



Les conditions économiques et d'emploi des salariés du spectacle vivant en Poitou-Charentes

Réalisée par l'observatoire régional du spectacle vivant Poitou-Charentes et pilotée par le COREPS Poitou-Charentes, cette étude qualitative autour de la parole des salariés et de leurs employeurs s'attache à éclairer les parcours de formation et d'emploi dans les métiers du spectacle vivant. Elle s'inscrit dans le prolongement du travail de connaissance engagé sur le secteur et vise à élaborer de manière partagée des actions en faveur de la formation des salariées, de l'accès à l'emploi et de leur condition d'emploi.

- ✚ **Titre :** *Les conditions économiques et d'emploi des salariés du spectacle vivant en Poitou-Charentes*
- ✚ **Auteur(s) :** André CURMI, Maud REGNIER
- ✚ **Période d'investigation :** 2005-2007
- ✚ **Date de restitution :** Février 2007
- ✚ **Commanditaire :** COREPS Poitou-Charentes
- ✚ **Lien :**
http://www.arsv.fr/images/stories/observatoire/etudes_travaux/formation_emploi/rapport_socio_eco_2007.pdf

Agence Régionale du Spectacle Vivant Poitou-Charentes

Téléphone : 05 49 55 33 19

Objectifs

Les objectifs du cahier des charges

Une problématique centrale, un objectif :

- Établir un espace de sens commun sur les conditions d'emploi dans un contexte d'économie de marché ou la régulation publique reste déterminante,
- Aboutir à des choix concertés pour la défense et la consolidation de l'emploi, le respect des réglementations et le progrès social.

... et des éléments de recherche hiérarchisés (cf. principaux résultats) :

- ✚ Comprendre le parcours dans le temps du salarié : quelle fut sa formation, par quoi fut précédée son entrée dans la profession, quels furent les obstacles ou les tremplins ?
- ✚ Saisir l'ensemble des relations avec l'environnement territorial, économique, politique et social dans lequel le salarié exerce son métier au moment de l'étude.
- ✚ Éclairer les liens qu'entretiennent les salariés et leurs employeurs, les conditions structurelles propres à ce territoire.

Méthodologie

L'élaboration partagée et la co-construction

Objectif : susciter des processus d'observation participante et des appropriations progressives.

- ✚ Avec le COREPS : un cahier des charges établi en commun et le choix partagé des structures de l'échantillon d'observation (une référence la nomenclature de la CPNEF-SV)
- ✚ Avec les salariés : une pré-analyse structurelle débouchant sur un choix commun des situations salariales révélatrices aux seins des entreprises.

- ⊕ Avec l'ensemble des comités et des témoins :
 - Des réunions de travail, des rapports d'étapes et des travaux collaboratifs
 - Rencontres, échanges entre les comités (pilotage/scientifique ; pilotage/technique)
 - Des échanges transversaux avec d'autres observatoires sur un item de recherche (formation avec le COREF, démarche ARGOS)

● **Le choix de la méthode qualitative**

- ⊕ Privilégier la parole des salariés du spectacle vivant :
 - Ne pas reproduire (sans les moyens et les techniques afférents) les études nationales ou les analyses trop globales
 - Repérer dans les témoignages les tendances propres au territoire
- ⊕ Mesurer les interactions avec les employeurs, les collectivités territoriales, l'état et l'économie de marché
- ⊕ Des guides d'entretien conçus pour collecter les éléments de perception du territoire, des politiques publiques et des mécanismes de marché
- ⊕ Méthode quantitative complétée par la collecte d'éléments d'information quantitative

● **Un traitement interne de l'ensemble des données collectées**

- ⊕ Retranscription intégrale des entretiens et modélisation des questionnaires,
- ⊕ Traitement « statistique » de l'échantillon sur des items tels que les revenus, les données socio-démographiques, etc.,
- ⊕ Construction d'une grille d'analyse à partir d'items validés par le comité scientifique,
- ⊕ Ventilation des témoignages par item de recherche (formation, emploi, territoire, politiques publiques),
- ⊕ Écriture d'un rapport alternant analyses et témoignages.

Moyens humains, financiers et logistiques

Les moyens humains ont été limités à l'équipe permanente de l'observatoire (André CURMI et Maud REGNIER) et une sociologue chargée de mission (pendant 6 mois).

Les principaux résultats

● **L'étude se déploie dans trois directions**

De la formation initiale à l'emploi

Les parcours d'accès à l'emploi sont marqués par les relations entre la formation initiale et l'emploi des salariés de l'échantillon.

- ⊕ Quel que soit le métier exercé, la formation initiale est jugée insuffisante pour la préparation à la vie active.
- ⊕ Les politiques publiques d'emploi ont un effet sensible sur l'accès à la profession.
- ⊕ Lorsqu'un salarié indique qu'il a « créé son emploi » (soit une personne sur dix dans l'échantillon), il renvoie à 3 situations : la formation d'un groupe où l'emploi y est fortement précaire, se faire repérer par des employeurs en labellisant un projet artistique personnel, le cas d'une initiative d'entrepreneur.

Les conditions socio-économiques d'emploi des salariés du spectacle vivant

- ⊕ Il est rare, hors « institution », qu'un salarié n'exerce à proprement parler qu'un seul métier, ou que ses tâches ne se limitent qu'à celles figurant sur sa fiche de poste.
- ⊕ En fonction des situations d'emplois, les revenus des salariés de l'échantillon ne connaissent pas la même croissance sur la période 2002/2004.
- ⊕ Concernant le travail invisible et le travail dissimulé, la profession peine à se positionner.
- ⊕ Les difficultés dans l'exercice du travail sont de nature économique et sociale pour plus de 30% des salariés.
- ⊕ Le secteur est réactif quant à la formation professionnelle continue.

- ⊕ L'initiative de formation est prise essentiellement par le salarié.

L'organisation des rapports sociaux

- ⊕ La personnalité juridique la plus courante dans l'échantillon de l'étude est celle de l'association dite « loi 1901 ». Mais le taux de satisfaction de ce statut juridique par rapport à l'activité est assez faible, notamment dans la création et plus particulièrement pour les petites structures.
- ⊕ Sur les critères de distinction de taille de l'entreprise et son recours aux différentes formes contractuelles d'emploi, il y a une séparation perceptible entre des structures « institutionnelles » ou « en voie d'institutionnalisation » et les structures « émergentes » de création et de diffusion.
- ⊕ Les acteurs portent un regard différencié sur les niveaux administratifs. Ils attendent plutôt de l'Etat une reconnaissance de l'émergence du territoire régional au-delà du soutien financier ; de la Région, une consolidation des politiques de formation et de développement de l'emploi ; du Département, un accompagnement de la diffusion de leurs productions.

● L'exposant territoire

Parmi l'ensemble des exposants (politiques publiques, territoire, etc.) l'exposant territoire a un intérêt pour expliquer la situation du Poitou-Charentes : à l'intérieur même du territoire, il y a des différences notables, des déséquilibres et des particularités.

📖 Préconisations, Propositions, Recommandations

● Cinq directions : formation, emploi, réglementations, univers entrepreneurial, financements publics

A propos de la formation

L'ensemble des individus affirme une grande valeur attachée à la formation. Aussi les préconisations peuvent-elles s'attacher à gommer les freins, réduire les inégalités d'information ou d'accès qui ont été évoquées, et à remettre en perspective les obligations réglementaires ou sociales au sein des entreprises.

A propos de la consolidation des emplois

Les préconisations favorisant la consolidation des emplois peuvent s'appuyer sur l'idée de l'accompagnement des premières années de la vie professionnelle des salariés ou d'exercice de leur activité. Les pistes sont repérées, si ce n'est déjà connues. Elles articulent les usages des politiques publiques d'aide à l'emploi avec la solidarité interprofessionnelle. Les politiques publiques d'emplois aidés ont fait leur preuve comme générant le plus souvent des emplois durables. Ce qui implique des clarifications et des recommandations auprès des entreprises et des employeurs mais aussi des accompagnements renforcés sur cette dimension dans le projet professionnel de salarié lui-même.

A propos du respect des réglementations

Les préconisations doivent prendre en compte ce double aspect de recommandation d'observation de règles simples auprès des employeurs et des entreprises tout en incitant au développement de campagnes de sensibilisation transversales qui aideront à mettre en phase l'exigence de protection des salariés et de leurs employeurs.

A propos de l'univers entrepreneurial

Les cultures d'entreprises mises en évidence sont variées mais ne représentent pas l'exhaustivité des possibles. Le recours commun et fréquent à la constitution d'une association de type loi 1901 recouvre des contradictions qui sont souvent sous-évalués par l'ensemble des parties en présence : parmi elles, l'attribution des licences, même si elle est le recours dominant des structures de l'échantillon, elle semble ne pas satisfaire pleinement la globalité des exigences d'entreprise, tant aux dires des employeurs que des salariés.

A propos des financements publics

Transversalement, les préconisations peuvent aller jusqu'à imaginer comment se partager plus et mieux les rôles d'expertise que peuvent jouer les différentes composantes de la profession dans l'élaboration des règles de financement public. Ici, encore, des voies sont ouvertes : commissions consultatives, forums participatifs, etc.

Les retombées

Le partage des résultats

Restituer aux salariés et à leurs représentants une plus-value de connaissance

- ⊕ Renforcer l'estime de soi des individus et de leurs professions par la mise en valeur de leur parole
- ⊕ Partager le sens : adjonction d'un lexique et d'annexes détaillés, écrire et expliquer des spécificités juridiques, sociales et économiques des professions et de leur exercice
- ⊕ Une restitution publique et deux documents écrits (l'étude et sa synthèse)
- ⊕ Des envois ciblés, une mise en ligne, des présentations à la demande...

Les perspectives

- ⊕ Un volet complémentaire : l'étude sur les conditions économiques et d'emploi des salariés de l'audiovisuel-cinéma
- ⊕ Un travail de synthèse à l'issue des deux études
- ⊕ L'établissement d'un COT ou d'un EDEC

Intérêts / Limites

Les limites

- ⊕ Une avancée empirique sans modèles et repères pré-établis,
- ⊕ Des moyens humains et techniques limités : l'équipe permanente de l'observatoire, une sociologue chargée de mission (six mois)
- ⊕ Une étude longue mobilisant la plus grande partie du temps de travail et de l'énergie de l'équipe de l'observatoire
- ⊕ Un échantillon lourd : 25 structures, 142 individus rencontrés

Les intérêts

- ⊕ L'évolution des enjeux et des problématiques au cours des groupes de travail
- ⊕ Le partage de la connaissance et la méthode de travail tout au long du processus
- ⊕ Une appropriation collective des résultats de l'étude par le COREPS

A voir aussi

Etude sur les conditions économiques et d'emploi des salariés de l'audiovisuel-cinéma, 2007, ARSV, Poitou-Charentes.

Situation de l'emploi et de la formation dans les secteurs du spectacle vivant et de l'audiovisuel en Rhône-Alpes, 2007, NACRE, Rhône-Alpes.