



Ministère

Ministère de la culture

Direction de l'administration générale

Département des études et de la prospective

Note n° 5

Repères
sur l'emploi culturel

juillet 1995

**OBSERVATOIRE
DE
L'EMPLOI CULTUREL**

S DEP
04-05
1013

ments, s'adresser au secrétariat du Département des études
ue Jean-Lantier, 75001 Paris, Tél. 40 15 79 17 / Fax 40 15 79 99

**OBSERVATOIRE
DE
L'EMPLOI CULTUREL**

n°6/r 28634

S DEP 04-05bis

SOMMAIRE

Le contexte	4
Les enjeux politiques	5
Les enjeux méthodologiques	6
Observer l'emploi culturel	8
Une nécessaire pluralité des approches	9
Approche individus ou entreprises ?	9
Approche profession ou secteur ?	10
Un nécessaire travail de normalisation	10
Définition et structuration des activités et des professions de la culture	11
Repérage des fichiers de référence et des bases de sondage	11
Les travaux réalisés par l'Observatoire	13
Les choix de l'Observatoire	13
Recensement et exploitation des sources statistiques nationales	14
Les sources à exploiter	14
Les autres sources	17
Les nomenclatures officielles	17
Les monographies professionnelles	18
Utiliser les sources professionnelles et administratives	19
... pour étudier une population professionnelle	21
... ou comme base de sondage	22
L'exploration qualitative	22
Les études de devenir professionnel	23
Quelques chiffres sur l'emploi culturel	25
L'emploi dans les activités culturelles, d'après l'enquête sur l'emploi	26
Une part non négligeable de l'emploi total	26
Un taux de salariat différent selon les activités	26
Les professions culturelles, d'après le recensement de la population	27
Augmentation des effectifs de 36% en huit ans	27
Une personne sur deux vit en Ile-de-France	27
L'emploi dans le spectacle vivant et l'audiovisuel, d'après le fichier du GRISS	28
La majorité des employeurs dans le spectacle vivant	28
Forte dispersion des salaires par secteur	28

Les techniciens intermittents de l'audiovisuel et du spectacle vivant, d'après les fichiers de la CCS	30
Une précarisation des situations d'emploi	30
Les conditions de la stabilisation professionnelle	30
Les musiciens d'orchestre professionnels	32
La première photographie démographique d'une profession	32
Une relative inadéquation entre formation et emploi	32
Les restaurateurs d'oeuvres d'art	34
Des professionnels qualifiés, ouverts sur l'extérieur	34
La restauration est presque toujours associée à d'autres activités.....	34
Des pratiques qui demeurent différenciées	34
Les intervenants culturels à l'école	36
Une population jeune et diplômée	36
L'intervention en milieu scolaire ne représente qu'une partie de l'activité professionnelle	36
Le devenir professionnel des étudiants de troisième cycle d'administration et de gestion culturelle	38
Des étudiantes de milieu aisé, possédant une formation initiale à la gestion ou au droit	38
Une insertion dans le secteur culturel qui s'opère dans des conditions plutôt favorables	38
Le devenir professionnel des anciens étudiants des Conservatoires nationaux supérieurs de musique	40
Un destin professionnel précoce, un long cursus de formation	40
Des parcours hétérogènes, mais une activité professionnelle dominante : l'enseignement	40
Annexes	42
Fiche technique : enquête sur l'emploi	43
Fiche technique : recensement général de la population.....	45
Fiche technique : déclarations annuelles de données sociales	47
Fiche technique : exploitation des bordereaux URSSAF.....	50
Fiche technique : enquête 'collectivités territoriales'	52
Fiche technique : enquête sur les agents de l'État.....	54

Le contexte

Depuis 1994, les études sur l'emploi culturel constituent un des thèmes de travail prioritaires du Département des études et de la prospective du ministère de la Culture. Amorcé dès le début des années 90 par des travaux ponctuels de sociologie des professions, de cadrage et d'analyse statistique, ce nouvel axe entend désormais développer de manière plus systématique la connaissance quantitative et qualitative des emplois de la sphère culturelle. Son objectif principal est d'éclairer les directions du ministère de la Culture, tant centrales que régionales, sur les caractéristiques du marché du travail dans ce secteur et ses évolutions.

Ce nouveau programme d'études est désormais réalisé dans le cadre de l'Observatoire de l'emploi culturel créé au sein du Département en 1993. Celui-ci en diffuse les résultats.

Deux préoccupations constantes animent l'Observatoire :

- répondre aux interrogations actuelles des décideurs, en faisant progresser la connaissance des problèmes d'emploi propres au secteur et en évaluant l'impact d'actions particulières ;
- lancer les bases d'une approche méthodologique, qui permette de disposer à terme d'un système d'informations cohérentes sur le niveau et les conditions d'emploi des professionnels de la culture.

Les enjeux qui sous-tendent cette démarche sont donc de deux ordres : politiques et méthodologiques.

■ Les enjeux politiques

Depuis une vingtaine d'années, la France, comme la plupart des pays voisins, connaît un bouleversement du marché du travail. A une situation de plein emploi, caractéristique des années soixante, succède une situation d'excédent de main-d'œuvre qui s'aggrave d'année en année.

La conséquence la plus connue de cette mutation est un fort développement du chômage frappant toutes les catégories de la population active et notamment les jeunes.

Ainsi, le taux de chômage¹ qui était inférieur à 3% avant 1975, dépasse les 10% en 1985 et franchit le cap des 12% en 1994. On dénombrait plus de 3 millions de chômeurs l'année dernière.

Les personnes de moins de 25 ans sont les plus touchées. Le taux de chômage est pour elles deux fois plus élevé que celui de la population totale.

Parallèlement, apparaissent et se développent d'autres manifestations de la crise de l'emploi : emplois précaires, sous-emploi de certains actifs, exclusion sociale.

Ainsi, les situations personnelles mêlant emploi et recherche d'emploi sont de plus en plus fréquentes : les contrats d'intérim, les contrats à durée déterminée, ... touchent plus d'un million de salariés en 1993, soit deux fois plus qu'en 1984. Et un nombre toujours plus important de personnes sont marginalisées pour ne pas avoir pu se maintenir sur le marché du travail.

Pour tenter d'enrayer le phénomène, les gouvernements successifs ont développé des politiques de l'emploi, parfois variables dans leurs modalités, mais relevant toutes d'une philosophie commune : agir sur l'emploi pour diminuer le nombre de chômeurs. Pour atteindre cet objectif, ces mesures s'attachent à favoriser la création d'emplois, à éviter les licenciements, à réinsérer les chômeurs, à adapter les formations aux nouveaux besoins du marché.

Le secteur des services, réputé pour sa vitalité en termes de création d'emplois, est ainsi l'objet d'une attention particulière. Il pourrait présenter 'un gisement d'emplois' pour les années à venir et offrir de 'nouveaux métiers de service', destinés à couvrir des besoins aujourd'hui non satisfaits ou bien pris en charge par des bénévoles. Ce sont plus particulièrement les services à la personne, les 'activités de proximité' qui suscitent cet espoir.

Dans ce contexte, la culture est souvent citée comme un domaine prometteur en termes de création nette d'emplois. Ce sentiment est généralement fondé sur la bonne progression des effectifs du secteur au cours des dix dernières années. Il est de plus conforté par deux hypothèses : d'une part, le rôle que peut jouer la culture pour recréer du sens et du lien social à une époque où la cohésion sociale assise sur des valeurs de travail est fragilisée ; d'autre part, l'augmentation probable du temps libre qui

¹. Au sens du Bureau International du Travail (BIT).

permettrait aux personnes de consacrer plus de temps aux loisirs culturels – pratiques artistiques ou loisirs culturels de ‘consommation’ (lecture, visite de musées, télévision,...).

Mais le secteur culturel est-il aussi porteur que le suggère la rumeur publique ? Et dans l’affirmative, à quelles conditions ?

Pour répondre à ces questions, il est particulièrement important de mieux cerner les caractéristiques de l’emploi culturel : ses évolutions dans le temps, ses composantes propres, les difficultés rencontrées dans certains sous-secteurs ou par certaines professions, ... Ces études doivent permettre de comprendre comment le secteur réagit aux transformations du marché du travail.

■ Les enjeux méthodologiques

Au-delà du contexte politique dans laquelle elle s’inscrit, l’étude de l’emploi culturel revêt aussi, sur le plan de l’analyse et de la méthode, un intérêt majeur qui tient à la fois aux spécificités du secteur et aux évolutions récentes de l’emploi en France.

Modeste en termes quantitatifs (environ 400 000 emplois), l’emploi culturel offre en effet, par son extrême hétérogénéité, un terrain d’étude riche où se trouvent déclinées - et souvent complexifiées - toutes les grandes questions relatives à l’emploi (formation et accès aux professions, problèmes de statuts, de protection sociale, ...).

La richesse et la diversité des approches possibles y sont à la mesure du spectre très large des domaines (patrimoine, musique, livre, ...), des professions, des types d’entreprises (publiques et privées, associations, ...), des statuts et des formes d’emploi qui composent et animent le secteur culturel (emplois artistiques, administratifs et techniques, emplois permanents et non permanents, salariés et non salariés, publics et privés, emplois industriels, artisanaux et de service, ...).

L’analyse de l’emploi culturel comporte aussi, depuis les années récentes, un enjeu qui dépasse largement les limites du secteur.

Les évolutions accomplies dans différentes branches de l’économie sous la pression de la montée du chômage invitent à opérer un rapprochement empirique avec les caractéristiques fortes de l’emploi culturel.

Au sein des emplois culturels, en effet, et plus encore sans doute au sein des professions et métiers artistiques qui en ont historiquement constitué le noyau dur, l’emploi se trouve fortement spécifié² : mobilité, saisonnalité, discontinuité des trajectoires professionnelles, brièveté des contrats, multiactivité portant au cumul des emplois intra et extra sectoriels, ... sont autant de caractères largement répandus dans les différents sous-secteurs de la sphère culturelle. Leur forme emblématique est celle de l’intermittence dans le domaine du spectacle.

². A l’exception notoire de certains corps formellement constitués, relevant le plus souvent des secteurs de la conservation et du patrimoine (bibliothécaires, conservateurs, ...).

Dès lors que certaines de ces formes connaissent un développement dans d'autres secteurs, même si elles s'y trouvent à chaque fois adaptées à des contextes particuliers, leur connaissance au moyen de méthodes d'analyse pertinentes revêt un caractère d'intérêt général.

Par ses caractéristiques, sa diversité, sa complexité, l'emploi culturel apparaît donc aujourd'hui comme un " laboratoire " pour l'étude des nouvelles formes d'emploi et l'expérimentation des méthodes spécifiques d'analyse qui peuvent leur être appliquées.

Dans ce contexte, les travaux réalisés par l'Observatoire de l'emploi culturel du Département des études et de la prospective s'inscrivent, à l'évidence, dans l'ensemble des études menées sur l'emploi, que celles-ci soient conduites par des équipes universitaires, par le ministère du Travail ou par l'INSEE.

Observer l'emploi culturel

Le système d'information à construire sur l'emploi culturel est inévitablement aussi complexe que son objet.

Or, ce dernier conjugue deux types de difficultés :

- celles inhérentes à toute étude sur l'emploi. Quel que soit le secteur étudié, observer l'emploi est un exercice délicat qui exige le recours à une multitude de sources et d'analyses, difficilement comparables entre elles sans un important effort de synthèse ;
- celles liées à l'émiettement des activités culturelles. La culture n'a pas la cohérence d'un secteur à la fonction clairement assignée au sein de l'économie nationale, comme l'agriculture ou les services financiers par exemple. C'est un domaine composite, dont les multiples segments ont chacun leur spécificité. L'unique caractéristique commune à ces différents segments est de participer à une phase de production ou de reproduction d'œuvres culturelles (création, diffusion, conservation, ...), elles-mêmes extrêmement diverses.

Ainsi, il n'y a pas plus de similitude, en matière de problématique d'emploi, entre le spectacle vivant et les archives, qu'entre le spectacle vivant et n'importe quel autre secteur économique extérieur au champ culturel : les savoir-faire, les règles de recrutement, les employeurs, les modes de financement, les statuts des emplois, ... y sont également différents.

Pour mener une investigation de qualité sur l'emploi culturel, il faut donc poursuivre deux objectifs apparemment contradictoires :

- diversifier les concepts et les approches pour bien cerner ce phénomène multidimensionnel qu'est l'emploi culturel ;
- contrôler rigoureusement les définitions et la stabilité des mesures dans le temps et dans l'espace³.

³. Préconisations pour le suivi statistique de l'emploi et du chômage citées par Edmond Malinvaud dans son 'Rapport au premier ministre' - 1986

■ Une nécessaire pluralité des approches

L'emploi culturel doit être appréhendé de plusieurs façons distinctes. Le choix de l'une ou l'autre des différentes approches se fait selon l'objectif assigné à l'étude, le sujet de l'investigation.

Approche individus ou entreprises ?

Le marché du travail peut être observé de deux points de vue complémentaires : celui des personnes et celui des entreprises.

Approche individus

Du point de vue des individus, l'offre de travail se détermine au sein du ménage, de la famille, en fonction de nombreux facteurs : revenu, statut social, arbitrage entre travail rémunéré et travail domestique ou bénévole, ... L'emploi est donc mesuré en fonction de l'intensité de présence de l'individu sur le marché du travail.

Cette présence peut être le produit de combinaisons complexes d'activités, couramment appelées multiactivité : cumul de deux emplois à temps partiel, exercice d'un métier à titre salarié et d'un autre à titre non salarié, ...

Elle peut évoluer dans le temps : alternance de périodes de chômage et d'emplois, mobilité intersectorielle, ...

L'information ne peut être collectée que par enquêtes en face à face, par téléphone ou par courrier, en général assez coûteuses, notamment lorsque l'on souhaite des résultats représentatifs à des niveaux géographiques fins.

Certains fichiers administratifs peuvent apporter des éléments de réponse, mais ils ne couvrent le plus souvent qu'une partie de l'activité professionnelle des personnes. Par exemple, l'exploitation du fichier du Groupement des Institutions Sociales du Spectacle (GRISS) fournit des éléments très intéressants sur le nombre et la durée des contrats des artistes dans le spectacle vivant et l'audiovisuel, mais elle ne livre aucune information sur d'éventuelles activités complémentaires telles que l'enseignement ou l'animation. Ces fichiers sont donc en général insuffisamment adaptés à la problématique 'individus'.

Approche entreprises

Du point de vue des entreprises, il s'agit de pouvoir analyser le lien entre emploi et production : comment et sous quelle forme l'emploi s'ajuste-t-il aux fluctuations conjoncturelles et aux modifications structurelles, comment les critères de recrutement sont-ils déterminés, comment les entreprises gèrent-elles les qualifications et les statuts des emplois, ... Il ne s'agit plus de classer des individus selon leur position sur le marché du travail, mais de dénombrer les postes de travail, de répertorier leurs caractéristiques et d'en suivre les évolutions.

Dans ce cas, les fichiers administratifs ou professionnels sont très utiles. Leur avantage est de permettre l'accès à une information souvent très riche, à un coût minime par rapport aux collectes sur le terrain et sans interroger à nouveau les entreprises déjà fortement sollicitées par les démarches administratives. Les enquêtes spécifiques auprès des établissements sont donc relativement peu fréquentes.

Approche profession ou secteur ?

Que l'on interroge des personnes ou des entreprises, il est possible d'aborder le sujet de l'emploi de plusieurs façons : soit en s'intéressant aux professions, soit en étudiant les activités.

Les professions culturelles

La première approche s'intéresse aux professions culturelles, comme, par exemple, les comédiens, les techniciens de l'audiovisuel ou les bibliothécaires. Nécessaire pour développer des analyses sociologiques, traiter des relations emploi/formation ou emploi/chômage, cette approche ne doit pas se limiter aux seules activités culturelles. En effet, toutes les professions culturelles ne s'exercent pas dans des établissements culturels. Par exemple, les designers peuvent travailler dans l'industrie textile ou automobile.

L'emploi dans les activités culturelles

Se préoccuper de l'emploi dans les activités culturelles consiste à s'intéresser aux emplois offerts par les établissements exerçant une activité culturelle.

Cette démarche présente l'avantage d'autoriser des comparaisons avec d'autres secteurs ou groupes d'entreprises, au niveau de l'emploi, des salaires et de différents ratios économiques.

L'emploi dans les activités culturelles est constitué, d'une part, d'emplois culturels et d'autre part, d'emplois qui ne sont pas 'culturels' à proprement parler, mais qui constituent des supports indissociables de l'activité de l'établissement. Il s'agit de professions que l'on retrouve dans l'ensemble de l'économie, comme secrétaire ou agent administratif.

■ Un nécessaire travail de normalisation

S'il est important de préserver la variété des approches, car elle permet d'apporter des éclairages différents sur un même sujet et donc d'en restituer toute la richesse, il est également nécessaire que les études soient développées dans un cadre cohérent. Ce cadre est indispensable pour permettre la mise en perspective des différentes études entre elles, établir des indicateurs de synthèse et autoriser des comparaisons, notamment avec d'autres secteurs économiques, entre différents domaines composant le secteur culturel, entre zones géographiques, entre professions (qu'elles soient culturelles ou non).

Les études conduites par l'Observatoire doivent donc prendre leur place dans le cercle plus large des réflexions et des études sur l'emploi conduites par les statisticiens et les sociologues et s'appuyer sur les définitions et les concepts définis pour l'ensemble du champ économique et social.

Cette nécessité de normalisation amène également l'Observatoire à investir dans des travaux de long terme qui permettront d'organiser l'information recueillie. A ce titre, deux investigations sont projetées :

- affiner, en l'actualisant, la définition du champ économique de la culture ;
- repérer ou construire des sources adaptées à l'étude de l'emploi dans le champ culturel.

Définition et structuration des activités et des professions de la culture

Etudier un sujet et suivre ses évolutions dans le temps suppose d'en avoir défini l'étendue et les limites.

En se fondant sur les bases des travaux qu'il a réalisés il y a une dizaine d'années, le Département des études et de la prospective a entrepris une réactualisation de la définition et de la structuration des activités culturelles.

Son objectif est de décrire le noyau central des activités culturelles au sens économique du terme, et de permettre le repérage et le classement des unités de production de biens et de services culturels.

Délimiter le champ de la culture n'est pas chose aisée. Il existe peu de réflexions théoriques sur le sujet et les questions non résolues sont parfois d'une redoutable complexité malgré une apparente simplicité. Par exemple, les métiers d'art font-ils partie du champs culturel ? Et qu'est-ce qu'un métier d'art ?

Parallèlement, une réflexion sur les nomenclatures des métiers culturels va être conduite.

Repérage des fichiers de référence et des bases de sondage

On connaît relativement peu de fichiers de référence sur le champ culturel.

Or, ces sources, que ce soient des fichiers professionnels, administratifs ou statistiques, sont indispensables à qui souhaite apporter une information quantitative sur les caractéristiques de l'emploi culturel.

Cette information peut être produite de deux façons :

- soit par une exploitation directe du fichier,
- soit en utilisant le fichier comme base pour le lancement d'une enquête spécifique.

La base de sondage est un élément fondamental de toute enquête. Elle doit être constituée, sans omission ni doubles comptes, de l'ensemble de la population statistique concernée. C'est de cette base qu'est tiré aléatoirement l'échantillon des unités interrogées.

Dans certains cas, les difficultés rencontrées pour constituer une base de sondage peuvent s'avérer considérables, voire insurmontables.

Quand on ne dispose pas de base de sondage, on construit l'échantillon selon des méthodes empiriques dites 'par choix raisonné'. Il faut alors disposer d'informations minimales sur l'ensemble de la population à étudier, en particulier sa répartition selon certains critères importants (âge, sexe, métier, ... pour les personnes ; activité, taille, ... pour les établissements). Ces informations sont en général fournies par l'exploitation d'un fichier ou de la fusion de plusieurs fichiers de référence.

L'Observatoire vient de lancer un recensement des sources disponibles, afin d'élargir le champ des fichiers de référence et des bases de sondage à partir desquels seront réalisées des études sur l'emploi culturel.

Les travaux réalisés par l'Observatoire

Les études mises en oeuvre dans le cadre de l'Observatoire combinent les différentes démarches présentées au chapitre précédent. Tous ces travaux ont le souci d'exploiter la potentialité des enquêtes et fichiers existants avant de proposer, le cas échéant, des collectes sur le terrain auprès des entreprises ou des professionnels.

■ Les choix de l'Observatoire

La diversité des questionnements sur l'emploi culturel conduit naturellement l'Observatoire à mener de front plusieurs types d'études.

Pour 1995, quatre grands thèmes ont été retenus :

1. Quantification de l'emploi dans la culture.

Il s'agit d'abord de déterminer le nombre de personnes travaillant dans le domaine culturel, tant au niveau national que régional, et de mesurer les évolutions sur longue période des effectifs du domaine.

2. La situation des personnes sur le marché du travail.

L'objectif est d'analyser les éléments caractéristiques de certaines professions et d'étudier les logiques des stratégies individuelles développées au sein de ces professions.

Celles-ci peuvent s'évaluer en fonction de différents critères : alternance des périodes d'emploi et de chômage, types de contrats de travail (durée déterminée, indéterminée, intermittence, ...), recours au temps partiel, mobilité intersectorielle, multiactivité, ...

3. Les relations formation - emploi.

Des professions dont l'accès est réglementé par la possession d'un diplôme à celles où la formation professionnalisante organisée ne joue qu'un rôle secondaire par rapport à la formation par expérimentation, l'éventail des situations rencontrées dans le secteur culturel est large. L'objectif est d'analyser le rôle que jouent les formations qualifiantes et/ou diplômantes, initiales ou continues, dans les cursus professionnels des personnes travaillant dans le secteur culturel ou exerçant une profession culturelle.

4. Les employeurs du secteur culturel.

Il s'agit de mieux connaître les établissements employeurs du secteur culturel selon un certain nombre de caractéristiques parmi lesquelles l'activité exercée, le mode de financement, le support juridique. L'autre enjeu est de comprendre, pour certains d'entre eux, leurs logiques de recrutement et les statuts d'emplois proposés.

■ Recensement et exploitation des sources statistiques nationales

L'Observatoire a réalisé en 1995 un recensement des sources statistiques nationales et étudié leur intérêt du point de vue de l'emploi culturel.

L'objectif de ce travail est de disposer d'informations statistiques de cadrage grâce auxquelles il sera possible de :

- brosser le portrait quantitatif de l'emploi culturel dans son ensemble, au niveau national et régional ;
- suivre dans le temps, si possible annuellement, les évolutions de ses principales caractéristiques structurelles.

Les sources à exploiter

Ce recensement a permis de mettre en évidence les caractéristiques de chacune des sources au regard de notre objectif.

Le premier constat est qu'il est illusoire de penser pouvoir disposer d'une source unique, annuelle, fournissant des informations sur l'ensemble du champ, tant au niveau national que régional.

Le portrait quantitatif de l'emploi culturel nécessite donc la mobilisation de plusieurs sources.

Parmi les quatorze différentes sources repérées, six seront exploitées régulièrement :

- Deux sources 'individus' :
 - Recensement général de la Population.
 - Enquête sur l'emploi.

Ces deux sources ont déjà fait l'objet d'une première exploitation dont les résultats ont été publiés (cf. chapitre 'Quelques chiffres sur l'emploi culturel').

- Quatre sources 'établissements' :
 - Déclarations Annuelles de Données Sociales.
 - Enquête 'Collectivités territoriales'
 - Enquête sur les agents de l'Etat
 - Statistiques 'URSSAF' (source disponible à partir de 1996).

1 - Le Recensement de la Population

Les recensements de la population sont réalisés tous les huit ans environ. L'INSEE a la responsabilité technique de l'opération.

Le dernier recensement a eu lieu en 1990 ; le prochain se déroulera en 1999.

L'objectif est double :

- déterminer la population légale des différentes circonscriptions administratives
- connaître le parc de logements et la structure socio-démographique de la population.

C'est la seule source qui donne une mesure de l'emploi total. La collecte est exhaustive : toute personne résidant en France est recensée et remplit un bulletin qui comporte, entre autres, des informations d'état civil (sexe, âge, ...) ainsi que des informations sur l'emploi principal occupé.

Le recensement permet des analyses fines tant géographiques que sectorielles.

L'exploitation de certaines variables, en particulier celles caractérisant l'emploi, se fait sur la base d'un sondage au quart (seul un bulletin sur quatre collectés est traité). Il faut en tenir compte lors de l'utilisation des résultats. Plus les effectifs étudiés sont faibles, plus importante est l'incertitude introduite par l'échantillonnage. Ainsi, par exemple, pour 100 personnes, l'intervalle de confiance est [60 ; 140] ; pour 10 000 personnes, il est [9 600 ; 10 400].

Les données relatives à l'emploi sont exprimées selon les nomenclatures officielles : la Nomenclature d'Activités Française - NAF - pour l'activité des établissements employeurs et la nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles - PCS - pour la profession exercée.

2 - L'enquête sur l'emploi

C'est une enquête par sondage réalisée chaque année par l'INSEE auprès des individus de plus de 15 ans.

L'objectif de l'enquête est de fournir des informations sur la position des personnes sur le marché du travail en fonction d'un certain nombre de caractéristiques individuelles.

Mais l'enquête ne fournit d'information détaillée que sur l'emploi principal exercé par la personne à la date de la collecte.

L'échantillon est réparti sur toutes les régions métropolitaines. Le taux de sondage moyen est d'environ 1/300ème.

Ce taux de sondage interdit d'étudier des populations à effectifs limités (inférieurs à 10 000 personnes). En particulier, il n'est pas possible de restituer des résultats sur l'emploi culturel par région.

Les données relatives à l'emploi sont exprimées selon les nomenclatures officielles, à savoir la NAF pour l'activité des établissements employeurs et la PCS pour la profession exercée.

3 - Déclarations annuelles de données sociales (DADS)

Les DADS sont des documents administratifs remplis chaque fin d'année par les employeurs (à l'exception de l'Etat et des agriculteurs), et destinés aux services fiscaux et aux organismes de sécurité sociale. Y sont déclarées, pour chaque établissement et chaque salarié, les rémunérations salariales versées au cours de l'année.

L'exploitation statistique des documents est assurée par l'INSEE ; elle est exhaustive sur tous les établissements et salariés et permet donc des analyses régionales.

L'objectif principal de cette exploitation statistique est l'étude des salaires et la connaissance des effectifs salariés par établissement.

Les données relatives à l'emploi sont exprimées selon les nomenclatures officielles, à savoir la NAF pour l'activité des établissements employeurs et la PCS agrégée pour la profession exercée par les salariés.

4 - Enquête "Collectivités territoriales et services publics locaux"

C'est une enquête exhaustive réalisée chaque année par l'INSEE auprès des organismes locaux, publics ou non marchands à caractère public.

L'objectif de l'enquête est de fournir la répartition des effectifs de ces organismes par statut, temps de travail et, pour les collectivités territoriales, selon la typologie officielle des emplois territoriaux.

Les informations sont disponibles au niveau national, régional ou local.

Les données relatives à l'emploi sont exprimées selon les nomenclatures officielles, à savoir la NAF et, pour les collectivités territoriales, depuis 1994, selon les cadres d'emploi définis par les textes officiels de la fonction publique territoriale.

5 - Enquête sur les agents de l'Etat

L'INSEE réalise annuellement ce recensement des agents de l'Etat. Il est la synthèse de l'exploitation d'une collecte auprès des trésoreries et d'une enquête auprès des organismes pour tous les personnels qui ne sont pas payés par les trésoreries.

Les établissements publics font partie du champ une année sur deux.

Son objectif est l'étude des revenus des agents de l'Etat et de la répartition des fonctionnaires par type d'emploi.

Les résultats sont publiés à un niveau national, régional et départemental. Ils sont regroupés par ministère et selon les statuts et catégories d'emploi de la fonction publique.

6 - Exploitation des bordereaux URSSAF

L'INSEE envisage, pour 1996, l'exploitation des bordereaux récapitulatifs de cotisations (BRC) envoyés mensuellement ou trimestriellement à l'URSSAF par tous les établissements employant des salariés relevant du régime général de la Sécurité Sociale ou d'un régime rattaché.

L'objectif poursuivi est le suivi infra-annuel de l'emploi salarié au niveau national et régional et de la masse salariale au niveau national.

Les autres sources

Les huit autres sources statistiques n'ont pas été retenues pour deux raisons principales :

- L'extrême diversité du secteur culturel en termes d'activité ou de profession oblige à travailler à un niveau assez fin. Ainsi, les sources ne livrant que des résultats très agrégés, du fait de leur mode de collecte, ne sont guère intéressantes. Sont donc exclues de nos investigations : l'enquête 'Formation et Qualification Professionnelle' (FQP), les Déclarations de Mouvement de Main-d'Oeuvre (DMMO), l'Enquête sur les Mouvements de Main-d'Oeuvre (EMMO), l'enquête 'Activité et Conditions d'Emploi de la Main-d'Oeuvre (ACEMO), les estimations d'emploi.
- Certaines sources couvrent un champ trop limité en termes d'activité et/ou de catégorie juridique pour être utilisées pour une statistique sur l'ensemble du champ culturel. C'est le cas de l'enquête 'Structure des Emplois' (ESE), des statistiques UNEDIC et des Enquêtes Annuelles d'Entreprise (EAE). En revanche, elles pourront être utilisées pour une analyse de certains sous-secteurs culturels. Cette possibilité sera examinée prochainement.

Les nomenclatures officielles

Les nomenclatures sont des outils permettant de nommer et classer les objets d'un domaine ; elles sont essentielles pour organiser une information, délimiter et structurer un champ.

Ce sont en quelque sorte des grilles de lecture du sujet étudié.

Il existe deux nomenclatures officielles utilisées dans toute production statistique sur les activités des entreprises et les professions exercées par la population.

Il s'agit de :

- la Nomenclature d'Activités Française (NAF) pour l'activité des entreprises (en vigueur depuis 1993, elle a remplacé la Nomenclature d'Activités et de Produits de 1973) ;
- la nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) pour les professions.

Conçues pour couvrir l'ensemble du champ économique, ces nomenclatures ne sont pas toujours adaptées parfaitement au champ culturel. Ainsi, leur niveau le plus fin (700 'activités' pour la NAF et 455 'professions' pour la PCS) ne permet pas d'isoler des populations trop spécifiques. Par exemple, les sculpteurs, peintres et dessinateurs, font partie d'un unique poste PCS 'Artistes plasticiens' ; de même, la gestion des archives et celle des bibliothèques sont incluses dans la classe NAF 'Gestion des bibliothèques'.

Il peut arriver également que certaines professions (ou activités) culturelles ne soient pas individualisées, mais soient regroupées avec des professions (ou activités) non culturelles : le poste PCS 4333 s'intitule 'Animateurs socioculturels et de loisirs'.

Cet inconvénient conduit à faire une utilisation raisonnée de ces outils et donc à définir une liste des postes de la nomenclature NAF et de la nomenclature PCS approchant au mieux le champ des activités culturelles.

Selon les choix réalisés, cela peut conduire à une surévaluation ou une sous-évaluation des effectifs du secteur.

Néanmoins, il est important de garder ces nomenclatures comme référent si l'on veut réaliser des comparaisons avec d'autres sources, d'autres segments de l'économie française ou d'autres pays d'Europe.

Tous les comptages publiés par l'Observatoire font référence aux listes des classes NAF et des professions PCS retenues par le Département des études et de la prospective du ministère de la Culture dans le cadre de sa réflexion sur la délimitation du champ culturel.

■ Les monographies professionnelles

L'Observatoire procède également à des études de monographies professionnelles, en complément des travaux de cadrage statistique cités précédemment.

Elles répondent à deux objectifs opposés et pourtant indissociables :

- d'une part, spécifier chacune des professions étudiées en avançant le plus loin possible dans le sens d'une appréhension fine de ses conditions particulières d'exercice ;
- d'autre part, mettre en lumière les caractéristiques communes des populations professionnelles étudiées en assurant, pour chacune d'entre elles, le recueil d'un certain nombre d'informations (caractéristiques socio-démographiques, mais aussi éléments sur la formation, sur les modalités d'accès aux professions, sur la multiactivité, sur les rémunérations).

L'exemple des professions artistiques, sur lesquelles existent des études de référence⁴ atteste bien l'existence de ces caractéristiques communes : déséquilibre géographique dans la répartition des professionnels au profit de l'Ile-de-France, forte dispersion des revenus, ...

Avec cette série de travaux, il s'agit donc d'aborder l'emploi par une entrée 'profession' et de dérouler l'ensemble des questions, y compris qualitatives, que pose aujourd'hui l'exercice de ces métiers.

Le recours aux sources professionnelles ou administratives est alors très souhaitable, tant la question du dénombrement et celle de la détermination du champ de ces professions sont omniprésentes. On pense, par exemple, aux problèmes méthodologiques, aujourd'hui bien connus⁵, que pose l'analyse des populations artistiques. Repérées imparfaitement dans les sources statistiques nationales, ces dernières sont d'autant plus difficiles à appréhender sur le seul plan du comptage des effectifs, que les critères habituellement adoptés pour définir la " professionnalité " sont ici inopérants. Par exemple, l'absence quasi générale de filières de formation et de recrutement formellement établies laisse largement ouvertes les voies d'accès à ces professions et rend particulièrement ténue la frontière entre amateurs et professionnels. De même, les critères d'ordre économique - tirer la majeure partie de son revenu de l'exercice de la profession - ne peuvent être retenus, car les revenus moyens tirés de cette profession sont notoirement faibles et l'exercice d'un (ou plusieurs) métier(s) " complémentaire(s) ", quasi systématique.

C'est dire l'importance de la mobilisation préalable de sources spécialisées - lorsqu'elles existent.

Utiliser les sources professionnelles et administratives ...

Ces sources sont gérées généralement par des organismes chargés de la gestion des droits sociaux (caisses de retraites, caisses assurant la gestion des droits aux congés, ...) ou plus généralement, des intérêts des professions relevant du secteur culturel (syndicats professionnels).

4. Citons notamment pour mémoire les travaux menés sur les artistes plasticiens, les compositeurs de musique, les auteurs ... :

MOULIN Raymonde, PASSERON Jean-Claude, PASQUIER Dominique, PORTO-VASQUEZ Fernando, *Les artistes*, Paris, La Documentation Française, 1985

MOULIN Raymonde, *L'artiste, l'institution et le marché*, Paris, Flammarion, 1992

MENGER Pierre-Michel, *Le paradoxe du musicien*, Paris, Flammarion, 1983

VESSILIER Michèle, *Le métier d'auteur*, Paris, Dunod, 1983

5. Cf notamment:

MOULIN Raymonde, " De l'artisan au professionnel: l'artiste ", in *Sociologie du travail*, n° spécial, *Les professions artistiques*, n°4, 1983, PP 388-403.

FREIDSON Eliot, " Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologique ", in *Revue française de sociologie*, juillet-septembre 1986, XXVII-3.

A la différence des sources statistiques nationales, les sources professionnelles permettent de cerner directement et finement des populations et secteurs particuliers, même de très petite taille. Elles rendent donc plus fiable le dénombrement (c'est le cas des professions du spectacle, par exemple, avec les deux fichiers du Groupement des Institutions Sociales du Spectacle - GRISS - et de la Caisse des Congés Spectacle - CCS). Elles peuvent fournir également des indications utiles sur les caractéristiques socio-démographiques de ces populations (sexe, âge, lieu de domiciliation, ...), parfois même dans une perspective évolutive.

Leur exploitation n'en pose pas moins un certain nombre de problèmes de méthode. Ceux-ci tiennent directement à l'objet même de ces sources, constituées pour répondre aux seuls impératifs de gestion des organismes qui les élaborent (gestion des retraites, des congés, ...).

Une des caractéristiques commune à l'ensemble de ces fichiers est que leur contenu dépend directement de la législation (droit du travail, ...), qui définit le champ de compétence de l'organisme et parfois même les variables à observer.

Ainsi, la définition du champ, déterminée par les textes réglementaires, fait rarement référence à la seule notion de profession. Le plus souvent, elle conjugue plusieurs critères, de profession, de statut d'emploi et de type d'employeur.

Sur le plan du contenu, les données collectées, enfermées dans un cadre juridico-administratif bien précis, sont quelquefois mal adaptées pour décrire statistiquement la population considérée. La recherche de données complémentaires devient alors nécessaire.

Enfin, sur le plan de la forme, l'exploitation de sources professionnelles ayant chacune leur périodicité, adoptant chacune des typologies particulières, ... exige toujours un travail préalable, très lourd, de vérification et reconfiguration des données afin de pouvoir disposer d'une base exploitable, homogène et, éventuellement, comparable aux autres bases disponibles.

Le travail sur la population des techniciens intermittents de l'audiovisuel et du spectacle, réalisé par le Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ) et le Centre de Sociologie des Arts (CSA) à la demande du Département des études et de la prospective, est à ce titre exemplaire. Il témoigne à la fois de la richesse d'analyse à laquelle peut aboutir l'exploitation statistique approfondie d'une source professionnelle (ici, les fichiers de la Caisse des congés spectacles (cf. p 30)), mais aussi de la nécessité d'opérer un investissement méthodologique préalable sur cette source. Nécessité, par exemple, de reconstituer les données fournies par la Caisse sur la base habituelle de l'année civile afin de pouvoir établir des comparaisons avec d'autres sources (les fichiers annuels de la Caisse commencent le 1er avril pour finir le 31 mars de l'année suivante) ; nécessité, encore, de regrouper les catégories d'activité distinguées par la Caisse pour caractériser les salariés et les entreprises afin d'assurer la lisibilité des résultats d'analyse (la Caisse adopte en effet une typologie d'activité en 216 postes pour les premiers, en 61 postes pour les seconds).

L'Observatoire envisage de poursuivre le repérage et, si possible, l'exploitation des sources professionnelles et administratives spécifiques au champ de l'emploi culturel.

... pour étudier une population professionnelle

Plusieurs usages de ces sources peuvent être envisagés dans la perspective d'études de sociologie professionnelle (selon la qualité de la source, la nature des objectifs de l'étude, ...).

Un premier usage, très systématique, consiste à étudier en profondeur, parfois sur plusieurs années, l'ensemble d'une population professionnelle.

On peut citer ici, à titre d'illustration, deux études initiées par l'Observatoire concernant l'une et l'autre le domaine de l'audiovisuel et du spectacle :

– L'exploitation statistique approfondie du fichier de gestion du Groupement des Institutions Sociales du Spectacle (GRISS) (cf. p. 28).

Cette exploitation donne une photographie de l'emploi (artistique, administratif, technique) dans le spectacle vivant et l'audiovisuel pour l'année 1990. Elle fournit les données de cadrage essentielles sur ces secteurs, tant du point de vue des entreprises que de celui des salariés évoluant sur ce marché (nombre d'entreprises, de salariés, de contrats de travail, durée de ces contrats, rémunérations versées, ...).

– Le travail d'analyse statistique sur les techniciens intermittents de l'audiovisuel et du spectacle, cité précédemment (cf. p. 20)

Cette analyse fournit une photographie précise du marché du travail et de ses évolutions au cours de la période 1985-1991. Elle offre en outre la possibilité de reconstituer, pour les sept années étudiées, les itinéraires professionnels des quelque 46 000 techniciens alors présents sur le marché.

Rappelons toutefois que ces études trouvent leurs limites dans le contenu même de la source exploitée : celle-ci ne peut apporter réponse à toutes les questions que pose traditionnellement l'analyse socio-économique d'une profession. Pour n'en citer que deux exemples, elle ne renseigne pas sur la formation reçue par les professionnels concernés, ni sur leur origine sociale qui sont pourtant des données essentielles pour la compréhension des mécanismes de constitution d'une profession.

L'exploitation de la source peut donc être complétée utilement par des analyses plus qualitatives.

C'est le cas de l'étude sur les techniciens : à l'exploitation statistique des fichiers de la Caisse des congés spectacles s'ajoute une phase d'enquête qualitative (par entretiens en face à face) auprès de 200 professionnels, réalisée par le Centre de Sociologie des Arts. Cette dernière a pour objet de recueillir auprès des intéressés les éléments d'information absents de la base de données et surtout, de situer les résultats de l'exploitation statistique (couvrant une période de sept ans) dans l'ensemble de la carrière professionnelle des individus.

... ou comme base de sondage

Un second usage, qui découle directement de la vocation des sources professionnelles à fournir un cadrage des effectifs, consiste à utiliser ces sources comme base de sondage pour une enquête directe auprès d'un échantillon représentatif de professionnels.

Cette démarche suppose que soit réalisée en premier lieu une analyse statistique de l'ensemble des données disponibles, afin de déterminer les critères les plus pertinents qui prévaudront à la constitution de l'échantillon d'enquête.

Cette méthode a été adoptée pour l'étude sur la profession de comédien lancée en 1994 et dont les premiers résultats seront disponibles fin 1995 :

- recherche des critères d'échantillonnage les plus structurants à partir d'une analyse du fichier " artistes dramatiques " anonymé de la Caisse des congés spectacles (environ 12 000 professionnels pour lesquels un certain nombre d'indications sont fournies : sexe, âge, nationalité, lieu de domiciliation, nombre de jours travaillés) ;
- tirage d'un échantillon de 1 000 professionnels au sein de la population des comédiens ayant accepté de participer à l'enquête ;
- entretiens en face à face avec les 1 000 artistes dramatiques sélectionnés.

Dans le cas de populations professionnelles encore peu structurées, des sources de différentes origines ont dû être mobilisées pour tenter de préciser, après confrontation des différents fichiers et enquête auprès des personnes répertoriées, les contours d'une profession.

C'est le cas de l'étude sur la profession de restaurateur d'oeuvres d'art (cf. p. 34).

En l'absence d'une source unique sur l'ensemble de la profession, un long travail de compilation des différents fichiers professionnels existants a été entrepris : fichiers de plusieurs institutions publiques, fichiers privés, fichiers des organismes de formation, des associations professionnelles, fichier de la Société d'encouragement aux métiers d'art (SEMA), fichiers des chambres syndicales, ... Cette opération a abouti à l'établissement d'une liste de 4 686 professionnels de la restauration qui ont été sollicités, dans une seconde étape, pour répondre à un questionnaire portant sur les conditions d'exercice de leur profession.

■ L'exploration qualitative

Une autre série de travaux a été abordée de façon beaucoup plus empirique que les deux précédentes, faute de sources statistiques, professionnelles ou administratives fiables, faute d'études de référence préalables.

Dans ce dernier cas, la démarche adoptée a été celle de l'exploration qualitative sur quelques sites particuliers.

C'est le cas, notamment, de l'étude en cours sur les usages du Contrat Emploi-Solidarité (CES) dans le secteur culturel, conduite par le Centre d'Etudes de l'Emploi à la demande de l'Observatoire.

Certes, il existe des données statistiques sur les CES qui fournissent en évolution des informations globales sur les entreprises et sur les salariés concernés par la mesure. Mais il s'avère impossible d'isoler parmi elles de façon rigoureuse les données relatives au champ culturel et donc, d'élaborer sur cette base un échantillon d'enquête pertinent.

Le parti a donc été pris de travailler - au moins dans un premier temps - sur quatre communes d'assez grande taille (50 000 à 100 000 habitants) au sein desquelles ont été interrogés toutes les entreprises culturelles employant des CES, ainsi qu'un échantillon raisonné de salariés.

La taille des sites choisis permet de viser l'exhaustivité et donc de pouvoir étudier une palette très large de types d'usage de la mesure.

L'observation approfondie de cette forme particulière d'emploi non permanent et de son insertion au sein de toutes les autres formes d'emploi, permanentes et non permanentes, offre en outre l'occasion de mieux comprendre l'ensemble des mécanismes de création et de fonctionnement de l'emploi culturel.

Les résultats de cette étude seront publiés à la fin de l'année 1995.

■ Les études de devenir professionnel

Un dernier volet d'études, enfin, concerne plus directement la formation et plus précisément, le cheminement professionnel des personnes ayant suivi telle ou telle formation du secteur culturel.

La mise en oeuvre de ces études s'opère en deux temps : une collecte auprès des organismes de formation des coordonnées des anciens étudiants des dernières promotions (ce qui suppose donc, au préalable, l'existence d'un fichier d'anciens élèves régulièrement mis à jour); puis une enquête par questionnaire auprès des personnes recensées, afin de reconstituer l'ensemble de leur parcours professionnel en insistant sur les périodes de recherche d'emploi, sur le nombre et la nature des emplois occupés, ...

- C'est le cas d'une étude menée par Eddy SCHEPENS en collaboration avec le Centre de sociologie de l'innovation, à la demande du Département des études et de la prospective sur le devenir des musiciens sortis des deux Conservatoires nationaux supérieurs de musique (CNSM) de Paris et de Lyon entre 1979 et 1990 (cf p.40).

Mis en oeuvre dans le cadre d'une recherche plus large sur la professionnalisation des musiciens, ce travail s'appuie sur une enquête auprès des sortants de ces deux établissements à laquelle sont confrontés les résultats d'une enquête simultanée auprès de deux "populations-témoins" (musiciens "classiques" et musiciens "non classiques").

La méthode d'analyse peut ici s'inspirer de celle mise en oeuvre par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) pour ses études régulières de suivi des personnes diplômées de l'enseignement supérieur.

- C'est le cas notamment d'une étude réalisée à la fin de l'année 1994 à la demande de l'Observatoire par le Centre d'études et de recherches du groupe ESC-Clermont (laboratoire associé au CEREQ).

Ce travail avait pour objet d'étudier le cheminement d'insertion professionnelle des étudiants sortis de cinq formations de 3^e cycle à l'administration et à la gestion du secteur culturel (cf p.38). Deux cent soixante-cinq étudiants (relevant de trois promotions différentes : 1990-1991, 1991-1992, 1992-1993) ont ainsi été interrogés sur leur devenir depuis la sortie de formation.

La demande d'études d'insertion professionnelle, fondée sur le désir croissant des organismes de formation et des directions centrales et régionales du ministère qui en assurent la tutelle d'adapter au mieux la formation aux réalités du marché, va amener naturellement l'Observatoire à poursuivre ce type d'études pour l'année 1996.

Depuis la fin de l'année 1994, l'Observatoire assure en outre le suivi méthodologique d'études sur les formations menées en région.

Ces études - qui concernent à ce jour huit Directions régionales des affaires culturelles - se déclinent en deux temps : une première étape de recensement des formations culturelles implantées dans la région et une seconde étape au cours de laquelle sont analysées les trajectoires d'insertion professionnelle des étudiants sortis d'une (ou plusieurs) formation(s) sélectionnée(s) au cours de la phase de recensement.

Quelques chiffres sur l'emploi culturel

L'EMPLOI DANS LES ACTIVITÉS CULTURELLES

d'après l'enquête sur l'emploi

Une part non négligeable de l'emploi total

Près de 400 000 personnes travaillent dans le secteur de la culture en 1992. Elles représentent 1,7% des emplois totaux, c'est-à-dire une part équivalente à celle du commerce de l'automobile et plus de deux fois supérieure à celle des assurances.

Les industries culturelles et le spectacle vivant sont les deux branches les plus importantes, avec 160 000 emplois chacune.

La 'presse' regroupe à elle seule plus de 40% des effectifs des industries culturelles ; 'l'édition de livres' et la 'radiodiffusion et télévision' viennent loin derrière avec un poids deux fois plus faible.

Caractéristique très forte de la branche, plus de 40% des emplois du spectacle vivant sont situés dans des services non marchands (à elles seules, les 'associations culturelles et socio-éducatives non-marchandes' en comptent un quart). Par ailleurs, un tiers des effectifs sont comptabilisés dans la 'création et l'interprétation littéraires et artistiques'.

Les deux autres branches culturelles, la conservation du patrimoine et l'enseignement artistique public, sont nettement moins importantes en taille : elles rassemblent respectivement 43 000 et 14 000 emplois (ces chiffres semblent néanmoins légèrement sous-évalués).

Un taux de salariat différent selon les activités

Le taux de salariat moyen du secteur de la culture est de 83%, ce qui est équivalent au taux de l'ensemble de l'économie. Mais il varie de 28% pour l'activité 'création et interprétation littéraires et artistiques' à 100% pour la conservation du patrimoine.

Dans les industries culturelles, les salariés représentent, en moyenne, 91% de l'effectif.

Dans le domaine du spectacle vivant, 30% des emplois sont occupés par des non salariés. La majorité de ces 50 000 personnes exercent une activité de 'création et interprétation littéraires et artistiques'.

Source : Enquête sur l'emploi - INSEE

Méthodologie : Voir annexe 'Enquête sur l'emploi'

Publication : Note n° 2 de l'Observatoire de l'emploi culturel

LES PROFESSIONS CULTURELLES

d'après le recensement de la population

Augmentation des effectifs de 36% en huit ans

265 000 personnes ont déclaré exercer une profession culturelle lors du recensement de la population en 1990. Elles étaient 194 000 en 1982. Le taux d'accroissement de 36% est dix fois supérieur au taux d'évolution moyen de l'ensemble des professions.

Toutes ces créations ne sont pas absorbées par le secteur culturel. En effet certaines professions peuvent être exercées dans d'autres branches. Par exemple, on trouve des artistes plasticiens dans l'industrie (automobile, meuble, ...).

Les métiers qui ont le plus progressé sont les "cadres de la presse, de l'édition, de l'audiovisuel et des spectacles", les "cadres techniques de la réalisation des spectacles vivants et audiovisuels" et les "artistes de variétés". Leurs effectifs ont plus que doublé sur la période. Par contre, les professions de la conservation et, dans une moindre mesure, les gestionnaires de spectacles indépendants ont perdu du terrain.

Il est à noter que ces évolutions ne donnent pas d'information sur la durée de travail des personnes embauchées qui peuvent être à temps plein ou partiel, intermittents ou permanents. Elles sont néanmoins un élément de compréhension de l'évolution du marché du travail.

Une personne sur deux vit en Ile-de-France

Les emplois culturels sont marqués par un très fort déséquilibre géographique.

125 000 personnes exerçant une profession culturelle résident en Ile-de-France, soit 47% des effectifs ; cette concentration est deux fois plus forte que celle constatée pour les autres catégories de professions.

Les deux autres régions les plus importantes en termes d'emploi culturel, Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur, ne regroupent respectivement que 21 000 et 18 000 personnes.

Toutes les professions culturelles enregistrent une concentration en région parisienne supérieure à la moyenne. Particulièrement nette pour les cadres techniques et artistiques des spectacles, puisque les trois quarts d'entre eux habitent à Paris et alentours, elle est plus limitée pour les artisans et les ouvriers d'art, les enseignants artistiques et les professions de la conservation.

Source : Recensements de la population (1982 et 1990) - INSEE

Méthodologie : Voir annexe 'recensement de la population'

Publication : Note n°1 de l'Observatoire de l'emploi culturel

L'EMPLOI DANS LE SPECTACLE VIVANT ET L'AUDIOVISUEL

d'après le fichier du GRISS

La majorité des employeurs dans le spectacle vivant

150 000 personnes salariées ont été déclarées au Groupement des Institutions Sociales du Spectacle (GRISS) en 1990, parmi lesquelles 54 000 administratifs et techniciens permanents, 44 000 administratifs et techniciens intermittents et 52 000 artistes. Ces personnes ont été employées par près de 17 000 entreprises.

Les deux tiers de ces entreprises, soit 11 256, exercent une activité dans le spectacle vivant : compagnies théâtrales, orchestres, troupes chorégraphiques, festivals, ... En particulier, 4 000 d'entre elles organisent régulièrement des bals-animations et des activités de loisirs.

Les entreprises de production audiovisuelle, avec à peine plus de 2000 unités, devancent en nombre celles d'exploitation-distribution de films et celles des industries techniques de l'image et du son.

Outre ces 17 000 entreprises, le GRISS comptabilise près de 20 000 " activités occasionnelles " émanant d'organismes ayant déclaré moins de 6 contrats de travail pendant l'année.

Forte dispersion des salaires par secteur

Les salaires bruts payés aux artistes par ces entreprises s'élèvent à 2,6 milliards de francs pour l'année 1990.

Le secteur du théâtre et celui des autres spectacles vivants versent chacun une masse salariale proche de 600 millions de francs ; pour la production de film, le montant atteint 400 millions de francs.

Le salaire moyen journalier des artistes se situe à 760 francs, mais on constate une très forte dispersion autour de cette moyenne.

Ainsi, les secteurs les plus rémunérateurs sont la production de films et les industries techniques qui offrent des revenus moyens par jour supérieurs à 1400 francs.

Les activités du spectacle vivant, en revanche, proposent des salaires de l'ordre de 600 francs par jour.

Cette hiérarchie est exactement inverse de celle des durées moyennes des contrats : supérieur à deux semaines pour le spectacle vivant, l'engagement type est d'une semaine pour les industries techniques et de trois jours dans la production de films.

Le secteur des "bals-animations et loisirs" cumule les indices de précarité : c'est dans ce secteur que sont proposés les contrats les plus courts et un des plus faibles salaires journaliers.

Note de méthode

Les données sont issues d'une exploitation des fichiers du Groupement des Institutions Sociales du Spectacle, réalisée par le GRISS à la demande du Département des études et de la prospective.

Champ couvert

Tout employeur, quelle que soit son activité, doit verser au GRISS les cotisations retraite des salariés artistes ou techniciens du spectacle vivant et de l'audiovisuel qu'il emploie, dès lors qu'ils bénéficient d'un contrat de travail inférieur à un an.

Sont également déclarés au GRISS les personnels administratifs et techniques permanents des entreprises de spectacle.

En revanche, les personnels permanents des sociétés de radio et de télévision relèvent d'un autre groupement.

La notion d'entreprise

Est comptabilisé comme entreprise :

- toute entreprise du spectacle employant au moins un permanent technique ou administratif
- tout employeur ayant fait plus de six déclarations au GRISS au cours de l'exercice civil.

Les organismes qui font moins de six déclarations dans l'année ne sont pas comptabilisés comme entreprise. Ils sont enregistrés autant de fois qu'ils font de déclarations. On parle alors d' "activités occasionnelles".

Le code activité des entreprises

Le code activité est attribué par le GRISS lors de la première immatriculation de l'unité au fichier. Il est déterminé en fonction de l'activité de spectacle au titre de laquelle l'entreprise demande son inscription. Il peut être modifié ultérieurement si l'activité spectacle de l'entreprise évolue.

Le code activité GRISS est donc représentatif de l'activité du spectacle de l'entreprise, mais pas nécessairement de l'activité principale de l'entreprise puisque cette dernière ne concerne pas forcément le domaine du spectacle. Par exemple, le code activité d'une municipalité qui organise principalement des bals sera 'bals, dancings, loisirs, animation'.

La durée d'emploi

Deux situations sont rencontrées :

- si la durée mentionnée par l'entreprise est vraisemblable (par rapport aux dates de début et de fin de travail), alors cette durée est saisie et utilisée, exprimée en jours.
- dans le cas contraire, la durée d'emploi est estimée à partir des dates d'emploi, du code activité et de la catégorie professionnelle associés au contrat et ce, grâce à un algorithme développé par le GRISS pour ses besoins propres.

Source : Fichier du Groupement des Institutions Sociales du Spectacle (GRISS)

Publication : Note n°3 de l'Observatoire de l'emploi culturel.

LES TECHNICIENS INTERMITTENTS DE L'AUDIOVISUEL ET DU SPECTACLE VIVANT

d'après les fichiers de la Caisse des congés spectacles

Une fragilisation des situations d'emploi

Le marché des intermittents (cadres, techniciens et ouvriers) bénéficie d'une conjoncture particulièrement favorable entre 1985 et 1991 : multiplication des chaînes privées, poursuite du processus de privatisation de la production télévisuelle, ...

Ainsi en 1991, on dénombre 214 275 contrats de travail, représentant 2 900 551 jours travaillés. Cette offre est caractérisée par une forte concentration géographique (les entreprises franciliennes assurent 89% du nombre de jours de travail) et sectorielle (le spectacle vivant ne représente que 19% de l'offre).

Trois indicateurs mettent en évidence la très forte progression de l'offre :

- le nombre de contrats de travail quadruple au cours de la période 1985-1991
- le nombre de jours travaillés augmente de 62%
- le volume des rémunérations versées augmente (+ 65% en francs actualisés).

Au développement de l'offre d'emploi correspond une croissance encore plus forte des effectifs : de 14 513 techniciens en 1985, on passe ainsi à 29 842 en 1991, soit un doublement des effectifs.

Ces évolutions ont deux conséquences fondamentales :

- une précarisation accrue des situations individuelles.

En effet, le rythme de croissance du nombre de contrats est le double de celui du nombre de jours travaillés. Cette dissymétrie révèle une réduction de moitié de la durée moyenne des contrats. Chaque individu est donc contraint de multiplier par deux le nombre de relations contractuelles employeur-salarié s'il souhaite maintenir sa durée moyenne de travail sur l'année.

Si le salaire journalier reste plutôt plus élevé que dans d'autres secteurs, son rythme de croissance se ralentit à la fin des années 80 et il a même diminué dans certains cas à partir de 1990.

- la constitution d'une réserve de main-d'oeuvre de plus en plus sous-employée.

Les effectifs augmentant plus vite que le nombre d'heures de travail offertes, la durée moyenne de travail par personne diminue. En 1990, elle atteint à peine 40% de la durée moyenne d'un travail à temps plein.

Les conditions de la stabilisation professionnelle

L'analyse des itinéraires individuels des 46 000 techniciens présents sur le marché entre 1985 et 1991 révèle que l'ancienneté professionnelle, la continuité de la présence sur le marché pendant plusieurs années consécutives, et surtout, la capacité des individus à diversifier leurs activités sur plusieurs secteurs et sur plusieurs employeurs sont les meilleurs gages de l'ancrage sur le marché du travail.

Note de méthode

Cette étude a été réalisée à la demande du Département des études et de la prospective par le Centre de sociologie des arts (laboratoire de l'École des hautes études en sciences sociales associé au C.N.R.S.) et par le Centre d'études et de recherche sur les qualifications (CEREQ).

Elle comporte deux phases consécutives :

- une première **phase quantitative** qui consiste en une exploitation statistique approfondie des fichiers anonymés de la Caisse des congés spectacles sur la période 1985-1991. Cet organisme professionnel (chargé par les employeurs de gérer les droits aux congés des salariés intermittents) dispose de données très complètes qui résultent de la confrontation des déclarations annuelles des employeurs et des salariés. Ces données se présentent sous la forme de deux fichiers annuels, l'un portant sur les activités, l'autre sur les individus (année et lieu de naissance, domiciliation, ...). C'est sur l'ensemble de ces données (et non sur un échantillon d'individus et d'activités) qu'a porté l'analyse.

A partir des fichiers annuels de la Caisse (quatorze au total pour la période de sept ans considérée), trois bases de données ont été constituées : une base "individus" (recensant environ 46 000 professionnels), une base "entreprises" (15 000 entreprises), une base "contrats de travail" (1 500 000 contrats).

- une seconde **phase qualitative** complète la première. Elle consiste en une enquête approfondie (entretiens en face à face) auprès d'un échantillon de 200 techniciens, sélectionnés sur la base des résultats de la première phase.

Source : Fichiers de la Caisse des congés spectacles pour la période 1985-1991

Publication : Premiers résultats à paraître dans la collection des rapports d'études du Département des études et de la prospective du ministère de la Culture (septembre 1995), puis synthèse publiée à la Documentation Française.

LES MUSICIENS D'ORCHESTRE PROFESSIONNELS

d'après une enquête auprès des musiciens
de trente-deux orchestres permanents

Les résultats de cette étude sont issus d'une enquête menée en 1993 auprès de l'ensemble des musiciens de trente-deux orchestres permanents à vocation " classique ", reconnus par la Direction de la musique et de la danse du ministère de la culture.

La première photographie démographique d'une profession

- les musiciens d'orchestre interrogés constituent une population d'âge intermédiaire (39 ans en moyenne), plutôt masculine, mais néanmoins en voie de féminisation (45% des musiciens de moins de 30 ans sont des femmes) ;
- lorsque ces professionnels ont un conjoint, il s'agit dans un cas sur deux également d'un musicien ;
- trois professionnels interrogés sur quatre déclarent avoir bénéficié dans leur enfance d'un environnement musical favorable (parents musiciens ou du moins, mélomanes) ;
- au moins un musicien sur deux déclare une activité d'enseignement à côté de son activité d'instrumentiste.

Une relative inadéquation entre formation et emploi

- 57% des musiciens interrogés sont diplômés d'un conservatoire national supérieur de musique (Paris ou Lyon) ; 30% sont diplômés d'un conservatoire national de région ;
- environ 80 postes sont libérés chaque année dans les 32 orchestres considérés, permettant à de jeunes musiciens d'entrer dans la profession; mais en dépit d'un nombre important de candidats, les difficultés de recrutement sont réelles pour certains pupitres (alto solo, premier violon solo, violoncelle solo et contrebasse solo, notamment) ;
- le système d'enseignement musical par lequel sont passés la plupart des musiciens interrogés semble globalement mal adapté au marché de l'emploi orchestral.
Sur le plan quantitatif, l'examen des flux de sortie des conservatoires nationaux supérieurs révèle en effet un manque de violonistes par rapport aux besoins des orchestres ; sur le plan qualitatif, bon nombre d'enquêtés déplorent une inadéquation de l'enseignement reçu aux réalités des métiers de l'orchestre : enseignement orienté vers la carrière de soliste, négligeant le travail technique de déchiffrage et les traits d'orchestre ; absence de réflexion générale sur la musique et son histoire, ...

Note de méthode

Cette enquête a été réalisée par le Laboratoire d'économie sociale de l'Université de Paris I à la demande du Département des études et de la prospective et de la Direction de la musique et de la danse du ministère de la Culture au premier semestre 1992.

Un questionnaire, de type auto-administré, a été distribué à l'ensemble des musiciens de trente-deux orchestres permanents.

On a procédé en outre à un ensemble d'entretiens avec les administrateurs (ou délégués généraux) des orchestres, les régisseurs et les représentants syndicaux.

Ce dispositif d'enquête a enfin été complété par une trentaine d'entretiens qualitatifs avec des musiciens et des chefs d'orchestre.

Source : Enquête réalisée, en 1992-1993, par le Laboratoire d'économie sociale de Paris I à la demande du Département des études et de la prospective et de la Direction de la musique et de la danse du ministère de la Culture.

Publication : N°103 du bulletin *Développement culturel* (mars 1994) ;
Rapport publié dans la collection des rapports d'études du Département des études et de la prospective.

LES RESTAURATEURS D'ŒUVRES D'ART

d'après une enquête auprès des professionnels de la restauration

Dans le cadre du projet de création d'un réseau national de restauration des oeuvres d'art, une enquête a été réalisée en 1993-1994 auprès des professionnels concernés afin de mieux cerner les contours d'une profession placée entre les spécificités de l'artisanat d'art et celles de la conservation. Cette population peut être estimée à environ 4 000 personnes.

Les réponses reçues de 808 professionnels relevant de 17 spécialités de la restauration montrent bien à la fois les caractères généraux de l'exercice du métier et l'éclatement d'un milieu professionnel à la recherche de son identité.

Des professionnels qualifiés, ouverts sur l'extérieur

- parmi les restaurateurs interrogés, un sur trois a suivi des études supérieures ; un sur trois également a reçu une formation spécifique aux métiers de la restauration. Plus d'un sur deux, en outre, a effectué un ou plusieurs stages en complément de cette formation ;
- plus de la moitié des enquêtés travaillent avec des collaborateurs pour l'activité de restauration ou pour celle de gestion/comptabilité; par ailleurs, 52% des restaurateurs font appel à des compétences scientifiques ou techniques (laboratoire, expertise radiologique, ...) à l'extérieur de leur atelier ;
- 63% sont membres d'un syndicat ou d'une association professionnelle et 58% participent à des rencontres professionnelles.

La restauration est presque toujours associée à d'autres activités

- 60% des restaurateurs interrogés sont spécialisés dans un seul domaine de la restauration (dorure, ou ébénisterie, ou travail des métaux, ...) ;
- quatre restaurateurs sur cinq se consacrent aussi à d'autres activités que la restauration : enseignement, conservation préventive et, surtout, activités commerciales.

Des pratiques qui demeurent différenciées

Notamment :

- selon la spécialité ;
- selon la part de l'activité professionnelle effectivement consacrée à la restauration ;
- selon le nombre de spécialités d'intervention du restaurateur.

Note de méthode

La réalisation de cette enquête a été confiée par le Département des études et de la prospective et la Mission de la recherche et de la technologie du ministère de la Culture à l'Association pour la diffusion et l'incitation artistique et culturelle (A.D.I.A.C.) en liaison avec l'agence ABCD.

Elle a comporté deux phases successives :

- une **première phase** d'investigation qui a eu pour objet de définir le champ d'intervention et d'élaborer la méthode d'enquête.

En l'absence de toute statistique professionnelle, un travail de compilation des différents fichiers professionnels (institutions, organismes de formations, chambres syndicales, ...) a été entrepris au préalable, aboutissant à la constitution d'une liste de 4 686 artisans et restaurateurs d'oeuvres d'art.

Un questionnaire a été par ailleurs élaboré, puis testé auprès d'une vingtaine de professionnels ;

- dans une **seconde phase**, le questionnaire d'enquête a été adressé à l'ensemble des professionnels recensés. 808 d'entre eux ont répondu.

Source : Enquête réalisée à la demande du Département des études et de la prospective et la Mission de la recherche et de la technologie du ministère de la culture par l'A.D.I.A.C.

Publication : N° 104 du bulletin *Développement culturel* (juin 1994).

LES INTERVENANTS CULTURELS À L'ÉCOLE

d'après une enquête qualitative réalisée dans trois départements

Au cours des dernières années, les pratiques d'intervention culturelle en milieu scolaire (école primaire) se sont fortement développées dans les différents domaines artistiques (protocole d'accord d'avril 1983 entre les ministères de l'Éducation nationale et de la Culture, loi du 06/01/1988 relative aux enseignements artistiques, politique d'aménagement des rythmes de vie de l'enfant, ...). La superposition des différents types de dispositifs, l'imbrication de nombreux acteurs rendent le paysage de l'intervention en milieu scolaire riche et complexe.

Une enquête a été lancée en 1992-1993 pour mieux connaître les intervenants et mettre en lumière les différentes pratiques en présence.

Une population jeune et diplômée

- un tiers des personnes interrogées ont moins de 30 ans ; 57% d'entre elles sont des femmes ;
- près de quatre enquêtés sur cinq sont titulaires d'un diplôme égal ou supérieur au baccalauréat ;
- 76% ont reçu une formation artistique spécialisée ; près de la moitié des enquêtés a suivi en outre un ou plusieurs stages en rapport direct avec l'intervention en milieu scolaire.

L'intervention en milieu scolaire ne représente qu'une partie de l'activité professionnelle

- plus d'un intervenant interrogé sur deux intervient auprès du public scolaire depuis trois ans ou moins ;
- les intervenants ne consacrent qu'une faible partie de leur activité professionnelle aux interventions (pour plus de la moitié, pas plus du quart de leur temps de travail global) ;
- les intervenants exercent par ailleurs une activité d'artiste (30%), d'enseignant (15%) ou bien travaillent dans un organisme culturel (10%) ou socio-culturel (10%) ;
- on peut distinguer deux profils distincts d'intervenants : des intervenants qui, ponctuellement, au cours de l'année scolaire, animent directement une activité artistique avec un groupe d'écoliers ; des intervenants qui participent à l'élaboration des projets d'intervention et jouent un rôle d'interface entre les acteurs de l'école et les milieux professionnels.

Note de méthode

L'enquête a été réalisée en 1992-1993 à la demande du Département des études et de la prospective du ministère de la Culture par la société TEMSIS.

Elle s'est déroulée en deux phases :

- une première phase exploratoire au cours de laquelle ont été réalisés une trentaine d'entretiens en face à face avec des intervenants relevant des domaines suivants : théâtre, musique, danse, arts plastiques, patrimoine.
- une seconde phase d'enquête menée dans trois départements (Loire, Somme, Vienne) relevant de trois académies différentes (Lyon, Amiens, Poitiers).

Cette phase se décomposait elle-même en deux étapes successives :

- entretiens, dans chaque département, avec des responsables de l'Éducation nationale, de la direction régionale des Affaires Culturelles, de la direction départementale de la Jeunesse et des Sports, ... ;
- questionnaire postal adressé aux 604 intervenants repérés au cours des entretiens précédents (taux de réponse : 43%).

Source : Enquête réalisée à la demande du Département des études et de la prospective par la société TEMSIS.

Publication : Rapport d'étude consultable au centre de documentation du Département des études et de la prospective.

LE DEVENIR PROFESSIONNEL DES ÉTUDIANTS DE TROISIÈME CYCLE D'ADMINISTRATION ET DE GESTION CULTURELLE

d'après une enquête auprès d'anciens étudiants de cinq formations

Depuis une quinzaine d'années, les formations de niveau Bac + 5 destinées à fournir au secteur culturel des cadres de gestion et d'administration se sont multipliées. Confronté à ce développement de l'offre, le ministère de la Culture, qui participe au financement de certaines de ces formations, a souhaité réaliser une étude visant à caractériser l'insertion professionnelle des étudiants ainsi formés, en s'appuyant sur une enquête de cheminement du type de celles classiquement mises en oeuvre par le CEREQ.

Les résultats obtenus portent exclusivement sur les cinq formations suivantes : DESS "Droit et administration de la communication audiovisuelle" de l'université de Paris I, DESS "Administration locale, développement local et culturel" de l'université de Reims, DESS "Gestion des institutions culturelles" de l'université de Paris IX, DESS "Développement et gestion d'entreprises culturelles" de l'université de Lyon II - Arsec, Mastère "Spécialisé Européen en Management des entreprises culturelles" du groupe ESC Dijon.

Des étudiantes de milieu aisé, possédant une formation initiale à la gestion ou au droit

- Les cinq formations étudiées sont fortement féminisées (65%), plus encore que ne le sont habituellement les filières universitaires de gestion, droit ou sciences politiques.
- 78% des sortants sont issus des catégories sociales aisées.
- Avant d'entrer en DESS ou Mastère, les personnes enquêtées ont suivi une formation à la gestion (23%), au droit (17%) ou aux sciences politiques (11%). Hormis ces trois filières, l'éclatement des formations antérieures reste grand. Une ligne de partage s'observe entre les personnes entrant en 3^e cycle à l'issue d'une filière universitaire directe de type maîtrise (Paris I, Paris IX et Reims) et celles ayant une expérience professionnelle préalable (Dijon, Lyon II).

Une insertion dans le secteur culturel qui s'opère dans des conditions plutôt favorables

- L'accès au premier emploi se révèle plutôt rapide : plus de la moitié des enquêtés ont obtenu cet emploi en moins d'un mois, 70% en moins de trois mois.
Pour ce premier emploi, 48% ont bénéficié d'un statut stable, 42% d'un contrat à durée déterminée.
- Plus de 80% des enquêtés se sont insérés dans le secteur culturel, majoritairement (60% des emplois en moyenne) dans le secteur privé : industries culturelles, spectacle vivant, ...
Ils y exercent des fonctions d'administration, de production ou de communication/relations publiques.
- Le salaire moyen du premier emploi est élevé, mais cette moyenne recouvre un très large éventail (5 000 à 13 000 F) qui renvoie lui-même à l'extrême diversité du secteur.

Note de méthode

L'enquête a été réalisée à la fin de l'année 1994 et au début de l'année 1995 par le Centre d'études et de recherches du groupe ESC - Clermont (associé au CEREQ).

On y a procédé en deux temps :

- une phase d'enquête préalable auprès des cinq organismes sélectionnés au cours de laquelle des entretiens avec les responsables de formation ont été réalisés.
La collecte systématique des noms et adresses des anciens étudiants des promotions 1990-1991, 1991-1992 et 1992-1993 a été effectuée, aboutissant à la constitution d'une liste de 308 anciens étudiants.
- une seconde phase d'enquête auprès des anciens étudiants.
265 entretiens ont été réalisés par téléphone (soit un taux de réponse de 86%) sur la base d'un questionnaire orienté sur le parcours ante et post-formation.

Source : Enquête réalisée auprès de 265 anciens étudiants issus de cinq formations à l'administration et à la gestion du secteur culturel.

Publication : Rapport d'étude consultable au centre de documentation du Département des études et de la prospective du ministère de la Culture.

**LE DEVENIR PROFESSIONNEL DES ANCIENS ÉTUDIANTS
DES CONSERVATOIRES NATIONAUX SUPÉRIEURS DE MUSIQUE**

d'après une enquête menée auprès de musiciens sortis des deux CNSM
entre 1979 et 1990

Cette étude est centrée sur l'insertion professionnelle des jeunes musiciens sortis du CNSM de Paris entre 1982 et 1989 et du CNSM de Lyon entre 1983 (première promotion) et 1990.

Un destin professionnel précoce, un long cursus de formation

- les musiciens enquêtés constituent une population à dominante masculine (58%), issue des catégories sociales supérieures ou moyennes, ayant débuté la pratique instrumentale avant l'âge de 10 ans (70%), au sein d'un milieu familial acquis à la musique ;
- un tiers des anciens étudiants des deux CNSM ont suivi des classes à horaires aménagés pendant leur scolarité ; les trois quarts des enquêtés sont titulaires du Baccalauréat ;
- un ancien étudiant sur deux a fait sept ans d'études (ou davantage) dans un conservatoire national de région (CNR) ou une école nationale de musique (ENM) avant d'intégrer le CNSM. La grande majorité des enquêtés ont mené leurs études au CNSM pendant plus de trois ans. Plus de la moitié, en outre, ont pris des cours particuliers de musique.

**Des parcours hétérogènes, mais une activité professionnelle dominante :
l'enseignement**

- 68% des instrumentistes sortis du CNSM de Paris et 55% de leurs homologues de Lyon sont aujourd'hui pleinement professionnalisés. Mais la moitié seulement de ces professionnels bénéficient au moment de l'enquête d'un contrat à durée indéterminée ;
- les anciens étudiants des CNSM comptent aujourd'hui une majorité d'enseignants de la musique (60%) et une minorité d'interprètes (25%).
Les enseignants partagent généralement leur emploi du temps entre plusieurs établissements. 21% des anciens étudiants du CNSM de Paris et 12% de ceux du CNSM de Lyon sont titulaires du Certificat d'aptitude ;
- l'analyse des revenus professionnels révèle une ligne de partage entre les carrières d'interprètes et les carrières d'enseignants : la majorité des premiers gagnent plus de 10 000 F par mois, tandis que les seconds se situent dans la tranche de revenus inférieure (5 000 F à 10 000 F).

Note de méthode

Cette étude a été réalisée à la demande du Département des études et de la prospective par Eddy SCHEPENS en collaboration avec le Centre de sociologie de l'innovation (École nationale supérieure des mines).

L'enquête a été menée au moyen d'un questionnaire auto-administré adressé à plus de 1 300 anciens étudiants des deux Conservatoires nationaux supérieurs de musique.

Outre cette population de référence (auprès de laquelle un taux de réponse de 48% a été obtenu), deux populations-témoins ont été interrogées selon le même protocole d'enquête, afin de mettre en évidence l'éventuel impact de la formation reçue dans les CNSM sur le devenir professionnel des musiciens :

- une population de 268 musiciens " classiques ", composée de musiciens professionnels diplômés de deux Conservatoires nationaux de région (CNR de Boulogne-Billancourt et de Lyon), de musiciens de l'orchestre de Paris et de l'orchestre de Saint-Etienne ;
- une population de 318 musiciens " non classiques ", composée de musiciens professionnels de jazz et de rock.

Source : Enquête réalisée auprès d'anciens étudiants des CNSM de Paris et de Lyon et d'un échantillon de musiciens professionnels non issus de ces établissements.

Publication : Note n° 4 de l'Observatoire de l'emploi culturel.

Etude à paraître (septembre 1995) dans la collection des rapports d'études du Département des études et de la prospective du ministère de la Culture.

Annexes

FICHES TECHNIQUES

POUR LES SOURCES STATISTIQUES NATIONALES

ENQUÊTE SUR L'EMPLOI

Producteur :	INSEE
Périodicité :	Annuelle
Source :	Enquête par sondage
Documentation :	INSEE Résultats - Emploi revenus n°59-60 - Enquête sur l'emploi de 1993

Descriptif de la méthode de collecte

Champ

Population de 15 ans et plus résidant dans un logement ordinaire en France métropolitaine.

Méthode d'enquête

Réalisée en face à face, l'enquête se déroule sur le terrain en mars de chaque année.

L'échantillon est de type aréolaire, c'est-à-dire composé d'aires géographiques tirées dans toute la France métropolitaine. Sont interrogées toutes les personnes de 15 ans et plus vivant dans toutes les résidences principales répertoriées dans ces aires.

Chaque aire regroupe environ 80 ou 160 logements.

Le tirage est un tirage à trois degrés (pour en savoir plus, voir p. 24 à 28 de 'INSEE - Résultats - Emploi-revenus n°59-60').

L'échantillon est renouvelé par tiers tous les ans. Il correspond à un taux de sondage moyen de 1/300ème (environ 67 000 interviews de ménages). Mais le taux de sondage est différent selon les régions, et ce, afin de pouvoir produire des résultats significatifs pour toute région de plus de 300 000 habitants.

Si cette méthode d'échantillonnage présente de nombreux avantages, elle a néanmoins au moins un inconvénient : les erreurs aléatoires sont plus importantes que celles provenant d'un échantillon de logements bien dispersés sur tout le territoire national. En effet, dans une même aire (donc un même quartier), les ménages ont souvent un profil socio-économique comparable. L'effet de grappe est particulièrement sensible pour les répartitions par nationalité, par activité économique et relativement important pour certaines catégories socioprofessionnelles.

Nomenclature d'activités

Pour l'enquête de 1993, l'activité a été chiffrée en Nomenclature d'activités et de produits (NAP) et en Nomenclature d'activités françaises (NAF). A partir de 1994, les résultats sont diffusés en NAF.

Information collectée

Le questionnaire a été mis en point en 1990. Il sera modifié en 1999, en particulier pour mieux prendre en compte l'activité secondaire.

Il comporte sept parties :

- composition du ménage,
- descriptif de la situation de la personne lors de l'enquête : activité professionnelle ou recherche d'emploi,

- formation,
- activité professionnelle antérieure pour les personnes sans emploi à la date de l'enquête,
- origine géographique et sociale,
- situation en mars de l'année précédente pour les 'entrants',
- calendrier d'activité sur les douze mois de l'année.

Pour les actifs occupés, l'information détaillée sur l'emploi porte exclusivement sur la profession principale. Quelques questions sont également posées sur l'existence d'une profession secondaire, mais le chiffrage de ces informations peut être considéré comme peu fiable à un niveau fin. Cette remarque vaut également pour la profession recherchée par les personnes au chômage.

Objectifs de l'enquête

Les objectifs poursuivis sont :

- répartir la population entre emploi, chômage et inactivité (au sens du Bureau International du Travail - BIT -),
- saisir les situations intermédiaires qui se développent aux franges des catégories reconnues,
- développer la connaissance de l'aspect temporel et infra-annuel des situations individuelles,
- approfondir les aspects structurels.

Délais

Les résultats d'une enquête sont disponibles au 4ème trimestre de l'année de collecte.

Intérêt de la source pour le ministère de la Culture

L'enquête sur l'emploi est une des rares enquêtes régulières sur l'emploi menée auprès des ménages.

Les problèmes de limitation de champ inhérents aux sources 'entreprises' n'existent pas.

Cependant :

1. le taux et la méthode de sondage utilisés ne nous permettent pas :
 - d'avoir des informations fiables pour des populations dont l'effectif est inférieur à 10 000 personnes
 - d'utiliser la source pour des exploitations régionales sur le champ culturel.
2. la source ne fournit des informations que sur l'activité principale.

L'enquête sur l'emploi semble donc une bonne base pour suivre annuellement quelques données nationales de cadrage.

RECENSEMENT GÉNÉRAL DE LA POPULATION

Producteur :	INSEE
Périodicité :	Tous les 7-8 ans
Source :	Recensement par agents recenseurs
Documentation :	INSEE Résultats - Démographie et Société n°13 à 25, 28 à 33, 35

Descriptif de la méthode de collecte

Champ

Population résidant en France

Méthode d'enquête

La collecte se déroule sur le terrain en février-mars de l'année de collecte. C'est une collecte par agents recenseurs.

Tous les logements ainsi que toutes les personnes résidant plus de six mois en France sont recensés.

Exploitation

Les données d'état civil et certaines variables structurelles sont exploitées exhaustivement. Par contre, les données sur les professions et les secteurs d'activité sont établies à partir d'une exploitation au quart des bulletins collectés.

L'intervalle de confiance à 95% pour ces données est donc :

- pour un effectif de 100, [60 - 140]
- pour un effectif de 1000, [870 - 1130]
- pour un effectif de 10000, [9600 - 10400]

Nomenclature d'activités

Pour le recensement de 1990, l'activité a été chiffrée en NAP.

Information collectée

Les trois principaux documents remplis lors d'un recensement sont :

- un dossier d'immeuble collectif répertoriant, pour chaque immeuble, les logements le composant et quelques caractéristiques de l'immeuble (HLM, ...)
- une feuille de logement décrivant la composition du ménage (si le logement est une résidence principale) et les caractéristiques du logement (année d'achèvement, statut d'occupation du logement, ...)
- un bulletin individuel qui donne pour chaque individu :
 - sexe, état matrimonial, date et lieu de naissance, nationalité
 - niveau de formation

- situation professionnelle
- si la personne travaille : profession exercée, lieu de travail, statut de l'emploi, position professionnelle, fonction occupée.

Pour les actifs occupés, l'information détaillée sur l'emploi porte exclusivement sur la profession principale.

Les questionnaires complets sont présentés à la fin de 'INSEE Résultats - Démographie et Société - n°25'

Objectif du recensement

Les objectifs poursuivis sont :

- déterminer la population légale des diverses circonscriptions administratives du pays
- connaître le parc de logements et les structures socio-démographiques de la population à un niveau national et local.

Délais

Les résultats d'un recensement sont disponibles deux à trois ans après la période de collecte.

Intérêt de la source pour le ministère de la Culture

L'intérêt du recensement réside dans la qualité et le caractère général de la source. De plus elle permet des analyses fines (niveaux géographiques, secteurs d'activité, professions...). Les problèmes de limitation de champ inhérents aux sources 'entreprises' n'existent pas.

DÉCLARATIONS ANNUELLES DES DONNÉES SOCIALES (D.A.D.S.)

Producteur :	INSEE
Partenaires :	Caisses régionales d'assurance maladie (CRAM)
Périodicité :	Annuelle
Source :	Déclarations annuelles de données sociales (DADS 1, 6 ou équivalent)
Documentation :	INSEE Résultats - Emploi-revenus n°76-78

Descriptif de la méthode de collecte

Le champ

Tous les établissements ayant employé au moins un salarié au cours de l'année (quels que soient le temps travaillé et la durée du contrat).

Sauf :

- les exploitants agricoles,
- les employeurs de gardiens d'immeuble et de gens de maison,
- les représentations diplomatiques étrangères en France.

Font partie des salariés :

- les apprentis,
- les intermittents,
- les travailleurs à domicile,
- les contrats de qualification,
- les contrats de retour à l'emploi,
- les mesures exo-jeunes,
- certains dirigeants de société.

Les informations concernant les établissements de l'Etat et des Etablissements publics administratifs sont reçues depuis 1992. Mais les salariés étant affectés à des SIRET fictifs (correspondant aux centres de paye) et non à leur lieu de travail réel, aucune information les concernant n'apparaît dans le fichier diffusé. Ce dispositif sera maintenu jusqu'en 1996.

Le mode de collecte

Au 31 décembre de chaque année, les employeurs doivent remplir une DADS destinée aux services fiscaux et aux organismes de sécurité sociale pour communiquer divers renseignements sur les personnes employées et les salaires versés au cours de l'année.

Ce sont ces documents qui font l'objet d'un traitement statistique.

Nomenclature d'activités

L'exploitation des DADS 93 sera en NAF.

Le fichier de diffusion

C'est un fichier, régionalisé, à trois niveaux (entreprise, établissement, salarié).

Les informations collectées et traitées

Aucune information concernant les non salariés n'est collectée.

Quelques exemples de variables employeurs du fichier de diffusion :

- SIRET
- APE
- Commune de localisation
- Effectif au 31/12/AA de l'établissement
- Nombre de salariés rémunérés par l'entreprise pendant l'année A
- Masse des salaires de l'entreprise au cours de l'année A.

Quelques exemples de variables salariés du fichier de diffusion :

- sexe
- année de naissance
- département de naissance
- PCS à deux chiffres
- département de résidence
- date de début d'emploi (si plus de trois contrats pour une même personne, l'information est donnée pour les deux plus longs contrats)
- date de fin d'emploi (si plus de trois contrats pour une même personne, l'information est donnée pour les deux plus longs contrats)
- salaire
- français/étranger
- type d'emploi (travailleur à domicile, temps complet, ...).

L'exploitation est exhaustive tant sur les employeurs du champ que sur les salariés depuis 1992.

Délais

Les délais théoriques ne sont pas encore tenus. Actuellement, les informations sont mises à disposition au terme de deux ans.

Objectif de la source

Mise à jour des effectifs salariés dans SIRENE en décembre de l'année de collecte.

Etudes nationales et régionales sur les salaires.

Mais les délais de production, jusqu'alors assez longs (fortes irrégularités pour les exploitations de 1989, 1991 par exemple), limitent l'intérêt de la source. La mise en place de la nouvelle chaîne devrait permettre d'envisager des utilisations nouvelles.

Intérêt de la source pour le ministère de la Culture

Si on ne s'arrête pas aux délais de production, le champ couvert est assez intéressant. De plus, l'exploitation exhaustive devrait permettre d'envisager des exploitations 'fines' aux niveaux national et régional (la finesse de l'exploitation est bien sûr conditionnée par la NAF et la PCS agrégée).

EXPLOITATION DES BORDEREAUX URSSAF

Producteur :	INSEE
Périodicité :	Trimestrielle
Source :	Exploitation des bordereaux récapitulatifs de déclarations envoyés par les établissements aux URSSAF
Documentation :	Néant

L'exploitation nationale des bordereaux URSSAF sera opérationnelle au 1er trimestre 1996. Les premiers résultats seraient donc disponibles vers mai 1996.

Descriptif de la méthode de collecte

Le champ

Les employeurs dont au moins un salarié relève du régime général de la Sécurité sociale ou d'un régime rattaché partiellement au régime général (et ce, quelle que soit la durée de son emploi) :

- salariés du commerce et de l'industrie
- salariés des administrations ou collectivités territoriales.

En sont exclus :

- les employeurs dont tous les salariés relèvent d'un régime autonome (RATP, SNCF,...)
- les établissements sans salarié.

L'INSEE étudie la possibilité d'étendre le champ aux employeurs et travailleurs indépendants (ETI), aux employés de maison, aux assurés volontaires, aux praticiens ou auxiliaires médicaux.

Le circuit des informations

Chaque cotisant, i.e. chaque établissement relevant du champ URSSAF, envoie un BRC (Bordereau récapitulatif de cotisations) à l'URSSAF de son département. Cette déclaration administrative doit être remplie :

- chaque mois pour les établissements appartenant à une entreprise de 10 salariés et plus
- chaque trimestre pour les établissements appartenant à une entreprise de moins de 10 salariés.

Les BRC sont saisis par les URSSAF ; les bandes sont transmises directement à l'INSEE un mois et demi après la fin du trimestre.

Les variables

Le fichier transmis par les URSSAF à l'INSEE est un fichier d'établissements.

Les variables du fichier sont constituées, d'une part, des variables issues directement des bordereaux (BRC), d'autre part, de variables attribuées par l'URSSAF.

Les variables des bordereaux sont :

- l'identifiant URSSAF
- le numéro SIRET
- le nom ou la raison sociale
- l'adresse
- le code APE
- la période
- la périodicité
- l'effectif inscrit en fin de mois ou de trimestre
- par groupe de salariés ayant un même taux de cotisation :
 - la masse salariale versée dans le mois ou le trimestre
 - le montant correspondant des cotisations
- l'effectif salarié correspondant à la masse salariale totale.

Les variables attribuées par l'URSSAF sont :

- diverses données de gestion.

Objectifs de cette source

Permet :

- le suivi trimestriel de l'emploi salarié au niveau national
- le suivi trimestriel de la masse salariale au niveau national
- le suivi trimestriel et/ou annuel de l'emploi salarié au niveau régional.

Elle pourrait remplacer à terme les données UNEDIC dans les estimations d'emploi infra-annuelles (le champ couvert étant plus large).

Délais

Les résultats provisoires seront disponibles 8 semaines après la fin du trimestre ; les résultats définitifs 20 semaines après la fin du trimestre (1 trimestre + 8 semaines).

Intérêt de cette source pour le ministère de la Culture

La source paraît intéressante pour plusieurs raisons :

- le champ couvert est a priori large.
- il devrait intégrer à moyen terme les ETI
- l'exploitation prévoit des résultats régionaux
- elle permet d'avoir des indicateurs infra-annuels.

Les limites de la source :

- elle ne sera disponible que mi - 96
- il faut préciser les professions salariées culturelles qui n'entrent pas dans le champ de cette source, c'est-à-dire qui ne relèvent ni du régime général de sécurité sociale ni d'un régime rattaché.
- si les ETI ne sont pas intégrés 'rapidement', les DADS seront peut-être plus intéressantes pour les statistiques annuelles.

ENQUETE 'COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET SERVICES PUBLICS LOCAUX'

Producteur :	INSEE
Périodicité :	Annuelle
Source :	Enquête par voie postale
Documentation :	INSEE Résultats - Emploi - revenus n°65, 66 - 'Les effectifs des collectivités territoriales au 31/12/89, 90, 91'

Définitions

Les collectivités territoriales sont des collectivités disposant d'assemblées élues au suffrage universel direct. Elles sont donc repérées juridiquement.

La DGCL utilise souvent le terme de 'collectivités locales'. Cette notion englobe les collectivités territoriales, les établissements publics locaux, les régies, ...

Descriptif de la méthode de collecte

Le champ

Font partie du champ les organismes suivants (tous les effectifs des établissements de l'organisme sont affectés au siège de l'organisme) :

1. organismes publics locaux (collectivités territoriales, établissements publics intercommunaux, établissements publics communaux spécialisés, établissements publics départementaux, associations syndicales autorisées, offices HLM et caisses de crédit municipal, EPIC et régies de service public dotées de la personnalité morale)
2. organismes privés ou semi-publics, non marchands à caractère public, hors :
 - établissement de recherche
 - établissements de l'administration publique générale
 - ONG
 - établissements de sécurité sociale obligatoire
 - établissements hospitaliers
 - certains établissements d'enseignement (ceux de l'Education nationale en particulier)
 - organisations patronales et consulaires
 - activités extra-territoriales
 - ODAC
3. préfecture de police de Paris, pompiers de Paris et de Marseille.

Le mode de collecte

Enquête par voie postale + rappels téléphoniques.

Les informations collectées

Les informations collectées concernent tous les salariés émergeant au budget de l'organisme et en fonction au 31/12, quel que soit leur statut.

Remarque : les CES sont dénombrés à part et de façon globale (ils ne sont utilisés que pour des comparaisons avec les statistiques du ministère du Travail).

Trois types de questionnaires :

- un questionnaire pour les Régions et les Départements (rouge sur fond blanc). Donne la répartition des effectifs selon le statut et le cadre d'emploi et selon le statut et le temps de travail.
- un questionnaire pour les communes et les groupements intercommunaux (noir sur fond blanc). Donne la répartition des effectifs selon le statut et le cadre d'emploi et selon le statut et le temps de travail.
- un questionnaire pour les autres établissements (notamment non publics), c'est-à-dire pour un code budget 41 à 44 et 51 à 54 (noir sur fond bleu). Donne la répartition des effectifs par statut, temps de travail et emploi principal/secondaire.

Remarque : Avant l'enquête de 1994, aucune ventilation par cadre d'emploi n'était demandée.

Délais

Résultats provisoires : 16 mois après la date d'enquête.

Résultats définitifs : 28 mois après la date d'enquête.

Objectif de la source

Etudes sur l'emploi de la fonction publique territoriale et des services non marchands à caractère public, plus fines que celles pouvant être réalisées à partir des DADS.

Utilisation des résultats dans les estimations annuelles d'emploi.

Source utilisée dans la comptabilité nationale.

Intérêt de la source pour le ministère de la Culture

Cette source est intéressante car l'information par cadre d'emploi, et donc pour la filière culturelle, n'est pas disponible par ailleurs. De plus, elle permet des analyses régionales. Son utilisation sera surtout conditionnée par le taux de réponse.

ENQUETE SUR LES AGENTS DE L'ETAT

Producteur :	INSEE
Périodicité :	Annuelle (tous les deux ans pour les établissements publics)
Source :	Budget de l'Etat
Documentation :	INSEE Résultats - Emploi, revenus n°72-73 - 'Les agents de l'Etat au 31 décembre 1992'

Descriptif de la méthode de collecte

Le champ

Sont recensés, depuis 1976 :

- les agents de l'Etat stricto sensu, c'est-à-dire rémunérés directement sur le budget de l'Etat
 - les stagiaires et autres bénéficiaires des mesures en faveur de l'emploi, employés par un service de l'Etat ou un établissement public national et qui reçoivent une partie de leurs rémunérations imputée sur les crédits de ce service ou établissement (ex : CES)
 - les personnels enseignants de l'enseignement scolaire privé sous contrat, lesquels sont payés par l'Etat
 - les personnels des établissements publics locaux d'enseignement (lycées, collèges, ..)
 - les personnels des établissements publics nationaux, à caractère administratif, scientifique et culturel, ou industriel et commercial (EPIC) à quelques exceptions près
 - l'ensemble des personnels de la Poste et de France Télécom,
- quel que soit leur statut (titulaire, contractuel, vacataire, temporaire, ...)
 - quelle que soit la durée de leur contrat
 - en poste au 31/12 (ou courant décembre pour les contrats très courts).

Sont exclus du champ :

- les personnels non enseignants de l'enseignement scolaire privé sous contrat
- les personnels de la SNCF, de la RATP, d'EDF-GDF, d'Aéroport de Paris, d'Aéroport de Bâle-Mulhouse, des Ports Autonomes, des Charbonnages de France, des Houillères de Bassin, de l'Economat de l'Armée, de BRGM, de CSTB, de l'ERAP, de l'INA, de l'IRCHA, et de la Banque de France.
- les personnels des établissements nationaux du ressort de la fonction publique territoriale (centre national et centres de gestion de la FPT, offices publics d'aménagement et de construction (OPAC))
- les personnels des établissements privés non cités auparavant, des collectivités territoriales et des administrations publiques locales non citées auparavant.

Le mode de collecte

La collecte se fait auprès des Trésoreries lorsque les personnels sont payés par les trésoreries ou, dans les autres cas, par interrogation directe de l'entreprise ou de l'organisme.

Les informations collectées

Type, nature, statut et catégorie de l'emploi, durée de travail, sexe, indice de rémunération, âge, rémunérations, ministère, région et département de fonction.

Les études sur l'emploi ne portent que sur les personnels en poste au 31/12 ; celles sur les salaires portent sur toutes les rémunérations versées au cours d'une année civile.

Délais

Les résultats sont disponibles deux ans après la période d'enquête.

Objectif de la source

Utilisation comme source d'étude sur les revenus des agents de l'Etat et la répartition des fonctionnaires par type d'emploi.

Source utilisée dans les estimations annuelles d'emploi et la comptabilité nationale.

Intérêt de la source pour le ministère de la Culture

La source semble a priori intéressante, surtout les années de collecte de l'information auprès des établissements publics. Elle est la seule source 'entreprise' à couvrir les établissements de l'Etat. Une étude plus approfondie devrait permettre de déterminer si elle peut livrer des informations régionales.

Imprimé d'après documents fournis
par SA TRANSFAIRE
F-04250 Turriers, 92 55 18 14

Dépôt légal 51 159 FF

