerne le Conseil Général responsable du R.M.I., il faut également rappeler que le total des allocations versées aux bénéficiaires du R.M.I. ayant un projet professionnel dans la culture représente un coût de 14 Millions d'euros hors charges de fonctionnement, soit davantage que le budget que consacre le Département à la culture. Il est donc à ce titre partie prenante de l'insertion des artistes et des professionnels de la culture.

Cette question de l'emploi culturel est devenue centrale depuis la crise des intermittents de 2003. Enfin sont posées ouvertement les difficultés économiques et sociales que connaît ce secteur. Les travailleurs précaires de la culture osent davantage évoquer leur situation car il apparaît de plus en plus que leurs problèmes d'insertion n'ont pas qu'une dimension personnelle et sont symptomatiques des dysfonctionnements et des carences du marché de l'emploi culturel.

Se pencher sur les conditions sociales et économiques de l'art et de la culture, c'est donc s'interroger sur les fondements de l'intervention publique. Et ce n'est qu'au travers d'un débat public sur la place de la culture dans la société et l'économie actuelle que des solutions pourront émerger.

II.2. Travailler ensemble

Centrés sur leurs compétences et leurs rôles respectifs, les acteurs publics et privés de la vie culturelle sont relativement coupés les uns des autres : un conservatoire de musique ou une Ecole des beaux-arts se consacrent aux enseignements artistiques et se préoccupent relativement peu de préparer leurs étudiants à leur vie professionnelle future. Un organisateur de spectacles prend rarement en considération le contexte social et économique des productions qu'il accueille. Les employeurs de la culture font peu appel aux services de l'emploi pour embaucher. Quant aux grandes institutions culturelles, elles ignorent trop souvent le travail de proximité des petites associations...

Cette «division du travail» ne doit pas diluer la responsabilité commune que portent les différents protagonistes. Tous, aujourd'hui, semblent en prendre conscience. Il existe désormais au plan national des diagnostics précis de la situation de l'emploi culturel ; des points faibles et des priorités se dégagent assez clairement. On sait qu'il n'y aura pas de solution miracle à attendre d'une collectivité publique en particulier. Chacune détient, au regard de ses missions et de ses moyens, des éléments de solution qui, mis en convergence, contribueront à améliorer la mosaïque des situations. Car cette amélioration requiert à la fois des ajustements juridiques, une remise en perspective de l'orientation et de la formation professionnelles, des dispositifs concrets d'accompagnement au plan local…

Les travaux de la Conférence Régionale sur l'Emploi et les Professions du Spectacle (COREPS) initiés par le Ministère de la Culture au niveau de la DRAC sont en train de porter leurs fruits, mettant à jour des axes concrets de coopération au plan régional.

En particulier, la mise en place d'un observatoire devrait -enfin- permettre aux pouvoirs publics de s'appuyer sur des données économiques et statistiques fiables et de s'entendre sur une approche partagée des nomenclatures de métiers et d'activités, l'organisation de l'information, les modalités d'évaluation, etc.

La clarification des critères d'intervention des collectivités publiques, une meilleure coordination de leur action devraient également améliorer la lisibilité et une meilleure prise en compte de leurs politiques respectives. A cet égard, ils auront à réfléchir ensemble sur la manière d'alléger leurs dispositifs, notamment la charge des démarches administratives qui accaparent une partie de l'énergie des petites structures, ou sur la mise en place de nouveaux outils d'accompagnement mutualisés.

Enfin, d'autres chantiers communs tout aussi importants attendent les collectivités publiques : le schéma des enseignements artistiques et l'aménagement culturel des territoires, avec la montée en puissance des intercommunalités. Deux enjeux centraux pour l'avenir de l'emploi culturel : quelles visées pédagogiques pour les établissements d'enseignement artistique ? Quels débouchés ? Quel rôle dévolu aux artistes ?

Ce ne sera qu'en se rapprochant que les établissements d'enseignement et de formation, les services publics de l'emploi et de l'insertion, les financeurs et commanditaires publics, mais également les institutions culturelles, les employeurs, les entreprises, les organisations syndicales pourront élaborer de nouvelles bases de collaboration. L'avenir de la culture reposera sur la responsabilité commune et solidaire de toutes ses composantes.

II.3. Construire dans la durée

L'insertion professionnelle d'un artiste ou d'un travailleur culturel se construit de projet en projet. Elle peut être remise en cause par les multiples interruptions qui parsèment son parcours. Cette fragmentation s'oppose à l'indispensable continuité que requière la maturation artistique et professionnelle ou la constitution de réseaux relationnels solides. La précarité professionnelle qu'on constate vient en particulier de ce décalage entre ces deux temporalités . Les demandeurs d'emploi, les «bénéficiaires du R.M.I.» ou les employeurs associatifs sont renvoyés à leur statut d'emprunt, alors que la question posée est moins celle du statut que celle de l'accompagnement de ces acteurs tout au long de leur trajectoire. Il est primordial que cette question ne soit pas confinée aux seuls organismes d'insertion, mais soit prise en charge par l'ensemble des institutions de la vie culturelle, de la base au sommet.

Construire dans la durée suppose également de mieux appréhender l'éphémère et le hasard, desquels procède souvent la création artistique. Mais comment peut-on gérer ce qui semble imprévisible par nature ? Est-ce toujours compatible avec la construction d'une carrière

professionnelle ? Comment les collectivités publiques peuvent-elles favoriser cette émergence sans que celle-ci ne se fige dans des problématiques de durée et de pérennité ?
Enfin, il serait paradoxal au pays de l'exception culturelle de ne pas considérer sa tradition culturelle comme un atout essentiel dans l'économie mondialisée d'aujourd'hui. De vastes champs dans lesquels les artistes auront beaucoup à investir sont en train de s'ouvrir. Le développement touristique (de plus en plus exigeant en terme de qualité et d'originalité) ou les technologies de la communication par exemple sont autant de gisements à explorer.

En particulier, le domaine des technologies liées à l'image et aux arts numériques offre un potentiel considérable de débouchés pour les plasticiens, à condition de constituer autour d'eux un environnement propice en termes de formation, d'outils techniques et de commandes publiques et privées.

Il devient donc urgent d'engager collectivement une réflexion prospective ambitieuse sur les débouchés de demain. Car il serait un peu court d'espérer que le seul développement du mécénat constituera une véritable issue à l'insuffisance chronique des financements publics.

II.4. Consolider les filières de création et de diffusion

Quelle que soit l'implication des acteurs publics de la culture et de l'emploi, le fonctionnement et le dynamisme de la vie culturelle reposent sur ceux qui l'animent. Encore faudra-t-il qu'ils aient les moyens de s'organiser et de dépasser les contraintes dans lesquelles ils se débattent au quotidien.

De ce point de vue, une évolution très significative des comportements se fait jour au plan régional, notamment au travers de multiples initiatives qui devraient concourir à une structuration des filières de création et de production : projet d'un groupement d'employeurs (GEIQ) entre plusieurs compagnies théâtrales à l'initiative, entre autres, de la compagnie Tiberghien et du TNT, pour favoriser l'insertion des jeunes professionnels ; mise en place d'une coordination renforcée entre les structures de musiques actuelles au sein du RAMA pour faciliter la circulation des projets et l'immersion professionnelle des jeunes musiciens. Des représentants des lieux de création théâtrale réfléchissent également à l'instauration de réseaux coopératifs (réseau Mélange par exemple).

Ce n'est sans doute pas l'offre artistique qui est surabondante, mais la connaissance et l'accès aux réseaux de diffusion qui sont insuffisamment développés. Ils manquent notamment de socles sur lesquels ils pourraient s'appuyer pour prendre le risque d'accueillir des créateurs et des artistes peu ou pas connus. C'est au point de rencontre entre les artistes et le public que devrait se situer le mode de régulation. Les lieux de création artistique indépendants des principales institutions nous disent la faiblesse de leurs moyens pour accueillir les créateurs, confirmés ou en devenir, et pour accompagner les projets au-delà de leurs seuls lieux, au sein des réseaux de diffusion régionaux ou nationaux. Il leur faudra convaincre les réseaux de diffusion régionaux qui ne s'appuient pas assez sur la production régionale et sensibiliser les communes dotées d'une structure de programmation à s'inté-

resser aux possibilités multiples d'une ressource locale de qualité. Ils auront également besoin pour cela d'une coopération accrue avec les institutions de niveau national, proches ou lointaines (surtout avec les perspectives ouvertes par Internet). Le compagnonnage est à réinventer.

Pour sa part, le Conseil Général suivra avec une attention toute particulière les initiatives qui permettront la mutualisation des moyens. Il s'est notamment associé à la CRESS Aquitaine pour développer un programme de soutien à la coopération inter-associative. Ce programme expérimental co-financé par l'Union Européenne dans le cadre du Fonds Social Européen est ouvert à tout partenaire public intéressé (collectivités territoriales ou structures intercommunales en particulier) et s'adressera à partir de 2006 à l'ensemble des associations culturelles girondines. Ce dispositif vise, à concentrer leurs efforts et à leur permettre d'élaborer et de viabiliser un projet de développement à échéance de trois ans.

II.5. Réhabiliter l'amateur et le bénévole

Les organismes de formation ou de l'emploi sont au contact de nombreux «aspirants artistes», notamment des musiciens, qui ambitionnent de devenir intermittents comme s'il s'agissait d'un métier. Ce désir exprime peut-être une forme de rejet du modèle salarial classique, et c'est là un autre débat qui concerne plus globalement la société. Il montre surtout une méconnaissance de leur part des réalités professionnelles des métiers artistiques. Contrairement, par exemple, à un écrivain qui n'attend pas de «vivre de sa plume», nombre de jeunes artistes -diplômés ou autodidactes- considèrent qu'ils ne se réaliseront qu'à la condition de se professionnaliser. Parfois, ils repousseront des opportunités d'insertion par crainte de perdre de vue leur projet personnel. C'est ainsi qu'ils sont très nombreux à attendre un signe de la chance ou celui qui saura reconnaître leur talent, au risque de s'enfoncer durablement dans la pauvreté.

Il convient de s'interroger sur cette image dévaluée de l'amateur et du bénévole. Il appartient aux institutions culturelles, y compris les plus prestigieuses, de redonner aux pratiques non professionnelles leurs lettres de noblesse, en particulier en les accompagnant davantage sur le plan technique et de la formation, et/ou en les mettant au contact de leur public. L'action en direction des amateurs et des bénévoles peut à cet égard étayer le travail des professionnels, dont beaucoup sont issus du travail du bénévolat et de l'éducation populaire.

Malgré tout, les chances de professionnalisation restent relativement minces. Il serait dommage que tous ceux qui aspirent à s'exprimer dans le domaine artistique n'aient qu'une alternative : devenir professionnel ou faire le deuil de leur projet. Il existe d'autres voies très peu explorées qui permettraient de se professionnaliser temporairement,

en alternance avec une autre activité professionnelle ou tout simplement de s'épanouir avec la même exigence qu'un professionnel pour le seul plaisir de l'Art. Le monde sportif, confronté particulièrement au problème de la reconversion des athlètes, a depuis longtemps mis au point des formules qui pourraient être transposées et adaptées au monde culturel.

Lorsque chaque acteur aura pris sa part et qu'un mieux se fera sentir sur le front de l'emploi culturel, alors pourra-t'il se consacrer à la question essentielle de l'accès de tout citoyen à la créativité, y compris la sienne propre.

Chantiers en cours ou à l'étude

Cette dernière partie présente de manière succincte de nouveaux dispositifs de soutien à l'emploi culturel que le Conseil général de la Gironde met ou envisage de mettre à l'œuvre dans les mois à venir.

Il s'agit de projets expérimentaux qui tenteront d'apporter des éléments concrets de réponse à certaines des questions soulevées dans les parties précédentes : comment réduire le relatif isolement de nombreux employeurs ou professionnels, notamment par le biais de réseaux inter-associatifs ? Quels sont les nouveaux débouchés à explorer et, en particulier, l'apport ou l'impact des nouvelles technologies sur les métiers culturels ? Comment orienter et accompagner ceux qui aspirent à se réaliser dans l'art et dans la culture avec le temps et l'attention spécifiques que requièrent ces métiers ?

Deux dispositifs sont d'ores et déjà lancés avec le concours du Fonds Social Européen, dans le cadre d'une convention signée entre le Conseil général de la Gironde et la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle : R.E.L.I.E.R. (Relancer un Environnement Local pour l'Innovation et l'Emploi culturel en Réseau), consacré à la coopération inter-associative, et S.A.P.I.E.N.S. (Susciter l'Accès et le Partage de l'Information et des Nouveaux Savoirs) destiné à renforcer la qualification professionnelle des bibliothécaires dans le domaine des nouvelles technologies.

Deux autres seront étudiés et expérimentés en 2006, à destination d'allocataires du R.M.I., en vue d'une application éventuelle d'ici 2007 : les Itinéraires de Réalisation Artistique (I.R.A.) et la Plate-Forme de Production et d'Encadrement Technologique proposée à des artistes plasticiens (P.P.E.T.).

Bien évidemment, ces dispositifs ne suffiront pas à résoudre ces problèmes complexes. D'autres leviers devront être actionnés, notamment dans le cadre des politiques de soutien à la vie culturelle telles que, par exemple : l'aide à l'organisation de manifestations, aux projet ou au fonctionnement associatif, ou encore l'élaboration avant 2007 du futur schéma des enseignements artistiques du spectacle. Il est clair que l'amélioration des conditions sociales et économiques qui seule, assurera le maintien et le développement de notre vie culturelle locale et nationale ne pourra être réalisée que dans un effort concerté de l'ensemble de ses parties prenantes.

Nouveaux programmes en cours
R.E.L.I.E.R.

Relancer un Environnement Local
pour l'Innovation et l'Emploi culturel
en Réseau

Le Conseil Général de la Gironde et la Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire d'Aquitaine mettent en œuvre un programme expérimental de mutualisation et de coopération entre associations, intitulé R.E.L.I.E.R., soutenu par le Fonds Social Européen (axe 4, mesure 6).

L'objectif principal de ce programme est de renforcer le tissu associatif culturel par la mise en œuvre d'une action collective autour des filières culturelles et d'une méthodologie de conduite du changement.

Cette action collective vise à structurer des filières et des territoires autour de plates-formes de coopération, à pérenniser et à qualifier les ressources humaines des associations, à viabiliser les projets à long terme et à renforcer la concertation des collectivités et institutions publiques.

La conduite de changement consiste à accompagner les associations vers de nouvelles formes d'organisation du travail et vers des structures coopératives plus intégrées et à inciter au partage et au transfert des savoir-faire, au décloisonnement des champs d'action (social, éducatif, culturel, environnemental…).

Ce programme s'applique à des projets qui contribuent à promouvoir la solidarité inter-associative et à consolider l'économie sociale et solidaire dans le secteur culturel : développement des ressources humaines (professionnalisation et pérennisation des emplois, amélioration de la formation…), mutualisation des outils de gestion et de production.

R.E.L.I.E.R. s'appuie sur la signature de contrats inter-associatifs et sur un référentiel des bonnes pratiques qui permettront aux associations concernées d'identifier et de réunir les conditions de réussite d'une mutualisation des ressources.

Le contrat inter-associatif

Le contrat inter-associatif sera signé, pour une durée de trois ans non reconductible, par les associations, le Conseil général, la C.R.E.S.S. Aquitaine. Il pourra associer d'autres partenaires publics en fonction du champ d'action des associations : Etat, Conseil Régional, pays, intercommunalités, communes.

Le contrat inter-associatif est constitué de plusieurs éléments :

- un accord sur des périmètres de mutualisation et des objectifs communs entre plusieurs associations et les signataires,
- un diagnostic et un accompagnement économiques et juridiques de chaque groupement par le DLA et par un cabinet d'étude en économie sociale et solidaire,
- des sessions de formation à la consolidation économique et juridique des groupements,
- la prise en charge financière (50 % par le Conseil Général, 50 % par le F.S.E.) des dépenses éligibles au F. S. E. en rapport direct avec l'action de mutualisation,
- une session de formation et un accompagnement aux outils et procédures de gestion du Fonds Social Européen.

Le référentiel des bonnes pratiques

Le référentiel des bonnes pratiques permettra l'échange, la capitalisation et la communication des expériences de mutualisation inter-associative. Il sera élaboré par un cabinet d'étude en économie sociale et solidaire, alimenté par les expériences des associations, bâti à partir des analyses et des évaluations des contrats en cours.

Le référentiel des bonnes pratiques contribuera à :

- aider les associations à acquérir une vision économique à moyen et long termes à l'issue du contrat inter-associatif,
- déterminer les conditions et les moyens techniques (juridiques, financiers, logistiques…) de la mutualisation,
- définir des conditions de coopération qui assurent la co-existence des associations,
- proposer des programmes d'action à mettre en œuvre.

Ce référentiel aura une fonction d'accompagnement et de recommandation quant aux conditions de réussite et les écueils à éviter, la méthodologie et l'évaluation des projets, les critères d'intervention des collectivités publiques.

Il constituera une «boite à outils» de la coopération inter-associative mise à la disposition de l'ensemble des associations culturelles par le biais d'un site web et des sessions de rencontres qui seront organisées à partir de 2006.

Le Contrat inter-associatif aura fait l'objet en 2005 d'une première phase expérimentale. Le déploiement complet du programme interviendra en 2006 avec le lancement d'un premier appel à projets au cours du premier semestre et la sélection d'une dizaine de projets.

Développer les nouvelles qualifications dans les bibliothèques
Projet "SAPIENS":

Susciter l'Accès et le Partage de l'Information et des Nouveaux Savoirs

Ce projet rejoint le constat fait au chapitre 5 : «L'emploi dans les bibliothèques du réseau de la BDP». En effet, outre le problème de la professionnalisation du réseau (nombre peu important de professionnels, risque d'atomisation du bénévolat à court ou moyen terme), une offre très faible de services est constatée dans le domaine de l'accès aux TIC sur le territoire girondin.
Cette faiblesse a plusieurs causes : manque de moyens en équipements au sein des collectivités territoriales, mais aussi manque de formation des personnels -professionnels ou non- en matière de TIC.
Or les bibliothèques-médiathèques, sont à un tournant de leur histoire et de l'évolution du métier. Il leur faut prendre en compte l'incidence grandissante de ce qu'on appelle la "Société" dans l'imformation[1] et être en capacité de répondre au mieux aux attentes et besoins d'un public, avec des exigences de plus en plus grandes, ou des manques importants à combler et ainsi de «rattraper l'histoire».

Le projet SAPIENS s'inscrit dans les politiques de développement durable et d'aménagement du territoire girondin, qui visent notamment à la réduction des inégalités territoriales. Sa mise en œuvre doit favoriser l'insertion des populations, en particulier des territoires ruraux, dans la société de l'information, développer le lien social et faciliter l'accès aux savoirs, à l'emploi, aux services, à la culture et aux loisirs. Il est soutenu par le Fonds Social Européen.

[1] (cf. notamment articles de presse : Journal Sud Ouest, Lundi 29 Août. Paul VIRILO «Pour l'Université du désastre » ; revue de l'ABF, BIBLIOthèques, n° 21, Juillet 2005 : «Société de l'information : quels enjeux pour les bibliothèques ?»,
pour ne citer qu'eux parmi l'abondante littérature consacrée à ces sujets dans des revues professionnelles, des ouvrages scientifiques ou des essais de vulgarisation…)

Il s'agit de développer les compétences, soutenir la professionnalisation et aider à l'émergence de nouveaux métiers dans le réseau départemental des bibliothèques, afin de pérenniser au sein des territoires des emplois liés à l'information, à la documentation et à la lecture publique, par la mobilisation et l'adaptation des ressources humaines.
Le Plan Départemental de Lecture Publique, adopté par le Conseil Général en Décembre 2004, prévoit en particulier de développer les ressources mises à disposition au moyen des TIC, encourager et diversifier les usages, mutualiser les moyens, fédérer le réseau des bibliothèques et des lieux d'accès à Internet.

Le projet SAPIENS, en osmose avec les grandes orientations de ce plan, s'articule autour de grands objectifs :

- connaître et faire connaître, en complément des études départementales et régionales existantes, les infrastructures et réseaux numériques à l'échelle des pays girondins, l'environnement TIC dans les bibliothèques, les compétences et le marché de l'emploi, les enjeux et perspectives économiques de la société de l'information au niveau local.

- sensibiliser aux enjeux locaux de la société de l'information par un programme de formations délocalisées sur les territoires, destinées à un public ciblé de décideurs et d'acteurs : maires, présidents de communautés de communes, responsables administratifs des collectivités, responsables des bibliothèques, professionnels, bénévoles, emplois précaires…, personnels des structures proposant l'accès aux TIC.
Ceux-ci devront demain être en mesure de transmettre savoir et savoir-faire aux usagers potentiels. Développant ainsi de nouveaux métiers.

- mettre en place des outils d'évaluation et des outils coopératifs de ces nouveaux métiers (formation continue, observatoire, constitution d'un centre de ressources numériques…)

- dégager des perspectives et des prolongations de la mise en œuvre du projet, notamment dans le cadre du futur contrat de plan 2007/2013.

Projet : P.P.E.T.

Pour une Plate-forme de Production et d'Encadrement Technologique Destinée aux Artistes Plasticiens

L'enjeu : *l'insertion des artistes plasticiens*

Les objectifs :
- *L'accès aux nouveaux débouchés*
- *L'autonomie professionnelle*
- *L'accompagnement à la conduite d'activité non salariée (TNS)*

Le cadre envisagé
- *Programme local d'appui à l'Installation d'Entreprises - PLAI*
- *Convention Promotion Emploi*

Initiateurs du projet :
Jacques Bernard, *Conseiller Technique Direction de la Culture et de la Citoyenneté au Conseil Général de la Gironde*
Robert Vergnieux, *Directeur de la plateforme Technologique 3D Ausonius CNRS Bordeaux*
Danièle Dejean, *Association Au delà des Arts (AUDDA) Bordeaux favorisant le développement des arts appliqués en Entreprises*

Les constats statistiques (cf. étude de N. Piatti), dénombrent l'importance croissante des artistes en situation de précarité économique. L'analyse de cette situation nous a conduit à mettre en perspective 3 causes essentielles :

1. causes liées aux mutations artistiques :
Les mutations des pratiques artistiques, l'innovation technologique, les nouveaux débouchés opérant un glissement vers les arts appliqués, emportent peu à peu une perte d'autonomie du secteur des arts plastiques,

2. causes liées aux formations initiales des plasticiens :
Les écoles d'art forment les plasticiens à l'exercice d'une «pratique» artistique et non à l'exercice d'une «activité professionnelle» (en réf. à la nomenclature INSEE des activités économiques). Seules les écoles d'arts appliqués intègrent aux objectifs pédagogiques une formation de l'étudiant à la posture «professionnelle» (objectif lié à la notion de «marché» à laquelle renvoient les arts appliqués). Si l'on se préoccupe donc de l'insertion des artistes plasticiens en projetant de les conduire vers de nouveaux débouchés et de nouvelles perspectives économiques, il y a lieu de mettre en oeuvre des accompagnements opérationnels visant à les adapter à une posture «professionnelle», en évitant bien sûr l'écueil d'une «psychologisation» du comportement de l'artiste.

3. causes liées au statut des plasticiens :
Les plasticiens, comme les professionnels des arts appliqués, ont une préoccupation de l'ordre des TNS et non des salariés. Une structure d'insertion prenant en compte la spécificité de l'artiste plasticien quant à la logique et aux particularités des activités TNS fait défaut.

Ces trois problématiques sont indissociables et contribuent de façon globale à la situation actuelle de précarité des artistes. Apporter des solutions à l'une seulement de ces causes (compléments isolés de formation, accompagnements individuels…) serait inopérant pour ces publics particuliers. Elles n'apporteraient qu'une potentialité à l'artiste plasticien qu'il ne saurait pas d'avantage exploiter efficacement, sans un accompagnement sur le terrain à la professionnalisation et aux préoccupations d'une activité TNS (Travail Non Salarié).

Le premier projet à l'étude fut d'examiner la mise en place d'un observatoire

Une cellule de veille nommée CROP «Cellule de Recherches, d'Orientation et de Prospective» regroupant l'ensemble des Institutions et Services assujettis ou concernés d'une façon ou d'une autre par la problématique de l'insertion des artistes plasticiens,

Proposition - Le Concept du P.P.E.T

Son principe fondateur sera d'associer Production technologique et Encadrement pédagogique permettant une approche concrète de l'insertion.

Véritable outil de travail, cette plate-forme concernera les plasticiens qui adhéreront à ce dispositif.

Il s'agit d'apporter aux plasticiens les compétences technologiques pouvant leur permettre d'accéder à de nouveaux débouchés, et, dans le cadre d'une production, de leur donner accès à l'emploi dès l'issue de leur cession de formation.

L'acquisition de compétences technologiques nouvelles pourra ainsi permettre d'orienter les plasticiens vers les technologies modernes susceptibles de leur apporter de nouveaux terrains d'investigation (notamment dans les domaines de la matière et de l'image), de lutter contre «l'illettrisme» informatique, investissant de nouveaux modes d'expression plastique.

(Répondre à la question de ré-insertion des publics particuliers d'artistes plasticiens conduit en effet à poser un postulat de base : lutter contre l'illettrisme informatique.)

La deuxième proposition est de conduire les plasticiens vers les nouvelles technologies 3D liées à l'image, recherchant ainsi l'exemplarité, grâce à une expérience informatique de pointe.

La troisième idée sera de confier l'i-création au plasticien :

Il s'agit de transférer cette technologie moderne au service des ouvrages artistiques permettant ainsi de les présenter dans une simulation d'un concept d'exposition ou tout autre concept scénique, Confier ce travail à la main et à l'esprit imaginatifs du plasticien permettra de valoriser une œuvre ou ouvrage par une invention d'autres procédés visuels.

Cette valorisation plastique de l'œuvre offre alors un nouvel espace de création dans lequel le plasticien accomplira une valeur ajoutée artistique supplémentaire, d'une nature nouvelle, dans le dépassement de la création originelle.

Une œuvre créée et diffusée est une chose. Son re-travail, numérisé et modélisé en est une autre.

L'œuvre re-travaillée devient une nouvelle production à part entière.

(Cette contribution en attend d'autres. Son premier but est de trouver des solutions immédiates en partant d'une analyse de la situation concrète).

Itinéraires de réalisation artistique

La recommandation relative à la condition de l'artiste de l'UNESCO de 1980, nous rappelle dans ses principes directeurs que les états membres devraient «chercher par des encouragements, tels que l'octroi de bourses ou de congés d'éducation payés, à obtenir queles artistes aient la possibilité de mettre à jour leurs connaissances dans la discipline ou dans des spécialités et domaines voisins, de se perfectionner sur le plan technique,d'établir des contacts favorables à la créativité et de se recycler afin de pouvoir accéderà d'autres branches de l'activité artistique et y travailler. A ces fins, les états membres devraient accorder les facilités appropriées et veiller à ce que celles qui existent déjà soient, pour autant que nécessaire, améliorées et développées».

Le concept des "Itinéraires de réalisation artistique" est né d'une réflexion commune entre le Conseil Général de la Gironde et de deux prestataires spécialisés de l'ANPE Culture spectacle, Odile HONNO et Alain RABOT, qui accompagnent depuis plusieurs années des demandeurs d'emploi ayant un projet dans le domaine des Arts et du spectacle. Ce dispositif consisterait à proposer à toutes personnes cherchant à s'insérer dans le domaine artistique ou culturel un tutorat sur plusieurs années.

Il ne s'agira pas de se substituer aux dispositifs existants mis en place par le service public de l'emploi ou des organismes dépendants des collectivités territoriales qui travaillent dans le champ de l'accompagnement, mais plutôt d'une coordination sur des parcours transitionnels qui régissent le quotidien des professionnels des Arts et du spectacle. La référence sera le compagnonnage où la personne est prise en charge et au fur et à mesure des différentes étapes qui sont la pré-orientation, l'orientation, la pré-qualification, la qualification, la pré-insertion, l'insertion, l'emploi.

Cet Itinéraire de Réalisation Artistique part de l'expérience vécue des porteurs du projet qui n'ont pu, tout au long de leur travail d'accompagnement, que constater les carences d'un système qui fragmente la trajectoire des personnes sans tenir compte de l'ensemble des transitions inhérentes à l'organisation par projet propre à la création artistique.

L'implication des entreprises et des organisations d'employeurs est au centre du projet, ce qui facilitera les transitions* encadrées par la signature de conventions tripartites entre bénéficiaire, institution, entreprise.

Ce travail de coordination de l'IRA est complémentaire des initiatives en Aquitaine de structuration des filières de création et de production : projet de groupement d'employeurs (GEIQ) initié par la compagnie Tiberghien et le TNT, programme R.E.L.I.E.R. (programme de soutien à la coopération inter association) développé par la C.R.E.S.S. Aquitaine et le Conseil Général de la Gironde.

L'IRA est un itinéraire individualisé, construit à partir du projet et du potentiel de la personne.

Les publics concernés par ce mode d'accompagnement seraient :

- des jeunes avec un projet professionnel, s'adressant à un organisme de formation,
- des adultes en recherche d'emploi, inscrits à l'ANPE et/ou aiguillés par une AGI, (Agence Girondine d'Insertion)
- des porteurs individuels de projets.

Les IRA visent à faire évoluer ces publics vers des statuts de professionnels insérés économiquement (au niveau local ou non), professionnels occasionnels en pluri-activité («transitionnels»), amateurs dotés de qualification et d'une autonomie leur permettant de s'exprimer sans être contraints à la professionnalisation, porteurs de projets qui auront les éléments nécessaires à la mise en œuvre de leur projet.

La définition du projet

Les IRA proposent une forme de tutorat sur mesure à partir du projet individuel, se déroulant sur plusieurs années, réparti entre plusieurs opérateurs en fonction de leurs spécificités sur le mode du compagnonnage.

L'IRA serait constitué de six phases :

- définition et diagnostic du projet
- orientation
- formation initiale ou complémentaire, ingénierie du projet…
- essais, mises en pratiques, insertion en milieu professionnel
- prospection
- évaluation.

Les phases 3 et 4 pourraient être allégées en fonction des CV des candidats.
Le contenu de chaque phase serait déterminé contractuellement avec chacun des candidats à partir de leurs besoins, exprimés ou latents, et contraintes.

Chaque phase doit être définie en fonction des :

- besoins du candidat et des contraintes qui pèseront sur lui,
- des réponses techniques pouvant être apportées à son projet,
- des moyens nécessaires pour la mener à bien.

Les prestataires devraient s'engager contractuellement sur ces bases.

* Les transitions comprennent tous les écarts possibles par rapport à la situation de référence constituée pas l'emploi régulier à temps plein. Il s'agit donc aussi bien des périodes de formation ou de congé parental, de mi-temps tout court ou combinés à un autre mi-temps, de préretraite que de périodes de recherche d'emploi ou d'année "sabbatique". Bernard Gazier "Tous Sublimes", vers un nouveau "plein emploi", Flammarion, 2003.

Les partenaires

Les collectivités et institutions concernées (service public de l'emploi, collectivités territoriales, Etat) assureraient collégialement et solidairement la maîtrise d'ouvrage du dispositif.

L'IRA s'inscrirait en complément et en prolongement des prestations assurées par le service public de l'emploi, sous son contrôle.

A chaque phase, correspond un ensemble partenaires-tuteurs formant, au travers des 6 phases, un réseau. Il y aurait donc un choix possible du partenaire pour chacune des phases.

Les partenaires seraient sélectionnés en fonction de leurs champs d'intervention (formation, production, diffusion…) et de leurs registres (musique classique ou actuelle, arts visuels, audio-visuel, patrimoine…). Ils s'engagent à accueillir et à accompagner chaque stagiaire, en veillant à prendre en compte l'ensemble de l'itinéraire du stagiaire. En contrepartie, ils bénéficient d'un soutien des institutions concernées, elles-mêmes solidaires du dispositif.

Les partenaires des IRA comprennent :
- les structures de formation,
- les structures de production et de diffusion,
- le service public de l'emploi qui reste le maître d'ouvrage du dispositif.

Une expérimentation de ce dispositif pourrait être envisagée dés le début 2006.

Bibliographie et sources

Ouvrages :

• BARON E., FERRIER-BARBUT M., *Modes de gestion des équipements culturels,* Presse universitaire de Grenoble, 2003. Collection «Art et culture».

• BENHAMOU F., *L'économie de la culture.* La découverte -4e édition-, Paris, 2003, Collection Repère n° 192.

• CLICHE D., MITCHELL R., WIESAND A., *Creative Europe : On Governance and Management of Artistic Creativity in Europe.* European Research Institute for Comparative Cultural Policy and the Arts, 2002.

• D'ANGELO M., VESPERINI, *Politiques culturelle en Europe : une approche comparative,* Edit° Conseil de l'Europe, 1998.

• DUBOIS V., *La politique culturelle : genèse d'une catégorie d'intervention publique,* Belin, 1999.

• MENGER P.-M., *Portrait de l'artiste en travailleur, métamorphoses du capitalisme,* La République des idées, Seuil, 2002.

• MOULINIER P., *Politique culturelle et décentralisation,* L'Harmattan, 2002.

• Confédération générale des SCOP, *Le guide juridique des SCOP,* Scopedit, 2003.

• ARCHAMBAULT (E). et BOUMENDIL (J.), *Les dons et le bénévolat en France,* Rapport pour la Fondation de France, 1997.

• ENJOLRAS (B.), "Associations et isomorphisme institutionnel", in *Revue des études coopératives mutualistes et associatives,* vol. 75, n° 261, 1996.

• MENGER (P.M.), "Intermittence, exception culturelle, exception sociale", *La République des Idées*, Working paper n°1, juin 2004.

• MENGER (P.M) , "Marché du travail artistique et socialisation du risque. Le cas des arts du spectacle", in *Revue française de sociologie,* 32 (1), 1991.

• TCHERNONOG (V.), *Le monde associatif aujourd'hui, Logiques associatives et financement du secteur associatif, Rapport pour le ministère de l'Emploi et de la Solidarité,* la Fédération nationale du Crédit Mutuel et la Fondation de France, décembre 2000.

• COULANGEON (P.), *Les musiciens de Jazz en France,* l'Harmattan, Paris, 2004.

• DAUGAREILH (I.) et MARTIN (P.), "Les intermittents du spectacle : une figure du salariat entre droit commun et droit spécial", in *Revue française des Affaires sociales,* 2000.

• GRECO (D.), *Les demandeurs d'emploi bénéficiaires du R.M.I. : portrait statistique,* Les Essentiels, juin 2002.

• GUILLOT (J.P.), *Pour une politique de l'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel propositions à M. Renaud Donnedieu de Vabres, ministre de la Culture et de la Communication,* 29 novembre 2004.

• HATOT (C.) et POUJOULY (C.), *Chômage et territoire : cartographie 2003*, Les Cahiers, juillet 2004.

• LANGEARD (C.), *Etat des lieux des associations culturelles subventionnées par le Conseil Général de la Gironde en 2003,* Rapport pour le Conseil Général de la Gironde, LAPSAC, février 2005.

• PIATTI (N.), *Analyse de la population et des parcours d'insertion des bénéficiaires du R.M.I. ayant un projet professionnel dans le domaine artistique et culturel en Gironde,* Mém. st., IEP Toulouse, juin 2005.
• Richard PEYRES : «Et si l'économie sociale nous était comptée ?» in «Un monde en quête de reconnaissance. Usages de l'économie sociale et solidaire en Aquitaine» sous la direction de Xabier ITCAINA, Robert LAFORE et Claude SORBETS, Presse Universitaire de Bordeaux
• UNESCO : «Déclaration universelle sur la diversité culturelle»
• MERTON, R. K. Eléments de théorie et de méthode sociologique, 1997 (1949), Paris, Armand Colin
• BOUDON R., L'inégalité des chances, 1973

Publications :
• L'actualité juridique du droit administratif (AJDA), *Culture et service public : quelles évolutions pour les interventions culturelles des collectivités publiques ?* Dalloz, 20 septembre 2000.
• BOVIER-LAPIERRE B. Quelques hypothèses sur l'utilité de la culture pour la démarche géoéconomique. Géoéconomie n° 22, 2002.
• Cahiers français n° 312, *Culture, Etat et marché, janvier-février* 2003. La Documentation Française.
• Cahiers français n° 318, *Décentralisation, Etat et territoires,* janvier-février 2004. La Document° Française.
• VIRILO Paul «Pour l'Université du désastre»
Revue de l'ABF, BIBLIOthèques, n° 21, juillet 2005 «Société de l'information : quels enjeux pour les bibliothèques ?»
• CORDAZZO (P.), *L'accès à l'insertion d'une cohorte d'entrants au R.M.I. : Etude longitudinale des inscrits en 1989* en Gironde, Thèse pour le doctorat en démographie, Bordeaux : Université Montesquieu, 1999, 529 p.
• CASTRA (D.), *L'insertion professionnelle des publics précaires,* Paris : PUF, 2003, 256 p.
"L'emploi dans les professions culturelles en 2002", notes de l'Observatoire de l'emploi culturel n° 35 et 36, Octobre 2004.
- "Le marché du travail des artistes et des techniciens intermittents de l'audiovisuel et des spectacles (1987-2001)", note de l'Observatoire de l'emploi culturel n°34, octobre 2004.
- "Les danseurs", Développement culturel, bulletin du département des études et de la prospective du Ministère de la Culture n° 142, novembre 2003.
Ministère de la Culture : «Les associations dans la vie et la politique culturelles - regards croisés» sous la direction de Pierre MOULINIER
Gaudu François., "Du statut de l'emploi au statut de l'actif", DROIT SOCIAL, 6, janvier 1995.
"Plate-forme pour un projet de réforme sur le travail des artistes du spectacle", Association T.R.A.C (Travail, Ressources et Activités de création), Octobre 2004.
LIOT F., *Les carrières artistiques en Aquitaine, les transformations de la profession d'artiste face aux politiques de soutien à la création,* Thèse pour l'obtention du doctorat de Sociologie, 1997
DUBET, VERETOUT, *Une réduction de la rationalité de l'acteur, Pourquoi sortir du R.M.I. ?* Revue française de Sociologie, 2001

Rapports :
• *Artists, Tax and Benefits, an international review,* Clare McAndrew, Rapport de recherche, décembre 2002.
• *L'emploi dans les professions culturelles, d'après le Recensement de la population de 1999,* DEP, série «Données de cadrage», n° 30, février 2004.
• *L'emploi dans le secteur culturel, d'après le Recensement de la population de 1999,* DEP, série «Données de cadrage», n° 31, février 2004.
• *Mémorandum de la France sur la coopération culturelle européenne, seize propositions pour une nouvelle ambition,* Ministère de la Culture et de la Communication, février 2004.
• *Conditions for Creative Artists in Europe,* Svante Backman, Report from the EU Presidency Seminar in Visby (30 march - 1 April 2001).
• *Note prospective sur l'évolution des conditions d'aménagement du territoire dans le contexte de la société de l'information et dans le domaine culturel,* Bernard Stiegler.
• *Couplage da statut juridique entre une association et une société de droit commercial : une voie pour les projets d'utilité sociale et solidaire ?* Peuple et culture rural, 2001.
• *Le choix de l'Etablissement public de coopération culturelle comme mode de gestion.* Observatoire des politiques culturelles, 2003.
• *Les modes de gestion des services publics culturels locaux.* Mémoire présenté par DURU E. DESS Juriste Territorial : Université Panthéon Assas, 2001-2002.
• *L'opportunité d'un nouveau type de société à vocation sociale.* Rapport d'Alain Lipietz sous la direction du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, 1999.
• *Rapport mondial sur la culture : culture, créativité et marché.* Edition UNESCO, 1998.
• *Un nouvel élan pour le mécénat culture.* Ministère de la culture et de la communication, «Mission mécénat», 2003.

Rapport LATARJET (avril 2004)
Rapport GUILLOT (novembre 2004)
Rapport ITHAQUE (avril 2004)

Sites Internet :
• Ministère de la Culture et de la Communication : www.culture.gouv.fr
• Département des études et de la prospective : www.culture.gouv.fr/dep
• Sites du Sénat : www.senat.fr
• Carrefour local : www.carrefourlocal.org
• Site Europa, DG Culture: www.europa.eu.int/comm/culture
• Conseil de l'Europe : http://www.coe.int/T/F/Coop%E9ration_culturelle/culture/
• UNESCO : http://portal.unesco.org
• Observatoire des Politiques Culturelles de Grenoble : www.observatoire-culture.net
• ERICarts (European Institute for Comparative Cultural Research): www.ericarts.org
• Ressources Compendium, politiques culturelles comparées ERICarts : www.culturalpolicies.net
• Conseil européen des artistes: www.eca.dk

• Portail culturel allemand : http://www.kulturportal-deutschland.de
• Site de La Documentation française : www.ladocfrancaise.gouv.fr
• Relais Culture Europe : http://www.relais-culture-europe.org

Contributions et témoignages

Avec tous nos remerciements à

René Rizzardo

La Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire d'Aquitaine

Eric Chevance

Yvan Blanloeil

Alain Rabot

Jean-François Prévand

Le Groupement d'Employeurs pour L'Insertion et la Qualification

Le Réseau Aquitain des Musiques Amplifiées

Artefact

Dorothée Perez

L'emploi culturel :

Constats, enjeux, perspectives.

René Rizzardo

Quelques constats.

C'est une dimension non négligeable de l'économie régionale et des politiques de l'emploi. Deux raisons principales l'expliquent. D'une part la professionnalisation des activités culturelles soutenues par les pouvoirs publics, du patrimoine (au sens large) au spectacle vivant, en passant par les bibliothèques, l'action culturelle et l'éducation artistique (on soulignera que cette dernière activité recèle un vrai potentiel d'emploi mais peine à s'imposer). D'autre part l'essor des industries culturelles et des nouvelles technologies de communication qui, en termes d'emploi, ont connu une véritable explosion.

La professionnalisation des activités culturelles publiques correspond à une montée des revendications qualitatives ces 25 dernières années de la part des usagers et à la volonté des pouvoirs publics de répondre à cette attente. Elle illustre également les effets de l'engagement sans précédent des collectivités territoriales qui, avec le ministère de la culture dans un partenariat fécond, ont mis en place un réseau de lieux, de services, d'initiatives, d'événements avec des «normes» professionnelles qui ont entraîné un recrutement rapide et continu. La loi de 1984 sur la fonction publique territoriale a non seulement consacré la responsabilité des collectivités, mais leur a aussi permis d'élever les exigences qualitatives évoquées précédemment par le recours à des corps professionnels formés et compétents.

Cette professionnalisation ne doit pas faire oublier l'explosion, dans la même période, des pratiques en amateur, dont certaines pour le théâtre ou la danse, par exemple, posent la question, plutôt mal résolue en général malgré de belles expériences, des conditions du passage au statut professionnel et du partenariat avec ce milieu. Des collectivités se positionnent d'ailleurs sur cette question. L'autre enjeu d'une actualité brûlante, celui du devenir des intermittents du spectacle, montre de toute évidence que le développement exponentiel des activités artistiques (création, production, diffusion, éducation artistique) n'a pas été accompagné d'une évaluation des mouvements en cours ces deux dernières décennies après le doublement du budget culturel de l'Etat, ni de leurs conséquences sur le statut et l'évolution de l'emploi dans le spectacle vivant.

Quant aux industries culturelles, leur développement concerne aussi les régions, même si les statistiques récentes du ministère de la culture (Observatoire de l'emploi culturel) mettent en évidence le maintien d'une concentration dans l'Ile de France. On notera, par exemple, la croissance des activités en région des tournages cinématographiques et des aides à la production, largement motivée par des préoccupations d'image, mais aussi d'économie et d'emploi. Des secteurs comme l'édition ou les librairies justifieraient que soient aujourd'hui actualisées les mesures prises par certaines régions d'appui dans le droit fil de la loi sur le prix unique du livre.

Ainsi l'emploi culturel est également un enjeu économique et social dont la connaissance est insuffisante et la pérennité souvent aléatoire. Le cas des arts plastiques est significatif. L'équivalent du régime de l'intermittence n'existant pas pour ce secteur, de nombreux artistes sont au R.M.I., comme le sont d'ailleurs des artistes du spectacle vivant écartés par les nouvelles règles de l'U.N.E.D.I.C. Le Département de la Gironde a commencé à comptabiliser le poids de ces nouvelles charges dont on parle rarement dans les débats sur l'emploi culturel.
Nous sommes là devant une évidence, celle de l'implication croissante des collectivités sur ces questions tant par leur rôle de financeur que par les nouvelles responsabilités sociales, pour les Conseils Généraux, économiques et de formation professionnelle pour les Conseils Régionaux.

Soulignons par ailleurs que l'emploi culturel a été et reste un levier essentiel pour les politiques culturelles et pour les territoires. Dans pratiquement tous les domaines, les professions culturelles ont assumé souvent avec conviction et talent les nouvelles missions dévolues aux équipements, les enjeux culturels des territoires, les rapports aux nouveaux publics et aux populations éloignées des pratiques culturelles, ont parfois inventé, innové, porté de nouveaux projets, initié des pratiques de réseau ou de coopération, pour l'éducation artistique par exemple. Une grande part des réussites culturelles a tenu à la convergence entre des volontés politiques, la motivation des associations et des professionnels, un accompagnement éclairé des fonctionnaires de la culture.
Cette observation ne néglige pas pour autant la montée de corporatismes, l'usure professionnelle, la primauté donnée à la réussite médiatique ou, parfois, la confiscation des projets et les incompréhensions qui en ont découlé.
Mais au-delà de ces dérives sur lesquelles il faut impérativement s'interroger, l'esprit de service public a largement dominé le développement des pratiques professionnelles et justifié en grande partie l'essor de l'emploi culturel. Pour autant de nombreuses questions se posent sur les orientations des politiques culturelles face aux grandes mutations de notre société, celles qui affectent le plus les politiques publiques.
La crise de l'intermittence a ainsi généré des débats initiés par les professionnels eux-mêmes sur l'avenir de ce service public et sur la place des artistes dans la société. La vigueur de ce débat est sans doute le signe d'une urgence pour redonner du sens à l'action artistique et culturelle mais aussi patrimoniale, car ce secteur n'échappe pas non plus à des interrogations du même ordre.
Peut-on dire que l'emploi culturel est aujourd'hui un enjeu majeur des nouvelles politiques culturelles à venir ? Sans doute et ce constat conduit à s'interroger sur les grandes questions qui le traversent et sur les perspectives à développer.

Deux enjeux majeurs pour l'emploi culturel.
Le devenir de l'emploi culturel dépend très largement de la qualité de la coopération que les collectivités territoriales et l'Etat sauront dorénavant mettre en œuvre pour assurer les équilibres économiques des institutions culturelles et des services, des équipes artisti-

ques, des structures associatives dont les partenaires publics reconnaissent les missions d'intérêt général. La notion de chef de file devrait ici permettre une responsabilisation et une clarification des objectifs assignés aux professions culturelles qui ne relèvent pas encore, et dont certaines ne relèveront sans doute jamais, de compétences publiques fixées par des textes.
Encore une fois le cas de l'intermittence montre que cette exigence est tout à fait d'actualité et ne saurait se limiter à ce seul cas de figure.
Ce «tournant» dans la prise de décision publique suppose également une meilleure connaissance des métiers et des professions engagées dans les territoires, de l'économie des lieux et des équipes, de l'état des lieux du développement artistique et culturel des territoires et de leurs besoins en emplois. Il y a besoin, en urgence de véritables observatoires de l'économie et de l'emploi culturels au niveau régional ou interrégional dont les chefs de file devraient être les Régions en partenariat avec l'Etat, les autres collectivités apportant leur contribution en tant que de besoin, selon leurs champs de compétence ou leurs centres d'intérêt... Ces outils et ces nouvelles pratiques devraient faciliter la prise de décision et surtout l'évaluation trop négligée, dans les pratiques politico-administratives françaises.

Le deuxième enjeu est celui des formations.

Les professions culturelles sont aujourd'hui confrontées à de nouvelles questions, à de nouveaux défis. Comment actualiser l'objectif de démocratisation culturelle sur lequel est fondée la politique culturelle depuis 40 ans, comment répondre concrètement aux exigences de la vie quotidienne de nos concitoyens, comment réanimer l'esprit de l'éducation populaire là où il s'est endormi, comment donner à la création artistique sa juste place dans un monde de marchandisation, comment dire le sens qu'a aujourd'hui une politique du patrimoine non passéiste et perceptible par les jeunes générations, comment aborder selon les territoires et les circonstances l'enjeu de la diversité culturelle dans la société française et la faire vivre, quelle place donner aux nouvelles technologies au-delà des modes, pour nourrir utilement aussi bien la création que les rapports sociaux ? Ces quelques questions illustrent, s'il en était besoin, l'enjeu que représente des politiques de formation dont l'urgence n'est plus à démontrer et dont là encore, les chefs de file devraient être les régions, toujours en partenariat avec l'Etat compte tenu de ses responsabilités historiques en la matière. Mais les politiques de formation, qu'elles soient initiales ou permanentes doivent aujourd'hui être pensées non seulement au regard des spécificités de chaque profession mais également en fonction des enjeux sociaux, culturels, territoriaux, économiques qui fondent les politiques de l'emploi culturel et les politiques culturelles elles-mêmes.
Les professions culturelles sont ici pleinement sollicitées pour bâtir ces politiques de formation qui doivent reposer sur trois piliers : la réflexion propre à ces professions, les objectifs poursuivis par les pouvoirs publics, l'apport de la recherche sur la société contemporaine.

Quelques perspectives.

Si l'emploi culturel a été un levier des politiques culturelles, il n'a fait l'objet d'une politique spécifique qu'à deux reprises : en 1982 par le ministère de la culture (pour une durée de 3 ans) ; plus indirectement avec les emplois-jeunes qui ont été très utilisés dans le milieu culturel. La sortie du premier dispositif a bénéficié de l'effort financier sans précédent du ministère de la culture qui a permis aux structures culturelles avec les collectivités, de prendre le relais. La sortie du deuxième dispositif a été plus aléatoire et conduit aujourd'hui les Conseils Régionaux à mettre en place une nouvelle formule.

Les réflexions en cours sur les intermittents s'orientent clairement en faveur d'une politique de l'emploi et de la formation pour ce secteur. Le Ministre de la culture propose d'ailleurs des contrats Etat- Régions dans ce sens.

Mais il est évident que si les intermittents mobilisent les énergies, une relance de politiques de l'emploi ne saurait se limiter à leur cas particulier. C'est toutes les professions culturelles qui sont concernées dans la mesure où les politiques culturelles sont confrontées à des limites qui appellent un travail de fond, en particulier avec les professionnels. Des champs sont également porteurs pour cette nouvelle impulsion, en particulier avec l'éducation artistique déjà évoquée, le cinéma et les nouvelles technologies, les bibliothèques qui restent des outils de base de la vie culturelle et qui ne doivent pas être négligées, car leur développement est loin d'être achevé. Il faut également prendre en compte, les nouvelles compétences patrimoniales des Régions et des Départements associés, pour un domaine très consommateur d'emplois. Ces citations ne sont pas exclusives, bien au contraire, de la nécessaire définition dans les territoires des priorités culturelles et des nouveaux profils qu'appellent l'action artistique et culturelle et les orientations qu'elles impliquent en termes d'emploi.

Cette «territorialisation» est sans doute la clé pour l'avenir, d'une politique de l'emploi plus «fine», plus adaptée aux réalités contemporaines, si les porteurs des projets de territoire savent associer les objectifs de démocratisation culturelle avec la demande forte de démocratie culturelle, c'est à dire d'appropriation des enjeux culturels et des pratiques par la population, par les associations, par les professionnels.

Cette perspective suppose pour trouver son efficacité un nouveau partenariat entre, en particulier, les Conseils régionaux, les Conseils généraux, les intercommunalités et les Villes autour du triptyque projet de territoire, création d'emplois, formation. Pour avancer, il serait souhaitable que la Région acquière la légitimité de chef de file, parce que c'est le bon espace d'action, d'évaluation, de négociation avec l'Etat. C'est l'espace naturel du lien entre emploi et développement économique et il devient urgent de se souvenir que le secteur culturel, s'il a un coût, est aussi un investissement pour l'avenir. Les premiers outils de cette légitimité pourraient être les observatoires de l'économie et de l'emploi culturel qui font aujourd'hui défaut sauf quelques exceptions, outils qui devraient aider les partenaires publics à leurs prises de décision, notamment budgétaires. Il faudra du temps mais chaque partenaire et la population comme les professions culturelles, devraient trouver là une réponse aux exigences du moment.

René Rizzardo
ancien directeur
de l'Observatoire des politiques culturelles.

Regard de l'économie sociale et solidaire sur le secteur associatif culturel

"Les associations culturelles constituent le terreau, le tissu conjonctif, le socle de la vie culturellet de notre pays" (Pierre Moulinier)
Chambre régionale de l'Economie Sociale et Solidaire d'Aquitaine

Nul ne peut, aujourd'hui, remettre en cause cette réalité. Mais pour comprendre la prépondérance de la forme associative dans le secteur culturel et appréhender ses particularités, un petit retour sur l'histoire s'impose. Le secteur associatif culturel a connu une véritable explosion dans les années 1970 et une professionnalisation incontestable à la veille des années 2000. Cependant, il est issu d'une histoire séculaire ponctuée de relations indécises avec l'Etat et les collectivités territoriales (alternance de périodes de contrôle, de méfiance, d'instrumentalisation…).

Retraçons rapidement les principales étapes du développement du secteur associatif culturel.

Au début du 20ème siècle, il connaît un premier essor quantitatif et qualitatif qui engendre de nouvelles revendications à l'origine des premières politiques culturelles locales.

Pourtant, les associations culturelles ne réussissent pas à conforter leur rôle, tantôt trop conservatrices, tantôt trop liées aux mouvements révolutionnaires. Elles perdent ainsi, peu à peu, la confiance de l'Etat.

La création du Ministère des Affaires Culturelles, en 1959, confirme une institutionnalisation de la culture et restreint les associations à un rôle de relais pour les objectifs fixés par l'administration culturelle.

Cette période institutionnelle, marquée par le principe « élitiste » de la démocratisation culturelle, est suivie, dans les années 1970, d'un développement associatif sans précédent. Celui-ci aboutit à une diversification et à un redéploiement culturel au fort ancrage territorial répondant à l'aspiration d'une démocratie locale préfigurant les mouvements de décentralisation.

L'accélération de la décentralisation dans les années 1980 accroît la légitimité des élus locaux. Ceux-ci souhaitent mieux contrôler leur politique culturelle et prennent plusieurs mesures envers les associations : limitation du saupoudrage des subventions, renforcement des contrôles, standardisation des politiques de contractualisation… Cette nouvelle orientation, couplée à une volonté de professionnalisation de l'Etat entraîne une réelle mutation des associations culturelles. Le développement de rapports commerciaux avec des «clients» et la mise en œuvre d'outils de «bonne gestion» deviennent prédominants sur l'expression de l'esprit militant, revendicatif et précurseur. Cette mutation s'accroît encore à la fin des années 1990 et au début des années 2000 avec l'apparition des emplois-jeunes.

Les associations culturelles, utilisées en «gisement d'emploi» là où le non emploi était la norme ont, en effet, largement utilisé ce dispositif (17.000 Emplois-Jeunes pour 100.000 tout secteur confondu à la période la plus forte).
Cette professionnalisation, réclamée dans les années 1960 par les associations en quête de reconnaissance tend à se transformer en contrainte tant elle s'accompagne d'une dépendance financière importante assortie d'une dépendance aux aléas politiques -tant nationaux que locaux- et d'un nouveau mode d'organisation.

Aujourd'hui confrontées à un environnement économique peu favorable, accentué par la décentralisation, les associations entrent dans une nouvelle phase. Elles doivent s'affirmer comme une force de propositions sur des modes de travail innovants plus solidaires et sur de nouvelles relations aux politiques. Elles devront également tenter de répondre à l'aspiration d'un nombre de plus en plus important de citoyens pour une gestion plus démocratique et participative des politiques de proximité.

Ainsi, une approche rapide de la sphère associative culturelle et des enjeux successifs qui l'ont façonnée nous éclaire déjà sur la complexité de ce secteur riche de 157 000 associations sur les 880 000 en activité en France (données 2001). Les associations culturelles conservent des caractéristiques spécifiques que l'on détaillera plus tard. Toutefois la professionnalisation et l'arrivée de salariés permanents ont amené bon nombre d'entre elles à rejoindre un ensemble plus vaste qui constitue l'Economie Sociale et Solidaire.

L'Economie Sociale et Solidaire est, avant tout, une manière d'entreprendre autrement, née de la volonté de citoyens de construire une société différente, plus égalitaire, où l'économie est au service de la personne et non l'inverse.
Déployée depuis, de la révolution industrielle à la fin du 19e siècle, l'Economie sociale n'est entrée dans le droit français qu'en 1981 avec la création de la DIES (Délégation Interministérielle de l'Economie Sociale). Ce secteur est défini, sur la base de la Charte de l'Economie Sociale adoptée en 1980, comme «l'ensemble des entreprises ayant la forme juridique de coopérative, de mutuelle ou d'association et respectant les principes de ladite Charte», à savoir :
- le principe démocratique selon la règle «un homme - une voix» (et non, comme dans les sociétés de capitaux, selon la règle «une action - une voix»),
- le principe de la liberté d'adhésion (ce qui exclut les associations dont certains membres sont nommés es qualités par l'autorité publique)
- le principe du désintéressement -souvent appelé «but non lucratif»- qui signifie que les excédents ne peuvent pas, sous quelque forme que ce soit, être distribués aux sociétaires
- le principe de la liberté de décision qui n'appartient qu'aux seuls adhérents -
L'Economie Sociale et Solidaire représente un véritable enjeu de société, tant du point de vue philosophique à travers les principes défendus, que du point de vue économique. Ce secteur compte, en effet, plus de 780.000 entreprises qui représentent environ 14 % de l'emploi privé et 10 % de l'emploi total. En Aquitaine, elle regroupe plus de 11.000 établissements et représente 110.000 salariés.

Il existe des Chambres Régionales de l'Economie Sociale (et Solidaire) -C.R.E.S. ou C.R.E.S.S.- associations loi 1901, qui ont pour objet de promouvoir le développement de ce secteur. Il en existe une par Région, issue, pour la plupart, des «Groupements Régionaux de la Coopération» créés au début des années 1970.
La définition de l'Economie Sociale et Solidaire, permet de comprendre qu'il ne suffit pas de choisir un statut coopératif, mutualiste ou associatif et d'être gestionnaire (en d'autres termes d'avoir des salariés) pour se prévaloir d'appartenir à ce secteur. Il faut également interroger les motivations du choix de la forme associative et le respect des principes de la Charte.
Le domaine culturel est un important créateur d'associations. Pourtant, il n'accorde pas toujours une importance primordiale au fait associatif. Il revendique plutôt un professionnalisme qui est l'un des critères de qualité et d'excellence du monde de la culture, ou choisit sa structure juridique par simplification administrative et fiscale. D'après l'étude de Viviane TCHERNONOG dont on présente quelques conclusions ci-dessous, seules 13 % des associations se définissent dans la catégorie des associations militantes contre 13 % dans la catégorie des gestionnaires d'équipement et 74 % dans la catégorie des associations de membres tournées vers la satisfaction de leurs adhérents et vers la réalisation d'objectifs choisis. Mais cette donnée peut être pondérée par l'importance du bénévolat dans les associations culturelles qui renvoie à une implication désintéressée et nécessairement porteuse de sens.

La C.R.E.S.S. Aquitaine, à travers son implication dans différents dispositifs (l'appui au microprojets associatifs du FSE et le Dispositif Local d'Accompagnement) et son implication dans le dispositif R.E.L.I.E.R. aux côtés du Conseil Général cherche à mieux comprendre le fonctionnement et les problématiques des associations de terrain, à expérimenter des nouveaux modes de coopération, à mieux fédérer les structures autour des valeurs communes défendues dans l'Economie Sociale et Solidaire.

Quel portrait peut-on faire aujourd'hui du secteur associatif culturel ? Trois regards peuvent être croisés : les données de cadrage nationales présentées par Viviane TCHERNONOG, les données statistiques sur l'Aquitaine traitées par la C.R.E.S.S., les données issues des Dispositifs Locaux d'Accompagnement.
Les données de cadrage nationales ont permis d'établir les caractéristiques principales des associations culturelles qui sont listées ici :
- Le bénévolat occupe une place primordiale ; il est estimé à 1.900.000 bénévoles représentant 96.700 Equivalents Temps Plein (ETP). Sur les 157.000 associations culturelles, 132.000 fonctionnent exclusivement sur le bénévolat.
- Les 25.000 associations gestionnaires emploient quelque 150.000 personnes, soit 82.000 ETP (9 % de l'emploi salarié associatif). Le nombre moyen de salariés par structure est beaucoup plus faible que dans les autres secteurs associatifs (5,8 au lieu de 11,8)

du fait de la très forte proportion (54 %) des petites structures de 1 ou 2 salariés et de la très faible représentation des structures de plus de 50 salariés. On note également un taux important de temps partiels et de CDD et un nombre relativement élevé de personnels mis à disposition dans des associations «parapubliques».
- La durée de vie moyenne est inférieure aux autres associations. Ceci s'explique par un nombre important de structures créées par un unique promoteur autour d'un projet précis et par la proportion importante de jeunes créateurs.
- L'aire d'intervention des associations culturelles est principalement locale (60 %), on note ensuite 16 % au niveau départemental puis 9 % au niveau régional.
- Les associations culturelles fonctionnent souvent de façon isolée. 58 % n'appartiennent à aucun réseau et les réseaux restent fréquemment informels.
- Les financements privés sont plus importants que dans les autres associations (42 % dont 30 % de recettes tirées de l'activité). Les financements publics proviennent de façon prépondérante des financements communaux (34 %) puis de l'Etat (12 %). 80 % des financements publics sont concentrés sur les 16 % d'associations employeuses.
- Le budget moyen des structures est faible mais, étant en nombre important, le budget total du secteur représente près de 5 Milliards d'euro (10 % du budget du secteur associatif).

Les données INSEE traitées par la CRESS dans le cadre de l'édition annuelle des «Chiffres clefs de l'Economie Sociale et Solidaire en Aquitaine» permettent actuellement d'établir qu'en région Aquitaine, on compte 1.600 associations culturelles gestionnaires (représentant 14 % de l'ensemble des associations gestionnaires régionales) dont près de la moitié (760) sont en Gironde (représentant 21 % de l'ensemble des associations gestionnaires girondines) et près d'une sur cinq (290) est à Bordeaux (représentant 24,5 % de l'ensemble des associations gestionnaires bordelaises). On retrouve les grands mouvements de professionnalisation : en Gironde, 81 % des associations culturelles en activité sont devenues gestionnaires depuis 1990 et plus de la moitié d'entre elles (408) le sont devenues depuis la création des emplois-jeunes en 1997. On retrouve, également, une forte prépondérance des petites structures : 67 % de structures de 1 ou 2 salariés et seulement 3 % de plus de 20 salariés.

Une autre approche peut être réalisée à partir des données des Dispositifs Locaux d'Accompagnement (DLA) de Gironde. Les DLA, initiés par le Ministère du travail et la Caisse des dépôts et consignation et co-financés par le FSE, ont pour objectif d'apporter un soutien aux structures gestionnaires développant des services d'utilité sociale dans leurs démarches de pérennisation et de développement. Les associations culturelles représentent une part importante des associations accompagnées (près de 30 %). Ceci montre la grande précarité à laquelle ce secteur est confronté et l'inquiétude des structures pour leur développement à court et moyen termes. En moins de deux ans, 89 associations culturelles ont été rencontrées représentant 350 emplois permanents dont près de la moitié (158) sont des contrats aidés (85 EJ, 46 CEC, 26 CES, 1 CIE). A cette instabilité salariale, s'ajoute la précarité liée aux emplois ponctuels. Sur la DLA Bordeaux-Ville, pour 42 associations, le nombre d'intervenants ponctuels s'élève à 400 avec 60 % d'intermittents et représente 67 ETP, soit 40 % du temps de travail total rémunéré.

Le secteur associatif culturel présente des atouts incontestables : son fonctionnement souple, son ancrage territorial fort, sa dimension participative, sa capacité à innover, à créer de l'emploi… Pourtant, ses liens historiques avec les politiques culturelles et ses liens, plus récents, avec la politique publique de l'emploi le placent dans une situation précaire : dépendance face aux aléas politiques, dépendance financière, difficulté à pérenniser les postes développés en masse et devenus indispensables face à l'exigence de professionnalisme des institutions mais aussi du public...

Les associations sont étirées entre une nécessaire liberté d'action garante de la création et de l'innovation et un besoin évident de coordonner les actions à l'échelle d'un territoire ou d'une filière. La prise en compte de ce dilemme et des diversités importantes au sein même du secteur culturel représente un enjeu de taille pour les politiques publiques à venir.

Les associations culturelles peuvent constituer, en effet, un vecteur formidable pour la réalisation des objectifs de la Déclaration Universelle de l'UNESCO sur la Diversité Culturelle qui affirme que «Les droits culturels sont partie intégrante des droits de l'homme, qui sont universels, indissociables et interdépendants» et que «Dans nos sociétés de plus en plus diversifiées, il est indispensable d'assurer une interaction harmonieuse et un vouloir vivre ensemble de personnes et de groupes aux identités culturelles à la fois plurielles, variées et dynamiques. Des politiques favorisant l'inclusion et la participation de tous les citoyens sont garantes de cohésion sociale, de la vitalité de la société civile et de la paix».

Contribution de la Chambre régionale
de l'Economie Sociale et Solidaire d'Aquitaine

Sources :

Ministère de la Culture : *«Les associations dans la vie et la politique culturelles - regards croisés»* sous la direction de Pierre MOULINIER

Richard PEYRES : *«Et si l'économie sociale nous était comptée ?»* in *«Un monde en quête de reconnaissance. Usages de l'économie sociale et solidaire en Aquitaine»* sous la direction de Xabier ITCAINA, Robert LAFORE et Claude SORBETS, Presse Universitaire de Bordeaux

UNESCO : *«Déclaration universelle sur la diversité culturelle»*

Reconsidérer l'emploi culturel

Eric Chevance

On l'aura bien compris, il est devenu absolument nécessaire de réformer, ou tout le moins, de redéfinir profondément le fonctionnement de l'ensemble du secteur culturel, et en premier lieu, de reposer sur la table la question de l'emploi. Sur ce point, au-delà des urgences déjà pointées sur l'intermittence du spectacle ou la situation particulièrement précaire de telle ou telle branche d'activité, il est aussi important de réfléchir à la situation des salariés actuellement en poste dans les structures et associations culturelles. Le TNT pourrait être un exemple illustrant cette réflexion. L'association, fondée en 1996, a créé un premier poste en 1997, suivi de deux «emplois-jeunes» en 1999, d'un troisième en 2001. Viennent ensuite un contrat CEC, un CIE, et enfin, deux postes à temps complet… Le personnel permanent est donc actuellement de 8 personnes, dont 5 contrats aidés[1] pour une masse salariale qui correspond à près de 45 % du budget[2], ce qui n'est pas rien pour un établissement indépendant.

S'il est facile de lire dans ces quelques chiffres la fragilité d'une structure qui fonctionne majoritairement avec des emplois aidés, il est tout aussi aisé d'imaginer le sentiment de précarité que ressentent les occupants de ces postes, faiblement rémunérés et pourtant totalement engagés dans un projet qui leur demande de la disponibilité, de l'énergie, des compétences. Cet engagement ne s'est jamais démenti. Toutefois, un effet de «trop plein» s'est manifesté il y a quelques mois, au cours d'une période de programmation particulièrement dense. Surcharge de travail, urgence perpétuelle des tâches à accomplir, retards, stress, tous ces éléments ont provoqué une réaction, certes légitime, mais inattendue. Et qui ne peut que nous interroger sur l'évolution du rapport au travail, à ce travail particulier dans la culture.

Au regard de l'ensemble des métiers et des branches professionnelles en France, et en ne s'appuyant que sur des données chiffrées et statistiques, on relève un paradoxe qui, sans nous étonner, peut nous interpeller. Dans notre pays, comme d'ailleurs dans l'ensemble de l'Union Européenne, le secteur culturel comprend un nombre très important de travailleurs fortement diplômés : 51 % ont un diplôme «bac + 2 et plus», pour 28 % de la population active occupée[3]. Or, ils travaillent dans une branche marquée par une grande précarité[4], avec des salaires plus bas que la moyenne nationale et en constante érosion. Ce n'est donc pas pour des raisons économiques ou pour la stabilité de l'emploi qu'une personne s'engage dans une profession culturelle. On le sait, son fort pouvoir attractif est lié à une représentation symbolique très positive et valorisante et à l'image d'un métier-passion pouvant se rattacher à des inclinations personnelles. Ceci vaut autant pour les professions culturelles elles-mêmes, et en premier lieu artistiques, que pour les professions non culturelles dans le secteur culturel (secrétaire dans un musée ou comptable dans un théâtre par exemple).

Or aujourd'hui, si les métiers de la culture ont conservé leur fort pouvoir d'attraction, il n'est plus possible de construire un rapport au travail sur les mêmes bases. L'économie générale du secteur fléchit année après année et les employés des entreprises culturelles en voient les effets chaque mois sur leur feuille de paie. A cela se rajoutent des contraintes souvent pesantes : travail en soirée ou en week-end, polyvalence très développée, perspectives d'évolution professionnelles aléatoires et peu sûres, etc. Et il ne faut bien évidemment pas croire que ces inconvénients sont contrebalancés par des relations de travail qui seraient plus faciles, une hiérarchie peu présente, non. Dans ce domaine, rien ne différencie le secteur culturel de l'ensemble du monde du travail.

Quelle conclusion alors tirer de ce constat ? Simplement que la fameuse crise de l'emploi culturel ne se résoudra pas uniquement pas des mesures quantitatives, mais aussi qualitatives. Amélioration des conditions de travail, augmentation des salaires, en conformité avec le niveau d'étude de chacun, réduction de la précarité. Et ceci ne pourra se faire qu'en changeant le rapport au travail et en le replaçant à l'endroit où il se trouve réellement, une activité professionnelle qui mérite salaire et considération, et non un seul militantisme qui ne pourra que s'épuiser devant les difficultés croissantes qui vont se présenter à nous.

Dit autrement, il est temps que sur la question de l'emploi, le secteur culturel devienne adulte.

Eric CHEVANCE dirige actuellement le TNT de Bordeaux,
espace de création artistique qu'il a co-fondé en 1997.
Il est membre de l'association Autre(s)pARTs, groupe de réflexion sur les relations art/société.
Par ailleurs, il est chargé de cours sur le droit et l'administration du spectacle vivant
à l'Université de Bordeaux.

[1] Ces emplois aidés sont considérés par les salariés eux-mêmes comme par leur employeur comme de vrais postes, et leur occupants occupent des fonctions essentielles, et parfois de hautes repsonsabilités, dans l'entreprise. Il y a donc un décalage entre la réalité du contrat, précaire, et la réalité du travail.

[2] Chiffre d'affaires 2004 : 566 907 euros, masse salariale 2004 : 251 571 euros, dont 194 194 euros pour les permanents.

[3] Dans l'Union Européenne, 42 % de diplômés dans le secteur culturel pour 24 % dans l'ensemble de la population active (chiffres 2002, source : Notes de l'Observatoire de l'Emploi Culturel, DDAI - DEP, Ministère de la Culture, N° 39, juin 2005)

[4] En France, pour l'année 2002, 23 % des salariés du secteur culturel sont employés dans la cadre d'un contrat à durée déterminée, contre 7 % dans l'ensemble de la population active ; 23 % des actifs du secteur culturel travaillent à temps partiel contre 16 % de la population active totale ; enfin, dernier indicateur de cette précarité, 8 % des actifs du secteur culturel déclarent une activité secondaire et 3 % seulement dans l'ensemble de l'activité économique (source : Notes de l'Observatoire de l'Emploi Culturel, DDAI - DEP, Ministère de la Culture, N° 35, octobre 2004)

[5] Le succès de toutes les formations universitaires qui se sont développées ces dernières années l'atteste, même si les débouchés sont en totale inadéquation avec les réalités du marché du travail.

[6] Et nous ne revenons pas ici sur les incertitudes du régime des intermittents du spectacle, de la quasi-impossibilité pour les plasticiens de percevoir un autre revenu que le R.M.I., de la pratique très répandue du travail au noir pour les musiciens, ni de l'ambiguïté de nombreux contrats, de soi-disant systèmes d'insertion, etc.

[7] Qu'on ne se méprenne pas sur mes propos. Il n'est pas question pour moi de nier le nécessaire engagement de chacun dans les projets artistiques et culturels que nous défendons. Je dis simplement que le rapport au travail doit s'extraire de ce faux rapport quasi romantique à l'activité professionnelle. Ceci n'empêche évidemment pas, bien au contraire, l'engagement, la conscience professionnelle, la responsabilité, et même la passion.

Revenu complémentaire d'activité

des artistes et techniciens du spectacle en remplacement des annexes 8 et 10 de l'U.N.E.D.I.C. esquisse d'un projet

Yvan Blanlœil

PREAMBULE

Le modèle exposé ci-après ne prétend par être une étude exhaustive et complète sur un projet alternatif aux annexes 8 et 10 de l'UNEDIC, le régime des Intermittents du Spectacle.

Il a pour but d'indiquer les pistes, qui, selon moi, peuvent orienter une réflexion rationnelle sur ce problème.

Un texte plus élaboré, juridiquement établi, sera produit par le travail de l'association «TRAC» notamment en fonction des actes du Congrés d'avril 2004 «Pour un statut du travailleur du spectacle».

Il sera souvent fait allusion dans les pages suivantes au rapport de Robert Sandrey de 1984, qui esquissait les lignes d'une solution à la crise (déjà…) de l'intermittence.

A. Éloge et critique de l'"intermittence"

1. Le régime français d'indemnisation des intermittents constitue une aide unique au monde aux artistes et techniciens du spectacle.

Dans un contexte où les contrats courts et les employeurs multiples sont la règle, non par la faute de la conjoncture, mais en raison du caractère propre de l'activité, ce régime crée un *financement de la disponibilité* de ces personnels qui garantit leur maintien en activité.

Plus encore que le système des subventions publiques directes, cette organisation particulière a soutenu pendant trente ans le fonctionnement et le développement des activités du spectacle en France. Elle doit être défendue et améliorée, non seulement parce que la gestion du spectacle vivant et audiovisuel est vitalement appuyée sur elle, mais aussi parce qu'on peut voir là *l'aide aux artistes la plus intelligente* qu'une communauté nationale puisse concevoir.

En effet, le soutien direct de la collectivité publique aux artistes est basé essentiellement sur l'appréciation de leurs œuvres, au mieux par le truchement d'experts, au pire par celui d'une administration. Entrent dans cette appréciation sur l'art des considérations qualitatives mais aussi utilitaristes

qui n'ont qu'un rapport éloigné avec l'art lui-même (enrobés sous le vocable de *«la culture…»*). Les institutions publiques se comportent donc, à terme, comme des coproducteurs, sans parler du mécénat privé vers lequel on souhaiterait basculer les artistes, et qui n'a pour le moment en France que la couleur de la publicité…
Dans un système tel que l'intermittence du spectacle, en revanche, le soutien de la communauté produit une aide aux artistes *indépendante du produit de leur art*.
Il s'agit donc à la fois d'un soutien quantitatif très important, centré sur les personnes, mais associé à une vraie garantie de *liberté de création*.

«C'est donc pour eux (les artistes), mais aussi pour l'activité artistique et culturelle nationale une nécessité vitale d'être assurés d'un revenu professionnel, leur permettant de vivre convenablement et d'assurer leur avenir. Ces deux conditions permettent à la fois de conserver une main d'œuvre spécialisée d'un haut niveau de compétence et de reconnaître la fonction sociale irremplaçable de cette main d'œuvre et sa responsabilité nationale dans la préservation de l'identité culturelle donc, de l'indépendance du pays» (rapport Sandrey)

2. Ce financement de la disponibilité des artistes a été mis en œuvre à l'intérieur du système d'indemnisation du chômage, les ASSEDIC, par des considérations égalitaires sur le droit *à l'assurance-chô*mage. Il se heurte régulièrement depuis dix ans à une contestation des gestionnaires paritaires liée à l'augmentation du nombre d'indemnités. Des modifications ont été négociées avec peine au long de ces années, jusqu'à la dernière survenue le 26 juin 2003, qui constitue une véritable remise en cause.

Historiquement, les annexes 8 et 10 au régime général d'indemnisation des travailleurs privés d'emploi ont été créées en 1967 pour étendre aux professionnels du spectacle les droits généraux du chômage qui pouvaient difficilement s'appliquer à eux en raison de leurs emplois courts et multiples.
Il est apparu très vite qu'il s'agissait d'une définition approximative, utile en son temps, mais ingérable à la longue.
En effet, les professionnels du spectacle, artistes et techniciens, ne sont pas des travailleurs privés d'emploi par un accident économique, mais des salariés discontinus d'un travail ininterrompu, ce qu'ils ne cessent d'affirmer eux-mêmes. Ce travail ininterrompu (formations, répétitions, entretien physique et intellectuel) ou la simple disponibilité en attente de contrat, nécessite des ressources complémentaires, sans lesquelles des emplois extérieurs au spectacle seraient à l'évidence nécessaire.
Ces métiers «secondaires» de subsistance, s'ils devenaient obligatoires, seraient contraires à la disponibilité et entraîneraient une activité artistique raréfiée et médiocre, ou l'abandon de toute ambition de création pour glisser dans le sens du consensus[1].

En résumé, le régime des intermittents du spectacle s'est développé au-delà des prévisions de ses créateurs, dans la mesure où il répondait au besoin

de financement d'une disponibilité permanente. Bien que n'ayant pas été créé dans ce but, il répond de fait à ce besoin de régulation de l'emploi du spectacle. Il ne s'applique pas à des chômeurs, mais à des travailleurs particuliers, ne correspondant pas non plus à la définition «intérimaires»[2].

[1] *On peut faire à ce sujet le parallèle avec le poids du sponsor publicitaire sur la nature des programmes de télévision. On peut aussi évoquer l'exemple des innombrables comédiens professionnels d'une ville comme New-York, dont le métier s'apparente plus à une loterie qu'à un exercice de capacités réelles…*

[2] *Un travailleur intérimaire ne travaille pas en dehors de ses périodes de «mission».*

B. L'impasse de l'UNEDIC

A notre sens, la gestion de la disponibilité des artistes et techniciens du spectacle (ATS) à l'intérieur de l'UNEDIC présente au moins quatre défauts aujourd'hui insurmontables.

1. Bien qu'entachée d'une certaine mauvaise foi[3], la critique des gestionnaires paritaires de l'ASSEDIC concernant le *déficit structurel de ce régime*, hors de proportion avec les autres secteurs professionnels et en augmentation constante, pose néanmoins la question juste de la légitimité du financement de l'aide aux artistes par les seuls salariés, alors que les subventions aux arts relèvent des communautés nationales et territoriales toutes entières.

2. Les statuts de l'U.N.E.D.I.C. ne permettent pas de réorganiser le système d'indemnisation sur d'autres bases qu'un calcul sur les salaires précédemment touchés. Toute refonte de l'indemnisation, autant par rapport aux fameux «abus et fraudes» que pour la gestion générale du régime, semble inopérable.

3. L'accord du 26 juin 2003 et les conséquences qu'il a provoquées montrent que *le mode de gestion de l'U.N.E.D.I.C. est ressenti comme légitime* dans la profession. Le régime du spectacle est géré paritairement, conformément aux statuts de l'U.N.E.D.I.C., mais par des organismes trop éloignés du monde concerné. Les syndicats négociateurs encore présents ne sont pas représentatifs. Le M.E.D.E.F., représentant du patronat, n'a pas grand-chose à voir avec le patronat du spectacle, à l'exception d'un tout petit nombre de chefs d'entreprises audiovisuelles privées. Il n'est pas acceptable pour une profession que le sort de ses salariés soit réglé en dehors de leur représentation et en dehors de la représentation de leurs employeurs.

4. Contrairement aux affirmations des partisans de l'accord du 26 juin, le régime de l'intermittence version ASSEDIC n'est *nullement pérennisé ni même sauvé* par les nouvelles dispositions. De même qu'il a été régulièrement remis en question depuis plus de dix ans par les «négociateurs paritaires», il pourra l'être chaque fois que le M.E.D.E.F. le décidera, dans la mesure où cette organisation a affiché dés le départ son objectif, non pas d'améliorer le système, mais de le faire disparaître. On ne voit pas dans l'accord du 26 juin la moindre garantie de protection future des annexes 8 et 10 qui doivent déjà être «réexaminées» au bout d'un an. La seule sauvegarde contre la nocivité de tels accords réside dans la possibilité pour un gouvernement de ne pas les agréer. On sait aujourd'hui ce qu'il en est. Au sujet des assurances de pérennisation, on peut citer la correspondance (naïve ?) du Ministre de la Culture et du Président de l'U.N.E.D.I.C.[(4)].

[3] Le MEDEF ne se polarise sur ce déficit que lorsque l'ensemble de l'UNEDIC est déficitaire.

[4] Voir correspondance entre le Ministère et l'UNEDIC sur le site du Ministère de la Culture.

Le rapport Sandrey cite deux autres inconvénients. Le «vice fondamental du régime ASSEDIC» est dû, selon lui :

«- d'une part au caractère même du système d'assurance, qui a pour conséquence d'aggraver la discrimination entre les prestataires (ceux qui gagnent le plus, reçoivent le plus d'indemnités, ceux qui gagnent le moins, reçoivent le moins),
- d'autre part, à la détermination des critères d'ouverture du droit à prestations, en temps de présence physique sans tenir compte du revenu salarial effectif».

Pour toutes les raisons que nous venons d'exposer, la *fondation d'un nouveau système de revenu complémentaire d'activité pour les A.T.S. (Artistes et Techniciens du Spectacle) en dehors de l'ASSEDIC* semble désormais la seule issue vraisemblable à la crise des intermittents.

C. Une caisse professionnelle des artistes et techniciens du spectacle

Les principes

1. Les A.T.S. sont susceptibles de bénéficier d'un revenu de complément en dehors de leurs contrats, dispensé par une caisse professionnelle dédiée. Cette caisse tire ses ressources de cotisations patronales et salariales, de taxes sur la vente publique des produits, et de subventions de l'Etat et des collectivités territoriales. L'accès des salariés au bénéfice de cette caisse est déterminée par une convention décidée par les représentants de la profession et des institutions concernées (Etat, collectivités territoriales), élaborée à partir des anciennes conditions de l'ASSEDIC (avant l'accord du 26 juin 2003).

2. Le montant du revenu journalier de complément est unique pour tous, indépendant des salaires touchés précédemment, et calculé sur un paramètre extérieur tel le SMIC affecté d'un coefficient à déterminer. Cette disposition concrétise dans les faits la distinction entre un revenu de complément et une indemnité de chômage. Elle doit générer une forte diminution des abus du système précédent. En effet, la raison principale du détournement du système par ses participants vient de la nécessité de calculer la meilleure indemnité possible, même si pour cela on doit s'éloigner de la description réelle du temps de travail.

3. Les A.T.S. conservent leur *droit à l'assurance-chômage dans le cadre du régime général* couvrant les risques de non emploi lorsque leurs droits à la Caisse Professionnelle viendraient à s'éteindre. C'est dans ce cas que continue à s'exercer la solidarité interprofessionnelle, de manière complètement légitime.

4. L'action et la participation de l'Etat dans cette refondation, tant au point de vue de l'étude préalable que du fonctionnement est incontournable. *L'exception culturelle,* inscrite dans la future Constitution Européenne à l'initiative de la France, trouve ici une application évidente, et une occasion de faire exemple pour les autres pays d'Europe.
Ces quatre principes constituent les axes indissociables et la substance du projet.

La gestion quadripartite

La Caisse Professionnelle fonctionne de manière analogue à la Caisse des Congés Spectacles.
La gestion de la Caisse est assurée par :

- les représentants des salariés (syndicats, élus directs…),
- les représentants des employeurs (Syndeac, etc…),
- les représentants de l'Etat (Ministère de la Culture, Ministère des Affaires Sociales, Ministère des Finances…),
- les représentants des collectivités territoriales.

Les ressources

La philosophie qui préside à la recherche des ressources pour la Caisse Professionnelle est que *tous ceux qui bénéficient du travail des A.T.S. doivent contribuer à leur revenu de complément.*

1. Les employeurs et les salariés

La Caisse Professionnelle devra probablement bénéficier des mêmes taux de cotisation que l'actuelle assurance-chômage des intermittents (environ 12 % du brut). A cette cotisation s'ajoutera la nouvelle cotisation ASSEDIC régime général, aux environs de 5 %. Il s'agit donc pour les employeurs et les salariés d'un surcoût de cotisation, qui est le prix à payer pour la solidification du régime.

On peut aussi envisager des cotisations concernant les salariés permanents du spectacle, qui eux aussi dépendent des ATS (peut-être à un taux différent).

Ces taux sont donnés à titre indicatif, les négociations à l'intérieur de la profession étant souveraines en la matière.

2. Le public

Différentes taxes seront créées, sur des billets d'entrée (tous spectacles confondus), sur les droits de diffusion des œuvres audiovisuelles[5], sur les produits audiovisuels commercialisés. Plus large sera le domaine d'application de ces taxes, plus elles seront insensibles pour le public.

3. L'Etat et les collectivités territoriales

Via les subventions publiques et les manifestations culturelles organisées en région, l'Etat et les collectivités territoriales sont, de fait, d'importants employeurs d'A.T.S. On peut observer qu'en l'absence d'un système d'intermittence, la plus grande partie des opérations de cette sorte ne pourrait avoir lieu. Il est donc juste que l'Etat et les collectivités territoriales soutiennent directement la Caisse Professionnelle par le biais de la subvention.

4. Autres ressources envisageables

- l'accès au régime de nouvelles catégories de salariés, par exemple les sportifs professionnels qui, à l'évidence, ressortissent au monde du spectacle,
- il conviendrait d'examiner le mode de participation d'organismes tels que l'A.D.A.M.I., la S.P.E.D.I.D.A.M. et l'A.F.D.A.S.

Mise en œuvre

1. Dans ce nouveau cadre, la création d'une *carte professionnelle*[6] ou d'un dispositif analogue semble inévitable, du fait que la définition des droits au revenu de complément ne dépend plus d'un organisme général réglementé tel que l'U.N.E.D.I.C., mais d'une convention choisie par une profession et ses représentants. Dans la mesure où le droit à l'assurance-chômage (régime général) n'est pas touché par la nouvelle organisation, les inconvénients corporatistes d'une carte professionnelle, souvent mis en avant par les syndicats, ne sont plus déterminants.

2. La *transition entre l'ancien et le nouveau système* peut se faire par une coexistence provisoire des deux. Dans un premier temps, ne seraient concernés par la Caisse Professionnelle que ceux qui seraient laissés pour compte dans l'ASSEDIC par l'application de l'accord du 26 juin. La Caisse Professionnelle jouerait donc au départ le rôle d'une caisse complémentaire, résolvant les problèmes posés dans l'immédiat.
Ensuite serait organisé, branche par branche, le basculement des A.T.S. des «annexes 8 et 10» vers la Caisse Professionnelle, dans un calendrier officiel négocié et accepté par tous, y compris (et surtout) les gestionnaires de l'U.N.E.D.I.C. L'objectif de la disparition finale des «annexes 8 et 10» devrait faciliter cette négociation.

[5] La définition d'«œuvre audiovisuelle» peut être appliquée en outre aux réalisations utilisées dans la publicité. Elles ne sont pas la publicité, mais son support spectaculaire. Elles peuvent être soumises en conséquence à la taxation sur les droits de diffusion.

[6] La définition de carte professionnelle telle que nous la concevons est foncièrement différente de celle qui existe, par exemple, aux Etat-Unis. La carte professionnelle là-bas conditionne l'accès au travail. Celle dont il est question ici signifie seulement le droit au salaire de complément dispensé par la Caisse Professionnelle.

Réformes annexes du fonctionnement des entreprises de spectacle

Pour sa solidification, la construction de la Caisse Professionnelle doit s'accompagner d'un certain nombre de réformes de structure touchant les entreprises du spectacle, dont la gestion ne peut plus être dans l'approximation juridique.
Actuellement, ces entreprises dont les moyens et les objectifs sont très divers, peuvent se classer en deux grandes catégories :

- les sociétés de type S.A.R.L. (ou établissement public), formes juridiques justifiées soit par la vocation commerciale privée de l'entreprise (audiovisuel…), soit par la taille et le chiffre d'affaires (télévision publique, institutions théâtrales d'Etat),
- les associations Loi 1901, forme adoptée par les entreprises culturelles à but non lucratif.

De fait, la majorité des entreprises de spectacles ont un fonctionnement qui se situerait entre les deux. La société commerciale privée ne convient pas la plupart du temps en raison de sa trop lourde fiscalité et de l'absence de bénéfices. L'association «1901» ne décrit pas le fonctionnement réel de groupes de travail limités et variables, rassemblés le plus souvent autour d'un seul créateur et n'ayant pas d'adhérents réels. Les rapports de ces associations avec la commercialisation des spectacles font l'objet de tolérances complexes et le plus souvent hasardeuses.
Il serait donc utile et sain d'imaginer un nouveau type de structure juridique, une *société à but artistique.* Cette structure juridique pourrait entre autres servir à redéfinir le rôle particulier de la T.V.A. dans les entreprises de spectacles subventionnées. Il pourrait s'agir d'une adaptation aux activités artistiques de l'actuelle S.C.I.C. (Société Coopérative d'Intérêt Collectif), à but social, Loi du 28 juin 2001).

En résumé, l'objet de ces différentes réformes de structure est *d'adapter la Loi au réel et de faire rentrer le réel dans la Loi.*

Yvan BLANLŒIL, né le 23 juin 1947, Bordeaux.
Cofondateur du groupe Fartov et Belcher en 1978,
fondateur en 1990 de la Compagnie Intérieur Nuit,
spécialisée dans la création théâtrale, musicale et audiovisuelle.
Cofondateur de l'association T.R.A.C (Travail Ressources et Activités de Création),
groupe d'études sur un projet alternatif à l'intermittence du spectacle.

Du droit au chômage ou à la précarité vers le travail

Alain Rabot

Pour un vrai statut social des artistes.

Depuis toujours, on retrouve les mêmes conditions de travail dans les métiers artistiques : des périodes de pointe alternant avec des périodes de creux. Les créateurs œuvrent dans l'urgence pour satisfaire la commande. Les équipes d'interprètes et de techniciens se mobilisent de la même façon autour d'un projet. La production recherche les financements et "monte" le projet. Cette organisation par projet, typique de la production artistique va normalement de pair avec l'intermittence et le contrat à durée déterminée : on embauche le temps d'un spectacle, d'un concert, d'une tournée, d'un tournage. Sitôt au chômage, on se prépare pour le prochain spectacle, c'est le travail "invisible"[(1)], la discontinuité de l'activité reste donc relative : Les musiciens répètent le nouveau morceau, les danseurs s'entraînent pour rester en condition, les comédiens lisent à la maison le texte du prochain rôle. Les techniciens, eux, passent de la scène aux plateaux de cinéma et de télévision, apportant les avancées techniques (son, lumière) de l'un à l'autre.

En matière d'emploi dans le secteur du spectacle, on parle de "précarité structurelle", précarité qui est d'ailleurs formalisée sur le terrain juridique par le contrat à durée déterminée d'usage. De plus, depuis 1965, ce mode de fonctionnement est conforté par le rôle "actif" assumé par les mécanismes de protection sociale avec un régime spécifique d'assurance chômage, dérogatoire au droit commun. L'utilisation massive dans le spectacle, du contrat à durée déterminée d'usage qui devait être corrigée par un accord inter-branche, signé en octobre 1998, a fait de lui, un outil performant de gestion de ressources humaines. Le secteur de la culture est ainsi devenu un laboratoire des nouvelles formes de travail, avec tous les ingrédients nécessaires : beaucoup d'appelés, jeunes, mobiles, ultra motivés, individualistes. Ici la flexibilité n'est pas discutée, elle fait partie du paysage.

Avec la crise de l'intermittence et le mouvement social de l'été 2003, les professionnels du spectacle vont poser la question de la continuité, celle de leur travail, du travail en général. Qui doit payer pour le temps où s'élabore la création artistique ? Est-il sain que les artistes d'un pays riche soient obligés de réclamer du chômage et non du travail pour continuer leurs pratiques ? Ne pourrait-on pas imaginer un nouveau statut, un vrai statut social pour les travailleurs de la création ?

Vu l'importance des situations intermédiaires : les transitions[(2)] entre travail et chômage et le caractère de plus en plus discontinu des carrières du secteur privé, certains juristes se sont posé la question de la naissance d'un "statut de l'actif". "Ce statut ayant pour vocation de coordonner des contrats de travail, des périodes de formation, de congés, d'activité bénévole, de travail domestique, etc.[(3)] par opposition à un statut de l'emploi. "Si les phases soustraites au travail subordonné sont inévitables au cours de la vie active,

pourquoi au lieu de les dramatiser, ne pas les légitimer en faisant émerger un statut de l'actif". Ce statut intégrerait des contrats de travail multiples et des phases consacrées à des activités diverses.

Les travailleurs du spectacle qui ne vivent, nous l'avons vu, que dans des transitions, pourraient ils s'insérer dans un statut de l'actif sous la forme par exemple d'un contrat d'activité ? Pourrait-on, par exemple, dans le cadre de ce contrat, imaginer une articulation directe entre la formation professionnelle et l'emploi ? Dès qu'il aurait terminé son contrat de travail, le salarié pourrait bénéficier d'un congé de formation ou valider ses acquis de l'expérience, démarrer un bilan de compétences ou entamer une formation continue qui ne se ferait plus, comme actuellement, dans le cadre de stages courts, mais avec des dispositifs innovants permettant un réel perfectionnement dans la durée.

La matrice de ce statut de l'actif pourrait être des "conventions de parcours" : "Ces conventions constituent des accords cadres, à l'intérieur desquels des contrats ont vocation a être conclus, et des décisions à être prises"(4). Au lieu d'être en soi, le statut du salarié, le contrat de travail, dans le cadre des conventions de parcours, devient un élément d'un ensemble juridique beaucoup plus vaste. L'association T.R.A.C. a, dans le cadre de sa plate-forme(5) fait de nombreuses propositions quand à l'intégration des temps non régulés par le code du travail ou le code de la sécurité sociale prônant l'entrée d'un temps dévolu à la création aujourd'hui absent dans le Droit.

Avec d'autres, l'auteur de ces lignes, explore au quotidien, notamment à travers l'accompagnement des demandeurs d'emploi pour le compte de l'ANPE Culture Spectacle, comment mettre en place des conventions de parcours et des itinéraires transitionnels. Il demeure convaincu que seule une démarche collective de responsabilisation permettra aux artistes de montrer, malgré la discontinuité de leur activité, qu'ils sont des actifs qui veulent la reconnaissance de leur travail, de tout leur travail.

Alain RABOT,
juriste, consultant et chargé d'enseignement vacataire à l'IUP management tourisme (Bx IV), il a administré le stage international de musique baroque de Barbaste, participé à l'aventure du Théâtre du Jour auprès de Pierre Debauche et dirigé «Le Réservoir», la salle de musiques actuelles de Périgueux. Il a été par ailleurs élu à la Commission exécutive nationale de la Fédération des syndicats du spectacle (FNSAC-CGT). Commissaire paritaire auprès de l'ASSEDIC Sud-Ouest et membre de la commission consultative d'attribution de la licence d'entrepreneur de spectacle (DRAC Aquitaine). Depuis une dizaine d'années, il anime régulièrement des journées d'information autour de l'environnement socio-professionnel du spectacle et du dossier de l'intermittence et collabore avec l'ANPE Culture spectacle pour l'accompagnement des professionnels du secteur.

(1) Le travail invisible (par rapport au travail visible de l'artiste : celui qui donne lieu au contrat de travail), c'est entre autres le travail de préparation et le travail de réseau Voir TRAC.
(2) Les transitions comprennent tous les écarts possibles par rapport à la situation de référence constituée par l'emploi régulier à temps plein. Il s'agit donc aussi bien des périodes de formation ou de congé parental, de mi-temps tout court ou combinés à un autre mi-temps, de préretraite que de périodes de recherche d'emploi ou d'année "sabbatique". Bernard Gazier "Tous "Sublimes", vers un nouveau plein emploi, Flammarion, 2003.
(3) Gaudu François, "Du statut de l'emploi au statut de l'actif", DROIT SOCIAL, 6, janvier 1995.
(4) Gaudu F., "Du statut de l'emploi au statut de l'actif", op.cit.
(5) "Plate-forme pour un projet de réforme sur le travail des artistes du spectacle", Association T.R.A.C (Travail, Ressources et Activités de création), Octobre 2004.

Quelques réfléxions sur l'artiste en société et l'assurance chomage des intermittents du spectacle

Jean-François Prévand, acteur, metteur en scène et auteur

Quelle est la place de la culture dans une société ? A quoi sert elle ? Quel est le «besoin culturel» de chaque individu ? Comment l'évaluer, le quantifier ?
Il faudrait peut-être pour cela inventer une unité de mesure, compatible avec le système M.K.S. (mètre, kilo, seconde) à l'instar du newton, du watt ou encore du pascal. Pour rester dans le ton plaisant, je proposerai donc la création du Beethoven, par égard envers l'Europe et par référence à la joie. Le Beethoven étalon serait éventuellement conservé dans une chambre à température constante à Sèvres, au pavillon de Breteuil.
Le beethoven/jour serait la quantité et la qualité de culture nécessaire à chaque individu pour éviter qu'il ne sombre dans la déprime et devienne socialement improductif.
Le problème est que ce besoin est extrêmement variable selon le niveau de culture préalable de chaque individu. Ainsi toute une population se satisfait totalement d'une carence récurrente et ne réagirait violemment que si on lui supprimait brutalement la télé.
A l'inverse, toute une tranche d'personnes, plutôt urbaine et universitaire, exige sa ration quotidienne de produits à la mode, le plus souvent formatés par les médias.
Alors comment savoir ?

Comment envisager et mettre en œuvre une politique culturelle dans un pays qui, le plus souvent, refuse de se poser les vraies questions ? Par exemple : quel est le prix que chaque contribuable est prêt à mettre pour financer telle ou telle politique ou pour renflouer la caisse d'assurance chômage des professions artistiques ?

On s'en doute, cette appréciation est relative à l'idée que l'on peut avoir de l'utilité de la culture ; et cette idée est très variable selon l'éducation, le milieu social ou géographique, selon également l'exposition de chacun à l'information. Bien sûr nous serons d'accord sur le fait que la volonté politique doit précéder l'opinion, ou ne pas entièrement dépendre d'elle quand il apparaît qu'une disposition est juste. Mais dans quelle mesure est-ce toujours possible ? Jusqu'où un pouvoir peut-il avoir raison sans l'adhésion de la plupart des citoyens ?

Ce qui est en jeu ici, c'est l'emploi culturel. Et cet emploi, qui a un coût pour la collectivité, sera assuré s'il est jugé utile par le plus grand nombre. Est-ce le cas ?

Ne nous voilons pas la face ! En France on s'enorgueillit d'une vie culturelle qu'en toute modestie on n'est pas loin de considérer la meilleure du monde, et on est fier de ne pas être matérialiste comme, par exemple, les Américains. On veut bien entretenir les danseuses que sont les artistes, mais on ne tolère pas que cela creuse davantage les déficits de l'U.N.E.D.I.C.

Il est tout de même assez extraordinaire qu'il ait fallu attendre la crise des intermittents du spectacle en 2003 pour que l'on commence à envisager la question des retombées économiques de l'activité du spectacle vivant. On dirait que tout d'un coup, même les commerçants d'Avignon ou d'Aix avaient attendu ce moment pour réaliser à quel point leur chiffre d'affaires dépendait de l'art de tous ces baladins. Sans se soucier apparemment qu'au lendemain des festivités la plupart de ceux qui leur avaient permis d'engranger de substantiels bénéfices étaient jetés au chômage, sans aucune sécurité de l'emploi, à la merci d'un système bureaucratique et tatillon qui allait en laisser plus d'une et d'un sur le bord de la route.

Il est intéressant de constater l'évolution de l'opinion pendant la grande crise de l'été 2003. Tout d'abord le mouvement des intermittents fut regardé avec bienveillance. On a de la sympathie souvent pour les petits contre les gros, pour les chômeurs contre les machines administratives ou patronales. Puis, peu à peu, le courant s'est inversé. La frustration devant la multiplication des spectacles annulés, la divulgation des chiffres du déficit de la caisse Assedic des intermittents du spectacle (souvent faux ou incomplets), la vision à la télévision de scènes de violence bien choisies notamment lors des festivals des Vieilles Charrues ou de la Chaise-Dieu, tout cela fait que l'on commença à entendre les petites voix de l'inconscient collectif : *«Au fond, tous ces artistes, ce sont des privilégiés !… Ils exagèrent, il n'y a pas qu'eux qui ont des problèmes !… Quoi, ils ne travaillent réellement que 507 heures par an et puis on les entretient aux frais de la collectivité !… Après tout ils ne devraient pas se plaindre, eux, ils font ce qu'ils aiment !… Et ça a l'air d'être moins pénible que rester assis derrière une caisse pendant huit heures par jour ! Et puis, s'ils sont artistes, personne les a forcés !»*
Toutes ces réflexions un peu partout entendues de plus en plus fort montrent bien que la perception de l'artiste dans notre pays est vague, faussée, et que le métier d'artiste est constamment réduit dans l'esprit public au narcissisme, malheureusement souvent réel, de ceux qui le pratiquent.

Je me souviens d'avoir un jour à Avignon payé un café au comptoir deux euros, soit presque le double du prix usuel. J'avais alors, à l'époque, dans une lettre au ministre de la culture de l'époque, proposé que l'on prélève quelques centimes d'euros sur les centaines de milliers de consommations servies pendant le festival, et de reverser cette somme aux Assedics du spectacle afin d'aider à combler leur déficit. Il ne s'agissait pas de taxer commerçants ni clients, mais de créer du lien, insérer les artistes dans l'économie et dans le tissu social. Ce n'est pas forcément irréaliste. Cela passe par un rapprochement de l'artiste et du corps social. Faute de quoi la société se comportera comme n'importe quel organisme vivant : elle éliminera d'elle-même tout ce qu'elle considèrera à tort ou à raison comme des parasites. Elle les éliminera par rejet , comme ce que l'on a vu se développer cet été 2003.
C'est aux artistes aussi de faire la preuve de leur utilité au bon fonctionnement de la chose sociale.

Pour nous cette utilité ne fait aucun doute mais les résistances à cette notion sont importantes.

Ce sont ces résistances qui font qu'en France l'art est à part de la vie. Dans notre système éducatif l'art est totalement minoré au profit des connaissances critiques. Nous sommes un vieux pays intellectuel où l'on se rassure dans l'analyse de ce qui existe sans oser se pro-

jeter dans le risque de la création. Nous en retrouvons les conséquences dans l'organisation de la vie quotidienne de nos concitoyens, de plus en plus passive, de plus en plus réduite à la consommation d'objets matériels ou culturels. Le rapprochement du pays d'avec ses artistes professionnels ne pourra se faire définitivement que lorsque la part artiste de chacun de nous sera présente et consciente, au point de reconnaître leur utilité comme stimulante et indispensable au développement de chaque existence. L'utilité de l'artiste n'est pas en lui mais en nous tous.

Cette utilité est indépendante de son talent ou de son génie. C'est la manière dont est géré ce talent où ce génie qui est en cause.

Car très très loin de nous l'idée de confiner l'artiste au rôle d'assistant social culturel ou à celui d'auxiliaire d'éducation. Ce serait mésestimer qu'il doit être libre pour créer, affranchi de toute servitude. Platon écrivait qu'il fallait chasser les poètes de la Cité idéale s'ils ne trouvaient pas leur fonction dans la République. Il avait, comme souvent chacun d'entre nous, à la fois tort et raison. Raison quand il affirmait que l'artiste ne doit pas être égoïste dans sa tour d'ivoire, coupé de son milieu naturel. Tort , à mes yeux, s'il méconnaît l'influence essentielle des porteurs de lumière. Chaque étincelle générée par le génie trouve son écho en chacun de nous et nous élève. Mozart et Van Gogh habitent tous les hommes. C'est en cela que l'art n'est pas un service public mais est au service du public.

Bien sûr, toutes ces considérations généralistes semblent nous éloigner de la recherche de solutions concrètes au problème posé par le déficit de l'assurance chômage des intermittents du spectacle, mais il était indispensable de poser le cadre de cette situation.

Pour les professions du spectacle, le moins que l'on puisse dire est que dans notre pays nous avons affaire à un système complètement dérégulé. Tout le monde peut prétendre au statut d'artiste et à partir de là, demander assistance à la collectivité. Il n'y a pas, comme dans certains pays (la Suède, par exemple) de carte professionnelle, limitant le statut d'artiste à ceux qui en auraient suivi le cursus de formation. Je conviens qu'il s'agit là d'une sélection très violente et peut-être même injuste, mais pourra-t-on toujours faire l'économie d'une sélection à l'heure où le mirage aux alouettes propagé par certains médias voudra projeter dans les métiers artistiques tous ceux qui n'y voient que gloire et argent faciles ?
Aujourd'hui, il n'y a de règles que pour le chômage de ces métiers. Ne faudrait-il pas se pencher également sur l'entrée et sur l'exercice de ces professions ? Personne ne trouve scandaleux qu'on limite le nombre de médecins, de pharmaciens ou de buralistes de tabac dans une agglomération. Personne ne trouve aberrant que l'on ne puisse ouvrir une boucherie si l'on n'est pas boucher, ni exercer un métier si l'on n'en a pas le C.A.P. ou le Brevet Professionnel. Pourquoi de tels tabous dès qu'on touche aux artistes ? Faudra-t-il attendre que la profession soit complètement sinistrée pour se pencher sur les décisions douloureuses qu'on aurait dû prendre ?
Je ne sais quels sont les critères qui permettraient d'être ou non considéré comme professionnel. Pour moi le compagnonnage (comme dans l'artisanat) est aussi valable que le passage dans une école officielle. Mais au moins, il devrait exister un début de régulation.
Aujourd'hui, ce sont les 507 heures qui vous font considérer comme un artiste digne d'être assisté. Pour moi, c'est parce que vous êtes un artiste que vos 507 heures vous donnent le droit d'être assisté. Ce n'est pas tout à fait la même chose et sur le plan comptable, on verra qu'au moins on endiguerait la dérive.

Le syndrome «chaque promotion du conservatoire engendre au moins une nouvelle compagnie qui engendre autant de futurs chômeurs» n'est pas une fatalité. Les précaires s'associent parce qu'il n'y a pas de débouché. Si des structures officielles préexistantes pouvaient absorber les nouvelles compétences, nous n'aurions pas cette pléthore qui s'auto-étouffe. Le but d'un enseignement d'Etat n'est pas de former de futurs assistés mais de commencer l'éducation artistique de futurs comédiens qui doivent se parfaire dans l'exercice de leur art dans des troupes reconnues (CDN, Scènes Nationales, Troupes conventionnées).
Il vaudrait mieux donner à ces troupes les moyens d'engager de nouveaux éléments de manière permanente (avec un cahier des charges contraignant) plutôt que de ne traiter que du système d'allocations.
Ma deuxième proposition serait, dans la gestion du chômage, de séparer les caisses des professions du spectacle (administrateurs, producteurs, etc.) de celles des artistes proprement dits. Cela permettrait d'y voir plus clair dans les statistiques et surtout d'éviter les abus. On a vu que les sociétés privées de productions télévisées n'avaient pas hésité à balancer dans l'intermittence du spectacle le plus grand nombre de leurs collaborateurs et jusqu'aux standardistes affublées du titre de chargées d'information. On se demande également comment le Tour de France peut fonctionner avec plus de cent intermittents du spectacle. Qui sont-ils ?

La dernière observation concerne l'intermittence en soi qui ne peut pas être un objectif.
L'objectif, c'est la permanence de l'emploi qui, seule, permettra aux artistes de vivre dignement et de créer dans les meilleures conditions, ce qui libérera la société de la problématique dans laquelle elle s'est enfermée.
La permanence ne peut aller qu'avec la définition de missions sociales. Pour remplir ces missions, il faudra des structures. Ces structures nouvelles devront employer de manière permanente le nombre d'artistes nécessaires à leur fonctionnement. Ni plus ni moins. L'emploi grandira avec sa nécessité.
A la condition, bien évidemment que tous, artistes, pouvoirs institutionnels, opinion publique, soient informés et convaincus de cette nécessité.

Jean-François Prévand, acteur, metteur en scène et auteur.
Après des études au Conservatoire National d'Art Dramatique il fonde deux trooupes, l'ARDT avec Stephan Meldegg et Jean-Luc Moreau, puis le TAPS (Théâtre Atelier Paris Sud) avec Sarah Sanders. De ses principales mises en scène on retiendra Voltaire's Folies qui s'est joué plus de 3000 fois, Grand Peur et Misère du IIIe Reich avec Bernard Murat, Rosencrantz et Guldenstern sont Morts avec Pierre Arditi ou encore Montserrat avec Jean Réno.
Comme auteur ses principaux succès furent Voltaire Rousseau qui s'est joué 5 ans à Paris et Camus,Sartre et les autres pour lequel il a obtenu le prix Europe 1 et une nomination aux Molières comme meilleur auteur.
Administrateur de la Société des Auteurs et Compositeurs Dramatiques (SACD) il est le premier metteur en scène à siéger en tant que tel au conseil d'administration de cette société.
Depuis 2003 il a succédé à Jean-Pierre Miquel à la Présidence du Syndicat National des Metteurs en Scène (APMS).
Professeur d'art dramatique à la Ville de Paris il a écrit un essai "Le Théatre, une école de la Vie" édité par le CRDP d'Aquitaine et co-réalisé par l'IDDAC.
Depuis 2002 il dirige Les Chantiers Théatre de Blaye et de l'Estuaire qui organisent le Festival de Blaye et qui assurent une animation théâtrale permanente de l'estuaire de la Gironde grâce au dispositif de la CAPE (Création Annuelle des Pays de l'Estuaire).

Le G.E.I.Q.

Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification

En 1999, la Compagnie Tiberghien prenait le pari de créer une «troupe» de jeunes artistes, afin de leur assurer un travail constant, un espace de formation artistique «sur le terrain». Cette expérience a duré 6 mois et a correspondu à la toute première mouture d'un essai de «permanence artistique».

En 2003, la même compagnie commençait son travail de création sur «Orphée» de Bernard Manciet au T.N.B.A. Le projet incluait la présence de 9 jeunes issus du Conservatoire Jacques Thibaud (comédiens et chanteurs) bénéficiant de Contrats d'Orientation, avec 25 % du temps consacré à de la formation professionnelle (aspects extérieurs à l'artistique : méthodologie de projet, communication, connaissance des institutions etc.).

Ce projet Orphée était la préfiguration d'un projet plus vaste, dont l'entrée est liée à la question de la professionnalisation dans le domaine du spectacle vivant. La Compagnie s'associe avec 4 autres structures ou artistes (signataires du document ci-dessous) dans l'objectif de créer un Groupement d'employeurs pour l'insertion et la Qualification. L'outil majeur est la mise en place de Contrats de Qualification, qui englobent également 25 % du temps en formation professionnalisante ou qualifiante.

Espace de débat et de questionnement sur l'organisation même de la branche, le projet, qui verra le jour après une étude de faisabilité circonstanciée, a commencé à créer du lien entre le monde de l'art et de la culture, et celui de l'emploi, de la formation et de l'insertion. Le texte qui suit est la «déclaration d'intention», le texte fondateur du projet, écrit donc à 5. Il délimite les problématiques et l'esprit dans lequel nous souhaitons y répondre.

Contact : Christophe ROBERT
05 56 85 70 90 - tiberghien.cie@free.fr

Collectif de permanence artistique spectacle vivant

Texte d'intention

PRÉAMBULE

«Proposition 5 : […] le champ artistique et culturel peut être le laboratoire affirmé d'un mode de formation, d'emploi et de rémunération mieux adapté à notre société d'innovation et de mobilité.
A ce titre, la notion de statut unifié de salarié à employeurs intermittents et multiples doit être approfondie et mieux formalisée.
Sur l'ensemble de la vie active, ce statut devrait en particulier intégrer les formes les plus avancées du droit à une formation permanente et diversifiée, le droit à un revenu minimal assuré même dans les périodes hors emploi rémunéré, la capacité à cumuler dans un contrat de travail unifié des périodes d'emploi rémunéré auprès d'employeurs multiples».

Extrait du texte
«Des acteurs culturels parlent aux décideurs de la culture».
Collectif Autre(s) Part(s) - Février 2003

Comme point de départ, il convient de constater certaines carences du système actuel :
- Insuffisante prise en compte dans les circuits professionnels des jeunes issus des systèmes de formation
- Pas de réelle politique d'implantation de compagnies
- Peu de projets inter-régionaux.
- Formatage des productions
- Frilosité des diffuseurs
- Impossibilité pour les compagnies d'embaucher de manière significative.
- De plus en plus de difficultés dans l'élaboration de spectacles relevant d'une parole contemporaine
- Productivisme accru dans la pratique théâtrale.
- Assimilation à des prestataires de service au sein de programmes culturels très balisés, par l'institution comme par les centres culturels voire l'Education Nationale.

Or, le spectacle est vivant, il avance et se développe, fort des acquis du passé, mais doit sans cesse se régénérer.

D'où la nécessité de rompre avec un ensemble de pratiques qui n'amènent qu'à un isolement et, au-delà de l'événement, travailler autour d'un projet avec une équipe qui, par la permanence de son travail artistique, fait circuler la pensée dans le rapport entretenu entre œuvres et public, et entre acteurs et spectateurs.

Il a existé un Jeune Théâtre Aquitain, mettant en partenariat le Conservatoire National de Région et le Centre Dramatique National et l'Etat, qui remplissait partiellement une des carences que le projet souhaite combler : celle visant à fournir un premier contrat à toute une promotion sortante, sous la forme d'un spectacle conduit par un metteur en scène reconnu et qui tournait en région et dans les C.D.N. d'autres régions. Il n'y manquait que le volet de formation. Quelque chose de plus proche encore de ce que nous proposons a existé entre le C.N.R. et le Grenier de Toulouse, où des élèves sortant étaient initiés par une succession de stages à tous les métiers qui font fonctionner un théâtre. Mais cela n'existe plus.

Définition du projet

Différentes structures et personnes actifs dans le monde du spectacle en Aquitaine et en Midi-Pyrénées définissent une réflexion commune, pratiquent un échange régulier, élaborent, ensemble ou séparément, avec tout ou partie du groupe d'artistes engagés pour deux ans, une série de chantiers, fruit des idées et des désirs exprimés au cours de cette réflexion, autant par la logique du travail engagé par la (ou les) Compagnie(s) que par le groupe d'artistes.

L'application de ce programme de formation et d'insertion au monde du spectacle vivant, peut permettre à un groupe de jeunes artistes de recevoir un supplément de formation théorique et pratique concret qui, parfois, fait défaut à la formation classique, et peut, en outre, favoriser une réflexion sur le sens et la fonction du spectacle aujourd'hui, faire émerger des formes neuves pour pérenniser encore ce qui a été transmis au fil du temps.

Il faut, pour cela, remettre en place à la fois une circulation de la pensée et de la pratique avec un groupe agissant et une circulation de la pensée et de la pratique au sein d'un public agissant.

Entre nous, initiateurs du projet et les artistes engagés, l'idée ne se résume pas à monter des pièces mais bien à faire du théâtre (cf. supra), c'est-à-dire d'en explorer tous les recoins, les connexions sociales, toutes les déclinaisons, les techniques, d'y adjoindre d'autres arts, les points de vue d'autres artistes, d'avoir les connaissances pratiques et théoriques permettant de s'engager consciemment dans un projet et le développer vis-à-vis d'une population donnée et à faire venir.

Les grands axes du projet sont les suivants :

- Un laboratoire : expérimenter des pratiques et des échanges critiques, agir comme un observatoire des pratiques artistiques contemporaines.

- Une inter-régionalisation : un compagnonnage ouvert sur des dynamiques hétérogènes.

- Une professionnalisation : notre branche professionnelle est inorganisée. Il est temps de définir ce qu'est une qualification professionnelle qui permette de porter en soi une parole artistique suffisamment dense et complète pour être transmise à son tour, c'est-à-dire une pratique du théâtre et une formation propres à armer ces jeunes dans leur entrée dans la profession, d'où l'importance du tutorat et de l'idée de transmission qui fonde notre projet.

- Une rémunération juste pour ce que l'on doit considérer comme une véritable activité professionnelle.

Quelques détails :

-Le metteur en scène n'est qu'une fonction interne au projet. Il y a trop souvent confusion entre le rôle du metteur en scène et une prétendue fonction globalisante, qui en fait doit être maîtrisée par l'ensemble de l'équipe. Il est temps que chaque artiste engagé sur une création le considère comme son projet et non pas comme une prestation de services parmi d'autres. En d'autres termes, il s'agit ici d'inciter la prise d'initiative dans tout ce qui regarde la création en cours.

- Il est un temps pour apprendre et un temps pour expérimenter : les temps de formation ne sauraient être des castings déguisés et un artiste ne doit jamais cesser d'assimiler des connaissances, théoriques et pratiques et dans tous les domaines (administration, technique, apprentissage des langues, de la musique, etc.) sous peine d'imposer plus tard ses propres limites à un public.

- Musiciens, chanteurs et comédiens (danseurs dès que possible) mélangés aux autres «acteurs» de la vie d'un théâtre (y compris des artistes plus expérimentés), ont à travailler ensemble. D'autres mixités sont envisagées à terme (entre générations, nationalités, etc.).

Signataires

Cie Tiberghien Bordeaux	**Théâtre des Chimères** Biarritz	**D. Unternehr** Ecrivain/Metteur en scène - Bordeaux	**Groupe Merci** Toulouse	**TNT-** Bordeaux

De l'iceberg de la précarité de l'emploi culturel, l'intermittence du spectacle n'est que la partie émergée

Le Réseau Aquitain des Musiques Amplifiées

Le plongeur courageux trouvera en effet sous la surface l'équilibre instable d'un empilement hétéroclite d'emplois-jeunes, de C.E.S., de C.E.C., d'emplois aidés dont les formes multiples jalonnent l'histoire de notre secteur. Frêle clé de voute de la création artistique, l'intermittence du spectacle s'impose ainsi comme un repère, comme un indicateur des enjeux des politiques publiques de la Culture.

Alors bien sûr, lorsqu'on évoque cette spécificité de l'assurance chômage, il y a ceux qui fustigent un «régime inique». Il y a également ceux qui ne rêvent que de le sanctifier afin de lui interdire toute évolution. Et puis il y a la Culture en France qui ne pourrait exister sans cette «intermittence».

Pour s'en convaincre, il nous suffit d'écouter les plasticiens, qui comptent parmi leurs artistes plus de rmistes que de tournesols chez Van Gogh et qui nous offrent, bien malgré eux, un écho de ce que pourrait être la précarité de la création sans un système global et spécifique de revenus complémentaires.

L'enjeu s'exprime ici à plusieurs niveaux. Précarité des personnes tout d'abord, artistes et techniciens, à qui l'on rend inaccessible l'espoir d'une vie décente. Précarité structurelle ensuite, lorsque les opérateurs culturels s'interrogent encore sur leur survie et ne peuvent construire que sur le très court terme. Précarité sectorielle enfin, lorsque l'on oppose la force créatrice des acteurs culturels au paradoxe du nombre.

En effet, il est certain que jamais le «moins» quantitatif n'a permis le «mieux» qualitatif. Il est également incontestable que la remise en cause de ce système impose ses conséquences bien au-delà du seul secteur culturel pour influer sur toutes les collectivités territoriales.

En Avignon comme ailleurs, parmi les chorégraphes comme chez les musiciens, on sait combien la précarité de l'emploi culturel influe sur les structures mêmes des économies locales. Considérant par ailleurs que 30 % des intermittents ont été rejeté vers le R.M.I., ou que l'ensemble de l'offre de formation dans les musiques actuelles repose philosophiquement et structurellement sur le statut de «l'artiste-enseignant», on comprend bien à quel point l'ensemble des partenaires publics est concerné pas l'enjeu.

Bien entendu, il nous faudra réfléchir et concevoir que l'intermittence est encore à ce jour une allocation, pas un salaire. Bien entendu, il nous faudra revoir les fondements et définir le centre de gravité du dispositif. Mais il est aujourd'hui impensable, dans l'idée que nous nous faisons de la Culture, d'accepter qu'une «réforme» puisse accroître la précarité

des plus fragiles pour renforcer les allocations de ceux qui sont le moins en danger. A ce système «l'eau va à la rivière», nous préférerions irriguer et fertiliser d'autres espaces. Pour éviter enfin la monochromie désespérante d'une création au visage de la libre concurrence, il est en effet de notre devoir d'écouter ces livres d'histoire qui hurlent tous que le déclin d'une civilisation commence quand nous choisissons d'ignorer nos artistes.
Une chose est sûre : une mutation erronée de l'intermittence du spectacle alliée à l'absence d'une politique volontariste de résolution du problème des emplois aidés ne pourra que vider peu à peu le secteur culturel français de sa spécificité, de sa richesse, de son inventivité… de sa substance.
Notre constat premier révèle donc la nécessité d'envisager la Culture dans sa multiplicité, sa diversité et son perpétuel renouvellement. Par un débat démocratique et participatif, il nous faut interroger les perspectives de la Culture. Il nous faut définir les contours de ses prérogatives et la place qu'elle doit occuper dans la mise en œuvre des politiques publiques. Il nous faut comprendre l'impact territorial de ses acteurs et toucher du doigt l'inévitable coût que suppose la réaffirmation de sa primauté.
Il nous faut aujourd'hui faire le choix d'un nouveau modèle de développement culturel basé sur la coopération de tous les acteurs du territoire. Sans quoi nous risquons de voir s'effondrer la délicate architecture de la diversité culturelle.

Le Réseau Aquitain des Musiques Amplifiées

Le Réseau Aquitain des Musiques Amplifiées est un trait d'union entre les publics, les acteurs de terrain, les Collectivités Territoriales et l'Etat. Officialisé en 1998 par la signature de la Charte de développement des Musiques Amplifiées, il travaille à la mise en cohérence des initiatives en fondant son action sur une appréciation rigoureuse des problématiques et des vecteurs de leur résolution. Outil structurant, il implique le milieu associatif dans une démarche commune, ouverte et constructive. Outil statistique et d'analyse, il se construit pôle ressource à destination de tous les acteurs du territoire. Elément de la négociation et de la médiation, le R.A.M.A. concourt à un aménagement culturel de la région aquitaine et participe pleinement à la promotion de toutes les esthétiques. Vecteur d'information, sa fonction est de permettre un accès permanent et rationnel aux différentes sources liées au secteur culturel. Le R.A.M.A. regroupe aujourd'hui 20 opérateurs en Aquitaine et développe son réseau en s'appuyant sur des relations partenariales avec ses pairs et les diverses entités nationales liées aux musiques actuelles. Il mène en parallèle des actions coordonnées sur la mutualisation, la promotion d'artistes, et travaille activement à la rédaction d'une Charte de structuration destinée à enrichir le schéma territorial de développement des musiques actuelles. D'une manière générale, le Réseau Aquitain des Musiques Amplifiées construit et déploie ses missions de pôle de ressources en développant des outils novateurs destinés à faciliter la mise en réseau des opérateurs.

Contribution ARTEFACT

au Livre Blanc sur les Artistes en précarité initié par le Conseil Général de la Gironde

Table des matières

- Un constat général
- Un constat spécifique sur l'action auprès d'artistes relevant du dispositif Rmi
- Une série de propositions d'intervention

Un constat général

Les difficultés rencontrées par les artistes ou plutôt les professionnels de la culture et du spectacle tiennent essentiellement à une vision réductrice, voire «fantasmagorique» qu'ont les diverses composantes de notre société.
La culture est souvent enfermée dans des clichés, abordée comme un champ spécifique, la réduisant à un état d'apesanteur qui ne serait qu'un lieu de création et un lieu de consommation, un espace social.
Dans leur majorité la plupart des acteurs de notre société accordent à la culture le rôle de faire valoir soumis au fait du prince, oubliant les aspects économiques, son rôle citoyen qui contribue à l'aménagement du territoire (un des trois premiers critères de choix d'une résidence)
Le public se veut naïf, ne se posant pas les bonnes questions (comment peut-on imaginer qu'un mot souvent anodin sur un livre d'or peut récompenser le travail d'un plasticien)
Les «artistes» véhiculent volontiers cette image obsolète de la culture, se complaisant dans des attitudes, oubliant les revendications.
A leur décharge, beaucoup d'artistes et notamment les jeunes plasticiens sortent de filière de formation sans avoir abordé les aspects juridiques, fiscaux et sociaux de leur activité. La dimension économique est très souvent absente de ces filières de formation d'où une méconnaissance complète du marché.
Globalement notre société ne prépare pas les «artistes» à se poser la question de la professionnalisation.

Un constat spécifique

Les chiffres relevés d'année en année nous indiquent une grande stabilité dans la répartition des artistes.

environ	55 % de plasticiens
	30 % de musiciens

Le rajeunissement du public se confirme.
Nous assistons aussi à une progression continue avec des accélérations subites du nombre de dossiers.
Cela tient à plusieurs raisons :
1 - La modification de règles d'acquisition de l'intermittence
2 - La multiplication inconsidérée de filières de formation, et là, tous les champs culturels sont concernés
3 - Un effet repli : Quand le marché de l'emploi est en mauvaise santé, un public plus âgé se dit «qu'il y a peut-être quelque chose à faire» avec sa pratique d'amateur
4 - La désorganisation du marché (Tout le monde intervient, n'importe où, sans compétences avérées, sans respect pour la législation du travail) créé un appel d'air, un effet d'aubaine, met en place une concurrence déloyale
5 - La disparition locale des diffuseurs sérieux en arts plastiques (Galerie Zographia, Galerie A 80)
6 - Les effets pervers de programme de socialisation par la culture (notamment dans les quartiers difficiles)

Une série de propositions d'intervention

Le spectacle vivant/la musique

- Créer une licence ou label «lieu de diffusion professionnelle» qui respecte la législation du travail
- Vérifier que les festivals et autres manifestations mettent en avant comme critère de sélection la revendication professionnelle donc la déclaration de cachets
- Soutenir les formations qui abordent les notions de marché, de statut etc.
- Soutenir les structures intermédiaires qui jouent le rôle de structure administrative de déclaration ou d'agents
- Intégrer (peut être par quotas) un certain nombre de spectacles portés par des artistes relevant du Rmi dans les diverses programmations I.D.D.A.C. ou Scènes d'Eté en Gironde en privilégiant ceux qui ont déjà un nombre respectables de cachets déclarés par souci d'efficacité
- Créer un label départemental à «l'exportation» avec mise en place d'outils de communication, création de références.

Les arts plastiques

En premier lieu il s'agit de reconstituer un tissu économique en recherchant dans le patrimoine inutilisé des communes des lieux habitat/atelier, puis de reconstruire un marché en aidant la création de galeries après sélection sur critères professionnels.
Il appartient aux pouvoirs publics de communiquer sur l'aspect professionnel et le respect de la législation que doit avoir le public et les artistes.
Aujourd'hui le marché régional ne peut absorber le trop plein de plasticiens. La solution ne peut être une bourse ou l'achat par une artothèque. Il convient d'aborder le marché pari-

sien/puis international avec le soutien des institutions sur le modèle britannique qui a une agence beaucoup plus offensive que l'A.F.A.A. en plaçant nombre de ses plasticiens dans les galeries, salons ou biennales.
La création d'une agence départementale qui aurait pour objet de présenter les artistes locaux aux professionnels internationaux lors de ces salons ou foires d'art contemporain pourrait se réaliser à moindre coût en transférant des achats sur un investissement appelant retour sur investissement.
Le Département peut avoir aussi un rôle centralisateur de commandes publiques type 1 % culture/décoration soit pour les bâtiments qu'il finance soit ceux sur lesquels il est co-financeur.
A ce sujet il conviendrait d'établir un cahier des charges type dans lequel le critère juridique aurait un rôle essentiel.
Pour les formations aux arts plastiques, il serait bon de faire une pré-information professionnelle sur la filière pour éviter d'envoyer de nombreux jeunes dans le mur qui, sortant d'un cycle, n'ont que comme préoccupation d'obtenir une subvention (le marché reste le moteur essentiel)
Une autre solution serait d'aider à la mise en place de locations d'expositions individuelles labellisées pour diffuser l'art contemporain dans les petits centres culturels ou petites communes (création d'une rémunération d'artiste équivalente au droit de représentation)
Enfin pour l'ensemble des projets culturels, un soutien global par les entreprises peut se réaliser sur la base de mission départementale du mécénat.
Il s'agit de rapprocher culture et monde économique valorisant tout l'apport de la culture à la vie économique. A notre avis, la culture a un rôle qui peut s'apparenter à celui de la recherche fondamentale par rapport aux secteurs économiques.
Une lettre du mécénat départemental pourrait sensibiliser les chefs d'entreprises sur le rôle économique de la culture, sur son rôle social, son rôle d'aménageur du territoire, son rôle d'altérité à la création, d'ouverture de l'esprit, de la préparation à l'idée d'innovation, son rôle de dynamiseur sociétal.
Il serait demandé une participation modeste annuelle (à déterminer) qui, multipliée par un grand nombre, permettrait de favoriser la création, l'innovation (1000 entreprises versant 500 euro créent un fond d'intervention annuel de 500 000 euro)
Voici quelques-uns des éléments de réflexion de notre structure qui peuvent être approfondis.

Dès le début de sa création en 1992,
Artefact se préoccupe de la place de l'artiste professionnel dans la société.
Le crédo de notre action est que l'insertion professionnelle, même dans ce secteur, relève d'un acte unique,
travailler et qu'il s'agit d'aborder son projet de manière globale face à une société qui méconnaît les enjeux et réalités de ces métiers.
Etre artiste est aussi un métier qui intervient dans un champ économique à part entière.
C'est avoir un rôle de lien social, participer à l'aménagement du territoire,
être un formidable vecteur de valeur ajoutée au même titre que la recherche scientifique.
Dès 1993, le Conseil Général de la Gironde nous apporte son soutien pour développer notre réflexion et action.

R.M.I. et vocation artistique
Le paradoxe du positionnement social

Université Victor Ségalen Bordeaux II
Année 2004 - 2005
Note de recherche de Licence de Sociologie
Dorothée PEREZ

- NOTE DE SYNTHESE -

1 - Les artistes bénéficiaires du R.M.I.

Définitions de l'artiste

Il existe trois modes de définition de l'artiste : par son comportement ; par l'engagement dans sa pratique artistique (face au grand public) ; par la qualité estimée de son œuvre d'art (à l'intérieur du milieu artistique).
Etant donné que l'artiste bénéficiaire du R.M.I. n'est en général ni reconnu par le milieu artistique, ni par le public, il faut retenir la définition de l'artiste par son comportement, qui insiste plus sur une manière d'être que sur un statut professionnel.
Les particularités des artistes interrogés sont : la singularité, la séparation avec le public, l'authenticité de l'engagement, l'inaptitude à la vie sociale dans la représentation par rapport au public vécue comme une contrainte.
Si nous essayons de définir l'artiste par sa pratique, retenons qu'il souhaite se démarquer de l'amateurisme. La société fait la différenciation entre amateurs et professionnels par des critères financiers. Or, pour ces artistes, les conditions actuelles du marché ne leur permettent pas de vivre de leur art. Donc cette différenciation n'est possible que par l'auto-définition. Nous devons donc accorder le plus grand crédit à cette dernière (comme le fait l'U.N.E.S.C.O.) car la passion et le sentiment sont des conditions essentielles à l'engagement dans la pratique artistique.
Les autodidactes, cas de la majorité des interrogés, bien qu'éloignés du milieu artistique institutionnel, semblent proches du milieu artistique associatif, ayant une activité reconnue par leurs pairs sur Bordeaux.

Vision désenchantée du monde du travail

La passion fait défaut dans l'activité salariée. Ils supportent mal la pression hiérarchique. De plus, le manque de satisfaction personnelle dans l'occupation d'un emploi est un facteur aggravant de leur détournement du monde du travail salarié.

Bons et mauvais côtés du R.M.I.

Ces personnes critiquent l'hypocrisie du système (processus cynique du contrat d'insertion, utilité réduite des associations d'artistes "Artefact")
Ils ne se sentent pas en situation d'insertion
Ils critiquent également le fait de devoir rendre des comptes aux services sociaux pas toujours habilités à comprendre les démarches créatives.

2 - Pourquoi toucher le R.M.I. ?

Théorie de la déviance de R.K. Merton

Les artistes bénéficiaires du R.M.I. sont dans une situation d'entre-deux, en marge des actifs salariés mais différents des exclus. En touchant le R.M.I., ils participent passivement au système qu'ils dénoncent. Au sens de Merton, ce sont des innovateurs car ils veulent atteindre un but sans répondre aux moyens prescrits par la société pour atteindre ce but. Le peu de débouchés artistiques et d'aides étatiques proposés aux jeunes artistes incitent ces derniers à avoir recours à des comportements "déviants".
Le R.M.I. est considéré comme un revenu d'appoint leur servant de bourse artistique à laquelle ils rajoutent des revenus supplémentaires venant de l'économie souterraine ou des aides familiales. Mais le travail au noir reste toujours en rapport avec l'activité artistique.

Le modèle des trappes d'inactivité

Dans une large mesure, les trappes d'inactivité sont le produit du chômage lui-même, des caractéristiques individuelles des acteurs et, surtout d'un effet pervers des aides sociales qui peuvent être plus intéressantes que le travail salarié faiblement qualifié auquel sont voués la plupart des bénéficiaires du R.M.I.
Bref, le R.M.I. et les diverses aides sont des systèmes généraux et universels destinés à des personnes particuliers enserrés dans des situations et des histoires particulières. Dès lors, les rationalités des conduites visant à en sortir ou à y rester doivent être indexées sur ces situations, ces histoires et ces projets, et l'on comprend qu'un modèle trop général ait du mal à en rendre compte. Il faut donc casser l'image d'un public, les bénéficiaires du R.M.I. pour comprendre les logiques des acteurs, leurs inscriptions dans les dispositifs sociaux et les usages qu'ils en font.
Il faut se méfier de la tendance qui consiste à blâmer la victime : soit en reprochant une passivité excessive des artistes, soit en leur reprochant une trop grande débrouillardise pour capter les aides sociales et faire du travail au noir.
Dans le secteur artistique, si le travail au noir enferme dans le R.M.I., il entrouvre tout autant les portes du travail légal et de l'acquisition d'un statut reconnu.
A priori, ceux qui sortent du R.M.I. sont ceux qui ont des liens forts, des milieux ouverts, un fort capital social.

L'individualisme méthodologique de R. Boudon

Par rapport à un calcul coûts/avantages, l'acteur rationnel a tout intérêt à fuir le monde du travail salarié pour pouvoir réaliser sa vocation en vivant des allocations.

3 - Un groupe faussement homogène

Deux façons de se définir

• Les musiciens se définissent davantage comme des «artisans» que comme des artistes. Une logique commerciale vient se greffer à leur passion. Ils se considèrent plus comme des médiateurs que comme des créateurs. La musique serait un moyen de faire passer leurs pulsions mais pas une fin en soi.
• Pour les plasticiens, l'artiste s'apparente à un créateur mû par des pulsions artistiques, ils se rapprochent de l'archétype de l'artiste marginal pour qui créer est une fin en soi.

Deux logiques d'action

• Les musiciens ont une approche stratégique, ils sont au R.M.I. pour réaliser leur projet. La signification du R.M.I. est conforme à la philosophie originelle de cette politique publique. Dans une logique de marché, le R.M.I. serait un sponsoring étatique à la formation d'un projet artistique.
• Les plasticiens sont au R.M.I. parce qu'ils disent ne pas pouvoir faire autrement. Ils mettent en avant leur incompatibilité avec le monde du travail et justifient leur situation par la fatalité. Ils n'ont pas de projet si ce n'est de continuer à créer librement.

Le paradoxe du positionnement social

• Ces artistes bénéficiaires du R.M.I. n'ont pas de conscience de classe mais une conscience collective de leurs conditions. Ils raisonnent selon un modèle : eux/nous. Nous entendons par là, «eux» c'est-à-dire les «gens qui bossent» et qui ne nous comprennent pas ; et «nous» c'est-à-dire les artistes instrumentalisant le R.M.I. à des fins de réussite personnelle ou de réalisation d'un mode de vie qui se battent également contre les «mauvais bénéficiaires du R.M.I.». Ils ont l'impression d'être les boucs émissaires des problèmes de la société française. «L'acharnement» contre les bénéficiaires du R.M.I. les fait rentrer dans un discours de victimisation. Ils se disent les victimes de jugements arbitraires sur leurs conditions de vie dus au comportement des «mauvais bénéficiaires du R.M.I.».
• Ils constituent un groupe de statut car ils sont solidaires dans leurs discours de justification. Ces personnes sont parfaitement socialisés par une éducation et un parcours scolaire dans la norme.
• Ils sont caractérisés par un réseau important de sociabilité, ils savent tirer le meilleur de leur entourage. On remarque un grand sens de la débrouille pour améliorer leur confort de vie (système D, travail au noir, recours aux relations).
La catégorie la plus déterminante de leur statut social ne semble être ni leur statut de bénéficiaire du R.M.I., ni leur statut d'artiste, mais bien des logiques d'action particulières dans lesquelles ils se reconnaissent.

Conclusion

Nous avons mis en avant les particularités de cette population par leur auto-définition et leur vision du monde du travail et du dispositif R.M.I. Les critiques sont nombreuses, de ce fait, on peut affirmer que ces acteurs sont pleinement conscients des choix qu'ils opèrent et cela en connaissance de cause. Le travail en tant qu'activité salariée est largement critiqué. Le modèle salarial français ne correspond pas aux aspirations de ces personnes. Ils font allusion à un modèle qui serait plus satisfaisant mais ne sont pas pour autant dans une attitude de révolte. En tant que stratèges, ils tentent de tirer le meilleur profit des dispositifs existant tout en les utilisant à leurs fins. Cela dit, on ne peut réduire leur action à un comportement purement utilitariste. La vocation artistique implique certains sacrifices notamment pécuniaires. Ils ajustent leurs modes de vie à leur situation tout en mettant en place un système de débrouille qu'ils mettent en action grâce à un important réseau de sociabilité et de ressources personnelles qui varient d'un individu à l'autre.

Il se dégage deux définitions d'un artiste qui sont congruentes vis-à-vis de deux logiques d'action différentes. On pourrait parler d'une stratégie active pour les musiciens et d'une stratégie fataliste pour les plasticiens. En effet, les premiers sont dans une dynamique de profit que ne connaissent pas les seconds même s'ils partagent un désir commun de vivre de leur art.

Ils représentent, enfin, un modèle particulier de bénéficiaires du R.M.I. qui n'ont rien de commun avec l'image du chômeur précarisé que l'on colle d'habitude aux allocataires de cette aide. Ils peuvent être considérés comme un groupe à part entière. Le R.M.I. reste pour eux un passage, il fait le tampon entre la période des études et la réalisation professionnelle en tant qu'artiste.

Citations d'allocataires du R.M.I.

ayant un projet professionnel culturel

Sur le dispositif du R.M.I.

Sophie, 26 ans, médiatrice culturelle : «C'est beaucoup de dispositifs, beaucoup de prestations mais pendant ce temps-là, il ne se passe rien financièrement parlant. C'est ça aussi qui est dur d'être l'éternel stagiaire ou l'éternel bénévole».

Christine, 44 ans, artiste plasticienne : «J'ai tendance à penser qu'il est normal de rendre des comptes à partir du moment où on a une allocation. Ceci dit, être convoquée, voir inscrit sur le contrat «prendre rendez-vous»… Il n'y a même pas spécifié qui est qui, c'est «prendre rendez-vous» avec. C'est vrai que je trouve ça un peu stupide, voilà ce que j'en pense. Parce que quelqu'un qui réceptionne un dossier comme ça, il ne me connaît pas.Ce que je dirais, c'est l'anonymat qui me choque un peu. Il ne me connaît pas, et il ne sait pas ce que je fais avec Madame Machin, si je l'ai déjà rencontrée. C'est un peu tout le monde à la même sauce. Je ne vois pas bien comment ça pourrait être adapté à l'individu».

Ludovic, 33 ans, journaliste : «Il n'y a pas de considération, on est juste un numéro de dossier ou un numéro du R.M.I., on est un allocataire, un numéro, voilà il n'y a pas de vrai dialogue».

Anna, 26 ans, production cinématographique : «J'ai l'impression qu'il y a très peu de personnes, que ce soit ANPE, C.L.I., pour être appuyée dans un projet culturel quand on est bénéficiaire du R.M.I.».

Sur les jeunes diplômés

Pascal, 28 ans, réalisateur : «C'est vrai que je le prends mal quand on me dit qu'au sortir de ma maîtrise, ça ne se passe pas comme ça, soit tu montes à Paris, soit tu trouves autre chose. Je trouve ça grave. Parce que moi la maîtrise, ce n'est pas moi qui l'ai inventée. Si la maîtrise d'études cinématographiques et audiovisuelles existe à Bordeaux 3, il faut qu'il y ait une raison. Si au sortir on dit «ça ne sert à rien», je trouve ça grave. Ca m'inquiète vraiment. J'ai des amis de ma classe qui effectivement sont partis sur une autre branche. Il y en a un qui travaille dans un magasin de vêtements par exemple. Mais ça on peut pas s'en réjouir. Si c'est ça, moi je suis dépité. Je pense que la société est prête pour avoir plus de culture, et surtout de la culture de proximité. La culture qui se passe à Bordeaux, il y a plein de choses à dire sur Bordeaux, pas forcément sur Bordeaux mais à Bordeaux, aux bordelais ou à la Gironde ou à la région, au reste de la France au final. Je suis sûr que les gens seraient intéressés par les créations d'ici, près de chez eux.

Ludovic, 33 ans, journaliste : «Ca fait beaucoup d'étudiants, et c'est grave ça, d'enlever les rêves à quelqu'un, de dire j'ai rêvé et j'ai terminé, se résigner».

Sur l'Ecole des Beaux Arts

Barbara, 29 ans, infographiste : «C'est sûr qu'on ne sort pas des Beaux Arts et puis on a un travail, ça c'est clair. Après, c'est à chaque artiste, à chaque plasticien de jongler avec toutes ses capacités, et puis à en faire quelque chose. Je pense que c'est plutôt avec du recul que je m'aperçois de ce que ça a pu m'apporter. Quand on y est, on ne sait pas toujours où on va. C'est vrai».

Sur l'image de l'artiste et des professions culturelles

Pascal, 28 ans, réalisateur : «Un artiste bénéficiaire du R.M.I. ce n'est pas un gamin qui a rêvé d'être chanteur et qui ne veut qu'être chanteur sinon rien. La majorité des bénéficiaires du R.M.I. qui sortent de l'Ecole des Beaux Arts ne sont pas dans cette optique-là du tout. En même temps, on peut pas renier ce qu'on a appris. Ce que j'ai appris à la fac, c'est qu'il y avait une valeur artistique aux choses et aux créations qui méritaient d'être mises en valeur. Nous ne sommes pas des gens qui rêvons, c'est ça ou rien, non, nous voulons obtenir une autonomie financière dans le domaine que nous nous sommes fixés».

Alain, 53 ans, artiste plasticien : «Ce n'est vraiment pas une situation idéale, c'est une situation que moi je vis très mal. Je pense que tant que vous vous définissez comme artiste, il devrait y avoir d'autres aides que le Revenu Minimum d'Insertion. Parce qu'un artiste n'a pas à se situer à ce niveau-là».

Evelyne, 49 ans, documentaliste : «A l'ANPE La Bastide, il y a beaucoup de documentalistes au chômage, parce que justement l'image des documentalistes est pitoyable dans le milieu des entreprises, il est lamentable pour une P.M.I. d'embaucher quelqu'un qui soit documentaliste. Donc le documentaliste, c'est quelqu'un qui doit savoir faire plein de choses. C'est ce qu'ils m'ont enseigné pendant l'I.U.T. mais en fait, c'est trop d'informations, on a touché à tout, le stage qu'on a trouvé tant bien que mal ne nous a pas forcément aidés dans le sens qu'on voulait».

Sur le réseau

Ludovic, 33 ans, journaliste : «Si tu connais personne ici, tu es mort. Tu ne travailleras jamais nulle part».

Sur les institutions

Laure, 28 ans, médiatrice culturelle : «Ce que je pense des institutions en général, personnellement ça me pose un gros problème que la culture soit tellement politique parce que c'est la seule possibilité de financements aujourd'hui, et la culture est vraiment un faire-valoir politique, et c'est très dérangeant, à mon avis. Je n'ai pas trop le choix, c'est comme ça que je le vis. A partir du moment où tu veux monter un projet assez conséquent, tu ne peux pas faire autrement que passer par les institutions et essayer de défendre ton projet auprès des politiques. Après, c'est très hypocrite tout ça, parce qu'il suffit de regarder quels sont les objectifs et essayer de répondre à leurs cases. Ils veulent valoriser le département, le rayonnement, le ceci, le cela, tout le monde fait ça, tu adaptes ton projet en fonction de ce que les autres ont l'impression de vouloir faire avec».

Sur la formation

Anna, 26 ans, production cinématographique : «En prenant un peu de recul, je trouve ça une bonne politique que de financer une formation dans la mesure où il y a quand même un contrôle sur le contenu de la formation et la démarche de la personne. J'ai eu l'impression de bénéficier d'un suivi assez individualisé, de ne pas être qu'un numéro, et qu'on a étudié ma démarche personnelle, en me posant des questions, en me demandant de faire une lettre de motivation, en me proposant une évaluation en milieu de travail, ça fait pas mal d'outils à ma disposition. J'ai senti ça quand j'allais à une réunion, on parlait de moi, de mon projet, j'étais pas noyée dans la masse alors qu'à l'ANPE, on peut avoir parfois l'impression, justement quand il y a tellement de gens, de n'être plus qu'un numéro».

Sur les offres d'emploi

Romain, 27 ans, metteur en scène : «Je consulte régulièrement les offres et donc il y en a peu. C'est rarement satisfaisant, ce qui est proposé, c'est plus de l'ordre de la figuration ou vraiment des compléments. Enfin, c'est pas toujours le cas, mais les offres elles restent peu nombreuses et peu intéressantes. C'est plus par un réseau informel qu'on arrive à t'en parler, surtout pour le milieu du théâtre».

Sur les démarchages

Mélanie, 31 ans, animatrice d'ateliers de danse : «C'est ce qui est compliqué quand on est là-dedans, d'un côté on est du côté de la création, de l'organisation des répétitions et des spectacles, et d'un autre côté comme il n'y a pas d'argent, on est obligé de s'occuper de tout ce qui est démarchage. Et les deux, c'est très compliqué. En tout cas, pour moi, c'est un souci. Quelqu'un qui n'est pas investi émotionnellement dans le projet peut mieux en parler. Quand on s'occupe de la création, on a beaucoup de doutes, et puis après, il faut passer sur un mode très sérieux, très sûr de ce qu'on propose».

Sur Bordeaux

André, 53 ans, arts électroniques : «Ce n'est pas du tout nostalgique, ce que je dis, mais moi qui ai connu le Bordeaux du Sigma et du CAPC de Jean-Louis Froment, à cette période, Bordeaux on en parlait de partout en Europe, aux Etats-Unis, c'était une plate-forme, et ce festival Sigma était vraiment un moment fort de la vie culturelle et était connu de partout. Actuellement, vous pouvez vous balader ailleurs, on ne va pas dire que Bordeaux est une capitale culturelle, on va parler de Lyon, on va parler d'autres villes, on va parler de Berlin, on va parler de Barcelone, on ne parlera pas de Bordeaux. Et même actuellement, je vais peut-être un peu plus loin, actuellement le festival qu'ils ont essayé de créer, Novart, ce n'est que la troisième année, n'a pas l'essence que pouvait avoir Sigma ou d'autres, il ne présente que des spectacles déjà programmés ailleurs. Ce sont des spectacles achetés, déjà présentés, qu'on présente dans une succession de choses. Pour moi ce n'est pas comme ça que la ville va redevenir une capitale culturelle».

Alain, 53 ans, artiste plasticien : «Sur Bordeaux, je dirais qu'il y a tout à faire. En plus, je viens de Paris, qui est une ville qui brasse, qui bouge un peu plus à ce niveau-là. Et je trouve que sur Bordeaux, je dirais que plus rien n'existe, je parle uniquement des arts plastiques. Je trouve que Bordeaux n'est même plus à la hauteur de ce qu'était Bordeaux il y a quinze ans. Voilà, et puis surtout je trouve qu'il y a un manque de communication énorme».

Annexe 1

QUESTIONNAIRE DESTINE AUX ASSOCIATIONS ARTISTIQUES ET CULTURELLES SUBVENTIONNEES PAR LE CONSEIL GENERAL

Pour valider correctement ce questionnaire, veuillez remplir les 5 pages suivantes (recto/verso). Attention, la majorité des questions présentes dans ce questionnaire concerne l'année 2003. Pour éviter toute erreur, veuillez répondre dans l'ordre et vous reporter à chaque fois au titre de la partie à laquelle vous répondez.
Nous vous remercions encore pour votre participation.

▫ Statut de la personne au sein de l'association répondant à ce questionnaire :.....

IDENTIFICATION DE LA STRUCTURE POUR L'ANNEE 2003

▫ De quelle convention collective relève votre structure ?.....
▫ Commune de résidence de la structure (nombre d'habitants) :
☐ - de 10.000 ☐ de 10.000 à 20.000 ☐ de 20.000 à 50.000
☐ de 50.000 à 100.000 ☐ de 100.000 à 200.000 ☐ + de 200.000 (Bordeaux)
▫ Depuis combien de temps votre structure existe-t-elle ?
☐ moins d'1 an ☐ 1-2 ans ☐ 2-5 ans ☐ 5-10 ans ☐ 10-15 ans ☐ 15-20 ans ☐ + de 20 ans
▫ Combien avez-vous d'adhérents : ☐ 1-5 ☐ 6-10 ☐ 11-20 ☐ 21-50
☐ 51-100 ☐ 101-150 ☐ 151-200 ☐ +200
▫ Vous employez des salariés intermittents (salariés en contrat à durée déterminée relevant des annexes 8 et 10 de l'Unedic) :
☐ régulièrement ☐ occasionnellement
☐ jamais → *(ne pas remplir la partie II concernant les personnels intermittents)*

I/ DESCRIPTION DE L'ACTIVITE DE LA STUCTURE EN 2003

1/ Quelle est votre activité principale (une seule réponse possible)?
☐ formation ☐ création ☐ diffusion ☐ production ☐ animation
☐ autre (précisez) :.....
Décrivez-la en quelques mots (public visé, objectif, ...):.....
.....
.....

2/ Cette activité principale est :
☐ permanente tout au long de l'année
☐ liée à une période de l'année (année scolaire, saisons...)
☐ liée à une production, une manifestation (festivals...) : **laquelle ?** ☐ Scènes d'été en Gironde ☐ autre

3/ La structure a-t-elle d'autres activités (secondaires) ?
☐ OUI ☐ NON → *passer à la partie II*
Si oui, quelles sont-elles (plusieurs réponses possibles)?
☐ formation ☐ création ☐ diffusion ☐ production ☐ animation
☐ autre (précisez) :.....
Décrivez-les en quelques mots (public visé, objectif...) :.....
.....
.....
De quel type sont-elles ?
☐ activité permanente tout au long de l'année
☐ activité liée à une période de l'année (année scolaire, saisons...)
☐ activité liée à une production, une manifestation (festivals) : **laquelle ?** ☐ Scènes d'été en Gironde ☐ autre

II/ PERSONNELS INTERMITTENTS EN 2003

4/ Combien d'intermittents (salariés en contrat à durée déterminée relevant des annexes 8 et 10 de l'Unedic) la structure a-t-elle rémunérée ?……..Artistes ;……..Techniciens

5/ Quel est le coût salarial, c'est-à-dire, le coût incluant le salaire brut (salaire net + cotisations sociales à la charge du salarié) et les charges patronales (cotisations sociales à la charge de l'employeur + charges professionnelles) de ce personnel sur l'année ?

☐ moins de 1.500 € ☐ 1.500 à 10. 000 € ☐ 10. 000 à 15. 000 € ☐ 15. 000 à 30. 000 €
☐ 30. 000 à 60. 000 € ☐ 60. 000 à 100. 000 € ☐ 100. 000 à 150. 000 € ☐ plus de 150. 000 €

6/ Combien de contrats à durée déterminée relevant des annexes 8 et 10 la structure a-t-elle signé ?……..

7/ Combien d'intermittents la structure a-t-elle employé de manière :

- **Régulière (+ de 169 h/ an ou 24 cachets) :** ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐5 ☐ 5 à 10 ☐ + de 10
- **Occasionnelle (-de 60h/ an ou 5 cachets) :** ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐5 ☐ 5 à 10 ☐ + de 10

8/ Quel est le nombre d'heure maximal du ou des salariés intermittents « réguliers » que la structure a embauché (celui/ceux qui ont effectué le plus d'heures au sein de votre structure) ?……..

9/ La structure avait-elle déjà employé cet/ces intermittents « réguliers » avant 2003 ?

☐ OUI ☐ NON ☐ certains d'entre eux

10/ La structure compte-t-elle embaucher ce/ces mêmes intermittents en 2004 ?

☐ OUI ☐ NON ☐ certains d'entre eux ☐ Ne Sais Pas

11/ Depuis combien de temps votre structure fait-elle appel à des salariés intermittents ?

☐ moins d'un an ☐ entre 1 et 2 ans ☐ entre 2 et 5 ans ☐ entre 5 et 10 ans ☐ plus de 10 ans

12/ Depuis qu'elle existe, la structure emploie :

☐ beaucoup moins d'intermittents ☐ moins d'intermittents ☐ autant d'intermittents
☐ plus d'intermittents ☐ beaucoup plus d'intermittents

13/ Mode principal de prospection de la structure dans la recherche de personnel intermittent ?

☐ par connaissance ☐ petites annonces ☐ candidature spontanée ☐ ANPE
☐ agences artistiques ☐ relations indirectes (bouche à oreille) ☐ autre

14/ Sur quel critère prioritaire embauchez-vous un intermittent ?

☐ diplôme/ formation ☐ parcours/expérience ☐ réputation ☐ collaboration antérieure
☐ autre (précisez) :……

15/ Considérez-vous qu'il y a un déficit de qualification pour certains métiers ?

☐ OUI ☐ NON
Si oui, lesquels ?……

III/ PERSONNELS EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE EN 2003

16/ Combien la structure a-t-elle employé de personnels en CDI ?

☐ aucun → *passer à la partie IV* ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ entre 5 et 10 ☐ plus de 10
dont : ……..à temps plein et ……..à temps partiel

Specimen

17/ Quel est le coût salarial, c'est-à-dire, le coût incluant le salaire brut (salaire net + cotisations sociales à la charge du salarié) et les charges patronales (cotisations sociales à la charge de l'employeur + charges professionnelles) de ce personnel sur l'année ?

☐ moins de 1.500 € ☐ 1.500 à 10. 000 € ☐ 10. 000 à 15. 000 € ☐ 15. 000 à 30. 000 €
☐ 30. 000 à 60. 000 € ☐ 60. 000 à 100. 000 € ☐ 100. 000 à 150. 000 € ☐ plus de 150. 000 €

18/ L'effectif des salariés en CDI par rapport à 2002 est :

☐ en hausse ☐ en baisse ☐ stable ☐ non concerné

19/ La structure aurait-elle besoin de contracter d'autres CDI sans avoir les moyens de le faire ?

☐ OUI ☐ NON

Si oui, combien en équivalent temps plein ?.....

IV/ PERSONNELS EN CONTRAT A DUREE DETERMINEE OU AUTRE (HORS CDD RELEVANT DES ANNEXES 8 ET 10) EN 2003

20/ Combien la structure a-t-elle employé de contrats à durée déterminée ?

☐ aucun ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ entre 5 et 10 ☐ plus de 10

21/ Combien la structure a-t-elle employé de stagiaires ?

☐ aucun ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ entre 5 et 10 ☐ plus de 10

22/ Combien la structure a-t-elle employé d' « emplois jeunes »?

☐ aucun ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ entre 5 et 10 ☐ plus de 10

23/ Combien la structure a-t-elle employé de C.E.S.(contrats emploi solidarité) et C.E.C.(contrats emploi consolidé) ?

☐ aucun ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ entre 5 et 10 ☐ plus de 10

24/ Quel est le coût salarial, c'est-à-dire, le coût incluant le salaire brut (salaire net + cotisations sociales à la charge du salarié) et les charges patronales (cotisations sociales à la charge de l'employeur + charges professionnelles) de ce personnel sur l'année ?

☐ moins de 1.500 € ☐ 1.500 à 10. 000 € ☐ 10. 000 à 15. 000 € ☐ 15. 000 à 30. 000 €
☐ 30. 000 à 60. 000 € ☐ 60. 000 à 100. 000 € ☐ 100. 000 à 150. 000 € ☐ plus de 150. 000 €

25/ L'effectif des salariés en C.D.D. ou autre (stagiaires, emplois jeunes, CES et CEC) est :

☐ en baisse ☐ en hausse ☐ stable

26/ Combien de bénévoles ont participé régulièrement aux activités de la structure ?

☐ aucun ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ entre 5 et 10 ☐ plus de 10

27/ La structure dispose-t-elle d'un plan formation ?

☐ OUI ☐ NON

Si oui, quel budget consacrez-vous à la formation ?.....% du coût salarial annuel total (personnels intermittents, en CDI, en CDD ou autre)

Si non, pourquoi ?.....

V/ STATUT DU PRESIDENT DE LA STRUCTURE EN 2003

28/ Est-ce que le président de la structure a une activité rémunérée en dehors de la structure ?

☐ OUI ☐ NON

Si oui, laquelle ?.....

29/ Quel est son statut en dehors de la structure ?

☐ salarié en CDD (régime général) ☐ salarié en CDD (annexes 8 et 10) ☐ salarié en CDI
☐ travailleur indépendant ☐ profession libérale ☐ retraité

30/ Perçoit-il une rémunération ou un dédommagement de la part de la structure ?

☐ OUI ☐ NON

VI/ BUDGET, RECETTES ET DEPENSES DE VOTRE STRUCTURE EN 2003

31/ Quelle est la répartition du budget en 2003 de la structure? (subvention(s) publique(s) et autres)

- Commune :	☐ 0%	☐ 0 à 10%	☐ 10 à 20%	☐ 20 à 30%	☐ 30 à 40%	☐ + de 50%
- Département :	☐ 0%	☐ 0 à 10%	☐ 10 à 20%	☐ 20 à 30%	☐ 30 à 40%	☐ + de 50%
- Région :	☐ 0%	☐ 0 à 10%	☐ 10 à 20%	☐ 20 à 30%	☐ 30 à 40%	☐ + de 50%
- Etat :	☐ 0%	☐ 0 à10%	☐ 10 à 20%	☐ 20 à 30%	☐ 30 à 40%	☐ + de 50%
- Cnasea :	☐ 0%	☐ 0 à10%	☐ 10 à 20%	☐ 20 à 30%	☐ 30 à 40%	☐ + de 50%
Recettes d'activités						
- Vente de spectacles ou autre production :	☐ 0%	☐ 0 à10%	☐ 10 à 20%	☐ 20 à 30%	☐ 30 à 40%	☐ + de 50%
- Billetterie, publications, cotisations adhérents… :	☐ 0%	☐ 0 à10%	☐ 10 à 20%	☐ 20 à 30%	☐ 30 à 40%	☐ + de 50%
- Mécénat/ dons :	☐ 0%	☐ 0 à10%	☐ 10 à 20%	☐ 20 à 30%	☐ 30 à 40%	☐ + de 50%
- Autre : ……..	☐ 0%	☐ 0 à 10%	☐ 10 à 20%	☐ 20 à 30%	☐ 30 à 40%	☐ + de 50%

32/ Quel est le budget annuel total réalisé par la structure ?

☐ moins de 3.000 € ☐ 3.000 à 15.000 € ☐ 15.000 à 30. 000 € ☐ 30. 000 à 60. 000 €
☐ 60. 000 à 100. 000 € ☐ 100. 000 à 150. 000 € ☐ 150. 000 à 300. 000 € ☐ plus de 300.000 €

33/ Quelle est l'évolution des revenus de la structure sur 2002-2003 (hors subventions) ?

☐ en hausse ☐ en baisse ☐ stable ☐ non concerné

VII/ ANCRAGE LOCAL

34/ Etes-vous lié à une collectivité publique par une convention pluriannuelle?

☐ OUI ☐ NON

35/ La structure est-elle propriétaire/ locataire des locaux ?

☐ OUI ☐ NON

Si non, quel est le lieu d'hébergement principal de la structure ?

☐ la mairie ☐ un établissement public ☐ un équipement du type Maison d'association, Office culturel
☐ un établissement privé lucratif / commercial ☐ domicile du président ou un membre de l'association ☐ autre

36/ Quelles sont les raisons qui ont motivé votre localisation en Gironde ?

……
……

37/ Quelle est l'aire d'intervention principale de la structure?

☐ le quartier ☐ la commune ☐ plusieurs communes ☐ la Gironde
☐ l'Aquitaine ☐ la France ☐ action européenne ☐ action internationale

38/ Comment jugez-vous les interventions culturelles :
de la Gironde : ☐ Très satisfaisantes ☐ Satisfaisantes ☐ Insatisfaisantes ☐ Très insatisfaisantes
de l'Aquitaine : ☐ Très satisfaisantes ☐ Satisfaisantes ☐ Insatisfaisantes ☐ Très insatisfaisantes

39/ La structure participe-t-elle à un réseau ?
☐ OUI ☐ NON
Si oui, depuis combien de temps ?
☐ première année ☐ entre 1 et 5 ans ☐ entre 5 et 10 ans ☐ entre 10 et 15 ans ☐ plus de 15 ans
Si oui, il s'agit : ☐ de fédérations ☐ d'unions d'associations ☐ autre

VIII/ POSITION PAR RAPPORT AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 26.06.2003

40/ Quelles sont les conséquences constatées ou prévisibles pour votre structure après l'application du protocole d'accord conclu le 26 juin 2003 concernant la réforme des annexes 8 et 10 de l'Unedic (en quelques mots)?
.....
.....
.....
.....

41/ En ce qui concerne la réforme du régime de l'intermittence du spectacle, vous la trouvez :
☐ très satisfaisante ☐ assez satisfaisante ☐ insatisfaisante ☐ très insatisfaisante ☐ Ne Sais Pas
Pourquoi (en quelques mots)?
.....
.....
.....
.....

Si vous avez des remarques à faire sur la situation actuelle de votre structure par rapport à la réforme ou si vous souhaitez nous faire part de votre avis sur le mouvement des intermittents, n'hésitez pas à vous exprimer…
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Avant de nous retourner le questionnaire, vérifiez qu'aucune réponse n'a été oubliée sans quoi votre questionnaire ne sera pas exploitable car, incomplet.

Specimen

Annexe 2 - Les contrats aidés

	SECTEUR MARCHAND		SECTEUR NON MARCHAND	
	Contrat d'insertion revenu minimum d'activité CI-RMA	**Contrat initiative emploi CIE**	**Contrat d'avenir CA**	**Contrat d'accompagnement dans l'emploi CAE**
Objectif	Favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des allocataires des minima sociaux	Favoriser le retour à l'emploi dans le secteur marchand des personnes confrontées à des difficultés particulières d'insertion sociale ou professionnelle	Favoriser le retour à l'emploi stable des personnes percevant des minima sociaux grâce à des actions d'accompagnement et de formation	Favoriser le retour à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès au marché du travail ; avec un contrat de travail et une aide à l'insertion adaptée
Public visé	Allocataires du RMI, ASS, API, APA, depuis 6 mois au cours des 12 derniers mois	Personnes sans emploi rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi	Allocataires du RMI, ASS, API, APA, depuis 6 mois au cours des 12 derniers mois	Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi
Employeur	• Employeurs du secteur privé assujettis au régime d'assurance chômage • Les employeurs de la pêche maritime • Sont exclus les particuliers employeurs et les collectivités territoriales	• Employeurs du secteur privé assujettis au régime d'assurance chômage • Les employeurs de la pêche maritime • Sont exclus les particuliers employeurs et les collectivités territoriales	• Collectivités territoriales et autres personnes morales de droit public • Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (régie de transports…) • Autres organismes privés à but non lucratif • Structures d'insertion par l'activité économique (ateliers et chantiers d'insertion)	• Collectivités territoriales et autres personnes morales de droit public • Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public • Autres organismes privés à but non lucratif • Structures d'insertion par l'activité économique • Sont exclus les services de l'Etat

Type de contrat	CDD de 6 mois minimum ou CTT renouvelables 2 fois dans la limite de 18 mois	CDI ou CDD de 24 mois maximum	• CDD de 2 ans renouvelable dans la limite de 3 ans (voire 5 ans pour les plus de 50 ans et les travailleurs handicapés au moment de la conclusion d'un contrat) • Par dérogation, CDD d'une durée comprise entre 6 et 24 mois, renouvelable 2 fois dans la limite de 36 mois	CDD à temps plein ou à temps partiel de 6 mois minimum dans la limite de 24 mois
Durée de travail	Temps plein ou temps partiel 20 heures hebdomadaires de travail minimum	Temps plein ou temps partiel 20 heures hebdomadaires de travail minimum (sauf difficultés particulières d'insertion de la personne embauchée)	Temps partiel 26 heures hebdomadaires	CDD à temps plein ou temps partiel 20 heures hebdomadaires de travail minimum (sauf difficultés particulières de la personne embauchée)
Accompagnement, formation, VAE	Actions d'accompagnement, de formation professionnelle ou de VAE recommandées. Elles sont dans ce cas précisées dans la convention	Actions d'accompagnement, de formation professionnelle ou de VAE recommandées	• Actions d'accompagnement, de formations professionnelles et attestations de compétences obligatoires • VAE recommandée	Actions d'accompagnement, de formation professionnelle ou de VAE recommandées
Rémunération	SMIC horaire appliqué au temps de travail (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)	SMIC horaire appliqué au temps de travail (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)	SMIC horaire appliqué au temps de travail (sauf dispositions contractuelles plus favorables)	SMIC horaire appliqué au temps de travail (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)

Aide à l'employeur	• Aide forfaitaire égale au montant du RMI garanti à une personne isolée, soit 425,40€ par mois au 1er janvier 2005 • Cumul possible avec certains dispositifs d'allègement ou d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale	• Aide mensuelle de l'Etat, fixée par arrêté du préfet de région, dans la limite de 47% du SMIC, versée pendant toute la durée de la convention conclue avec l'ANPE (24 mois au maximum)	• Aide forfaitaire égale au montant du RMI garanti à une personne isolée soit 425,40€ par mois au 01/01/05 • Aide dégressive de l'Etat correspondant, la 1ère année à 75% du solde restant à la charge de l'employeur après déduction de l'aide forfaitaire, la 2ème année à 50% et la 3ème année à 25% • Dispositions particulières prévues pour certains publics et certains employeurs (ateliers et chantiers d'insertion) • Exonérations de nombreuses taxes	• Aide mensuelle de l'Etat fixée par arrêté du préfet de région dans la limite de 95% du SMIC, versée pendant toute le durée de la convention conclue avec l'ANPE (24 mois au maximum) • Exonérations de cotisations et contributions patronales de sécurité sociale dans la limite du SMIC, de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la taxe due au titre de l'effort de construction
Où s'adresser ?	• Conseil Général, service insertion du RMI • ANPE • MSA • CAF	• ANPE	• Conseil Général, service insertion du RMI • Mairies • ANPE • DDTEFP • CAF • MSA	• ANPE

- Conception : Marie-Hélène Lavaurs
- Impression : Imprimerie Départementale
  Novembre 2005