

Etude sur la relation formation / emploi dans le spectacle vivant

Mars 2012



Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du Spectacle Vivant

CPNEF-SV

48, rue Saint Honoré - 75 001 Paris

Tel. 01 40 26 12 58

e-mail : info@cpnefsv.org

site : www.cpnefsv.org

Sommaire

Préambule de la CPNEF-SV	1
Synthèse générale	5
Première partie : Formation initiale et insertion professionnelle dans le spectacle vivant	8
1-1 Introduction à la première partie	11
1-2 Champ de la première partie	12
1-3 Méthodologie de la première partie	13
1-4 Résultats	14
1-4-1 Répartition de la population par profils	15
1-4-2 Répartition de la population par classes	20
1-4-3 Les trajectoires sur 5 ans	28
1-5 Récits d'insertions professionnelles	32
1-5-1 Présentation méthodologique des entretiens qualitatifs	32
1-5-2 Résultats issus des entretiens qualitatifs	32
1-6 Conclusions de la première partie	34
Deuxième partie : Formation professionnelle continue et parcours dans le spectacle vivant	36
2-1 Introduction à la deuxième partie	37
2-2 Champ et méthodologie de la deuxième partie	38
2-3 Résultats	40
2-3-1 Les effets conjugués du temps et de la formation sur les statuts et le taux d'activité	40
2-3-2 Les formes d'emplois, analyse en dynamique	42
2-3-3 L'entrée dans le champ	44
2-3-4 Les salaires	52
2-4 Conclusions de la deuxième partie	53
Annexes	54
Annexe 1 Synthèse des entretiens qualitatifs	55
Annexe 2 Présentation des <i>enquêtes Génération</i> du Céreq	73
Annexe 3 Liste des formations suivies par les individus repérés comme formés au spectacle vivant	76
Annexe 4 Présentation de la base du Groupe Audiens	78
Annexe 5 Références bibliographiques du Céreq	80

Préambule de la CPNEF-SV

En 2010, dans le cadre de l'accord national ADEC¹, les partenaires sociaux du spectacle vivant membres de la CPNEF-SV² ont décidé de conduire une étude sur la relation formation / emploi. Thème pourtant majeur, l'articulation entre l'offre de formation, initiale et continue, et les besoins d'emploi n'avait jamais été véritablement analysée au niveau national.

Sur le plan de l'emploi, l'univers des arts et de la culture, et en particulier le spectacle vivant, suscite de nombreuses vocations parmi les jeunes et même les publics adultes. La demande d'emploi, surpassant l'offre, ne cesse de croître et crée un déséquilibre structurel. Ainsi, plus de 214 800 actifs étaient comptabilisés en 2009³ en majorité en CDD, dont une partie importante n'effectue pas un équivalent temps plein. Les situations professionnelles sont très inégales et les carrières y sont incertaines, voir précaires, tant dans les métiers artistiques que techniques ou encore administratifs. Néanmoins, si le marché du travail est réputé ouvert⁴, la montée générale du niveau de qualification impose la détention de compétences pointues reconnues. Dans ce contexte, il est donc essentiel de mieux connaître les voies d'accès au marché du travail et de vérifier l'efficacité de l'appareil de formation.

Quant au paysage de la formation professionnelle dans le spectacle vivant, il a profondément évolué ces dernières années. Si bon nombre de métiers étaient traditionnellement appris "sur le tas", en situation de travail, la branche constate depuis une vingtaine d'années la croissance exponentielle de l'offre de formation professionnelle initiale et continue, émanant d'organismes publics ou privés. Près de 400 formations qualifiantes de longue durée sont aujourd'hui répertoriées⁵, de nature et de contenu très hétérogènes. Les certifications se sont également multipliées (diplômes et titres), complexifiant encore la lisibilité de l'offre et creusant les écarts entre les formations reconnues par l'Etat⁶ et les autres.

De plus, parallèlement à l'offre de formation réputée professionnelle, les cours pour les publics amateurs, jeunes mais aussi adultes, qui s'avèrent parfois de bon niveau, ainsi que des pratiques d'auto-formation via les nouveaux médias et technologies diverses, se sont également largement développés, contribuant à brouiller les frontières entre, d'une part, l'offre « académique » et/ou reconnue par les institutions et le milieu professionnel, et d'autre part, des apprentissages informels qui développent les appétences à ces métiers et permettent parfois une entrée sur le marché du travail.

Dans ce contexte, le mode d'acquisition et de reconnaissance des qualifications s'en trouve bouleversé et a fait naître un sentiment, fondé ou non, d'une mauvaise articulation entre l'offre de formation et le marché du travail. Le développement de l'offre de formation, globalement de qualité sur le plan des contenus et des pédagogies déployées, a permis une véritable professionnalisation des entrants dans le spectacle vivant, notamment dans les domaines techniques et administratifs (les artistes ayant quant à eux traditionnellement recours plus massivement à des formations initiales longues). Néanmoins, l'ingénierie conduite par les organismes reste encore insuffisante tant en amont de la création des formations (lisibilité des qualifications et compétences visées, positionnement à un niveau pertinent, analyse des débouchés, implication du milieu professionnel, prise en compte de l'alternance, accessibilité par la VAE, etc.), qu'en aval (anticipation de l'évolution des métiers, suivi du devenir des personnes, ...).

¹ Accord national d'Actions de Développement de l'Emploi et des Compétences conclu entre la branche du spectacle vivant et les ministères chargés de l'Emploi et de la Culture en mars 2009.

² Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant, qui assure le pilotage de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications en lien avec l'Afdas.

³ Tableau de bord de l'emploi et de la formation professionnelle de l'OPMQ-SV version n°2 édition 2012. Donnée Groupe Audiens : 214 817 personnes ont travaillé dans le spectacle vivant en 2009, quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD ou CDDU). Sur la période 2000/2009, les effectifs ont augmenté de 33 %.

⁴ Il n'existe pas de cartes professionnelles ou de réglementation dans le spectacle vivant régissant l'accès aux professions, en dehors du Diplôme d'Etat de professeur de danse dans trois disciplines (classique, jazz, contemporain).

⁵ Répertoire des formations professionnelles de l'OPMQ-SV de longue durée (plus de 400h), certifiantes ou qualifiantes : www.cpnefsv.org.

⁶ Ministères chargés de la Culture, de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur, etc.

Aussi, la professionnalisation via l'appareil de formation n'a pas eu pour corollaire un phénomène de régulation des flux d'entrants. Le développement de l'offre initiale et continue a au contraire plutôt contribué à déstructurer le marché du travail par appel d'air, la création de nouvelles formations augmentant les effectifs de demandeurs d'emploi dans un marché du travail déjà saturé et ultra concurrentiel.

Enfin, il convient de rappeler que les activités du spectacle vivant fonctionnent selon un modèle économique et social atypique au sens où les emplois offerts ne correspondent majoritairement pas à des postes de salariés permanents (CDI ou CDD). L'organisation autour de projets artistiques et le recours au salariat intermittent (CDDU⁷), brouillent l'observation de l'articulation naturelle qui devrait exister entre la formation suivie et l'emploi exercé. Ces spécificités sectorielles empêchent d'aborder la question de l'insertion professionnelle et de l'efficacité de l'appareil de formation, comme cela peut se pratiquer dans d'autres branches où le CDI est la norme. Ces caractéristiques complexifient donc les enquêtes de devenir, qui en restent à des éléments déclaratifs non vérifiables et rendent souvent les résultats affichés par les organismes approximatifs, si ce n'est douteux. Ainsi, l'adéquationnisme⁸ entre formation et emploi est rendu encore plus complexe à mesurer dans le spectacle vivant qu'ailleurs, l'insertion professionnelle devant être analysée en terme de quantité de travail, de capacité à s'ouvrir des droits sociaux et à se maintenir sur un secteur professionnel et non pas dans un emploi précis.

Ainsi, les enjeux généraux sous-tendus par une telle étude étaient les suivants :

La formation professionnelle devient-elle incontournable pour accéder aux emplois du spectacle vivant ? Est-ce vrai pour tous les emplois ou bien pour certains d'entre eux ? La formation "sur le tas" est-elle encore d'actualité ? Qu'en est-il des pratiques d'auto-formation ?

Assiste-t-on à une élévation du niveau de qualification ? Si tel est le cas, quels seront les effets sur l'organisation de l'emploi et le contenu des métiers ? Cette montée en qualification permet-elle de faciliter les mobilités professionnelles et de sécuriser les parcours ?

Quelles sont les filières de formation et les trajectoires qui conduisent à l'emploi ? Existe-t-il une voie royale ? Quelles sont celles qui au contraire conduisent à des impasses et à des situations d'exclusion ?

La branche du spectacle vivant a confié la réalisation de cette étude sur la relation formation / emploi au Céreq⁹ en lui demandant :

D'une part, d'analyser le processus d'insertion et de professionnalisation des sortants de formation, afin de décrire les modes d'entrée dans la vie active, d'identifier les voies d'accès aux métiers, d'analyser les trajectoires et les stratégies individuelles.

A noter : du fait des caractéristiques socio-économiques du marché du travail particulières au spectacle vivant (généralisation du salariat intermittent à employeurs multiples¹⁰, fragmentation de l'emploi, multi-activité, mobilité et reconversion...), il avait été convenu que l'insertion ne pouvait pas être mesurée au regard simplement de l'accès à l'emploi en CDI, mais plutôt envisagée en terme de capacité des personnes à s'insérer sur le marché du travail et à s'y maintenir, de manière à ce qu'elles puissent « vivre de leur métier ».

D'autre part, de mesurer l'articulation entre la formation suivie et l'emploi exercé (ou les emplois exercés), pour connaître la part des professionnels qui exercent un métier correspondant à leur formation et de mesurer le taux de professionnalisme.

⁷ Contrat à Durée Déterminée dit d'Usage, Code du travail D 1242-1.

⁸ S'il est reconnu que l'adéquationnisme strict est illusoire, voire non souhaitable car il limite les perspectives de carrière en se privant d'un degré d'ouverture suffisant, une cohérence est tendanciellement néanmoins attendue entre la formation suivie et l'emploi exercé.

⁹ Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications.

¹⁰ CDDU, Code du travail D1242-1.

Il ressort de cette étude, la première du genre, un certain nombre de constats et de tendances à caractère général relatif à l'usage et l'impact de l'appareil de formation.

Par exemple, l'étude conforte le fait que la formation professionnelle est une voie efficace pour entrer dans les métiers du spectacle vivant. Cependant, elle n'est pas l'unique voie ni même la principale puisque la majeure partie des recrutés dans le secteur n'en sont pas issus.

Elle compare également l'efficacité des formations non spécifiques au spectacle vivant avec celles qui sont spécialisées, pour montrer que les secondes ont un effet variable selon les domaines de formation et les profils d'individus : parfois d'accélérateur de carrière, parfois faible voir négatif (insertion professionnelle sur le long terme moins bonne).

Il ressort également que se former pour faire carrière apparaît comme une condition suffisante mais pas nécessaire car d'autres facteurs semblent bien plus prégnants : l'étude confirme ainsi l'hétérogénéité des destinées du fait de la catégorie d'emploi exercé (artistique, technique et administrative), du sexe ou encore de l'origine sociale des personnes. L'étude pointe aussi l'effet de la multi-activité choisie ou subie sur une carrière (emplois connexes au spectacle ou emplois alimentaires).

Cette étude souligne également l'individualisation des parcours de formation et la diversité du devenir de ces personnes, tant sur le plan de la nature du contrat de travail¹¹, que sur le type d'activités¹², sans pour autant établir de corrélation.

Il convient également de noter que beaucoup de ceux qui réussissent une insertion dans le spectacle vivant sans avoir suivi une formation spécifique entreprennent par la suite des actions de formation continue assez lourdes. En cela le spectacle vivant est un secteur dans lequel les principes de formation tout au long de la vie semblent avoir une traduction réelle.

Par ailleurs, il est fréquent que les individus dans le secteur financent directement une bien plus grande partie de leur formation professionnelle que le reste de la population. Il en découle que les formations ont souvent tendance à accueillir des publics aux statuts mixtes (jeunes poursuivant leurs parcours scolaires, stagiaires de la FPC¹³, demandeurs d'emploi, etc.), et relèvent donc souvent à la fois de la formation initiale et continue, les deux voies étant moins cloisonnées dans les autres branches.

Ces résultats généraux présentés par le Céreq seront désormais commentés et débattus par les partenaires sociaux membres de la CPNEF-SV et de l'Afdas, et, nous l'espérons, également par les pouvoirs publics (en particulier, le ministère de la Culture et les Conseils régionaux), les organismes de formation et tous les acteurs concernés par ces enjeux. Il est clair que les conclusions exposées devront à l'avenir être enrichies, confortées ou réinterrogées par des travaux complémentaires. Des approches sectorielles ou par types d'établissements seraient par exemple utiles pour faire apparaître les spécificités et particularismes à des niveaux plus fins.

De plus, certains aspects n'ont été qu'effleurés ou n'ont pas pu être abordés. Par exemple : la question de la consommation de formation afin de déterminer des profils d'utilisateurs, l'égalité d'accès à la formation continue, la combinatoire entre formation initiale et formation continue, l'articulation entre le niveau de formation et le niveau d'emploi occupé, les écarts de trajectoires entre les générations (séniors / jeunes), l'identification des métiers ou des filières d'emplois accessibles uniquement via une formation professionnelle par rapport à ceux plus ouverts et/ou accessibles à des salariés moins qualifiés, la détermination de facteurs discriminants dans les parcours professionnels,...

¹¹ CDI, CDD, CDDU ayant droit ou non ayant droit.

¹² Dans la branche du spectacle, hors branche, une combinatoire des deux plus ou moins choisie.

¹³ Formation professionnelle continue / stagiaires ayants droit à l'Afdas ou dans un autre OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé)

Enfin, au-delà des résultats ponctuels extrêmement riches apportés par cette étude, ce travail jette les bases d'un nouvel outil d'observation capable de fournir des indicateurs d'insertion professionnelle via un croisement de fichiers des organismes de formation avec la base du Groupe Audiens.

Dans cette perspective, avec le concours du Groupe Audiens, les partenaires sociaux membres de la CPNEF-SV, en lien avec l'Afdas et les organismes de formation concernés, expertiseront l'opportunité d'un tel outil et ses possibilités de généralisation.

La CPNEF-SV remercie très chaleureusement l'équipe du Céreq pour son investissement dans ces travaux novateurs et pour la qualité de l'étude rendue.

Nos remerciements sincères vont également au Groupe Audiens qui a permis d'aborder la relation formation continue / emploi de façon inédite.

Nous adressons nos meilleurs remerciements aux organismes de formation du spectacle vivant qui ont accepté de participer à la partie expérimentale de l'enquête, ainsi qu'aux professionnels qui ont participé individuellement à la phase d'entretiens qui a permis de recueillir des « récits de parcours ».

Enfin, nous saluons vivement les représentants de l'Afdas et des ministères chargés de l'Emploi et de la Culture qui ont été associés à ces travaux dans le cadre du comité de pilotage.

Pour l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du Spectacle Vivant,
et
Pour la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant

Jean-Joël Le Chapelain
Président de la CPNEF-SV

Jean-François Pujol
Vice-président de la CPNEF-SV

Organisations professionnelles membres de la CPNEF-SV :

Collège employeurs

CPDO, CSCAD, PRODISS, PROFEDIM, SCC, SMA, SNDTP, SNES, SNSP, SYNAVI, SYNDEAC, SYNOLYR, SYNPASE, ARENES

Collège salariés :

FASAP-FO, FCCS-CFE-CGC, FNSAC-CGT, F3C-CFDT, Fédération communication CFTC

Synthèse générale

Caractériser la relation formation / emploi dans le domaine du spectacle vivant suppose, dans le système français de formation, de s'intéresser successivement à la formation initiale en lien avec l'insertion professionnelle puis à la formation professionnelle continue en lien avec les parcours professionnels.

Ces deux aspects sont analysés, chacun d'eux selon une méthode particulière, et restitués ci-après dans les deux parties distinctes du rapport.

Première partie : Formation initiale et insertion professionnelle

Methodologie :

1- exploitation de l'enquête génération du Céreq (parcours de 620 individus pris en compte)

2- entretiens qualitatifs (32 entretiens réalisés)

Le premier aspect de la relation formation / emploi consiste à examiner les premières années de vie active des sortants¹⁴ en 2004 de formations professionnelles du domaine du spectacle vivant et des sortants d'autres formations (interrogés en 2007 c'est-à-dire à trois ans de leur sortie) mais ayant au cours de leurs trois premières années de vie active au moins une expérience professionnelle (une séquence d'emploi) dans le spectacle vivant. Une partie de ces sortants de 2004 ayant été réinterrogée en 2009 l'analyse peut être poursuivie lors des quatrième et cinquième années de vie active.

La source utilisée est l'enquête Génération¹⁵ du Céreq qui interroge une cohorte de 50 000 sortants scolaires trois et cinq ans après leur sortie.

Deuxième partie : Formation continue et parcours professionnels

Methodologie :

Croisement de listes de stagiaires fournies par les organismes de formation avec la base du Groupe Audiens (12 organismes de formations volontaires et 322 parcours de stagiaires analysés.)

Le second aspect de la relation formation / emploi consiste, avec l'aide du Groupe Audiens qui collecte notamment les cotisations retraite des personnels du secteur, d'examiner le rôle de la formation continue (des adultes en cours de carrière) sur les parcours professionnels.

Il ne s'agit à ce stade que d'une première expérience qui observe le parcours professionnel des participants à une formation trois ans avant leur entrée en formation et trois ans après la fin de cette formation. Après autorisation de la Commission Informatique et Liberté (CNIL), quelques organismes de formation du domaine du spectacle vivant ont bien voulu nous adresser une liste de participants à certaines de leurs formations en 2006 et le Groupe Audiens a renseigné les parcours de 2003 à 2009.

Il ne s'agit donc pas d'une étude portant sur un échantillon représentatif mais d'un premier essai qui permet d'entrevoir les principales tendances à l'œuvre et qui pourrait inspirer des travaux plus systématiques à l'avenir. La nécessaire confidentialité attachée à ce type de travaux nous interdit tout travail sur des informations non anonymisées et donc toute ré-interrogation.

¹⁴ On considère comme sorti un jeune qui a quitté l'école à une date t et qui, un an plus tard en t+1, n'a pas repris d'études.

¹⁵ Cf. Présentation de l'enquête Génération en annexe 2.

Constats sur la relation formation initiale / emploi

Quelques conclusions inhabituelles ressortent de cette étude :

Alors que pour l'ensemble des formations professionnelles initiales moins d'un jeune sur deux exerce dans les trois ans qui suivent la fin de ses études un emploi en relation avec le contenu de sa formation¹⁶, dans le domaine du spectacle vivant, la plupart des sortants d'une formation professionnelle du spectacle connaissent au moins une séquence d'emploi située dans le secteur professionnel.

Mais plus qu'un approvisionnement auprès des formations relevant de son domaine, le secteur du spectacle vivant recrute des jeunes issus d'autres formations. La part des sortants travaillant dans le spectacle vivant au sein d'une même génération (ceux qui ont terminé leurs études au cours de la même année) est constituée majoritairement de sortants d'autres formations.

Ce phénomène peut être attribué à l'attrait des activités de ce secteur auprès des jeunes, mais aussi, peut être lié au fait que des pratiques du domaine artistique (danse, musique, théâtre...) accompagnent souvent la scolarité sans y être incluse.

Sans surprise trois types de liens formation / emploi peuvent être distingués avec netteté selon les trois grandes familles de métiers : artistes, techniciens et administratifs.

Deux caractéristiques individuelles viennent cependant fortement bouleverser cette classique partition : le sexe et l'origine socioprofessionnelle.

1) *Le sexe*

C'est parmi les techniciens que la question du sexe opère les séparations les plus nettes : les hommes formés aux métiers techniques du spectacle vivant ont une insertion assez aisée et pratiquent en parallèle d'autres activités hors du secteur mais qui, pour beaucoup, ont un caractère complémentaire (dans de spécialités proches), alors que les femmes pratiquent des métiers moins rémunérés et plus précaires et sont souvent conduites à exercer d'autres activités à caractère purement alimentaire, quand ce n'est pas simplement à abandonner les activités du secteur.

Majoritaires parmi les débuts de carrière des administratifs (près des ¾) les femmes sont fortement diplômées, plus généralement issues de formations non spécifiques au spectacle vivant et issues de familles plutôt aisées. Leur insertion professionnelle est meilleure lorsque leur formation initiale ne relève pas du domaine du spectacle vivant.

2) *L'origine socioprofessionnelle combinée au sexe*

Ce sont les artistes qui semblent les plus sensibles à la combinaison de l'origine socioprofessionnelle avec le sexe. Les hommes issus de familles de cadres ou de professions intermédiaires ont l'insertion la plus aisée ou la moins complexe. Cette insertion est d'autant plus réussie que leur formation ne relève pas du domaine du spectacle vivant.

Les artistes femmes issues du même type de familles et plus fréquemment que les hommes ayant suivi des formations du secteur se trouvent dans des situations plus défavorables en termes de fréquence d'emploi et de niveau de rémunération que les hommes.

Enfin les jeunes hommes et femmes issus de familles populaires, dotés de diplômes de niveau moyen, s'insèrent difficilement et s'inscrivent plus fréquemment dans des logiques d'enseignement à la périphérie du champ du spectacle vivant.

De manière générale les partages sexués et ceux liés à l'origine socioprofessionnelle des familles dont sont issus ces jeunes sont très marqués. Les sources habituelles des inégalités en matière d'insertion professionnelle des sortants de formation initiale se retrouvent dans les pratiques du secteur. Le secteur cependant s'approvisionne en emplois juvéniles plus largement auprès de formations qui ne préparent pas spécifiquement aux métiers du spectacle vivant. Mais ceux qui participent aux formations spécifiques du domaine s'insèrent plus fréquemment dans le secteur que dans d'autres spécialités de formation professionnelle.

¹⁶ Thomas Coupié, Jean-François Giret et Alberto Lopez « Des formations initiales aux premiers emplois : une correspondance plutôt mal assurée » in Des formations pour quels emplois ? p. 79 à 97 La découverte- Céreq 2005

Constats sur la relation formation continue / emploi

Les résultats dont il est fait état ici ne sont pas issus de travaux statistiques qui peuvent être considérés comme représentatifs. Les phénomènes analysés sont cependant suffisamment marqués pour prétendre à une certaine généralité. Ces constats mériteraient probablement de plus amples confirmations par des travaux de plus grande ampleur. La méthode en est esquissée et traitée ; elle atteste de la capacité à analyser la question de l'influence de la formation sur les parcours professionnels.

Les résultats commentés portent sur un peu plus de trois cents personnes réparties dans les trois grandes spécialités du spectacle vivant.

Le premier et principal résultat est que ces formations ne sont pas conformes à l'appellation qui les désigne : « formation professionnelle continue ». En effet, près du tiers des stagiaires formés en 2006 n'ont eu aucune activité dans le secteur du spectacle vivant dans les trois années qui précèdent leur formation (2003-2004-2005). La partition habituelle tant dans la spécialité des organismes de formation que dans la qualité des participants à ces formations contredit la dualité traditionnelle entre formation initiale et formation continue.

Ce fait est en partie à rapporter au constat réalisé dans les travaux relatifs à la qualité des formations¹⁷ : bien plus que dans d'autres formations continues, les organismes du domaine recrutent des stagiaires qui autofinancent leur formation¹⁸, alors que pour les adultes l'essentiel des formations suivies est financé soit par leur employeur (public, privé ou OPCA) soit par les régions ou Pôle emploi. L'appareil de formation continue contribue ainsi à accroître le nombre des personnes employées dans le secteur. Pour l'essentiel ces personnes obtiennent des contrats de faibles durées qui, même cumulées dans le temps, ne leur permettent généralement pas d'accéder à l'indemnisation du chômage.

Les variations conjoncturelles de l'activité dans le spectacle vivant ne permettent pas de conclure avec beaucoup d'assurance sur le second point : la formation continue protège-t-elle les transitions ? Cette question, conforme au discours européen sur la « flexicurité », est plus particulièrement importante dans un secteur à forte présence de contrats courts.

Les intermittents, quelle que soit leur spécialité, voient les formes de leur emploi rester stables ou pour une faible partie d'entre eux évoluer vers le CDI (7 %). Ceux d'entre eux qui n'avaient pas la capacité à ouvrir des droits à l'assurance chômage augmentent un peu leur chance d'y parvenir, alors qu'une partie d'entre eux semblent plutôt quitter le secteur. Mais le point le plus curieux tient au fait qu'une fraction non négligeable de ceux qui étaient titulaires d'un CDI avant leur formation s'oriente vers le CDDU.

C'est sans doute parmi les techniciens que les mouvements d'entrée dans le secteur après une formation sont les plus importants. Cette entrée relativement massive se double d'un accroissement de la part d'entre eux qui sont salariés intermittents sans droit au système spécifique d'indemnisation du chômage.

Les formations administratives sont aussi une manière d'accroître le nombre des salariés mais le phénomène le plus marquant est celui de la nette croissance des contrats en CDI.

Pour les artistes enfin la formation accroît leur nombre mais de façon relativement modeste par rapport aux deux autres catégories. Les nouveaux arrivants s'orientent plutôt vers une intermittence non indemnisée alors que les non indemnisés parviennent plus aisément à intégrer la partie des intermittents indemnisés.

Sommes-nous face à un particularisme sectoriel ou devant des éléments très accentués de tendances à l'œuvre dans les autres professions ? Rien ne permet de conclure avec certitude. L'indistinction cependant des rôles sociaux attribués à la formation initiale par rapport à la formation continue, ses effets salariaux non négligeables incitent à conclure en faveur d'une forme d'avance sur le chemin tortueux de la formation tout au long de la vie.

¹⁷ Rapport : *Définition d'un processus de reconnaissance de la qualité de l'offre de formation dans le spectacle vivant*, OPMQ-SV / Céreq avril 2011 – Téléchargeable www.cpnfsv.org

¹⁸ La part des ménages dans le financement de la formation professionnelle continue en France dépasse à peine 4 % du total des dépenses, source Annexe au projet de loi de finances pour la formation professionnelle 2012.

Première partie

Formation initiale et insertion professionnelle dans le spectacle vivant

1-1 Introduction à la première partie

L'objet de cette partie est la relation formation professionnelle initiale / emploi dans le spectacle vivant. Cet objet est complexe et ne se résume pas à une relation adéquationniste largement battue en brèche par les statistiques du Céreq, et ce dans tous les secteurs d'activité. Nous ne nous attendions donc pas à constater une adéquation entre les formations spécifiques et les emplois occupés, telle qu'un individu formé au spectacle vivant travaille systématiquement dans le spectacle vivant et qu'un travailleur du spectacle vivant soit nécessairement formé à cela. Une telle adéquation ne se retrouve de fait que dans les marchés professionnels réglementés (santé, travail social,...).

La notion d'adéquation peut cependant être utile pour aborder le sujet. Une adéquation¹⁹ parfaite correspondrait à une situation en deux points.

- D'une part tous les formés au spectacle vivant travailleraient de façon durable dans le spectacle vivant (logique de destinée des sortants du système éducatif).
 - Avoir suivi une formation spécifique serait alors suffisant pour travailler dans le secteur.
- D'autre part tous les travailleurs du spectacle vivant auraient un titre ou diplôme spécifique au secteur (logique de recrutement du secteur).
 - Avoir une formation au spécifique serait alors nécessaire pour travailler dans le secteur.

Quel que soit le point de vue que l'on adopte, une telle relation est structurée par les flux de sortants du système éducatif (fonction de l'offre de formation et des aspirations des jeunes) et les flux entrants dans le secteur, autrement dit les emplois offerts.

Compte tenu de la forte attractivité du secteur du spectacle, l'offre de formation²⁰ est relativement importante. La destinée professionnelle des formés n'est donc pas assurée. On ne s'attend donc pas, à priori, à observer une situation où une formation spécifique au spectacle vivant serait suffisante à une insertion durable dans le secteur.

Par ailleurs, il existe une proximité entre les pratiques professionnelles et les pratiques culturelles en marge des formations scolaires ou universitaires. Bon nombre d'individus sans formation « formelle »²¹ peuvent donc légitimement se prévaloir de compétences requises pour les emplois disponibles. En cela la nécessité d'une formation formelle peut ne pas être observée.

Il semble que le spectacle vivant n'assimile plus le « talent » à une compétence quasi magique, à la fois suffisante, non transférable et que la formation pourrait au mieux révéler ou faire s'épanouir. Il n'en demeure pas moins que le recrutement du secteur n'a pas vocation à se restreindre aux sortants de formations formelles spécifiques au spectacle vivant.

Le spectacle vivant comporte une complexité additionnelle dans la mesure où une grande partie, et son cœur d'activité que sont les représentations publiques, est instable et partiellement saisonnier. La production y est organisée en projet. C'est l'objet du régime spécifique d'assurance chômage que de faire en sorte que cette instabilité ne soit pas synonyme de précarité pour les individus ayant travaillé en CDDU, pour peu qu'ils soient ayants droit au titre de l'assurance chômage. Un individu professionnellement inséré n'est donc pas lié par un contrat permanent à un unique employeur mais, dans le cas du salariat intermittent, au fait qu'il ait suffisamment travaillé dans le champ pour prétendre à une indemnisation au titre des deux annexes. Compte tenu de cette construction institutionnelle, à un individu pleinement inséré dans le secteur ne correspond pas forcément un « équivalent temps plein annuel ».

¹⁹ Le principe adéquationniste n'est utilisé ici, et dans l'ensemble du document, qu'à des fins heuristiques. Il ne correspond pas à des faits, ni forcément à un objectif souhaitable pour un secteur dans lequel la création est essentielle.

²⁰ Comme dans l'ensemble du système éducatif, l'offre de formation est plus connectée à la demande de formation des jeunes et de leur famille ainsi qu'à la démographie des enseignants qu'à la demande de travail des employeurs, les premiers n'adaptant que très partiellement leur projet éducatif aux opportunités du marché du travail. De surcroît, dans les professions artistiques l'écart entre les aspirations et les débouchés engendre un risque professionnel qui semble souvent assumé, comme inhérent au risque artistique.

²¹ Nous reprenons ici la nomenclature européenne. La formation formelle structurée et conduisant à une certification par différenciation de la formation non-formelle, structurée mais ne conduisant pas à une certification, et de la formation informelle, non structurée et ne conduisant pas à une certification.

En corollaire, le CDI n'étant pas la norme pour les artistes et techniciens, l'insertion professionnelle est plus progressive que dans les emplois des secteurs traditionnels. En règle générale, on ne devient pas artiste ou technicien professionnellement inséré à la sortie de sa formation comme on peut devenir ingénieur en CDI, passé les vacances d'été²².

Compte tenu de l'instabilité du secteur, nous avons donc retenu dans l'étude l'ensemble des individus qui avait approché le secteur via au moins une activité rémunérée. Nous avons ensuite tenté d'approcher la notion d'insertion professionnelle par des indicateurs non dichotomiques que sont la part d'emploi dans le spectacle vivant. Ce que nous appellerons focalisation*. Un processus d'insertion professionnelle efficient conduirait ainsi de 0 (étudiant) à 100 % d'emploi dans le spectacle vivant, sachant néanmoins que bon nombre conservent une activité hors spectacle vivant durant de nombreuses années.

* Cf. *Présentation page suivante*.

In fine, savoir si une formation spécifique au spectacle vivant permet une insertion plus probable, plus rapide et plus intense dans le secteur reste central du point de vue quantitatif. Mais cette question peut être complétée par l'identification des compétences valorisées par le secteur et qui autorisent une dispense de formation spécifique voire questionnent la pertinence de telles formations.

²² Sauf peut-être pour certaines grandes écoles du ministère de la Culture en relation avec les grands établissements culturels nationaux, comme l'indique l'extension culture de l'*enquête Génération 2004*.

Modalités de mesures de la part d'emploi dans le spectacle vivant

$$\text{Focalisation (temps de travail)} = \frac{\text{Durées des séquences d'emploi spectacle vivant}}{\text{Durées des séquences d'emploi tous secteurs}}$$

Les « séquences d'emploi » sont l'unité renseignée dans les enquêtes Génération du Céreq. Elles sont renseignées sur la base des déclarations des individus, de sorte à constituer un calendrier au mois le mois, mais supposent de correspondre à au moins 15 jours de travail, éventuellement avec différents employeurs.

Cette mesure de la focalisation en terme physique (temps) rend bien compte de l'engagement de l'individu. Elle peut être complétée par une mesure financière.

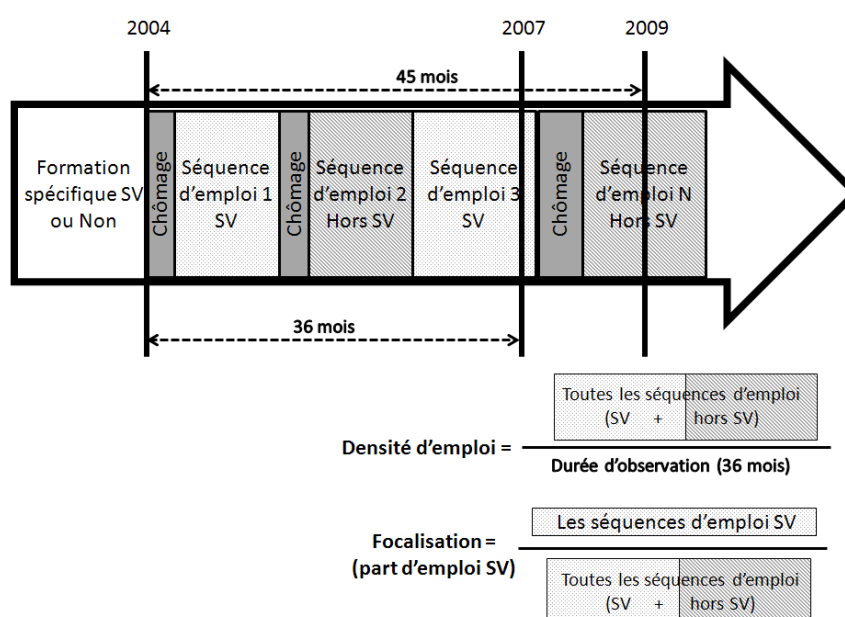
$$\text{Focalisation (rémunération)} = \frac{\text{Salaires issus du spectacle vivant}}{\text{Total des salaires sur la même période}}$$

Cette focalisation mesurée via les salaires apparaît plus objective dans la mesure où l'insertion professionnelle renvoie directement à l'autonomie financière acquise par son travail. Cependant les salaires ne sont pas l'unique source de revenus et il n'est pas toujours possible de connaître l'origine sectorielle des revenus (telles que les indemnités chômage).

Mais la focalisation ne constitue pas à elle seule une insertion réussie dans la mesure où il faut encore que l'individu puisse en tirer un revenu suffisant²³. Une mesure en terme plus absolu est alors nécessaire. C'est ce qu'entend prendre en compte la notion de densité d'emploi.

$$\text{Densité d'emploi spectacle vivant} = \frac{\text{Durées des séquences d'emplois spectacle vivant}}{\text{Période d'observation}}$$

Exemple de parcours d'un individu ayant enchainé différentes séquences d'emploi depuis 2004 :



²³ Nous assumerons que l'insertion professionnelle correspond à une situation dans laquelle l'individu acquiert par son activité professionnelle une indépendance financière.

1-2 Champ de la première partie

Le champ comprend les individus sortis de formation initiale en 2004 :

- Ayant suivi une formation formelle relevant spécifiquement du secteur professionnel du spectacle vivant²⁴,
- ou
- Ayant eu au moins une séquence d'emploi rémunéré dans le secteur du spectacle vivant durant leurs trois premières années de vie active.

En ce qui concerne les formations :

Il s'avérera au fil de l'étude que bien des individus ont acquis des compétences professionnelles et, dans une bien moindre mesure, un embryon de réseau professionnel au cours de pratiques culturelles hors formation initiale. On retrouve donc un crescendo dans la formalisation de la formation qui va de l'apprentissage sur le tas à la formation formelle (conduisant à une certification) en passant par la formation non formelle (non certifiante mais planifiée et structurée) ainsi que des formations non spécifiques au spectacle vivant.

Certaines formations, pourtant très pointues peuvent renvoyer à des champs voisins du spectacle vivant (audiovisuel, art plastiques,...). L'existence de compétences pointues mais pertinentes dans différents secteurs contribue à la difficulté d'identification de la population.

En ce qui concerne l'emploi :

Certaines séquences isolées d'emploi rémunéré ne rentrent pas nécessairement dans un projet professionnel dans le spectacle vivant.

Certaines des activités professionnelles hors spectacle vivant peuvent être considérées par les individus comme faisant partie intégrante de leur métier. Il en va ainsi des pratiques de transmission de son art (enseignement, animation d'atelier) lesquelles peuvent avoir une reconnaissance institutionnelle (comptabilisable au titre des annexes 8 & 10). Il en va de même pour l'exercice de son métier dans le champ voisin qu'est l'audiovisuel ou le cinéma.

Malgré ce caractère flou du champ réel, il a fallu établir des critères précis pour identifier et caractériser la population. Même si dans un second temps, l'approche qualitative a relativisé ces critères.

Ces zones floues se retrouvent lorsque l'on confronte les formations et les séquences d'emploi pour approcher la relation formation / emploi. Elles se retrouvent également lors que l'on observe les emplois hors spectacle vivant de notre population qui apparaissent souvent connexes. Au dire même des individus, certains des emplois que nous considérons comme connexes font partie de leur métier.

Précautions méthodologiques

Les chiffres indiqués ont une valeur statistique représentative du champ limitée pour plusieurs raisons.

La première raison tient à ce que la base de données d'origine, l'*enquête Génération 2004*, est une enquête très large (65 000 individus) mais généraliste.

Le processus d'identification des individus sortants de formations spectacle vivant ou y ayant travaillé repose principalement sur les intitulés des formations et des emplois. L'efficacité de la sélection est variable selon le domaine. Ainsi les formations artistiques peuvent parfois préparer aussi bien à un métier du spectacle vivant qu'au métier d'enseignant de l'art en question.

Les formations à caractère administratif sont souvent plus généralistes que focalisées sur le seul spectacle vivant. Elles visent ainsi des emplois sur l'ensemble du champ culturel, ne serait-ce que pour prétendre à des débouchés plus nombreux. Ceci apparaît assez logique dans la mesure où bien des compétences de gestion et d'administration ne sont pas spécifiques au spectacle vivant. On ne peut cependant pas exclure que certains établissements aient ajouté à leur intitulé de diplôme, essentiellement généraliste, un mot clé renvoyant au spectacle vivant afin de mieux assurer le recrutement de leurs promotions d'étudiants.

Néanmoins cette approximation n'invalide pour autant pas les résultats de la typologie.

²⁴ Cf. Liste des formations en annexe 3.

1-3 Méthodologie de la première partie

Sources

L'*enquête Génération 2004*²⁵ a servi de base pour cette partie consacrée à la relation entre la formation initiale et l'emploi. Il s'agit d'une enquête du Céreq qui porte sur l'ensemble des individus qui ont quitté, et pour plus d'un an, le système éducatif en 2004, quel que soit leur âge, leur type de formation et leur niveau de diplôme. Un échantillon de cette population a été interrogé trois ans après leur sortie. Leurs séquences d'emploi au cours de ces trois ans sont décrites notamment avec les intitulés d'emploi, les dates de début et fin, le montant des salaires, le secteur d'activité, la PCS²⁶ ...

Définition du champ et processus d'identification de la population

La population d'étude est constituée des individus ayant répondu à l'*enquête Génération 2004* du Céreq entrant dans le champ du spectacle vivant.

L'appartenance au champ de l'étude est attestée par :

1) Une formation professionnelle initiale formelle spécifique au spectacle vivant ou relevant du même domaine²⁷, identifiée de deux façons :

- Par mots clés sur le nom de l'établissement duquel est sorti l'individu, établissement spécialisé dans le secteur (ENSATT, ISTS, ...);
- Par mots clés sur l'intitulé de la formation (Comédien, Danseur, ...).

2) Au moins une séquence d'emploi relevant du secteur spectacle vivant au cours des trois années suivant sa sortie, identifiée :

- Par mots clés sur l'intitulé de l'emploi, sur la base de la nomenclature d'emplois de la CPNEF-SV²⁸. Des filtres spécifiques ont permis d'éliminer les faux positifs (par exemple : tourneurs de l'industrie, serruriers, ...). Lors des contrôles, il est apparu que l'identification au spectacle vivant était suffisamment forte pour que les individus aient notifié leur appartenance au secteur ;
- Les nomenclatures NAF, PCS²⁹ et la NES³⁰ de l'employeur ont permis de compléter et préciser le champ.

- Néanmoins certaines activités et formations restent intrinsèquement très proches du spectacle vivant. Il en va ainsi des activités d'enseignement (pouvant être prises en compte avec plafonnement par Pôle emploi au titre des annexes 8 et 10), et de l'audiovisuel. Il existe donc une zone de flou.

Précisions sur la recherche par mots clés

Compte tenu du fait que l'enquête Génération est généraliste et porte sur l'ensemble des sortants du système éducatif, elle ne comporte pas de variable qui en tant que telle permettrait d'identifier les individus. Nous avons donc eu recours principalement à une recherche de mots clés avec un contrôle des observations individuelles permettant, par itération, d'affiner la recherche.

Anticipant un effectif assez faible, nous avons tenté d'éviter les « faux négatifs » (individus dans le champ mais non repérés) en ne restreignant pas trop les mots clés. Ce faisant, nous augmentons le nombre de « faux positifs » (individus hors champ mais repérés). Ces derniers ont été exclus par des filtres spécifiques.

Une partie de la cohorte de l'*enquête Génération* a été interrogée à deux reprises, à trois et cinq ans. Les informations de la deuxième interrogation ont apporté des précisions sur le parcours d'emploi. Mais la typologie et une partie de l'étude porte sur une période de trois ans pour laquelle l'effectif est plus conséquent.

²⁵ Cf. Présentation des *enquêtes Génération* du Céreq en annexe 2.

²⁶ Profession et Catégorie Sociale : Nomenclature de l'INSEE pour coder les professions.

²⁷ La liste des formations prises en compte est indexée en annexe 3.

²⁸ Cette nomenclature des emplois de la CPNEF-SV a permis également le classement par domaines.

²⁹ Nomenclatures de l'INSEE : Nomenclature des Activités Françaises et Professions et Catégories Socioprofessionnelles

³⁰ Nomenclature Economique de Synthèse - P20

1-4 Résultats d'enquête

L'observation des formations initiales et des séquences d'emploi occupés fait apparaître différents types d'ancrages dans le champ du spectacle vivant (schéma 1).

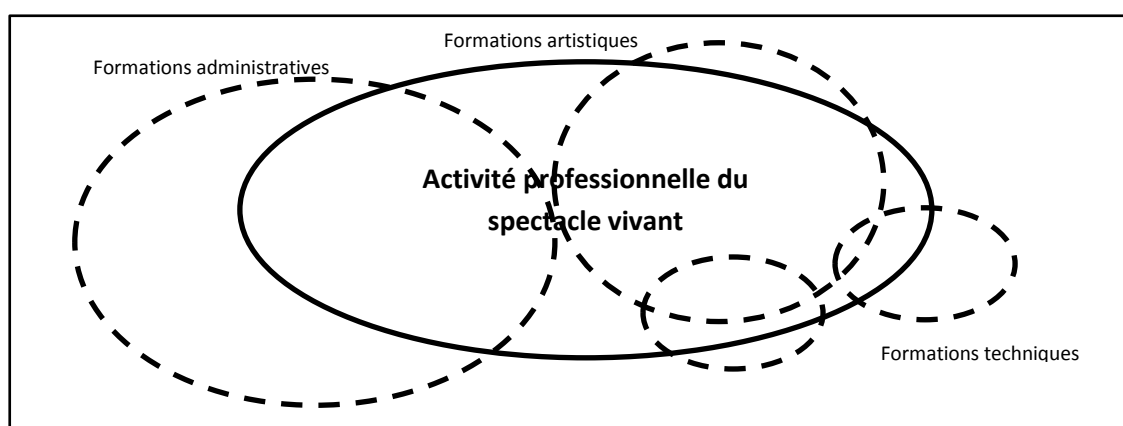
- Par la formation de formateurs ou à la pratique d'un art particulier. Il s'agit du cœur de métier des employeurs. Mais du point de vue des individus, les activités connexes de transmission que sont l'enseignement ou l'animation d'ateliers font intégralement partie de l'activité professionnelle.

- Par une formation assez générale dont les frontières débordent sur le secteur du spectacle vivant, même si certaines compétences propres au spectacle vivant peuvent ne pas être couvertes. C'est ainsi le cas des formations administratives³¹ et on retrouve, par exemple, dans le champ un certain nombre d'individus sortants d'instituts d'études politiques (sciences po).

- Par une formation pointue non spécifique au spectacle vivant dont les compétences sont pertinentes dans le secteur du spectacle vivant, sans pour autant avoir de caractère général. On y trouve des menuisiers, électriciens, peintre, couturière, etc.

Les trois domaines du spectacle vivant ne sont eux-mêmes pas étanches.

Schéma 1 : Domaines de formation, compétences et activités du spectacle vivant



On peut donc relier les individus au spectacle vivant au travers de leur expérience professionnelle et de leur formation formelle (i.e. reconnue par un titre ou diplôme). Mais les entretiens qualitatifs souligneront l'importance de ce qu'il est convenu d'appeler les formations informelles (non certifiées par un diplôme et plus ou moins structurées).

Ainsi, les pratiques artistiques menées en parallèle à la formation initiale et à but culturel des personnels administratifs et techniques sont fréquentes et orientent souvent les choix en direction du secteur. Ces pratiques entretiennent un goût pour le spectacle vivant en même temps qu'elles permettent une accumulation de compétences.

³¹ A titre d'illustration : la formation « Master professionnel Arts, Lettres et Langues, Mention Langues et Communication, Spécialité Management du Spectacle Vivant » à pour contenus : UE1 : Approche de la création contemporaine (6ECTS) ; UE2 : Compréhension (6ECTS) ; UE3 : Conduite de projet (12ECTS) ; UE4 : Gestion (6 ECTS) ; UE5 : Administration du personnel (6 ECTS) ; UE6 : Stage de 12 semaines minimum (24 ECTS).

1-4-1 Répartition de la population par profils

La combinaison des variables *Formation spécifique SV* et *Emploi SV* permet de classer la population selon 3 profils.

Tableau 1 : Les différents profils

Formation \ Emploi	Emploi SV	Non-Emploi SV	Total
Formation spécifique SV	Profil 3 223 individus	Profil 2 73 individus	296 individus
Formation non spécifique SV	Profil 1 324 individus	Hors champ	324 individus
Total	547 individus	73 individus	620 individus

Champ d'extraction : ensemble des interrogés Génération 2004 à 3 ans (base la plus large de l'enquête Génération).

Légendes

Formation spécifique SV :
personne qui a suivi une formation professionnelle initiale spécifiquement liée au spectacle vivant

Formation non spécifique SV :
personne qui a suivi une formation professionnelle initiale non liée au spectacle vivant

Emploi SV :
personne qui a exercé un emploi dans le spectacle vivant

Non-Emploi SV :
personne qui a exercé des emplois hors spectacle vivant

Le fait d'avoir ou non suivi une formation initiale spécifique au spectacle vivant et y avoir eu au moins une séquence d'emploi donne donc trois profils :

Profil 1 (P1) : non formé spécifiquement au SV mais ayant eu au moins une séquence d'emploi dans le SV
non formé SV / travaillant SV ;

Profil 2 (P2) : formé spécifiquement au SV et n'ayant pas eu d'emploi dans le SV
formé SV / ne travaillant pas SV ;

Profil 3 (P3) : formé spécifiquement au SV et ayant eu au moins une séquence d'emploi dans le SV
formé SV / travaillant SV.

- Cette simple catégorisation apporte déjà une information sur le lien emploi / formation initiale, nonobstant les biais possibles³² :

Ainsi, sur 296 formés spécifiquement au spectacle vivant, 223 (75 %) ont eu au moins une séquence d'emploi dans le spectacle vivant durant leurs trois premières années de vie active.

³² Il n'est pas impossible que la rédaction des intitulés de formations rende leur identification plus ou moins efficace que l'identification des emplois. Si les formations s'avéraient plus facilement repérables que les emplois, on pourrait surestimer le nombre de « formés – non employés » et alors sous-estimer l'efficacité des formations. La réciproque est tout autant possible. Néanmoins le nombre raisonnable d'individus et de séquences d'emploi repérables a permis un contrôle « manuel » qui n'a pas relevé de problèmes d'ampleur significative.

Tableau 2 : Les profils par domaines

Profils	Domaines	Administration	Artistique	Technique	NC	Total général
P1 (non-formé SV/ travaillant SV)		60	123*	101	40	324
P2 (formé SV/ non-travaillant SV)		3	41	5	24	73
P3 (formé SV / travaillant SV)		34	139	40	10	223
Total général		97	303	146	74	620
<hr/>						
P1 (non-formé SV / travaillant SV)		62%	41%	69%	54%	52%
P2 (formé SV / non-travaillant SV)		3%	14%	3%	32%	12%
P3 (formé SV / travaillant SV)		35%	46%	27%	14%	36%
Total		100%	100%	100%	100%	100%
<hr/>						
Formés SV (P2 + P3)		37	180	45	34	296
Travaillant SV (P1 + P3)		94	262	141	50	547
Destinée des formés (formés SV et travaillant SV / formés SV)		92%	77%	89%	29%	75%^(a)
Recrutement des travaillants (formés SV et travaillant SV / travaillant SV)		36%	53%	28%	20%	41%^(b)

*Lecture : 123 individus sortis du système éducatif en 2004 dans la base Génération du Céreq n'avaient pas de formation spécifique au spectacle vivant et ont eu au moins une séquence d'emploi en tant qu'artiste du spectacle entre 2004 et 2007. Ils représentent 41% des 303 individus classés dans la colonne comme artistes.

En première lecture, ce tableau fait état d'une relation formation initiale / emploi forte mais asymétrique : peu d'individus formés au spectacle vivant n'ont pas eu au moins une séquence d'emploi dans le secteur (1 - 75 %^(a)=25 %). Mais la majorité des individus ayant travaillé dans le spectacle vivant n'ont pas eu de formation spécifique (1 - 41 %^(b)=59 %).

Une formation spécifique apparaît ainsi presque suffisante mais non nécessaire pour avoir au moins une expérience dans le spectacle vivant.

Ce constat est plus net pour les administratifs et les techniciens. Cela peut renvoyer au caractère connexe et pas toujours spécifique des compétences requises. La spécificité de la formation joue comme un plus déterminant dans un secteur où le travail par projet, porté par des organisations temporaires³³ demande une coordination rapide.

En ce qui concerne les artistes, activité emblématique du secteur : avec 77 % de formés qui ont travaillé dans le spectacle vivant, la formation formelle spécifique apparaît comme moins suffisante que dans les autres domaines ; mais avec un recrutement à 53 % de formés elle apparaît également plus nécessaire que pour les deux autres domaines. Autrement dit la relation formation / emploi apparaît plus faible que pour les deux autres domaines.

Ces éléments sont à mettre en rapport avec le total général qui indique 547 individus ayant travaillé dans le spectacle vivant pour 296 formés au spectacle vivant. Chiffres qui renvoient eux-mêmes à la définition du « travaillant dans le spectacle vivant » : il s'agit des individus ayant eu au moins une séquence d'emploi dans le spectacle vivant au cours de leurs trois premières années de vie active. Il ne s'agit donc pas, loin s'en faut, d'emploi dans le spectacle vivant en équivalent temps plein annuel. Il serait particulièrement erroné d'en conclure que le nombre de formés au spectacle vivant est insuffisant³⁴.

³³ Cf. travaux de Pierre-Michel Menger.

³⁴ De fait, la somme des durées des séquences d'emploi dans le spectacle vivant correspondrait approximativement à 270 équivalents temps plein annuel.

Il n'en est pas moins vrai que le fait d'être issu d'une formation initiale spécifique au spectacle vivant correspond à une probabilité importante d'avoir au moins une expérience dans le spectacle vivant.

La contrepartie de ce constat est qu'il peut être plus facile de travailler au moins une fois dans le spectacle vivant que d'en vivre de façon pérenne (ce que l'on mesurera par la densité d'emploi).

En fait, l'organisation par projet de la production artistique, conduit à une recherche fréquente, mais pour une courte durée, de travailleurs comme d'emplois. La contractualisation sans cesse réitérée rend de fait le travail partageable. Si chacune des parts n'est pas en soit suffisante pour subsister, elle n'en constitue pas moins une apparition dans le secteur pour nos individus et enregistrée comme telle dans cette étude.

La formation initiale spécifique montre l'attrait que suscite le spectacle vivant (métiers de vocation) en même temps qu'elle repousse des autres secteurs.

Globalement la formation spécifique a pour premier effet d'augmenter la focalisation sur le secteur du spectacle vivant qui passe de 58 % pour les non-formés spécifiques à 74 % pour les formés³⁵ (traduction du lien emploi / formation). Mais cette focalisation semble autant due à une moindre densité d'emploi générale (passant de 80 % à 72 %), qu'à une augmentation de la densité d'emploi spectacle vivant qui passe de 47 % à 53 % au cours des 3 années qui suivent la sortie de formation.

Tableau 3 : Densité d'emploi et focalisation selon les profils

Profils	Effectifs	Densité d'emploi ¹	Densité d'emploi SV	Part d'emploi SV (focalisation)
P1 (non-formé SV / travaillant SV)	324	80%	47%	58%*
P2 (formé SV / non-travaillant SV)	73	60%	0%	0%
P3 (formé SV / travaillant SV)	223	72%	53%	74%
Total	620	75%	44%	58%

*Lecture : Pour les individus non-formés et ayant travaillé au moins une fois dans le spectacle vivant (P1) la somme des durées d'emploi dans le spectacle vivant ont représenté 58 % de la durée totale de toutes les séquences d'emploi.

¹ La densité d'emploi pour l'ensemble de la génération 2004 est de 70 %.

³⁵ Nous ne comparons que les individus ayant au moins une séquence d'emploi dans le spectacle vivant, profils 1 et 3. En effet la prise en compte du profil 2 induirait un biais puisque cela amènerait à comparer une population de formés pouvant n'avoir jamais travaillé à une population de non-formés qui, par définition, a au moins une expérience dans le spectacle vivant pour figurer dans le champ de l'étude.

Cela est clairement vrai pour les administratifs dont la densité d'emploi générale passe de 88 % à 75 % lorsqu'ils ont reçu une formation spécifique pour une focalisation passant de 48 % à 71 %.

Le cas des artistes est notable dans la mesure où une focalisation sur le secteur plus importante (part d'emploi dans le spectacle vivant passant de 72 % à 81 %) est due uniquement à une baisse de la densité d'emploi générale (de 79 % à 72 %), autrement dit par une moindre activité dans le hors spectacle vivant.

Tableau 4 : Densité d'emploi et focalisation selon les profils et domaines

Domaine Profils	Effectifs	Densité d'emploi	Densité d'emploi SV	Part d'emploi SV
Administratifs	97	82%	45%	55%
P1 (non-formé SV / travaillant SV)	60	88%	42%	48%
P2 (formé SV / non-travaillant SV)	3	41%	0%	0%
P3 (formé SV / travaillant SV)	34	75%	53%	71%
Artistes	303	74%	50%	67%
P1 (non-formé SV / travaillant SV)	123	79%	57%	72%
P2 (formé SV / non-travaillant SV)	41	66%	0%	0%
P3 (formé SV / travaillant SV)	139	72%	58%	81%
Techniciens	146	72%	39%	53%
P1 (non-formé SV / travaillant SV)	101	76%	39%	52%
P2 (formé SV / non-travaillant SV)	5	20%	0%	0%
P3 (formé SV / travaillant SV)	40	71%	42%	59%
Total général*	620	75%	44%	58%

* Y compris les individus non classés par domaine

On pourra objecter qu'il peut exister un biais méthodologique dans la mesure où les séquences d'emploi en CDDU des techniciens et artistes sont mal prises en compte par *l'enquête Génération*. Cependant les résultats de la classification³⁶ font apparaître des différences notables entre les classes relevant d'un même domaine (classe 1 vs classe 6).

La baisse de densité d'emploi générale peut être vue comme la conséquence de la focalisation sur un secteur d'activité où la densité d'emploi est plus faible qu'ailleurs.

³⁶ Cf. Partie 1-4-2 concernant les classifications automatiques

Plusieurs lectures peuvent être faites de ces résultats

1) Un processus d'auto sélection

D'un point de vue sociologique, les formations au spectacle vivant participent à la construction de l'identité professionnelle, et plus encore à l'identification professionnelle, en tant que processus subjectif d'auto-reconnaissance. Si cette « identification » ne conduit pas toujours à travailler plus dans le spectacle vivant, elle conduit par contre à travailler moins dans les autres secteurs, comme pour préserver ce début d'identité que l'on s'est fait reconnaître via la formation.

2) Une sélection externe

Un regard de tradition plus économique peut interpréter les résultats comme un effet de signal de la formation. L'effet de signal d'une formation spécifique, vu le plus souvent comme un signal positif de productivité et de motivation pour les employeurs du secteur, pourrait être négatif en dehors du champ spécifique. Les employeurs peuvent ainsi interpréter la motivation pour le spectacle vivant, révélée par une formation spécifique, comme une suspicion de non motivation pour leur propre secteur.

Dans la théorie classique du capital, c'est le caractère non transférable des compétences acquises (notamment pour les formations artistiques) qui peut expliquer un moindre emploi dans les autres secteurs.

3) Une transition scolarité / emploi plus longue

Une troisième lecture renvoie à la notion de chômage frictionnel, correspondant au temps nécessaire pour trouver un emploi. Un individu est d'autant plus exposé à ce type de chômage que sa formation est spécifique puisque trouver un emploi correspondant à sa formation spécifique « prend plus de temps » dans tous les sens du terme : plus de temps consacré à la recherche d'emploi adéquat³⁷ (donc moins de disponibilité pour un emploi transitoire) et un délai plus long pour trouver l'emploi recherché. La baisse de la densité d'emploi en début de vie active suite à une focalisation sur un emploi ou secteur spécifique a ainsi été observée pour les ingénieurs et docteurs.

³⁷ Au moins pour les formations initiales au cours desquelles il n'a pas été possible de se construire un réseau utile pour la recherche d'emploi faute d'un lien avec le monde professionnel trop lâche.

1-4-2 Répartition de la population par classes

A partir de la population totale (les 620 individus identifiés à partir de l'enquête Génération), une classification automatique a été réalisée. Certains d'entre eux (50) n'ont pas été classés suite à certaines variables manquantes.

Méthodologie des classifications automatiques

Les méthodes de classifications automatiques sont des méthodes d'analyses quantitatives qui ont pour but de regrouper les individus (ou autres objets observés) de sorte à constituer des groupes les plus homogènes possible et distincts entre eux.

Elles présentent l'avantage de ne pas présager d'un rôle particulier d'une variable. Dans ce sens, une classification automatique suppose moins d'hypothèses et d'a priori que d'autres méthodes quantitatives.

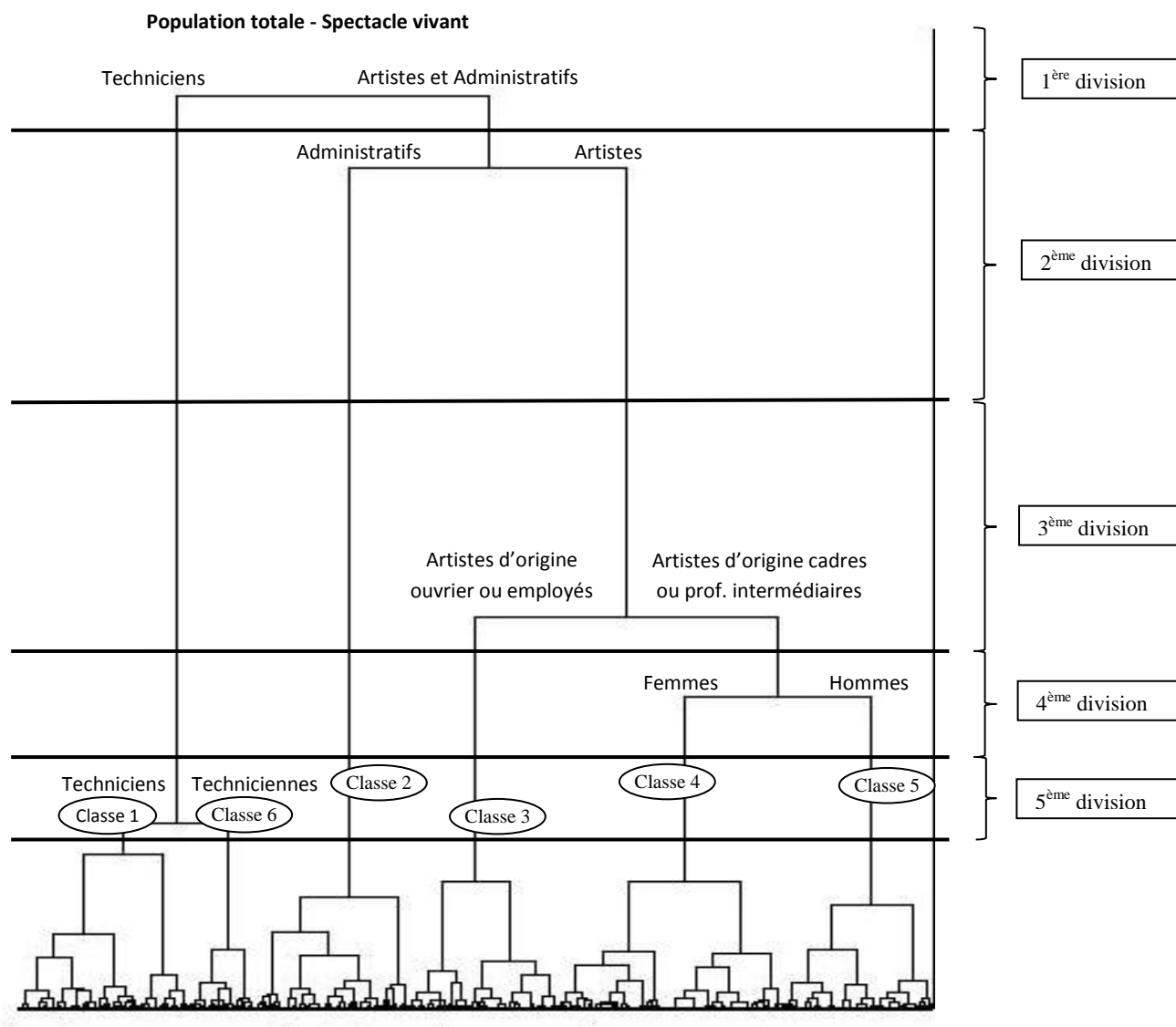
Cependant la méthode n'est pas neutre pour autant, puisque le résultat dépend des variables introduites ou exclues de l'algorithme de classification. Mais une fois introduites (sous forme binaire) elles ont toutes le même statut.

Pour cette étude 12 variables ont été introduites:

- *Domaine : technicien, administratif, artistique (soit 3 variables binaires)
Cette variable a été codée manuellement. La formation ou l'emploi ont été utilisés pour cela. Lorsqu'un individu avait une formation liée au spectacle vivant et un emploi dans le champ, c'est la formation qui prévalait pour le classer dans le domaine en cas de discordance. En cas de doute le champ a été mis à vide, ce qui exclue l'observation du processus. Il s'en suit que certains individus n'ont pas été rattachés à une classe particulière.*
- *Formation supérieure (post baccalauréat)*
- *Formation au SV (l'intitulé de la formation renvoie au spectacle vivant.)*
- *Etablissement SV (l'établissement est spécialisé dans le spectacle vivant)
La combinaison de ces 2 variables (intitulé formation ou établissement du SV) définit les formés au spectacle vivant.*
- *Emploi SV (l'intitulé de l'emploi renvoie au spectacle vivant)*
- *Nomenclature PCS (la PCS et l'activité de l'employeur renvoient au spectacle vivant.)
La combinaison de ces 2 variables (emploi SV ou nomenclature PCS) définit les travailleurs dans le spectacle vivant.*
- *Insertion professionnelle rapide et durable*
- *Sexe*
- *Pole : Urbain vs commune mon ou multi-polarisée, espace à dominante rurale, étranger*
- *Catégorie sociale des parents en trois postes (cadre, profession intermédiaire, ouvrier et employé)*

La population totale se divise 5 fois de manière successive de façon à former 6 classes distinctes.

Schéma 2 : Diagramme de classification



En premier lieu, on observe donc que la population se scinde avec d'un côté les techniciens et de l'autre les administratifs et artistes.

Les premiers sont plus souvent des hommes, avec une surreprésentation (par rapport à la population d'étude) des peu diplômés, d'individus d'origine de classe moyenne, de décrocheurs ou en chômage récurrent³⁸, et de non formés au spectacle vivant. En corollaire on y trouve moins d'insertion rapide et durable.

³⁸ Il s'agit du décrochage de l'emploi défini suite aux exploitations de *l'enquête Génération*. Il faut souligner, pour l'ensemble de l'étude, que cette caractérisation de trajectoire d'insertion est basée sur une typologie de l'ensemble des trajectoires de *l'enquête Génération*. La captation des séquences d'emploi de *l'enquête Génération* (constitution d'un calendrier mensuel) n'est certainement pas assez fine pour saisir parfaitement le cas particulier de l'intermittence.

Dans un deuxième temps, les artistes se dissocient des administratifs. Ce niveau de classification apparaît comme le plus saillant eu égard à la longueur des segments sur le diagramme de classification. Ainsi les « dire d'experts » et la méthode quantitative se rejoignent.

Rappelons que le processus de classification est neutre en ce qui concerne les variables introduites. C'est-à-dire que le domaine est plus signifiant que les autres variables présentes (sexe, diplômé du supérieur, formation spécifique au spectacle vivant ou non,...)

Par rapport aux artistes les administratifs apparaissent un peu plus féminins (73 %^(a) vs 60 %^(b), tableau 5) avec moins de formés au spectacle vivant (62 % non formés vs 39 %)

Les administratifs constituent une catégorie qui ne sera pas éclatée au niveau le plus fin (6 classes).

Dans un troisième temps, les artistes se séparent avec d'un côté les individus d'origine cadres ou professions intellectuelles supérieures et ceux d'origine populaire (ouvriers ou employés).

Dans un quatrième temps, les artistes d'origine cadres ou professions intellectuelles supérieures se séparent avec d'un côté les hommes et de l'autre les femmes.

Dans un cinquième et dernier temps, les techniciens se séparent selon le sexe. Notons cependant que cette dernière séparation devient limite en termes de pertinence comme l'indique la faible longueur sur le diagramme de classification.

Il apparaît remarquable que la variable « formé spécifiquement au SV » n'apparaît pas, à ce niveau de classification comme aussi clivant que le sexe et l'origine sociale. Cela ne signifie pas qu'une formation spécifique soit sans effet sur l'insertion professionnelle comme on le verra plus tard, mais à ce niveau de classification cet élément distingue ou regroupe les individus moins clairement que les autres variables introduites (domaines, sexe, origine sociale).

On constate par ailleurs que les administratifs constituent un groupe plus homogène que les deux autres domaines. Les artistes apparaissent plus hétérogènes puisque séparés en trois classes distinctes et cela assez précocement.

Tableau 5 : Synthèse de la classification

Niveau 2	Technicien(e)s		Artistes et administratifs			
Niveau 3			Artistes		Administratif	
Niveau 4			Fils de cadres ou prof. intermédiaires	D'origine populaire ³⁹		
Niveau 5			Femmes	Hommes		
N° de Classe Niveau 6	Hommes Classe 1	Femmes Classe 6	Classe 4	Classe 5	Classe 3	Classe 2
Effectifs	105	41	140	94	93	97
Proportion de femmes	0%	100%	100%	0%	60% ^(b)	73% ^(a)
P2 (formé SV / non travaillant SV)	4%	2%	21%	11%	19%	4%
P1 (non-formé SV / travaillant SV)	72%	61%	29%	52%	40%	72%
P3 (formé SV / travaillant SV)	24%	37%	50%	37%	41%	24%
Non formés SV / Travaillants SV (P1/(P1+P3) (recrutement hors champ)	75%	62%	37%	58%	49%	75%
Travaillants SV / formés SV (P3/(P2+P3) (destinée dans le champ)	86%	95%	70%	77%	68%	86%
1 Accès rapide et durable à l'emploi (ens. géné 2004 : 56,8%)	47%	41%	61%	62%	66%	54%
2 Chômage persistant ou récurrent (ens. géné 2004 : 8,5%)	13%	15%	8%	5%	5%	3%
3 Décrochage de l'emploi (ens. géné 2004 : 8,4%)	14%	22%	6%	6%	11%	13%
4 Inactivité durable (ens. géné 2004 : 2,9%)	2%	5%	2%	2%	1%	1%
5 Formation ou reprise d'études de longue durée (ens. géné 2004 : 4,3%)	4%	2%	4%	2%	5%	0%
6 Accès différé à l'emploi après période de chômage (ens. géné 2004 : 12,1%)	10%	12%	12%	13%	5%	22%
7 Formation ou reprise d'études de courte durée (ens. géné 2004 : 3,2%)	4%	2%	4%	2%	4%	2%
8 Accès différé à l'emploi après une période d'inactivité ou de formation (ens. géné 2004 : 3,9%)	6%	0%	4%	7%	2%	5%
Trajectoires éloignées de l'emploi (2+3+4) (ens. géné 2004 : 19,9%)	29%	42%	16%	13%	17%	17%
Intensité d'emploi totale (1)	75%	66%	69%	79%	76%	82%
Intensité d'emploi SV(2)	41%	31%	45%	52%	44%	45%
Pourcentage d'emploi dans le SV (temps)	55%	50%	63%	66%	56%	56%
Intensité d'emploi dans le SV (part des revenus issus du SV)	60%	60%	70%	70%	62%	60%
Proportion <= bac général (ens génération 2004 : 58,0%)	45%	27%	11%	28%	16%	12%
Proportion <= licence pro (ens génération 2004 : 78,2%)	70%	44%	29%	45%	43%	30%
Proportion de Master et plus (ens génération 2004 : 11,4%)	13%	27%	8%	15%	5%	41%
Fils d'ouvrier ou d'employé	30%	29%	0%	0%	100%	18%
Fils de cadre ou prof. intermédiaires	35%	29%	59%	49%	0%	51%

³⁹ Fils d'ouvriers ou d'employés

Tableau 6 : Taux d'emploi et focalisation selon la classe et le profil

Classe et parcours	Effectifs	Taux d'emploi SV et hors SV	Taux d'emploi SV	Focalisation % d'emploi SV ⁴⁰
Classe 1 : Techniciens	105	75%	41%	55%
P1 (non-formé SV / travaillant SV)	76	80%	40%	50%
P2 (formé SV / non-travaillant SV)	4	5%	0%	0%
P3 (formé SV / travaillant SV)	25	73%	53%	73%
Classe 2 : Administratifs	97	82%	45%	55%
P1 (non-formé SV / travaillant SV)	60	88%	42%	48%
P2 (formé SV / non-travaillant SV)	3	41%	0%	0%
P3 (formé SV / travaillant SV)	34	75%	53%	71%
Classe 3 : Artistes d'origine populaire	93	76%	44%	58%
P1 (non-formé SV / travaillant SV)	37	80%	53%	66%
P2 (formé SV / non-travaillant SV)	18	68%	0%	0%
P3 (formé SV / travaillant SV)	38	76%	57%	75%
Classe 4 : Artistes femmes d'origine cadres ou prof. int.	140	69%	45%	65%
P1 (non-formé SV / travaillant SV)	40	77%	60%	78%
P2 (formé SV / non-travaillant SV)	30	61%	0%	0%
P3 (formé SV / travaillant SV)	70	68%	56%	82%
Classe 5 : Artistes hommes d'origine cadres ou prof. int.	94	79%	52%	66%
P1 (non-formé SV / travaillant SV)	49	80%	56%	70%
P2 (formé SV / non-travaillant SV)	10	76%	0%	0%
P3 (formé SV / travaillant SV)	35	77%	62%	80%
Classe 6 Techniciennes	41	66%	31%	47%
P1 (non-formé SV / travaillant SV)	25	63%	37%	58%
P2 (formé SV / non-travaillant SV)	1	82%	0%	0%
P3 (formé SV / travaillant SV)	15	68%	23%	34%
Total général*	620	75%	44%	58%

* y compris les individus non classés

⁴⁰ Part de séquence d'emploi dans le spectacle vivant sur l'ensemble des séquences d'emploi (spectacle vivant et hors spectacle vivant).

Les techniciens (classes 1 et 6)

Ils sont masculins pour plus des deux tiers, plus fréquemment d'origine populaire, moins fréquemment formés au spectacle vivant et à un niveau moindre. Mais il est très rare qu'un formé au spectacle vivant ne fasse pas au moins une séquence d'emploi dans le secteur.

Leur insertion sur le marché de l'emploi (tous secteurs confondus) est plus difficile que pour le reste du champ : moins nombreux à avoir une insertion « rapide et durable » ils connaissent, en corolaire, plus fréquemment le chômage persistant ou récurrent voir le décrochage.

C'est dans cette catégorie que la formation au spectacle vivant a un effet net sur la capacité à s'insérer.

Les formations sont souvent connexes sans être spécifiques. Elles supposent des compétences parfois pointues, pas propres au spectacle vivant mais pouvant y être valorisées.

On y retrouve les descendants des charpentiers de marine auxquels se sont ajoutés des acousticiens, électriciens,...

Leur intégration dans le spectacle vivant est différente selon les classes 1 et 6 (respectivement 55 % du temps de travail contre 50 %) pour une même part de revenu (60 %). Par contre les salaires du spectacle vivant sont bien supérieurs pour la classe 1 que la classe 6.

Classe 1 : les techniciens hommes

Les techniciens hommes ont une insertion professionnelle tous champs confondus plutôt difficile. Ils connaissent plus rarement des insertions rapides et durables. Cependant, lorsqu'ils sont formés au spectacle vivant cela se passe beaucoup mieux.

La densité d'emploi (sur 3 ans) pour la classe 1 est normale par rapport à l'ensemble des classes (75 %). La formation spécifique au spectacle vivant a une forte influence sur l'intensité d'emploi dans le spectacle vivant de même que sur le pourcentage d'emploi spectacle vivant (qui passe de 55 % à 73 % en temps)

La proximité avec le champ peut être de différentes natures :

- Par les compétences précises, pertinentes dans le spectacle vivant. Ce sont les descendants des charpentiers de marine (techniciens divers, électriciens, cordistes,...) ;
- Par le champ voisin qu'est l'audiovisuel ;
- Auquel s'ajoute une multitude d'emplois divers.

Lorsqu'ils ne travaillent pas dans le spectacle vivant ils sont : technicien pyrométrie, technicien maintenance, cordiste, ébéniste, disc-jockey, plasturgiste, électricien câbleur, manutentionnaire, pompier, auteur de doublage, assistant régisseur cinéma, ingénieur du son, cadreur, commis de cuisine,...

Classe 6 : les techniciennes

Au sein des technicien(e)s, les techniciennes (classe 6) constituent la classe qui rencontre le plus de difficultés d'insertion, malgré un plus haut niveau de diplôme et une plus grande spécialisation spectacle vivant que leurs homologues techniciens hommes. Cette classe compte ainsi le plus de décrocheurs ou en chômage persistant (respectivement 22 % et 15 %).

L'intensité d'emploi total pour cette classe est la plus faible (66 %) de même que l'intensité d'emploi spectacle vivant (31 %).

Elles semblent avoir plus de mal à valoriser la spécificité de leur formation. Pour celles-ci la formation spécifique au spectacle vivant apparaît ainsi comme un accès plus certain à un chemin plus chaotique.

Il est ainsi remarquable que l'intensité d'emploi dans le spectacle vivant ne soit pas favorisée par une formation spectacle vivant (37 % pour les non formées spécifique contre 23 % pour les formées) tandis que la part d'emploi spectacle vivant est moindre.

L'effet d'une formation spécifique est ici très paradoxal. Outre le caractère fragile lié à la faiblesse des effectifs, on peut y voir l'effet de formations à l'habillement et le costume ainsi que des formations universitaires.

Pour celles qui n'ont pas de formation spécifique, la proximité avec le champ du spectacle vivant se fait souvent par des compétences connexes mais très sexuées. Elles sont ainsi formées à la chapellerie, au maquillage, à l'animation,... mais également aux arts plastiques, mais ces dernières formations sont alors de haut niveau.

Outre leur caractère sexué, ces compétences sont également moins porteuses sur le marché du travail en général. Ce qui contribue sans doute au caractère chaotique de leurs trajectoires.

Lorsqu'elles ne travaillent pas dans le champ elles sont : technicienne audiovisuel, projectionniste, hôtesse de caisse, auxiliaire de vie, vendeuse lingerie,...

Un certain nombre de ces techniciennes ont également une activité artistique.

Les administratifs (classe 2)

Bien dotés pour affronter le marché du travail, ils choisissent le spectacle vivant.

En termes de débouchés les formations au spectacle vivant apparaissent très efficaces pour effectuer au moins une séquence d'emploi dans le champ. Le recrutement dans le champ demeure relativement pluraliste, laissant leur chance aux non spécifiquement formés.

Les administratifs sont de sexe féminin pour 73 %. Très fortement diplômés (41 % ont un Master 2 ou plus, seuls 12 % ont un bac général ou moins) et sont fréquemment fils ou fille de cadre.

Comme pour les techniciens le champ recrute beaucoup dans les non-formés spécifiquement au spectacle vivant (75 %) cependant la formation au spectacle vivant est un gage d'accès au secteur professionnel (pour 86 % d'entre eux). A la différence des techniciens, les formations non spécifiques sont souvent plus larges que le spectacle vivant mais pouvant l'englober (secteur culturel).

Cependant, ces chiffres peuvent être déformés par un biais méthodologique : la détection des formations « spécifiques au domaine du spectacle vivant » peut être plus délicate⁴¹ que la détection des emplois du même secteur. Les identifications peuvent alors être plus efficaces sur l'emploi que sur les formations, et ainsi sous-estimer la part de la population formée au spectacle vivant qui ne travaille pas dans le spectacle vivant.

Leur insertion professionnelle (tous champs confondus) est moyenne en comparaison de notre population (54 % d'accès rapide et durable à l'emploi). Mais cette insertion est à mettre en regard avec l'ensemble des fortement diplômés, leur parcours s'avère alors plus médiocre. Ainsi l'accès « différé à l'emploi après une période de chômage » est fréquent (22 %) quand la fréquence pour notre population spectacle vivant comme pour l'ensemble de la génération 2004 est de 12 %.

En ce sens on peut dire que les administratifs subissent une relative décote pour travailler dans le spectacle vivant.

La spécificité de la formation spectacle vivant affecte plutôt négativement leur insertion professionnelle tous champs confondus (insertion rapide et durable moins fréquente, densité d'emploi plus faible 88 % vs 75 %). Mais elle impacte très fortement la densité d'emploi dans le spectacle vivant (passant de 42 % à 53 %). Conséquence d'un moindre travail tous champs confondu et d'une plus forte activité dans le spectacle vivant, la part de l'emploi dans le spectacle vivant est beaucoup plus forte (48 % contre 71 %).

Lorsqu'ils ne travaillent pas dans le spectacle vivant ils sont :

Chargé de mission, commercial, assistant administratif, médiateur culturel, coordonnateur de formation,...

⁴¹ La sélection des formations se fait sur l'intitulé de la formation. Les formations administratives sont souvent plus larges que le champ du spectacle vivant pour englober le champ culturel, notamment pour des raisons de marketing éducatif.

Les Artistes (classes 4 et 5)

C'est la catégorie qui recrute le plus parmi les formés. Cependant c'est aussi la classe où la formation garantit le moins l'insertion dans le spectacle vivant. Ceci en partie parce que certains s'orientent vers l'enseignement. Cette catégorie se sépare entre d'une part les individus d'origine populaire et d'autre part les hommes et les femmes.

Avec un accès « rapide et durable à l'emploi » selon la typologie générale de *l'enquête Génération* pour 62 % d'entre eux, ils pourraient apparaître en situation normale par rapport à l'ensemble de la génération 2004 (dont 57 % ont ce type de trajectoire). Ce serait cependant ignorer leur niveau d'éducation bien supérieur qui n'exclut pas des situations de « chômage récurrent » ou de « décrochage de l'emploi » pour un certain nombre d'entre eux. Bohème et galère vont ainsi parfois de pair, sans que cela ne soit systématique.

Classe 4 : les artistes femmes d'origine cadres ou professions intermédiaires

Il s'agit de femmes formées pour la plupart au spectacle vivant ou à un art particulier (elles sont principalement musiciennes ou danseuses). Mais une proportion relativement élevée (21 %) n'a jamais eu de séquence d'emploi dans le spectacle vivant. C'est donc la classe pour laquelle la formation spécifique est la moins suffisante pour intégrer le secteur, talonné sur ce point par la classe 3 des artistes d'origine populaire (19 % de formés au spectacle vivant n'ayant pas travaillé dans le spectacle vivant) quand cette proportion est de 12 % dans l'ensemble de notre population.

Leur formation est souvent de type conservatoire national, ou entre le bac et la licence. Elles sont filles de cadres en majorité et jamais d'origine populaire.

Les formées ne travaillant pas dans le spectacle vivant sont relativement nombreuses, mais beaucoup d'entre elles s'orientent vers le professorat. Elles ne sont pas exclues du marché du travail pour autant.

Comme la classe 5 (les artistes hommes d'origine cadres), elles concentrent leur activité professionnelle sur le spectacle vivant (63 % du temps pour 70 % des revenus), bien que les rémunérations du spectacle vivant semblent bien inférieures à la classe 5 (donc plutôt mal rémunérées).

Lorsqu'elles ne travaillent pas dans le spectacle vivant elles sont : animatrice (centre de loisir, danse, culturel), assistante maternelle, graphiste, professeur de musique, hôtesse d'accueil, vendeuse, ...

Classe 5 : les artistes hommes d'origine cadres ou professions intermédiaires

Ce sont des hommes, fils de cadres ou de professions intermédiaires, jamais d'origine populaire.

Leurs pratiques sont assez diverses : musiciens, comédiens, ...

Leur formation est plus hétérogène tantôt de haut niveau mais aussi inférieure ou égale au bac : école d'art mais beaucoup d'humanité ou encore des formations totalement hors du champ pour une petite minorité.

Ce sont ceux qui se concentrent le plus sur les activités spectacle vivant (66 % du temps pour 70 % de leurs revenus). Leurs rémunérations spectacle vivant apparaissent comme les plus fortes de toutes les catégories.

Comme pour les administratifs une formation au spectacle vivant diminue la densité d'emploi tous champs, et augmente la densité d'emploi spectacle vivant (effet de « professionnalisation »).

Ils constituent la classe qui connaît le moins de trajectoires éloignées de l'emploi (13 %) et apparaissent plutôt bien rémunérés.

Lorsqu'ils ne travaillent pas dans le spectacle vivant ils sont : animateur, professeur, opérateur industriel, assistant réalisateur, conseiller commercial, négociateur immobilier, ...

Classe 3 : les artistes d'origine populaire

D'origine populaire, ils disposent d'un niveau de formation moyen pour le champ et de spécialités diverses.

L'insertion professionnelle dans le spectacle vivant y est moins garantie par la spécificité de la formation.

Dans la majorité des cas, c'est en tant que professeur qu'ils entrent dans le monde professionnel.

Les arts pratiqués sont divers.

Leur intégration dans le champ est moindre que pour les autres artistes et les rapproche des techniciens (56 % du temps et 62 % du revenu). Leur rémunération spectacle vivant est moyenne.

Lorsqu'ils ne travaillent pas dans le spectacle vivant ils sont : animateur, professeur, préparateur de commande, vendeur,...

1-4-3 Les trajectoires sur 5 ans

Parmi les individus repérés dans l'enquête à trois ans, un nombre plus restreint (198) a été réinterrogé en 2009 sur la suite de leur trajectoire (de 3 à 5 ans).

En observant les séquences d'emploi du spectacle vivant et en rapportant leurs durées à la période d'observation, nous avons pu calculer une densité d'emploi générale (durées de toutes les séquences / temps d'observation) ou spécifique au secteur du spectacle vivant (durées des séquences d'emploi dans le SV / période d'observation). Ces indicateurs mesurent respectivement l'insertion professionnelle tous secteurs et dans le spectacle vivant.

La part d'emploi dans le spectacle vivant (durée d'emploi dans le SV / durée d'emploi total) mesure quant à elle la focalisation sur le champ du spectacle vivant. Ces deux types d'indicateurs, densité d'emploi et focalisation, sont bien sûr liés, mais il est possible qu'une formation spécifique conduise à une focalisation sur le secteur sans que l'insertion dans ce même secteur soit plus importante.

Faute de données, nous n'avons pas pu construire d'indicateurs basés sur les revenus.

Le tableau ci-dessous reprend ces informations par classes issue de la typologie ainsi que les profils (P1, P2 et P3⁴²).

La disparition de certaines classes/profils n'a pas de signification. Les individus n'ont simplement pas été réinterrogés en 2009. La faiblesse de certains effectifs illustre la fragilité de certains résultats.

⁴² Les trois profils sont présentés dans le tableau 1

Tableau 7 : Devenir à 5 ans

Classe / profile	Nb d'individus	Nb de Séquences	t à t+3			t+3 à t+5		
			Part SV	Densité d'emploi SV	Densité totale	Part SV	Densité d'emploi SV	Densité totale
Classe 1 : Techniciens	51	210	45%	25%	54%	55%	39%	72%
P1 (non-formé SV / travaillant SV)	43	180	39%	21%	54%	50%	35%	71%
P3 (formé SV / travaillant SV)	8	30	79%	43%	54%	81%	60%	75%
Classe 2 : Administratifs	38	122	47%	30%	64%	41%	38%	91%
P1 (non-formé SV / travaillant SV)	28	92	36%	23%	63%	41%	39%	94%
P3 (formé SV / travaillant SV)	10	30	75%	51%	68%	40%	34%	84%
Classe 3 : Artistes d'origine populaire	22	64	54%	35%	64%	55%	46%	84%
P1 (non-formé SV / travaillant SV)	14	49	64%	42%	66%	54%	46%	84%
P2 (formé SV / non-travaillant SV)	3	4	0%	0%	73%	0%	0%	75%
P3 (formé SV / travaillant SV)	5	11	63%	35%	55%	83%	75%	90%
Classe 4 : Artistes femmes d'origine cadres ou prof. int.	24	64	65%	36%	56%	58%	49%	84%
P1 (non-formé SV / travaillant SV)	15	38	82%	43%	53%	74%	62%	83%
P2 (formé SV / non-travaillant SV)	4	7	0%	0%	58%	0%	0%	65%
P3 (formé SV / travaillant SV)	5	19	72%	44%	61%	49%	48%	98%
Classe 5 : Artistes hommes d'origine cadres ou prof. int.	31	101	58%	36%	63%	72%	64%	88%
P1 (non-formé SV / travaillant SV)	18	66	54%	32%	60%	80%	70%	87%
P2 (formé SV / non-travaillant SV)	3	7	0%	0%	75%	0%	0%	100%
P3 (formé SV / travaillant SV)	10	28	87%	55%	63%	83%	72%	86%
Classe 6 Techniciennes	14	61	46%	21%	45%	44%	32%	73%
P1 (non-formé SV / travaillant SV)	8	34	59%	24%	40%	65%	45%	69%
P3 (formé SV / travaillant SV)	6	27	33%	17%	51%	20%	15%	78%
Total général*	198	679	51%	30%	58%	53%	43%	81%

Champ: ensemble des individus sortis en 2004, interrogés en 2007, réinterrogés en 2009 et qui ont eu une formation spécifique et/ou au moins une séquence d'emploi dans le SV.

* y compris les individus non classés dans la typologie.

Note: les données de ce tableau correspondent à des moyennes sur l'ensemble des individus identifiés en début de parcours. Une faible part d'emploi SV peut ainsi être la « conséquence mathématique » d'une faible part pour tous ou d'une sortie du champ d'une part des individus.

Classes 1 et 6 : les techniciens et techniciennes

Les techniciens hommes (classe 1) voient leur densité d'emploi spectacle vivant comme leur part d'emploi spectacle vivant augmenter avec le temps. Signe d'une insertion progressive, quoique relative, dans le secteur.

Parmi eux les formés spectacle vivant ont une focalisation spectacle vivant (part d'emploi SV) très importante dès le départ. Après trois ans, la densité d'emploi augmente significativement avec la même forte focalisation spectacle vivant.

Ainsi, pour la classe 1 des techniciens hommes, l'effet de la formation spécifique apparaît net et durable.

Si les techniciennes (classe 6) ont une part d'emploi spectacle vivant en début de période (46 %) similaire à leurs homologues masculins de classe 1, leur densité d'emploi y est plus faible (45 %). A mesure que le temps passe, la part du spectacle vivant ne s'améliore pas et la densité d'emploi générale, bien qu'en progression, reste médiocre (73 %) et l'intensité d'emploi spectacle vivant faible (32 %).

Bien que les effectifs soient faibles et les conclusions fragiles, il est notable que les techniciennes formées au spectacle vivant s'intègrent finalement moins au spectacle vivant que les techniciennes non formées (densité d'emploi SV 15 % contre 45 %) pour travailler plus au final mais dans les autres secteurs (78 % contre 69 %).

Une vocation précoce, traduite par une formation spécifique, ne semble donc pas un gage d'insertion durable dans le spectacle vivant pour cette catégorie. Et il semblerait qu'un éloignement du secteur (défocalisation) soit la condition d'une insertion professionnelle.

Les résultats de cette classe (les techniciennes) sont à mettre partiellement en regard avec les formations d'origine (hors SV et SV) qui renvoient souvent à des catégories d'emplois très marquées sexuellement et globalement peu porteuses.

Les entretiens font fréquemment état d'une lassitude de l'instabilité d'emploi inhérente au secteur, combinée à une forte précarité financière.

Classe 2 : les administratifs

Pour les administratifs (classe 2), la part d'emploi spectacle vivant baisse faiblement avec le temps (de 47 à 41 %). Cela rappelle deux de leurs caractéristiques : une formation plus large que le simple spectacle vivant et de niveau élevé. Ce qui offre à priori plus d'opportunités à l'extérieur du spectacle vivant. Parallèlement, les conditions d'emploi rapportées lors des entretiens semblent combiner faible rémunération et investissement demandé important. Ces conditions sont d'autant plus mal supportées dans le long terme, que le projet artistique n'est pas toujours partagé.

Ces deux effets combinés, aspirant pour l'un, refoulant pour l'autre, peuvent expliquer la sortie du secteur.

Dans les premières années, la focalisation sur le spectacle vivant est beaucoup plus importante pour les formés spécifiques (part d'emploi SV 75 % contre 36 %). Cette part s'effondre pour rejoindre celle des non-formés spécifiques qui elle a augmenté un peu (respectivement 40 % et 41 %). En seconde période la densité d'emploi dans le spectacle vivant est plus faible pour les formés que les non formés (34 % vs 39 %) et la focalisation spectacle vivant se traduit donc, non pas par une plus forte propension à travailler dans le champ, mais par une moindre propension à travailler hors champ.

La formation semble ainsi favoriser l'apparition dans le champ mais ses effets ne s'inscrivent pas dans la durée.

Classes 3, 4 et 5 : les artistes

Les artistes d'origine populaire et les artistes hommes d'origine cadres (classes 3 et 5) sont similaires en début de période tant du point de vue de la densité d'emploi spectacle vivant (35 % et 36 %) que de la densité totale (64 % et 63 %), bien que cela traduise une part d'emploi spectacle vivant plus importante pour la classe 5 (58 % contre 54 %). La classe 5 a une densité d'emploi générale moins importante (56 %) pour la même densité d'emploi spectacle vivant et donc une focalisation spectacle vivant plus marquée (65 %).

Sur la seconde période, la classe 5 se démarque nettement des autres classes, tant du point de vue de la focalisation (72 %) que de la densité d'emploi spectacle vivant (64 %). Ce sont les mieux insérés dans le secteur.

Chez ces artistes hommes, la distinction formé spécifique ou non-formé apparaît dans les trois premières années avec des parts d'emploi spectacle vivant beaucoup plus importantes pour les premiers (87 % vs 54 %) et des densités d'emploi spectacle vivant plus fortes également (55 % vs 32 %) pour des densités d'emploi tous champs équivalentes (respectivement 63 et 60 %). En deuxième période la progression est forte pour l'ensemble de la classe avec, de surcroît, un effet de rattrapage des non-formés.

Cette classe est à la fois la plus insérée et la plus focalisée sur le spectacle vivant. Une formation spécifique⁴³ y joue le rôle d'accélérateur de trajectoire.

La classe 4 des artistes femmes issus de parents cadres ou professions intermédiaires est particulière dans la mesure où une formation formelle n'induit pas de focalisation.

⁴³ Rappelons que dans cette phase quantitative, la formation spécifique est de nature formelle. Les entretiens qualitatifs soulignent qu'en l'absence de formation formelle, il y a très souvent sinon une formation du moins une acquisition de compétence via des pratiques non scolaires.

Toujours en observant la partie de cohorte réinterrogée sur 5 ans, nous avons reconstitué sommairement les apparitions dans le champ professionnel du spectacle vivant.

Il ressort que globalement seuls 23 % auront été actifs rémunérés dans le champ chacune des 5 années d'observation.

Tableau 8 : Suivi de devenir (taux de survie jusqu'à 5 ans)

	Classe 1 : Techniciens		Classe 2 : Administratifs		Classe 3 : Artistes origine populaires		Classe 4 : Artistes femmes origine cadres		Classe 5 : Artistes hommes origines cadres		Classe 6 : Techniciennes		Total	
	P1 ⁽¹⁾	P3 ⁽²⁾	P1 ⁽¹⁾	P3 ⁽²⁾	P1 ⁽¹⁾	P3 ⁽²⁾	P1 ⁽¹⁾	P3 ⁽²⁾	P1 ⁽¹⁾	P3 ⁽²⁾	P1 ⁽¹⁾	P3 ⁽²⁾	P1 ⁽¹⁾	P3 ⁽²⁾
Effectifs	43	8	28	10	14	5	15	5	18	10	8	6	141	46
Survie année 2	86%	100%	79%	100%	93%	100%	100%	100%	100%	90%	100%	83%	89%	93%
Survie année 3	79%	88%	57%	70%	71%	100%	100%	80%	89%	90%	100%	33%	77%	74%
Survie année 4	60%	75%	54%	60%	64%	100%	73%	60%	89%	80%	88%	33%	65%	65%
Survie année 5	53%	75%*	46%	40%	57%	80%	73%	60%	83%	80% ^(a)	75%	33%	58%	59%

Population : ensemble des individus interrogés à 5 ans, ayant eu au moins une expérience professionnelle rémunérée dans le spectacle vivant qu'ils aient suivi ou pas une formation spécifique.

⁽¹⁾Profil 1 : non-formé spécifiquement au spectacle vivant / travaillant dans le spectacle vivant

⁽²⁾Profil 3 : formé spécifiquement au spectacle vivant / travaillant dans le spectacle vivant

* Lecture : 75 % des 8 membres de la classe 1 (techniciens), qui ont été formés spécifiquement au spectacle vivant (P3), exerceront une activité professionnelle rémunérée dans ce secteur au cours de la 5^{ème} année après leur entrée dans la vie active (éventuellement après des interruptions au cours des années précédentes).

Les chiffres du tableau 8 ne sont pas à sur-interpréter en valeurs absolues. Outre des effectifs faibles, il conviendrait de les mettre en rapport avec d'autres secteurs.

On observe que dans l'ensemble les artistes résistent mieux à l'épreuve du temps, particulièrement la classe 5 (hommes d'origine cadres avec un taux de survie supérieur à 80 %^(a)). Cette ténacité des artistes se retrouvera dans les résultats de la deuxième partie.

Ce sont les administratifs (classe 2) qui cessent le plus souvent leur activité dans le secteur.

La classe 6 (les techniciennes) a quant à elle un taux de survie dans le champ très dépendant de la formation spécifique et de façon contre-intuitive, les formées sont beaucoup plus nombreuses à quitter le champ.

Toutes classes confondues, avoir suivi une formation spécifique ne semble pas affecter la propension à rester, au moins partiellement, dans le secteur. Néanmoins, lorsque l'on considère classe par classe, l'influence de la formation spécifique reste peu marquante pour les artistes des classes 4 et 5.

Pour les techniciens hommes (classe 1), la présence dans le spectacle vivant à long terme est favorisée par le fait d'y avoir été formé spécifiquement.

En ce qui concerne les administratifs, si une formation spécifique favorise bien l'apparition dans le champ en début de période, cet effet ne dure pas avec le temps. Le taux de survie reste élevé plus longtemps lorsqu'il y a eu formation spécifique mais diminue plus fortement au final. Autrement dit les individus non formés spécifiquement abandonnent plus rapidement mais moins fréquemment le secteur.

Ces résultats sont à mettre en rapport avec l'évolution des taux d'emploi. La baisse du taux d'emploi des administratifs formés spécifiquement est ainsi due à un retrait d'une bonne partie d'entre eux.

Pour les administratifs donc, la formation garantit quasiment une apparition dans le champ, favorise la densité d'emploi dans le champ en début de vie active, mais ne garantit pas, au contraire, la pérennité dans le champ.

1-5 Récits d'insertions professionnelles

1-5-1 Présentation méthodologique des entretiens qualitatifs

Partant de la base spectacle vivant issue de *l'enquête Génération* et utilisée pour la classification, nous avons sélectionné certains individus pour un entretien qualitatif.

Nous avons choisi les individus de sorte à couvrir au mieux les différentes classes de la typologie et les différents parcours (formés SV / non-formés SV, travaillant ou non dans SV). Dans la mesure du possible, nous avons choisi des personnes qui paraissaient emblématiques de leur classe.

Ainsi, 32 interviews ont été menées par téléphone.

Si certains numéros n'étaient plus valides et ne pouvaient être retrouvés, il y a eu par contre peu de refus de répondre. Ces refus semblaient concerner avant tout des personnes très bien insérées et de ce fait très occupées.

1-5-2 Résultats issus des entretiens qualitatifs

Si les 32 entretiens qualitatifs confirment largement la typologie telle qu'exposée, certains aspects conduisent cependant à gommer en partie la force des frontières entre catégories.

Une première raison, liée à l'affaiblissement des frontières, tient au fait que, en cours de formation initiale, les apprentissages artistiques sont nombreux (musique, danse...) et peuvent influencer sur les inclinations personnelles sans rapport direct avec le contenu des formations initiales. A cette raison vient s'ajouter le fait que les distinctions formation initiale et formation continue ne sont pas toujours aisées à opérer.

Une seconde raison, parfois évoquée lors des entretiens, est que l'activité d'enseignement qui ne relève pas du secteur du spectacle vivant est parfois une activité conduite en complément ou en parallèle d'activités artistiques ou techniques situées dans le champ. La part respective de ce qui relève de l'enseignement et de l'activité artistique, est variable dans la durée. L'enseignement peut progressivement s'amenuiser pour un début de carrière d'artiste ou de technicien, ou au contraire l'emporter pour des raisons financières.

Une troisième raison peut parfois être évoquée : la question du statut d'emploi. On constate dans les pratiques professionnelles une oscillation entre l'indépendance et le salariat, et plus particulièrement en CDDU. Soit pour des raisons tenant à la compatibilité entre deux activités soit pour des raisons d'insuffisance du volume de l'activité permettant d'atteindre le seuil requis pour l'accès à l'indemnisation du chômage.

Enfin la pratique d'une seconde activité, qui parfois peut devenir dominante dans la durée, repose soit sur un simple changement de classe (d'administratif à artiste par exemple), soit sur une activité complémentaire d'un champ voisin (technicien dans l'audiovisuel ou l'animation), soit sur une autre activité plus alimentaire (restauration par exemple), ou encore plus proche d'une formation initiale non spectacle vivant (école de gestion).

Les entretiens permettent par ailleurs d'illustrer et de confirmer les trajectoires inscrites dans la base issue de *l'enquête Génération*. La base de données caractérise les parcours en distinguant principalement les périodes d'emploi et celles de chômage ainsi que les conditions d'emploi. On peut observer que des parcours qui paraissent chaotiques dans la base le sont effectivement du point de vue de l'insertion professionnelle et des revenus qui en découlent. La prise en compte qualitative des séquences d'emploi et les motivations rapportées par les acteurs donne cependant une certaine cohérence à ces trajectoires⁴⁴.

Toutes ces trajectoires ne relèvent pas d'une vocation pour le spectacle vivant et le degré de volontarisme est variable. On trouve donc des individus dont l'histoire chaotique traduit une ténacité et une constance dans des choix de vie quel qu'en soit le prix, mais aussi des individus qui ont fait des rencontres ou ont eu l'opportunité d'essayer un métier qui leur a plu et qui ont donc continué.

⁴⁴ Il faut cependant rappeler que tout individu amené à commenter sa propre histoire, opère une rationalisation ex-post tendant à le présenter comme conscient et maître de son destin.

La ténacité dont font preuve certains interviewés est à mettre en relation avec une motivation intrinsèque⁴⁵ forte qui conduit les individus à persister dans leur volonté d'intégrer le champ du spectacle vivant mais aussi à s'y maintenir lorsque les conditions n'y sont pas pleinement satisfaisantes. On peut ainsi interpréter l'acceptation d'un relatif déclassement des administratifs, acceptation qui cesse lorsque la motivation intrinsèque disparaît, par exemple, suite à des choix artistiques non partagés.

Les synthèses des entretiens qualitatifs figurent en annexe 1

⁴⁵ Initialement présentée par Richard Deci en 1975 la théorie de la motivation intrinsèque distingue deux types de motivation suivant qu'elle est imposée ou non. L'action intrinsèquement motivée est conduite par l'intérêt et le plaisir que l'individu trouve à l'action. Ce type de motivation engendre en général une plus grande persévérance.

1-6 Conclusions de la première partie

Nous avons retenu dans cette partie de l'étude l'ensemble des individus qui avait approché le secteur via au moins une activité rémunérée ou une formation spécifique au spectacle vivant. Cela étant, bien des individus ont acquis des compétences professionnelles et, dans une bien moindre mesure, un embryon de réseau professionnel au cours de pratiques culturelles non liées à leur formation scolaire, ou universitaire, ou même à leur activité professionnelle.

Certaines des activités professionnelles hors spectacle vivant peuvent être considérées par les individus comme faisant partie intégrante de leur métier.

Outre une formation spécifique, la relation au spectacle vivant peut être diverse selon les catégories :

- la formation ou la pratique d'un art particulier ;
- une formation assez générale dont les frontières débordent assez largement le seul secteur du spectacle vivant tout en l'englobant ;
- par une formation pointue non spécifique au spectacle vivant dont les compétences sont pertinentes dans le secteur du spectacle vivant.

La relation formation initiale / emploi est forte mais asymétrique : une formation initiale spécifique apparaît ainsi presque suffisante mais non nécessaire pour avoir au moins une expérience dans le spectacle vivant. Autrement dit, la grande majorité des individus formés au spectacle vivant ont une activité rémunérée dans le champ mais la majorité des travailleurs du champ n'ont pas de formation spécifique. Ce constat est plus net pour les administratifs et les techniciens.

La contrepartie de ce constat est qu'il peut être plus facile de travailler au moins une fois dans le spectacle vivant que d'en vivre de façon pérenne.

Globalement la formation initiale spécifique a pour premier effet d'augmenter la focalisation sur le secteur du spectacle vivant, en augmentant la densité d'emploi dans le spectacle vivant, mais aussi en diminuant la densité d'emploi tous secteurs confondus.

L'analyse des parcours d'insertion professionnelle à l'issue de la formation initiale a permis d'établir une classification selon 6 classes (ou sous-groupes).

- En premier lieu les techniciens se séparent des administratifs et artistes.
- Dans un deuxième temps, les artistes se dissocient des administratifs.
- Dans un troisième temps, les artistes se séparent avec d'un côté les individus d'origine cadres ou professions intellectuelles supérieures et ceux d'origine populaire (ouvriers ou employés).
- Dans un quatrième temps, les artistes d'origine cadres ou professions intellectuelles supérieures se séparent avec d'un côté les hommes et de l'autre les femmes.
- Dans un cinquième et dernier temps, les techniciens se séparent selon le sexe.

Les techniciens hommes (classe 1) ont une insertion sur le marché de l'emploi (tous secteurs confondus) globalement plus difficile. Cependant, ils voient leur densité d'emploi spectacle vivant comme leur part d'emploi spectacle vivant augmenter avec le temps. Signe d'une insertion progressive, quoique relative, dans le secteur.

Pour eux, l'effet de la formation spécifique apparaît net et durable.

Les techniciennes (classe 6) ont encore plus de difficultés d'insertion que les techniciens hommes, malgré un plus haut niveau de diplôme et une plus grande spécialisation spectacle vivant. L'intensité d'emploi total pour cette classe est la plus faible, de même que l'intensité d'emploi spectacle vivant. L'effet d'une formation spécifique est ici très paradoxal. Si les techniciennes ont une part d'emploi spectacle vivant en début de période (46 %) similaire à leurs homologues masculins de classe 1, leur densité d'emploi y est plus faible (45 %). Bien que les effectifs soient faibles et les conclusions fragiles, il est notable que les techniciennes formées au spectacle vivant s'intègrent finalement moins au spectacle vivant que les techniciennes non formées. De façon contre-intuitive, les formées spécifiquement sont beaucoup plus nombreuses à quitter le champ. Mais leur formation est souvent très sexuellement marquée et peu porteuse tant dans le spectacle vivant que dans le reste de l'économie.

Les administratifs (classe 2), sont fortement diplômés. En termes de destinées les formations au spectacle vivant apparaissent très efficaces pour effectuer au moins une séquence d'emploi dans le champ. Mais ce peut être au prix d'une forte « décote » compte tenu du niveau de formation des individus rapporté aux salaires et conditions d'emploi. Le recrutement dans le champ demeure relativement pluraliste, laissant leur chance aux non-formés. A la différence des techniciens, les formations non spécifiques sont souvent plus larges que le spectacle vivant mais pouvant l'englober (secteur culturel). La formation semble favoriser l'apparition dans le champ mais ses effets ne s'inscrivent pas dans la durée et ce sont les administratifs qui cessent le plus souvent leur activité dans le secteur. Les administratifs non formés spécifiquement abandonnent plus rapidement mais moins fréquemment le secteur.

Pour les artistes la formation formelle spécifique apparaît plus nécessaire et cependant moins suffisante que dans les autres domaines. La formation induit une focalisation sur le secteur plus importante qui est due uniquement à une moindre activité hors du spectacle vivant.

Les artistes femmes (classe 4) représentent la classe pour laquelle la formation spécifique est la moins suffisante pour intégrer le secteur et beaucoup d'entre elles s'orientent vers le professorat. Elles ne sont pour autant pas exclues du marché du travail.

Concernant les artistes hommes (classe 5), leurs pratiques sont assez diverses, musiciens, comédiens, ... Ce sont ceux qui se concentrent le plus sur les activités spectacle vivant. Leurs rémunérations spectacle vivant apparaissent comme les plus fortes de toutes les catégories. Comme pour les administratifs une formation au spectacle vivant diminue la densité d'emploi tous champs et augmente la densité d'emploi dans le spectacle vivant.

Cette classe est à la fois la plus insérée et la plus focalisée sur le spectacle vivant. Une formation spécifique y joue le rôle d'accélérateur de trajectoire.

Les artistes d'origine populaire (classe 3) ont un niveau de formation moyen pour le champ et des spécialités de formation diverses (dans le domaine du spectacle vivant aussi bien que extérieur). L'insertion professionnelle dans le spectacle vivant y est moins garantie par la spécificité de la formation. Dans la majorité des cas, c'est en tant que professeur qu'ils entrent dans le monde professionnel.

Deuxième partie

Formation professionnelle continue et parcours dans le spectacle vivant

2-1 Introduction à la deuxième partie

Cette partie de l'étude consacrée à l'analyse de l'impact de la formation professionnelle continue sur le parcours professionnel se veut expérimentale. Son objectif premier est de vérifier la possibilité et l'intérêt d'observer dans le temps une partie de la population, les formés au spectacle vivant.

Il s'avère que les indicateurs, comme dans la plupart des cas, n'ont de sens qu'en comparaison. Il est ainsi théoriquement possible et pertinent de comparer une population ayant suivi une formation au reste de la population. Cependant, pour qu'une telle comparaison ait du sens, il convient alors de contrôler certaines des caractéristiques de la population observée. En effet, si celle-ci entre en formation c'est peut-être parce qu'elle est particulièrement fragilisée sur le marché du travail. Comparer ces trajectoires à celle de l'ensemble de la population, supposée plus stabilisée peut être trompeur.

Pour s'assurer que les populations sont comparables, on a en général recours à des variables de contrôle qui, si elles sont similaires dans les deux populations, peuvent laisser penser que le fait d'avoir suivi une formation est le principal élément distinctif, et donc le facteur explicatif majeur des différentes trajectoires.

Néanmoins, cette approche reste fortement dépendante des variables disponibles. Rien ne garantit qu'un facteur inobservé ne soit la cause à la fois d'une entrée en formation et d'une trajectoire particulière.

Pour l'heure, faute d'un nombre suffisant d'observations pour calibrer une population de référence, nous avons focalisé l'analyse sur l'aspect diachronique : plutôt que de comparer deux populations au même moment, nous suivons une même population, les formés au spectacle vivant en 2006, en des temps différents, avant et après une formation professionnelle continue.

L'avantage est de suivre les mêmes individus, donc avec la plupart des caractéristiques constantes. L'inconvénient peut être que le temps ne soit lui-même pas neutre. Ainsi l'année 2003/2004 apparaît-elle singulière dans certains cas⁴⁶.

Compte tenu de notre population de départ, qui a suivi un cursus de formation professionnelle, on peut considérer que l'objectif de la formation était d'améliorer son parcours professionnel et notamment de consolider son insertion professionnelle.

Nous négligeons de fait le biais dû à des individus qui auraient suivi une formation professionnelle pour parfaire une pratique d'ordre privée ou en amateur.

⁴⁶ Crise sociale majeure autour de la renégociation du régime spécifique d'assurance chômage

2-2 Champ et méthodologie de la deuxième partie

Un certain nombre d'organismes de formation ont été sollicités pour fournir une information aussi complète que possible sur les adultes ayant participé à une formation professionnelle au cours de l'année 2006, de manière à tenter d'observer leur trajectoire trois ans avant cette formation et trois ans après, à partir des informations détenues par le Groupe Audiens.

Douze organismes de formation nous ont transmis les coordonnées de 382 stagiaires répartis sur 47 formations avec les informations nécessaires à leur identification (nom, prénom, date de naissance, ...).

Les formations étaient d'une durée variable, comme l'indique le tableau 9.

Tableau 9 : Répartition des stagiaires selon les durées de formation

Durée des formations en heures suivies par les individus	Ensemble
≥ 1 & <120	26
≥ 120 & <300	37
≥ 300 & <600	83
≥ 600 & <900	74
≥ 900 & <1200	76
≥ 1200	86
Total	382

Les trois domaines du spectacle vivant étaient couverts, si bien que les individus ont suivi des formations administratives (68 individus), artistiques (165 individus) ou techniques (149 individus).

Cette partie de l'étude porte principalement sur la formation continue. Cependant on sait que la distinction formation initiale et formation continue est moins marquée dans le spectacle vivant que traditionnellement. Ainsi, certains des 71 individus inscrits en formation dite initiale avaient déjà une expérience professionnelle dans le secteur. L'âge, pas toujours disponible, n'est lui-même pas un critère suffisant. On peut cependant noter que parmi les 71 inscrits dans une formation initiale 33 avaient moins de 24 ans au 1^{er} juin 2006.

De fait, la méthode d'investigation retenue s'accommode de la présence de formations initiales⁴⁷. Simplement faut-il garder en mémoire que les individus sans aucune activité dans le champ du Groupe Audiens au cours des trois années précédant la formation, peuvent relever d'un autre secteur d'activité ou être inactif (étudiant).

La base Audiens a été retenue pour le croisement pour trois raisons. La première raison renvoie à l'accessibilité des données.

La deuxième raison renvoie au champ couvert par Audiens⁴⁸. Si les séquences d'emploi enregistrées englobent l'audiovisuel, le cinéma, les éditions phonographiques, etc., le champ du spectacle vivant est bien couvert quelle que soit, notamment, la forme d'emploi (CDI, CDD et CDDU).

La troisième raison tient aux variables disponibles dans les bases Audiens.

Cette démarche expérimentale conduite grâce au concours d'organismes de formation et d'Audiens tente d'éclairer le rôle de la formation continue dans les parcours professionnels du spectacle vivant.

Ce faisant elle offre pour l'avenir une méthode d'analyse qui peut être généralisée dès lors que sont respectées les règles d'anonymat garanties par la Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL).

Il nous faut ici remercier le personnel d'Audiens pour sa coopération, qui a mis en œuvre les traitements de sorte à pour extraire l'information tout en respectant la confidentialité des données. Nous adressons également aux organismes qui ont bien voulu participer à cette expérience nos remerciements les plus vifs.

⁴⁷ Comment distinguer la formation continue de la formation initiale ? Habituellement la formation initiale est supposée débiter à la petite enfance et se terminer à l'entrée dans la vie professionnelle d'adulte. Cette distinction extrêmement marquée en France, obéit très fréquemment à une spécialisation des organismes qui se séparent nettement entre les deux types de formation. Tel n'est cependant pas le cas de tous les organismes œuvrant dans le spectacle vivant comme l'a montré l'étude sur la qualité des formations. Des adultes déjà entrés dans la vie active peuvent participer à une formation déclarée par un organisme comme formation initiale, la personne n'ayant pas de passé professionnel dans le secteur, s'y inscrivant de son seul fait et supportant elle-même les frais y afférant.

⁴⁸ Cf. Présentation du champ d'Audiens en annexe 4.

- Par croisement des listes de stagiaires fournies par les organismes de formation et de la base Audiens, nous avons pu repérer 322 des 382 individus formés en 2006.

Tableau 10 : Taux d'identification dans les bases Audiens

Domaine de formation	Nombre stagiaires identifiés par les organismes de formation	Nombre stagiaires identifiés dans la base Audiens	Part stagiaires identifiés dans la base Audiens
Administratif	68	50	74%
Artistique	165	130	79%
Technique	149	142	95%
Total général	382	322	84%

Note de lecture : sur 68 individus ayant suivi une formation dans l'un des organismes de formation participant, 50 soit 74% ont été retrouvés dans les bases Audiens.

Champ de la base du Groupe Audiens

Le champ d'activité retenu pour cette enquête prend en compte toutes les branches professionnelles adhérentes à Audiens. Cette approche a été retenue car elle permet de connaître la part des individus en CDDU ayants droit au régime spécifique d'assurance chômage des professions du spectacle.

Cependant, si la multi activité est possible (un professionnel travaillant pour plusieurs branches), elle reste mesurée.

Ainsi, les 322 stagiaires passés dans les organismes de formation spécialisés dans le spectacle vivant et repérés dans la base Audiens ont développé à 80 % des activités de spectacle vivant. Les autres activités de ces stagiaires se sont déroulées dans le champ du spectacle enregistré (audiovisuel, cinéma, éditions phonographiques, etc.), ou d'activités diverses (parcs de loisirs, établissements d'enseignements, presse, etc.).

Pour être présents dans les bases Audiens, les individus doivent avoir été déclarés en tant que salarié au moins une fois⁴⁹ quelle que soit l'année de déclaration.

La base Audiens distingue deux formes d'emploi :

- les salariés en CDI et CDD, dits permanents ;
- les salariés en CDDU, dits intermittents. Parmi eux :
 - certains sont indemnisés au titre du régime spécifique d'assurance chômage des professions du spectacle (nommés ci-après « ayants droit »),
 - d'autres n'ont pas atteint le niveau d'activité nécessaire à l'ouverture de droits au titre de ce régime (nommés ci-après « non ayants droit »).

Ce droit à indemnisation est la conséquence d'un niveau suffisant d'activité en même temps qu'il est source de revenus relativement stables. Il s'agit donc d'un très bon indicateur de l'insertion professionnelle, mais n'est valable que pour la population des salariés dits intermittents.

Quatre situations peuvent être dès lors enregistrées :

- L'individu n'a pas été déclaré en tant que salarié dans le champ d'Audiens ;
- Activité dans le champ, comme salariés en CDI ou CDD ;
- Activité dans le champ, comme salariés en CDDU non ayant droit ;
- Activité dans le champ, comme salariés en CDDU ayant droit.

Tableau 11 : Proportion selon le statut au fil des ans (322 individus)

Activité	Année							
	2003	2004	2005	2006 En formation	2007	2008	2009	
Sans activité dans le champ d'Audiens	48%*	46%	38%	-	22%	23%	26%	
CDI ou CDD	10%	15%	15%	-	16%	13%	15%	
CDDU non ayants droit	13%	8%	15%	-	19%	20%	15%	
CDDU ayants droit	30%	31%	33%	-	43%	43%	44%	
Total	100%	100%	100%	-	100%	100%	100%	

* Lecture : Durant l'année 2003, 48% de la population observée n'a pas eu d'activité dans le champ.

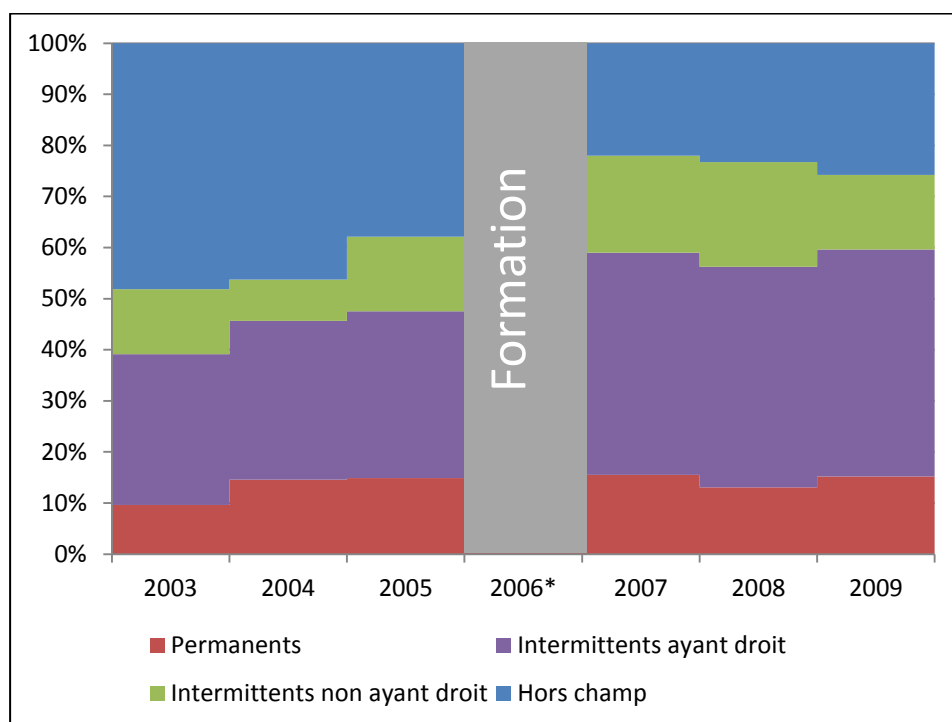
⁴⁹ Cf. champ Audiens présenté en annexe 4.

2-3 Résultats

2-3-1 Les effets conjugués du temps et de la formation sur les statuts et le taux d'activité

Le simple dénombrement fait apparaître une augmentation conséquente de la proportion d'individus exerçant une activité relevant du spectacle vivant après la période de formation.

Graphique 1 : Part de chacune des catégories au fil du temps entre 2003 et 2009



Le taux d'activité tel que mesuré (sur une population constante) est le fruit de la capacité à entrer en activité dans le champ combiné à la capacité à rester en activité dans le champ.

En cela, les formations étudiées constituent une voie d'entrée dans le secteur.

Ainsi, 80 % des 93 inconnus dans le champ au cours des trois années précédant la formation ont eu une activité dans le champ au cours des trois années suivant leur formation.

Ceci s'explique partiellement, et seulement partiellement, par le fait qu'un certain nombre (19 %) des individus ont suivi leur formation dans le cadre de la formation initiale⁵⁰.

L'effet protecteur de la formation professionnelle, capacité à rester dans le champ, n'est lui ni avéré ni infirmé. De fait les années 2003 et 2004 apparaissent assez particulières et viennent perturber l'analyse diachronique.

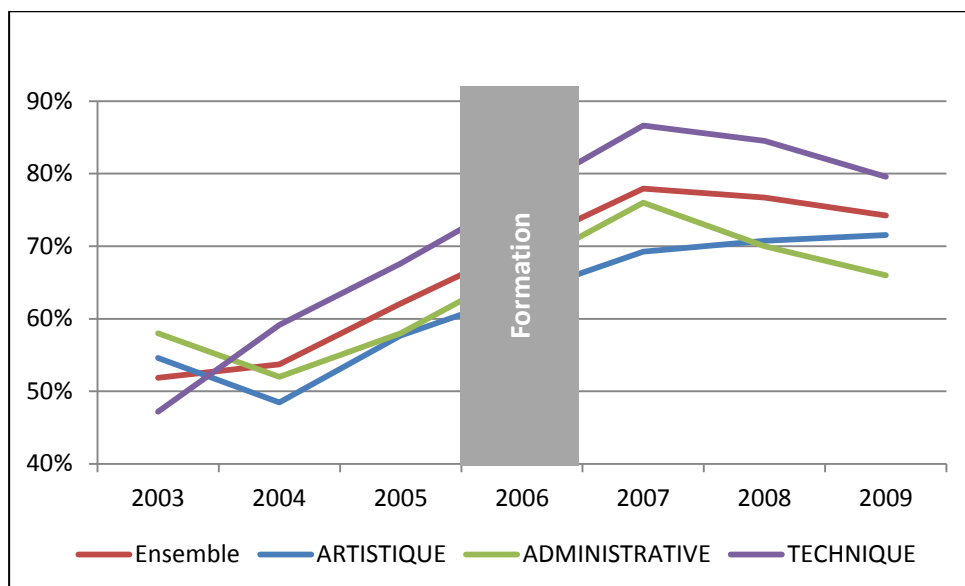
Le taux d'activité dans le champ du spectacle augmente considérablement après la formation passant de 62 % en 2005 à 78 % en 2007.

Néanmoins il se tasse quelque peu pour s'établir à 74 % en 2009.

De fait, et lorsque l'on décline l'observation par domaines, des différences nettes apparaissent.

⁵⁰ Quoiqu'il fasse grandement relativiser la distinction formation initiale / formation continue. En effet, si 65 % des individus en formation continue en 2006 ont perçu des salaires relevant d'Audiens l'année précédente, ils étaient tout de même 49 % d'entre eux en formation dite initiale (distinction introduite par les organismes de formation).

Graphique 2 : Taux d'activité de la population observée par domaines



Taux d'activité : proportion d'individus ayant eu une activité salariée déclarée à Audiens au cours de l'année

L'effet de la formation semble fortement dépendre du domaine.

D'autre part le caractère durable de l'effet de la formation ne doit pas être posé à priori compte tenu du fléchissement observé dès l'année 2007.

2-3-2 Les formes d'emplois, analyse en dynamique

On constate que la plupart des individus ne changent pas de catégorie d'une année sur l'autre (ce qui est somme toute normal sur une période d'un an). Ceci étant, les changements de catégories sont notoirement plus fréquents lors de la période entourant l'année de formation.

Ainsi la proportion d'individus ne changeant pas de catégorie passe de 80 % entre 2004 et 2005 à 54 % entre 2005 et 2007. Quand bien même cette période est deux fois plus longue (on peut considérer l'année de formation comme une année blanche), alors la formation semble bien avoir un effet sur les trajectoires.

Tableau 12 : Devenir des catégories au fil des années

Situation année N	Situation N+1	2003 2004	2004 2005	2005 2007	2007 2008	2008 2009
Sans activité dans le champ Audiens	Sans activité Audiens ⁽¹⁾	81%	75%	44%	75%	84%
	CDDU non ayants droit	6%*	19%	22%	20%	11%
	CDDU ayants droit	0%	0%	18%	0%	0%
	CDI-CDD	13%	6%	16%	6%	5%
CDDU non ayants droit	Sans activité Audiens	44%	19%	17%	18%	20%
	CDDU non ayants droit ⁽²⁾	22%	46%	34%	49%	44%
	CDDU ayants droit	27%	31%	36%	26%	32%
	CDI-CDD	7%	4%	13%	7%	5%
CDDU ayants droit	Sans activité Audiens	3%	0%	4%	3%	4%
	CDDU non ayants droit	5%	4%	7%	8%	6%
	CDDU ayants droit ⁽³⁾	91%	96%	83%	85%	86%
	CDI-CDD	1%	0%	7%	4%	4%
CDI-CDD	Sans activité Audiens	10%	11%	10%	14%	2%
	CDDU non ayants droit	6%	6%	23%	22%	5%
	CDDU ayants droit	10%	2%	29%	8%	7%
	CDI-CDD ⁽⁴⁾	74%	81%	38%	56%	86%
Proportion ne changeant pas de catégorie ^(1, 2, 3, 4)		75%	80%	54%	71%	77%

*Lecture : 6% des individus sans activité dans le champ en 2003 ont été salariés en CDDU en 2004 mais sans avoir été ayant droit au régime spécifique d'assurance chômage.

Note : Une même ligne ne correspond pas nécessairement aux mêmes individus d'une année sur l'autre mais à un même statut d'origine et de destination.

Les CDDU ayants droit :

Il est notable que parmi les actifs, les CDDU indemnisés constituent la catégorie dont le taux de survie dans la même forme d'emploi est le plus important d'une année sur l'autre. Cette catégorie apparaît donc globalement plus stable que les titulaires d'un CDI ou CDD (hormis entre les années 2008 à 2009 où elle est également stable). L'année suivant la formation est marquée par l'augmentation des transferts vers une forme permanente d'emploi qui reste néanmoins modeste (7 %).

Les CDDU non ayants droit :

Les CDDU non indemnisés constituent une catégorie instable par nature. Leur taux de survie dans la catégorie, d'une année sur l'autre, y est la plus faible (au mieux 49 % entre 2007 et 2008). Les mobilités observées au fil des ans correspondent à une certaine logique : vers les ayants droit dès que leur niveau d'activité le permet ou vers la sortie de l'activité. Leur mobilité vers le statut d'ayant droit semble légèrement favorisée à la suite de la formation, sans que cet effet ne soit durable.

Les CDI et CDD :

Pour les titulaires de CDI ou CDD, l'année de formation n'apparaît pas comme un moyen de se stabiliser dans l'emploi. Tandis qu'ils sont 74 % puis 81 % à conserver un emploi en CDI ou en CDD, les deux années qui précèdent la formation, ils ne seront que 38 % à le redevenir après leur formation. Plus de la moitié d'entre eux basculent vers le CDDU (indemnisée pour 29 % ou non indemnisée pour 23 %). Leur propension à quitter le champ ne semble pas affectée à la baisse comme à la hausse.

Ils voient leur taux de survie sous cette forme d'emploi diminuer après la période de formation. Celle-ci pourrait alors apparaître comme une prise de distance d'avec leur employeur unique (à la différence des CDDU qui sont à employeurs multiples). Leurs migrations plus importantes après la formation se font alors principalement vers le CDDU (indemnisée pour 29 % ou non pour 23 %).

Pour la cohorte observée, l'année de formation a contribué à ouvrir le recrutement aux individus en provenance du hors champ en premier lieu mais aussi en CDDU.

Les personnes sans activité dans le champ d'Audiens :

La catégorie des sans activité l'année N est particulière dans la mesure où elle mélange des individus qui n'ont jamais été dans le champ du spectacle vivant dans la période d'observation et des individus pour lesquels il ne s'agit que d'une interruption. Par exemple en 2005, 122 individus sont sans activité dans le champ dont 92 depuis au moins 3 ans, ou n'ont jamais eu d'activité dans le champ.

La période qui suit la formation est l'occasion d'apparaître dans le champ pour la plupart de la catégorie (seuls 49 % des sans activité en 2005 le seront encore en 2007). L'entrée ou la réapparition dans le champ se fait toujours sous des formes d'emploi en CDI-CDD ou en CDDU non ayant droit, sauf l'après formation qui autorise un passage direct de l'inactivité au statut d'ayants droit.

Tableau 13 : Origine des catégories au fil des années

Catégorie année N-1	Catégorie N	2003 2004	2004 2005	2005 2007	2007 2008	2008 2009
Sans activité Audiens	Sans activité Audiens	84%	92%	76%	71%	76%
	CDDU non ayants droit	12%	4%	11%	15%	16%
	CDDU ayants droits	2%	0%	6%	5%	7%
	CDI-CDD	2%	4%	7%	9%	1%
CDDU non ayants droit	Sans activité Audiens	38%	60%	44%	21%	17%
	CDDU non ayants droit	35%	26%	26%	45%	62%
	CDDU ayants droits	19%	9%	11%	17%	17%
	CDI-CDD	8%	6%	18%	17%	4%
CDDU ayants droits	Sans activité Audiens	0%	0%	16%	0%	0%
	CDDU non ayants droit	11%*	8%	12%	12%	15%
	CDDU ayants droits	86%	91%	62%	86%	83%
	CDI-CDD	3%	1%	10%	3%	2%
CDI-CDD	Sans activité Audiens	43%	19%	38%	10%	8%
	CDDU non ayants droit	6%	2%	12%	10%	6%
	CDDU ayants droits	2%	0%	14%	14%	12%
	CDI-CDD	49%	79%	36%	67%	73%

* Lecture : 11% des intermittents indemnisés de l'année 2004 étaient intermittents non-indemnisés en 2003.

Les évolutions des formes d'emploi diffèrent au cours du temps. Les différentes catégories ne recrutent pas de la même façon. Ainsi, les CDDU ayants droit de 2005, lorsqu'ils n'étaient pas déjà dans cette catégorie en 2004 (ce qui est le cas de 91 % d'entre eux), étaient CDDU non ayants droit en 2004 (8 %). On observe donc en toute logique l'effet de sas de la catégorie CDDU non ayants droit : c'est un passage quasi obligé dans la mesure où il faut un certain temps pour ouvrir des droits. L'année suivant la formation, par contre, les CDDU ayants droit sont d'origine plus variées. Certains proviennent de l'inactivité (16 %) ou de forme permanente d'emploi (10 %) sans passer par le sas de le CDDU non ayants droit.

L'année de formation apparaît alors comme une année de décloisonnement. Le degré de reproduction diminue fortement et corolairement les destinés s'ouvrent quelque peu. C'est aussi l'année d'entrée dans les activités de spectacle pour 56 des 93 individus qui n'était pas encore apparus dans le champ les trois années précédentes.

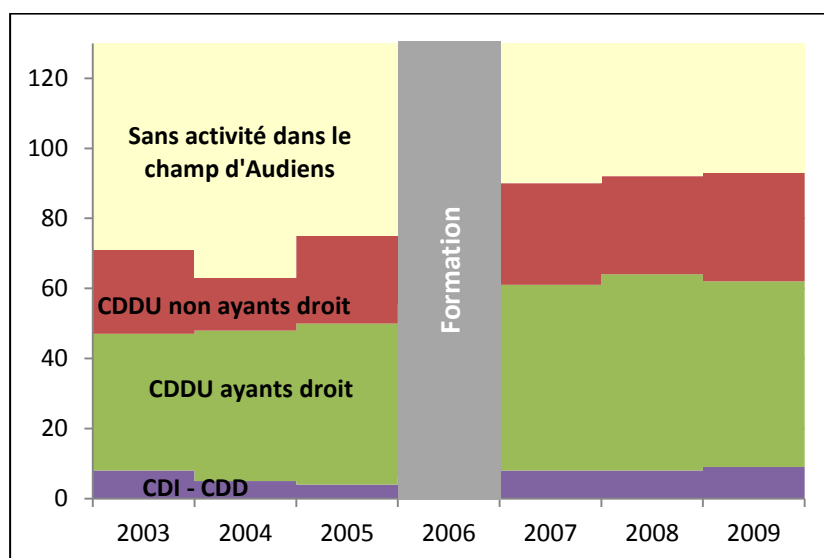
2-3-3 L'entrée dans le champ

Quel que soit le domaine de la formation, celui-ci favorise l'entrée dans le secteur (pour ceux qui n'en font pas partie l'année précédant la formation). La probabilité d'être « sans activité dans le champ » diminue plus nettement entre 2005 et 2007. Cela est particulièrement vrai pour les techniciens pour qui cette probabilité passe de 71 % à 28 % ; cela reste très net pour les administratifs (de 83 % à 43 %) ; cela est moins marqué pour les formations artistiques (de 76 % à 58 %).

L'entrée dans le champ se fait plutôt sous la forme d'emploi correspondant le plus au type de métier : vers l'emploi CDI ou CDD pour les formations administratives et vers l'emploi intermittent pour les autres. Parmi ces derniers, les techniciens acquièrent la qualité d'ayants droit plus fréquemment (30 % des sans activité en 2005 deviennent ayants droit en 2007 après une formation technique contre 13 % après une formation artistique), intermittents non ayants droit pour les artistes.

Formations artistiques et formes d'emploi

Graphique 3 : Formation artistiques, effectifs par types d'emplois



Parmi les individus qui ont suivi une formation artistique en 2006, le nombre des sans activité diminue et c'est la catégorie des CDDU ayants droit qui augmente le plus. Cela ne signifie bien sûr pas que les nouveaux arrivés dans le secteur ont directement intégré la catégorie des ayants droit. De fait, ceux-ci se recrutent principalement parmi les CDDU non indemnisés. Sauf la période qui suit la formation qui ouvre le recrutement aux sans activité (13 % des CDDU ayants droit en 2007 n'avaient pas d'activité en 2005).

Tableau 14 : Devenir des catégories avant et après une formation artistique

Situation année N	Situation N+1	2003 2004	2004 2005	2005 2007	2007 2008	2008 2009
Sans activité dans le champ d'Audiens	Sans activité Audiens	90%	76%	58%	75%	79%
	CDDU non ayants droit	8%	22%	24%	23%	18%
	CDDU ayants droit	0%	0%	13%	0%	0%
	Vers CDI-CDD	2%	1%	5%	3%	3%
CDDU non ayants droit	Sans activité Audiens	50%	20%	28%	17%	11%
	CDDU non ayants droit	33%	47%	40%	52%	71%
	CDDU ayants droit	17%	33%	24%	24%	11%
	Vers CDI-CDD	0%	0%	8%	7%	7%
CDDU ayants droit	Sans activité Audiens	0%	0%	2%	4%	5%
	CDDU non ayants droit	3%	5%	11%	4%	5%
	CDDU ayants droit	95%	95%	87%	92%	88%
	Vers CDI-CDD	3%	0%	0%	0%	2%
CDI-CDD	Sans activité Audiens	25%	20%	0%	13%	13%
	CDDU non ayants droit	13%	20%	25%	25%	13%
	CDDU ayants droit	25%	0%	0%	0%	13%
	Vers CDI-CDD	38%	60%	75%	63%	63%

Tableau 15 : Origine des catégories avant et après une formation artistique

Situation année N-1	Situation année N	2003 2004	2004 2005	2005 2007	2007 2008	2008 2009
Sans activité dans le champ d'Audiens	Sans activité Audiens	79%*	93%	80%	79%	81%
	CDDU non ayants droit	18%	5%	18%	13%	8%
	CDDU ayants droit	0%	0%	3%	5%	8%
	Proviennent de CDI-CDD	3%	2%	0%	3%	3%
CDDU non ayants droit	Sans activité Audiens	33%	60%	45%	32%	23%
	CDDU non ayants droit	53%	28%	34%	54%	65%
	CDDU ayants droit	7%	8%	17%	7%	10%
	Proviennent de CDI-CDD	7%	4%	3%	7%	3%
CDDU ayants droit	Sans activité Audiens	0%	0%	13%	0%	0%
	CDDU non ayants droit	9%	11%	11%	13%	6%
	CDDU ayants droit	86%	89%	75%	88%	92%
	Proviennent de CDI-CDD	5%	0%	0%	0%	2%
CDI-CDD	Sans activité Audiens	20%	25%	38%	13%	11%
	CDDU non ayants droit	0%	0%	25%	25%	22%
	CDDU ayants droit	20%	0%	0%	0%	11%
	Proviennent de CDI-CDD	60%	75%	38%	63%	56%

* Lecture : 79% des individus sans activité dans le champ en 2004 étaient déjà sans activité en 2003.

Le salariat intermittent en CDDU sans droit à indemnisation chômage ne correspond pas à une insertion professionnelle aboutie et n'est pas une situation viable à long terme (sauf autre activité professionnelle).

Il n'en demeure pas moins que parmi les individus qui ont suivi une formation artistique, beaucoup de salariés en CDDU restent non indemnisés (63 % en 2009). Cette persistance dans le champ de non ayants droit n'apparaît pas comme la conséquence d'une oscillation entre ayants droit et non ayants droit plus forte chez les artistes que chez les techniciens. Les artistes ayants droit restent ainsi aussi fréquemment ayants droit que les techniciens.

L'année de formation ouvre le recrutement des ayants droit (le pourcentage d'ayants droit qui l'étaient déjà l'année précédente passe de 89 % à 75 %). Mais cette ouverture ne se fait pas au bénéfice des CDDU non ayants droit mais des extérieurs.

L'importance relative des artistes en CDDU non ayants droit apparaît comme due à une plus grande difficulté à intégrer dans la catégorie des ayants droit, couplée à une plus forte propension à rester en CDDU malgré tout, tandis qu'un flux de nouveaux entrants reste soutenu.

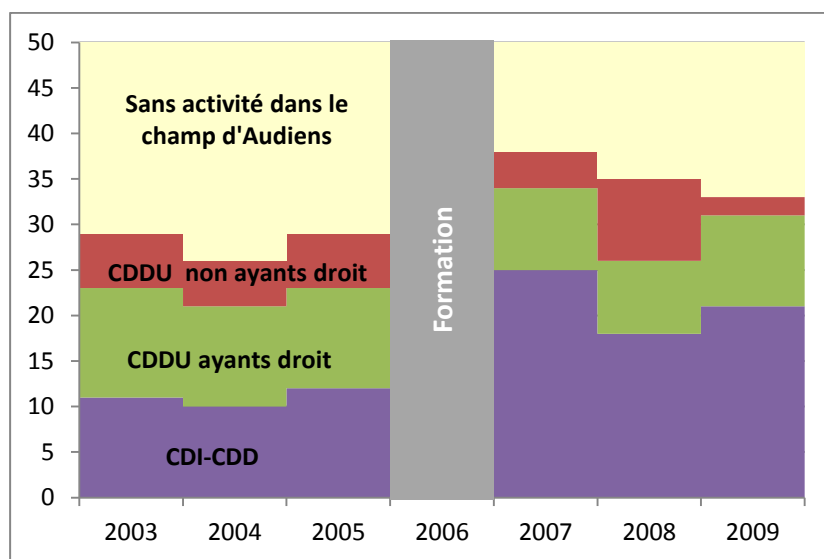
Trois ans après leur formation, les artistes seront ainsi 72 % à avoir une activité dans le champ d'Audiens (74 % dans l'ensemble), avec un taux de CDDU le plus élevé (90 %) mais un taux d'indemnisation le plus faible (63 % des CDDU 3 ans après la formation contre 65 % l'année précédente). Ce dernier point n'affecte pour autant pas la propension à rester dans le champ.

En d'autres termes, si le CDDU non-indemnisée est une antichambre sensée conduire à la qualité d'ayant droit, force est de constater que pour les artistes cela peut durer longtemps, sans pour autant que les postulants ne renoncent.

Au final l'effet de la formation est moins sensible que dans les autres domaines, et conduit à une augmentation du nombre de CDDU sans réel effet sur la part d'entre eux qui sont indemnisés.

Formations administratives et forme d'emploi

Graphique 4 : Formations administratives, effectifs par types d'emplois



Dans le cas des individus ayant suivi une formation administrative, l'augmentation des actifs dans le champ est très nette après la formation et elle est principalement et logiquement⁵¹ portée par le nombre de CDI ou de CDD. Cependant le taux d'activité dans le champ se tasse fortement après trois ans pour atteindre 66 % (après être passé de 58 % juste avant la formation à 76 % juste après).

Si la proportion de CDDU avant la formation peut être expliquée par des tentatives de reconversion d'anciens techniciens ou artistes vers les fonctions administratives, cette proportion reste étonnamment forte (36 % des actifs) trois ans après la formation. Toujours en 2009, 83 % des CDDU sont ayants droit (ils ne sont que 63 % chez les individus ayant reçu une formation artistique). En fait, cette forte proportion de CDDU parmi les actifs, couplée avec une forte proportion d'ayants droit pourrait être expliquée par des pratiques de « permittance ».

En tout état de cause par comparaison avec les artistes, les administratifs restent moins en CDDU non ayants droit. Cette situation est plus souvent suivie d'une intégration vers les ayants droit ou une sortie du champ.

⁵¹ La convention liste de façon exhaustive les fonctions relevant de l'intermittence. Les activités administratives qui relèvent de l'intermittence sont celles liées à la production (chargé de, attaché de, administrateur de et directeur de production) et les administrateurs de tournée.

Tableau 16 : Devenir des catégories avant et après une formation administrative

Situation année N	Situation N+1	2003 2004	2004 2005	2005 2007	2007 2008	2008 2009
Sans activité dans le champ d'Audiens	Sans activité Audiens	90%	83%	43%	58%	87%
	CDDU non ayants droit	5%	8%	5%	17%	0%
	CDDU ayants droit	0%	0%	5%	0%	0%
	Vers CDI-CDD	5%	8%	48%	25%	13%
CDDU non ayants droit	Sans activité Audiens	67%	0%	0%	50%	33%
	CDDU non ayants droit	17%	60%	17%	25%	11%
	CDDU ayants droit	17%	20%	17%	25%	56%
	Vers CDI-CDD	0%	20%	67%	0%	0%
CDDU ayants droit	Sans activité Audiens	8%	0%	9%	11%	13%
	CDDU non ayants droit	17%	9%	0%	22%	0%
	CDDU ayants droit	75%	91%	64%	67%	63%
	Vers CDI-CDD	0%	0%	27%	0%	25%
CDI-CDD	Sans activité Audiens	0%	10%	17%	20%	0%
	CDDU non ayants droit	9%	0%	17%	16%	6%
	CDDU ayants droit	9%	0%	0%	4%	0%
	Vers CDI-CDD	82%	90%	67%	60%	94%

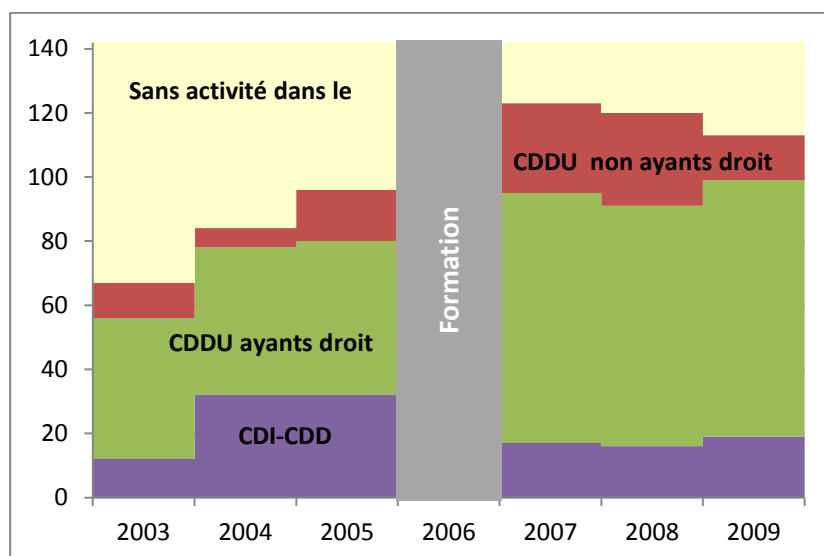
Tableau 17 : Origine des catégories avant et après une formation administrative

Situation année N-1	Situation année N	2003 2004	2004 2005	2005 2007	2007 2008	2008 2009
Sans activité dans le champ d'Audiens	Sans activité Audiens	79%*	95%	75%	47%	76%
	CDDU non ayants droit	17%	0%	0%	13%	18%
	CDDU ayants droit	4%	0%	8%	7%	6%
	Proviennent de CDI-CDD	0%	5%	17%	33%	0%
CDDU non ayants droit	Sans activité Audiens	20%	33%	25%	22%	0%
	CDDU non ayants droit	20%	50%	25%	11%	50%
	CDDU ayants droit	40%	17%	0%	22%	0%
	Proviennent de CDI-CDD	20%	0%	50%	44%	50%
CDDU ayants droit	Sans activité Audiens	0%	0%	11%	0%	0%
	CDDU non ayants droit	9%	9%	11%	13%	50%
	CDDU ayants droit	82%	91%	78%	75%	50%
	Proviennent de CDI-CDD	9%	0%	0%	13%	0%
CDI-CDD	Sans activité Audiens	10%	17%	40%	17%	10%
	CDDU non ayants droit	0%	8%	16%	0%	0%
	CDDU ayants droit	0%	0%	12%	0%	10%
	Proviennent de CDI-CDD	90%	75%	32%	83%	81%

* Lecture : 79% des individus sans activité dans le champ en 2004 étaient déjà sans activité en 2003.

Formation techniques et forme d'emploi

Graphique 5 : Formations techniques, effectifs par types d'emplois



Les formations techniques sont suivies d'une forte hausse de l'activité dans le champ, portée par les CDDU, qu'ils soient indemnisés (qui progresse de 63 % entre 2005 et 2007), ou non indemnisés (+75 %).

L'effet formation est très net pour les CDDU non ayants droit qui vont beaucoup plus massivement rejoindre les ayants droit (pour 63 % après la formation contre 33 % précédemment) plutôt que de cesser l'activité (seulement 6 % après la formation contre 33 % précédemment).

C'est aussi après la formation et seulement à ce moment que l'on observera des passages directs du hors champ aux CDDU ayants droit.

Plus surprenante est la baisse des effectifs de CDI-CDD après la participation à une formation (seuls 22 % des titulaires de CDI ou CDD en 2005 conserve cette forme contractuelle en 2007 tandis que 44 % passent en CDDU ayant droits).

Tableau 18 : Devenir des catégories avant et après une formation technique

Situation année N	Situation N+1	2003 2004	2004 2005	2005 2007	2007 2008	2008 2009
Sans activité dans le champ d'Audiens	Sans activité Audiens	71%	71%	28%	84%	91%
	CDDU non ayants droit	5%	19%	28%	16%	5%
	CDDU ayants droit	0%	0%	30%	0%	0%
	Vers CDI-CDD	24%	10%	13%	0%	5%
CDDU non ayants droit	Sans activité Audiens	18%	33%	6%	14%	24%
	CDDU non ayants droit	0%	33%	31%	50%	28%
	CDDU ayants droit	55%	33%	63%	29%	45%
	Vers CDI-CDD	27%	0%	0%	7%	3%
CDDU ayants droit	Sans activité Audiens	5%	0%	4%	1%	3%
	CDDU non ayants droit	5%	2%	4%	9%	7%
	CDDU ayants droit	91%	98%	83%	82%	87%
	Vers CDI-CDD	0%	0%	8%	8%	4%
CDI-CDD	Sans activité Audiens	8%	9%	9%	6%	0%
	CDDU non ayants droit	0%	6%	25%	29%	0%
	CDDU ayants droit	0%	3%	44%	18%	13%
	Vers CDI-CDD	92%	81%	22%	47%	88%

Tableau 19 : Origine des catégories avant et après une formation technique

Situation année N-1	Situation année N	2003 2004	2004 2005	2005 2007	2007 2008	2008 2009
Sans activité dans le champ d'Audiens	Sans activité Audiens	91%*	89%	68%	73%	69%
	CDDU non ayants droit	3%	4%	5%	18%	24%
	CDDU ayants droit	3%	0%	11%	5%	7%
	Proviennent de CDI-CDD	2%	7%	16%	5%	0%
CDDU non ayants droit	Sans activité Audiens	67%	69%	46%	10%	7%
	CDDU non ayants droit	0%	13%	18%	48%	57%
	CDDU ayants droit	33%	6%	7%	24%	36%
	Proviennent de CDI-CDD	0%	13%	29%	17%	0%
CDDU ayants droit	Sans activité Audiens	0%	0%	18%	0%	0%
	CDDU non ayants droit	13%	4%	13%	11%	16%
	CDDU ayants droit	87%	94%	51%	85%	81%
	Proviennent de CDI-CDD	0%	2%	18%	4%	3%
CDI-CDD	Sans activité Audiens	56%	19%	35%	0%	5%
	CDDU non ayants droit	9%	0%	0%	13%	5%
	CDDU ayants droit	0%	0%	24%	38%	16%
	Proviennent de CDI-CDD	34%	81%	41%	50%	74%

* Lecture : 91% des individus sans activité dans le champ en 2004 étaient déjà sans activité en 2003.

Tableau 20 Devenir des sans activité dans le champ d'Audiens en 2005 selon le type de formation

	Situation en 2007	Après une formation administrative	Après une formation artistique	Après une formation technique
Sans activité dans le champ d'Audiens en 2005	Sans activité Audiens	43%	58%	28%
	CDDU non ayants droit	5%	24%	28%
	CDDU ayants droit	5%	13%	30%
	CDI-CDD	48%	5%	13%

A plus long terme et pour les nouveaux entrants (ceux qui n'ont pas eu d'activité dans le champ d'Audiens les trois années précédant la formation), les formations artistiques sont les moins à même de permettre une apparition dans le champ.

28 % d'entre eux n'apparaîtront pas au cours des 3 années qui suivent (22 % dans l'ensemble et 16 % pour les formations techniques).

Le maintien dans le champ d'Audiens après une formation n'est pour autant pas toujours assuré (à court terme).

Les CDDU (ayants droit ou pas) qui suivent une formation administrative ont tendance à se « permanentiser ». Ceux qui étaient sous CDI ou CDD, ne sont pas protégés de la sortie du champ ou du passage à en CDDU non indemnisé.

Les personnes en CDI ou CDD ayant suivi une formation technique ne retrouvent que rarement (22 %) leur condition d'emploi après la formation mais deviennent plutôt CDDU ayants droit (44 % contre 25 % pour les non ayants droit).

Les salariés en CDDU avant leur formation restent en CDDU mais sont plus fréquemment comme ayants droit.

Les formations artistiques semblent avoir pour effet d'éloigner du champ d'Audiens les ayants droit. En effet le taux de survie des ayants droit passe à 87 %.

2-3-4 Les salaires

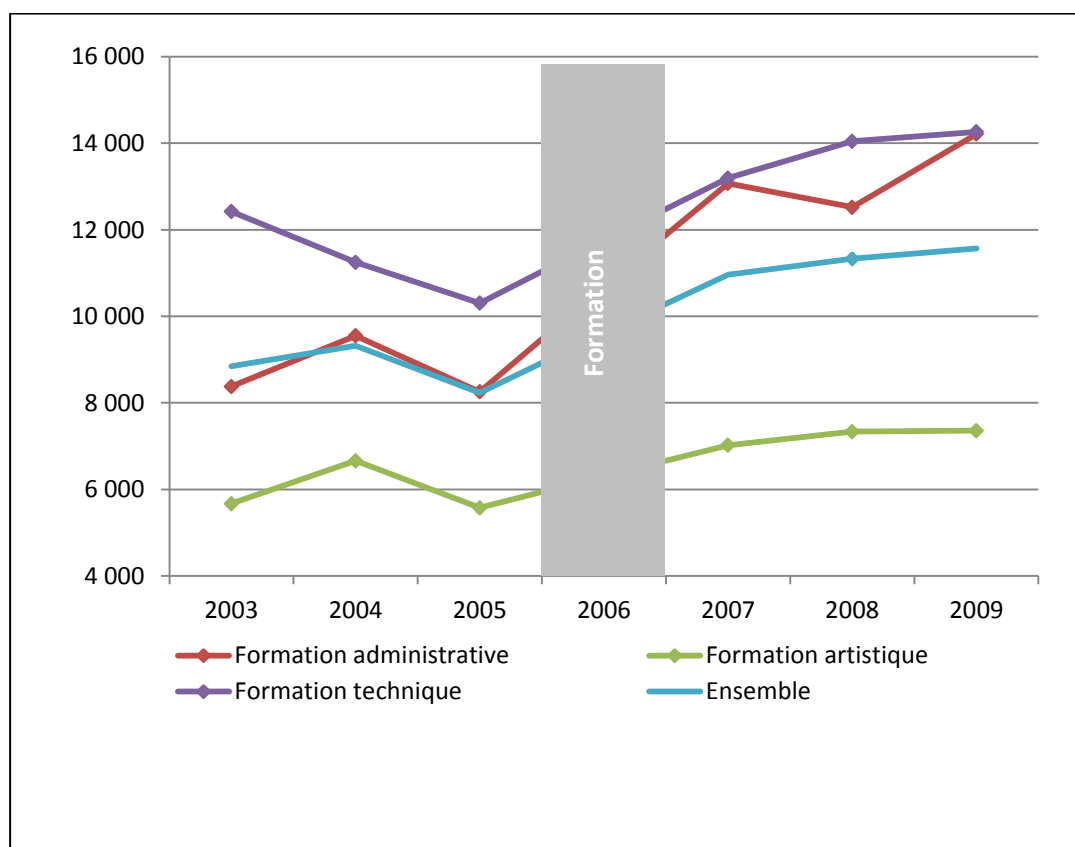
Les salaires moyens de la population observée sont plus élevés après la période de formation.

Alors que les rémunérations moyennes étaient à la baisse pour les trois domaines avant la formation, elles augmentent sensiblement après la formation.

Cependant, si l'augmentation est très nette pour les individus ayant suivi des formations administratives et techniques, elle est peu marquée pour ceux issus de formations artistiques.

Reste que ces moyennes cachent probablement des disparités importantes, surtout entre les salariés en CDDU ayant droit et les non ayant droits dont le volume d'emploi annuel est très différent.

Graphique 6 : Salaires annuels bruts moyens avant et après la formation, par domaines de formation, en € constants



2-4 Conclusions de la deuxième partie

Les formations professionnelles continues étudiées constituent pour partie une voie d'entrée dans le secteur. On peut ainsi observer une augmentation conséquente de la proportion d'individus exerçant une activité relevant du spectacle vivant, ou des activités connexes (spectacle enregistré)⁵², après la période de formation.

L'effet protecteur de la formation, capacité à rester dans le champ, n'est lui ni avéré ni infirmé. De fait les années 2003 et 2004 apparaissent assez particulières et viennent perturber l'analyse.

Les changements de catégories sont notoirement plus fréquents lors de la période entourant l'année de formation.

Il est notable que parmi les actifs, les CDDU indemnisés constituent la catégorie la plus stable (et notamment plus stable que les personnes en CDI ou CDD).

Pour les CDI ou CDD, l'année de formation n'apparaît pas comme un moyen de se stabiliser dans le même type de contrats. L'année de formation a contribué à ouvrir le recrutement aux individus d'une part, en provenance du hors champ (hors spectacle), et d'autre part, aux individus antérieurement en CDDU.

L'entrée dans le champ du spectacle se fait sous des formes d'emplois différentes selon les domaines d'activité : en CDI ou CDD pour les formations administratives et via le CDDU pour les domaines artistiques et techniques. Parmi ces derniers, les techniciens acquièrent la qualité d'ayants droit au régime spécifique d'assurance chômage plus fréquemment que les artistes. Lorsque ce n'est pas le cas ils quittent plus facilement le champ.

On observe par contre une persistance dans le champ du spectacle d'artistes en CDDU non ayants droit sans que cela soit la conséquence d'une oscillation entre ayants droit et non ayants droits plus forte que chez les techniciens. Autrement dit, ce sont les mêmes personnes qui restent dans la situation de CDDU non indemnisés.

L'année de formation ouvre le recrutement des CDDU ayants droits. Mais cette ouverture ne se fait pas au bénéfice des CDDU non ayants droit mais d'individu extérieurs au champ du spectacle.

Au final l'effet de la formation professionnelle continue est moins sensible chez les artistes que dans les domaines techniques et administratifs, et conduit à une augmentation du nombre de salariés en CDDU sans réel effet sur la part d'entre eux qui sont indemnisés au régime spécifique d'assurance chômage.

Les salaires moyens de la population observée sont plus élevés après la période de formation. Cependant, si l'augmentation est très nette pour les formations administratives et techniques, elle est peu marquée pour les formations artistiques. Les situations professionnelles des individus sont néanmoins très hétérogènes.

⁵² Champ Audiens pris en compte dans cette enquête.

Annexes

- Annexe 1** **Synthèse des entretiens qualitatifs**
- Annexe 2** **Présentation des *enquêtes Génération* du Céreq**
- Annexe 3** **Liste des formations suivies par les individus repérés
comme formés au spectacle vivant.**
- Annexe 4** **Présentation de la base du Groupe Audiens**
- Annexe 5** **Références bibliographiques du Céreq**

Annexe 1 Synthèse des entretiens qualitatifs

Rappel

32 entretiens qualitatifs ont été réalisés en complément de la 1^{ère} partie portant sur la relation entre la formation professionnelle initiale et l'emploi.

Le Céreq a sélectionné ces 32 individus à partir de la base spectacle vivant issue de l'enquête Génération.

Ils ont été choisis de sorte à couvrir au mieux les 6 classes de la typologie et les différents parcours possibles (formés SV / non formés SV, travaillant ou non dans SV).

Ces entretiens avaient pour objet de recueillir des récits de parcours individuels qui complètent l'approche statistique.

Les synthèses de ces récits de vie présentées ci-après comportent des propos tels qu'ils ont été tenus par les individus eux-mêmes.

Classe 1 : Les techniciens

Marc, technicien son

Formé SV ; métier SV

Il se définit comme intermittent du spectacle. Suite à son bac, il fait une formation de technicien son dans une école privée à Lyon, GRIM EDIF. La formation dure deux ans (financée par ses propres moyens), nombreux stages en entreprise. Pour lui la formation a été nécessaire parce qu'elle lui a permis de comprendre de quoi le métier retournait avant d'être confronté à la pratique. La formation ne lui apporte pas d'insertion ou de mise en réseau particulière. Il fera tous ses stages dans la même entreprise en Haute Savoie, où il réside. Il explique que le métier de technicien son se décline dans trois grands domaines : les boîtes de prestations, le studio d'enregistrement et le théâtre. Il travaille depuis sa sortie de formation essentiellement pour la boîte de prestation avec qui il a fait ses stages, et ce depuis 2004. Il a accédé au régime de l'intermittence dans l'année qui a suivi sa sortie de l'école. Il travaille de temps en temps pour une salle de spectacle. Par ailleurs, et à titre bénévole, il assure le son d'un certain nombre de groupes pour qui il est leur « ingénieur son ». Il suit 5 groupes actuellement, ce qui en moyenne représente un minimum de deux dates par mois.

« En ce moment la culture ça paie pas beaucoup » dit-il en remarquant que le nombre d'événements et de manifestations a diminué dans sa région.

Si il y a eu des moments « pas simples » (problèmes de dossier avec les Assedic qui lui ont fait perdre son indemnisation un temps), il a toujours été intermittent, et estime avoir « fait sa place », évoluer selon « l'ordre des choses ».

Il trouve que c'est une profession qui se féminise un peu et que c'est bien, parce que c'est parfois une ambiance lourde...

En moyenne son salaire est de 1500/1800 € par mois, il a connu une augmentation salariale par deux fois de façon précise.

Il aime son métier, et semble plutôt serein. Il souhaiterait pouvoir faire du son pour des groupes et être payé pour ce travail.

Ses indemnités chômage lui permettent, à côté du travail pour lequel il est rémunéré, de « faire le son » de groupes de musique, métier qu'il souhaiterait faire. Il semble accepter sans trop de problème de travailler en n'étant pas rémunéré, sorte de posture compréhensive du milieu dans lequel il évolue, qui n'a que peu de moyens.

Luc, technicien lumière et divers

Formation non SV pouvant servir SV, doublé d'une formation SV ; photographe

Luc a un BEP électrotechnique (2004). C'est une formation qu'il a eu envie de faire ayant par ailleurs rencontré un régisseur lumière dont le métier lui a donné envie. En effet, ce jeune homme côtoyait un théâtre (théâtre école à Montpellier). Il termine son BEP en 2004 et continue à côtoyer le théâtre, est bénévole sur un festival, se « fait la main sur quelques spectacles » ; il fait quelques chantiers pour avoir de quoi manger (saliariat et black). Il décide de faire une formation dans une école privée à Montpellier, école qui prépare à la technique lumière, son, costumes et décor. Avant cela et en rapport avec le théâtre chez qui il est question qu'il soit embauché en contrat en alternance le temps de sa formation, il y est embauché un mois en CDD, afin en quelque sorte de vérifier que les accointances de travail soient présentes. Il sort de sa formation deux ans plus tard. Il n'est pas embauché dans le théâtre. Il travaille avec des boîtes de prestation qui cassent les prix et paient très mal : exemple pour trois jours de montage (dont une nuit), trois jours d'exploitation, et 1,5 jours de démontage, il est payé 3 cachets. L'employeur lui explique que c'est comme ça et pas autrement. Il arrête de travailler avec eux. Mais cela lui permettait de « gagner un peu sa croute ». Il travaille de temps en temps pour des petites compagnies, et une expérience avec une compagnie de cabaret se déroule fort mal : pression sur le travail (pas assez de temps prévu pour la préparation de la création) : on leur « passe des savons » tous les soirs après les représentations. Il est payé en cachets, mais n'a jamais cherché à tout prix à être intermittent. Il préfère dit-il prendre le temps de faire un travail de fond.

Il est par la suite embauché par un théâtre municipal qui s'ouvre. Il signe deux CDD de 3 mois, et ne rempile pas : les fonctionnaires ne comprenaient pas le travail du technicien (ici assimilé à de la direction technique), travail tard, longues journées, etc. Il rencontre des incompréhensions de travail, et cette expérience désagréable, cumulée avec les autres, le fait bifurquer vers la photographie.

Il pratique en effet la photographie depuis longtemps, et le travail de lumière rentre en adéquation avec l'outil photographique. Il fait des photos de concerts, continue à faire un peu de lumière pour des compagnies. Il est en train de se spécialiser dans les photos sportives, en particulier d'aviron (contrat avec la ligue d'aquitaine d'aviron, contrat avec fédération nationale en cours). Il s'inscrit aux Agessa, pour être payé en droits d'exploitations et d'auteur. Il songe actuellement à se monter en auto-entrepreneur.

Il cumule toutes sortes de formes de rémunérations, jusqu'au chèque association, qui le mettra dans un embarras terrible, du fait que les documents administratifs ne sont pas arrivés à temps aux Assedic, et que ceux-ci l'ont du coup radié.

Quand on lui demande en moyenne ce qu'il gagne par mois, il répond par des différences de ressources financières très importantes selon les mois ; et finit par expliquer qu'il est inscrit au RSA depuis janvier 2011, ce qui, par ailleurs, rend les choses assez compliquées dès qu'il travaille.

Léon, ingénieur du son

Formé SV ; métier connexe SV (formation en sus)

Diplômé de l'École Louis Lumière, filière son. On peut considérer cette formation son, comme étant SV ou pas (historiquement l'école s'est créée autour du cinéma, mais le cursus pédagogique a connu des évolutions, la filière son est aujourd'hui revendiquée par l'école comme pouvant se déployer dans le SV).

Il sort de l'école avec un diplôme d'ingénieur du son, spécialité sonorisation. Pour lui c'est une formation généraliste, esthétique-technique (il ne sait pas faire en sortant, il apprend en faisant et en ayant des expériences professionnelles).

Il est aujourd'hui ingénieur audio : conception et réglages de logiciels son, après avoir suivi pendant le temps de son intermittence (sur conseil d'un agent de Pôle emploi) des cours aux Arts et métiers d'électro-acoustique, d'acoustique, de sonorisation, signal qui lui ont permis d'accéder au titre d'ingénieur Audio, et ainsi de trouver un travail que l'on pourrait qualifier de connexe au métier qu'il pratiquait auparavant. Il est en CDI depuis quatre ans.

A sa sortie de l'école il se met rapidement en free-lance, et fait beaucoup de sonorisation de colloques comme de concerts. Au bout d'une année il est payé en CDDU, mais ne fera jamais assez d'heures pour rentrer dans le système de l'intermittence et toucher l'indemnité chômage : « J'étais en dessous de seuil de pauvreté ». Il occupe des postes de régisseur général, et de régisseur son et vidéo (vidéo pour laquelle il n'a aucune formation mais dont la pratique « personnelle » et « passionnée » lui a permis de valoriser un savoir-faire auprès des employeurs). Il constate un milieu professionnel avec des problèmes de management : problèmes d'organisation du travail, de définition des tâches, et cela même dans des grandes structures. Pendant cette période qu'il qualifie de « on/off » il suit des cours aux arts et métiers (qu'il finance par lui-même), et travaille dans la formation (mairie de Paris) : il donne des cours de mathématiques. Il considère ce travail comme étant alimentaire (même si cela lui plaît il ne voudrait pas en vivre), les sources de revenus restent complémentaires.

Il finit par avoir un poste en CDI dans une salle en tant que régisseur général, mais est à temps partiel et est payé au Smic : il ne gagne que 900 € par mois à Paris.

Le passage au métier d'ingénieur Audio se décide parce qu'il a l'impression de stagner, de ne pas évoluer. Les perspectives d'avenir sont maigres, en termes de salaire comme d'évolution de poste : difficile dit-il d'accéder à des postes à responsabilités dans lesquels on peut faire des choses intéressantes. De plus son environnement professionnel lui apprend les difficultés du métier, et la perspective d'être beaucoup en déplacement alors qu'il veut une vie de famille, est une donnée supplémentaire à sa réorientation. Il sera d'abord embauché en CDD dans la boîte dans laquelle il est aujourd'hui en CDI.

Bertrand, régisseur son-vidéo

Formé AV ; métier SV

Après un IUT en génie-électro, Bertrand s'oriente dans un master Image et son, formation audiovisuelle, dans laquelle il y avait une toute petite partie de cours en lien au SV. Avant cette formation en master, il avait été bénévole sur un festival, avait fait quelques stages dans des boîtes de sonorisation. Il commence à avoir quelques « plans » pendant qu'il poursuit la formation de Master : technicien son sur des festivals, des concerts, il est payé en CDDU. Pendant sa formation il fait des stages dans un studio à Paris, et se rend compte que « les places sont chères », qu'« on reste stagiaire longtemps et à des postes pas intéressants », et qu'on « est très mal payé ». D'une part donc, ce constat rajouté à l'obligation de devoir emménager à Paris pour travailler en studio, d'autre part, des expériences dans le spectacle vivant à Brest, où il vît, le poussent à prendre la décision de travailler dans le SV, et en particulier dans le théâtre.

Sorti il y a trois ans du master, il travaille en intermittence avec un théâtre, un festival, des boîtes de sonorisation. Il n'arrive pas à accéder à l'intermittence la première année, y accède la deuxième. A ce moment-là, il gagne entre 1500 et 2000 € par mois.

L'année dernière, il est en quelque sorte « permittent » d'un théâtre à Brest, où il travaillait déjà au cachet auparavant. Ce même théâtre vient de l'embaucher en CDI, en tant que régisseur son et vidéo (rencontre de l'audiovisuel et du spectacle vivant : pour lui beaucoup de choses en commun dans les deux domaines, en particulier au niveau du son et de l'image). Il gagne 1800 € par mois pour un temps plein.

Albert, assistant son

Non formé SV, formation continue SV ; hors champ

Formation initiale en sociologie, sans diplôme. A travaillé en restauration

A fait une formation (continue) dans le SV: assistant son et lumière, chez Laser, à Paris, il y a quatre ans. Les stages qu'il a faits pendant cette formation lui ont permis d'avoir des « connexions » avec le milieu professionnel. Un des employeurs chez qui il fait un stage l'embauchera, sous CDD d'usage. Il n'arrive pas à être intermittent, essaie pendant deux ans. Pendant cette période il a un accident qui l'empêche de travailler. Il a par la suite tenté de retravailler dans le milieu, mais n'accède toujours pas à l'intermittence. Retourne à son métier premier : il est barman depuis un an et demi et en CDI, ce qui lui permet d'avoir des rentrées financières plus régulières.

Il n'a pas travaillé hors SV pendant ce laps de temps.

Ses conditions de travail sont précaires.

La formation SV provient de la formation continue.

« Pour moi je n'aurais pas pu faire ce métier sans la formation » qui lui a apporté compétences et réseau.

Classe 2 : Les administratifs

Nathalie, administratrice de compagnie de théâtre

Formée SV ; métier SV (Bac+5/CDI SV)

Formée dans un Master d'IEP à Lyon, au droit des relations culturelles et échanges internationaux, Nathalie désigne la formation qu'elle a suivie comme étant une formation généraliste, qui forme à la culture dans une acception large (très peu de cours spécifiques au spectacle vivant par exemple).

La fin de son DESS se termine par cinq mois de stage qu'elle fait au Parc de la Villette à Paris, service programmation. Elle rencontre à l'occasion de ce stage une compagnie de danse qui recherche quelqu'un pour travailler pour eux. La compagnie est en questionnement, en restructuration, elle y participe. Elle signe un CDI et occupe le poste de chargée de diffusion pendant trois ans. Elle devient par la suite administratrice de la compagnie, comme par suite logique explique-t-elle : c'est devenu la personne la plus ancienne de la compagnie. Elle n'est pas formée spécifiquement pour ce métier (aux conditions d'exercice assez complexes et techniques), considère que c'est le poste qui a le plus de responsabilités.

Elle débute avec un salaire de 1000 € net par mois, et gagne aujourd'hui 1600 € (net) pour un plein temps.

A la fin de l'entretien elle glisse qu'elle va quitter la compagnie : elle met fin au contrat à la fin de l'année, afin de monter sa propre structure avec une autre personne : un bureau de production sous le mode de la coopérative. Elle parle d'un effet d'usure des années passées à travailler pour la compagnie : beaucoup de stress, peu de reconnaissance et de marge de manœuvre : « on est toujours au service ».

Marion, chargée de production

Formée SV ; métier non SV réorientation (sur formation continue) (Bac+5/CDI hors SV)

Après avoir suivi des études de droit, cette jeune femme se forme au métier d'administratrice à l'Ensatt à Lyon. Si elle pense que la formation lui a été utile, autant en termes de compétences apportées, que du réseau que l'école lui a amené (elle spécifie par ailleurs que l'Ensatt porte le « label qualité »), elle reste critique sur la professionnalisation de la formation (peu de stages dit-elle). Sortie en 2005, elle travaille tout de suite avec une compagnie dont le travail est par ailleurs coproduit par l'Ensatt. Chargée de production elle accompagne l'exploitation de la pièce ; s'ensuivent un certain nombre de cachets pour des compagnies de théâtre différentes, en tant que chargée de production. Il se trouve qu'elle occupe le poste tout du moins pour une compagnie d'administratrice (gestion courante et pas forcément au projet). Son premier emploi court sur un mois. Elle s'insère relativement vite puisqu'elle devient rapidement intermittente et le sera pendant deux ans, date à laquelle elle décide, pour des raisons personnelles de déménager à Paris. Elle semble être intégrée dans le réseau théâtral lyonnais (des anciens de la formation la tiennent informée des postes qui se libèrent), elle rencontre des professionnels de milieux professionnels voisins (une association dédiée à la valorisation du cinéma d'art et essai) avec qui elle travaillera, etc. Par ailleurs, elle occupe pendant ces années d'intermittence, le poste d'hôtesse d'accueil à la Maison de la Danse, non pas par nécessité financière, mais parce que cela lui permet de voir des spectacles gratuits et qu'elle « aime bien » l'équipe avec qui elle travaille.

A Paris, l'insertion se révèle bien plus difficile : elle peine à trouver du travail, confrontée à des salaires bas qui ne correspondent ni à ses attentes ni à ses compétences. Elle perd son intermittence. Elle finit par trouver un emploi de chargée de production dans une boîte de production spécialisée dans le théâtre, ou elle est « permittente », et dit-elle, c'est grâce à son réseau lyonnais, qu'elle trouve quelque chose à Paris.

Au bout de deux ans elle arrête tout et se décide à faire une formation d'infirmière (les trois ans de formation sont pris en charge par l'Afdas). Elle dit de cette reconversion que c'est un vrai choix, pas une reconversion par dépit. Malgré tout, et à la question de ce qui l'a poussé à changer radicalement de carrière, elle dit n'avoir perçu pendant son parcours professionnel aucune perspective, aucune évolution de carrière, qu'elle est déçue humainement du milieu dans lequel elle travaillait, qu'elle n'arrivait absolument pas à se projeter. Très peu de reconnaissance pour son travail.

Elle travaille depuis début 2011 en tant qu'infirmière et gagne aux environs de 1700 € par mois. Quand elle a quitté le système de l'intermittence elle gagnait 2000 €.

En fin d'entretien la jeune femme glisse que son conjoint est aussi intermittent et que le fait de savoir qu'un est des deux occupe une position plus stable les rassurent.

Par ailleurs le fait d'être une femme dit elle lui a plutôt servi à insérer le champ, un atout dit-elle, en prenant l'exemple de la boîte de production dans laquelle elle travaillera dont les responsables étaient tous deux des hommes et n'auraient « jamais embauché un autre homme ».

Loïc, assistant de gestion

Non formé spécifique SV mais pouvant servir SV ; métier SV

(Bac+2/CDI SV)

Loïc a fait un BTS Assistant de Gestion de PME-PMI à Valence. Il en sort en 2004. En sortant il travaille comme assistant commercial dans une entreprise de grande distribution, sur un CDD de deux mois et demi. L'entreprise lui propose un CDI qu'il refuse pour des raisons de santé : il vient d'avoir un grave accident. En octobre 2005 et grâce à la Mission Locale, il postule à un emploi d'assistant de gestion au sein de la compagnie Transexpress, une compagnie de théâtre de rue implantée dans le bas de la vallée du Diois. D'abord embauché en CDD pendant un an et demi, celui-ci est transformé en CDI. Il travaille à plein temps.

Il pense que sa formation première lui a été importante, du point de vue de l'acquisition des compétences. Il préfère la comptabilité plutôt que d'être assistant commercial, ce qu'il peut déployer dans ce poste au sein de la compagnie. Depuis qu'il y travaille il a fait des formations courtes à la Chambre de métiers de la Drôme, que l'employeur a pris en charge : fiches de paies, droit du travail.

« Ça ne m'est jamais passé par la tête de travailler dans ce secteur » dit-il plutôt heureux du hasard. Pour lui l'apprentissage du métier se fait sur le terrain.

Embauché au Smic, il est aujourd'hui rémunéré 1100 € net par mois. Il souhaiterait une évolution de poste, mais n'est pas certain que cela puisse se faire.

Ce qu'il faut noter c'est son engagement dans la transmission de danses de société : cette activité, qu'il décrit comme secondaire (après le travail, une autre vie), lui prend deux soirs par semaine et le samedi après-midi. Par ailleurs il se forme à la pédagogie pour transmettre au mieux les danses de société. Cette activité lui rapporte 40 € pour 3 heures de cours (il casse les prix dit-il parce qu'il est rémunéré par ailleurs), ce qui dit-il, n'est pas négligeable en terme d'apport financier. Il s'est organisé en auto-entrepreneur ce qui lui permet de fournir des factures aux associations. L'activité d'animateur de danse de société est devenue très importante, mais il ne souhaite pas qu'elle devienne la principale source de revenus. Il veut que cela « reste un plaisir ».

Naïma, coordinatrice de festival

Non formée SV ; 1^{er} emploi SV ; métier non SV

(Bac+5/CDI hors SV)

Naima ne s'est pas formée au SV. Elle a fait des études d'économie et de finance internationale. Titulaire d'un bac+5, elle décide de travailler dans une association culturelle, afin de coordonner un festival des cultures du Maghreb, dans la région de Caen. C'est une expérience qu'elle qualifie de personnelle, intéressée par les questions socioculturelles qui y étaient développées. Seule salariée de l'association, elle avait signé un contrat en emploi jeune. Mais elle démissionne au bout de quelques mois, considérant que sa mission est terminée. Elle gagnait environ 900 € net par mois.

Elle travaille depuis 5 ans pour la tarification du réseau ferré de France et gagne 3200 € net par mois.

Agnès, accueil/gestion dans une école de théâtre

Formation non spécifique SV mais pouvant servir le champ SV : métier non SV

(Bac+2/CDI hors SV)

Au cours de son BTS assistante de direction, Agnès fait un stage dans une école de théâtre. Elle connaît cette école pour y avoir pris des cours pendant quinze ans, connaît très bien le président. Au sortir de la formation, elle est embauchée sur un contrat de quatre mois, afin de remplacer une personne en congé maternité. Le contrat couvre la période de rentrée de l'école : elle doit gérer les inscriptions, accueillir les élèves (physiquement et au téléphone) et remplir toutes les tâches administratives. Ce contrat lui permet d'entrer dans la vie active. Elle savait que l'association ne pouvait pas la garder. Aujourd'hui elle est assistante de direction dans une entreprise de traitement de déchets, elle gagne 1200 € par mois pour un 80 % (dans l'école de théâtre elle était au Smic horaire).

Classe 3 : Les artistes d'origine populaire

Luce, chanteuse

Formée SV + formation continue SV ; métier SV (Bac+formation école privée/intermittente)

Après un Bac option musique, Luce s'inscrit dans une école privée de jazz (chant et solfège). La formation dure deux ans. Si Luce travaille comme vendeuse et caissière de supermarché (elle fait aussi quelques extras dans un bar) pendant les deux ans qui succéderont à la formation, elle se met à son compte (profession libérale) afin de tenter de vivre des cours de chant (particuliers, dans une école de musique) mais aussi de conseils vocaux et scéniques auprès de compagnies. Avec une moyenne de 7 heures de cours par semaine, elle se rend compte au bout d'un an d'activité, que les charges sont beaucoup trop élevées au regard de son activité. De plus elle trouve que donner des cours est une activité qu'elle pourrait avoir en fin de carrière, quand elle sera plus « fatiguée » : elle veut continuer à être chanteuse et faire de la scène. En effet Luce, chante et est payée pour ses prestations depuis ses 16 ans, où elle chante dans des spectacles musicaux. Elle décide de faire une formation de théâtre (suite à une rencontre avec un metteur en scène), dans une école de théâtre privée à Paris : *Les enfants terribles*. Pendant qu'elle poursuit cette formation (trois ans), elle travaille tous les week-ends, en tant que chanteuse dans des orchestres. Payée en cachets, elle joint les deux bouts difficilement et vit avec environ 500 € par mois (source financière personnelle). Dans les derniers mois de formation, elle travaille avec un gros orchestre qui lui « assure l'intermittence » ; aujourd'hui cela fait deux ans qu'elle est intermittente, la plupart des cachets viennent de son travail avec cet orchestre. Elle travaille par ailleurs dans un duo et fait des remplacements en orchestre. Elle gagne environ 1500-1600 € par mois. Si elle reconnaît une insertion « chaotique », elle se sent aujourd'hui stabilisée. Elle définit le métier comme n'étant de toute façon pas stable, mais se sent beaucoup plus sereine que ce qu'elle pouvait être trois ans en arrière.

Si la première formation lui a été très utile d'un point de vue technique, la seconde lui a beaucoup apporté en termes de développement personnel, de confiance en soi. Si elle ne cherche pas à être comédienne pour le moment (elle fait quelques cachets parfois, mais ne veut pas courir après l'intermittence, les castings - « pas envie de faire n'importe quoi » - comme c'est le cas, précise-t-elle à Paris, où il y'a beaucoup de monde, mais pas beaucoup plus de travail qu'en province), la formation lui a donné de l'assurance, elle se sent plus légitime et plus crédible. Si elle était restée sur Paris, elle pense que la formation lui aurait amené un réseau potentiel. Mais pour des raisons personnelles, elle vit en Vendée.

Elle aurait certainement pu faire ce métier sans ces formations, puisqu'elle chante depuis son jeune âge, mais elle tient à « faire les choses bien ».

Jeanne, vidéaste théâtre

Formée SV (+AV) ; métier SV (Bac+4/Artiste)

Jeanne a une double formation. La première est un BTS Audiovisuel, option Image, formation technique. La seconde est une Licence/maîtrise d'Ingénierie des arts de l'image et du spectacle vivant, formation théorique, plus générale. Elle en sort en 2004.

Son insertion s'est faite relativement lentement, mais sûrement. De 2004 à 2008, elle cumule différentes réalisations audiovisuelles pour le spectacle vivant (elle travaille aujourd'hui principalement pour le théâtre, parfois les musiques actuelles) et quelques emplois plus techniques. Elle est payée en vacations, en cachets, au « black ».

L'association avec laquelle elle a fait son stage en BTS, l'embauche, et lui propose de travailler régulièrement. Elle tisse un réseau en local important qui, associé « au hasard des rencontres », lui permet de travailler. Elle dit ne travailler que par carnet d'adresse, n'a « jamais envoyé un CV ».

En 2008, elle décide de choisir le statut d'artiste. L'intermittence ne prenant pas en compte la création vidéo comme permettant d'accéder aux droits. Jeanne décide, plutôt que de se faire déclarer par une autre fonction, de s'inscrire à la maison des artistes-auteurs, ce qui lui donne un statut de réalisation, qu'elle fait effectivement pour la musique et le spectacle vivant.

La première année elle avait un chiffre d'affaire de 10 000 €, aujourd'hui elle est à 15 000 €. Elle cumule ces entrées avec quelques cachets de technicienne.

Elle anime des ateliers de pratique vidéo, au moins un stage par an pendant les vacances scolaires, puis des interventions en milieu scolaires. C'est assez régulier. Elle est alors payée en vacances où elle remet des factures.

Chaque année les sollicitations sont un peu plus importantes. Elle perçoit son activité comme « assez constante ».

Par ailleurs elle est souvent « modèle vivant » : il lui arrive de poser 10 à 20h par mois, ce qui lui amène un revenu complémentaire non négligeable (15 € net de l'heure). Elle dit que c'est un boulot alimentaire, mais qu'elle « aime bien le faire ».

Elsa, circassienne.

Formée SV, Métier SV (Bac+4/Intermittente)

Titulaire d'un master I en Art du Spectacle, où la théorie et la pratique artistique sont mêlées à travers les stages qu'elle fait. Elle considère la formation comme utile d'un point de vue personnel. Elle travaille toujours dans le secteur et c'est pour elle une preuve de l'intérêt de la formation. Elle dit aussi que le fait d'avoir un diplôme d'études supérieures lui permet d'avoir une certaine assurance dans le milieu professionnel.

Au sortir de ses études elle n'a pas travaillé tout de suite. Elle a organisé un festival des arts de la rue et du cirque, puis elle a voyagé : elle développe à l'étranger des ateliers de cirque. Elle est donc praticienne (circassienne).

Depuis 2006/2007 elle travaille pour une compagnie de comte, pour qui elle assure la coordination d'un festival de comte. Elle est rémunérée en CDDU (au départ CDD saisonnier). Par ailleurs elle donne des cours de cirque et d'arts plastiques en remplacement de professeurs de l'éducation nationale (période 2005/2009). Cela lui rapporte des revenus sensiblement équivalents à ce qu'elle peut gagner dans le spectacle vivant.

Elle monte en 2005 sa propre structure pour qu'elle puisse donner des cours en toute légalité.

Elle est intermittente depuis deux ans et demi, et c'est la coordination du festival (mais aussi la médiation culturelle, l'administration, la production) qui lui permet d'accéder à l'intermittence.

Elle ne cherche pas particulièrement à vivre du cirque, c'est une discipline qui lui plaît « on verra plus tard comment j'évolue ».

Son salaire n'a pas augmenté, elle est toujours à 1200 € par mois.

Elle va toujours à l'étranger pour travailler avec des associations locales (de 1 mois à 6 mois selon les projets, en Roumanie, etc.)

Si elle se sent stabilisée, elle suit une formation d'art thérapie, dont elle a payé les droits d'inscriptions de la première année. La seconde est prise en charge (accès au DU). Elle travaille en même temps.

Sa perspective de travail se dirige vers l'art thérapie, mais veut continuer à travailler dans le spectacle vivant, parce que cela la « passionne ».

Denis, guitariste

Hors champ (petits revenus provenant uniquement de l'enseignement artistique) (Bac+2/CDI hors SV)

Denis a fait un BTS de « dessinateur industriel ». Après sa formation il a du mal à trouver un emploi dans sa branche et commence quelques petits boulots : il travaille dans une chocolaterie en saisonnier, décroche un court CDD dans une autre boîte. Mais la majeure partie des revenus de cette époque proviennent des cours de guitare qu'il donne dans une école de musique. Pour ces cours il est payé 20 € de l'heure. Il donne 4h de cours par semaine. Il peut alors cumuler ces heures de cours avec les indemnités chômage. Au bout de trois ans, il décroche un CDI dans un bureau d'étude, bureau dans lequel il travaille aujourd'hui (embauche en 2007). Il n'a jamais été question pour lui de vivre des cours de guitare, il voyait la situation comme temporaire et souhaitait travailler dans la branche dans laquelle il s'est formé. Il gagne aujourd'hui 1480 € net. Il joue toujours de la guitare, pour lui, et de façon bénévole.

Classe 4 : Les artistes femmes d'origine cadres ou professions intermédiaires

Viviane, violoniste

Formée SV; métier SV (Bac/Intermittente)

En parallèle à ses études secondaires, Viviane est inscrite au conservatoire. L'année où elle a son bac littéraire, elle obtient le certificat de 3^{ème} cycle au conservatoire régional de Nice, en violon. Elle a 17 ans. Elle commence à travailler dans l'événementiel - c'est par une répétitrice de violon qu'elle commence à travailler dans ce milieu - et plus particulièrement avec un groupe avec qui elle voyagera beaucoup. Elle a travaillé 7 ans avec ce groupe, et gagne par prestation entre 120 et 150 €. Le « deal » de départ avec ce groupe était de faire suffisamment d'heures pour pouvoir accéder au régime de l'intermittence. Il y a presque deux ans, elle décide d'arrêter de travailler avec ce groupe, pour des raisons liées à la faible rémunération et aussi à des problèmes d'entente avec d'autres membres du groupe. Elle joue (violon électrique) toujours aujourd'hui pour l'événementiel (rémunération par des agences), soit seule, soit avec d'autres violonistes, dans des soirées privées. Par ailleurs, et ce depuis plus de 5 ans, elle travaille dans un orchestre de chambre, celui de la ville de St Raphaël. Elle cumule les CDDU depuis 5 ans au sein du même orchestre, travaillant tous les vendredis après-midi (répétitions) pour une moyenne de 25 concerts par an, dont la majorité a lieu l'été. Elle est rémunérée 75 € par service, ce qui fait un cachet tous les deux services en CDDU. Elle fait 70 % de ses heures avec l'orchestre, mais travailler dans l'événementiel lui relève le taux horaire des indemnités chômage : en effet le taux y est bien plus élevé : « j'aurais que l'orchestre ça ne serait pas possible », explique-t-elle en démontrant que grâce au travail dans l'événementiel elle gagne une moyenne de 1500 € par mois (pour elle, aucune progression salariale depuis qu'elle a commencé à gagner sa vie).

Si elle se sent aujourd'hui stabilisée, elle se demande si elle ne va pas faire autre chose : son compagnon vit et travaille en Corse, et il va falloir trouver une solution pour qu'ils se rapprochent.

Viviane dit qu'elle n'aurait pas pu faire ce métier sans sa formation au conservatoire qui, même si c'est une formation très classique ne lui a pas apporté d'aide pour trouver du travail, lui a apporté les compétences techniques nécessaires, et une rigueur de travail. Le travail en orchestre lui permet de « garder le niveau » et pour elle, le travail dans l'événementiel n'est pas de l'alimentaire, ce serait plutôt l'inverse : c'est plus dans l'événementiel qu'elle trouve son compte que dans la pratique en orchestre, qu'elle se sent plus libre, plus créative. Si elle pouvait, elle en ferait plus.

Mélanie, comédienne

Formée SV ; métier SV (Bac+5/Intermittente)

Mélanie est comédienne. Elle s'est formée à l'école du Théâtre National de Strasbourg (une des trois grandes écoles de formation au métier en France) et est sortie après un cursus de trois ans en 2004. Elle considère la formation comme lui ayant été utile dans le sens où la formation « lui a appris à travailler ». L'école étant reconnue dans le milieu professionnel, elle se sait chanceuse d'y être passée, et réalise à quel point la formation joue comme label qualitatif. Quelques années après sa sortie d'école, elle rencontre par hasard (enfin, à la sortie d'un spectacle) un des metteurs en scène intervenant au TNS. Cette rencontre a été fondamentale quant au déclenchement d'un parcours professionnel moins précaire que les deux/trois années qui se sont écoulées à la sortie de l'école. En effet et malgré le dispositif mis en place par le ministère de la Culture visant à faciliter l'insertion des comédiens sortis des grandes écoles, Mélanie a rencontré de réelles difficultés à travailler. Le dispositif, le JTN (Jeune Théâtre National) est accessible aux comédiens sortant pendant trois ans. Ce dispositif facilite l'embauche des jeunes comédiens, par une réduction des cotisations patronales et fonctionne selon le système des auditions. Ce système a semblé-t-il, beaucoup impressionné la comédienne (l'a angoissée).

Malgré ses craintes elle trouve par trois fois du travail par le biais du dispositif JTN, une fois sur une durée de deux mois, puis sur une durée plus courte, et une autre fois pour une lecture (quelques jours de travail). Elle considère cette période comme une période de galère. Même si la formation est reconnue, cela ne l'empêche pas de « galérer ». Elle fait donc des petits boulots, travaille dans un bar, fait du baby-sitting. Elle ne sera pas intermittente pendant quatre ans, cumulant dès qu'elle le pourra, RSA et petits boulots. Puis elle commence à écrire. L'écriture commence à prendre de la place dans sa vie, et peut-être, dit-elle, que cette activité lui laisse moins d'énergie pour aller passer des auditions. Dans tous les cas, elle affirme que c'est par l'écriture que les choses changent. Elle rencontre ce metteur en scène avec qui elle s'était

formée au TNS qui, venant aux nouvelles lui demande de lui envoyer le texte. Il lui propose dans la foulée, d'animer un atelier d'écriture à l'occasion d'une résidence dans un théâtre, puis, de travailler avec lui à écrire une pièce de théâtre. Par ailleurs elle animera quelques ateliers de théâtre. Elle est alors à la fois comédienne et auteur. La pièce connaîtra une belle exploitation. Après cette période, elle joue avec une compagnie. Pour elle, cela fait deux ans et demi que cela se décante. Elle est cependant inquiète de la suite. Il lui manque 300 heures pour renouveler ses droits d'ici fin janvier 2012. En attendant elle écrit, profitant du temps de chômage indemnisé pour avoir la liberté d'écrire (une pièce de théâtre, un scénario).

Elle parle de « chercher comment chercher du travail »

A la question de la place des femmes dans le milieu : elle explique qu'il y'a très peu de rôles de femmes dans le théâtre classique, et qu'il y a beaucoup plus de femmes comédiennes que d'hommes, faisant ainsi état du déséquilibre du milieu théâtral.

Elle a toujours été rémunérée comme comédienne peu importe les différentes activités. Par ailleurs elle tient à spécifier l'importance des stages Afdas, elle en a fait un, qui lui a énormément apporté : beaucoup de rencontres et de projets en cours...

Laurence, musicienne

Non formée SV (formée AV) ; Contrats d'artiste quand étudiante. Métier non SV (réorientation en formation continue) (Bac+2/CDI hors SV)

Laurence a fait un BTS audiovisuel, spécialisation montage. Suite à son diplôme elle passe un an à Madrid où elle fait un stage dans une boîte d'étalonnage et de télécinéma. Expérience désagréable, elle se retrouve au milieu d'un plan de licenciement, on lui demande d'exécuter des tâches de grévistes, ce qu'elle refuse de faire et du coup, n'apprend que peu de cette expérience. Elle rentre en France, cherche vaguement du travail et décide de se réorienter. Elle passe le concours pour l'école d'orthophoniste, formation de quatre ans dont elle vient de sortir. Elle est actuellement embauchée dans un CMPP et une institution qui accueille les enfants sourds. Son contrat est à durée indéterminée et elle gagne 1500 € à 90%. Quand elle était étudiante elle jouait de la guitare dans un groupe : le groupe animait des fêtes de villages dans le pays basque. Elle a joué avec eux jusqu'à il y'a deux ans. Ils étaient rémunérés à chaque fois, 80 € le cachet, pour une moyenne d'une dizaine de dates de concerts dans l'année.

Laure, concertiste.

Formé SV ; métier SV (Bac+CNSM /intermittente non ayant-droit)

Formée au CNSM de Lyon, cette pianiste dit que le conservatoire ne lui « a pas appris le métier », mais l'apprentissage de l'instrument et l'émulation sociale et élitiste (l'esprit d'ascension y est très important).

Depuis qu'elle travaille comme concertiste, elle n'est jamais arrivée à faire suffisamment d'heures pour accéder à l'intermittence. « Les heures de répétition ne sont jamais payées, ce qui n'est pas le cas des comédiens qui eux, sont payés à la répétition » (elle répète seule et chez elle). Cela fait donc plus de 5 ans qu'elle cotise sans avoir accès à la protection sociale afférente. Cependant, elle arrive à vivre de ses cachets, parce qu'ils sont suffisamment élevés : de 500 à 3000 € selon les concerts. Elle a un agent depuis trois ans, ce qui lui permet d'avoir plus de concerts et donc, de gagner plus d'argent (les cachets s'élèvent à mesure que le nombre de concerts augmentent : question de notoriété) : moyenne de deux concerts par mois, progression dans les salaires. Depuis un an elle donne des cours une après-midi par semaine : activité connexe (elle gagne 640 € pour 8 heures).

Parcours d'insertion : après le CNSM, elle s'inscrit dans un certain nombre de concours internationaux qui lui permettent en même temps que d'obtenir des prix (apport numéraire et notoriété) d'être repérée par des professionnels qui lui proposent à leur tour des concerts. Sorte de label.

Le CNSM lui apporte une rigueur, une volonté d'ascension (une sélection très rude à l'entrée), rode en quelque sorte à la difficulté d'insertion dans le milieu (se battre dit-elle).

Le CNSM lui donne une « assise », « une confiance en soi ».

Edith, flûtiste

Formée SV ; métier SV (Bac+4/CDI SV)

Après trois ans de musicologie à la fac (niveau licence), elle rentre en formation de musicien intervenant (2 ans), et passe le DUMI. Son instrument est la flûte traversière. A la sortie de sa formation elle répond à une offre d'emploi : elle devient contractuelle d'une école de musique d'une communauté de commune pendant 6 mois, en tant que musicienne intervenante. Elle travaille à temps plein pour une rémunération de 1200 € net par mois. Puis, Edith déménage pour des raisons personnelles, dans l'Est de la France. En arrivant elle trouve un emploi tout de suite, mais qui prendra effet à la rentrée scolaire qui suit. Elle est musicienne intervenante dans une association qui dispense à la fois des interventions en milieu scolaire et des cours. Elle fait les deux (et a deux fiches de paies), et donc travaille plus qu'un temps complet (28h/semaine ; en effet, le temps de préparation est pris en compte, le temps plein équivaut en association à 24h, dans la fonction publique à 20h). Elle gagne aujourd'hui 1400 € net par mois et est en CDI. Cependant elle a le sentiment d'avoir fait le tour de son poste, elle souhaiterait connaître plus de variation et avoir la possibilité de rejouer avec d'autres musiciens, refaire des prestations scéniques. Elle vient d'avoir un enfant, et sait par ailleurs qu'il est rare de trouver un temps complet en tant que musicien intervenant, d'ailleurs beaucoup de « dumistes » cumulent à la fois des heures de travail en intervention et en musicien (possibilité d'être en CDDU).

Elle a été rémunérée quelque fois à la prestation, en tant que musicienne, quand elle était étudiante et lorsqu'elle jouait dans une harmonie.

Par ailleurs et de façon très ponctuelle (une fois l'an), elle participe, dans le cadre de son travail, à des jurys de solfège. Elle est alors rémunérée par la Confédération musicale de France.

Anouk, scénographe

Formée SV (formation plurisectorielle mais avec spécificité SV) et ayant travaillé dans le SV ; métier hors SV (Bac+5 /free-lance)

Anouk a un diplôme de scénographie, obtenu à l'école des Arts Déco de Strasbourg. Formation de cinq ans, celle-ci est intitulée « communication événementielle » et forme à la fois à la scénographie de théâtre, à la muséographie ou encore, à la scénographie d'événements (mise en espace, design urbain). Sortie en 2004, elle entrevoit aujourd'hui dans cette formation son utilité théorique mais est plus critique sur un certain nombre d'apprentissages techniques (le soclage, la serrurerie ne sont pas enseignés) et aussi du point de vue de l'accompagnement à l'insertion professionnelle (aucun code n'est donné, nous dit-elle). Pour elle la formation n'est pas très appliquée à la réalité du métier. Le « métier » reste à apprendre, totalement. Cette insertion prend du temps, il faut beaucoup de persévérance, autour d'elle beaucoup ont arrêté. « La place est difficile ».

Le diplôme des « arts déco » l'a beaucoup aidé : « je sentais que c'était ma chance » dit-elle à propos du diplôme qu'elle qualifie de garantie de sérieux, de prestigieux. Elle pense que ça a été déterminant pour elle.

Quand elle sort de l'école, elle part à Marseille et fait un stage en scénographie de longue durée (6 mois) avec une compagnie de théâtre qui crée un spectacle. Cette expérience la détermine à bifurquer. Elle ne souhaite plus travailler dans le spectacle, et se dirige vers la muséographie. Elle monte à Paris, obtient un stage dans une agence de muséologie et de muséographie. Suite à cette expérience elle occupe un poste d'« assistante à la muséographie » dans une boîte de muséo. Elle y tient un rôle assez important et ce, malgré son peu d'expérience. Est en CDD d'un an, et gagne 1300 € net par mois. Pour elle c'est une expérience importante, « ça m'a formé ».

Suite à ce poste elle réalise que les conditions du salariat ne lui conviennent pas. Elle s'inscrit à la Maison des Artistes (en tant que graphiste, usage dans la profession) ce qui lui confère une indépendance qui lui « convient parfaitement ». Elle est free-lance pendant deux ans, et passe beaucoup de temps à démarcher. Elle sera, toujours en free-lance, assistante d'un architecte pendant deux ans et demi (1800 € par mois). Elle part à Montréal et occupe plusieurs missions en muséo, mais aussi des boulots alimentaires. Elle est toujours inscrite à la Maison des Artistes. Quand elle revient à Paris, elle fait un peu d'alimentaire, serveuse dans un bar. Elle travaille avec un de ses anciens profs de l'école d'Art déco à Strasbourg. Actuellement dans le sud de la France pour des raisons de santé, elle pense retourner travailler à Strasbourg.

Elle dit « faire le choix de l'instabilité » quelle associe au fait de faire des « choses qui [lui] plaisent ». C'est effectivement un métier plus masculin que féminin, mais la profession se féminise de plus en plus.

Anissa, danseuse de hip-hop

Formation informelle SV (+formation continue SV), métier connexe SV (Bac/chômage)

Anissa prend des cours de danse hip hop depuis petite au sein d'une Maison de quartier. Titulaire d'un bac pro Logistique elle donne déjà des cours de danse dans sa période lycéenne. Au sortir du Bac elle donne des cours dans différentes structures : école de danse, maison de quartier, centre d'animation. Elle a en moyenne 6h à 8h de cours par semaine. Elle est payée 20 € de l'heure (salarial); elle cumule ses cours avec des missions d'inventaires en intérim. Au bout d'un an, elle décide de suivre une formation de danseuse, au sein d'une école gérée par une compagnie (danse académique et hip-hop), la première année est financée par le Cnasea, la seconde par elle. Pendant le temps de la formation (2004/2007) elle continue de donner les cours. Elle pense qu'elle aurait tout à fait pu continuer à donner des cours sans faire cette formation (puisqu'elle en donnait déjà avant de la faire), mais la formation lui a permis d'acquérir des bases, et de rencontrer des chorégraphes connus, qui venaient y donner des masters class : de ce point de vue cela a permis de se faire connaître auprès d'eux.

Au sortir de la formation, elle continue à donner des cours, mais c'est financièrement très juste. Elle décide de passer le BE des métiers de la forme (pour travailler dans des salles de sport), elle cherche à être stable, financièrement. En pensant faire cette formation en contrat d'apprentissage, elle arrête de donner ses cours, seulement, elle ne peut finalement accéder à la formation et se retrouve sans cours. Elle en retrouve in extremis, les cumule avec des missions d'inventaire. Dès qu'elle est en âge de le faire, elle s'inscrit au RSA. Les choses sont compliquées par le fait qu'elle n'est pas véhiculée, et elle ne peut pas étendre son territoire pour donner des cours.

En juin 2010 elle signe un CDD d'un an, comme employée dans un grand magasin à temps plein. Elle donne quelques cours.

L'indemnité chômage suite à ce contrat lui permet aujourd'hui de reprendre du temps pour se concentrer sur ce qu'elle veut faire : elle prépare l'EAT en danse contemporaine (Epreuve d'Aptitude Technique) qui permet d'accéder par la suite au DE (Diplôme d'Etat). Elle enseigne toujours des cours de hip-hop (plus que trois heures par semaine qui sont rémunérées), et prépare au sein de sa propre compagnie (elle a monté une association dont le but est de promouvoir la culture hip-hop, pour laquelle elle est chorégraphe) une création, qu'elle souhaite présenter à des concours chorégraphiques. Tout cela est un travail non rémunéré.

Anissa vit chez ses parents. Elle explique ne pas pouvoir accéder à un logement sans CDI.

Si elle vit aujourd'hui avec les indemnités chômage (elle est à environ 1100 € par mois en incluant les cours), elle ne sent professionnellement pas stabilisée : « le but c'est de chercher à se stabiliser, vivre de la danse, pas galérer à trouver des cours, pas avoir à taper aux portes des programmeurs ».

Classe 5 : Les artistes hommes d'origine cadres ou professions intermédiaires

Raphaël, guitariste

Formation informelle SV (+formation continue SV) ; métiers SV (Bac/sans statut)

Titulaire d'un bac option musique, il a le niveau Deug. En même temps que ses études il fait le conservatoire (99/2002). Guitariste et chanteur, il a pris des cours particuliers de 98 à 2007. Il se définit comme étant un musicien autodidacte, aime l'apprentissage sur le tas, « j'ai une formation professionnelle, pour des professionnels, par des professionnels » (sa définition de l'apprentissage par l'expérience). Il n'aime pas l'esprit des cours de conservatoire et apprécie de s'en différencier. Il joue depuis ses débuts, tour à tour dans des groupes de soul, de variétés, de rythme and blues, les concerts sont rémunérés. Par ailleurs il est animateur (toujours en lien avec le spectacle vivant) en centre de vacances, est rémunéré sous la forme de contrats saisonniers.

Après le conservatoire il est embauché comme technicien son et animateur. D'abord en CDD il signe un CDI au bout d'un an, qu'il rompt au bout d'une année, décidé à aller faire une formation musicale dans une école privée. Au près de son employeur à plein temps (et beaucoup plus), il travaille aussi comme technicien son dans un cabaret à Nice. Il est payé au Smic horaire.

Sa formation EFm2 est une formation coûteuse, 20 000 €, qu'il prend en charge lui-même. Formation destinée aux autodidactes « comme moi », il en est finalement déçu. Ni réseau professionnel, ni apport technique.

Après cette formation il redescend dans le sud de la France et monte sa boîte de cours de musique à domicile, activité qu'il maintiendra pendant presque 2 ans. En micro entreprise, il arrive à se salarier et tourne autour de 1200/1300 €. Décidé à passer à autre chose, il monte un magasin de musique, magasin qui s'inscrit dit-il dans l'activité de l'entreprise qu'il développe : il maintient les cours de musique, continue à avoir quelques cachets à l'occasion des dates des groupes avec lesquels il joue, et fait de la vente (ainsi que de la réparation) en magasin de musique. Cependant il ne peut en vivre et est obligé après 10 ans d'activité professionnelle de vivre chez ses parents pour pouvoir subvenir à ses besoins.

Particulièrement motivé il explique son parcours par son attrait du spectacle et par la démesure de son investissement personnel propre qui est agité par une volonté entrepreneuriale.

Pierre, musicien

+/- formé SV ; métier non SV (Bac+8/chômage)

Pierre a fait des études de musicologie puis bifurque vers la philosophie. Pendant qu'il poursuit ses études (jusqu'au doctorat), il est surveillant et donne des cours de musique (guitare) dans des écoles de musique communales : payé sous la forme de vacation, il travaille 10h par semaine pendant environ 7 ans (il avait poursuivi une formation de 3^{ème} cycle au conservatoire en solfège). Mais, devant la précarité de ses revenus, et une précarité grandissante (l'arrivée d'un enfant enraye l'inquiétude), il décide d'arrêter les cours de musique et de passer à une autre activité. Il dit monter actuellement une micro entreprise de fabrication de livres.

Hassan, musicien/technicien

Non formé SV ; métier SV (Bac/chômage)

Hassan s'est formé sur le tas « en interne ». « Bidouilleur » en musique et informatique, il se forme auprès d'un ingénieur du son qu'il connaît. Celui-ci lui apprend les rudiments du métier d'assistant son, dans le but de le faire embaucher par la boîte pour laquelle il travaille. Ce qui s'avère efficient au bout de 4/5 mois de formation où il fait à la fois du studio et des concerts : il est embauché. Il devient assistant son au sein d'un Label. Il signe un CDD d'un an, renouvelé (période 2009/2011), commence à temps partiel puis à plein temps (Smic horaire). Il est aussi payé aux cachets quand il sonorise des concerts.

Il mène par ailleurs des ateliers de composition dans « les quartiers » la plupart du temps de façon bénévole, spécifiant que la musique est sa passion, qu'il la travaillait énormément chez lui, faisait quelques interventions pour des associations.

Avant de travailler dans la musique (période 2003/2008), il travaille dans un supermarché et fait une formation d'agent de sécurité dont il ne s'est jamais servi.

Le contrat s'est terminé en mai 2011, l'employeur lui propose de re-signer, mais Hassan refuse : « je n'ai plus de vie personnelle » : il se fait happer par sa passion et par les heures de travail (parfois jusqu'à 16/17h de travail par jour) ; du coup dit-il, il n'est « jamais à la maison ». Il ne souhaite pas devenir intermittent parce qu'il ne pourrait, dans ce cadre, avoir de prêt bancaire.

Il essaie aujourd'hui de trouver une place dans la fonction territoriale (auprès de la commune où il vit), peut être en tant que technicien son.

Franck, danseur

Formé SV ; métier SV (Bac/Intermittent)

Formé à la danse dès le plus jeune âge (conservatoire), il rentre à l'école Rosella Hightower à Cannes (formation nationale) dès l'entrée au lycée. Il suit un cursus sport études et obtient son bac en 2001. Suite au bac, il fait l'année de préprofessionnalisation (2002-2003), qui est une année où les danseurs sortent de la technique stricto-sensu pour aller à la fois vers l'artistique (la question du répertoire, travailler avec différents chorégraphes) et ce qu'il appelle « le quotidien » du danseur : la tournée, comment fonctionne le métier. Il est embauché dès août 2003 dans un CCN (Centre Chorégraphique National). Il pense que la formation qu'il a suivie lui a été nécessaire à la fois d'un point de vue du métier, de la technique de la danse, mais aussi (réponse non spontanée) du point de vue de « la carte de visite » que l'école lui a donné. La réputation de la formation (le sérieux qui lui est alloué) lui permet d'obtenir des auditions assez facilement. Il ne pense pas possible d'être danseur sans formation, dans tous les cas en ce qui le concerne, même s'il semble dire que le métier de danseur peut désormais se pratiquer sans formation.

D'abord embauché sous plusieurs contrats en CDD, il est très rapidement (au bout d'un an) embauché en CDI ce qui est très rare dans les CCN en France (seules les ballets nationaux ou municipaux embauchent des corps de ballets en CDI). Il démissionne au bout de 6 ans, parce qu'il ressent le besoin de travailler avec d'autres chorégraphes et de travailler à ses propres projets. Il passe le Diplôme d'Etat de danse (DE) et est, depuis 2009, intermittent du spectacle. Pour lui la moyenne des salaires n'a pas baissé (à l'année) même si les sources sont plus irrégulières. Aujourd'hui il est indemnisé à hauteur de 62 € par jour.

Il dit qu'en tant qu'homme il est plus facile de s'intégrer dans le milieu professionnel, mais aussi que les choses changent et qu'il y a plus d'hommes dorénavant.

Par ailleurs, il anime des ateliers de danse, mais cela fait pour lui, partie du métier.

A la question des conditions de travail, il répond par l'autonomie propre aux métiers artistiques.

Il réfléchit à sa reconversion qu'il pense pour lui vers la trentaine, son corps étant déjà usé (hernie des cervicales).

David, musicien

Formé SV (Diplôme d'études musicales), métier SV (Bac+2/Intermittent)

Musicien, intermittent du spectacle depuis avril 2011, après 10 ans de métier. Batteur, enseignant.

David est un homme qui pratique différents instruments (trompette, guitare basse, batterie). Après le bac, il s'inscrit au conservatoire en même temps qu'il fait un DUT en trois ans, de gestion administrative et commerciale. S'il poursuit les deux formations en parallèle, c'est pour « avoir plusieurs cordes à son arc », constatant que les « métiers artistiques sont aléatoires ». Il s'assure un filet de sécurité, « un plan B ». Par ailleurs le DUT lui a apporté des compétences finalement nécessaires à son métier de musicien : il est en effet nécessaire de savoir communiquer sur les projets en cours de développement, ou encore de savoir démarcher auprès des pairs comme des programmeurs. Au conservatoire il va jusqu'à la fin du 3^{ème} cycle et obtient le DEM (Diplôme d'Etudes Musicales). Il décrit le cursus comme étant un cursus professionnalisant, plutôt orienté vers l'enseignement que vers le métier de musicien (une façon dit-il d'être proche de la réalité de l'emploi du milieu professionnel). En même temps il estime que le cursus ne lui apprend pas tant un métier, qu'une rigueur dans le travail et la pratique de l'instrument au quotidien. Pour lui le métier s'apprend sur le tas.

Le métier de musicien se décline selon différents points : avoir un projet et savoir le mener : l'organisation du temps, du budget, trouver des dates de concerts, jouer, composer. Mais David explique qu'il est obligé de se diversifier dans les styles esthétiques : tant par curiosité que par nécessité économique. Il fait du jazz, mais « le jazz ne paie pas ». Alors il est par ailleurs dans des groupes de batucada, de reprises, de compositions.

Pour lui le cursus au conservatoire (conservatoire à rayonnement régional) lui a apporté un réseau efficace, un carnet d'adresse.

A la question de l'utilité de la formation en lien avec son métier (*est-ce que vous pensez que vous auriez pu faire ce métier sans cette formation ?*), il répond que oui peut-être, certainement, de façon différente. Il aurait appris différemment (en voyageant par exemple) et aurait pratiqué différemment. Mais « la finalité aurait été la même ».

« En fait, y'a pas, une fois que tu as le diplôme tu as le travail, on signe pas un contrat en fait comme... comme par exemple je fais une école de commerce et puis derrière je vais à un entretien et je signe un contrat et c'est parti pour tant d'années faire ce travail ! Là c'est pas du tout ça en fait. C'est-à-dire pour arriver... moi j'ai mon statut depuis pas longtemps, j'ai mon statut depuis cette année ; pour arriver à avoir mon statut il m'a fallu à peu près dix ans. C'est-à-dire ça fait dix ans en fait que je fais des concerts et que je brasse un peu dans le coin, et, pendant que j'étais au conservatoire je faisais déjà des concerts, quoi, pas suffisamment pour avoir mon statut... heu... mais du coup j'étais déjà un peu dans le réseau en fait. Une fois que j'ai fini le conservatoire en fait ce qui a changé c'était dans ma tête ; c'est-à-dire dans ma tête je suis passé de « je suis étudiant » à « t'es professionnel tu dois te lever cul, bouge-toi », en fait c'est plutôt un déclic... »

Il explique que son déménagement marque un changement dans ses débuts professionnels : il rencontre des gens avec qui il monte des projets. Ces personnes étaient « les bonnes », et tout « c'est enchaîné ». Il a accédé à l'intermittence (même si il dit que ce n'est pas un statut professionnel mais juridique, l'obtention du « statut » indique la professionnalité.). Il explique qu'il gère sa carrière de plusieurs façons : est lui-même à l'initiative de plusieurs projets qui lui sont propres (il s'occupe de tout, paperasse comprise), et est par ailleurs aussi un « side man » : il se greffe à un projet musical qui n'est pas le sien. Il considère que l'intermittence c'est quand même une grande chance, c'est-à-dire que le chômage lui permet de déployer ses projets, répéter, etc. parce que ça permet justement de travailler à ses projets « sans avoir trop la pression et de se demander comment on va faire à la fin du mois pour payer son loyer ».

Avant d'être intermittent, il était travailleur indépendant : auto-entrepreneur. A l'époque il donnait des cours et ne savait pas bien comment procéder pour se rémunérer. Il estime qu'au départ de son parcours professionnel, son activité correspondait à 70 % de l'enseignement, et à 30 % du métier de musicien. Cela c'est par la suite inversé. A un moment il a signé un CDD de professeur de musique dans une école. La gestion des trois statuts fût infernale : salarié, travailleur indépendant, et intermittence. Il a décidé de cesser progressivement l'activité de l'entreprise pour passer à l'intermittence (à laquelle il refusait auparavant d'accéder : il ne voulait pas rentrer dans « la course aux cachets »).

Question salaire il gagnait auparavant en moyenne 800 € par mois. Aujourd'hui et il est entre 1400 € et 1800 €.

Classe 6 : Les techniciennes

Silvia, ingénieur du son

Formée SV, métier SV

Silvia s'est formée à la technique et à la réalisation sonore. Au sortir de cette formation (équivalent bac+2) elle peut accéder au métier d'ingénieur du son numérique. Ce qu'elle fait. A la sortie de l'école elle mettra 1 an pour accéder au régime des intermittents du spectacle (il faut au minimum 10 mois) : elle connaît une insertion certaine et durable, puisque qu'elle dit ne jamais avoir eu de soucis à renouveler son intermittence depuis maintenant presque 6 ans. Elle dit avoir un carnet d'adresse, s'estime stable, malgré la diversité des fonctions occupées : travail sur des compilations, sur des projets d'édition, sur des scènes... elle commence à 1200 € par mois en moyenne, aujourd'hui plutôt 1800 € par mois.

Cette activité d'ingénieur du son lui permet par ailleurs de travailler à ses projets artistiques qu'elle mène en parallèle, et qui sont pour elle, indissociablement liés. Autant d'un point de vue du réseau (le même pour les deux activités) que pour l'alimentation de la recherche sonore et musicale qu'elle crée. Elle se définit donc comme étant aussi artiste, auteur, compositeur interprète et il lui arrive d'être rémunérée comme artiste de temps à autre, malgré la difficulté économique de l'esthétique musicale dans laquelle elle se trouve être (musique concrète, contemporaine).

Le passage à l'artistique s'est fait pendant le temps de la formation: elle a pu y côtoyer d'autres ingénieurs du son/compositeurs. Elle pense que la formation lui a été utile pour la réalisation, la connaissance des logiciels. Cela lui a permis d' « être autonome en tant qu'artiste », la technique lui permettant de développer le côté artistique.

Elle parle de ce milieu comme étant un milieu essentiellement masculin, et précise qu'elle ne se considère pas comme une « grande technicienne » mais plutôt comme une bonne « réalisatrice » : direction artistique (entre ingé son et artiste, sorte de chef d'orchestre).

Laurie, arts du spectacle, assistante montage

Hors champ. Entretien bref.

Après sa maîtrise en Arts du spectacle, mention cinéma (maîtrise à la fois pratique et théorique), elle fait un CAP de projectionniste. Quelque temps après elle passe un BTS de montage. Elle est intermittente depuis trois ans en tant qu'assistante montage.

Josiane, distribution cinématographique

Formé SV ; métier AV Formation plurisectorielle, stage en SV après lequel elle bifurque. Entretien très court, elle ne voulait pas en parler.

Diplômée d'un 3^{ème} cycle en propriété intellectuelle et gestion des entreprises culturelles, Josiane, découvre en rentrant dans la vie active la réalité des salaires du spectacle vivant (elle souhaitait travailler dans le théâtre et la musique), en se référant à la grille des salaires SYNDEAC, qui est « basse », particulièrement pour les gens qui vivent en région parisienne ou à Paris. Un stage de 6 mois dans une compagnie des arts de la rue, où elle n'apprend rien (elle était censée faire un stage avec l'administrateur et se retrouve à « faire des photocopies et réparer l'imprimante ») la conforte dans le choix de travailler ailleurs. Elle bifurque vers le secteur cinématographique, en particulier l'exploitation de films et dans la distribution cinématographique, selon des missions en CDD ou CDI. Elle est aujourd'hui embauchée en CDI depuis 8 mois. Elle est responsable technique de l'exploitation des films.

Claire, maquilleuse

Formée non spécifique SV

Claire est maquilleuse. Elle s'est formée, à Lyon, dans une école privée dont elle est sortie avec un CAP esthétique. Elle est aujourd'hui maquilleuse (maquilleuse polyvalente), animatrice et travaille principalement sur des spectacles de fin d'année, des spectacles de rues, dont un où elle joue... la maquilleuse (cachets d'artiste).

La formation qu'elle a suivie lui permettait d'aller vers la beauté, l'esthétique ou le spectacle : la scène ou le cinéma. C'est ce qu'elle choisit de faire. En commençant son activité elle tente le free-lance, mais finit par arrêter : trop de paperasse, trop de temps passé à chercher du travail. Elle travaille peu dans le théâtre, n'est jamais parvenue à accéder au système d'indemnisation chômage des intermittents. Ça lui arrive de faire des boulots alimentaires, de travailler dans l'animation. Mais ça reste ponctuel, dit-elle.

En termes de salaire, elle perçoit plutôt une régression du taux horaire. Elle a beaucoup de difficultés à se vendre « au tarif normal », mais trouve qu'elle travaille un peu plus qu'à ses débuts.

Céline, scénographe

Formée SV ; métier SV

Après des études en arts plastique à l'université (niveau maîtrise), elle réussit le concours de l'Ensatt, section scénographie. Si elle travaille pendant cette période étudiante, ce sont des jobs d'été et d'étudiant. A l'Ensatt, elle commence à faire des stages de scénographie et à travailler bénévolement avec des compagnies amateur. Elle sort de la formation en juin 2004. Elle s'inscrit au RMI, et cumule le RMI avec les cachets qu'elle fait. Un partenariat informel avec l'Ensatt lui permet à peine sortie, de tout de suite travailler à la réalisation d'un décor pour les « nuits musicales » (2 mois de travail rémunéré en CDDU). Le taux horaire est au Smic, mais cela lui « permet de commencer son statut ». Par la suite, c'est via le réseau de l'école, qu'elle continue à faire des cachets et à travailler : elle avait fait pendant sa formation un stage avec une ancienne élève de l'Ensatt, qui fait appel à elle, dans un premier temps pour travailler à la réalisation d'un décor. Dans un second temps, cette même personne lui « filera un plan » qu'elle ne peut faire, cette fois sur la conception de la scénographie. Si Céline bénéficie du fonds transitoire dans le régime de l'intermittence (fonds qui a repêché les salariés qui pouvaient faire leurs heures en 12 mois, alors que la nouvelle règle de calcul a réduit la période de référence à 10 mois), elle accède à l'intermittence l'année qui suit. Dans le même temps elle accède rapidement à la possibilité de faire de la conception de scénographie, ce qui est plus intéressant que de faire uniquement de la réalisation (construction de décor) : elle doit « penser » la scéno (« avoir des idées ») avec les metteurs en scène.

Pour Céline c'est vraiment le réseau qui fonctionne : depuis 2004, elle a répondu une fois à une annonce de Pôle emploi, et c'était pour de l'événementiel, sur un contrat court de deux semaines. En fait depuis son insertion dans le milieu professionnel, les compagnies avec lesquelles elle a travaillé lui sont restées fidèles, et refont appel à elle. Elle travaille donc avec trois compagnies de danse, et quatre de théâtre. Les gens de sa promotion se « refilent les plans » entre eux, essaient de s'embaucher sur différentes réalisations de décors que les uns et les autres font. Toutes ces propositions de travail proviennent du réseau.

Si elle considère que son insertion est rapide, elle sait que le métier reste précaire parce que les compagnies ont de moins en moins de moyens financiers. Leur pérennité est remise en jeu.

Evolution salariale : au début environ 1200 € par mois, aujourd'hui 1600 € par mois.

Elle estime que la formation qu'elle a poursuivie lui a été utile pour les compétences et le réseau. Cela lui a donné une confiance en elle, et une légitimité. « Je n'aurais pas pu faire ce métier sans cette formation, c'est possible d'être scénographe, artiste, sans diplôme ; mais il faut le réseau »

Jusqu'à il y a peu le métier de scénographe pouvait être déclaré à la fois comme artiste et comme technicien auprès des Assedic, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui (déclaré uniquement en technicien).

Cécile, habilleuse

Formée SV ; 1^{er} travail en SV ; métier non SV

Après un BEP service à la personne Cécile, « fascinée par le théâtre et le cinéma » décide de faire un BEP métiers de la mode. Elle n'était pas sûre de vouloir travailler dans le sanitaire et social, et voulait voir comment cela se passait dans le monde du spectacle. Elle fait dans la foulée un Bac technique d'habilleuse. Quand elle sort en 2004, elle a 22 ans. Elle connaît une période de chômage de 8 mois avant de trouver du travail dans sa branche : un CDDU de 3 semaines dans un théâtre en tant qu'habilleuse. Après cette expérience professionnelle elle cherche encore du travail pendant 1 an et demi et finit par retourner à sa formation première. « Je ne voyais pas d'avenir dans le monde du spectacle en tant qu'intermittente », nous dit Cécile, découragée. Elle avait pendant ce laps de temps, d'ailleurs travaillé en tant qu'aide à domicile, afin de joindre les deux bouts (son compagnon avait néanmoins un salaire de militaire qui assurait une bonne part des ressources du foyer, qui s'est aujourd'hui agrandi de deux enfants). Retournée dans sa région d'origine, elle travaille dans l'éducation nationale en tant qu'auxiliaire : elle est agent technique de seconde classe depuis septembre 2007 et enchaîne les CDD construits autour des périodes de vacances scolaires. Elle a un salaire d'environ 1200 €.

Elle dit de sa formation qu'elle lui a été très utile, et s'en sert aujourd'hui encore beaucoup : la couture est nécessaire, en particulier avec deux enfants, et elle s'en sert par ailleurs de façon bénévole dans les différentes manifestations culturelles auxquelles elle participe. De toute façon dit-elle, « Ici, si on veut travailler avec le textile, il n'y a qu'à l'usine qu'on peut trouver du boulot, et moi j'ai pas envie de travailler à l'usine ! ». Elle pense passer le concours en interne pour être titularisée dans l'éducation nationale.

Annexe 2 Présentation des enquêtes *Génération* du Céreq

(source de la première partie de l'étude sur la relation formation initiale / emploi)

Un dispositif unique pour étudier les premiers pas dans la vie active, selon la formation initiale suivie.

A la fin des années quatre-vingt-dix, avec les *enquêtes Génération*, le Céreq a mis en place un dispositif d'observation original pour étudier les conditions d'accès à l'emploi des jeunes à l'issue de leur formation initiale. Ces enquêtes permettent en effet de reconstituer les parcours des jeunes au cours de leurs trois premières années de vie active et de les analyser, notamment au regard du parcours scolaire et des diplômes obtenus.

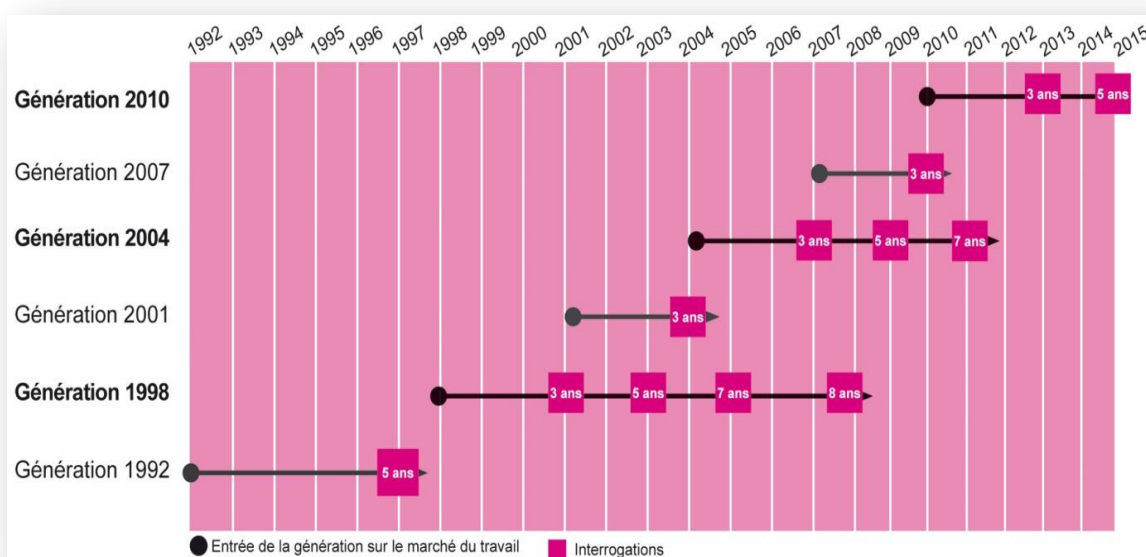
Elles permettent par exemple de souligner que les difficultés d'accès à l'emploi « des jeunes » sont surtout et d'abord celles des jeunes qui sortent du système éducatif sans aucun diplôme. Viser un diplôme professionnel permet-il de meilleures conditions d'insertion que poursuivre dans certaines filières générales ? L'apprentissage, souvent décrit comme une solution efficace pour assurer une bonne transition entre formation et emploi, apporte-t-il une même plus-value à tous les niveaux de formation et profite-t-il à tous ? Voilà des exemples de questions auxquelles l'enquête permet d'apporter des réponses.

Tous les trois ans, une nouvelle enquête est réalisée auprès de jeunes qui ont en commun d'être sortis du système éducatif la même année, quel que soit le niveau ou le domaine de formation atteint, d'où la notion de « génération ». En 2010, la « génération 2007 » des jeunes sortis au cours ou à la fin de l'année scolaire 2006-2007 a ainsi été interrogée. En 2013, la « génération 2010 » devrait être enquêtée.

En s'appuyant sur un calendrier qui décrit mois par mois la situation des jeunes et sur des informations plus précises concernant le premier emploi et l'emploi occupé au bout de trois années passées sur le marché du travail, ce dispositif permet d'analyser les trajectoires d'entrée dans la vie active. Il permet aussi de distinguer, d'une génération à l'autre, les aspects structurels et conjoncturels de l'insertion.

Relevant de la Statistique Publique, les enquêtes « Génération » sont collectées dans le cadre de la loi n° 51-711 du 7 juin 1951, qui garantit la pertinence, la rigueur méthodologique et la confidentialité des informations collectées. En particulier, les enquêtes sont examinées par le comité du label du Conseil national de l'information statistique (www.cnis.fr).

Le Calendrier des enquêtes



L'intérêt et les atouts du dispositif reposent sur cinq dimensions majeures.

1) Un cadre d'analyse homogène et cohérent

Contrairement à d'autres enquêtes d'insertion qui visent des publics segmentés (apprentis, lycéens, sortants de grandes écoles ou de l'université...), seul le dispositif « Génération » propose un questionnement, une méthodologie et un cadre d'analyse homogène pour tous, quels que soient les diplômes obtenus, les domaines et voies de formation. Il est donc possible de comparer les trajectoires au cours des premières années de vie active : qui accède rapidement à un emploi ? Qui reste durablement au chômage ? A quel type d'emploi accède-t-on ? A quel niveau de rémunération ? Il peut mettre ainsi en évidence des phénomènes de concurrence ou de complémentarité entre niveaux, domaines et voies de formation.

2) Des informations riches et diversifiées

Grâce à un questionnaire détaillé et un échantillon important, les enquêtes permettent, au-delà des caractéristiques du parcours scolaire et des diplômes obtenus, de prendre en compte d'autres critères. Le genre, l'origine sociale, l'origine nationale, le lieu de résidence, les mobilités géographiques, le statut familial, la place et le rôle des dispositifs publics sont autant de dimensions que le dispositif permet d'intégrer pour analyser les différences observées au cours des premières années de vie active.

3) Un recul temporel nécessaire

Certaines enquêtes d'insertion sont réalisées quelques mois seulement après la sortie du système scolaire. Leur objectif est de disposer d'indicateurs rapidement disponibles. Le Céreq a fait le choix d'attendre trois ans avant de réaliser sa première interrogation (certaines « générations » sont interrogées plusieurs fois). Les résultats des premières enquêtes ont mis en évidence l'importance de ce recul temporel. En effet, il faut attendre plusieurs années pour que la stabilisation professionnelle soit établie pour le plus grand nombre. De ce fait, enquêter tôt après la sortie de formation donne une photographie faussée qui accentue fortement les différences de conditions d'insertion selon la formation suivie. Les enquêtes « génération » montrent que celles-ci tendent à se réduire avec le temps.

4) Un suivi longitudinal

Le questionnaire permet aux jeunes débutants de décrire systématiquement, mois par mois, les différentes situations qu'ils ont connues depuis leur sortie du système éducatif. Ce mode d'interrogation permet de construire différents indicateurs comme le taux de chômage ou le taux d'emploi, et d'aborder la qualité de l'emploi (niveau de rémunération, type de contrat). Il permet aussi de construire des typologies à partir de la description des situations mois par mois. Ces typologies offrent une vision synthétique des premières années sur le marché du travail : trajectoire d'accès rapide à l'emploi, trajectoire d'accès différé à l'emploi, trajectoire de décrochage, etc. L'insertion est une réalité multidimensionnelle qui ne peut se réduire à un ou deux indicateurs.

5) La même conjoncture pour tous

Les « générations » sont construites en fonction de la date de sortie de formation et non de l'année de naissance. Quel que soit leur niveau de formation, les jeunes arrivent donc dans un contexte de marché du travail plus ou moins favorable mais identique pour tous. Il est donc plus facile a priori de comparer les trajectoires d'accès à l'emploi. Mais cette conjoncture a-t-elle les mêmes effets pour tous : à qui profitent les embellies ? Qui souffrent le plus des retournements ? Quels effets sur les taux de chômage, l'importance des CDD ou de l'intérim, et pour qui ? Telles sont les questions auxquelles le caractère récurrent des enquêtes « génération » permet de répondre.

Des données de cadrage pour les acteurs régionaux.

Les analyses nationales donnent des informations structurelles mobilisables par l'ensemble des acteurs de la relation formation-emploi et de l'insertion des jeunes sur le marché du travail, qu'ils agissent au niveau national, régional ou plus local. De façon standard, comme dans la plupart des sources qui ne sont pas d'origine administrative, la taille de l'échantillon ne permet de produire des analyses par région.

Toutefois, depuis plusieurs enquêtes, le Céreq propose aux acteurs régionaux qui le souhaitent de financer des extensions régionales à l'enquête nationale de façon à permettre la production de résultats régionaux. Comme il n'existe pas de fichier unique centralisé des élèves inscrits dans les différents établissements de formation, avant d'enquêter une nouvelle « génération » de sortants, le Céreq doit en effet construire de manière *ad hoc* une base de sondage en collectant, dans le cadre de la loi Informatique et Libertés, des listes d'inscrits auprès des établissements de formation. Les extensions permettent donc à des partenaires de profiter de cette base préexistante pour réaliser des enquêtes, dont les résultats sont par ailleurs directement comparables à ceux obtenus au niveau national.

En pratique, une extension consiste à augmenter la taille de l'échantillon en y intégrant davantage de jeunes sortis d'établissements de formation localisés dans la région. La finesse de l'analyse dépend de la taille de l'échantillon final obtenu, donc de la taille de l'extension.

Jusqu'à présent, les extensions réalisées ont eu pour principal objectif de disposer de données de cadrage par grand niveau de formation pour positionner le niveau de formation et les conditions d'accès à l'emploi des jeunes sortis des établissements de formation de la région par rapport à la moyenne nationale. Dès lors que les jeunes concernés sont suffisamment nombreux, les extensions peuvent aussi fournir des informations sur les parcours des jeunes ayant eu recours aux missions locales. Elles peuvent contribuer à l'évaluation des dispositifs d'aide à l'emploi, permettre d'étudier à grands traits les profils des jeunes sortis d'une formation par apprentissage et leur devenir, ou encore fournir des informations sur la mobilité géographique des jeunes formés dans la région, à l'issue de leur formation initiale. En revanche, les extensions réalisées jusqu'à présent ne permettent pas de produire des informations fines par spécialités (par exemple, pour les jeunes formés dans l'hôtellerie-restauration au niveau CAP-BEP), ni de produire d'indicateurs d'insertion à un niveau infrarégional.

Annexe 3 Liste des formations suivies par les individus repérés comme formés au spectacle vivant

Exploitation de l'enquête Génération du CEREQ

Certaines formations apparaissent non pas parce que leur intitulé renvoie au champ du spectacle vivant, mais parce que la personne qui a suivi cette formation a fréquenté un établissement apparenté au spectacle vivant.

Intitulé de la formation*
ATTESTATION DIPLOME UNIVERSITAIRE CONSERVATOIRE NATIONAL SUPERIEUR D'ART DRAMATI
BAC TECHNOLOGIQUE : MUSIQUE DANSE INSTRUMENT
BACHELOR OF FINE ARTS - JOURNALISME AUDIOVISUEL
BACHELOR OF FINE ARTS - REALISATION CINE/TV
BT METIERS SPECT: MACHINIST CONST.(DIP)
BT METIERS SPECT: TECHNQ HABILL (DIP)
BTS MET.AUDIOV.OPT.GESTION PRODUCTION
BTS METIERS DE L'AUDIOVISUEL
CAP ASS.TECH.INSTR.MUSIQ. INSTR.VEN
CERTIFICAT CONSULAIRE POUR LES METIERS DE L'ANIMATION
CERTIFICAT D'ETUDES CHOREGRAPHIQUES
CERTIFICAT SUPERIEUR D'AUDIOVISUEL
CULTURES ET LANGUES REGIONALES
D ETAT PROFESSEUR DE DANSE
D ETAT PROFESSEUR DE DANSE
DEA HISTOIRE ET CRITIQUE DES ARTS
DEA MUSIQUE ET MUSICOLOGIE
DEA THEATRE ET ARTS DIPLOME UNIVERSITAIRE SPECTACLE
DESS ACTION ARTISTIQUE, POLITIQUES CULTURELLES ET MUSEOLOGIE
DESS ACTION ARTISTIQUE, POLITIQUES CULTURELLES ET MUSEOLOGIE
DESS ADMINISTRATION DE LA MUSIQUE ET DIPLOME UNIVERSITAIRE SPECTACLE VIVANT
DESS DEVELOPPEMENT CULTUREL ET DIRECTION DE PROJETS
DESS DIRECTION DES PROJETS CULTURELS
DESS EXPERTISE ET MEDIATION CULTURELLE
DESS MEDIAS NUMERIQUES . DESIGN DE PROJETS ARTISTIQUES ET CULTURELS
DESS MEDIATION ET INGENIERIE CULTURELLE MENTION COMMUNICATION ET CULTURE SCIENTI
DEUG ARTS ARTS DIPLOME UNIVERSITAIRE SPECTACLE
DIPLOME D ETAT DANSE
DIPLOME DE COMEDIEN (ESAD STRASBOURG)
DIPLOME DE COMEDIEN DES ECOLES D'ART DRAMATIQUE
DIPLOME DE L'ECOLE DES ARTS DECORATIFS DE STRASBOURG ART COMMUNICATION OBJET DES
DIPLOME DE L'ECOLE NATIONALE SUPERIEURE DES METIERS DE L'IMAGE ET DIPLOME UNIVER
DIPLOME DE L'ECOLE NATIONALE SUPERIEURE LOUIS LUMISRE SECTION CINEMA SON PHOTO
DIPLOME DE L'ENSATT SECTION ADMINISTRATEURS
DIPLOME DE L'ENSATT SECTION ADMINISTRATEURS
DIPLOME DE L'ENSATT SECTION COMEDIENS
DIPLOME DE L'ENSATT SECTION COMEDIENS
DIPLOME DE L'ENSATT SECTION COSTUMIERS
DIPLOME DE L'ENSATT SECTION DECORATEURS SCENOGRAPHES
DIPLOME DE L'ENSATT SECTION DECORATEURS SCENOGRAPHES
DIPLOME DE L'ENSATT SECTION REGIE LUMISRE
DIPLOME DE L'ENSATT SECTION REGIE SON
DIPLOME DE REGISSEUR TECHNICIEN DE SPECTACLES (ESAD STRASBOURG)
DIPLOME D'ECOLE ACTORAT
DIPLOME D'ECOLE DE REGISSEUR LUMISRE
DIPLOME D'ECOLE DE REGISSEUR SON
DIPLOME D'ECOLE PRIVEE DE CINEMA AUDIOVISUEL NIVEAU 3
DIPLOME D'ECOLE PRIVEE DE COSTUMIER DIPLOME UNIVERSITAIRE SPECTACLE
DIPLOME D'ECOLE TECHNIQUES SONORES NUMERIQUES
DIPLOME D'ETAT DE PROFESS CLARINETTE
DIPLOME D'ETAT DE PROFESS HARPE
DIPLOME D'ETAT DE PROFESS VIOLON
DIPLOME D'ETAT DE PROFESSEUR DE DANSE OPTION DANSE CLASSIQUE
DIPLOME D'ETAT DE PROFESSEUR DE DANSE OPTION DANSE CLASSIQUE
DIPLOME D'ETAT DE PROFESSEUR DE DANSE OPTION DANSE CONTEMPORAINE
DIPLOME D'ETAT DE PROFESSEUR DE DANSE OPTION DANSE CONTEMPORAINE
DIPLOME D'ETAT DE PROFESSEUR DE DANSE OPTION DANSE JAZZ
DIPLOME D'ETAT DE PROFESSEUR DE MUSIQUE
DIPLOME D'ETAT DE PROFESSEUR DE MUSIQUE
DIPLOME D'ETAT SCENE, ARTISTE, INTERPRETE
DIPLOME D'ETAT SCENE, ARTISTE, INTERPRETE
DIPLOME D'ETUDES CHOREGRAPHIQUES
DIPLOME D'ETUDES CHOREGRAPHIQUES

DIPLOME ME UNIVERSITAIRE MUSICIEN INTERVENANT
 DIPLOME ME UNIVERSITAIRE MUSICIEN INTERVENANT
 DIPLOME NATIONAL D'ARTS PLASTIQUES OPTION DESIGN
 DIPLOME NATIONAL D'ETUDES SUPERIEURES CHOREGRAPHIQUES CNSM LYON
 DIPLOME NATIONAL D'ETUDES SUPERIEURES MUSICALES CNSM LYON
 DIPLOME NATIONAL D'ETUDES SUPERIEURES MUSICALES CNSM LYON
 DIPLOME NATIONAL SUPERIEUR D'EXPRESSION PLASTIQUE OPTION ART
 DIPLOME NATIONAL SUPERIEUR D'EXPRESSION PLASTIQUE OPTION DESIGN
 DMA REGIE DIPLOME UNIVERSITAIRE SPECTACLE OPTION LUMIERE
 DOCTORAT CINEMA ET AUDIOVISUEL
 DUMI
 DUMI
 LICENCE ARTS DIPLOME UNIVERSITAIRE SPECTACLE DANSE
 LICENCE ARTS DIPLOME UNIVERSITAIRE SPECTACLE ETUDES CINEMATOGRAPHIQUES ET AUDIO-
 LICENCE ARTS DIPLOME UNIVERSITAIRE SPECTACLE ETUDES THEATRALES
 LICENCE IUP METIERS DES ARTS ET DE LA CULTURE
 LICENCE PROFESSIONNELLE ACTIVITES CULTURELLES ET ARTISTIQUES
 LICENCE PROFESSIONNELLE ACTIVITES CULTURELLES ET ARTISTIQUES DECORS SONORES
 LICENCE PROFESSIONNELLE ACTIVITES CULTURELLES ET ARTISTIQUES DECORS SONORES
 LICENCE PROFESSIONNELLE ACTIVITES CULTURELLES ET ARTISTIQUES DESIGN : COMMUNICAT
 LICENCE PROFESSIONNELLE ACTIVITES CULTURELLES ET ARTISTIQUES ENCADREMENT DE CHOE
 LICENCE PROFESSIONNELLE ACTIVITES CULTURELLES ET ARTISTIQUES GESTION ET DEVELOPP
 LICENCE PROFESSIONNELLE ACTIVITES CULTURELLES ET ARTISTIQUES GESTION ET DEVELOPP
 LICENCE PROFESSIONNELLE ACTIVITES CULTURELLES ET ARTISTIQUES MEDIATION CULTURELL
 LICENCE PROFESSIONNELLE ACTIVITES CULTURELLES ET ARTISTIQUES MEDIATION CULTURELL
 LICENCE PROFESSIONNELLE ACTIVITES CULTURELLES ET ARTISTIQUES PRATIQUE CHORALE ET
 LICENCE PROFESSIONNELLE ACTIVITES ET TECHNIQUES DE COMMUNICATION COMMUNICATION E
 MAITRISE ARTS DIPLOME UNIVERSITAIRE SPECTACLE ETUDES CINEMATOGRAPHIQUES ET AUDIO
 MAITRISE ARTS DIPLOME UNIVERSITAIRE SPECTACLE ETUDES THEATRALES
 MAITRISE CONCEPTION ET MISE EN OEUVRE DE PROJETS CULTURELS
 MAITRISE IUP METIERS DES ARTS ET DE LA CULTURE
 PRIX DIPLOME UNIVERSITAIRE CONSERVATOIRE NATIONAL SUPERIEUR DE MUSIQUE ET DANSE
 PRIX DIPLOME UNIVERSITAIRE CONSERVATOIRE NATIONAL SUPERIEUR DE MUSIQUE ET DANSE

** Certains intitulés de formation sont tronqués car tels que déclarés par les individus, leur longueur dépasse la taille maximal du champ.*

Annexe 4 Présentation de la base du Groupe Audiens

(source de la deuxième partie de l'étude sur la relation formation continue / emploi)

Audiens est le groupe de protection sociale des professionnels de l'audiovisuel, de la communication, de la presse et du spectacle.

Toutes les données emploi sont produites sur la base des déclarations des entreprises (Déclarations Nominatives Annuelles des salaires, DNA).

Les codes NAF de la compétence d'Audiens

Les secteurs professionnels qui adhèrent obligatoirement à Audiens en retraite complémentaire et ceci pour l'ensemble de leur personnel sont notamment :

Pour le Spectacle vivant	
9001Z	Arts du spectacle vivant
9002Z	Activités de soutien au spectacle vivant
9004Z	Gestion de salles de spectacles
Pour l'Audiovisuel et les éditions phonographiques	
5920Z	Enregistrement sonore et édition musicale
6010Z	Édition et diffusion de programmes radio
5911A	Production de films et de programmes pour la télévision
6020A	Edition de chaînes généralistes
6020B	Edition de chaînes thématiques
5911B	Production de films institutionnels et publicitaires
5911C	Production de films pour le cinéma
5912Z	Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de TV
5913A	Distribution de films cinématographiques
5913B	Edition et distribution vidéo
5914Z	Projection de films cinématographiques

La compétence catégorielle

Quelle que soit l'activité de l'entreprise, doivent obligatoirement cotiser à Audiens en retraite complémentaire :

- tous les intermittents du spectacle ;
- tous les pigistes ;
- tous les interprètes de conférence ;
- tous les mannequins ;
- tous les boxeurs, catcheurs et artistes de corrida.

Tous les organisateurs (entreprise ou particulier) qui n'ont pas pour activité principale ou pour objet l'exploitation de lieux de spectacles, de parcs de loisirs ou d'attraction, la production ou la diffusion de spectacles et qui emploient sous contrat à durée déterminée des artistes du spectacle (article L 762-1 du code du travail) ou des techniciens qui concourent au spectacle vivant déclarent leur cotisation via le Guso (Guichet Unique du Spectacle Occasionnel). Le Guso adresse mensuellement les flux financiers et trimestriellement les flux nominatifs.

Ne sont pas dans les bases Audiens:

- le personnel permanent des établissements publics et notamment de l'audiovisuel public qui cotise à l'IRCANTEC et non à Audiens en retraite complémentaire ;
- le personnel technique et administratif permanent des théâtres en régie créés depuis 1978 ;
- du personnel permanent de l'Opéra de Paris qui a son propre régime de retraite ;
- de la Comédie française qui a son propre régime de retraite.

La source des DNA

En tant que groupe professionnel, les entreprises de ces secteurs adhèrent aux institutions de retraite complémentaire du Groupe Audiens. Tous les ans, elles doivent envoyer leur déclaration nominative annuelle des salaires qui permet d'attribuer les points de retraite aux salariés.

Ces déclarations renseignent notamment, pour chaque période d'activité déclarée : l'identité du salarié, la date de début d'activité et la date de fin d'activité, la catégorie professionnelle ainsi que le salaire brut (après abattement pour frais professionnels pour les professions qui peuvent bénéficier de cette déduction).

Annexe 5 Références bibliographiques du Céreq

Alexandre Ivan A. et al, « Intermittents du spectacle : une spécificité française en question », Le Débat, 2005/2 n°134, p.105-114. DOI : 10.3917/deba.134.0105

Amar Michel et Koubi Malik, « Les entreprises du spectacle de 1995 à 2001. Emploi, salaires et gestion de la main-d'œuvre », INSEE Première n° 978 - juillet 2004

Autran Frédéric « Les salariés du secteur culturel privé en Languedoc-Roussillon, Du spectacle vivant à l'édition-impression : trois profil très différents » INSEE Repères Synthèse n°2, février 2008

Coupié Thomas, Giret Jean-François et Lopez Alberto « Des formations initiales aux premiers emplois : une correspondance plutôt mal assurée » in Des formations pour quels emplois ? p. 79 à 97 La découverte- Céreq 2005

Bense Ferreira Alves Celia, « Le théâtre, l'intermittent et le permanent » Coopérer pour se stabiliser dans l'emploi, Société contemporaines, 2007/2 n°66, p.17-36. DOI : 10.3917/soco.066.0017

Gouyon Marie et Patureau Frédérique, « Tendances de l'emploi dans le spectacle », Culture chiffres, 2010/1 n°1, p.1-7. DOI : 10.3917/culc.101.0001

Guillot Jean-Paul, « Pour une politique de l'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel, propositions à Mr Renaud Donnedieu de Vabres, ministre de la Culture et de la Communication », novembre 2004

Menger Pierre-Michel, « Les artistes en quantités. Ce que les sociologues et économistes s'apprennent sur le travail et les professions artistiques », Revue d'économie politique, 2010/1 Vol. 120, p. 205-236

Menger Pierre-Michel, « Marché du travail artistique et socialisation du risque, Le cas des arts du spectacle », revue française de sociologie, 1991, p. 61-74

Rapport « Définition d'un processus de reconnaissance de la qualité de l'offre de formation professionnelle dans le spectacle vivant », OPMQ-SV, Céreq, avril 2011

« Tableau de bord statistique de l'emploi et de la formation professionnelle dans le spectacle vivant », OPMQ-SV, Céreq, Données 2008 édition 2011