



Études

Opinion

Ouvertures

Territoires

Dessine-moi un artiste... ou la relation formation-emploi dans le spectacle vivant

Atypique et flexible, le secteur du spectacle vivant l'est aussi dans ses recrutements. Artistes, techniciens et administratifs ne répondent néanmoins pas aux mêmes règles. Sexe et origine sociale restent des facteurs clés de la relation formation-emploi. Quant à la formation continue, son impact sur les trajectoires s'avère limité.

insertion
emploi
spectacle vivant
carrières
apprentissage
formation continue
travail individus

Renaud Descamps
Céreq

« **L**e talent n'est pas contagieux » affirmait Sacha Guitry. Mais si une formation ne prétend pas transmettre cette propriété quasi magique de l'artiste, elle peut permettre en revanche la transmission de techniques sans lesquelles « le talent n'est rien qu'une sale manie ». Pas plus qu'ailleurs, la formation n'a donc de problème de légitimité. Le secteur du spectacle vivant s'est d'ailleurs engagé en mars 2009 dans un accord sur le développement des compétences dont le but était d'optimiser les pratiques d'emploi et de sécuriser les parcours professionnels. Mais pas plus qu'ailleurs non plus la relation entre formation et emplois occupés ne correspond à un lien mécanique où l'individu serait mis en forme pour occuper une place dans le système de production qui n'attendrait que ce profil.

Néanmoins, parce que le spectacle vivant est une production sans cesse réinventée, ce secteur renvoie à des formes d'emplois atypiques qui à leur tour structurent la relation formation-emploi (cf. encadré page suivante). À l'intérieur d'un secteur déjà très spécifique, il faut encore distinguer des domaines d'emplois (et notamment artistes et techniciens) dont les modes de régulation et de reconnaissance sont différents.

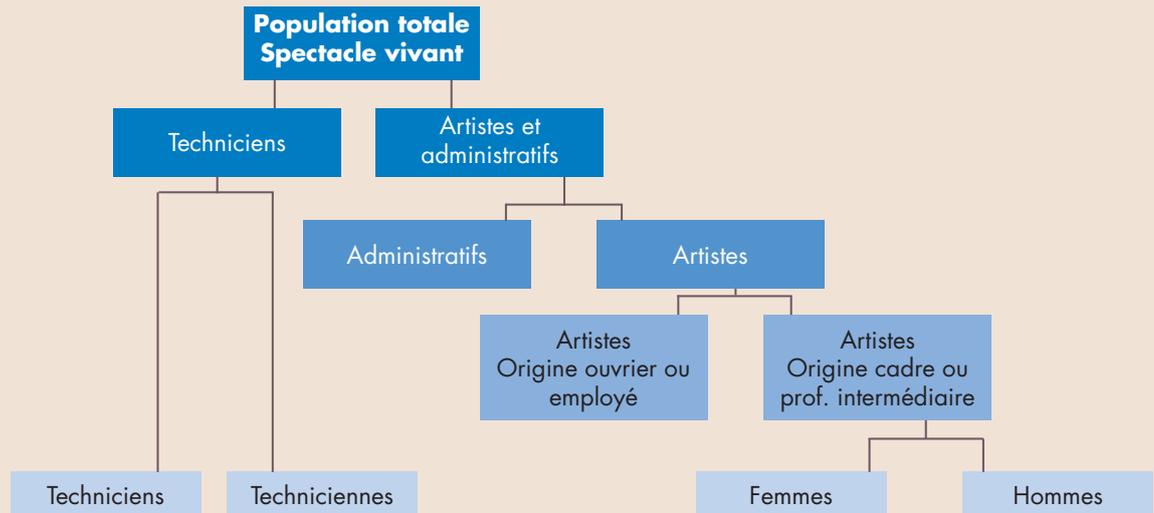
Du point de vue de l'identité professionnelle, quelques jours de travail rémunérés, souvent ajoutés à une multitude d'activités diverses dans le champ mais non rémunérées, conduisent les individus à se dire comédien, technicien du spectacle... Il est plus difficile et plus long de devenir un professionnel reconnu, et l'insertion peut finalement se limiter à des activités occasionnelles si la carrière ne décolle pas. Le volume de travail reste globalement trop faible pour le nombre de postulants.

Les annexes 8 et 10 de la convention de l'indemnisation chômage ont été créées pour que la flexibilité particulière de ce marché ne se traduise pas systématiquement par de la précarité. Elles rendent viable la situation de bon nombre de travailleurs intermittents. L'insertion professionnelle, dans le sens d'une autonomie financière obtenue par son travail, peut alors être effective pour un plus grand nombre, grâce à des allocations chômage différentes de celles du droit commun. L'insertion n'est alors pas synonyme d'activité continue au cours de l'année.

Proposition du Céreq

Apprécier les effets des formations sur les carrières est possible à partir de données sociales, en respectant la confidentialité des informations.

Arbre de classification



Cet arbre est issu d'une classification automatique, méthode qui consiste à regrouper les individus, en fonction de différentes variables, en catégories qui soient à la fois les plus distinctes les unes des autres, et les plus homogènes. Les typologies qui en sont issues ont l'avantage de faire apparaître les éléments clivants au sein d'une population. Ici, l'arbre de classification illustre la pertinence des domaines d'emploi dans le secteur, première variable qui scinde la population.

La population de départ est constituée de personnes ayant suivi une formation rattachée au spectacle vivant, ou ayant eu au moins une séquence d'emploi dans le secteur.

Source : enquête Génération 2004, Céreq.

●●● Une relation forte mais asymétrique

CDDU • Contrat à durée déterminée d'usage

L'ancrage dans le champ du spectacle vivant s'opère de différentes façons. Si l'activité artistique constitue le cœur de métier, les activités technico-artistiques renvoient souvent à des compétences précises, mais non totalement spécifiques au spectacle vivant (électricité, menuiserie...) tandis que les activités administratives renvoient elles à des compétences plus larges et moins spécifiques.

L'observation des cinq premières années de vie active d'une génération fait apparaître que les trois quarts des individus formés au spectacle vivant (cf. encadré méthodologique sur le repérage des formations) ont eu une séquence d'emploi dans ce secteur. Dans le même temps, la majorité des individus (59%) ayant une expérience dans le spectacle vivant n'ont pas reçu de formation spécifique (cf. tableau page 3). Nous sommes donc dans une configuration où la formation spécifique est presque suffisante pour acquérir au moins une expérience dans le secteur, sans être pour autant systématiquement nécessaire.

Mais ce constat global doit être tempéré par le fait que les formations prises en compte ne sont que les formations formelles et principales. Les entretiens qualitatifs ont montré que bon nombre de recrutés sans formation formelle spécifique peuvent se prévaloir de compétences acquises au cours de pratiques récréatives, preuves de leur forte motivation. Ce constat global doit aussi être affiné selon les domaines du spectacle vivant, artistique, technico-artistique et administratif. Et même plus finement comme l'indique la typologie issue de l'enquête.

Des profils et types d'emploi bien différents

La typologie, représentée par le schéma ci-dessus, fait d'abord émerger les domaines d'emplois du secteur. Les caractéristiques personnelles, origine socioprofessionnelle et

Une production organisée en projet, des formes d'emploi atypiques

Le spectacle vivant est une branche dynamique qui compte près de 18 500 employeurs (entrepreneurs de spectacles et prestataires de services techniques) et environ 200 000 salariés (dont 71 % d'intermittents et 29 % de permanents). L'activité dans le spectacle vivant (qui englobe la création, la production et la diffusion) est organisée autour du projet artistique, porté par les créateurs. Elle est donc fondamentalement discontinue et incertaine. De plus, le déséquilibre entre la production et la diffusion, comparativement faible, renforce ces problèmes.

En conséquence, le mode de gestion de la main-d'œuvre est majoritairement fait de contrats de travail très courts, avec de multiples employeurs, sous le cadre juridique du contrat à durée déterminée. Il est reconnu qu'il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ; les contrats sont donc communément appelés contrats à durée déterminée d'usage (CDDU). Cette forme d'emploi (l'intermittence) impacte considérablement la relation formation-emploi.

sexe, interviennent ensuite. Chaque classe possède des modes de régulation et de reconnaissance différents.

Les techniciens sont plus fréquemment d'origine populaire, moins fréquemment formés au spectacle vivant et à un niveau moindre. Dans cette catégorie, la formation spécifique a un effet net sur la capacité à s'insérer dans le secteur. Cette constatation cache une distinction forte de genre : les techniciens hommes connaissent globalement une meilleure insertion que leurs homologues féminins. Les techniciennes ont plus fréquemment des trajectoires éloignées de l'emploi. Elles s'avèrent plus souvent spécialisées dans des métiers très marqués sexuellement... et très peu porteurs dans le spectacle vivant (habilleuses, costumières, maquilleuses...). Dès lors, leurs activités hors spectacle vivant apparaissent plus nettement comme alimentaires (hôtesse de caisse, auxiliaires de vie...). Pour elles, une formation spécifique ne semble pas être le gage d'une meilleure insertion dans le secteur. Dans les entretiens, elles expriment fréquemment leur lassitude face à l'instabilité d'emploi inhérente au secteur, combinée à une forte précarité financière.

La catégorie des artistes est celle qui recrute le plus parmi les formés. Cependant, c'est aussi la classe pour laquelle l'insertion dans le secteur est la plus fragile, en partie parce que certains s'orientent vers l'enseignement. 62% des membres de cette classe ont un accès « rapide et durable à l'emploi » selon la typologie de l'enquête Génération, soit une proportion proche de celle de l'ensemble de la génération 2004. Pour autant, leur niveau d'éducation supérieur à celui de la moyenne de la génération n'exclut pas, pour certains d'entre eux, des situations de « chômage récurrent » ou de « décrochage de l'emploi ». Bohème et galère peuvent ainsi aller de pair.

Le lien formation-emploi

	Administration	Artistique	Technique	Ensemble
Pas de formation au spectacle vivant et travaille dans le secteur*	62	40	70	52
Formation au spectacle vivant et ne travaille pas dans le secteur	3	14	3	12
Formation spectacle vivant et travaille dans le secteur	35	46	27	36
Total	100	100	100	100
Destinée (1)	92	77	89	75
Recrutement (2)	36	53	28	41

%

Source : enquête Génération 2004, Céreq

* A connu au moins une séquence d'emploi au cours des cinq premières années sur le marché du travail, soit entre 2004 et 2009.

(1) 92% des individus ayant suivi une formation à l'administration du spectacle vivant ont eu au moins une séquence d'emploi dans le secteur.

(2) 36% des individus ayant eu au moins une séquence d'emploi dans l'administration du spectacle vivant y avaient été formés.

Cette catégorie se scinde en premier lieu selon l'origine sociale, puis, parmi des artistes d'origine cadre ou profession intermédiaire, selon le sexe. Ainsi, lorsqu'ils sont hommes et fils de cadre ou de profession intermédiaire, une formation spécifique joue un rôle d'accélérateur de carrière. Ils sont souvent fortement diplômés, ont fréquemment une insertion rapide et focalisée sur le spectacle vivant.

Les artistes femmes et filles de cadre sont formées pour la plupart au spectacle vivant ou à un art particulier (elles sont principalement musiciennes ou danseuses). Mais 21% n'ont 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, talonnée sur ce point par la classe des artistes d'origine populaire (19% de formés au spectacle vivant n'ayant pas travaillé dans le secteur, quand cette proportion est de 12% dans l'ensemble

Pour la typologie d'insertion issue de l'enquête Génération, voir Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active d'une génération, enquête 2010, Céreq, 2012.

Caractériser la relation formation-emploi dans le spectacle vivant : sources et méthodes

L'étude, menée pour le compte de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du spectacle vivant, piloté par la CPNEF-SV en lien avec l'Afdas, a comporté trois phases.

(1) Exploitation de l'enquête Génération du Céreq. Elle interroge en 2007 et 2009 la génération sortie du système scolaire en 2004, soit trois et cinq ans après l'entrée sur le marché du travail. Les individus formés spécifiquement au spectacle vivant ont été rapprochés des individus qui, dans les cinq premières années de leur vie professionnelle, ont eu une activité rémunérée dans le secteur. Les formations ont été identifiées via l'établissement lorsque celui-ci était spécialisé dans le champ, ou par l'intitulé de la formation. Est considéré comme ayant travaillé dans le secteur un individu qui a connu au moins une séquence d'emploi dans le spectacle vivant. Le repérage se fait par l'intitulé de l'emploi ou par la PCS couplée au secteur d'activité de l'employeur. Les principales dimensions observées étaient la densité d'emploi (part du temps passé en emploi) et la focalisation sur le spectacle vivant (part du temps d'emploi consacré au spectacle vivant). Une classification automatique a permis d'identifier six catégories selon les profils et les trajectoires.

(2) Réalisation d'une trentaine d'interviews auprès d'individus appartenant aux différentes catégories identifiées précédemment.

(3) Reconstitution de trajectoires à partir de listes d'individus ayant suivi une formation continue dans le spectacle vivant en 2006. Les trajectoires ont été analysées jusqu'à trois ans avant et trois ans après la formation. Ce travail exploratoire a été possible grâce aux bases du groupe de protection sociale Audiens et la participation d'organismes de formation volontaires.

CPNEF-SV : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation du spectacle vivant.

Afdas : Fonds d'assurance formation des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs.

Audiens : groupe de protection sociale des professionnels de la communication, de la presse et du spectacle.

de notre population). C'est pour ces artistes d'origine populaire que la spécificité de la formation garantit le moins l'insertion.

Le personnel administratif est composé à 75% de femmes. Ce sont des individus diplômés (41% ont un master 2 ou plus, seuls 12% ont un bac général ou moins), et fréquemment fils ou filles de cadre. Autrement dit, ils sont bien dotés pour affronter le marché du travail. Les entretiens indiquent qu'ils choisissent souvent le secteur du spectacle vivant en prolongement d'une pratique amateur. En termes de débouchés, les formations spécifiques apparaissent très efficaces pour effectuer au moins une séquence d'emploi dans le secteur. Le recrutement demeure relativement pluraliste, laissant une place aux autres spécialités. Si leur insertion professionnelle s'avère correcte pour le champ, elle est à mettre en regard avec leur haut niveau de diplôme. Ils subiraient donc une relative décote pour travailler dans le spectacle vivant. Dans les entretiens, les administratifs semblent accepter ce relatif déclassé. Mais leur point de vue change lorsque la motivation intrinsèque disparaît, suite à des choix artistiques non partagés par exemple.

Formation continue et trajectoires

Qu'en est-il des effets de la formation continue ? Dans une perspective plus expérimentale, nous avons observé les trajectoires professionnelles des trois années précédant et suivant une formation continue longue du spectacle vivant. Cette analyse a été possible grâce au rapprochement des bases du groupe de protection sociale Audiens avec les listes d'individus formés en 2006. Dans ces bases, les travailleurs du spectacle vivant sont répertoriés selon leurs types de contrats : CDI et CDD représentent les « permanents » du secteur par opposition aux intermittents sous CDDU. Cette dernière catégorie est déclinée en intermittents indemnisés, les ayants droit, et intermittents non indemnisés.

Hors recours à la formation, la plupart des individus ne change pas de catégorie d'une année sur l'autre. Ces changements sont plus fréquents lors de la période entourant l'année de formation (2006). Ainsi la proportion

d'individus ne changeant pas de catégorie passe de 80% entre 2004 et 2005 à 54% entre 2005 et 2007. La formation semble donc bien avoir une influence sur les trajectoires.

Quel que soit le domaine de la formation (artistique, technico-artistique ou administratif), celle-ci favorise l'entrée dans le secteur de ceux qui en étaient absents. La probabilité d'être « sans activité dans le champ » diminue aussi après une formation. 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 secteur se fait plutôt vers l'emploi en CDI ou CDD pour les formations administratives, et vers l'emploi intermittent pour les autres. Parmi ces derniers, les techniciens acquièrent plus facilement la qualité d'ayants droit : 30% des sans activité en 2005 deviennent ayants droit en 2007 après une formation technique contre 13% après une formation artistique.

Le salariat intermittent en CDDU sans droit à indemnisation chômage n'est pas viable à long terme sans autre activité professionnelle. Pourtant, parmi les individus qui ont suivi une formation artistique, 63% des salariés en CDDU restent non indemnisés. Cette persistance concerne plus les artistes que les techniciens. L'année de formation favorise l'intégration dans la catégorie des ayants droit, les nouvellement indemnisés passant de 11% à 25%. Mais cette ouverture ne se fait pas particulièrement au bénéfice des CDDU non-ayants droit mais de personnes extérieures au secteur ou précédemment en contrat standard.

L'importance relative des artistes en CDDU non-ayants droit, qui restent dans l'antichambre de l'indemnisation, apparaît alors comme la combinaison de trois flux : un faible nombre d'artistes qui réussissent à intégrer la catégorie des ayants droit ; un faible nombre qui demeure dans l'intermittence non indemnisée plutôt que de quitter le secteur... tandis que le flux de nouveaux entrants reste soutenu. Outre une double activité parfois volontaire, ce phénomène illustre la ténacité ou l'obstination à se vouloir artiste et à vouloir en vivre. ■

Pour en savoir plus

Financement du spectacle vivant : développer, structurer, pérenniser, S. Dorny, J.-L. Martinelli, H.-A. Metzger, rapport de mission pour le ministre de la Culture et de la Communication,

<http://www.culturecommunication.gouv.fr/actualites/missions-et-rapports/financement-du-spectacle-vivant-developper-structurer-prenniser>

Tableau de bord de l'emploi et de la formation professionnelle dans le spectacle vivant, Observatoire prospectif du spectacle vivant, 2012.

<http://www.cpnfsv.org/contenus/pdf/opmqsv/tb-emploi-3-juin-2012.pdf>

Site de la Commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant, Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du spectacle vivant

www.cpnfsv.org

réagir sur
www.cereq.fr

Bref n° 300-1 ● juin 2012

Bulletin de recherche
emploi-formation du Céreq

Directeur de la publication

Francis Fonderflick

Secrétariat de rédaction et mise en page

Elsa Personnaz

**Centre d'études
et de recherches
sur les qualifications**

10, place de la Joliette,
BP 21321,
13567 Marseille cedex 02
T 04 91 13 28 28

www.cereq.fr

Commission paritaire
n° 1063 ADEP.

Reproduction autorisée à condition
expresse de mentionner la source.
Dépôt légal juillet 2012.

Imprimé au Céreq
Publication gratuite
ISSN 2116-6110

ministère
du Travail
de l'Emploi
et de la Santé



ministère
Éducation
nationale
supérieur
vie associative

