



UNIVERSITÉ
RENNES 2



université de bretagne
occidentale

HAGIMONT LAURIE

6 septembre 2021

Dossier d'analyse de pratiques professionnelles

La domesticité des emplois administratifs dans le spectacle vivant : le cas des chargées de diffusion

Réalisé sous la direction
de Bleuwenn LECHAUX et de Nathalie WUIAME

Diplôme Interuniversitaire numérique « Études sur le genre »
Université Rennes 2
Université de Bretagne Occidentale

Tous droits réservés

Le Code de la propriété intellectuelle et artistique n'autorisant, aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article L.122-5, d'une part, que les "copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective" et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, "toute représentation ou reproduction intégrale, ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droits ou ayants cause, est illicite" (alinéa 1^{er} de l'article L.122-4). Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code pénal."

Contact : laurie.hagimont(at)gmx.fr

Remerciements

Ce travail est dédié à "Stéphanie", "Françoise", "Sandrine", "Laure" et "Carole" :
merci infiniment pour votre confiance.
À toutes les chargées et attachées du spectacle vivant.
Et à Ingrid Monnier.

Je tiens à exprimer ma reconnaissance à Bleuenn Lechaux et Nathalie Wuiame qui ont dirigé ce travail. Je les remercie de m'avoir encadrée, orientée, aidée et conseillée.

Je remercie tout particulièrement Coline Dehais, coordinatrice du DIU Études sur le genre et Patricia Valats, secrétaire au service de formation continue, pour leur suivi et leur accompagnement.

J'adresse mes sincères remerciements à toutes les enseignantes du DIU Études sur le genre, qui ont nourri mes réflexions.

Je remercie mes proches : leur écoute, leurs remarques et leurs questions m'ont considérablement aidée à rendre ce travail intelligible et à éclairer un chemin qui était loin d'être simple. Leur soutien fut précieux tout au long de cette année de travail.

Je remercie chaleureusement Gabrielle Lecomte pour m'avoir aidée à résoudre l'énigme du plan.

Merci à mon père, Fehmi, qui ne lira pas ce travail en raison de la barrière de la langue, mais qui, indéfectiblement, m'encourage et me soutient.

Merci à ma compagne d'études, Claire Morel.

Enfin, ma reconnaissance va à la Région Bretagne pour le financement de cette formation à laquelle je n'aurais pas pu accéder sans son soutien financier.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	6
PRÉAMBULE - Spectacle vivant : quelques points de repère	10
PREMIÈRE PARTIE - Les femmes invisibles du spectacle vivant	13
1.1 <i>La place des femmes dans un secteur à haute portée symbolique</i>	13
1.2 <i>Où sont les femmes dans le spectacle vivant ?</i>	15
1.3 <i>Un projet politique d'égalité à deux vitesses</i>	20
1.4 <i>Qu'est-ce qu'une chargée de diffusion ?</i>	22
<i>Synthèse de la première partie</i>	27
DEUXIÈME PARTIE - Le règne de l'hyper flexibilité	28
2.1 <i>Des artistes dirigeant.es d'entreprises ?</i>	28
2.2 <i>Introduire un tiers dans la relation artiste/chargée de diffusion : une nécessité ?</i>	32
2.3 <i>Ce que l'intermittence a à nous révéler</i>	36
2.4 <i>Solutions pour adapter le travail permanent au régime de l'incertitude</i>	40
2.5 <i>Des modalités de financement inadaptées ?</i>	47
2.6 <i>Travailler pour payer les autres ?</i>	50
<i>Synthèse de la seconde partie</i>	55
TROISIÈME PARTIE - Chargée de diffusion : essentiel... Ou essentialisant ?	59
3.1 <i>Un métier non qualifié ?</i>	59
3.2 <i>Des qualités relationnelles plébiscitées</i>	66
3.3 <i>Recrutement ou rencontre ?</i>	67
3.4 <i>L'artiste qui délègue</i>	72
3.5 <i>L'artiste dont on prend soin</i>	76
3.6 <i>L'enjeu des émotions</i>	80
<i>Synthèse de la troisième partie</i>	82
CONCLUSION - La domesticité des métiers administratifs du spectacle vivant en général, et des chargées de diffusion en particulier	83
ANNEXES	90
Annexe 1 : Présentation de la méthodologie	90
1. <i>Les entretiens semi-directifs</i>	90
2. <i>Analyse statistique d'un corpus d'offres d'emploi</i>	92
Annexe 2 : guide d'entretien	97
Annexe 3 : présentation des enquêtées	99
Annexe 4 : graphiques de synthèse de l'analyse des offres d'emploi	103

<i>A. Données sur les conditions d'emploi</i>	<i>103</i>
<i>B. Données sur les compétences et qualités requises</i>	<i>108</i>
<i>D. Synthèse des compétences et qualités demandées.....</i>	<i>112</i>
Annexe 5 : cartographie des tâches d'une chargée de diffusion réalisée par Ingrid Monnier pour Artes Formation	113
BIBLIOGRAPHIE	114

INTRODUCTION

Avec la crise sanitaire, la vie culturelle s'est arrêtée : plus de spectacles, plus de concerts, plus de festivals. Le régime de l'intermittence est de nouveau menacé, les théâtres sont occupés, les revendications intermittentes sont relayées dans tous les médias.

Pendant ce temps, dans l'ombre des compagnies, des théâtres ou des festivals, des salariées s'activent, essentiellement des femmes, qui confient n'avoir jamais autant travaillé et être épuisées. L'une tente de maintenir des répétitions pour une création en cours, puisque de nouvelles mesures le permettent, sous conditions, mais la quarantaine imposée aux artistes venant de l'étranger ne lui permet pas de réunir l'équipe artistique. Elle pleure. Elle avait déjà mis en place cinq solutions différentes en réponse à un même problème posé cinq fois de façon différente. Elle ne va pas réussir à en trouver une sixième, elle veut jeter l'éponge. Une autre négocie le paiement des dates de représentation qui étaient prévues, elle vient d'apprendre que cela va lui permettre de mettre en place le chômage partiel pour les équipes intermittentes. Les artistes pour lesquelles elle travaille la pressent de questions au téléphone à longueur de journée : "Comment ça marche pour moi ? Tu peux me faire une fiche de paie pour ce mois-ci ? Il me manque encore des heures, j'ai peur de perdre mon intermittence. Tu crois que ça va suffire ? Et du coup, ça, je le déclare comment à Pôle Emploi ? Tu peux faire le décompte de mes heures depuis un an ? Est-ce qu'il ne vaut pas mieux déclarer ces heures à l'issue de l'année blanche ? C'est possible ? Tu me dis qu'il faut refaire tous les budgets et une demande de subvention dans la semaine ? Ok, tu t'en occupes ? Tu peux rappeler le directeur de ce théâtre et négocier la date avec lui ? Merci, tu assures ! J'aurais besoin d'une attestation de déplacement avec le cachet de la compagnie aussi, tu me l'envoies ? Je n'en peux plus de cette situation, tu sais. Je ne supporte pas de ne pas pouvoir danser, jouer... Qu'est-ce qu'on va devenir ?"¹.

Ces femmes, ce sont des professionnelles du spectacle vivant : elles appartiennent à la filière administrative. La crise sanitaire aurait pu mettre en évidence, à l'instar des soignantes ou des caissières, le caractère essentiel de leur travail pour le spectacle vivant. Elles auraient sans doute mérité d'être applaudies lors de l'occupation des théâtres. Elles aussi frôlent le *burn-out* quand elles ne sont pas déjà en plein dedans. Mais elles sont restées invisibles. Dans le "monde d'avant", elles étaient déjà rarement nommées et remerciées à l'issue d'un spectacle.

¹ Texte écrit sur la base de témoignages réels.

Leurs noms et fonctions figuraient peu sur les feuilles de salle et dans les programmes des lieux culturels. De ce monde pourtant si visible, leur existence n'émerge pas dans la sphère publique où le spectacle vivant semble réduit aux artistes et aux intermittent.es. Elles, elles restent invisibles. Pourquoi ? C'est la question posée tout au long de cette étude.

Les sociologues de l'École de Chicago (Becker, Hugues...) ont élaboré dans les années 50 de nouveaux modèles théoriques pour étudier le travail. Dans le contexte académique de l'époque, la sociologie se concentrait alors sur des catégories d'emploi ou de métiers et laissait dans l'ombre certaines catégories professionnelles ce qui, d'après Hugues, occultait les problèmes fondamentaux que les travailleur.euses rencontraient, faute de vision globale². Or, c'est bien une absence de vision globale du secteur du spectacle vivant que produit l'invisibilisation des métiers administratifs. Le cadre théorique proposé par Hugues semble donc particulièrement pertinent pour répondre à la problématique et contribuer à expliquer l'invisibilité de ces métiers.

Par ailleurs, les travaux de Hugues entrent en résonance avec les travaux féministes qui étudient les rôles et la division morale du travail. Hugues met en évidence que le processus de professionnalisation est centré sur les tâches et la division technique, mais que tout n'est pas qu'une question de tâches : il faut aussi saisir les rôles et la division morale du travail dans laquelle ils s'inscrivent. L'analyse proposée par les sociologues de l'École de Chicago repose sur une triple requalification des actes de travail : la décomposition des métiers en tâches, la performance au travail et la nature des relations nouées dans le travail³. La taille de cette étude ne nous permet pas de développer l'ensemble de ce cadre théorique. Nous retiendrons ici la décomposition du travail en tâches, les rôles et les interactions.

Ceci dit, comment rendre visible l'invisible ? La présence massive de femmes et leur invisibilité dans les métiers administratifs du spectacle vivant évoquent les travaux menés par les féministes dans les années 60 et 70 sur le travail domestique. La reconnaissance des tâches domestiques effectuées gratuitement comme étant un travail fut au cœur des débats de l'époque. Pour démontrer l'invisible, elles l'ont décrit, objectivé et valorisé par l'observation et l'étude

² Lhuillier, Dominique. « Le “sale boulot” ». *Travailler*, n° 14, février 2005, p. 73 à 98.

³ Menger, Pierre-Michel. « La dramaturgie sociale du travail. Une conception interactionniste de la stratification ». *Les mondes pluriels de Howard S. Becker*, par Marc Perrenoud, La Découverte, 2013, p. 207 à 237.

statistique, notamment via l'étude d'Anne Chadeau et Annie Fouquet⁴ réalisée à partir de l'enquête "*emploi du temps*" de l'INSEE. C'est ainsi qu'elles ont pu définir les tâches domestiques comme étant un travail.

Ainsi, le "travail domestique" désigne le travail effectué dans la sphère privée, familiale, généralement par des femmes. Il est socialement non reconnu, invisible, gratuit, substituable à du travail rémunéré, illimité. Il comporte des tâches dites "reproductives" comme le soin, l'éducation des enfants, la cuisine, le ménage, le lavage, l'entretien des relations sociales... Mais il participe également à l'activité productive quand les tâches sont réalisées au profit du conjoint pour lui permettre ou lui faciliter l'exercice de son activité professionnelle. Kergoat souligne que ce travail est réalisé non pour soi mais pour d'autres au nom de qualités ou compétences "naturelles" liées au sexe, de l'amour et/ou du devoir maternel⁵. Le concept de "travail domestique" a depuis donné lieu à de nombreuses recherches et a permis d'explorer la répartition sexuée des rôles dans la sphère professionnelle.

C'est pourquoi la méthodologie⁶ mise en œuvre pour la présente étude tente de se rapprocher de cette démarche, avec le parti-pris de l'aborder depuis un point de vue situé : celui de femmes de la filière administrative du spectacle vivant. Le spectacle vivant est un secteur très hétérogène qui le rend difficile à étudier dans son ensemble : les conditions d'emploi connaissent d'importantes variations selon les filières (artistique, technique ou administrative), le type de structures employeuses (compagnies, structures labellisées, groupements d'employeurs...) ou les disciplines (théâtre, musiques actuelles, danse...). Le choix du terrain à étudier s'est donc porté vers le métier de chargée de diffusion afin d'observer un ensemble à priori cohérent tout en croisant différents types d'employeurs et de disciplines. Pour l'étudier, nous avons choisi d'entrelacer deux méthodes :

- une enquête par entretiens semi-directifs avec un groupe de chargées de diffusion rencontrées lors d'une formation en 2016 dont nous faisons partie. Toutes sont des femmes, le seul homme du groupe n'a pas pu se rendre disponible pour un entretien. Ces entretiens ont pour objectif de rendre compte de l'expérience de travail des chargées de diffusion.

⁴ Chadeau, Anne, et al. « Peut-on mesurer le travail domestique ? » *Économie et statistique*, n° 136, 1981, p. 29-42.

⁵ Kergoat, D. (2000). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. In H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré, & D. Senotier, *Dictionnaire critique du féminisme*. PUF.

⁶ La méthodologie est présentée de façon plus détaillée en annexe.

- une analyse statistique d'offres d'emploi dans le spectacle vivant dont l'intitulé ou la description de poste comporte le mot "diffusion". Si les entretiens ouvrent une fenêtre sur des expériences concrètes d'exercice du métier de chargée de diffusion, le corpus est trop restreint pour permettre une observation valable des conditions d'emploi. Il existe des études statistiques fiables sur le spectacle vivant sur lesquelles nous nous appuyons également, mais les données ne sont pas toujours suffisamment fines au sujet des chargées de diffusion. Les indicateurs retenus portent sur les conditions d'emploi et les profils de poste.

Si l'étude du travail domestique, invisible, réalisée par les féministes des années 60 et 70 a pu donner lieu à l'exploration de la répartition sexuée du travail dans la sphère professionnelle, c'est bien qu'il existe un continuum entre les deux. Ainsi, la principale hypothèse qui sous-tend cette étude pour expliquer l'invisibilité des emplois administratifs du spectacle vivant en général, et des chargées de diffusion en particulier, est que ce travail est en réalité du travail domestique. Pour l'explorer, nous suivrons un chemin allant du plus visible (ce qui est public et/ou politique) à l'invisible (ce qui est de nature privée, intime), avec une étape intermédiaire sur l'organisation et la structuration du secteur du spectacle vivant.

Tout d'abord, nous chercherons à déterminer qui sont les femmes du spectacle vivant et de quelle manière elles se répartissent dans le secteur. Toutes les femmes sont-elles invisibles dans le spectacle vivant ? La répartition de l'emploi repose-t-elle sur des critères sexués ? Comment les inégalités de genre dans le spectacle vivant sont-elles traitées par les politiques publiques ? Qu'est-ce qu'une chargée de diffusion ?

Nous nous demanderons ensuite si des facteurs propres au spectacle vivant ne seraient pas de nature à invisibiliser le travail administratif dans des proportions plus importantes qu'ailleurs. Par conséquent, nous étudierons la façon dont le secteur est structuré et organisé. Qu'est-ce qui divise au sein du secteur ? Qu'est-ce qui gouverne les interactions entre les un.es et les autres ? Le travail des chargées de diffusion subit-il le même type de dévalorisation que le travail domestique ?

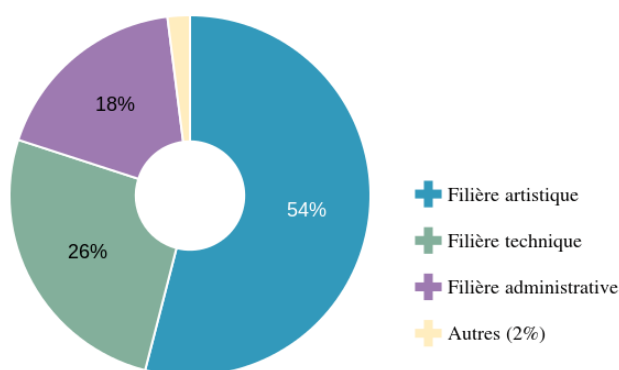
Enfin, nous nous demanderons dans quelle mesure le genre influe sur la répartition des rôles. Pour cela, nous déterminerons la nature des tâches réalisées par les chargées de diffusion ainsi que les compétences nécessaires à leur réalisation. Leur métier est-il essentiel ? Est-il essentialisant ? Sur quel modèle repose la répartition des tâches et des rôles ?

PRÉAMBULE - Spectacle vivant : quelques points de repère

Le spectacle vivant est caractérisé par la présence d'actant.es et d'un public, c'est-à-dire d'artistes sur scène devant un public. Il comporte le théâtre, les musiques classiques et actuelles quand elles sont jouées sur scène, la danse, le cirque, le spectacle de rue... Il est constitué de compagnies ou d'ensembles (de théâtre, de danse...), de groupes de musique, d'écoles ou de cursus de formation dédiés (conservatoires, filières universitaires, établissements d'enseignement supérieur...), de structures de diffusion (salles de spectacle, festivals...), de structures dédiées à la production ou à la diffusion (labels de musique, sociétés de production, tourneurs...) ⁷.

Les entreprises du spectacle vivant présentent des profils extrêmement variés en raison de la diversité de leurs activités, des disciplines, des statuts, du nombre de salarié.es et des modèles économiques, ce qui les rend difficiles à étudier comme un tout cohérent. Le secteur est organisé autour de trois filières de métiers⁸ : artistique, technique et l'administrative :

Répartition de l'emploi dans le spectacle vivant selon les filières (Source : données Audiens 2017)



- **La filière artistique**⁹

La filière artistique comporte tous les métiers liés à la création : comédien.nes, musicien.nes, danseur.euses, metteur.euses en scène, chorégraphes, circassien.nes, auteur.ices, les artistes vidéo, mais aussi les enseignants de ces disciplines.

⁷ Source : Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012.

⁸ Cette organisation figure dans les deux principales conventions collectives du spectacle vivant : *Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC)*. 30 novembre 2013, *Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (CCNESPSV)*. 3 février 2012.

⁹ Observatoire Métiers du Spectacle Vivant. *Guide des métiers du spectacle vivant : les artistes*. Janvier 2018,

La filière artistique représente 54 % des emplois du spectacle vivant.¹⁰

- **La filière technique**¹¹

Ce domaine est dédié aux aspects techniques de l'espace scénique. Il comporte les métiers de la direction technique et de la régie générale, de la lumière, du plateau, du son, et de la vidéo et de l'image liées à la scène.

La filière technique représente 26 % des emplois du spectacle vivant.¹²

- **La filière administrative**¹³

La filière administrative est divisée en 3 grands domaines :

- la direction d'entreprise (direction, administration, responsabilité administrative et financière, secrétariat général) ;
- la production/diffusion (production, diffusion, administration de tournées, programmation artistique) ;
- la communication/relations avec les publics/commercialisation/billetterie/accueil.

La filière administrative représente 18 % des emplois du spectacle vivant.¹⁴

Le spectacle vivant est régi par deux principales conventions collectives : la CCNEAV (secteur public) et la CCNESPSV (secteur privé)¹⁵. Le secteur public comprend des entreprises de droit privé comme de droit public. Le secteur public implique un financement assuré en partie directement ou indirectement par l'État et les collectivités territoriales, à la base de son modèle économique. Le secteur privé est caractérisé par son indépendance à l'égard des pouvoirs publics, en particulier dans son modèle économique, ce qui ne l'empêche pas d'être

¹⁰ Source : CPNEF, (Commission Paritaire Nationale Emploi, Formation), et AFDAS. *Tableau de bord statistique – Première partie : les employeurs et l'emploi dans le spectacle vivant – Données 2017*. Novembre 2019.

¹¹ Observatoire Métiers du Spectacle Vivant. *Guide des métiers du spectacle vivant : la technique*. Janvier 2018,

¹² Source : Source : CPNEF, (Commission Paritaire Nationale Emploi, Formation), et AFDAS. *Tableau de bord statistique – Première partie : les employeurs et l'emploi dans le spectacle vivant – Données 2017*. Novembre 2019.

¹³ Observatoire Métiers du Spectacle Vivant. *Guide des métiers du spectacle vivant : l'administration*. Janvier 2018,

¹⁴ Source : CPNEF, (Commission Paritaire Nationale Emploi, Formation), et AFDAS. *Tableau de bord statistique – Première partie : les employeurs et l'emploi dans le spectacle vivant – Données 2017*. Novembre 2019.

¹⁵ *Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC)*. 30 novembre 2013, *Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (CCNESPSV)*. 3 février 2012.

éligible à des aides issues d'institutions publiques, mais pas aux subventions de l'État ou des collectivités territoriales réservées au secteur public.

Le spectacle vivant comporte un ensemble de disciplines artistiques : le théâtre, la danse, le cirque... Mais aussi la musique classique et les musiques actuelles. Ces dernières disciplines présentent la particularité d'appartenir à plusieurs champs du monde de la culture : au spectacle vivant quand elles sont jouées sur scène, à l'industrie phonographique quand elles sont sur des supports enregistrés. Cela les démarque des autres disciplines et les musiques actuelles ont leur propre écosystème. Elles sont également apparues récemment par rapport aux autres disciplines. Les musiques actuelles représentent le plus grand nombre des spectacles joués en public, et de loin, mais leurs spécificités imposent de les étudier à part. Sans être totalement exclues de la présente étude, il convient de considérer qu'on ne les traite pas ici. En effet, la méthodologie mise en œuvre ne permet pas de les étudier, et leur représentativité dans les données n'est pas conforme à la réalité. Ceci est dû au fait que les offres d'emploi relatives aux musiques actuelles sont diffusées dans des réseaux spécifiques. En outre, c'est plutôt le terme anglais de *booker.euse* qui est employé pour un poste lié à la diffusion dans les musiques actuelles. En outre, la proportion d'hommes qui exercent ce métier dans cette discipline est bien plus conséquente que pour le reste du spectacle vivant, et la typologie des employeurs n'est pas la même.

Nous aborderons fréquemment deux aspects du travail dans le spectacle vivant, la production et la diffusion. La production est l'activité qui permet de créer un spectacle à partir d'un projet artistique, en réunissant les conditions artistiques, humaines, techniques et financières adéquates. Cette phase de production comprend toutes les étapes de création jusqu'à la première représentation en public. La diffusion est l'activité qui permet au spectacle d'être exploité de façon à être représenté en public.

Le métier de chargée de diffusion sera systématiquement écrit au féminin en vertu de la règle de majorité : ce sont majoritairement des femmes qui exercent ce métier. Le mot "employeur" sera ici au masculin quand il désigne une fonction et non une personne.

Enfin, quand il est ici question des "artistes", il s'agit le plus souvent des artistes en responsabilité au sein de compagnies. Ici, le terme désigne généralement plus un statut qu'un métier.

PREMIÈRE PARTIE - Les femmes invisibles du spectacle vivant

Toutes les professionnelles du spectacle vivant sont-elles invisibles ? De quelles thématiques, domaines, enjeux sont-elles exclues ? L'organisation sexuée de la société héritée des Lumières et de la Révolution française, aux hommes la sphère publique et politique, aux femmes la sphère privée et domestique, est-elle reproduite ici ? Pour suivre cette piste, nous allons voir comment et pourquoi le questionnement sur la place des femmes émerge dans le secteur et de quelle manière il est traité. Nous allons également étudier les effectifs des différentes filières, étudier la répartition des différentes catégories de métiers et observer si la répartition du travail est susceptible de correspondre à des rôles sexués essentialisés. Où se situent les chargées de diffusion ?

1.1 La place des femmes dans un secteur à haute portée symbolique

Les mondes des arts et de la culture sont des lieux de pouvoir symbolique importants. Dans l'histoire, les femmes en ont été écartées via des interdits réglementaires (écoles d'art interdites aux femmes jusqu'en 1896¹⁶), le prisme du langage (l'effacement du mot « autrice » de la langue sur lequel a travaillé Aurore Evain¹⁷ ou la querelle des femmes étudiée par Éliane Viennot¹⁸), l'effacement ou l'amointrissement de leurs contributions (effacement des anthologies où elles figuraient, rôles de « muses ») ou plus globalement, leur assignation à la sphère domestique, et donc leur exclusion du monde de l'art, qui appartient à la sphère publique.

En France, il faut attendre les années 2000 pour que l'objectivation chiffrée des inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture s'amorce. C'est une inspectrice du ministère de la Culture, Reine Prat, qui met au grand jour les inégalités via deux rapports publiés en 2006 et 2009¹⁹. Ils sont les premiers à démontrer l'ampleur des inégalités dans un secteur pourtant perçu comme progressiste et sont les fondements de la prise de conscience et des actions en faveur de l'égalité dans les arts et la culture, phénomène accentué

¹⁶ Saunier, Mathilde. « L'entrée des femmes à l'École des Beaux-Arts ». *Deuxième temps*, 31 juillet 2018.

¹⁷ Evain, Aurore. *En compagnie - Histoire d'autrice de l'époque latine à nos jours*. Babelio, 2019.

¹⁸ Viennot, Éliane. *Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin !* iXe, 2014.

¹⁹ Prat, Reine. Arts du spectacle : pour un égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique. 2. De l'interdit à l'empêchement. Rapport N°2, Ministère de la Culture et de la Communication, mai 2009.

---. Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation. Rapport N°1, Ministère de la Culture et de la Communication, mai 2006.

par le mouvement #MeToo depuis l'automne 2017. Des feuilles de route égalité sont dorénavant mises en place par le ministère de la Culture, un regard de plus en plus attentif est porté sur la répartition de l'argent public à destination de la création artistique, des objectifs de progression chiffrés des institutions sont imposés aux structures de diffusion pour obtenir des subventions... Cela ne va pas sans heurt ni débat, mais on constate désormais une volonté politique impulsée par des mouvements militants (mouvement HF, collectif 50/50...) et soutenue par des syndicats d'employeurs comme de salarié.es (CGT spectacle ou SYNDEAC par exemple). Désormais, dans les festivals ou les journées professionnelles, les conférences, les tables rondes dédiées à l'égalité dans le spectacle vivant se multiplient. Une question récurrente, déclinée sous différentes formes, sert fréquemment de titre à ces événements ou publications : "Où sont les femmes ?". C'est notamment le titre d'une brochure de la SACD²⁰, dont le sous-titre est : "toujours pas là".



Couverture de la brochure « Où sont les femmes ? Toujours pas là ! ». ²¹

Au fond, dans l'ensemble de ces démarches, il s'agit d'aborder des enjeux d'égalité professionnelle dans un secteur. Mais un secteur qui a une portée symbolique : la culture (théâtres, musées, mais aussi musique, littérature, cinéma, séries, jeux vidéo...) irrigue l'ensemble de la société en offrant des représentations du monde dont les femmes sont absentes tant dans l'écriture de ces représentations que dans leurs incarnations, ou présentées de manière

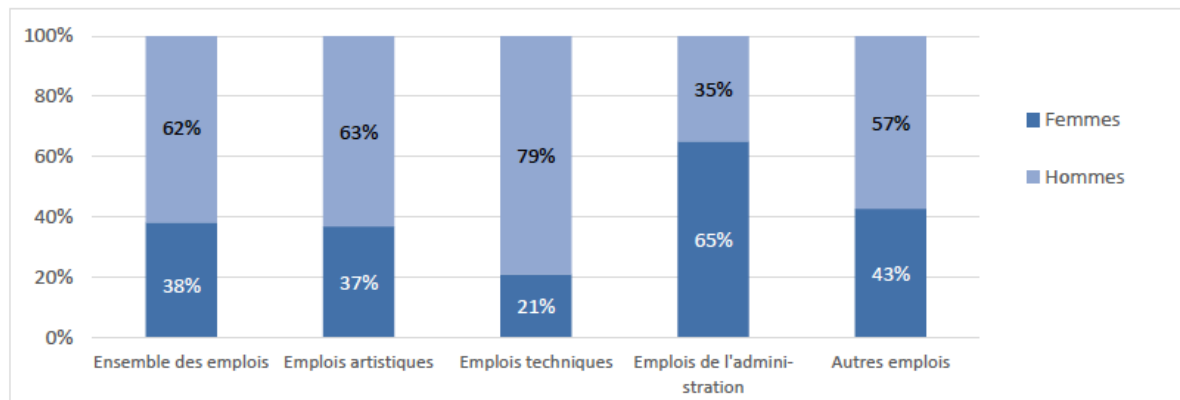
²⁰ SACD (Société des Auteurs et Compositeurs Dramatiques). Brochure « Où sont les femmes ? Toujours pas là ». 2016.

²¹ Ibid.

stéréotypée, participant activement à la reproduction des inégalités dans l'inconscient collectif. Cette recherche d'égalité a donc une forte portée politique : il y a à la fois un enjeu de justice sociale dans un secteur professionnel délimité, mais aussi un enjeu sociétal. L'un et l'autre s'imbriquent et s'incarnent dans des objectivations chiffrées et dans l'écho qu'elles trouvent. On demande où sont les femmes pour mieux souligner leur absence. Ainsi, les indicateurs choisis et traités prioritairement sont liés à la direction des lieux et aux visibilitées sur scène, c'est-à-dire aux professions prestigieuses porteuses de symbolique et propices à renouveler ces représentations du monde, qui sont aussi les plus visibles.

1.2 Où sont les femmes dans le spectacle vivant ?

Pourtant, si les hommes sont majoritaires dans le spectacle vivant, ce n'est pas un secteur à très forte prédominance masculine, mais mixte²² puisque les femmes occupent 38 % de l'ensemble des emplois du secteur²³. Les aspects hétérogènes du secteur doivent néanmoins nous inviter à dépasser cette première observation globale. En effet, la répartition sexuée de l'emploi selon les filières qui composent le secteur met au jour des disparités plus importantes :



Répartition des salarié.es selon les activités et le genre en 2017 (en%)²⁴

La répartition entre femmes et hommes dans l'emploi artistique, le plus prestigieux, est déséquilibrée, mais atteint le seuil sociologique de la mixité où une minorité devient visible : les femmes occupent 36 % des postes. La filière technique est, elle, en situation de quasi-

²² Présence d'au moins un tiers de la population minoritaire. C'est le seuil à partir duquel une minorité devient visible en sociologie.

²³ Source : CPNEF, (Commission Paritaire Nationale Emploi, Formation), et AFDAS. *Tableau de bord statistique – Première partie : les employeurs et l'emploi dans le spectacle vivant – Données 2017*. Novembre 2019, page 63.

²⁴ Ibid. p.63

hégémonie masculine : les emplois sont occupés à 79 % par des hommes. La filière administrative est également mixte mais à l'inverse de la filière artistique, les femmes occupent 65 % des postes.

Cependant, à y regarder de plus près, les emplois de direction sont rattachés à cette filière et pour eux, la parité semble atteinte : les femmes occupent 53 %²⁵ des postes. Mais en réalité, elles se trouvent dans cette catégorie sur les postes subalternes. Les postes de directeur.ices sont eux occupés à 68 % par des hommes.

	Effectifs totaux dédoubletés	Femmes	Hommes
Ensemble des emplois *	199 778	38	62
Emplois de l'administration *	39 035	65	35
Emplois de la direction d'entreprise *	4 288	53	47
Directeur	1 602	32	68
Administrateur	1 610	71	29
Responsable administratif et financier	206	67	33
Secrétaire général	216	75	25
Responsable des partenariats et du mécénat	179	76	24
Autres métiers de la direction d'entreprise	556	38	62

Répartition selon le genre des emplois de la direction d'entreprise en 2017 (en%)²⁶

²⁵ Source : AUDIENS - CPNEF, (Commission Paritaire Nationale Emploi, Formation), et AFDAS. Tableau de bord statistique – Première partie : les employeurs et l'emploi dans le spectacle vivant – Données 2017. Novembre 2019, page 69.

²⁶ Ibid. P.69

Dans la répartition sexuée des autres postes de la filière administrative présentée ci-dessous, on constate que les femmes sont majoritaires dans tous les métiers à l'exception de certains postes à responsabilité (direction de production, programmation artistique, responsable de commercialisation...) ou créatifs (les "autres emplois de la communication" recouvrent notamment la création graphique). Ainsi, les femmes dans le spectacle vivant sont là : elles occupent les postes administratifs du bas de l'échelle.

Emplois de la production et de la diffusion *	12 418	62	38
Directeur de production	1 501	46	54
Administrateur de production - Administrateur de tournées	1 755	68	32
Chargé de production - Chargé de diffusion	9 393	64	36
Programmeur artistique	300	48	52
Autres emplois de la production, diffusion	191	66	34
Emplois de la commercialisation et de la billetterie *	3 861	63	37
Responsable de commercialisation	366	47	53
Responsable de billetterie	240	71	29
Agent de billetterie	2 041	71	29
Agents commerciaux et marketing	1 278	53	47
Emplois de la communication *	3 670	71	29
Directeur de la communication	623	74	26
Chargé de la communication	2 191	78	22
Autres emplois de la communication	922	56	44
Emplois de l'action culturelle et des relations avec le public *	1 622	74	26
Responsable des relations avec le public	232	72	28
Chargé des relations avec le public	1 075	75	25
Attaché des relations avec le public	335	72	28
Emplois de l'accueil *	9 166	66	34
Responsable de l'accueil	292	64	36
Attaché à l'accueil	4 373	64	36
Hôte d'accueil	4 770	68	32
Autres emplois de l'accueil	7	71	29
Emplois de l'administration générale *	6 045	78	22
Responsable - Chargé des ressources humaines	133	86	14
Comptable - Gestionnaire de paies	1 609	78	22
Autres emplois de l'administration générale	4 351	78	22
Autres emplois de l'administration	59	69	31

* Total Dédoublonné

Répartition selon le genre des autres emplois de la filière administrative en 2017 (en%)²⁷

Par conséquent, la réponse à la question "où sont les femmes", "toujours pas là", est problématique car elle constitue un effacement pur et simple de toute une partie des professionnelles du spectacle vivant. Elles sont là, mais on ne les voit pas.

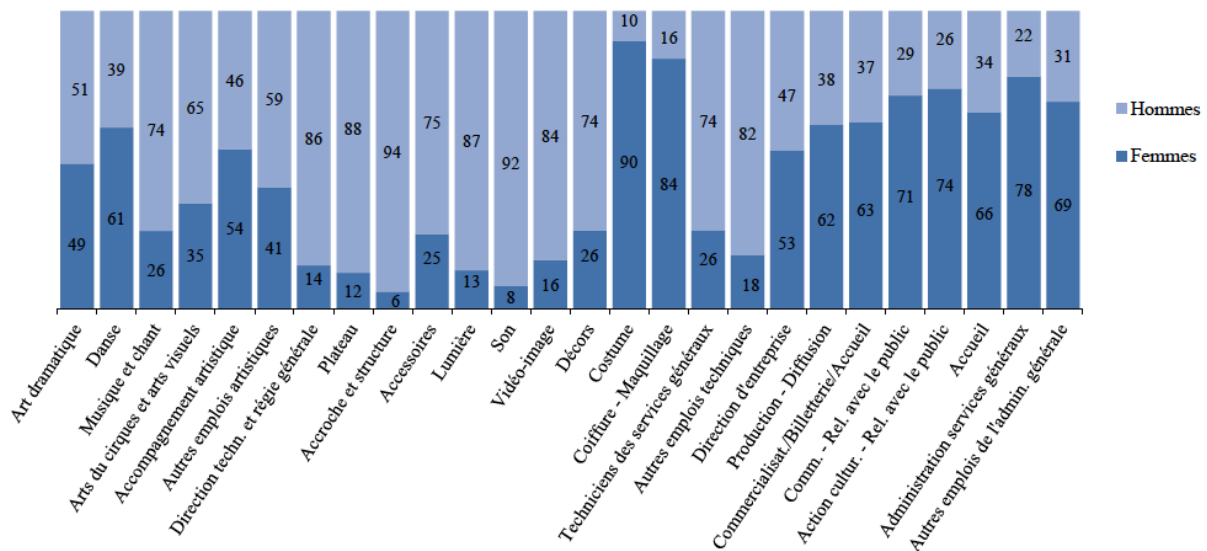
²⁷ Source : AUDIENS - CPNEF, (Commission Paritaire Nationale Emploi, Formation), et AFDAS. Tableau de bord statistique – Première partie : les employeurs et l'emploi dans le spectacle vivant – Données 2017. Novembre 2019, page 69.

En observant plus attentivement les données statistiques, nous dégagons que c'est la majorité des femmes qui reste invisible : sur les 84 508 femmes salariées du spectacle vivant, 52 % d'entre elles ne sont pas des artistes²⁸ (ni des directrices).

	Hommes		Femmes	
	en nombre	en %	en nombre	en %
Ensemble salariés	132 710	61,1	84 508	38,9
Ensemble artistes *	72 243	64,0	40 634	36,0

Extrait de la répartition des salarié.es du secteur professionnel par genre en 2017²⁹

Cette observation plus fine de la répartition de l'emploi entre les femmes et les hommes met en évidence une très forte répartition sexuée de l'emploi dans le secteur qui obéit à la fois à des stéréotypes essentialisants et à une approche relationnelle des sexes construite sur des caractéristiques en opposition (force/douceur par exemple).



Répartition des salarié.es selon les domaines d'activité et le genre en 2017 (en%)³⁰

En effet, il existe également des variables conséquentes entre métiers : les activités des filières technique ou artistique où elles sont les plus présentes sont par exemple le costume (90 %) ou la coiffure et le maquillage (84 %)³¹.

²⁸ Source : AUDIENS - CPNEF, (Commission Paritaire Nationale Emploi, Formation), et AFDAS. Tableau de bord statistique – Première partie : les employeurs et l'emploi dans le spectacle vivant – Données 2017. Novembre 2019, page 30.

²⁹ Ibid. p.30

³⁰ Ibid. p.63

³¹ Ibid. p.63

La forte ségrégation sexuée du secteur apparaît pleinement : les deux pôles dotés du pouvoir réel et/ou symbolique le plus fort, c'est-à-dire la filière artistique et les postes de directeur.rices, sont majoritairement occupés par des hommes. Les métiers "humbles" sont eux principalement féminins. Cette différence dans l'emploi des hommes et des femmes s'accompagne en général d'une dévalorisation des emplois occupés majoritairement par des femmes, que reproduit le matériel militant ou politique étudié au sujet de l'égalité dans le secteur, en ne se focalisant que les emplois majoritairement masculins.

Ainsi, dans le spectacle vivant comme ailleurs, la ségrégation sexuée n'est pas seulement horizontale (femmes et hommes occupent des métiers et des secteurs différents) mais aussi verticale (les hommes dominant dans les secteurs les plus prestigieux et/ou les mieux rémunérés). Cette répartition inégale est indissociable d'inégalités structurelles en termes de rémunération, de conditions de travail et de prestige social³².

Si les conséquences de cette ségrégation font l'objet de luttes puis deviennent étudiées et prises en compte pour les artistes et les postes de directeur.rices, cette approche limitée place les femmes de la filière administrative dans un angle mort, et c'est cet angle que nous voulons ici étudier. Il semble pourtant très visible par celles qui exercent ces métiers :

"Pour moi, tout ce qui est assistanat administratif, c'est plutôt des femmes. Quand je suis partie au bout de ces 2 années, ils ont embauché un homme. Qui est devenu directeur de l'administratif.

Question : tu as été remplacée par un homme qui est devenu directeur ?

Carole : voilà. Il vaut mieux être remplacé par un responsable que par une stagiaire par exemple, parce que ça veut dire que ce qu'on fait, ça a une certaine valeur."

(Carole)

Parmi le corpus de documents étudiés, le rapport du Haut Conseil à l'Égalité (HCE) sur les inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture³³ publié en 2018 a bien pour ambition, comme en attestent son titre et sa présentation, de couvrir l'ensemble du champ des arts et de la culture au sujet des inégalités entre les femmes et les hommes. Ce rapport dresse le bilan des constats réalisés depuis les rapports Reine Prat et formule vingt recommandations

³² Bereni, Laure, et al. *Introduction aux études sur le genre*. De Boeck Supérieur, 2020, page 244.

³³ Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes. *Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture. Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action*. Janvier 2018.

pour agir : toutes, sans exception, concernent les femmes artistes et les postes de direction. En dix ans, personne ne semble s'être penché sur les conséquences des inégalités et de la division sexuée du travail pour les femmes du « bas de l'échelle ». Or, ce rapport a orienté bon nombre de politiques publiques en matière d'égalité dans le spectacle vivant, notamment les feuilles de route du Ministère de la Culture³⁴. Peut-être est-il temps de compléter cette vision partielle qui contribue à la dévalorisation du travail des femmes, l'emploi majoritairement masculin étant considéré comme le seul revêtant des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes. Ces rapports et documents ne feraient-ils pas que déplacer les inégalités au lieu de les résoudre ?

1.3 Un projet politique d'égalité à deux vitesses

Un des axes développés par le rapport du HCE³⁵ sur les inégalités de genre dans la culture s'intitule : « *En finir avec les violences faites aux femmes artistes* ». Les femmes artistes seraient-elles les seules à subir les violences morales, sexistes ou sexuelles ? Évidemment non. Les violences sont faites aux femmes, en tant que femmes, pas uniquement aux femmes artistes³⁶. L'existence d'autres femmes dans le secteur est ainsi niée, et cette approche induit une hiérarchie des femmes, comme si les violences faites à une partie d'entre elles étaient plus graves que pour d'autres.

Dans l'exemple des violences, cette invisibilisation a des conséquences : l'absence de considération pour une catégorie de femmes ne leur permet pas de briser le silence, d'être prises en charge, d'obtenir réparation ou de sanctionner les auteur.ices en induisant que ces violences sont tolérables sur elles, parce qu'elles sont à la fois des femmes et tout en bas de la hiérarchie. Or, rappelons-le, 52 % des femmes qui travaillent dans le spectacle vivant ne sont pas des artistes.

L'enquête Virage dans sa partie dédiée aux violences dans la sphère professionnelle³⁷ montre que les victimes de violences psychologiques, d'atteintes à l'activité de travail, de violences physiques ou sexuelles, sont majoritairement des femmes, plutôt jeunes, seules, en difficulté financière et de santé. Les violences sont également plus fréquentes sur des contrats

³⁴ Ministère de la Culture. *Feuille de route égalité 2018-2022*. Février 2018.

³⁵ Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes. *Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture. Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action*. Janvier 2018.

³⁶ ...et aux quelques hommes qui occupent les mêmes fonctions qu'elles, mais ce serait l'objet d'une autre étude.

³⁷ Cromer, Sylvie, et Adeline Raymond. « Violences dans la sphère professionnelle ». *Violences et rapports de genre*, INED Éditions, 2020, p. 289 à 325.

précaires. Parmi les cinq chargées de diffusion interrogées, quatre d'entre elles ont effectivement vécu un ou plusieurs types de ces violences et présentent plusieurs facteurs les favorisant. Elles ont été commises par des hommes comme par des femmes qui occupent des fonctions plus prestigieuses que les leurs. Au cours des entretiens, Carole livre le témoignage du harcèlement moral qu'elle a subi et de ses conséquences, alors que je l'interroge sur son temps de travail actuel et que j'y décèle une anomalie :

" Je me suis rendue compte que trois jours et demi, c'était trop pour moi, après l'expérience de deux ans que je venais de vivre, c'était trop pour moi au niveau du temps, et j'ai demandé à ce que ce soit réduit à 21 heures. (...)

Question : tu ne te sentais pas capable à l'issue de ces 2 ans de travailler 24 heures par semaine ? Donc il y a eu des conséquences pour toi ?

Carole : des conséquences énormes. Ah ben oui. Puisque à la fin de mon contrat, j'ai fait appel à la médecine du travail parce que je le vivais très très mal, et que c'était très compliqué. (...) J'ai été très bien reçue, et j'ai bénéficié d'une prise en charge de trois visites avec une psychologue. Ce qui s'est passé, c'est que j'ai été victime de harcèlement moral de la part de cette collègue, et que ma collègue responsable RH de la structure et ma responsable directe, n'a absolument rien géré en fait. Donc, effectivement, les séquelles étaient assez importantes et heureusement, j'ai bénéficié d'un soutien... Et puis quand je suis allée à la médecine du travail, ça a été tout de suite qualifié de harcèlement moral."

(Carole)

Carole n'a pas porté plainte et subit encore à ce jour les conséquences de ce harcèlement dans sa vie courante.

Nous avons souligné en préambule qu'il convenait de considérer que les musiques actuelles n'étaient pas traitées dans la présente étude : en effet, elles apparaissent peu dans les offres d'emploi étudiées et dans les entretiens, bien en-deçà de leur représentativité dans le spectacle vivant. Pourtant, il est important de signaler que la mobilisation du secteur des musiques actuelles en faveur de l'égalité diffère de celle du reste du champ du spectacle vivant, essentiellement portée par le secteur du théâtre. La lutte contre les inégalités de genre dans les musiques actuelles est moins institutionnalisée et souvent conduite par des groupes informels de type "collectifs". Elle est cependant plus visible. Ainsi, par exemple, quand le collectif

F.E.M.M signe un manifeste publié dans Télérama le 16 avril 2019³⁸, il est rédigé de façon inclusive et commence ainsi : " *Nous, artistes, musiciennes, techniciennes, productrices, éditrices, compositrices, manageuses, attachées de presse, juristes et plus globalement "femmes des métiers de la musique", avons toutes été victimes ou témoins du sexisme qui règne au quotidien...*". Il englobe les différentes filières, les différents métiers, à égalité, et s'achève par une série de phrases commençant toutes par "*toutes ensemble*", notamment " *Toutes ensemble, nous sommes visibles*". On ne retrouve pas cette inclusivité dans le reste du spectacle vivant où les artistes et les directrices sont mises en avant et les autres femmes invisibilisées.

Or, l'invisibilité prive de droits. La relégation des femmes à la sphère domestique a longtemps justifié qu'elles soient privées de droits civiques³⁹. Avec l'exemple de Carole, c'est du droit du travail dont elles semblent ici éloignées. Bien d'autres exemples de droits bafoués ponctuent la présente étude. À chaque fois qu'une mesure est prise en faveur d'une catégorie de femmes et que d'autres sont oubliées, d'autant plus quand elles sont majoritaires en nombre, il y a des conséquences dont une en particulier : permettre la reproduction des inégalités en se contentant de les rendre invisibles. Ce que l'on ne voit pas n'existe pas. Il faut donc le rendre visible.

1.4 Qu'est-ce qu'une chargée de diffusion ?

Rendre visible un travail invisible pour pouvoir l'étudier est l'enjeu de la présente étude : ce n'est pas une tâche aisée. D'autant que les femmes de la filière administrative occupent pléthore de métiers très différents, dans des disciplines artistiques qui fonctionnent aussi de façon très différente : il est impossible ici de porter un regard exhaustif. C'est la raison pour laquelle nous avons choisi de nous concentrer sur un des métiers de la filière administrative, celui de chargée de diffusion⁴⁰.

Ce métier est inconnu du grand public, mais il joue un rôle fondamental dans la visibilité des artistes et de leurs œuvres. Il apparaît ainsi particulièrement pertinent car situé à la frontière

³⁸ F.E.M.M, Femmes Engagées des Métiers de la Musique. (2019, avril 16). Sexisme dans la musique : Plus de 1 000 femmes disent stop. *Télérama*. <https://www.telarama.fr/monde/sexisme-dans-la-musique-pres-de-700-femmes-disent-stop,n6210958.php>

³⁹ Bereni, Laure, et al. *Introduction aux études sur le genre*. De Boeck Supérieur, 2020.

⁴⁰ Ce métier étant en majorité exercé par des femmes, il sera toujours écrit au féminin en vertu de la règle de majorité.

du visible (le travail des artistes) et de l'invisible (le travail administratif). En quelques mots, c'est un métier très proche de celui de commercial : il consiste à vendre des spectacles à des structures de diffusion. Il est le plus souvent exercé au sein de compagnies ou d'ensembles, en lien direct avec les artistes en responsabilité artistique du projet.

Le périmètre du travail d'une chargée de diffusion est défini par la CPNEF SV et l'OPMQC SV dans un référentiel métier⁴¹ dont voici un extrait :

Missions

Dans un cadre budgétaire, temporel et artistique défini par les parties prenantes du projet, le/la chargé/e de diffusion assure la cession ou commercialise un ou plusieurs spectacles.

Activités

- tient à jour une base de données des diffuseurs et des lieux de diffusion en adéquation avec le projet artistique du spectacle.
- recherche des partenaires locaux, nationaux et internationaux, publics ou privés, pour diffuser ce spectacle.
- négocie avec les programmeurs et diffuseurs potentiels le calendrier des représentations et le prix de vente dans le cadre de la stratégie budgétaire et commerciale définie par sa hiérarchie.
- vérifie la faisabilité technique du spectacle dans le lieu de diffusion.
- suit le budget de diffusion et transmet à l'administrateur ou au service comptable les informations nécessaires à l'exécution du budget de diffusion.
- analyse les résultats financiers de la diffusion d'un spectacle.
- Le cas échéant, contribue à la promotion des spectacles.
- Le cas échéant, accompagne les tournées.
- Le cas échéant, prospecte de nouveaux artistes à diffuser.

Missions et activités du métier de chargé.e de diffusion selon le référentiel métier établi par la CPNEF SV et l'OPMQC SV⁴²

Plus concrètement, voici comment Stéphanie, chargée de diffusion depuis 9 ans dans un groupement d'employeurs, décrit son métier :

"J'accompagne des compagnies, surtout des compagnies de théâtre. On va dire que mon métier, c'est d'accompagner des compagnies professionnelles, sur leurs projets. (...) J'essaie d'aller voir le spectacle plein de fois, de bien en parler avec les artistes pour ensuite les représenter auprès de professionnels sur le territoire. Avec la compagnie de théâtre que j'ai depuis le début, avec un volume horaire plus important, là, c'est vraiment un accompagnement sur tous les spectacles, tous les réseaux et tous leurs projets qu'ils ont dans la tête (...). Avec une autre compagnie, c'était plutôt : "voilà, on a une forme qui ne tourne pas mais qui est prête". Avec eux, je suis vraiment plus là pour élargir leur réseau. On a moins d'échanges sur ce qu'ils ressentent, sur ce qu'ils

⁴¹ CPNEF SV, (Commission Paritaire Nationale Emploi, Formation-Spectacle Vivant), & OPMQC SV, (Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des Compétences-Spectacle Vivant). (2015). *Cartographie des métiers administratifs du spectacle vivant. Référentiel métier chargé de diffusion/chargée de diffusion.*

⁴² Ibid.

imaginent dans 2 ans, tout ça. Ils sont plus sur euh... "On veut jouer, on veut jouer" quoi. Là, c'est vraiment plus du démarchage. Et puis, il y a une compagnie que j'accompagne depuis 2012. Là, c'est aussi bien en production, qu'en diffusion, qu'en échanges humains, surtout en fait de "qu'est-ce qu'on fait de notre compagnie ?" "On développe un axe spectacle numérique, tu en penses quoi ?" Moi, je leur dis ce que j'en pense un peu sans trop réfléchir, mais pour eux, en fait, c'est important pour imaginer la suite. Là, c'est vrai qu'il y a deux directeurs artistiques, ma collègue administratrice et moi, et j'ai vraiment réalisé cet hiver qu'en fait on était quatre à tenir la compagnie. C'est vraiment plus un... Comment je pourrais dire ? Des compagnons de route un peu quoi. En gros voilà. Il y a pas mal de temps à passer avec les artistes mine de rien, que ce soit au téléphone, en vrai, en réunion, en répétition. Il y a des compagnies aussi avec lesquelles j'ai pu aller soit à Aurillac, soit à une première à Strasbourg, il y a eu quelques voyages comme ça. Et puis après je passe aussi beaucoup de temps administratif. (...) Je suis beaucoup en lien pour ça avec la chargée d'administration Et puis après, il y a pas mal de temps aussi pour aller voir des spectacles, voir des lieux, voir un peu ce qui se passe où, comment. (...) Voilà."

(Stéphanie)

Dans ses propos, Stéphanie montre bien à quel point elle est le pivot entre la création artistique, les partenaires qui vont rendre visible le travail artistique et les autres fonctions de la filière administrative. Mais aussi que les attentes des artistes peuvent être très différentes.

Dans l'analyse des offres d'emploi comme dans les entretiens menés, nous sommes souvent hors du périmètre pourtant très clair défini par le guide.



Nuage de mots réalisé à partir des intitulés de postes dans les offres d'emploi étudiées

(Les fautes d'orthographe ou de frappe ont été conservées. Le "E" est le marqueur du féminin. Sa présence prépondérante est liée à l'utilisation quasi systématique de l'écriture inclusive)

Ce nuage de mots réalisé à partir des intitulés de postes issus des offres d'emploi étudiées montre que le terme de "diffusion" est bien le terme le plus répété, mais la production y est quasi systématiquement accolée. On trouve également la communication et l'administration dans des proportions importantes.

Ainsi, les offres d'emploi proposent en réalité d'occuper des fonctions cumulées, ce qui est confirmé par les entretiens. Le référentiel métier précise en effet que *"selon l'activité, l'organisation et la taille de l'entreprise, les métiers de chargé.e de production et chargé.e de diffusion peuvent être inclus dans un même poste. Dans des entreprises de petit effectif, un.e chargé.e de production et de diffusion peut aussi exercer les missions d'administrateur.rice de tournées"*⁴³.

De plus, Stéphanie explique aussi que, parfois, elle doit aller assez loin dans l'accompagnement d'un projet artistique. Pour illustrer son propos, elle décrit le cas d'une artiste pourtant confirmée et qui lui "balance" ses idées artistiques sans savoir comment monter son projet. Cette artiste n'étant pas débutante, elle devrait maîtriser l'élaboration de son projet artistique, quitte à en déléguer l'exécution :

" Elle par exemple, elle me balance tout au téléphone et elle me dit : "bon voilà. Maintenant, on fait comment ?". Donc elle, je pense que je suis plus là pour elle en tant que... "Booster" mais aussi calendrier vivant quoi. Je ne sais pas comment dire. (Stéphanie mime ensuite sa réponse à la chorégraphe :) "Du coup, si là, tu veux faire ce spectacle pour l'année prochaine, il faut commencer par... Ben, tu écris d'abord ce à quoi tu veux que ça ressemble, après on fait un dossier, qu'est-ce qu'il faut mettre dedans... Après, avec ça si tu veux, je peux essayer de demander des RDV à des professionnel.les qui te connaissent déjà, et puis ensuite, tu les rencontres, et s'ils sont d'accord, ils t'accueillent en résidence, et on demande les sous à la Région et machin..."
Donc là, c'est... Là, je pense que là, c'est plus un accompagnement à la production."
(Stéphanie)

⁴³ CPNEF SV, (Commission Paritaire Nationale Emploi, Formation-Spectacle Vivant), & OPMQC SV, (Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des Compétences-Spectacle Vivant). (2015). *Cartographie des métiers administratifs du spectacle vivant. Référentiel métier chargé de diffusion/chargée de diffusion.*

Pour Sandrine, qui a travaillé trois ans dans une compagnie de théâtre, les tâches consistent « à vendre le spectacle avec un fichier de programmeurs » mais elle crée également des supports de communication, conçoit les flyers pour les ateliers de théâtre proposés par la compagnie et gère les inscriptions. De plus, elle s'occupe de monter les dossiers de demandes de subvention. Enfin, elle s'occupe d'organiser l'assemblée générale de l'association, tient à jour le fichier d'adhérent.es, prépare les documents pour l'assemblée générale... Elle décrit un poste qui relève plus à ses yeux du secrétariat et ne correspond pas vraiment à un poste de chargée de diffusion :

"On a un poste qui s'appelle « chargée de diffusion », c'était ça en fait sur ma fiche de paie, chargée de diffusion. Sauf que la mission de chargée de diffusion devait représenter maximum la moitié de mon temps. Et le reste, c'est... Moultes petites missions concernant la vie d'une association, de gestion administrative diverses et variées. Chargée de diffusion, normalement, c'est la vente de spectacle, souvent c'est mélangé avec chargé de production sur... Ben... La production, la créa, dans le cadre de la création d'un nouveau spectacle, ça peut rentrer dans les missions du chargé de diffusion. (...) Mes journées ne se composaient pas uniquement de missions de chargée de diffusion, puisqu'il y avait l'aspect ateliers, parce que la compagnie en proposait quand même pas mal. Et puis euh... L'aspect... Alors je ne sais pas si on peut dire que la communication ça relève normalement de la chargée de diffusion mais... Enfin... Ce n'est jamais très clair. »

(Sandrine)

Françoise, elle, a commencé en tant qu'intermittente, avec des employeurs multiples dans le théâtre. Son travail mêle des tâches d'administration et de production aux tâches de diffusion. Elle évoque elle aussi le flou des intitulés de poste que l'on retrouve également dans l'étude des offres d'emploi.

"Il y a aussi les termes qu'on emploie concernant la diffusion : il y a chargée de diffusion, il y a attachée de diffusion, il y a attachée de production, il y a chargée de production, et des fois, on faisait un peu tout. C'est-à-dire que moi, il y avait une compagnie pour laquelle je faisais aussi bien les contrats, je faisais les factures, je faisais les contrats des artistes, les contrats de cession, plus toute la diffusion plus la logistique de tournée, etc. Et puis pour d'autres compagnies, je fais juste vraiment la diffusion, c'est-à-dire contacts avec les structures, les devis, et puis euh... Ouais la feuille de tournée quoi. Mais... Tout ça, je trouve que, avec le recul maintenant, il y a

un gros mélange. Je veux dire que les compagnies, quelquefois, ne font pas la différence, enfin certaines compagnies, ne font pas la différence entre tous ces métiers-là. Or ce sont des postes qui demandent beaucoup de temps, quand il faut contacter les structures, faire les contrats des artistes, les contrats de cessions... S'assurer qu'au niveau de la logistique en déplacement tout soit calé.... C'est un sacré boulot quoi. Ça représente énormément de temps. »

(Françoise)

Le poste de chargée de diffusion apparaît rapidement comme une sorte de "fourre-tout". Une caractéristique qui contribue à expliquer que leur travail soit difficilement visible : le premier écueil est de définir précisément leurs tâches et les rôles qu'elles jouent. Ils semblent multiples et polymorphes. Nous allons essayer de comprendre pourquoi.

Synthèse de la première partie

La filière artistique appartient pleinement à la sphère publique : elle est mixte. La filière administrative, activité essentialisée comme féminine et peu visible, est, elle, beaucoup plus féminisée. Ainsi, toutes les professionnelles du spectacle vivant ne sont plus invisibles, bien qu'elles aient longtemps été exclues du monde culturel. C'est bien l'apanage des métiers administratifs, tout particulièrement dans les disciplines du théâtre ou encore de la danse, et non des femmes. Cette différence de visibilité est d'autant plus frappante dans les politiques d'égalité ou dans les revendications militantes pour l'égalité où leur existence est le plus souvent niée. Elles ne sont donc pas non plus invisibilisées par le fait d'hommes uniquement. Enfin, l'activité de chargée de diffusion paraît simple à définir : comme un.e commerciale, il s'agit de vendre des spectacles à des programmateur.ices. Activité qui, à priori, n'est pas particulièrement essentialisée. Mais tout se complique quand les chargées de diffusion tentent de décrire leur métier : elles n'y parviennent parfois même pas de façon claire, car ce n'est pas clair non plus pour elles. Le périmètre de leur activité semble à la fois flou et variable. Qu'est-ce qui, dans l'organisation et la structuration du secteur, pourrait l'expliquer ?

DEUXIÈME PARTIE - Le règne de l'hyper flexibilité

"Aucun travail n'est complètement intelligible si on ne le rapporte pas à la matrice sociale dans laquelle il existe, ou au système social dont il fait partie. Dans la plupart des cas, sinon dans tous, le système social ne se réduit pas au cadre institutionnel reconnu, mais comprend aussi des ramifications lointaines et profondes dans la société" (Hugues, 1956).

Dans *Les mondes de l'art*^{44 45}, Becker met en valeur la nature collective de la création artistique : l'artiste n'est pas seul.e et ne peut travailler sans collaborateurs et collaboratrices. Il y a un lien très fort entre structures de production, distribution et attributs des œuvres. Becker définit un monde de l'art comme *"un réseau de coopération au sein duquel les mêmes personnes coopèrent de manière régulière et qui relie donc les participants selon un ordre établi."* Derrière un artiste, il y a une équipe. Appréhender l'ensemble d'un secteur nécessite, selon Hugues, de se pencher sur les interactions de l'ensemble des métiers qui le compose. C'est une tâche d'une envergure impossible ici. Nous explorerons néanmoins l'organisation hiérarchique du spectacle vivant, la nature des interactions qui s'y jouent et les éléments structurels qui les organisent. Quelle est la place que les chargées de diffusion y occupent ? Ces éléments sont-ils de nature à expliquer leur invisibilité ?

2.1 Des artistes dirigeant.es d'entreprises ?

Toute l'activité du spectacle vivant s'articule autour des artistes : ils en sont le socle. En tant qu'individu, son importance est telle que l'artiste se confond avec son œuvre. Avec les financeurs, les programmeur.ices, les partenaires éventuel.les, il est plus ou moins facile d'obtenir un rendez-vous ou des financements selon la notoriété de l'auteur.ice (nous entendons par "auteur.ice" l'artiste qui porte le projet) ou des artistes dont les noms sont accolés au projet. L'évaluation de la qualité d'artiste est essentielle aux enjeux économiques et symboliques des

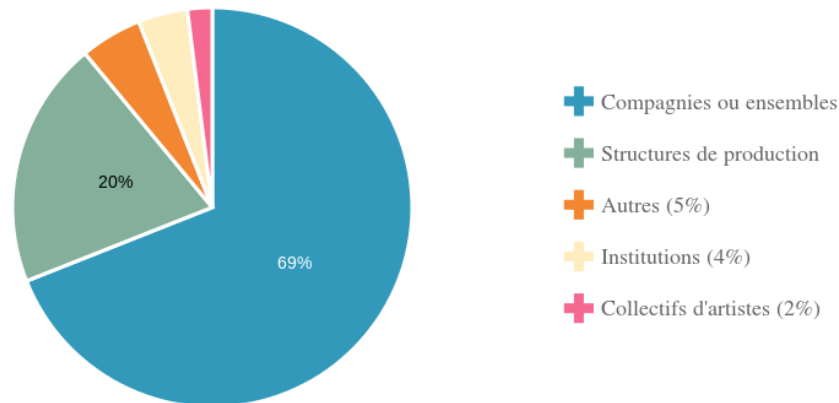
⁴⁴ Becker, Howard Saul. *Les mondes de l'art*. 2017^e éd., 1988.

⁴⁵ Benghozi, J.-P. (1990). Becker Howard S., *Les mondes de l'art*. [Compte-rendu]. *Revue française de sociologie*, 133 à 139.

mondes de l'art. Ainsi, les artistes jouissent de privilèges exclusifs en termes de statut social ou d'avantages, variables selon la reconnaissance de leur "talent" par les institutions, les financeurs ou les médias⁴⁶.

Dans quel cadre s'exerce cette activité ? Quatre-vingts pour-cent des employeurs du spectacle vivant sont des associations⁴⁷. Cette large prédominance de la forme associative s'explique par le fait que c'est la seule qui donne accès à la plupart des subventions publiques, principales sources de financement du spectacle vivant⁴⁸. La grande majorité des chargées de diffusion, elles, exercent dans des compagnies, structurées en associations, comme nous le montre l'étude des offres d'emploi de chargée de diffusion que nous avons réalisée. Nous allons donc nous attarder sur ce statut juridique spécifique.

Répartition des offres d'emploi par type de structure employeuse



Comment fonctionne une association ? Ses dirigeant.es sont élu.es par ses adhérent.es : elles et ils constituent le bureau et/ou conseil d'administration. Les dirigeant.es peuvent être les personnes qui ont fondé l'association, et en être les seules adhérentes. La non-lucrativité leur impose d'exercer ces fonctions bénévolement, à quelques rares exceptions, mais leurs responsabilités sont importantes : c'est sur elles et eux que pèse la responsabilité civile et pénale

⁴⁶ Benghozi, J.-P. (1990). Becker Howard S., Les mondes de l'art. [Compte-rendu]. *Revue française de sociologie*, 133 à 139.

⁴⁷ AUDIENS - CPNEF, (Commission Paritaire Nationale Emploi, Formation), et AFDAS. Tableau de bord statistique – Première partie : les employeurs et l'emploi dans le spectacle vivant – Données 2017. Novembre 2019, page 19.

⁴⁸ Ceci est particulièrement vrai pour les structures qui relèvent de la convention collective du spectacle vivant public, présentée en préambule.

de l'association⁴⁹. À ce titre, elles et ils ont également des missions à remplir : le bureau est tenu d'assurer la bonne marche de la structure comme n'importe quel dirigeant d'entreprise, de tenir les comptes, d'établir les budgets et les bilans, de tenir à jour les obligations administratives de l'association... (convocation des assemblées générales, tenue du registre spécial d'association, tenir à jour le fichier d'adhérents...). La responsabilité d'employeur leur incombe.

Il en va ainsi dans la loi et la société civile, et autrement dans les faits pour le spectacle vivant. En réalité, les ensembles et compagnies sont créées par un.e ou des artistes pour héberger leur travail. Elles et ils vont chercher dans leur entourage des personnes pour assurer les fonctions du bureau et permettre la création de la structure puisqu'il n'est pas possible d'être salarié.e d'une association (ce que sont les artistes) où l'on occupe des fonctions dirigeantes. L'implication de ces personnes est très variable : de simples prête-noms à des personnes qualifiées à même de remplir leurs rôles et qui s'investissent dans la vie de la structure. Ce sont quoiqu'il en soit des proches de l'artiste qui crée sa compagnie. Certaines chargées de diffusion interrogées, comme Carole ou Laure, ne les mentionnent même pas dans leur environnement de travail, et peuvent même ne les avoir jamais rencontrés, encore moins avoir eu d'échanges avec elles ou eux. Ce sont pourtant officiellement leurs employeurs. Mais dans les faits, c'est l'artiste qui dirige la compagnie et donne ses directives.

C'est un fait unique dans le monde culturel, lié à la nécessité de créer une structure juridique pour héberger son travail et percevoir de l'argent public. Le travail des artistes de l'audiovisuel ou du cinéma, des plasticien.nes, des écrivain.es, et même des groupes de musique actuelles est hébergé par d'autres types de structures : sociétés de production, entreprise individuelle, maisons d'édition, majors ou labels... Cela fait ici de l'artiste un.e dirigeant.e d'entreprise, sans que ce statut ne soit ni officiellement reconnu, ni incarné formellement. De plus, les artistes n'ont souvent pas les compétences à la gestion d'une entreprise, qui sont plutôt mal perçues, voir taboues, dans ce milieu⁵⁰. Sinigaglia⁵¹ identifie chez les artistes un mode de fonctionnement "bohème"⁵² où le "*rapport au temps et plus largement au métier passe par le*

⁴⁹ Ministère de l'Éducation Nationale, de la jeunesse et des sports. « La responsabilité des dirigeants ». *Associations.gouv.fr*, <https://www.associations.gouv.fr/la-responsabilite-des-dirigeants.html>.

⁵⁰ Menger, Pierre-Michel. *Les intermittents du spectacle - Sociologie du travail flexible*. Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales, 2011.

⁵¹ Sinigaglia, J. (2021). De la bohème à l'organisation scientifique du travail : La diffusion des pratiques néo-managériales chez les musiciens. *Volume !*, 18/1, 67 à 79.

⁵² Sinigaglia étudie ici des musiciens, et précise que ce type d'organisation se trouve plutôt dans les générations âgées de plus de 40 ans.

refus revendiqué de se soumettre aux contraintes matérielles, de manière à laisser libre cours à l'imagination. Toute quête de productivité, tout contrôle du temps, se trouvent ainsi rejetés." Ce rapport au travail se traduit notamment par *"un refus des activités annexes à la production artistique, en particulier de toute activité secondaire extérieure au champ artistique."* Ainsi, si le bureau est fictif, et que les aspects de ses missions sont rejetés par les artistes, qui va prendre en charge les rôles et tâches qui lui revienne ?

Sandrine décrit ses interactions au sein de la compagnie :

"Je travaillais avec la directrice artistique, qui ne devrait pas être directrice d'ailleurs, responsable artistique, le président de l'association, et puis euh... Et un autre salarié qui était là 10 heures par semaine à peu près. Ou par mois d'ailleurs. Et le président qui était là un peu par hasard et qui ne connaissait rien au spectacle. Voilà."

Si Sandrine pense que la directrice artistique ne doit pas être directrice, elle l'explique ainsi : *" C'est dans la terminologie je crois, parce qu'en tant qu'intermittente responsable artistique, on est directeur artistique quand on est salarié.e permanent d'une compagnie, mais pas quand on est comédien intermittent. Ça fait partie des subtilités d'organisation des compagnies, des subtilités juridiques, qu'ils ne respectent pas forcément complètement, par méconnaissance. Voilà. Mais ça c'est un détail."*

(Sandrine)

En réalité, "directeur.ice artistique" n'est qu'une appellation communément utilisée dans le spectacle vivant, qui ne correspond à aucune fonction formellement identifiée, dans les conventions collectives notamment. C'est du titre de "directrice", qui lui existe, que Sandrine s'insurge. Et, effectivement, le métier de directeur.ice n'est pas éligible au régime de l'intermittence. La metteuse en scène et comédienne n'est, juridiquement, que la collègue de Sandrine et, juridiquement toujours, n'a aucun pouvoir hiérarchique sur elle. Il en va autrement dans la réalité.

Ce que Sandrine qualifie de "détail" a pourtant des conséquences majeures sur ses conditions de travail, et laisse clairement entendre qu'il y a ici une direction de fait... ou une absence de direction :

" Ce qui était délicat, c'est qu'à la fois, j'étais salariée d'une association, mais euh... Normalement, quand on est salarié.e, on a quelqu'un au-dessus de soi qui est supposé prendre les grandes décisions ou les assumer. Sauf qu'il n'y avait personne qui prenait

de décision, donc euh... C'était toujours un petit peu compliqué en fait et... Et finalement après on m'a demandé de prendre les décisions et de demander au président de valider parce que lui ne savait pas, donc les relations ne sont pas définies."

(Sandrine)

Soulignons que Sandrine travaille via un contrat aidé, payé au SMIC 20 heures par semaine et qu'elle doit "*prendre les décisions*". C'est donc à des chargées de diffusion que des fonctions liées à la direction de la structure sont parfois déléguées. L'artiste quant à elle ou lui, endosse le rôle de dirigeant.e en lieu et place des dirigeant.es officiel.les. La répartition des rôles est floue et interchangeable, l'organisation au final peu lisible. Existe-t-elle ? Est-elle, elle aussi, invisible ? L'artiste jouant un rôle de dirigeant.e d'entreprise sans vraiment l'incarner totalement, n'y a-t-il pas là un vide organisationnel à remplir ?

2.2 Introduire un tiers dans la relation artiste/chargée de diffusion : une nécessité ?

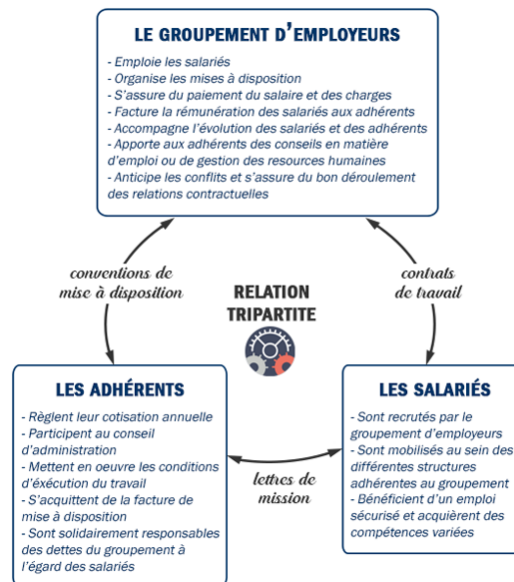
Les entretiens font apparaître un autre type d'employeur par association, plus conforme à l'esprit associatif, et dont l'organisation est beaucoup plus lisible : le groupement d'employeurs. Les conditions d'emploi des personnes prenant en charge les tâches administratives semblent tout de même poser de plus en plus question aux différents acteurs du secteur, comme le souligne Françoise (voir plus bas) et les groupements d'employeurs sont le fruit de cette réflexion.

Parmi les chargées de diffusion interrogées, deux d'entre elles travaillent ou travaillaient dans un groupement d'employeurs. Elles décrivent un cadre de travail bien meilleur que celui des chargées de diffusion en compagnie, particulièrement parce que le groupement d'employeurs offre un cadre structuré (notamment un espace de travail), privilégie les embauches en CDI à temps plein, veille à l'application correcte de la réglementation du travail, joue le rôle de tiers dans la relation entre elles et les artistes, est constitué d'une équipe où les fonctions dirigeantes sont incarnées et tenues. Toutes choses dont les chargées de diffusion en compagnie ne disposent pas.

Toutefois, c'est une façon de travailler encore marginale et aucune offre d'emploi sur un groupement d'employeurs n'a été trouvée dans le panel d'offres d'emploi étudié. On trouve

quelques offres en collectif d'artistes (2 %), qui regroupent à la fois des compagnies hébergeant le travail de plusieurs artistes ou un poste mutualisé entre plusieurs structures, sans que cela ne passe par un groupement d'employeur en bonne et due forme.

Qu'est-ce qu'un groupement d'employeurs ? Institués en 1985⁵³, les groupements d'employeurs ont généralement une forme associative. Ils ont pour objectif de sécuriser l'emploi dans des secteurs où les besoins varient et ne permettent pas de s'engager sur des emplois pérennes à temps plein. C'est le cas du spectacle vivant. Ici, un tiers est introduit dans la relation entre artiste et salarié.es, contrairement aux compagnies où le bureau, souvent fictif, devrait jouer ce rôle. L'organisation tripartite des groupements d'employeurs est décrite dans le schéma ci-dessous :



Relation tripartite s'établissant entre un groupement d'employeurs, ses adhérent.es et ses salarié.es

Source : Wikipédia – Groupement d'employeurs

Françoise et Stéphanie travaillent toutes deux depuis de nombreuses années en groupement d'employeurs. Elles exposent ainsi leur cadre de travail et marquent la différence avec le travail en compagnie :

"Question : un groupement d'employeurs est quand même une forme d'emploi singulière, est-ce que tu veux bien expliquer ce qu'est le cadre de ton travail ?

Stéphanie : effectivement, moi, je ne suis pas intermittente, je suis salariée en CDI, chargée de diffusion et que de diffusion. Dans une équipe avec des bureaux. Je pense

⁵³ Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985

que sans ce cadre je n'aurais jamais fait ce métier-là. Déjà. Parce que j'avais postulé pourtant pour d'autres compagnies, pour faire ça. Mais quand je voyais qu'il fallait que je prenne mon ordi, que je fasse ça dans leur cave avec leurs costumes, toute seule, enfin... Donc c'est un cadre particulier...

On mutualise la diffusion. On a un super cadre, si on a un gros coup de stress, il y a la coordinatrice qui peut faire tampon entre l'artiste et soi-même par exemple, on n'est pas tout seul. Par rapport au cadre de travail, on dit depuis le début : "on ne fait pas de la prestation de services. On est un groupement d'employeurs". C'est juste qu'au lieu d'envoyer le chargé de diffusion le lundi dans la compagnie A et le mardi dans la compagnie B, comme les compagnies n'ont pas de lieu, le groupement d'employeurs a des bureaux et le salarié ne change pas de bureau"

(Stéphanie)

"Question : s'il n'y avait pas eu de groupement d'employeurs, tu crois que l'exercice de ton métier aurait été différent ? (Note : Françoise exerçait en tant qu'intermittente avant de rentrer dans un groupement d'employeurs.)

Françoise : oh oui, je pense. Ça aurait été plus compliqué, sur le long terme, avec ce flou qu'il y avait sur les missions, je ne sais pas si j'aurais continué dans le même mode, surtout avec l'intermittence. C'était compliqué. Et même les compagnies commençaient à se dire, il faut qu'on trouve une façon de se structurer autrement pour rémunérer les chargées de diffusion d'une façon générale. Ou c'était dans l'air du temps, de toute façon. Mais sur le mode de l'intermittence, je ne sais pas si j'aurais continué en fait. C'est compliqué."

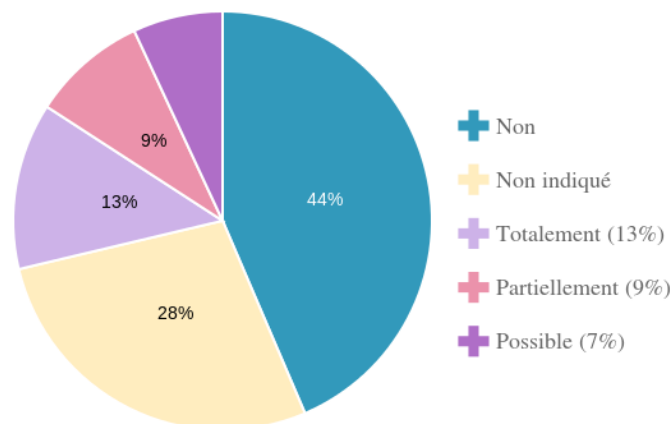
(Françoise)

La place dans l'espace des chargées de diffusion soulevée par Stéphanie est une caractéristique intéressante que l'ensemble des entretiens permet de dégager : parfois, aucune place ne leur est attribuée et elles travaillent à la maison avec leur propre matériel. Cela prend alors la forme du télétravail, modalité imposée ou possible dans 29 % des offres d'emploi étudiées. Elles peuvent aussi être reléguées dans la cave des artistes avec les costumes (Stéphanie) ou tout autre lieu insalubre (au fond d'un hangar à côté des toilettes selon Françoise, dans une maison glauque et limite insalubre pour Sandrine, serré.es à 5 dans 9 mètres carrés avec un rat en décomposition pour Carole). Elles sont ainsi invisibilisées dans l'espace, que ce soit par l'espace de travail qui leur est dédié ou par une relégation dans la sphère privée, leur

domicile. La typologie des espaces cités marque également de la déconsidération, voire du mépris. Stéphanie appuie souvent sur le fait qu'avec le groupement d'employeurs, elle bénéficie d'un bureau, ce qui ne viendrait pas à l'esprit de souligner à bien des salarié.es. Elle souligne ainsi l'enjeu que représente ici le fait de disposer d'un espace de travail.

En effet, dans 29% des offres d'emploi étudiées, le poste est éligible à du télétravail total ou partiel : l'espace de travail est alors l'espace privé et le matériel informatique nécessaire à l'activité est parfois à fournir par la salariée elle-même. Quand le télétravail est total (13% des cas), on peut raisonnablement supposer que la compagnie ne dispose pas de locaux. Dans le cas du télétravail partiel, l'activité peut être en partie effectuée au domicile de l'artiste, comme en témoigne Stéphanie.

Poste en télétravail

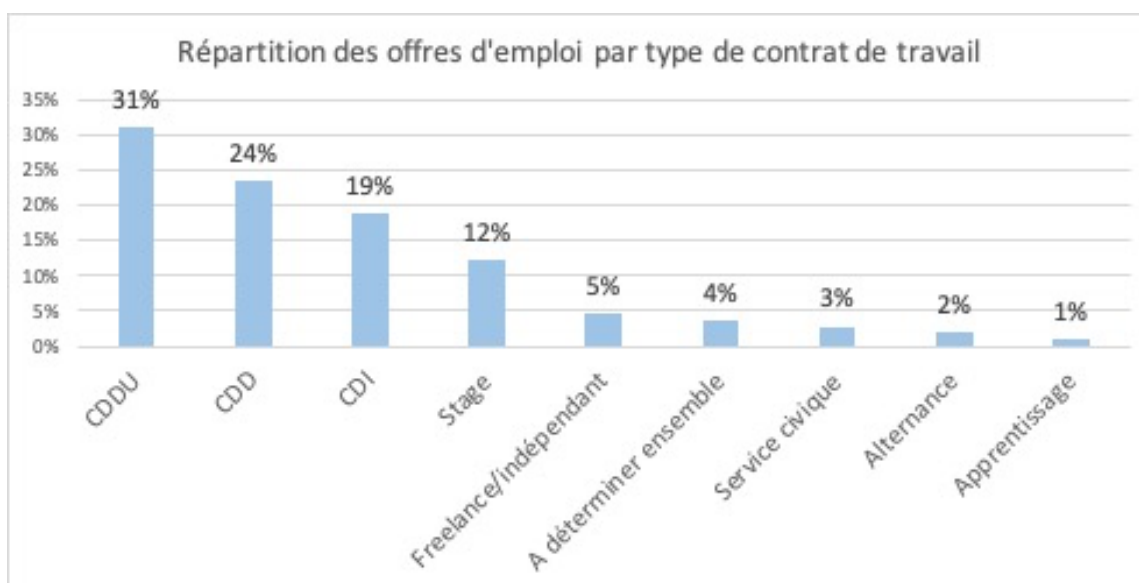


Bien qu'extrêmement marginal, le groupement d'employeurs sert de révélateur à ce qui se donne difficilement à voir et atteste de la part manquante dans le schéma organisationnel d'une compagnie : la fonction dirigeante en tant que garante des aspects réglementaires, des conditions de travail et de distribution des rôles. Sans cela, la structure est instable et pour la tenir, il faut remplir le vide. Quand l'artiste ne le fait pas, les chargées de diffusion (ou tout autre poste administratif) vont le remplir car sans cela, la structure s'écroule. Elles doivent donc faire preuve d'une grande flexibilité dans l'exercice de leur métier. Le groupement d'employeurs vient lui officiellement combler le manque. Comment un tel vide peut-il exister à un endroit aussi fondamental ?

2.3 Ce que l'intermittence a à nous révéler...

Comprendre le fonctionnement de l'emploi dans le spectacle vivant n'a rien d'évident tant ses caractéristiques échappent à la logique qui régit habituellement le monde du travail⁵⁴. Se pencher sur l'intermittence va permettre de révéler des aspects invisibles du travail administratif dans le spectacle vivant, et tout particulièrement des postes dont l'intitulé est "attaché.e" ou "chargé.e".

L'étude des offres d'emploi que nous avons réalisée met en évidence une incohérence : c'est le Contrat à Durée Déterminée d'Usage (CDDU), c'est-à-dire le contrat lié au régime de l'intermittence, qui est la modalité contractuelle la plus fréquemment proposée (31 % des offres d'emploi). En quoi est-ce une incohérence ? D'une part, parce que le CDI est la norme dans le champ de l'emploi en France. D'autre part, parce que le régime de l'intermittence est réglementé, et qu'en principe les métiers de la diffusion n'y sont pas éligibles. Pourquoi cette prédominance du CDDU alors ?



Le CDDU est un contrat dérogatoire au CDD de droit commun qui permet d'embaucher pour une tâche précise et temporaire (de quelques heures en général, comptabilisées forfaitairement sous forme de cachets et de services de répétition). Il ne peut répondre qu'à des besoins ponctuels et immédiats pour un poste spécifique.

⁵⁴ Menger, Pierre-Michel. *Les intermittents du spectacle - Sociologie du travail flexible*. Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales, 2011.

Le régime de l'intermittence est un régime assurantiel spécifique qui repose sur un triple ancrage juridique : par le secteur d'activité (le spectacle vivant), par la profession (liste des métiers éligibles des annexes 8 et 10 de l'assurance chômage⁵⁵) et par la nature de l'emploi exercé⁵⁶. Pour ce dernier point, la « nature de l'activité exercée » et le « caractère par nature temporaire de l'emploi » dans un « usage constant » sont requis. En résumé, tous les métiers artistiques et techniques y sont éligibles, tous les métiers administratifs en sont exclus (à l'exception notable de ceux de la production, nous verrons combien ce point est important)⁵⁷.

L'emploi intermittent constitue la norme dans le spectacle vivant : en 2017, 66 % des effectifs salariés du secteur travaillaient sous ce statut⁵⁸. C'est une forme d'emploi précaire, ce qui n'est pas forcément synonyme de pauvreté : la précarité est avant tout un régime d'incertitude.

Si l'emploi s'exerce dans un régime d'incertitude, c'est que l'activité elle-même est régie par l'incertitude. Elle repose sur une organisation par projet qui conduit à une discontinuité imprévisible du rythme de travail, projets autour desquels les équipes de travail se font et se défont. La réussite du projet, dans un secteur fortement concurrentiel, est aléatoire. Et les frais de personnel en constituent le coût le plus lourd. Cela crée une exigence de flexibilité, et même d'hyper flexibilité, à laquelle le régime de l'intermittence répond⁵⁹.

Ce régime d'emploi et d'assurance-chômage constitue une exception sociale en France : ses caractéristiques sont introuvables ailleurs dans le monde du travail. Dans les luttes sociales, employeurs et salarié.es sont uni.es pour défendre et promouvoir un système d'emploi totalement flexible, ce qui va à contre-courant des enjeux des conflits sociaux connus en France. Les un.es comme les autres y trouvent leur compte : l'intermittence protège les salarié.es, mais permet aussi aux employeurs de transformer leur frais fixes de personnel en frais variables au gré de leurs projets et de leurs initiatives. L'évolution du nombre de salarié.es du spectacle

⁵⁵ Unédic - Direction des affaires juridiques. *Circulaire relative à l'indemnisation du chômage dans les branches du spectacle : annexes 8 et 10 issues du décret n° 2016-961 du 13 juillet 2016*. 21 juillet 2016.

⁵⁶ Menger, Pierre-Michel. *Les intermittents du spectacle - Sociologie du travail flexible*. Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales, 2011

⁵⁷ Unédic - Direction des affaires juridiques. *Circulaire relative à l'indemnisation du chômage dans les branches du spectacle : annexes 8 et 10 issues du décret n° 2016-961 du 13 juillet 2016*. 21 juillet 2016.

⁵⁸ CPNEF, et AFDAS. *Tableau de bord statistique – Première partie : les employeurs et l'emploi dans le spectacle vivant – Données 2017*. Novembre 2019, page 41.

⁵⁹ Menger, Pierre-Michel. *Les intermittents du spectacle - Sociologie du travail flexible*. Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales, 2011.

vivant a été spectaculaire au cours des dernières décennies, grâce à la mise en place du régime de l'intermittence couplé à un investissement public massif en faveur de la culture. Les employeurs disposent ainsi d'une large réserve de "main d'œuvre" à un prix imbattable⁶⁰.

Les luttes des intermittent.es leur offrent une immense visibilité dans le grand public, et les modalités littéralement spectaculaires de ces mobilisations leur acquièrent de la sympathie, sinon de l'audience⁶¹. Cette visibilité engendre un pouvoir considérable, à même de faire pencher la balance en leur faveur dans la lutte contre le pourtant puissant MEDEF. Quand il y a tant de lumière, il y a de l'ombre, dans laquelle se trouvent les emplois administratifs. Le secteur du spectacle vivant se trouve ainsi résumé à l'intermittence et par extension aux artistes, alors qu'il est plus riche et plus complexe.

Les salarié.es permanent.es du spectacle vivant sont globalement solidaires de ces mouvements qui ne les concernent pourtant qu'indirectement mais ne bénéficient pas d'espace de visibilité pour faire évoluer leurs droits, leurs conditions de travail et être reconnu.es. Or, ces salarié.es permanent.es sont majoritairement des femmes, qui occupent les emplois administratifs⁶². Cela contribue à l'invisibilité, non pas uniquement de l'emploi administratif, mais du fonctionnement du milieu du spectacle vivant, en le circonscrivant à l'intermittence. En outre, la taille des structures associatives ne leur impose pas de désigner des représentant.es du personnel, ce qui laisse les salarié.es permanentes des compagnies souvent seules dans les structures face aux artistes-dirigeant.es, sans organe de régulation.

Les emplois précaires sont en général situés tout en bas de l'échelle et peu valorisés. Ce n'est pas le cas ici, où l'emploi permanent occupe cette place, et où les artistes deviennent des dirigeant.es : la hiérarchie est complètement renversée par rapport au reste du monde du travail.

L'intermittence est un type de salariat très proche du travail indépendant, qui repose sur des aspects réputationnels et sur une organisation en réseau⁶³. Ce dernier est primordial : il met

⁶⁰ Menger, Pierre-Michel. *Les intermittents du spectacle - Sociologie du travail flexible*. Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales, 2011.

⁶¹ Lechaux, B. (2009). La mobilisation des intermittents du spectacle. In *Émotions... Mobilisation !* (p. 57-77). Presses de Sciences Po.

⁶² CPNEF, (Commission Paritaire Nationale Emploi, Formation), et AFDAS. *Tableau de bord statistique – Première partie : les employeurs et l'emploi dans le spectacle vivant – Données 2017*. novembre 2019, page 30.

⁶³ Menger, Pierre-Michel. *Les intermittents du spectacle - Sociologie du travail flexible*. Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales, 2011.

en relation un ensemble de personnes différentes tout en fermant le secteur sur lui-même. Chaque artiste, mais aussi chaque professionnel.le du secteur, appartient à un ou plusieurs réseaux de pairs qui constituent son groupe immédiat de référence, d'évaluation et de soutien, et chacun.e tisse en même temps un grand nombre de liens avec les diverses catégories d'acteur.ices intervenant dans la production artistique. Malgré cette interdépendance, les phénomènes d'individualisation s'imposent pour se démarquer. Il y a une concurrence/compétition dans un régime de soutien mutuel. Ces caractéristiques de l'emploi ne sont pas propres à celles et ceux qui exercent sous le régime de l'intermittence, mais s'étendent à l'intégralité d'un secteur gouverné par l'intermittence.

Dans ce monde d'hyper flexibilité, la non-éligibilité du personnel administratif au régime de l'intermittence pose problème. Sur le terrain, il n'est pas rare que les artistes désignent la personne qui accompagne leur travail sur le plan administratif comme "la salariée" ou "la permanente", (souvent également "ma salariée") ne leur reconnaissant qu'un statut pesant financièrement sur l'activité, et non une fonction. Dans les entretiens, les chargées de diffusion se désignent parfois elles-mêmes comme "salariée", ce qu'il faut entendre comme en opposition au travail intermittent, qui est pourtant également du travail salarié, mais proche d'un travail exercé en indépendant. Elles marquent également ainsi le lien de subordination qui existe entre elles et les artistes : elles sont leurs salariées.

Becker établit qu'une frontière est dessinée entre le personnel intermittent et le personnel permanent⁶⁴ : le personnel permanent jouit d'un emploi sécurisant alors qu'il est situé en bas de l'échelle quand les professions prestigieuses doivent, elles, jongler avec l'incertitude, tout en garantissant à leurs subalternes du travail et un salaire régulier. De plus, comme le souligne Becker, un.e artiste à la tête d'un projet, tout.e intermittent.e qu'elle ou il soit, n'est pas substituable. Une chargée de diffusion, une administratrice, une chargée de production l'est.

" Moi, je suis salariée⁶⁵, c'est pas du tout la même chose qu'eux. Il y en a un des deux (artistes) qui part, la compagnie n'existe plus. Moi, je vais partir, la compagnie, elle va continuer, ce n'est pas moi le spectacle quoi. Donc je pense qu'elle est surtout là la grosse différence."

(Stéphanie)

⁶⁴ Becker, Howard Saul. *Les mondes de l'art*. 2017^e éd., 1988.

⁶⁵ Dans le langage professionnel du milieu, "salarié.e" est souvent synonyme de permanente, en opposition à l'intermittence et aux artistes. Mais les intermittent.es sont aussi des salarié.es.

Il faut donc trouver des solutions pour adapter l'obligation d'emploi permanent des métiers administratifs au régime de l'incertitude et rétablir "l'égalité" entre intermittent.es et permanent.es, voire la domination des un.es sur les autres par une voie hiérarchique officieuse. En effet, réglementairement, les artistes sont des salarié.es et donc des collègues pour les chargées de diffusion, pas des supérieur.es hiérarchiques. Lesquelles ?

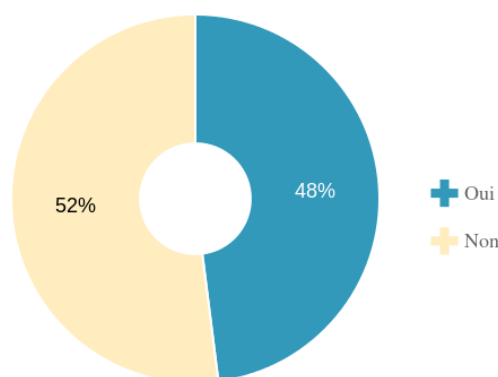
2.4 Solutions pour adapter le travail permanent au régime de l'incertitude

Transformer l'emploi permanent en emploi intermittent

Le fait que le CDDU soit le type de contrat le plus fréquemment proposé sur des postes liés à la diffusion témoigne de la capacité des employeurs à transformer l'emploi permanent en emploi intermittent, et de manière à peu près légale. C'est la première des solutions mises en œuvre. En effet, il existe une exception à l'éligibilité des emplois administratifs à l'intermittence : les métiers de la production. Il suffit donc de créer des postes qui comportent de la production ET de la diffusion (et/ou de l'administration, de la communication, etc.). C'est ainsi que le terme de "production" se retrouve quasi systématiquement accolé à celui de "diffusion", comme le montre le nuage de mots réalisé à partir des intitulés de poste dans les offres d'emploi étudiées.

En effet, plus de la moitié des offres comportent d'autres missions que la diffusion :

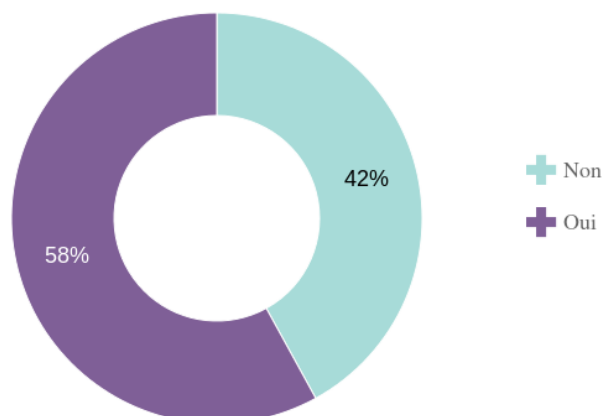
Les offres d'emploi comportent-elles uniquement des tâches de diffusion ?



En revanche, quand on se penche spécifiquement sur les offres proposées en CDDU, 58 % ne comportent que des missions de diffusion sans mention de tâches de production, ce qui est

illégal. Il se peut que ce soit par méconnaissance de la part des employeurs : le règlement n'est pas toujours connu et l'ampleur de cette pratique sur le terrain pourrait laisser penser qu'elle est possible. D'autre part, dans la documentation professionnelle⁶⁶, les métiers de la diffusion sont toujours accolés à ceux de la production, et il est vrai que la frontière entre les deux est mince : l'ensemble des chargées de diffusion interrogées effectuent naturellement des tâches de production, même dans les cas où elles ne sont que chargées de diffusion.

Les offres en CDDU (intermittence) comportent-elles uniquement des tâches de diffusion ?



Le travail des personnes de la filière administrative qui contractualisent en CDDU est-il si discontinu que cela ? Le mot-valise de "permittance" en illustre parfaitement le paradoxe. Il s'agit d'une pratique, illégale, qui garantit à la personne recrutée les 507 heures requises pour accéder au régime assurantiel, en contrepartie de quoi elle exerce à temps plein. Concrètement, l'employeur peut s'engager à rémunérer deux jours hebdomadaires de travail via un CDDU, les trois autres seront "rémunérés" par les indemnités Pôle Emploi ainsi assurées. C'est l'employeur qui est gagnant en premier lieu : il bénéficie d'un travail en partie gratuit. La ou le salarié.e peut aussi s'y retrouver : le montant des cachets ou services peut être majoré ce qui permet d'accéder à un revenu plus avantageux. Une collaboration sous contrat intermittent peut pourtant s'arrêter du jour au lendemain, sans préavis ni indemnités. Si aucune des chargées de diffusion interrogée n'est concernée par cette pratique, elle n'est pas si anecdotique. Elle peut induire un sentiment de manque de reconnaissance du travail effectué puisqu'il ne coûte rien, ou encore créer une dépendance économique telle que toute revendication de la part de la ou du salarié.e est impossible, de peur de perdre son emploi, et de plus dans un milieu où la réputation peut faire et défaire des carrières.

⁶⁶ Voir par exemple le guide des métiers du spectacle vivant sur l'administration ou le tableau de bord statistique de la CPNEF et de l'AFDAS, deux documents fréquemment cités ici.

Outre les dimensions morales et juridiques de la pratique sur lesquelles s'appuient les détracteurs du régime de l'intermittence, elle est surtout révélatrice de la nécessité d'adapter ces emplois au régime de l'incertitude du spectacle vivant, mais aussi d'une forme de "débrouille" pour financer l'activité. Nous verrons plus loin en étudiant les rémunérations que le financement des postes administratifs est souvent problématique, ce qui émane d'ores et déjà de l'étude des contrats.

Concentrer les tâches sur une seule personne

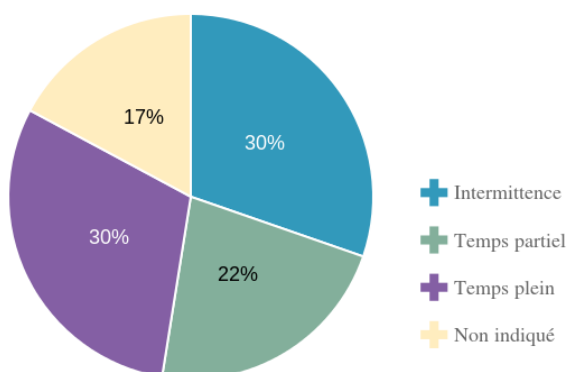
La seconde solution mise en œuvre pour adapter l'emploi permanent au régime de l'incertitude est liée à la première : elle consiste à rassembler dans un même poste des fonctions extrêmement variées. Il y a nécessité de "rentabiliser" les emplois permanents, ce qui contribue à la grande diversité de tâches qu'évoquent les chargées de diffusion. Nous avons déjà vu à plusieurs reprises cet aspect "fourre-tout". Cela a des conséquences sur les compétences et qualités demandées pour ce type de poste, sur lesquelles nous reviendrons plus loin.

L'usage du temps partiel

En troisième lieu, c'est le temps partiel qui va servir de variable d'ajustement. Voici un autre aspect atypique des métiers administratifs dans le spectacle vivant qui émerge de l'étude des offres d'emploi : le temps partiel (intermittence incluse) y est largement prédominant : il concerne au moins 52 % des offres étudiées pour des postes majoritairement féminins. Pourtant, à l'échelle nationale selon l'enquête emploi de l'INSEE de 2016⁶⁷, seul.es 19,3 % des salarié.es exercent à temps partiel. Même s'il représente près du tiers de l'emploi des femmes (30,6 %, et elles occupent 80 % des postes à temps partiel), il n'est pas non plus une norme pour elles. Si le temps partiel apparaît parfois comme un outil pour articuler vie familiale et vie professionnelle, ce n'est pas le cas ici. Le faible volume d'emploi à temps plein proposé répond plutôt à l'exigence d'hyper flexibilité du secteur.

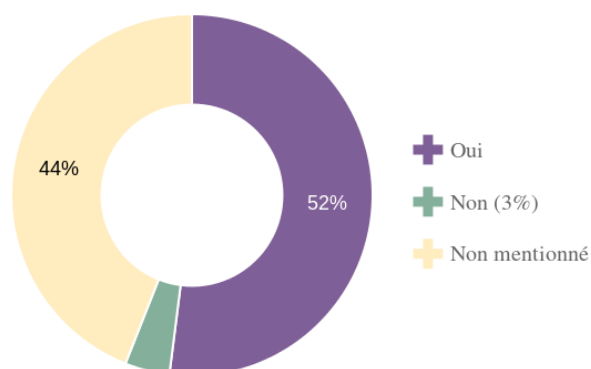
⁶⁷ INSEE. « Références, édition 2017. Fiches. Temps et conditions de travail. Pages 114-115. », s. d.

Temps de travail proposé



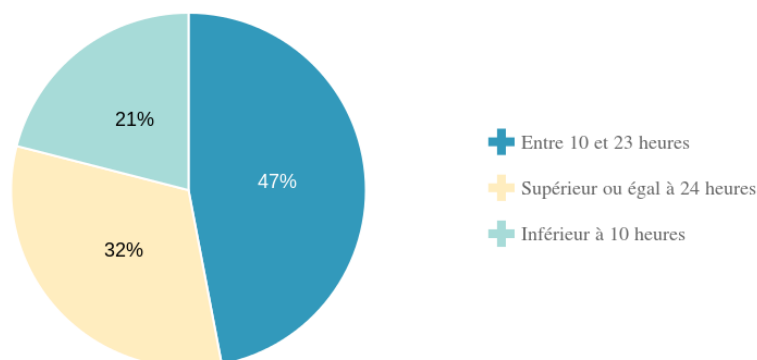
C'est un temps partiel contraint et non choisi, et une grande disponibilité est requise : des déplacements et des horaires atypiques sont évoqués dans plus de la moitié des offres étudiées.

Déplacements/horaires atypiques



Ce temps de travail partiel présente une autre particularité : seul un tiers des offres d'emploi à temps partiel ou en intermittence étudiées propose un temps de travail égal ou supérieur à 24 heures hebdomadaires, qui est la durée minimale légale du travail en France :

Durée hebdomadaire du travail si temps partiel ou intermittence



Rien d'illégal ici cependant : l'intermittence le permet et il peut être tout à fait légal, même dans le cadre d'un CDD ou d'un CDI, de s'émanciper de la durée minimale du travail. Cependant, la durée du travail (rémunéré) à temps partiel est ici excessivement et globalement restreinte, ce qui ampute considérablement les revenus mensuels et pousse à multiplier les employeurs. Chaque employeur incluant des tâches et des missions différentes, leur multiplicité peut être difficile à gérer sur le plan cognitif. La gestion du temps entre des employeurs qui demandent une grande disponibilité peut également rendre cette multiplicité d'employeurs complexe à mettre en œuvre.

Faire soi-même

La dernière solution est radicale : elle consiste pour les artistes à faire eux même leur diffusion et leurs démarches administratives, donc à s'abstenir d'embaucher. Lorsqu'il est demandé aux chargées de diffusion qui s'occupait des tâches administratives avant leur embauche, elles répondent souvent que c'étaient les artistes eux-mêmes.

" Question : qui est ce qui faisait le travail que tu prends en charge avant ton arrivée sur le poste ?

Stéphanie : ça dépend. Certains artistes n'avaient personne, faisaient tout eux-mêmes. D'autres avaient une chargée de diffusion. (...) Ouais... Il y en a pas mal soit qui n'en ont pas, soit qu'en ont et qui pour des raisons différentes partent quoi. Et souvent, c'était des intermittentes par contre. "

Respecter les règles ?

Est-ce qu'une compagnie peut fonctionner sans mettre en œuvre ces solutions ? L'expérience de Laure tend à démontrer que non. Laure a un fils comédien qui a créé une compagnie avec sa compagne. Il s'entoure également de quelques comédiens pour jouer ses pièces. La jeunesse de la compagnie, ainsi que la nature de ses spectacles (spectacles de rue médiévaux), ne lui donnent pas accès à des subventions. Il faut que la compagnie se développe, qu'elle gagne en visibilité et en réputation. Le fils de Laure ne dispose sans doute pas non plus des réseaux adéquats pour y parvenir. Pourtant, ces spectacles ont un public et des débouchés. La compagnie travaillait avec une chargée de diffusion intermittente qui, selon Laure, ne s'investissait pas beaucoup pour développer la compagnie. Laure, elle, est passionnée par ces spectacles. Elle est totalement apte à les défendre auprès des programmeurs adéquats (elle

y réussira d'ailleurs bien mieux que l'ensemble d'entre nous qui étions en formation avec elle). Son fils se renseigne sur le CUI-CAE. Il croit comprendre que l'emploi est quasiment intégralement pris en charge et propose à sa mère de devenir chargée de diffusion à temps plein pour sa petite et jeune structure. Ce temps plein est payé au SMIC (donc en deçà des minimas requis par la convention collective), et Laure consacre son temps de travail uniquement à la diffusion. Elle ne prend pas d'autres missions en charge.

" Il avait créé cette compagnie avec sa compagne, et c'était du théâtre de rue. Tous ses spectacles m'ont toujours passionnée, j'ai toujours trouvé que c'était des spectacles de qualité, avec beaucoup d'humour dans lesquels ils s'investissent beaucoup, et qui projettent vraiment les spectateurs dans des univers immédiatement différents. Et ça me passionnait tant, à chaque fois que j'allais voir leurs spectacles, que le jour où ils ont eu besoin d'une chargée de diffusion, parce que celle qu'ils avaient, elle n'était pas du tout motivée... Ça ne leur donnait pas de résultats, ils étaient très déçus de son travail et du coup, ils cherchaient une chargée de diffusion. Et moi, j'étais tellement enthousiaste à chaque fois que je voyais leurs spectacles que, euh... Voilà, c'est venu tout naturellement. Ils ont monté une association et ils m'ont proposé de m'engager comme chargée de diffusion, en utilisant un contrat spécial. À l'époque, il y avait des aides l'État donc ça permettait à une association d'engager un salarié avec des aides. Des aides qui n'ont pas été aussi intéressantes qu'on le croyait au départ, il y a eu des informations qui n'étaient pas bien transmises. Toujours est-il que c'était une charge trop importante quand même pour l'association. Au jour le jour, enfin plutôt au mois le mois, au fur et à mesure des mois, à chaque fois qu'il fallait se verser un salaire, parce que les charges salariales étaient trop importantes pour être à la charge d'une compagnie de spectacle de rue parce qu'on vend les spectacles un an à l'avance, mais tant qu'ils ne sont pas joués, l'argent ne rentre pas dans la compagnie. Par contre, le salaire, il faut le verser au fur et à mesure. Du coup, on n'a pas pu continuer l'expérience plus d'un an."

(Laure)

Malgré l'entorse aux conditions de rémunération, clairement commise par ignorance, cette toute petite structure offre des conditions d'emploi correctes à Laure. Ses tâches sont délimitées à la seule diffusion et elle est à temps plein. Ses revenus mensuels, elle qui bénéficiait du RSA, lui semblent luxueux. La compagnie est très satisfaite de son travail et lui fait régulièrement des retours élogieux. Laure s'y sent parfaitement bien.

Néanmoins, nous voyons ici dès le départ que le manque de connaissances administratives des artistes en responsabilité ne leur permet pas de calculer et d'anticiper correctement la charge financière que ce poste va représenter. La chargée de diffusion intermittente qui a précédé Laure, elle, n'a pas posé de problème financier, le poste permanent va par contre en créer. Il n'est pas non plus rentabilisé en y intégrant l'ensemble des tâches administratives, et les compétences qui vont avec : Laure dit que la compagnie est gérée au jour le jour. Il n'y a visiblement ni plan de trésorerie ni d'anticipation. Ils mettent cependant un point d'honneur à la payer, sans doute en sacrifiant leurs propres rémunérations ou en y mettant de leur poche. Ils ne prennent pas non plus l'option du temps partiel, qui aurait pourtant permis de couvrir la quasi-intégralité des charges liées au poste. Au final, cela contribuera à la dissolution de la compagnie.

Voilà qui explique pourquoi les solutions mises en œuvre, quand bien même elles flirtent parfois avec la légalité ou sont totalement illégales, peuvent apparaître comme légitimes. Mais cela fait porter à celles qui occupent ces postes les conséquences de la fragilité financière du secteur afin de préserver celles et ceux dont la forme d'emploi est pourtant la plus précaire en principe, mais aussi la plus prestigieuse. C'est précisément ce point que les groupements d'employeurs viennent résoudre : aucun ne met en œuvre ce corpus de solutions. Ils constituent des alternatives qui semblent particulièrement adéquates et parviennent à respecter la réglementation sans faire porter la pression économique sur les chargées de diffusion.

Faudrait-il que tout le monde soit éligible à l'intermittence comme le préconisent des coordinations des luttes intermittentes ? À l'exception, et uniquement dans un premier temps, de Carole, les chargées de diffusion interrogées cherchent plutôt à y échapper et les groupements d'employeurs montrent également que c'est possible. De plus, les activités, bien que fluctuantes, sont en effet plutôt de nature permanente dans la mesure où les chargées de diffusion travaillent plutôt pour un.e artiste que pour un projet, dont l'activité est continue malgré son statut d'intermittent.e. D'où la permittence dans le corpus des solutions. En prenant en charge les vides organisationnels, elles assurent la stabilité d'un univers instable dans lequel elles sont, en principe, un élément stable. En tout cas, l'enjeu n'est pas qu'organisationnel, il est aussi économique et les solutions mises en œuvre témoignent de la fragilité financière des compagnies employeuses. Comment sont financés ces emplois ?

2.5 Des modalités de financement inadaptées ?

Le spectacle vivant est principalement financé par de l'argent public. Les subventions pouvaient autrefois être accordées au titre du fonctionnement, mais l'État et les collectivités territoriales privilégient désormais les financements par projet. Cette ressource est difficilement compatible avec le financement de l'emploi permanent, mais effectivement conforme à l'organisation du secteur que ces modalités ont contribué à entériner⁶⁸. Je vais relater ici l'expérience qui m'en a fait prendre conscience : j'étais cette salariée multitâche en emploi aidé pour un artiste qui jouissait d'une excellente réputation auprès des partenaires institutionnels. Dans le budget que je présentais à une conseillère DRAC⁶⁹ pour un prochain projet artistique, figurait le financement de mon poste à l'issue du contrat aidé au prorata des heures de travail que j'allais y consacrer. La conseillère l'a invalidé en m'informant que les fonds publics n'avaient pas vocation à financer autre chose que l'artistique et la technique. Comment faire alors ?

Comptablement, quand on est confronté.e à un déficit, il n'y a que deux solutions : augmenter les recettes ou diminuer les dépenses. Les recettes ne pouvant être développées pour financer les postes via le recours aux subventions publiques, ce serait donc à la compagnie de générer des fonds propres pour couvrir le coût de ces emplois. Lors de la formation, nous avons appris qu'il fallait en intégrer le coût au prix de vente des spectacles. Mais financer un poste permanent dans une compagnie en vendant quinze dates par an est impossible, surtout pour les petites formes, majoritaires sur le marché et peu chères (entre 300 et 1000 euros.). De plus, comme le soulignait Laure, les dates sont vendues un à deux ans en amont, mais l'argent ne rentre qu'une fois le spectacle joué. Quant à diminuer les dépenses, les solutions sont déjà largement déployées : temps partiel, permittance... Ainsi, l'emploi administratif doit également se faire invisible dans les demandes de subventions. Il existe cependant des dispositifs qui peuvent prendre en charge ces emplois. Sont-ils adaptés et suffisants ?

⁶⁸ Menger, Pierre-Michel. *Les intermittents du spectacle - Sociologie du travail flexible*. Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales, 2011.

⁶⁹ Direction Régionale des Affaires Culturelles

Les emplois aidés

En 2016, au moment où s'est déroulée la formation au cours de laquelle j'ai rencontré les cinq chargées de diffusion interrogées, les emplois aidés qu'étaient les CUI-CAE étaient très répandus dans les métiers administratifs du spectacle vivant : Carole, Laure et Sandrine étaient embauchées par le biais de CUI-CAE. Ces contrats ont été supprimés de manière assez brutale en 2018. Pourtant, leur présence massive dans le secteur en 2016 témoigne assez bien de la réponse financière adaptée qu'ils constituaient pour les employeurs.

"Il y avait deux techniciens, un à l'éclairage, un au son, qui étaient eux aussi en contrat aidé... En fait, tout le monde était en contrat aidé là-dedans. Voilà. Donc la nana de la comm' en contrat aidé, l'administration en contrat aidé, moi en contrat aidé... Et puis bon, après, c'est normal hein. Une toute petite structure, très peu de subventions et puis donc les deux techniciens étaient en contrat aidé aussi. Les seuls qui n'étaient pas en contrat aidé, c'était les comédiens et les co-directeurs. C'était un petit théâtre qui faisait aussi des cours, des ateliers et eux, ils étaient tous directeurs d'ateliers."

(Carole)

Le CUI-CAE était destiné aux demandeur.euses d'emploi qui rencontraient des difficultés d'accès à l'emploi, en particulier les personnes inscrites comme demandeuses d'emploi depuis plus de 2 ans ou des allocataires du RSA. Ces contrats étaient par conséquent stigmatisants pour les salarié.es qui en bénéficiaient. Ce contrat de travail de droit privé prenait la forme d'un CDD dans la majorité des cas, ou d'un CDI. Les titulaires d'un CUI-CAE étaient en principe des salarié.es à part entière : elles et ils devaient bénéficier des mêmes conditions de travail que les autres salarié.es de l'entreprise et de l'ensemble des conventions et accords collectifs de l'entreprise.

Le CUI-CAE ouvrait droit à une aide de l'État et à une exonération de cotisations patronales : la prise en charge pouvait être quasiment intégrale si on ne dépassait pas 20 heures de temps de travail hebdomadaire (les CUI-CAE n'étaient pas soumis au respect la durée minimale de 24 heures, mais à une autre de 20 heures). Un.e tuteur.rice devait être désigné au sein de la structure et l'employeur devait mettre en place des actions de formation et

d'accompagnement (d'où la forte représentation des contrats aidés au sein du groupe de formation étudié)⁷⁰.

Depuis octobre 2020, un contrat aidé similaire au CUI-CAE a été mis en place par le gouvernement dans le cadre du plan de relance et du dispositif *I jeune, I solution* destiné cette fois aux jeunes de moins de 26 ans. Le spectacle vivant est à nouveau éligible à ce type d'aide, bien qu'il n'apparaisse pas encore dans les offres d'emploi étudiées⁷¹. Le recours aux emplois aidés est récurrent sur les postes administratifs et les conditions d'emploi des chargées de diffusion en CUI-CAE n'appartiennent pas au passé.

Le FONPEPS

Le FONPEPS (Fonds National Pour l'Emploi Pérenne dans le Spectacle) a été créé en 2015 et témoigne d'une préoccupation de la part de l'État en faveur de la pérennité de l'emploi. Jusqu'en 2019, les aides sont anecdotiques. Après la fin contestée des CUI-CAE, elles deviennent plus intéressantes et évoluent petit à petit. Ce ne sont plus les caractéristiques de la ou du salarié.e mais celles de l'employeur qui en définissent principalement l'éligibilité, ce qui diffère du côté stigmatisant du CUI-CAE. L'aide n'est, par conséquent, jamais mentionnée dans les offres étudiées.

À ce jour, l'embauche d'un.e salarié.e en CDI à temps plein peut donner lieu à une aide maximale de 833 euros par mois, de 200 à 500 euros par mois pour un CDD selon la durée du contrat. C'est conséquent, mais loin d'être aussi avantageux et flexible que le CUI-CAE puisqu'il faut s'engager sur un CDI pour avoir l'aide maximale⁷².

C'est vers ce dispositif que la conseillère DRAC m'avait renvoyée quand je l'avais interrogée sur la manière de financer mon poste de salariée multitâche exclu des subventions de l'État. Le poste n'y était, au bout du compte, pas éligible, car un autre critère intervient : les

⁷⁰ Sources :

- <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/parcours-emploi-competences/cui-cae>

- <https://www.artcena.fr/artcena-juridique/droit-du-travail/aides-lembauche/contrat-unique-dinsertion-cui-cae-et-cui-cie>

⁷¹ Sans doute parce que le dispositif est d'une part trop récent, d'autre part parce que la crise sanitaire a évidemment accru l'incertitude dans un secteur durement touché.

⁷² Source : <https://www.culture.gouv.fr/Aides-demarches/Dispositifs-specifiques/Fonds-national-pour-l-emploi-perenne-dans-le-spectacle-FONPEPS>

fonctions exercées doivent relever des annexes VIII et X du règlement de l'assurance-chômage, c'est à dire les métiers éligibles à l'intermittence et eux uniquement. Ainsi, pour les métiers administratifs, seule la production est concernée, ce qui peut également expliquer sa présence quasi-systématique au côté de la diffusion dans les intitulés d'offres d'emploi. Comment cette problématique du financement des postes administratifs se répercutent sur les rémunérations des chargées de diffusion ?

2.6 Travailler pour payer les autres ?

Françoise et Stéphanie évoquent souvent le coût de leur travail pour les compagnies pour lesquelles elles travaillent : c'est un vrai choix de la part des compagnies en groupement d'employeurs qui peut induire des sacrifices, et les payer correctement contribue à les valoriser. Carole et Sandrine sont, elles, déconsidérées financièrement par leurs employeurs qui maintiennent le temps de travail et le niveau de rémunération au plus bas niveau possible. Rappelons que dans la structure de Carole, toute l'équipe technique et administrative est en contrat aidé, quand les artistes ont toutes et tous le titre de "directeur.rices d'ateliers".

Les chargées de diffusion semblent penser que le travail intermittent est mieux rémunéré. D'après Menger, c'est exact. Une de ses études (Menger 1994a) montre que les taux moyens des salaires sont sensiblement supérieurs à ceux pratiqués dans l'industrie et dans les services. D'après lui, les employeurs ont avantage à sur-rémunérer leur personnel intermittent plutôt que de subir les hausses de coûts fixes qu'entraînerait la suppression des mécanismes responsables de la souplesse du système d'embauche⁷³.

Ainsi, quand les chargées de diffusion disent qu'elles sont sous-payées au profit des artistes intermittents, elles n'ont peut-être pas tort. Les revenus réels des artistes sont quasi invisibles. S'il existe des données sur les rémunérations perçues, on ne sait pas quelle est la part de revenus issus de l'assurance-chômage. Du plus, à ces rémunérations directes, s'ajoutent des droits voisins, comme les droits d'auteur par exemple. Toutes ces rémunérations sont liées à la diffusion de leurs œuvres (et donc au travail des chargées de diffusion), et sont par ailleurs majorées par la réputation⁷⁴. Les rémunérations des chargées de diffusion, elles, connaissent

⁷³ Menger, Pierre-Michel. *Les intermittents du spectacle - Sociologie du travail flexible*. Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales, 2011, page 56.

⁷⁴ Ibid., page 57.

peu de variation et restent vers les minimas légaux. Françoise a pris sa retraite en 2020 : à la fin de sa carrière, elle n'était guère mieux rémunérée que ses collègues plus jeunes. De plus, les perspectives d'évolution pour une chargée de diffusion sont faibles, à moins de changer totalement de métier.

Dans les offres d'emploi étudiées, les rémunérations proposées sont floues et hétérogènes, au-delà des différences entre les deux principales conventions collectives.



Nuage de mots réalisé à partir des rémunérations indiquées dans les offres d'emploi étudiées

Le nuage de mots réalisé à partir des données sur les rémunérations montre que la mention la plus récurrente est "non indiqué". Vient ensuite "selon profil". La rémunération est, en effet, rarement annoncée explicitement et la convention collective n'est citée que dans 26 % des cas. Quand le salaire est exprimé, il arrive qu'il ne soit pas conforme à la grille des salaires. C'est d'ailleurs le cas pour les chargées de diffusion interrogées qui travaillent au sein de compagnies : elles sont au SMIC, malgré l'intitulé "chargée de diffusion" sur leurs fiches de paie. Par ailleurs, plusieurs offres proposent une rémunération calculée en pourcentage sur les ventes. Il s'agit des contrats proposés généralement en *free-lance*, mais pas uniquement. Il est quasi impossible de dégager un revenu décent en pareil cas. La pratique est assez courante mais n'apparaît pas clairement dans les offres : le flou des rémunérations offertes contribue à la masquer.

Les chargées de diffusion expriment soit la crainte de coûter trop cher au détriment de l'activité artistique qu'elles jugent prioritaire, soit la frustration, voir la colère, d'être si mal payées en regard de leur travail réel. Sandrine par exemple, demandait à ce que son salaire au SMIC soit revalorisé à hauteur de ce que la convention collective exige. L'enjeu de cette

augmentation, dérisoire financièrement, est surtout symbolique, mais recouvre un corpus de frustrations important :

" J'ai l'impression d'être "au service de", j'en fais beaucoup trop gratuitement, c'est plus possible. Je ne suis pas reconnue pour ce que je fais donc ce n'est pas possible. (...) Dans la compagnie de théâtre, au fur et à mesure des années, j'en ai fait plus, ils ont reconnu que j'apportais vraiment une visibilité à la compagnie, que les relations étaient plus structurées, qu'il y avait plein de choses qui étaient mises en place, mais... C'est tout. Moi, je suis assez basique... On travaille pour un salaire, donc continuer d'être payée au SMIC pour ça... Ben non. Et me répondre que ce n'était pas possible parce qu'ils n'avaient pas les moyens, parce que X raisons, je ne pouvais pas l'accepter en fait. Pour moi, ce n'était pas possible. Surtout que j'avais une visibilité sur les comptes, et qu'il y avait d'autres choses qui étaient mal gérées. (...) Voilà, arriver à la conclusion qu'après investissement et une vraie implication, il ne se passe rien. Mais bon, peut-être que c'est moi qui en attendais trop. Qu'est-ce que j'en attendais ? Peut-être plus de reconnaissance, tout simplement. J'avais fait le tour du sujet en termes d'organisation d'association ce de type. J'avais bien, bien vu que c'était très précaire, ça l'est toujours... Il faut qu'ils sachent se débrouiller tout seuls les metteurs en scène, etc., qui ont leurs compagnies. Ou alors qu'ils trouvent des bonnes âmes pour le faire gratuitement. (...) Les comédiens, l'image que j'en ai eue, donc évidemment je ne parle que pour moi, ont finalement une très haute image d'eux-mêmes, parce qu'ils ont besoin de s'entourer de gens corvéables à merci pour que EUX puissent toucher, avoir leur salaire. (...) En fait, quand on est salarié, il faut être tellement content de travailler pour la culture, et pour le théâtre, qu'il faudrait ne pas compter ses heures ! C'est aussi ça un petit peu que j'ai toujours ressenti, c'est que ben... Pourquoi tu ne serais pas payée au forfait finalement ? Payée 20 heures au SMIC et travailler 35 ? Ce serait pas mal hein. C'est ça. "

(Sandrine)

Quand Sandrine dit que les comédiens " ont besoin de s'entourer de gens corvéables à merci pour que EUX puissent toucher, avoir leur salaire", elle touche un point intéressant. Les chargées de diffusion occupent une fonction commerciale, leur rôle est précisément de vendre le produit "spectacle", ventes qui constituent souvent les seuls fonds propres de la compagnie. Elles font donc littéralement rentrer l'argent qui va servir à rémunérer artistes et techniciens au plateau, mais aussi générer les droits annexes (droits d'auteur par exemple, sur lesquels elles ne

touchent d'ailleurs aucun pourcentage en cas de rémunération basée sur les ventes). Faire rentrer l'argent et le gérer est en fait la finalité principale de tous les emplois administratifs : établir les budgets, aller chercher les subventions, faire les contrats d'embauche et les fiches de paie, trouver les partenaires financiers et vendre des dates, virer les salaires... Certaines tâches consistent même à effectuer les démarches auprès de Pôle Emploi pour les artistes (déclaration mensuelle, renouvellement d'intermittence, calculs des heures, détermination des dates de renouvellement, "arrangements" pour optimiser l'intermittence, etc.).

Comme le soulignent Becker et d'autres, y compris des artistes, ces emplois sont indispensables à la création artistique, comme ces fonctions sont indispensables à toute entreprise. Ils sont pourtant très mal rémunérés et considérés. L'enjeu de ces postes est très visible dans le cas de Laure évoqué plus haut : à part la diffusion, ces fonctions ne sont ni pensées, ni organisées dans la compagnie dans laquelle elle travaille, ce qui conduit à des problèmes financiers et finit par la dissolution de la structure. Mais ce caractère indispensable n'est guère reconnu, ni par le milieu (absence des luttes sociales et de leurs revendications), ni par les pouvoirs publics (absence de réflexion sur le financement de ces postes et d'intégration dans les politiques d'égalité de ces emplois majoritairement féminins).

Autre point que soulève Sandrine : le travail gratuit. Il s'agit d'heures qui ne sont pas rémunérées par l'employeur, mais il peut aussi s'agir de compétences et de fonctions qui ne sont pas rémunérées à hauteur de ce qu'elles devraient être. Nous avons vu que ce travail gratuit était parfois organisé via la permittance, mais aussi que les chargées de diffusion qui exercent en compagnie effectuaient parfois les missions de gestion et de direction de la structure laissées vides. Françoise dépeint ici différents engrenages qui amènent à travailler gratuitement :

"Il y a des compagnies où il n'y a qu'une comédienne. Il n'y avait pas vraiment de structuration et dans ce cas, ils ont besoin qu'une seule personne fasse tout. En l'occurrence, c'est là que c'est compliqué... On ne peut pas être partout en même temps. Alors quand c'est une petite compagnie qui tourne raisonnablement, on y arrive. Mais dès que ça prend de l'ampleur, elle finit par travailler avec une deuxième personne, puis une troisième personne, un technicien, un musicien... Ça multiplie forcément le côté administratif et c'est forcément au détriment la logistique, de la diffusion.

Et il y a aussi le nombre d'heures pour lesquelles on travaille. Moi, je travaillais pour plusieurs compagnies, il fallait que je structure mon temps et autant au sein du groupement d'employeurs, c'était facile, parce que déterminé dès le départ que telle

compagnie avait besoin de 20 heures par semaine, l'autre avait besoin de 5 heures et l'autre avait besoin de 4 heures, bon. Ça, c'était clair. Mais quand tu es intermittente, tu n'as pas forcément cette structure-là, et les gens le savent, et jouent un peu là-dessus... Tu es toujours obligée de tout gérer, et quand tu n'as que 5 heures avec une compagnie pour faire et la diffusion, et l'administration, et la logistique, ça devient compliqué. Quand j'étais intermittente, je travaillais le soir, je travaillais tôt le matin, je travaillais... Oh oui ! Ça débordait facilement.

Par contre, dès lors que j'ai été dans le groupement d'employeurs, c'était un des premiers points qui ont été abordés : "Attention. Les débordements sont des heures supplémentaires, qui sont soit rattrapées soit payées." Là, tout était structuré, tout était écrit, et dit d'avance. En groupement d'employeurs, j'ai eu des débordements, mais ils étaient encadrés. Mais c'est quand je travaillais à la maison en tant qu'intermittente où c'était un petit peu au fil de l'eau, on va dire.

J'étais vraiment dans les débuts de ce métier-là et moi-même, je n'avais pas assez de poids vis-à-vis des compagnies pour leur dire : "excusez-moi, mais là, j'ai dépassé mon temps"... Au début, tous mes fichiers de travail de chargée de diffusion, il a fallu que je les crée entièrement. Donc un travail énorme à ce niveau-là et ça me prenait beaucoup, beaucoup de temps. Je travaillais en off pour ça, notamment. Je me souviens d'avoir passé jusqu'à 22, 23 heures. Me coucher tard pour pouvoir avancer sur ce fichier et... Pouvoir être opérationnelle après quand il faut faire la diffusion.

(...) C'est un peu un sac de nœuds ce monde de l'intermittence. Il faut quand même savoir que les grilles de salaires des conventions collectives pour les salariées ... C'est ras les pâquerettes hein. Moi entre le dernier métier que j'ai fait et le métier que j'ai fait là, j'ai divisé par deux, largement, mes revenus. C'est vraiment un choix de vie que j'ai fait. Ce n'est pas pour la rémunération hein. Il faut être bien accrochée dans le milieu culturel quand tu veux gagner ta vie. Mais euh... Voilà. Ce sont des choix (rires)."

(Françoise)

Françoise expose ici plusieurs paramètres dont découle le travail gratuit. Le premier est le cumul des fonctions qui occasionne, de manière aléatoire dans le temps, une surcharge de travail, dans un cadre d'emploi qui, bien que flexible (l'intermittence), est contraint par un nombre d'heures hebdomadaires. Le second est lié au développement de la compagnie qui augmente la taille de son équipe au gré des projets multipliant ainsi le poids des tâches administratives : la chargée de diffusion dispose de moins en moins de temps pour diffuser et

son temps de travail semble rester contraint. Pour remplir correctement ses missions, elle prend sur son temps personnel et effectue d'elle-même du travail gratuit. La multiplicité des employeurs et leur niveau d'activité aléatoire viennent renforcer cet aspect. Enfin, Françoise explique qu'elle n'ose pas refuser à son employeur de déborder de son temps de travail, ou même lui exposer que ce qui lui est demandé n'est pas possible dans le temps dont elle dispose.

On voit bien dans son discours les différences qui se jouent quand un tiers est introduit entre l'artiste et la chargée de diffusion via un groupement d'employeurs : les débordements sont énoncés, tout comme leur coût, et des limites sont posées. Françoise oppose dans son discours emploi intermittent ("c'est un sac de nœuds") et emploi permanent (son expérience dans le groupement d'employeurs bien cadrée) : mais les débordements dont elle parle ne sont pas propres à l'exercice du métier via l'intermittence, nous avons pu les voir chez les chargées de diffusion qui exercent en compagnies. Quel que soit son statut, une chargée de diffusion cumule les fonctions, dispose d'un temps de travail restreint, a du mal à poser des limites quand elle est dans un face-à-face avec l'artiste employeur sans tiers et effectue du travail gratuit. C'est le sentiment qu'exprimait Sandrine, qui n'a jamais été intermittente : "*Il faut être tellement content de travailler pour la culture, et pour le théâtre, qu'il faudrait ne pas compter ses heures ! C'est aussi ça un petit peu que j'ai toujours ressenti, c'est que ben... Pourquoi tu ne serais pas payée au forfait finalement ? Payée 20 heures au SMIC et travailler 35 ?*"

Synthèse de la seconde partie

Dans *Les intermittents du spectacle, sociologie du travail flexible*⁷⁵, Menger fait apparaître un monde organisé autour de projets, ce qui engendre un régime d'incertitude, la précarité, si caractéristique du secteur. Ce dernier ne peut fonctionner sans l'hyper flexibilité de l'ensemble de ses acteurs et actrices, ce qui rend les rôles très difficiles à déterminer : ils sont flous et extrêmement mouvants. Ainsi, les chargées de diffusion sont-elles même perdues quand elles doivent exprimer les contours de leur travail : elles s'adaptent en permanence.

Le régime de l'intermittence est l'outil fondamental qui permet au monde du spectacle vivant de fonctionner avec ses caractéristiques si particulières. Cela justifie les littéralement

⁷⁵ Menger, P.-M. (2011). *Les intermittents du spectacle—Sociologie du travail flexible*. Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.

"extraordinaires" mobilisations autour de lui : le remettre en question met l'ensemble du secteur en danger. Mais l'exclusion des métiers administratifs de ce régime est problématique : cela rend leur flexibilité plus difficile à mettre en œuvre et les place en périphérie de cet univers dont ils ne sont alors plus que des satellites, alors même qu'ils en assurent la pérennité et devraient être en son cœur. Si la modalité du travail est en principe permanente et pas intermittente, c'est précisément parce que cette filière a pour rôle de stabiliser un monde instable en assurant les moyens matériels nécessaires à la création artistique : elle ne peut advenir sans cela. Le rôle de la filière administrative est véritablement fondamental. Mais il n'est pas immédiatement visible. Cela est lié à la hiérarchie constituée des métiers qui repose, justement, sur le degré de visibilité ou d'invisibilité des un.es et des autres plus que dans n'importe quel secteur professionnel.

Par conséquent, c'est ici l'emploi précaire qui occupe le sommet de la hiérarchie : les artistes intermittent.es. Elles et ils sont de fait à la tête de leurs structures, sans toujours prendre en charge l'ensemble des responsabilités inhérentes à cette position. C'est d'ailleurs une forme de "travail gratuit" pour elles et eux aussi, à la différence qu'il est effectué pour elles et eux-mêmes et non pour autrui. Les subalternes de la filière administrative bénéficient en principe de contrats sécurisants qui devraient leur permettre d'échapper au régime de l'incertitude.

En satellisant les métiers administratifs, on ne les exonère pas de leur rôle de stabilisateur, mais on le leur fait jouer autrement : la pression financière ne se reporte pas spécifiquement sur leurs objectifs de travail, mais avant tout sur leurs conditions de travail. Ces métiers deviennent les variables d'ajustement économiques du secteur dont on doit à la fois tirer les subsides nécessaires à la rémunération des plus visibles, et maîtriser les coûts pour préserver ces mêmes subsides. Cette pression ne résulte pas uniquement d'un fonctionnement interne, elle est également entretenue par les pouvoirs publics via les modalités de financement du secteur.

Ces métiers sont ainsi dévalorisés dans tous les sens du terme : bas salaires, travail gratuit, mépris social. Le travail des femmes ayant une moindre valeur que celui des hommes, cela explique tout à la fois qu'on puisse les retrouver si massivement dans cette filière, et qu'elles soient maintenues en périphérie de l'activité, donc invisibles. Les rendre visibles modifierait leur valeur. La place qu'occupe le travail gratuit dégage un autre continuum avec le travail domestique, tout comme la dévalorisation globale des activités menées.

De cela, les employeurs du spectacle vivant sont de plus en plus conscients, c'est pourquoi deux modèles émergent de cette phase de recherche (synthèse présentée ci-dessous) : celui des compagnies et celui des groupements d'employeurs. Il ne faut cependant pas généraliser ces modèles à toutes les structures : il existe évidemment des compagnies qui se rapprochent du modèle des groupements d'employeurs, et sans doute des groupements d'employeurs qui se rapprochent du modèle des compagnies. Pour autant, le modèle "groupement d'employeurs" semble encore marginal, mais montre qu'un autre fonctionnement est possible.



Synthèse des caractéristiques des deux principaux types d'employeurs des chargés de diffusions, dégagées par la présente étude

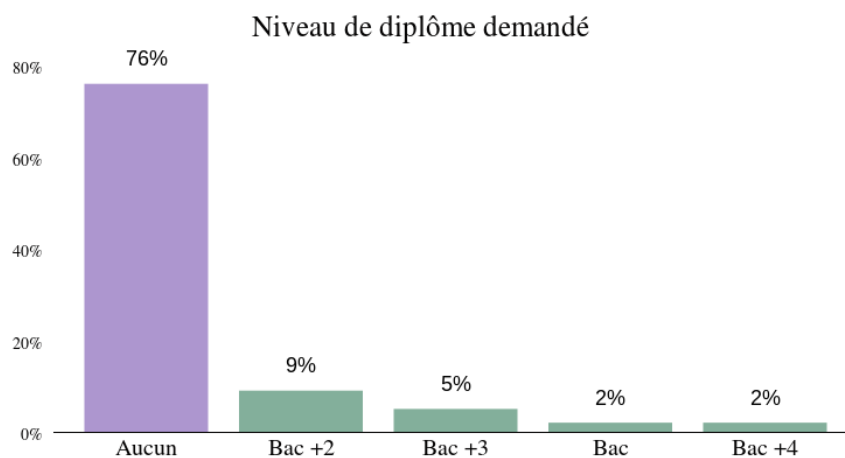
La déconsidération induite par l'invisibilité des emplois administratifs se fait jour, tant de la part des politiques publiques via les politiques d'égalité ou les modalités de financement des compagnies, que du secteur lui-même. Les groupements d'employeurs sont cependant l'indice d'une préoccupation qui émerge de la part des artistes. Cette préoccupation signale aussi l'importance du problème économique et moral posé par ces emplois. Les groupements d'employeurs constituent indéniablement une solution selon les chargées de diffusion, mais ils restent encore peu développés. La forte présence de femmes dans ces emplois interpelle : est-ce parce que ce sont des femmes qui occupent majoritairement ces postes qu'ils sont déconsidérés, ou est-ce parce qu'ils sont déconsidérés que des femmes les occupent ?

TROISIÈME PARTIE - Chargée de diffusion : essentiel... Ou essentialisant ?

Nous allons ici nous demander ce que le genre fait au travail administratif dans le spectacle vivant, et aux chargées de diffusion en particulier. En effet, nous avons démontré le caractère essentiel de leurs fonctions, et pourtant, elles restent dévalorisées. Dans quelle mesure leur métier est-il essentialisant ? Qu'est-ce qui les rend consentantes à occuper de tels postes ?

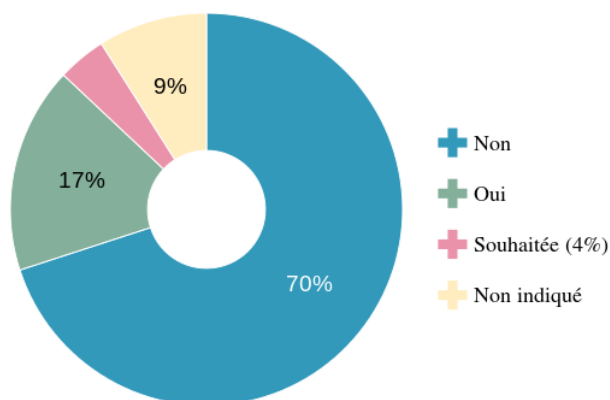
3.1 Un métier non qualifié ?

En France, la valeur du travail sur un emploi donné est souvent déterminée par le niveau de diplôme requis pour l'exercer. L'étude des offres d'emploi nous indique qu'aucun diplôme spécifique n'est requis pour être chargée de diffusion.



Avoir suivi une formation spécifique n'est pas non plus exigé dans plus des deux tiers des cas :

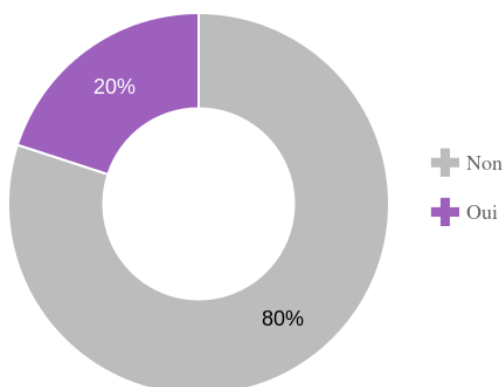
Formation spécifique demandée



Est-ce pour autant un métier non qualifié ? Quelles compétences sont demandées aux chargées de diffusion ?

D'autres compétences reviennent régulièrement dans l'ensemble des annonces, parfois très spécifiques, comme la connaissance de l'environnement juridique propre au spectacle vivant. Il faut en effet connaître, par exemple, les contrats de cession ou de co-production, le droit de la propriété intellectuelle ou le fonctionnement du régime de l'intermittence. Pourtant, cette compétence n'apparaît que dans 20 % des offres.

Connaissance de l'environnement juridique propre au spectacle vivant requise ?



"Ils ne recherchaient pas forcément quelqu'un qui sait déjà faire. Moi, je n'avais pas caché que, euh... Ils m'ont demandé à l'entretien technique : "c'est quoi un contrat de cession ?". Je n'en savais rien. Je me souviens leur avoir dit : "ben, je ne sais pas ce

que c'est, ça non plus". Et en fait, je pense que ça a marché parce qu'ils se sont dits : "Elle... Elle est motivée et ce qu'elle ne sait pas faire, elle le reconnaît donc elle ne va pas nous faire de coups en douce... Et finalement, si elle déjà motivée et qu'il ne manque plus qu'à la former...". Finalement, eux, ils pouvaient me former un peu comme ils voulaient, à leur sauce "chargée de diffusion tout de suite partagée", avec une cheffe dans les bureaux. Je pense que... Ouais, je pense que c'est pour ça que ça a dû marcher."

(Stéphanie)

Ainsi, le métier de chargée de diffusion ne semble pas requérir pas de compétences spécifiques préalables. Pourtant, les chargées de diffusion interrogées sont toutes diplômées de l'enseignement supérieur, à l'exception de Laure. Stéphanie s'apprêtait à commencer un doctorat pour devenir enseignante à l'université quand elle a bifurqué vers le spectacle vivant, Françoise est titulaire d'un BTS secrétariat trilingue, Carole a fait un DUT carrières sociales et est titulaire d'une licence en sciences de l'éducation, Sandrine a fait une grande école de commerce. À part Stéphanie dont c'est le premier emploi pérenne, chacune d'entre elles a eu auparavant un autre métier. Sandrine ou Françoise, notamment, avaient des postes à responsabilité très bien rémunérés.

En outre, le référentiel métier de la CPNEF SV et de l'OPMQC SV⁷⁶ définit bel et bien explicitement un ensemble de compétences requises :

Compétences spécifiques au spectacle vivant

Posséder une culture artistique avérée ; assurer une veille sur l'évolution des courants artistiques dans la (les) discipline(s) de son entreprise.
Identifier les réseaux de diffusion locaux, nationaux, voire internationaux du spectacle vivant – en particulier les réseaux de la (des) discipline(s) de son entreprise – et les politiques publiques de la culture ; assurer une veille sur les orientations artistiques des réseaux et partenaires de diffusion.
Créer et entretenir des réseaux et des partenariats avec des acteurs culturels et institutionnels pertinents ; mener une veille permanente sur les lieux de diffusion et mettre à jour une base de données
Identifier les enjeux économiques et sociaux du spectacle vivant
Tenir un budget de diffusion
Vérifier la capacité des lieux de diffusion à assurer la faisabilité des spectacles
Négocier des ajustements d'organisation et de moyens avec les parties prenantes du spectacle diffusé
Appliquer les réglementations liées au spectacle vivant : droit social, droit fiscal, règlements de sécurité, droit commercial, propriété intellectuelle...
Pour les projets internationaux, identifier les lieux ressources et rechercher les informations relatives aux réglementations des pays concernés liées au spectacle vivant

Capacités transversales à plusieurs secteurs professionnels

Structurer un fichier de prospection
Elaborer des outils de promotion à partir d'une stratégie établie
Prospecter les diffuseurs potentiels
Développer un argumentaire commercial visant à convaincre les diffuseurs
Négocier des contrats commerciaux, de travail, de propriété intellectuelle
Présenter oralement un spectacle
Appliquer les règles comptables liées à la nature juridique de son entreprise et à la nature des projets menés
Créer et entretenir des relations avec les services concernés de l'entreprise
Communiquer avec les parties prenantes du projet en une ou plusieurs langues
Assurer ses déplacements nécessaires à la fonction
Maîtriser des logiciels de bureautique – a minima un tableur, un traitement de texte, une base de données –, un logiciel spécifique de gestion de spectacles et des outils de communication numérique

Compétences et capacités transversales nécessaires au métier de chargé.e de diffusion⁷⁷

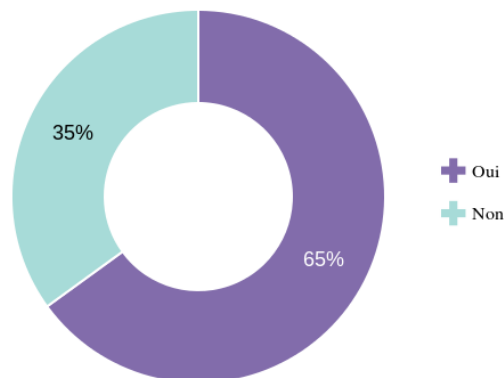
Les chargées de diffusion ont toutes de solides bagages, mais ont connu des ruptures dans leurs parcours professionnels, que ce soit pour des raisons personnelles (déménagement pour suivre un conjoint par exemple, ou le fuir) ou conjoncturelles (licenciement économique). Qu'est-ce qui les poussent à s'orienter vers un métier non qualifié et mal rémunéré ? Toutes évoquent la motivation d'un emploi qui procure du plaisir, souvent par opposition à un parcours certes sécurisant mais perçu comme ennuyeux.

⁷⁶ CPNEF SV, (Commission Paritaire Nationale Emploi, Formation-Spectacle Vivant), & OPMQC SV, (Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des Compétences-Spectacle Vivant). (2015). *Cartographie des métiers administratifs du spectacle vivant. Référentiel métier chargé de diffusion/chargée de diffusion.*

⁷⁷ Ibid.

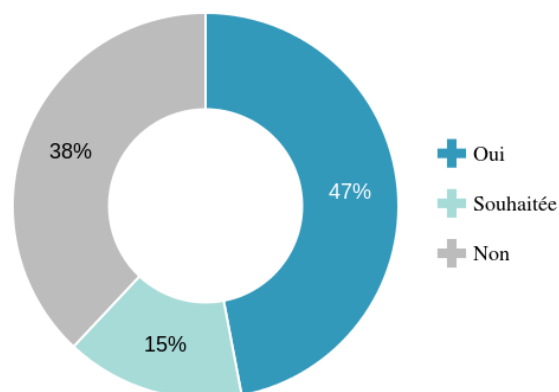
Si aucune qualification précise ne se dégage vraiment des offres d'emploi, d'autres caractéristiques sont particulièrement demandées. Ainsi, la connaissance du réseau professionnel du spectacle vivant et/ou de la discipline en particulier (théâtre, danse, cirque...) est exigée dans 65 % des cas. Comme nous l'avons vu, le fonctionnement du secteur repose beaucoup sur les réseaux et il est nécessaire d'être en mesure d'identifier les partenaires à même de concourir à la diffusion d'un spectacle.

La connaissance du réseau professionnel du spectacle vivant et/ou de la discipline est-elle requise ?



Dans les faits, la valeur d'une chargée de diffusion repose sur son réseau et son carnet d'adresses. Le fichier de diffusion auquel les personnes interrogées font souvent référence en est l'incarnation. Une chargée de diffusion laisse rarement ce fichier à disposition des compagnies lorsqu'elle les quitte : son élaboration a demandé un temps de travail considérable, souvent sur du temps personnel non rémunéré, comme en témoignait Françoise précédemment. D'autre part, il faut suivre les tendances, être en mesure de qualifier le travail de l'artiste, savoir le placer dans des courants artistiques, l'associer aux bons noms, connaître les lignes artistiques défendues par les programmateur.ices des salles... Une solide culture est effectivement requise, ce qui éloigne le métier de son aspect non-qualifié. Cette culture nécessaire ne se mesure pas toujours via un diplôme spécifique. C'est plutôt l'expérience préalable de la chargée de diffusion qui va la démontrer. Ainsi, elle est requise ou souhaitée dans 62 % des cas. C'est aussi un facteur qui va certifier les compétences d'une chargée de diffusion sur l'organisation, les aspects réglementaires et administratifs du métier. En outre, cette expérience préalable permet de la situer dans le tissu relationnel et de vérifier sa réputation.

Une expérience préalable est-elle requise ?



D'après les chargées de diffusion, l'entretien du réseau et des connaissances nécessite une veille constante qui fait pleinement partie du métier :

" Je passe pas mal de temps aussi à aller voir des spectacles, voir des lieux, voir un peu ce qui se passe où, comment, pour ne pas proposer à une salle dont le programmeur aime tout ce qui est jazz un truc qui n'a rien à voir, ou qui n'est pas pour la tranche d'âge, ou qui ne rentre pas sur son plateau."

(Stéphanie)

Aller voir des spectacles, est-ce du travail rémunéré ? Stéphanie précise que non, pas forcément. Si elle a un rendez-vous sur un lieu de spectacle, ou qu'elle doit être présente sur un lieu de représentation, il s'agit de temps de travail. Mais si elle va voir un spectacle de sa propre initiative, pour sa propre culture, pour entretenir son réseau ou encore découvrir une salle, non. Il s'agit de son temps personnel qu'elle mobilise, quand bien même ce temps est consacré à l'entretien de ses outils de travail. Disposer d'une culture propre au spectacle vivant et aux disciplines et entretenir son réseau reposent sur une mobilisation personnelle, même si un cursus universitaire en arts du spectacle peut y aider. D'ailleurs, la filière administrative du spectacle vivant est un des débouchés affichés des cursus *Art et spectacle vivant* au sein des universités⁷⁸, mais si on se réfère aux offres d'emploi étudiées, ces diplômes ne sont pas valorisés et une pratique personnelle est suffisante.

⁷⁸ Source : plusieurs sites d'universités présentant la filière Arts de la scène et du spectacle vivant ont été visités. Les métiers administratifs font partie des débouchés mentionnés. Exemple : <http://lettres.univ-artois.fr/licence/arts-du-spectacle>

Stéphanie s'étonne du ratio entre le niveau de qualification dont les chargées de diffusion disposent, et leurs salaires :

"Je ne dis pas que les salaires doivent correspondre forcément au nombre d'années d'études et tout, mais on a tous pas mal de bagages d'études, et quand on en parle avec des gens qui travaillent dans des milieux qui n'ont rien à voir, souvent, on est étonné.es qu'avec bac +5, nos trucs de mémoire, et tout, on soit à 1500 nets à temps plein⁷⁹. Moi, ça ne me perturbe pas plus que ça parce que quand je vois que c'est de l'argent qui vient des compagnies, je n'aurais pas forcément envie de dire "je veux plus" quoi. Mais c'est que... Si on était tous payés 500 euros de plus par mois ça pourrait être bien. Mais ça tient sans. Donc c'est déjà ça. "

(Stéphanie)

Le métier non-qualifié de chargée de diffusion requiert une somme de compétences et de savoirs officiellement acquis "sur le tas" et par appétence personnelle, bien qu'occupé par des personnes diplômées. Menger, dans un ouvrage consacré aux travaux de Becker,⁸⁰ qualifie ce type d'apprentissage d'"humble" et précise qu'il ne constitue pas un affaiblissement des compétences mises en œuvre, mais plutôt un mécanisme qui confère aux professions supérieures un monopole ou un pouvoir social et économique justifiant la domination d'une classe sur une autre.

Ainsi, ne pas reconnaître les compétences des chargées de diffusion permet de les maintenir en bas de l'échelle et d'effacer le bagage universitaire et culturel qui est bien souvent le leur. C'est un des processus de déconsidération dont elles font l'objet et qui permet de maîtriser leur coût. Une qualité, elle, est par contre particulièrement requise...

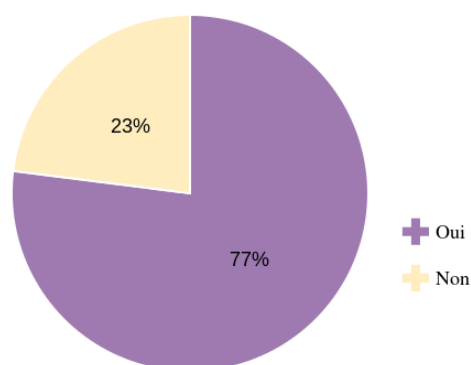
⁷⁹ Ce niveau de salaire ne correspond pas aux niveaux généralement observés, il est généralement bien plus faible. Ce niveau de rémunération est sans doute lié au groupement d'employeurs.

⁸⁰ Menger, Pierre-Michel. « La dramaturgie sociale du travail. Une conception interactionniste de la stratification ». *Les mondes pluriels de Howard S. Becker*, par Marc Perrenoud, La Découverte, 2013, p. 219 à 225.

3.2 Des qualités relationnelles plébiscitées

Parmi les profils recherchés dans les offres d'emploi, ce sont des qualités et non des compétences qui sont les plus demandées, et de manière quasi-systématique : les qualités relationnelles sont littéralement plébiscitées dans 77% des offres d'emploi.

Des qualités relationnelles sont-elles demandées ?



Le travail, quel qu'il soit, met nécessairement en relation avec les autres. La notion de "qualité relationnelle" est d'ailleurs extrêmement vague. De quoi s'agit-il ? Pourquoi ces qualités sont-elles si importantes ici ?

Le rôle d'une chargée de diffusion est de créer du lien entre le travail d'un artiste et des structures à même de le diffuser. En cela, l'enjeu relationnel est central, mais cette tâche demande des compétences qui, elles, ne sont jamais évoquées dans les offres d'emploi. Si l'on s'en réfère au référentiel de compétences⁸¹, cette qualité pourrait pourtant se traduire par exemple par "*créer et entretenir des réseaux et des partenariats avec des acteurs culturels et institutionnels pertinents*". Globalement, les compétences listées dans ce référentiel sont peu évoquées dans les offres d'emploi, bien que conformes à ce que les chargées de diffusion disent mettre en œuvre.

⁸¹ CPNEF SV, (Commission Paritaire Nationale Emploi, Formation-Spectacle Vivant), et (Observatoire Prospectif des Métiers OPMQC SV des Qualifications et des Compétences-Spectacle Vivant). *Métier : chargé.e de diffusion - Grille de compétences*. 2015.

Danièle Kergoat⁸² éclaire ce plébiscite des qualités relationnelles. Elle rappelle que selon Pierre Naville (1956), "c'est la valeur socialement attribuée à un travail qui fonde en partie la qualification : « De toute évidence, plus le travail est le résultat d'une acquisition, plus il apparaît comme qualifié. Plus il est l'effet de capacités que l'on peut appeler naturelles, moins il est qualifié. » Mais il faut poursuivre le raisonnement et souligner deux points :

1. Il y a des qualités différentes dites « naturelles » selon les sexes dont les unes sont valorisées (le sens de la compétition, l'agressivité, la volonté de pouvoir, la force physique...) beaucoup plus que les autres (le sens relationnel, la douceur, l'"instinct" maternel, le dévouement, la minutie...);

2. Il faut opposer qualités et qualification ; mais il faut de surcroît doubler cette opposition de la suivante : la qualification masculine, individuelle et collective, est construite socialement ; les qualités féminines renvoient à l'individu ou au genre féminin (ou plutôt au genre tel qu'il s'incarne dans chaque individu), et sont acquises par un apprentissage vécu à tort comme individuel car fait dans la sphère dite du privé ; de ce fait, elles ne sont pas valorisées socialement. D'où un rapport de force à leur désavantage avec les employeurs, et l'on sait que c'est également de celui-ci que va résulter la qualification. C'est donc à un véritable désapprentissage que les femmes doivent se livrer pour pouvoir revendiquer collectivement la reconnaissance de leur qualification et, éventuellement, entrer en lutte."

Ainsi, la qualification s'acquiert dans la sphère publique et jouit de reconnaissance. Elle s'apparente au masculin. Les qualités, elles, s'acquièrent dans la sphère domestique, invisible, sont considérées comme innées et apparentées au féminin. Parler de qualités plutôt que de compétences contribue à la dévalorisation du poste de travail. Au final, c'est comme si les qualifications étaient secondaires pour les recruteur.euses. En effet, à écouter les chargées de diffusion, l'enjeu relationnel est ailleurs : dans la relation entre l'artiste et la chargée de diffusion.

3.3 Recrutement ou rencontre ?

Les entretiens font clairement apparaître que le choix de travailler ensemble est le résultat d'une rencontre entre deux personnes plutôt que celui de l'adéquation entre un profil de poste et des compétences. Ce choix est mutuel. Parmi les cinq chargées de diffusion interrogées, seule Carole a répondu à une offre d'emploi. Les quatre autres ont rencontré les artistes pour

⁸² Kergoat, Danièle. « Le rapport social de sexe de la reproduction des rapports sociaux à leur subversion ». *Les rapports sociaux de sexe*, Presses Universitaires de France, 2010, p. 60-75.

lesquelles elles travaillent lors d'évènements liés à la sphère privée (soirée, liens familiaux, pratiques artistiques amateurs...). C'est après avoir sympathisé dans ce cadre que l'artiste va faire part d'un éventuel poste à pourvoir à l'éventuelle chargée de diffusion, qui n'a parfois jamais entendu parler de ce métier avant, comme c'est le cas de Sandrine. Dans un premier temps, l'artiste choisit la personne et lui suggère de travailler avec elle ou lui. Ensuite, la chargée de diffusion potentielle va s'intéresser au travail de l'artiste. Ce travail doit plaire à la chargée de diffusion et lui donner envie de "défendre", d'"accompagner" l'artiste. Stéphanie synthétise parfaitement les propos de l'ensemble des personnes interrogées sur cet aspect :

" On a tous conscience qu'on ne peut pas faire chargé.e de diffusion pour n'importe qui. Moi, j'avais rencontré une danseuse qui venait au groupement d'employeurs pour de la diffusion et franchement, à la fin de l'entretien, j'ai dit à la directrice : "mais moi, je ne le sens pas". J'étais vraiment hyper étrangère à tout son univers. C'est ma collègue qui était aussi à l'entretien qui a dit : " ben moi par contre, ça ne me gênerait pas. " Heureusement que ça s'est passé comme ça à ce moment-là parce que... On nous laisse donner notre avis en gros, ce qui est un peu bizarre hein, mais euh... Tout est subjectif, et ce n'est pas parce que moi, je n'aime pas, que ce n'est pas bien fait, mais...

Il y a même un artiste, avant de commencer à travailler avec lui... Ah ouais ! Lui aussi, c'était une super expérience relationnelle ! Lui, il était comédien chanteur, et avant qu'on lui dise OK, je suis allée à Toulouse, le groupement d'employeurs m'a payé mon aller-retour pour que je voie son spectacle. Parce qu'on s'était rencontrés sur un salon professionnel, qu'on s'était bien entendus, et que j'aimais bien le propos de son spectacle, mais sans l'avoir vu en fait, alors on n'avait pas dit oui. Donc j'étais allée jusqu'à Toulouse voir le spectacle pour ensuite dire : "c'est bon pour moi", quoi. Donc ça, c'est le côté que je trouve super. Mais il y a quand même des périodes où on avait plus besoin de nouveaux adhérents que d'autres et là, on se permet moins de dire... Enfin, on dit : "ben, je le sens moins, mais oui, je vais le prendre quoi". "

(Stéphanie)

Quelle que soit la manière dont la relation de travail s'est nouée, elle reste généralement fortement asymétrique : il y un.e "patron.ne", l'artiste, et une subalterne, la chargée de diffusion (y compris dans les groupements d'employeurs). La "qualité relationnelle" entre l'artiste et sa chargée de diffusion garantit une collaboration agréable, sans tension. Travailler avec quelqu'un qu'on apprécie est aussi, voir plus important que de travailler avec quelqu'un de compétent, d'où

cette approche souvent singulière du recrutement. Quand cette qualité relationnelle se détériore ou n'existe pas, les problèmes apparaissent.

Toutes les chargées de diffusion ont vécu l'absence ou la détérioration de la qualité relationnelle : cet aspect est toujours lié à de la déconsidération ou à des mécanismes de domination contre lesquels elles finissent souvent par se rebeller. Cela peut par exemple passer par des attitudes méprisantes vis-à-vis de la chargée de diffusion :

" Il faut aussi qu'on s'entende bien. Il n'y a pas qu'une histoire d'adhérer au propos artistique. Il y avait une compagnie notamment... J'adore leurs spectacles, mais c'est super dur de bosser avec la directrice artistique comédienne. À la fin, c'est moi qui l'ai récupérée parce que ça ne passait pas avec les autres. Et puis je suis partie en congé maternité et j'étais plutôt contente de ne plus avoir à l'accompagner. Pourtant, ça ne se passait plutôt pas trop mal avec moi parce que je peux facilement laisser couler et je ne vais pas me braquer parce qu'elle m'a mal écrit dans un mail. Au début, moi, j'étais super contente de bosser avec elle parce que j'étais convaincue du spectacle, mais par contre, niveau relationnel, c'est une personne qui, euh... Je ne sais même pas comment elle fait ses ateliers scolaires avec les jeunes parce qu'elle est hyper rentre-dedans, elle est hyper bourrue. Tout est dans les mails en fait. Elle envoie des trucs, elle met : "à faire". Il n'y a pas de merci, il n'y a pas de bonjour. Il ne faut pas avoir envie de chercher de la reconnaissance dans une situation comme ça. Cette compagnie avait cherché par plein de moyens des gens en diffusion, ils ont pris des stagiaires, ils ont pris des intermittents, et ils sont arrivés au groupement d'employeurs. En fait, je pense qu'ils ont du mal à... Je ne sais pas, il y a un truc structurel qui est... Qui me pose question globalement. Donc moi, je préférerais l'avoir par mail qu'au téléphone quoi, parce qu'au moins, j'avais ses trucs, je savais quoi faire. Mais... Faut savoir quoi."

(Stéphanie)

Ici, Stéphanie n'a pas choisi de travailler avec cette artiste. Mais on voit qu'elle met en œuvre ses "qualités relationnelles" pour préserver la relation de travail ce qui l'amène à faire le dos rond. C'est aussi ce que font Laure ou Carole dans leurs relations avec leurs employeurs. Laure met en œuvre une stratégie de mise à distance en se disant que les propos méprisants d'une artiste à son encontre relèvent plus d'un problème de l'artiste avec elle-même, quand Carole justifie l'absence de considération de ses employeurs pour ses conditions de travail par

la situation économique de la structure. Elle se tait également quand elle subit "un geste déplacé" de la part de l'artiste.

Ainsi, il n'y a pas toujours de réciprocité dans les "qualités relationnelles". C'est à la chargée de diffusion de les posséder en priorité, pas à l'artiste, et elles peuvent servir à supporter, minorer ou banaliser des difficultés voire des violences et éviter à l'artiste de travailler à l'entretien de cette relation. Il est fréquent qu'une chargée de diffusion, ou toute autre salariée dédiée à l'administration, se retrouve à écouter longuement des éléments personnels voire intimes de l'artiste qu'elle accompagne, que ce soit sur son temps de travail ou sur son temps personnel, parfois à des heures indues, sans qu'à aucun moment elle-même ne se permette de s'épancher sur sa vie privée, ni même que de l'intérêt sur ce champ ne lui soit manifesté, ou qu'elle-même n'ait envie de se confier à celui ou celle qui reste son employeur.euse. La relation peut sembler amicale, mais ne l'est pas forcément : c'est d'abord une relation de travail. La déconsidération des chargées de diffusion apparaît également dans cette relation asymétrique nouée avec les artistes avec lesquels elles travaillent : malgré la "qualité relationnelle" recherchée, elles restent leurs subalternes. De cela, Françoise en a fait l'expérience lors de son départ à la retraite, lors duquel toute relation "amicale" avec ses employeurs s'est subitement évaporée, en asymétrie avec le moment du recrutement :

" Je ne les ai pas trouvés très corrects par rapport à mon départ en retraite. (...) Il y a eu le COVID, c'est sûr, mais les derniers temps, j'étais un peu la vieille qui s'en va en retraite, j'avais de moins en moins de tâches à faire, et leur... Leur façon de me parler n'était plus aussi correcte qu'elle n'était au départ, euh... Voilà. Ce n'était pas un truc en particulier, c'était un tout. Et tant et si bien que, début mars l'année dernière (Note : quelques jours avant le premier confinement), ils sont venus me voir en me disant : "tu sais, on a l'impression que tu es fatiguée, euh... On comprendrait que.." Et on ne s'est pas revus. Ils ne sont pas venus au mois de septembre à mon départ.

Question : ça faisait combien de temps que tu travaillais avec eux ?

F. : ça faisait depuis 2012. Huit ans. Donc bon, ils étaient occupés, ils ne sont pas venus. Je les ai eus deux fois au téléphone, enfin une personne, parce que les deux autres ne m'ont jamais rappelée. Une des personnes que j'ai eue au téléphone deux fois, quand j'ai vu son nom, j'ai fait : "Ah ! Elle prend de mes nouvelles !" Ben non. Elle voulait juste savoir où j'avais rangé tel papier et la deuxième fois, c'était parce que j'avais râlé parce que je continuais à recevoir des appels pros sur mon téléphone, parce qu'ils n'ont pas changé mon numéro de téléphone sur les documents de la compagnie. Elle m'a

rappelée en s'excusant, en me disant : "tu sais on ne t'oublie pas, on fera un truc pour ton départ, un jour." Voilà. Fin de l'histoire. (rires) J'en ai été très affectée pendant un moment. Voilà. J'ai beaucoup, vraiment, j'ai beaucoup aimé leur univers, j'aime toujours, j'ai continué à aller voir leurs spectacles, mais bon voilà. Sur le plan humain, ils ont des lacunes. Très clairement. "

(Françoise)

Sandrine a elle aussi vécu une fin de contrat décevante pour elle sur le plan relationnel en regard de son investissement :

" A la fin de mon contrat, le dernier mois, j'ai coordonné et organisé le planning de répétitions, d'essayage du costume pour un spectacle en déambulation dans le parc de la ville qui a eu un franc succès. Et puis j'ai eu droit à un petit discours à la fin, et la comédienne a dit que, pour me remercier, elle m'offrirait une place de spectacle à la scène nationale, parce qu'elle savait que j'adorais. Bon. C'est gentil, pourquoi pas, c'est le geste qui compte. Je l'attends toujours... (rires) C'est un gag en fait. Mais ça reflète le reste. "

(Sandrine)

Cette asymétrie relationnelle est étayée par plusieurs recherches menées au sujet des emplois domestiques qui sont exposées par Caroline Ibos dans son article *Travail domestique/Domesticité*⁸³. Ibos s'appuie sur une étude sur les relations entre les domestiques et leurs patronnes⁸⁴ de Rollins qui met en évidence qu'une posture amicale de la personne qui occupe la position dominante lui permet de recevoir de la gratitude et du travail gratuit de la part de son employée. Comme le souligne Caroline Ibos⁸⁵, "c'est plus que des tâches qui sont demandées aux employées : une relation de domination dans l'intimité est également attendue". Pour sortir de ce type de relations, Mary Romero (1992)⁸⁶ recommande de mettre davantage de distance et de droit dans la relation, ce que contribuent à faire les groupements d'employeurs. Selon elle, c'est cette proximité qui invisibilise leurs conditions d'emploi : faiblesse des salaires, horaires de travail extensibles, services rendus gratuitement. Cependant, une étude de Pierette

⁸³ Ibos, C. (2021). Travail domestique / domesticité. In *Encyclopédie critique du genre*. La Découverte.

⁸⁴ Rollins, J. (1990). Entre femmes : Les domestiques et leurs patronnes (F. Marin, Trad.). *Actes de la recherche en sciences sociales*, 84, 63-77.

⁸⁵ Ibos, C. (2021). Travail domestique / domesticité. In *Encyclopédie critique du genre*. La Découverte.

⁸⁶ Citée in Ibos, C. (2021). Travail domestique / domesticité. In *Encyclopédie critique du genre*. La Découverte, p. 655.

Hondagneu-Sotelo (2001)⁸⁷ souligne qu'une telle prise de distance peut être perçue comme une marque de mépris par la salariée. L'engagement de l'employeuse dans la relation est pour elle une marque de respect et d'attention qui lui ouvre des possibilités de négociation. Il donne également du sens à leur travail. Et c'est bien ce qui émane des propos de toutes les chargées de diffusion.

Pour autant, c'est aussi cet endroit qui est source de plaisir à travailler quand la relation est équilibrée et mutuellement respectueuse : il constitue effectivement une des principales motivations des chargées de diffusion à exercer ce métier et peut contribuer à mettre en place une relation collaborative épanouissante et pas uniquement des rapports de domination : les chargées de diffusion en témoignent également. Et les artistes ? Qu'est-ce qui les pousse à engager une chargée de diffusion ?

3.4 L'artiste qui délègue

La diffusion est une mission que les artistes prennent encore beaucoup en charge eux-mêmes, tout comme d'autres tâches administratives, mais qui les met souvent en difficulté. C'est ce qu'exposent Jérémy Sinigaglia et Sabrina Sinigaglia-Amadio, sociologues qui étudient la temporalité du travail artistique. Les tâches administratives sont décrites comme *"pesant sur le temps disponible pour la création : seul-e-s les artistes les plus intégr-e-s professionnellement (dont les ressources permettent de déléguer tout ou partie des tâches administratives à des intermédiaires professionnels) ou les plus à l'aise financièrement (dont les revenus personnels ou familiaux permettent de limiter le volume d'activités annexes ou alimentaires) peuvent échapper à cette concurrence et consacrer l'essentiel de leur temps à la création et à la diffusion de leurs œuvres."*⁸⁸. En outre, ce temps de travail n'est pas rémunéré pour les artistes qui, bien qu'elles et ils jouent un rôle de chef.fe d'entreprise quand elles ou ils créent leur propre compagnie, restent des salarié.es qui sont avant tout payé.es pour créer, et pas pour diriger une structure.

L'étude de Sinigaglia et Sinigaglia-Amadio montre que *"le temps que les artistes peuvent consacrer au travail de création et de diffusion de leurs œuvres est assurément un*

⁸⁷ Citée in Ibos, C. (2021). Travail domestique / domesticité. In *Encyclopédie critique du genre*. La Découverte, p.655-656.

⁸⁸ Sinigaglia-Amadio, Sabrina, et Jérémy Sinigaglia. « Tempo de la vie d'artiste : genre et concurrence des temps professionnels et domestiques ». *Cahiers du Genre*, n° 59, février 2015, P.211.

élément central dans le développement de leur carrière. Ce critère est largement insuffisant pour expliquer leurs chances objectives de parvenir à vivre de leur art et, plus encore, d'accéder à la consécration, mais il détermine largement leur capacité à prendre réellement part au jeu." Recruter une chargée de diffusion, ou quiconque à un poste administratif, est un enjeu majeur pour une carrière : un tel enjeu ne nécessiterait-il pas d'être couvert par des personnes qualifiées ?

Si la qualification n'est pas particulièrement recherchée, c'est qu'il s'agit avant tout de déléguer les tâches "*pesant sur le temps disponible pour la création*". Quand Françoise a commencé à travailler en tant que chargée de diffusion intermittente, elle a entamé une collaboration avec une artiste qui n'avait jamais eu de chargée de diffusion :

" Question : pourquoi elle fait appel à une chargée de diffusion du coup ?

Françoise : parce qu'elle voulait avoir plus de temps pour ses créations. Elle ne voulait plus avoir cette lourdeur des coups de fil à passer, des visuels à passer, faire une plaquette ça prend du temps. La plaquette, même si je la faisais en concertation avec elle, même si c'est elle qui donne ses idées, son orientation, c'est quand même moi qui bossais avec la graphiste après tu vois. Donc moi, je l'ai soulagée de tout ça malgré tout. Mais elle voulait ne plus avoir ça à faire et donc s'adjoindre les... Elle voulait une chargée de diffusion pour faire tout ça quoi."

(Françoise)

Lors d'une redistribution des tâches, Dominique Lhuillier, professeure émérite en psychologie du travail, précise que c'est "*le prestige social (entendu en termes de reconnaissance) et la désirabilité de chacune des tâches qui contribuent à diviser les tâches du haut et du bas d'une échelle non plus technique, mais de valeurs du travail.*"⁸⁹ Les tâches administratives sont des tâches ingrates, voir humiliantes. Contrairement à la création, elles n'apportent aucun prestige. Elles sont de plus invisibles du plus grand nombre. En effet, la diffusion consiste en grande partie à démarcher des programmeur.ices pour leur vendre des spectacles. Ces dernier.es sont sur-sollicité.es et l'accueil n'est pas toujours des plus chaleureux :

" Je n'aimais pas le regard que posaient les programmeurs sur nous, chargées de diffusion. Je n'aimais pas ce côté hautain qu'ils prenaient avec nous. (...) Lors de la

⁸⁹ Lhuillier, Dominique. « Le "sale boulot" ». *Travailler*, n° 14, février 2005, p. 77.

visite d'un théâtre organisée par une institution pour un groupe de chargé.es de diffusion, la directrice nous a dit : "Alors on va être très clairs, moi, je ne discute pas avec les chargé.es de diffusion. Quand j'ai quelque chose à discuter, c'est avec les comédiens. Les chargé.es diffusion, ça ne m'intéresse pas, elles ne connaissent pas toujours leur sujet donc...". Et donc euh... Ben, une fois qu'on a dit ça, bon ben voilà, je ne sais pas quoi en faire, je ne sais pas pourquoi on est là, je ne sais pas pourquoi on fait l'intermédiaire. Et ça, je l'ai ressenti plein de fois, plein de fois. Les secrétaires des directeurs qui, quand tu appelles, te disent : "ah non, Monsieur le Directeur ne peut pas vous parler." "Ah non, ce n'est pas possible. Dites-moi ce que vous voulez, il vous rappellera". Et ils ne me rappellent jamais en fait, et c'est très très compliqué de passer la barrière, on est très mal considéré.es."

(Françoise)

"Je voulais vraiment communiquer pour montrer, pour partager toutes les facettes qui étaient exprimées dans leurs spectacles et pour faire venir des décideurs sur place quand ils jouaient. Et ça, ça a été terrible parce que plusieurs fois, j'ai contacté des personnes, des responsables de choix de spectacles dans les mairies, je n'ai pas réussi à les faire venir alors qu'ils disaient qu'ils étaient intéressés. Je trouve que c'est très difficile de défendre un spectacle et des artistes quand on n'accepte même pas d'assister à leurs spectacles. Qu'on ne prend pas le temps de se déranger pour... Pour faire quelques kilomètres, au moins voir leurs spectacles, ça, je trouvais ça très, très difficile (...) et convaincre quelqu'un de se déplacer pour y assister, c'est tellement difficile que... Voilà, ça c'est... J'ai considéré ça comme des échecs."

(Laure)

Ainsi, ces tâches ne sont pas déléguées uniquement parce qu'elles pèsent sur le temps disponible pour la création artistique. C'est aussi du "sale boulot" (*dirty work*), selon le concept imaginé par Hugues. Il suggère d'étudier comment « métiers modestes et professions prétentieuses » (1970) sont concernés par une même exigence : la production du sens du travail et la reconnaissance sociale des tâches assumées. Lhuillier introduit ainsi son article consacré au "sale boulot"⁹⁰ : " Dans ce qu'on appelle le monde du travail, il est des professions prestigieuses, valorisées et d'autres méconnues ou dévaluées. Mais il y a aussi, à l'intérieur de

⁹⁰ Lhuillier, Dominique. « Le "sale boulot" ». *Travailler*, n° 14, février 2005, p. 73 à 98.

chaque métier ou fonction, des activités sources de plaisir et de gratification, et d'autres considérées comme indues ou ingrates. La différenciation n'est pas qu'une affaire personnelle, fonction des intérêts et idéaux de chacun. Elle contribue à orienter le regard des autres et l'image de soi." Il s'agit donc aussi d'entretenir le prestige du métier d'artiste via la délégation de ce "sale boulot". Cet aspect éclaire la nature des tâches effectuées par les chargées de diffusion.

L'accumulation des tâches et des fonctions des chargées de diffusion qui apparaissent dès la définition de leur métier est, elle, éclairée par un autre concept mobilisé dans un article de Christelle Avril et Irène Ramos Vacca⁹¹. Dans leur étude portant sur les aides à domicile, les chercheuses montrent que leurs tâches ne sont pas stables, tout comme celles des chargées de diffusion. Ces tâches correspondent en fait à un rôle qu'elles appellent "*faire ce qu'il reste à faire*" une fois les professionnel·les et les aidant·es bénévoles passés. Le travail des soignantes en pédiatrie repose sur leur "disponibilité permanente", ce qui efface parfois la frontière entre les différents métiers, tout comme pour les chargées de diffusion. Avril et Ramos Vacca démontrent qu'une secrétaire joue le même rôle. L'historienne Michelle Perrot estime pour sa part que "*faire ce qu'il reste à faire est le prototype du métier féminin*"⁹². Ce rôle est-il bien celui des chargées de diffusion ?

Une cartographie⁹³ réalisée par Ingrid Monnier, productrice de spectacles de rue et formatrice, met en évidence cet aspect du travail des chargées de diffusion qui ne peut s'observer valablement que sur le terrain. Ingrid Monnier utilise ce document lors des formations qu'elle donne pour définir le périmètre de travail d'une chargée de diffusion, métier qu'elle connaît parfaitement. Le résultat est vertigineux et constitue un véritable inventaire à la Prévert. Ingrid Monnier s'amuse souvent des mots pour nommer ce travail, à juste titre : "chargée" et "attachée". Seul un quart de la feuille est réellement consacré à des tâches de diffusion.

Le reste des tâches à effectuer est bien loin de se cantonner à la production ou à la communication, comme le laissaient apparaître dans un premier temps les entretiens avec les chargées de diffusion. Il faut aussi monter et démonter des décors, tenir un bar, animer une

⁹¹ Avril, Christelle, et Irène Ramos Vacca. « Se salir les mains pour les autres. Métiers de femme et division morale du travail. » *Travail, genre et sociétés*, n° 43, janvier 2020, p. 85 à 102.

⁹² Citée in Avril, Christelle, et Irène Ramos Vacca. « Se salir les mains pour les autres. Métiers de femme et division morale du travail. » *Travail, genre et sociétés*, n° 43, janvier 2020, p. 85 à 102.

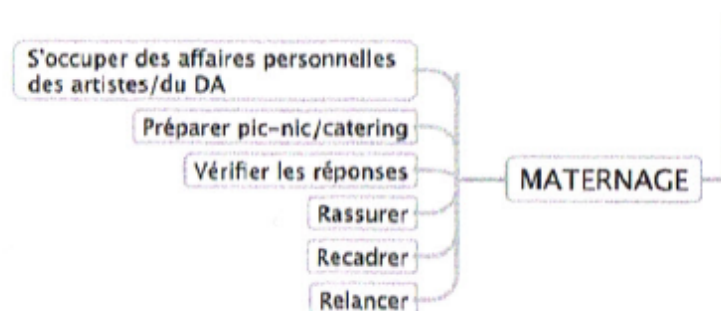
⁹³ Document en annexe 4.

répétition publique, organiser les déplacements et les repas, faire les plannings, faire le ménage dans les locaux, préparer le café avant une réunion, faire la vaisselle après une réunion... Bien des tâches qui pourraient être partagées et non déléguées.

Dans leur étude, Avril et Ramos établissent que les soignantes doivent répondre aux attentes de deux types de personnes : les médecins qui délèguent et les patient.es dont il faut prendre soin. Pour les chargées de diffusion, l'artiste occupe ces deux rôles. Nous avons vu comment les tâches leur étaient déléguées, voyons comment elles doivent aussi prendre soin de l'artiste.

3.5 L'artiste dont on prend soin

Des expressions reviennent très souvent dans les entretiens avec les chargées de diffusion : "être aux petits soins", "être au service de". En effet, selon la cartographie réalisée par Ingrid Monnier, il faut aussi "materner".



Le maternage qualifie initialement des pratiques de soin au bébé et au jeune enfant fondées sur les besoins perçus de l'enfant. Ingrid Monnier le décrit ici comme le fait de s'occuper des affaires personnelles des artistes, les rassurer, préparer leurs pique-niques. Le concept sociologique de charge mentale dans la sphère familiale s'invite ici dans la sphère professionnelle. Les femmes qui prennent en charge les tâches administratives dans le spectacle vivant jouent un rôle extrêmement proche de celui des femmes dans la sphère domestique. Elles pensent à tout, organisent le quotidien, rappellent ce qu'il faut faire... Cette reproduction de la sphère familiale peut sembler normale à certaines chargées de diffusion qui ont pu intégrer très profondément des stéréotypes de genre et pour lesquelles il peut même être valorisant de mettre en œuvre des compétences "maternelles" face à des employeurs qu'elles perçoivent comme des

enfants. D'après Hugues, un "sale travail" a plus de chance d'être accepté s'il est inscrit dans un rôle positif. C'est ainsi que Carole perçoit le sien :

" J'avais la notion du fait qu'effectivement les artistes, pour qu'ils soient dans des bonnes dispositions de création, et qu'ils soient à l'aise et ça me paraît normal puisqu'ils donnent beaucoup de leur personne. Il faut qu'ils aient un entourage bienveillant et des facilités matérielles. On leur préparait une petite loge, avec tout ce qu'il fallait, on était vraiment aux petits soins pour eux pour qu'ils puissent se produire dans les meilleures conditions possibles. Moi, je les ai toujours un peu vus comme des gens fragiles. Je sais que quand ils faisaient des répétitions par exemple, ils me demandaient toujours ce que j'en pensais et j'avais l'impression d'avoir un peu des enfants devant moi, des gens pas sûrs d'eux, qui ne savent pas trop et... Et puis toujours, par exemple, si on se déplaçait, il y avait du montage, du démontage, on portait des choses sur la structure qui était installée, etc. Il faut faire en sorte qu'ils puissent être disponibles pour tout ce qu'ils allaient investir le temps de leur spectacle. Et par rapport à la création, essayer de leur aplanir les choses tout autour pour être vraiment tout entiers à ce qu'ils faisaient. Je pense que mes collègues aussi le faisaient. La chargée d'administration, la chargée de communication, on était aux petits soins pour eux en fait. Un artiste qui est bien accueilli, il aura naturellement envie de donner plus, et d'être vraiment dans le don. Ouais, c'est ça. Dans le don et dans la performance."

(Carole)

Quand Carole me présente cet aspect de son travail, je lui demande si elle-même est bien accueillie pour pouvoir travailler :

" Pas si mal, mais pas toujours. Je me souviens d'une anecdote, c'est qu'à un moment, alors c'est un petit peu "trashouille", mais... Il y a un rat qui est décédé dans une cloison à l'intérieur du bureau, et ce rat, il a commencé à pourrir et en fait, pendant 3 semaines, on a travaillé dans ce bureau jusqu'au moment où ils ont bien voulu... En fait, on venait avec un mouchoir sur le nez, et ça puait, c'était horrible, et pendant 3 semaines, on a bossé comme ça et euh... Jusqu'au moment où ils démontent la cloison pour pouvoir... Ben sortir le cadavre qui était bourré d'asticots évidemment. C'était... Non mais c'était horrible. Horrible. Alors j'ai un souvenir, déjà que le boulot ce n'était pas génial, alors en plus l'odeur... Han... Voilà. Et ben on a continué quand même malgré tout, on était là dans notre petite cage à poules qui puait la mort et voilà, c'est une anecdote, mais

quand même qui m'a beaucoup marquée, mais quand même on n'avait pas beaucoup de moyens donc c'était aussi ça euh... Qui fait que c'est une anecdote assez forte."

(Carole)

L'asymétrie relationnelle est ici à son paroxysme.

Sandrine, elle, était auparavant responsable marketing dans un grand groupe privé international et ne connaissait rien au milieu du spectacle vivant. Dans un premier temps, elle est très enthousiaste à l'idée de travailler pour une compagnie de théâtre, avec quelqu'un avec qui elle entretient des relations qui lui semblent amicales, de découvrir un autre milieu qui lui apparaît comme bien plus agréable que ce qu'elle a connu auparavant :

" Au fur et à mesure des mois, je me suis aperçue que finalement, il fallait que je m'occupe à plein temps de la comédienne dans son quotidien. Il faut organiser les déplacements, et puis, quand il y a un spectacle, il faut être là avant, il faut être là pendant, et il ne faut surtout pas partir trop tôt. Il faut deviner ce que pense la comédienne, si elle veut qu'on reste ou si elle veut qu'on ne reste pas, pour qu'elle ne soit pas toute seule avec les programmeurs, qu'elle ne soit pas perdue. Ben ça, c'est un de mes plus mauvais souvenirs, elle m'a reproché après d'être perdue, de l'avoir abandonnée en fait, et de ne pas être restée au pot après le spectacle. Ce à quoi j'ai répondu : "Mais je ne pouvais pas deviner, le spectacle était terminé, tout le monde était parti, donc tu aurais pu me demander." Et voilà, j'avais fait une grosse faute en fait là (rires). En tout cas, c'est ce qu'elle m'a fait comprendre ! Pour moi, ça a été un choc émotionnel en fait. Je n'étais pas recrutée pour ça, il y avait une espèce de non- dit."

(Sandrine)

Plus tard au cours de l'entretien, Sandrine s'interroge sur ce que doit faire ou pas une chargée de diffusion. Elle n'en sait rien au final, tout lui paraît flou. Elle évoque dans sa réflexion le maternage :

" Et puis ce qu'on appelle parfois le maternage des comédiens, est ce que ça relève du rôle d'une chargée de diffusion ? Ça, je n'en sais rien. Mais en ce qui me concerne, ça ne me convenait pas du tout. Je ne suis pas là-dedans du tout. J'ai une fille pour mater, ça me suffit largement.

Question : qu'est-ce que tu appelles le maternage ?

S. : ben, c'était l'exemple que j'ai donné précédemment, ne pas la laisser toute seule, être bien sûre qu'elle a bien tout, arriver avant, arriver après... Être aux petits soins

quoi. Voilà. Mais là, c'est du secrétariat à l'ancienne. Elles devaient faire ça les secrétaires dans les années 50, materner leurs directeurs... (rires). Ça n'a jamais été mon truc. Je n'avais qu'un objectif quand je suis sortie de l'école, c'était de ne pas être secrétaire, enfin pas qu'un seul, mais... Ne pas être "au service de", même si on peut avoir des chefs, j'en ai eu, mais pas "au service de". Non, ça n'a jamais été mon trip. "
(Sandrine)

Stéphanie, elle, aborde le maternage en lien avec l'élaboration des feuilles de route qu'elle s'arrange pour déléguer. Elle non plus, elle n'aime pas ça :

" Le côté feuille de route et "qui arrive quand", alors là... Pfff... Là, je laisse la main parce que je n'ai pas trop envie de materner sur les départs, et les machins... On m'a demandé des fois de m'occuper jusqu'aux feuilles de route de chaque date, mais en fait, ça ne marche pas, moi, je trouve qu'on est trop d'interlocuteurs.

Question : pourquoi tu parles de materner ?

Stéphanie : parce que selon les personnalités des artistes et leurs souhaits, effectivement moi, en tant que salariée, je m'adapte. Quelquefois, il y a eu des artistes où il fallait vraiment euh... Ben limite prendre leur billet de train quoi. C'est en ça que je parle de materner quoi, parce que je pense que ça, c'est à eux de le faire. C'est quand même cher payé de me faire prendre... Enfin que moi, je prenne le temps de leur prendre leurs billets de train alors que ça prend juste du temps en plus et que... Voilà."

(Stéphanie)

Le rôle du personnel administratif en général et des chargées de diffusion en particulier est défini par une artiste de mon entourage comme "facilitateur". Pour faciliter la vie des artistes, les professionnel.les de la filière administrative vont prendre en charge les tâches le plus souvent perçues comme ennuyeuses ou dévalorisantes, y compris celles qui devraient revenir à d'autres. Menger et Becker soulignent en outre que le rôle des femmes dans la division sexuée du travail "*purifie le rôle de leurs supérieur.es et contribue à façonner leurs positions de prestige*" : elles "purifient" en effet le travail des artistes pour lesquel.les elles travaillent en leur permettant de se consacrer uniquement à la création, et leur rôle est ici littéralement de

développer leur prestige puisqu'il s'agit, à la base, de développer la visibilité de leur travail artistique⁹⁴. Mais pourquoi accepter d'endosser ces rôles ?

3.6 L'enjeu des émotions

Laure travaille avec son fils et sa belle-fille. Est-ce que le maternage va de soi quand on est la mère de l'artiste ?

" C'est un rôle qu'on... Même si ce n'était pas mon fils, c'était pareil hein. C'est un rôle qu'on prend facilement en étant de l'autre côté du spectacle, en ayant un lien avec les comédiens. C'est un lien d'amour quand même, oui, c'est un lien d'amour, et eux se donnent à fond pour un spectacle, on les aime, on aime le spectacle, moi je le conçois que comme ça (...). On a envie de faire tout pour que le spectacle se passe le mieux possible, pour que les artistes soient dans les meilleures conditions possibles, pour jouer le spectacle, pour que tout soit parfait. On voudrait que tout soit parfait pour les spectateurs, pour les artistes donc automatiquement oui, le maternage convient parfaitement. Moi je.... C'est automatique quoi, on va faire tout pour que ça se passe le mieux possible. Comme pour ses enfants. Mais il n'y a pas besoin que ce soit des enfants. Ça marche aussi avec les artistes dans le cadre du travail s'il y a un lien très fort d'amitié. "

(Laure)

L'acceptation des tâches ingrates repose en grande partie sur l'affectivité, qui est aussi un des principaux ressorts du travail domestique. Quand Laure revendique explicitement l'amour comme moteur du maternage (la dimension affective émane de tous les discours des chargées de diffusion, mais de façon plus implicite), elle met en évidence un élément qui permet de consentir à une forme de servitude, qui en devient quasi volontaire : c'est ce que démontre Sonia Dayan-Herzbrun dans *Production du sentiment amoureux et travail des femmes* (1982)⁹⁵. Selon elle, travail et affectivité sont liés, et ce lien est de nature à expliquer la division sexuée du travail en reproduisant la dissymétrie des positions occupées par les hommes et par les femmes dans les relations amoureuses.

⁹⁴ Menger, Pierre-Michel. « La dramaturgie sociale du travail. Une conception interactionniste de la stratification ». *Les mondes pluriels de Howard S. Becker*, par Marc Perrenoud, La Découverte, 2013, p. 207 à 237.

⁹⁵ Citée in Hirata, Helena. « Travail et affects Les ressorts de la servitude domestique. Note de recherche ». *Travailler*, vol. 8, n° 2, Martin Média, 2002, p. 11-26.

Pour Sonia Dayan-Herzbrun, le travail salarié des femmes pose problème parce qu'elles sont considérées comme « *pourvoyeuse(s) de travaux domestiques et... d'amour* ». Nous avons vu que le recrutement prenait souvent la forme d'une rencontre. Il comprend en effet bien des caractéristiques de la rencontre "amoureuse" : il a lieu dans la sphère privée, l'artiste propose, la chargée de diffusion dispose. Selon les cas, elle consent à la relation après avoir été séduite par le travail de l'artiste avec lequel elle se sent en résonance, ou cède (cas de Stéphanie qui doit accepter de travailler avec des artistes dont elle n'apprécie pas le travail). Cet aspect du recrutement semble ici très spécifique à un secteur qui mobilise particulièrement les émotions, y compris dans ses luttes⁹⁶. La fin du contrat de travail mobilise elle aussi des émotions, similaires à celles d'une séparation ou d'une rupture : le ressentiment, le mépris ou la colère de part et d'autre peuvent faire partie de ce moment du contrat de travail. En outre, la notion de plaisir recherchée par les chargées de diffusion contribue à abolir la frontière entre vie privée et vie professionnelle, autre caractéristique majeure du secteur⁹⁷. Cette absence de frontière est particulièrement propice à introduire la structuration de la sphère familiale (ainsi que la distribution genrée des rôles qui va avec) dans la sphère professionnelle. Cela semble même la base de sa structuration. Après tout, autrefois, les compagnies de théâtre étaient familiales et cet héritage est sans doute encore fortement imprimé dans un secteur qui s'émancipe souvent du cadre réglementaire en conservant ses particularités, ses "traditions". Le spectacle vivant, en particulier le théâtre, n'est-il pas souvent qualifié de "grande famille" ?

Dans son étude sur les formes de coopération dans théâtre public, Serge Proust⁹⁸ met en évidence cette organisation "familiale" : "*dans la description de leurs liens professionnels, les membres du théâtre public utilisent très peu les métaphores réticulaires, mais diverses images qui renvoient à l'idéal de la troupe. La première image est celle de la « famille ». Cette référence est, pour les personnes rencontrées, une manière d'exprimer de façon imprécise l'existence d'une proximité indissolublement affective et artistique entre différents professionnels et/ou groupes de professionnels. (...) Pour un jeune metteur en scène, il s'agit de « constituer, autour des projets qu'on a faits ensemble, une espèce de petite famille ».*" La

⁹⁶ Lechaux, Bleuwend. « La mobilisation des intermittents du spectacle ». *Émotions... Mobilisation !* Presses de Sciences Po, 2009, p. 57-77.

⁹⁷ Sinigaglia-Amadio, S., & Sinigaglia, J. (2017). *Temporalité du travail artistique : Le cas des musicien.ne.s et des plasticien.ne.s*. Ministère de la Culture - DEPS.

⁹⁸ Proust, S. (2002). Les formes de coopération dans le théâtre public. *Réseaux*, 111(1), 236-258.

chargée de diffusion devient donc mère et épouse dévouée, s'occupant du "sale boulot", gérant le quotidien et effectuant ce travail invisible en partie gratuitement, par "amour de l'art", au sein de cette grande famille qu'est le spectacle vivant. Elle appartient à la domesticité d'une grande maison, celle du spectacle vivant. Elle est "au service de", ne voit pas ses compétences reconnues au profit de qualités essentialisées et peut donc bien être remplacée par une autre, pourvu qu'elle ne coûte pas cher.

Synthèse de la troisième partie

Le métier de chargé.e de diffusion apparaît bel et bien comme essentialisé et à nouveau comme dévalorisé. Les diplômes dont elles peuvent disposer ne sont pas reconnus, et on attend d'elles une gestion des liens relationnels. La côté "fourre-tout" qui émergeait dès le début de cette étude trouve ici pleinement son explication : outre le fait de s'occuper de diffusion, de production et de tant d'autres tâches administratives, c'est sur elles que le travail dévalorisant, voir humiliant est délégué. Leur rôle est bien de "*faire ce qu'il reste à faire*" en dehors de la création artistique, et ce travail est sans limite.

De plus, elles doivent jouer un rôle "maternel" à l'égard des artistes pour lesquelles elles travaillent. Certaines transforment ce rôle en "bon rôle" quand d'autres le rejettent totalement. Par ce biais, leurs émotions et leurs affects sont particulièrement mobilisés dans des relations souvent déséquilibrées en corrélation avec l'organisation hiérarchique, en particulier quand elle est informelle, et les liens de subordination, souvent informels eux aussi, mais réels.

C'est par le prisme de l'émotion et des affects qu'émergent l'ensemble des tâches effectuées, leur nature, les rôles et les interactions : il n'y a ici aucun organigramme que l'on puisse dégager, le spectacle vivant apparaît finalement comme reposant sur le modèle traditionnel de la famille. L'artiste devient "le chef de famille" qui occupe la sphère publique et politique, mais aussi "l'enfant" dont il faut prendre soin. Les métiers administratifs deviennent "l'épouse dévouée" qui gère le quotidien dans l'ombre du foyer afin que le "chef de famille" *breadwinner*⁹⁹ puisse assurer la subsistance du "foyer" qu'est la compagnie.

⁹⁹ Littéralement, en anglais, "celui ou celle qui gagne le pain". Autrement dit, la principale source de revenus de la famille ou, ici, du collectif de travail. Il s'agit du rôle attribué aux hommes dans le modèle familial traditionnel par les chercheuses féministes. Voir Bereni, L., Chauvin, S., Jaunait, A., & Revillard, A. (2020). *Introduction aux études sur le genre*. De Boeck Supérieur, p.224.

CONCLUSION - La domesticité des métiers administratifs du spectacle vivant en général, et des chargées de diffusion en particulier

Cette étude avait pour objectif d'expliquer l'invisibilité des métiers administratifs dans un secteur à la visibilité démesurée : le spectacle vivant. L'hypothèse qui sert de fil rouge à cette étude était que les métiers administratifs relèvent d'une forme de domesticité, dont l'invisibilité constituait un premier indice. Pour vérifier cette hypothèse, il nous fallait étudier l'organisation du spectacle vivant, ainsi que les rôles et les interactions qui s'en dégagent. Mais le secteur est vaste et complexe. En resserrant la focale sur un métier, celui de chargée de diffusion, nous avons également resserré la focale de ce qui peut être observé. Ainsi, dans les diverses typologies de structures qui constituent le secteur du spectacle vivant, c'est ici sur les compagnies, petites et extrêmement nombreuses, que le regard s'est particulièrement posé, ainsi que, en miroir, sur les groupements d'employeurs qui, eux, restent rares. C'est un angle qui a été très peu étudié.

Tout d'abord, Becker, un des rares chercheurs à avoir étudié l'organisation de la production artistique dans son ensemble, a mis en évidence son aspect collaboratif : l'artiste n'est pas seul.e. C'est une équipe composée d'autres artistes, de technicien.nes et de personnel administratif qui permet à une œuvre d'art d'advenir. Pourtant, l'idée d'une production collective ne va pas de soi dans le spectacle vivant. Bien souvent, seul.es les artistes sont mis en lumière : leur personne est indissociable de l'œuvre, voir s'y substitue¹⁰⁰. De ce fait, les artistes sont hyper visibles et en tirent un grand pouvoir : cela contribue à les placer au sommet d'une hiérarchie qui n'a rien d'officielle. La répartition des professionnel.les du spectacle vivant entre ombre et lumière reproduit l'affectation des femmes à la sphère privée, domestique, familiale et celle des hommes à la sphère publique et politique, héritée de la Révolution française. La forte répartition sexuée de l'emploi dans le spectacle vivant en témoigne : aux hommes la création artistique, aux femmes les tâches administratives. Cela place la filière administrative en bas de l'échelle.

Ainsi, les "attachées" ou "chargées" de la filière administrative¹⁰¹ qui travaillent au sein de compagnies restent tout particulièrement dans l'ombre. Elles occupent pourtant des fonctions essentielles en assurant les moyens matériels à une œuvre d'art d'advenir et accompagnent

¹⁰⁰ Menger, Pierre-Michel. *Les intermittents du spectacle - Sociologie du travail flexible*. Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales, 2011.

¹⁰¹ Au féminin, puisque les femmes sont majoritaires.

souvent l'ensemble des projets d'un.e artiste, dans un milieu où les équipes se font et se défont autour de projets et où ces équipes n'ont pas vraiment de pérennité, sauf à répéter des collaborations au gré des projets. Elles incarnent une forme de stabilité dans un monde qui n'en a guère. Elles sont cependant substituables, ce que ne sont pas les artistes. C'est d'ailleurs la substituabilité du travail domestique qui a permis aux féministes des années 70 de le définir comme étant un travail : il comprend toutes les tâches effectuées gratuitement, généralement par des femmes au sein du foyer, qui peuvent être déléguées à des employé.es rémunéré.es. La délégation est ici opérée par les artistes. Ces employées de maison, auxquelles s'apparentent les chargées de diffusion par bien des égards, sont des "domestiques", terme devenu péjoratif et remplacé par "employée de maison".

Par conséquent, les professionnelles de la filière administrative sont absentes des revendications et des politiques menées en faveur de l'égalité dans le secteur au profit des seuls métiers visibles et prestigieux, alors même que 52 % des femmes qui travaillent dans le spectacle vivant ne sont pas des artistes. Peut-être en sont-elles absentes parce que, précisément, les femmes de la filière administrative n'ont pas tué en elles-mêmes la "fée du foyer" (*the angel of the house*) décrite par Virginia Woolf comme dépendante financièrement et toujours disponible pour les autres¹⁰² ?

Quelles caractéristiques les rapprochent de la "fée du foyer" ? Selon les féministes des années 60 et 70, le travail domestique est invisible parce que gratuit. Le travail administratif n'est, lui, pas gratuit, mais on cherche à en réduire les coûts au maximum par le biais de divers arrangements que nous avons dégagés. Et surtout, une partie du travail est bel et bien effectué gratuitement, directement ou indirectement, que ce soit par des heures de travail non rémunérées ou par le fait d'effectuer des tâches qui ne correspondent pas au niveau de salaire perçu. Plus particulièrement, la gratuité du travail que nous qualifions d'indirecte est rendue possible par le niveau de qualification demandé pour exercer le métier de chargée de diffusion que nous avons dégagé de l'étude des offres d'emploi : généralement, aucun. Or, nous avons vu que les chargées de diffusion étaient souvent qualifiées, voire très qualifiées, mais que ces qualifications ne jouissaient d'aucune reconnaissance. Enfin, ce sont des qualités plus que des compétences qui leur sont demandées, ce qui, comme l'a démontré Danièle Kergoat¹⁰³,

¹⁰² Woolf, Virginia. *Une chambre à soi*. 2017^e éd., 1929.

¹⁰³ Kergoat, Danièle. « Le rapport social de sexe : de la reproduction des rapports sociaux à leur subversion ». *Les rapports sociaux de sexe*, Presses Universitaires de France, 2010, p. 60-75.

contribue, outre la nature des tâches, à essentialiser leurs métiers comme étant féminins et ne nécessitant que des qualités "naturelles", en particulier, ici, relationnelles. Tout comme le travail des femmes dans la sphère domestique, y compris celles qui sont rémunérées pour l'effectuer et extérieures au foyer.

Par ailleurs, la place des métiers administratifs dans le modèle organisationnel du spectacle vivant les situe dans une situation de *cas particulier d'exploitation économique*^{104 105} : les métiers administratifs, et uniquement eux, sont exclus du statut d'emploi particulier qui régit le secteur, l'intermittence. Nous avons démontré que grâce à quelques "arrangements" spécifiques, les chargées de diffusion exerçaient malgré tout souvent ce métier sous ce statut. Mais ce n'est pas pour les intégrer en tant que pairs puisque les emplois administratifs restent invisibles dans les luttes sociales liées à l'intermittence. C'est avant tout un arrangement économique qui vise à adapter leurs modalités de travail au régime de l'incertitude, principale caractéristique du secteur, et réduire ainsi le coût de leur travail. Dans un secteur globalement précaire, on leur impose un temps partiel extrêmement restreint, de faibles rémunérations et une partie de leur travail est effectuée gratuitement. Ces arrangements peuvent avoir aussi pour but de préserver, à l'inverse, la rémunération des artistes, mais aussi des technicien.nes, ces métiers qui sont sur les scènes ou juste autour et donc visibles, ainsi que de renforcer le prestige de leur emploi.

Autre aspect du travail domestique dégagé par les féministes : il est illimité. Dans l'étude que nous avons menée, nous avons très vite vu que le périmètre du travail des chargées de diffusion était extrêmement flou et qu'elles se retrouvaient en réalité à *faire tout ce qu'il reste à faire* en dehors du travail de création artistique, et pas uniquement ce pour quoi elles ont été embauchées. Il n'y a réellement pas de limites et cela va jusqu'à tenir un rôle maternel, comme nous l'avons vu à travers le *maternage*, dans une disponibilité quasi-permanente pour un temps de travail rémunéré souvent extrêmement restreint et contraint. Cette répartition inégale du travail est indissociable des rôles domestiques, c'est-à-dire de la sphère privée, familiale. D'autant plus que l'artiste est ici à la tête d'une compagnie et c'est en premier lieu sur son travail que repose la pérennité économique de la structure. Elle ou il incarne le rôle du mâle *breadwinner* qui nourrit la famille grâce à son activité professionnelle. Les métiers

¹⁰⁴ Delphy, C., & Leonard, D. (1992). *L'exploitation domestique*. Syllepse.

¹⁰⁵ Delphy, C. (2013). *L'ennemi principal*. Ed. Syllepse.

administratifs sont eux occupés principalement par des femmes qui gèrent le quotidien et assument des tâches qui vont bien au-delà de ce que devraient être leurs métiers, comme nous l'avons démontré.

En effet, la division du travail n'est pas seulement sexuée, elle est aussi morale. Bien souvent, l'embauche d'une chargée de diffusion semble facultative, car les artistes sont à même d'assurer leur propre diffusion dans un secteur où la précarité financière joue à plein. Si des artistes ont recours à des chargées de diffusion, il semble que ce soit avant tout pour se décharger du "sale boulot" (*dirty work*)¹⁰⁶. La diffusion est en elle-même une tâche pénible, parfois humiliante. Les tâches administratives également. Il ne s'agit pas uniquement de dégager du "*temps disponible pour la création*"¹⁰⁷ mais aussi de préserver et d'entretenir le prestige social. L'acceptation de ces tâches ingrates repose en grande partie sur l'affectivité, qui est aussi un des principaux ressorts du travail domestique.

En outre, la relégation des femmes à la sphère domestique a longtemps justifié qu'elles soient privées de droits civiques¹⁰⁸. C'est du droit du travail dont elles semblent ici éloignées. De plus, les chargées de diffusion, quand elles travaillent dans des compagnies, sont particulièrement isolées. Elles sont souvent les seules salariées dans des structures dont la taille n'impose pas de représentants du personnel et permet un mode de fonctionnement "familial". Elles n'ont pas non plus de représentation syndicale dédiée. Ni de tiers permettant de réguler les relations conflictuelles ou de faire respecter la réglementation. Ajouté au rapport de domination, cela les rend particulièrement vulnérables aux violences professionnelles, économiques ainsi qu'aux violences sexistes et sexuelles.

L'organisation et la structuration du secteur ont été particulièrement difficiles à faire émerger : quasiment rien ne fonctionne comme dans un autre secteur professionnel et les outils usuels d'étude de milieux professionnels, tels que les organigrammes, n'existent pas. Les rôles joués ne sont pas non plus ceux que la réglementation définit. C'est un monde à l'envers, telle Alice qui aurait traversé le miroir, qui déstabilise. La première édition de l'ouvrage de Menger,

¹⁰⁶ Lhuilier, Dominique. « Le "sale boulot" ». *Travailler*, n° 14, février 2005, p. 73 à 98.

¹⁰⁷ Sinigaglia-Amadio, Sabrina, et Jérémy Sinigaglia. « Tempo de la vie d'artiste : genre et concurrence des temps professionnels et domestiques ». *Cahiers du Genre*, n° 59, février 2015.

¹⁰⁸ Bereni, Laure, et al. *Introduction aux études sur le genre*. De Boeck Supérieur, 2020.

Les intermittents du spectacle, avait d'ailleurs pour sous-titre : *sociologie d'une exception*¹⁰⁹. C'est par le prisme des interactions que l'organisation et la structuration semblent enfin apparaître, car le secteur est particulièrement gouverné par les affects et les émotions. C'est ainsi que nous avons pu dégager qu'il y a là une organisation où les rôles sont répartis selon le modèle traditionnel de la famille. Cela vient confirmer l'hypothèse principale de cette étude : le travail des chargées de diffusion a toutes les caractéristiques du travail domestique. Il est invisible, en partie gratuit, illimité, il s'exerce dans une disponibilité quasi-permanente, fait appel à des qualités essentialisées comme féminines, s'appuie sur des ressorts affectifs, la nature des tâches relève du "*dirty work*" tout comme le ménage ou la lessive, et il est déconsidéré. La place, le rôle et la nature du travail des chargées de diffusion sont domestiques. En se décrivant si souvent comme "au service de", elle se sentent sans doute elles aussi comme des domestiques. La domesticité désigne l'ensemble des domestiques d'une maison. Avec nombre de leurs collègues du bas de l'échelle des métiers administratifs, les chargées de diffusion peuvent incarner la domesticité invisible de la grande et prestigieuse maison qu'est le spectacle vivant.

Cependant, l'émergence des groupements d'employeurs, mais aussi de toutes les formes d'emplois mutualisés, laisse entrevoir un processus de normalisation des structures et des emplois. Cette étude n'ayant qu'une visée exploratoire, elle nécessiterait d'être approfondie pour confirmer, infirmer ou nuancer les hypothèses qui s'en dégagent.

En effet, elle a été conduite depuis le point de vue de femmes chargées de diffusion. Il faudrait, pour la compléter et l'objectiver pleinement, explorer également le point de vue des artistes sur la condition des équipes administratives dans le spectacle vivant, mais aussi étudier d'autres métiers administratifs du spectacle vivant. Il faudrait également interroger plus précisément les interactions avec l'État et les collectivités territoriales en particulier sur les modalités de financement de ces postes. Néanmoins, la littérature académique au sujet des artistes étant abondante, elle a permis de combler une partie des vides laissés à leur sujet dans l'étude des interactions.

Par ailleurs, cette recherche a également été conduite à partir d'un corpus extrêmement restreint : seuls cinq entretiens ont été menés. Afin de vérifier les hypothèses dégagées ici, il

¹⁰⁹ Menger, P.-M. (2005). *Les intermittents du spectacle—Sociologie d'une exception*. Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.

conviendrait de les approfondir sur un corpus plus important, en y intégrant également des hommes qui font ces métiers. La richesse des entretiens et la diversité des expériences des chargées de diffusion interrogées donnent cependant un aperçu de leur expérience de travail. En outre, les cinq années écoulées depuis la rencontre initiale avec le groupe étudié contribuent indéniablement à obtenir des témoignages qui bénéficient d'un recul que n'auraient pas des chargées de diffusion en poste pour parler de leur travail, la dimension affective qui les lie à leurs employeurs pouvant exercer un biais de perception important.

De plus, les contrats aidés et les groupements d'employeurs sont surreprésentés dans les entretiens tandis que les contrats intermittents en sont absents, même si certaines ont pu exercer sous ce statut par le passé. Cela ne correspond pas aux réalités du secteur et c'est là aussi un aspect qui pourrait être complété, les contrats aidés étant particulièrement susceptibles de biaiser les résultats. Cependant, ces contrats ont permis de mettre en évidence les enjeux économiques de ces postes en les reliant à l'étude des offres d'emploi et à la littérature académique. Quant aux groupements d'employeurs, encore extrêmement marginaux, ils ont agi comme des révélateurs de bien des aspects qui, sans eux, seraient restés invisibles, et ils permettent de nuancer le constat général.

Pour conclure, il faut souligner que nous ne sommes pas tout à fait ici sur une répartition des rôles uniquement selon le genre, mais aussi selon la classe. Si toutes les chargées de diffusion interrogées ont fait l'expérience de la domination, les entretiens comportent une récurrence déroutante : la domination provient dans la plupart des cas d'autres femmes, artistes ou directrices d'institutions. Si la filière artistique reste dominée par des hommes, elle est désormais mixte : 38 % de femmes en occupent les emplois. Ici, la classe dominante n'est pas "les hommes" mais "les artistes" : la visibilité est le principal outil qui permet d'occuper cette position. La classe dominée, elle, reste une catégorie de métiers principalement occupés par des femmes et invisibles. Un glissement s'est partiellement opéré : ce ne sont plus les hommes qui sont valorisés, c'est le rôle des hommes¹¹⁰. C'est la culture masculine des organisations plus que les hommes qui influe sur la répartition sexuée et morale du travail¹¹¹, culture désormais reproduite par des femmes qui accèdent au pouvoir, mais aussi questionnée par des hommes qui s'y trouvent. Afin que le projet politique de l'égalité ne se contente pas d'invisibiliser des

¹¹⁰ Ferrand, Michèle. « IV. La place des femmes dans l'espace public ». *Féminin masculin*, La Découverte, 2004, p. 66-83.

¹¹¹ Wajcman, Judy. « 11. Le genre au travail ». *Le travail du genre*, La Découverte, 2003, p. 151-62.

inégalités au profit de catégories prestigieuses déterminées par une culture masculine, et pour faire pleinement apparaître les évolutions et les enjeux nouveaux qui se dégagent, peut-être faut-il, comme le propose l'École de Chicago, étudier les métiers du bas vers le haut et non l'inverse, puisque c'est en bas de l'échelle sociale que se trouvent encore majoritairement les femmes ? Cela contribuerait à reconnaître les rôles qu'elles jouent dans la société, et sans doute à prendre conscience de leur valeur. La crise que nous avons traversée ne nous a-t-elle pas montré à quel point elles sont essentielles ?

ANNEXES

Annexe 1 : Présentation de la méthodologie

Le spectacle vivant est un secteur très hétérogène : les conditions d'emploi connaissent d'importantes variations selon les filières (artistique, technique ou administrative), le type de structures employeuses (compagnies, structures labellisées, groupements d'employeurs...) ou les disciplines (théâtre, musiques actuelles, danse...). Il est vite apparu difficile d'observer la filière administrative du spectacle vivant dans son ensemble : cela demanderait plusieurs années de recherche.

J'ai donc choisi de me pencher spécifiquement sur le métier de chargée de diffusion. Cela permettait d'observer un ensemble à priori cohérent tout en croisant différents types d'employeurs et de disciplines. Pour l'étudier, j'ai choisi de croiser deux méthodes : une enquête par entretiens semi-directifs et une analyse statistique d'offres d'emploi.

1. Les entretiens semi-directifs

J'ai retenu comme terrain les personnes qui ont suivi une formation à laquelle j'ai participé en 2016. Cela m'a permis d'interroger un collectif disposant de caractéristiques voisines et d'une situation à priori identique¹¹². Cinq ans plus tard, mes collègues étaient-elles toujours en poste ? Comment percevaient-elles ce métier avec ce temps de recul ?

Nous étions sept stagiaires : six femmes et un homme. Le seul homme présent avait la particularité d'être artiste et de prendre lui-même en charge sa diffusion. Il était à ce titre salarié permanent de sa structure, et non intermittent. Il n'a malheureusement pas pu se rendre disponible pour un entretien. J'ai donc interrogé les 5 femmes qui ont suivi cette formation avec moi. Le guide d'entretien utilisé se trouve en annexe 1 : s'il a bien servi de fil conducteur, j'ai veillé à laisser une grande liberté de parole aux enquêtées et à rebondir sur leurs éléments de discours plus que de suivre scrupuleusement mon guide : cela m'a permis d'accéder à des aspects que je n'avais pas envisagés au préalable.

¹¹² Avril, Christelle, et al. *Enquêter sur le travail. Concepts, méthodes, récits*. La Découverte, 2010

Les personnes interrogées ont été sollicitées par mail à la fin du mois de mars 2021 et les entretiens se sont tenus au début du mois d'avril 2021 en visioconférence, en raison des conditions sanitaires et de l'éloignement géographique. Seule exception : l'entretien de Laure, qui s'est déroulé par téléphone. Les entretiens ont été enregistrés et intégralement retranscrits. Ils ont duré entre 45 minutes et 1 h 45. Les prénoms ont été remplacés par des prénoms d'emprunt et les données utilisées sont anonymisées.

Limites et biais :

La situation des personnes interrogées n'est pas représentative de l'ensemble du corps de métier. Par exemple, la moyenne d'âge du groupe est de 53 ans. Or, les données statistiques¹¹³ montrent que l'âge moyen des salarié.es du spectacle vivant est de 38,7 ans et 50 % des salariés ont moins de 37 ans. 40 % des emplois de chargée de production-diffusion sont occupés par des personnes ayant entre 26 et 36 ans. Au moment des entretiens, toutes ont plus de 50 ans à l'exception de Stéphanie, qui a 34 ans.

Le terrain est également limité aux personnes qui ont accès à une formation. En 2016, le contrat aidé CUI-CAE était largement utilisé par les structures du spectacle vivant. Le dispositif a pris fin en 2018. Ces contrats étaient assujettis à une obligation de formation de la part des employeurs. Ainsi, trois des cinq personnes interrogées travaillaient à l'époque via le dispositif du CUI-CAE. Les deux autres personnes étaient en CDI dans un groupement d'employeurs et leur présence en formation relève de l'obligation régulière de formation¹¹⁴. Or, le CDI n'est pas le contrat de travail le plus répandu¹¹⁵ dans le spectacle vivant et l'emploi en groupement d'employeurs est en réalité très marginal, comme nous le verrons plus loin. Ainsi, alors que ce type de contrat est majoritaire, aucune des personnes interrogées n'exerçait comme intermittente au moment de la formation.

¹¹³ Source : AUDIENS - CPNEF, (Commission Paritaire Nationale Emploi, Formation), et AFDAS. Tableau de bord statistique – Première partie : les employeurs et l'emploi dans le spectacle vivant – Données 2017. Novembre 2019.

¹¹⁴ Article L6321-1 du Code du Travail

¹¹⁵ Source : AUDIENS - CPNEF, (Commission Paritaire Nationale Emploi, Formation), et AFDAS. Tableau de bord statistique – Première partie : les employeurs et l'emploi dans le spectacle vivant – Données 2017. Novembre 2019.

Ces quelques entretiens ne peuvent pas fournir d'éléments suffisamment solides pour en tirer des conclusions pérennes. Pour autant, ils permettent de rendre compte de l'expérience de travail d'une chargée de diffusion.

L'observation directe est préconisée pour étudier les situations de travail. En procédant par entretiens semi-directifs, je n'ai accès qu'au point de vue des chargé.es de diffusion.

Autre biais : j'ai une relation personnelle avec les personnes interrogées, et une expérience commune, même si je n'ai pas eu de contacts avec certaines d'entre elles depuis plusieurs années. Je suis également une de leurs pairs et elles sont souvent rapidement passées sur des aspects, supposant que je les connaissais aussi bien qu'elles. Il m'a parfois fallu insister. Cependant, les liens de confiance tissés entre nous au préalable se sont révélés des atouts bien plus que des freins, et je leur en suis infiniment reconnaissante.

Les cinq enquêtées sont présentées en annexe 3.

2. Analyse statistique d'un corpus d'offres d'emploi

Si les entretiens ouvrent une fenêtre sur des expériences concrètes d'exercice du métier de chargée de diffusion, le panel est trop restreint pour permettre une observation valable des conditions d'emploi et comporte des biais importants. Quelles disciplines artistiques font appel à des chargées de diffusion ? Quels types de structures ? Sous quel type de contrat, avec quel temps de travail ? Les postes de diffusion ne concernent-ils que des tâches de diffusion ? S'il existe des études statistiques sur le spectacle vivant sur lesquelles je m'appuierais également, les données ne sont pas toujours suffisamment fines pour répondre à ce type de questions. J'ai donc choisi d'analyser des offres d'emploi dans le spectacle vivant dont l'intitulé ou la description de poste comporte le mot "diffusion".

Le corpus est constitué des annonces qui étaient en ligne dans la semaine du 1er au 7 mai 2021 sur 3 sites différents, dédiés spécifiquement à l'emploi culturel. Deux d'entre eux, Profilculture et Jobculture, sont les sites de référence à l'échelle nationale et référencent la majorité des offres mises en ligne sur des sites d'offres d'emploi pour la culture. 106 offres d'emploi ont été analysées, soit la totalité des offres en ligne à ces dates.

- **Profilculture**¹¹⁶ : c'est le site le plus important dédié à l'emploi dans le secteur culturel. Il se définit lui-même comme "1^{er} site emploi du secteur culturel" avec 550 000 visites mensuelles. Les offres sont présentées par famille de métiers, par secteur, par région et par type de contrat. Les annonces sont payantes, à l'exception de celles pour des stages, alternance ou service civique. Les tarifs sont élevés : 290 euros HT l'annonce, mais les contrats courts et les contrats aidés bénéficient d'un tarif spécial à 160 euros HT¹¹⁷. Les annonces ne sont en ligne que pour un temps donné, et sont retirées une fois la date limite de candidature atteinte. Les petites structures sont peu présentes, les tarifs pratiqués étant prohibitifs. Les offres étudiées sont celles qui étaient actives dans la semaine du 5 au 9 avril 2020. 20 annonces sur 106 sont tirées de ce site, soit 19 % du corpus.

Critères de recherche utilisés :

- Secteur : spectacle vivant
- Famille de métiers : diffusion - distribution - commercialisation
- Mot clé : diffusion.
- Seules les offres dont les intitulés et/ou descriptifs de poste comportent de la diffusion ont été analysés.

- **Métiersculture région Centre Val de Loire**¹¹⁸ : Métiersculture est une plateforme ressource dédiée à l'emploi dans la culture à l'échelle locale, gérée par la Région Centre Val de Loire. La publication d'offres d'emploi est gratuite. Le site présente l'avantage de conserver sur un long laps de temps les offres, et j'ai pu remonter jusqu'en octobre 2020. 7 offres sont issues de ce site, soit 7 % du corpus.

Critères de recherche utilisés :

- Rubrique emploi → Offres
- Consulter par secteur : administratif.
- Seuls les intitulés de poste comportant la diffusion ont été analysés.

¹¹⁶ <https://www.profilculture.com/>

¹¹⁷ Source : <https://www.profilculture.com/recruteur/services.php>

¹¹⁸ <https://metiersculture.fr/structure/region-centre-val-de-loire/>

- **Jobculture.fr**¹¹⁹ : Jobculture est un site de portée nationale dédié à l'emploi dans la culture qui accueille 80 000 visiteurs uniques par mois. La publication des offres d'emploi y est gratuite, mais elles ne sont pas vérifiées et assez souvent, les éléments comme le type de contrat ou la durée du travail indiqués en en-tête ne correspondent pas au contenu de l'annonce. Ceci est dû à un formulaire qui comporte une partie à remplir par des menus déroulants puis une zone de champ libre. Le menu déroulant "contrat" mêle les types de contrat et la durée du temps de travail, mais un seul choix est possible. Quand les informations divergeaient, j'ai systématiquement privilégié celles qui se trouvaient dans le champ de rédaction libre. 79 offres d'emploi sont issues de ce site, soit 74 % du corpus. Outre la publication gratuite qui donne accès à un large panel d'employeurs, les annonces sont conservées sur un long laps de temps et j'ai pu remonter jusqu'à octobre 2019.

Critères de recherche utilisés :

- Menu emploi "spectacle vivant"
- Mot clé : diffusion
- Rayon : 5 000 km
- Un tri rigoureux a ensuite été opéré sur chacune des annonces : seules celles correspondant effectivement à un poste dans le spectacle vivant comportant des missions de diffusion ont été conservées.

Pour l'ensemble des offres, j'ai strictement reporté les informations présentes sur les annonces, y compris les fautes d'orthographe.

Limites et biais :

La crise sanitaire a assurément eu un impact important sur l'emploi dans le spectacle vivant, en particulier pour la diffusion, raison pour laquelle j'ai cherché à accéder à des offres antérieures à mars 2020. Sur les 106 offres étudiées, 74 d'entre elles (70 %) sont passées pendant la crise sanitaire et 32 (30 %) sont antérieures à cette période.

Le réseau, les relations et la réputation sont des critères informels importants quand on recrute dans le spectacle vivant. Avant de passer une annonce, on cherche dans son cercle

¹¹⁹ <http://www.jobculture.fr/>

professionnel des recommandations par bouche à oreille ou on signale un poste à pourvoir sur les réseaux sociaux. Un grand nombre de postes ne passent pas par le biais de sites dédiés à l'emploi.

Dans les musiques actuelles, le métier relatif à la diffusion est désigné par le terme de bookeur.euse. Ma recherche étant basée sur le terme de "diffusion", il est possible que des offres propres aux musiques actuelles n'apparaissent pas. D'autre part, les musiques actuelles bénéficient de réseaux dédiés et je n'ai exploré que des sites d'offres d'emploi pluridisciplinaires. Les musiques actuelles sont sans doute sous-représentées dans les données étudiées.

Indicateurs :

Si certains indicateurs allaient de soi avant de commencer à observer les offres d'emploi, d'autres sont venus au cours de leur étude : des éléments sont apparus comme récurrents en matière de compétences et de qualités et je les ai intégrés. Les indicateurs sont répartis autour de 3 thèmes :

- Conditions d'emploi : discipline artistique principale de l'employeur, intitulé du poste, poste dédié uniquement à la diffusion ou non, type de contrat, temps partiel/temps plein/intermittence, durée hebdomadaire du travail si temps partiel (est-il inférieur à la durée minimale légale du travail qui est de 24 heures hebdomadaire ?), type de structure employeuse, rémunération, convention collective applicable, déplacements/horaires atypiques mentionnés, télétravail.
- Compétences formelles (diplôme, formation, compétences éventuellement sanctionnées par un diplôme ou une formation...) : niveau de diplôme demandé, formation spécifique demandée, maîtrise de l'anglais, connaissance de l'environnement juridique propre au spectacle vivant.
- Compétences informelles (non reconnues par un diplôme, qualités...) : qualités relationnelles, qualités rédactionnelles, expérience préalable demandée, maîtrise des outils informatiques et/ou des bases de données, connaissance du réseau professionnel du spectacle vivant et/ou de la discipline en particulier.

L'ensemble des données recueillies ont été reportées dans un tableau Excel à partir duquel j'ai réalisé des graphiques, mais aussi des nuages de mots pour les intitulés de poste et les

rémunérations. La taille de ce tableau ne me permet pas de l'annexer à ce DAPP, mais l'ensemble des graphiques sont présentés en annexe 3.

Annexe 2 : guide d'entretien

Grille d'entretien :

Question 1 : avant d'échanger autour de la formation que nous avons suivie il y a 5 ans, peux-tu me dire qui tu es ? Je te propose de me faire un petit film de ta vie en insistant sur ce qui te paraît important.

Données attendues : âge, niveau d'études, éléments du parcours professionnel, contexte socio-culturel, situation familiale...

Question 2 : peux-tu me raconter ce qui t'a amenée à faire le cycle de formation sur la diffusion du spectacle vivant ?

- Identification de l'employeur et du lieu de travail
- Motivations à faire de la diffusion de spectacle vivant
- Attentes vis-à-vis de la formation/du poste
- Situation professionnelle et personnelle à l'époque
- Intitulé du poste et fonction(s)
- Type de contrat de travail ? (CDD, CDDU, CDI, emplois aidés, service civique...)
- Temps de travail (temps plein/temps partiel)

Question 3 : peux-tu me raconter ce que tu faisais dans ton travail à l'époque ? Quel était ton rôle dans la structure ?

- Comment sont réparties les tâches autour de la diffusion d'un spectacle ? Qui fait quoi ?
- De quelles tâches étais-tu chargée ?
- Es/étais tu seule ou y'avait-il d'autres personnes avec toi quotidiennement ? Qui sont/étaient tes collègues ? Comment s'organise la hiérarchie ?
- Quel est ton lieu de travail ? (bureau, domicile, lieu géographique, coworking...)
- Qui te donne des directives dans ton travail ?
- Quelles méthodes de collaboration ? (réunions, points téléphoniques...)
- Avant ton arrivée sur ce poste, qui effectuait les tâches que tu effectues ?
- Quelles sont les compétences et qualités nécessaires pour faire ce métier ?
- Comment décrirais-tu tes rapports avec tes collègues ?

Question 4 : depuis la fin de la formation, il y a 5 ans, es-tu toujours sur le même poste ou pas ? Pourquoi ?

→ Qu'est ce tu aimes/aimais dans ce travail ?

→ Qu'est que tu n'aimes/n'aimais pas dans ton travail ?

→ Es-tu nommée dans les documents qui présentent les équipes qui ont travaillé sur le spectacle (dossiers de subvention, dossier de présentation, plaquettes de programmation...)?

→ Comment ton travail est/était valorisé par les artistes ? Quels sont les mécanismes de reconnaissance dont tu bénéficies/bénéficiais ?

→ Quel est/était le montant de ton salaire ? En es/étais tu satisfaite ?

Conclusion : merci beaucoup pour ton temps et le partage de ton expérience. Y a t-il des choses qui n'ont pas été abordées et que tu aimerais ajouter ? As-tu des questions ?

Annexe 3 : présentation des enquêtées

Stéphanie : elle a 34 ans, elle vit en couple depuis plus de 10 ans, son conjoint est enseignant. Ils ont 3 enfants de 6 ans, 4 ans et 1 an et demi. Ses parents sont musiciens, elle baigne dans le milieu du spectacle vivant depuis son enfance. Elle a fait des études poussées en langues, l'un de ses parents est d'origine étrangère et elle est parfaitement bilingue. Elle se destinait initialement à la recherche ou à l'enseignement linguistique, elle aurait dû être enseignante à l'université, mais elle a repris un master de médiation culturelle. Stéphanie est chargée de diffusion dans un groupement d'employeurs depuis 9 ans, en CDI à temps plein. Elle est néanmoins à temps partiel choisi depuis la naissance de ses enfants via un congé parental à 80%. Globalement, Stéphanie a une relation très positive à son travail. L'entretien montre quelqu'un de très professionnel, qui maîtrise parfaitement son métier et aime en parler. Elle transmet globalement une image très positive de son emploi.

Carole : Carole a 51 ans, elle est séparée du père de sa fille de 10 ans. Née à Paris, elle vit désormais dans une grande métropole réputée pour sa vie culturelle. Après le bac, Carole n'avait pas de motivation pour une poursuite d'études bien qu'elle ait entamé des études de lettres, mais ses parents l'ont poussée à trouver des "petits boulots". Elle découvre alors qu'elle n'a aucune envie de "travailler sans plaisir dans des secteurs non appréciés" et reprend ses études. Elle obtient un DUT Carrières sociales option animation socio-culturelle puis une licence en sciences de l'éducation.

Après 2 ans de voyages desquels elle tire films et expositions avec son compagnon d'alors, elle obtient son premier poste : chargée d'organisation dans un cinéma d'art et essai à Paris. Carole quitte ce poste pour s'installer en province où naît sa fille. Mais elle ne parvient pas à retrouver un emploi équivalent à ce qu'elle a connu. Séparation du couple et déménagement dans une grande métropole où elle espère retrouver un emploi dans le secteur de la culture. Elle devient d'abord auxiliaire de vie scolaire pendant quelques années ce qui lui permet de s'occuper de son enfant. À force de détermination, elle finit par obtenir un poste dans une compagnie de théâtre qui dispose également d'un lieu de diffusion. Elle a été embauchée comme chargée de diffusion via un contrat aidé, le CUI-CAE, sur un temps partiel de 20 heures par semaine en 2016.

L'expérience avec la compagnie de théâtre n'a duré qu'un an et s'est avérée décevante pour elle. Elle a décidé de suivre une formation en alternance de secrétaire comptable au sein d'une prestigieuse structure culturelle de sa ville. Elle y a vécu un harcèlement moral qui lui a laissé

des séquelles : elle n'est à ce jour toujours pas en capacité de travailler à temps plein. Elle travaille désormais dans une agence d'architectes.

Sandrine : elle a 58 ans. Elle a grandi dans une famille de commerçants, milieu qu'elle qualifie de « petite bourgeoisie ». Elle a fait une école de commerce et obtenu un diplôme de niveau bac +4, et a longtemps travaillé à Paris dans le marketing où elle gagnait très confortablement sa vie. Elle a tout quitté pour rejoindre son conjoint en province, non sans avoir au préalable retrouvé un poste de même niveau, qui ne lui a pas convenu. Elle a passé le concours de professeur des écoles, l'a eu du premier coup, mais son année de stage n'a pas été validée et elle a perdu son poste. Elle s'est alors inscrite dans des associations de recherches d'emploi pour cadres dans sa nouvelle région. A cette occasion, elle a rencontré une comédienne, qui venait animer des ateliers de confiance en soi dans l'une de ces associations. La comédienne cherchait quelqu'un pour « vendre des spectacles », comme le dit Sandrine. Elle a été séduite par l'idée de travailler dans le spectacle vivant où elle pensait pouvoir mettre en œuvre ses compétences en marketing. Les conditions d'emploi proposées, 20h par semaine au SMIC avec un contrat aidé en CUI CAE lui apparaissaient alors comme un tremplin vers l'intermittence : elle imaginait mettre ce temps à profit pour initier des ventes, en faire suffisamment pour pérenniser son poste et être rémunérée convenablement. Après 3 ans de travail dans ces conditions, le constat de Sandrine est amer.

Françoise : elle a 63 ans. Elle est mariée, mère de 3 grands enfants. Elle est titulaire d'un BTS secrétariat trilingue. Elle a exercé des responsabilités dans la logistique au niveau international et encadrait des équipes dans le domaine de l'électronique. Elle a subi un plan social, puis un *burn-out*. Son parcours n'est pas sans heurt. Elle a toujours été très proche du secteur culturel et s'est en parallèle de son travail toujours impliquée bénévolement dans des structures culturelles où elle a développé un réseau. Le domicile familial baignait certainement dans ce milieu puisque ses trois enfants sont devenus artistes. En 2012, ce sont elles et eux qui lui ont parlé du métier de chargée de diffusion « très demandé par les compagnies de théâtre, musique... ». Ses activités bénévoles lui ayant permis de construire un premier niveau de réseau dans le secteur, elle s'est lancée. Elle a commencé sous le régime de l'intermittence mais sans bagage : *« J'ai démarré comme ça mais avec un bagage assez mince, enfin... Des connaissances assez minces au départ sur ce qu'était ce métier, donc j'ai pas mal tâtonné. Je travaillais à la maison, j'étais intermittente. »*

Françoise n'a été intermittente que pendant les 3 premières années d'exercice en tant que chargée de diffusion. Un groupement d'employeurs s'est créé près de chez elle et elle en a été une des premières salariées, en CDI à temps complet. En 2018, sa fille, artiste de cirque, a fait un AVC et est restée handicapée. Françoise a alors réduit son temps de travail à 19 h pour pouvoir aller régulièrement s'occuper d'elle, de ses petits-enfants et de son gendre. Son départ à la retraite est intervenu au cours du confinement, après 6 ans dans le groupement d'employeurs.

Laure : elle a 61 ans et va dans les mois qui viennent être à la retraite. Elle a passé la première partie de sa vie à Paris. Elle ne dit rien de ses parents et de son environnement familial initial. Son parcours professionnel est extrêmement instable, elle n'a fait que passer de petits boulots en petits boulots, dont la diversité est impressionnante. On ne dégage pas de ligne directrice, exceptée une grande volonté et le plaisir renouvelé de la découverte de différents métiers, environnements, apprentissages. On retrouve Laure dans le soin, l'éducation, la création d'entreprise, l'administration publique, l'agriculture, l'immobilier, la décoration murale, la protection de l'environnement... Et le spectacle vivant. Elle a néanmoins toujours gardé une part de créativité via la photo, la peinture ou la création d'objets artisanaux, ce qu'elle poursuit encore à ce jour, vendant quelques-unes de ses créations sur internet. Elle manifestait souvent de l'ennui après un certain temps sur un poste : *" J'avais vraiment l'impression de perdre ma vie à faire des choses si répétitives et si peu intéressantes "*

Initialement, Laure voulait devenir institutrice après avoir obtenu son bac et a fait une école privée de "jardinière d'enfant" dont elle se rendra compte des années plus tard que le diplôme n'a en fait aucune valeur. Au cours de sa vie, elle a également obtenu un diplôme d'aide-soignante.

Elle semble s'être mariée assez jeune, union dont elle a eu 4 enfants. Elle vivait alors à Paris. Sa vie a basculé à 40 ans, une nuit où elle a fui son mari pour se réfugier en province, sans famille ni ressources financières et avec des enfants en bas âge. C'est le début de la seconde partie de sa vie, qui apparaît comme une reconstruction pour elle et ses enfants.

"On a quitté Paris avec les 4 enfants, c'était en mode survie parce que déjà, c'était une fuite, une fuite du père des enfants, c'était dans des conditions très difficiles, de nuit, et la plus petite avait à peine un an"

"Financièrement, ça a toujours été une super galère, on ne s'en est jamais vraiment remis. Mais à ce moment-là, j'avais les allocations familiales qui nous aidaient beaucoup, et au fur et à mesure que les enfants grandissent ben, les allocations baissent mais les enfants sont encore là ce qui fait qu'on continue la galère, on ne s'en sort pas. On ne s'en sort pas."

Une fois adulte, le fils de Laure est devenu comédien et a créé avec sa compagne une compagnie de théâtre de rue spécialisée dans le combat d'épées et les épopées médiévales. Laure n'a pas particulièrement de pratique culturelle mais elle se passionne pour les spectacles de son fils qui la transportent. La compagnie peine à trouver des dates. Elle travaille avec une chargée de diffusion, intermittente ou indépendante, qui ne s'investit pas assez pour trouver des dates selon Laure. Quand l'État met en place les CUI-CAE, la compagnie propose à Laure de l'engager comme chargée de diffusion à temps plein. Les possibilités financières de la compagnie n'ont pas permis à l'expérience de durer plus d'un an, mais Laure garde un souvenir extrêmement positif de cette expérience.

Annexe 4 : graphiques de synthèse de l'analyse des offres d'emploi

A. Données sur les conditions d'emploi

Répartition des offres d'emploi par disciplines artistiques

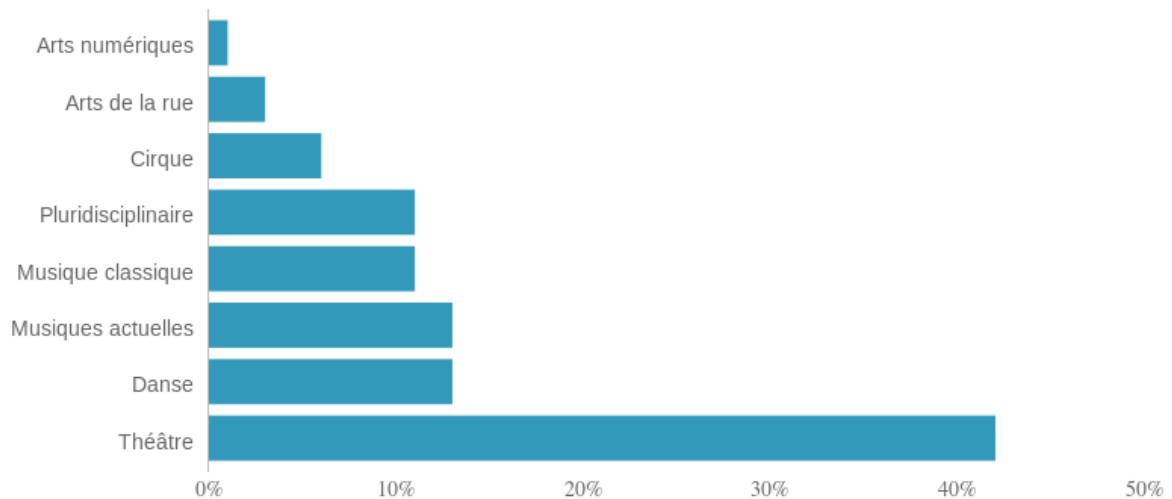


Figure 1 : Le théâtre, principal recruteur de chargées de diffusion

Conventions collectives (quand elles sont mentionnées, soit pour 26% du total des offres)

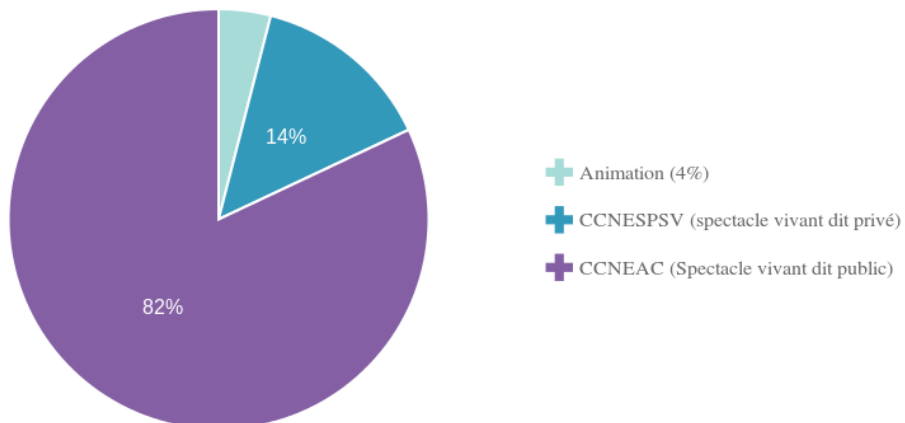


Figure 2 : une convention collective du spectacle vivant public (CCNEAC) largement majoritaire dans les offres d'emploi qui les mentionnent (elles ne sont pas indiquées dans 74 % des offres étudiées)



Figure 3 : des rémunérations rarement indiquées et hétérogènes (nuage de mots réalisé à partir des données relatives aux rémunérations dans l'ensemble des offres d'emploi)

Répartition des offres d'emploi par type de structure employeuse

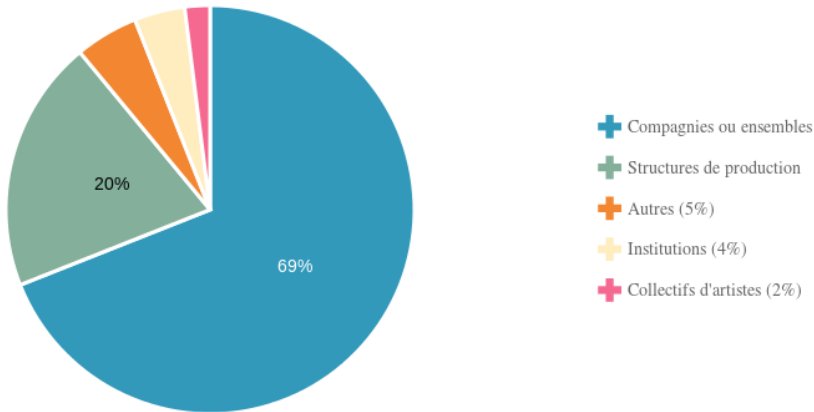


Figure 4 : Les compagnies ou ensembles : principaux employeurs des chargées de diffusion

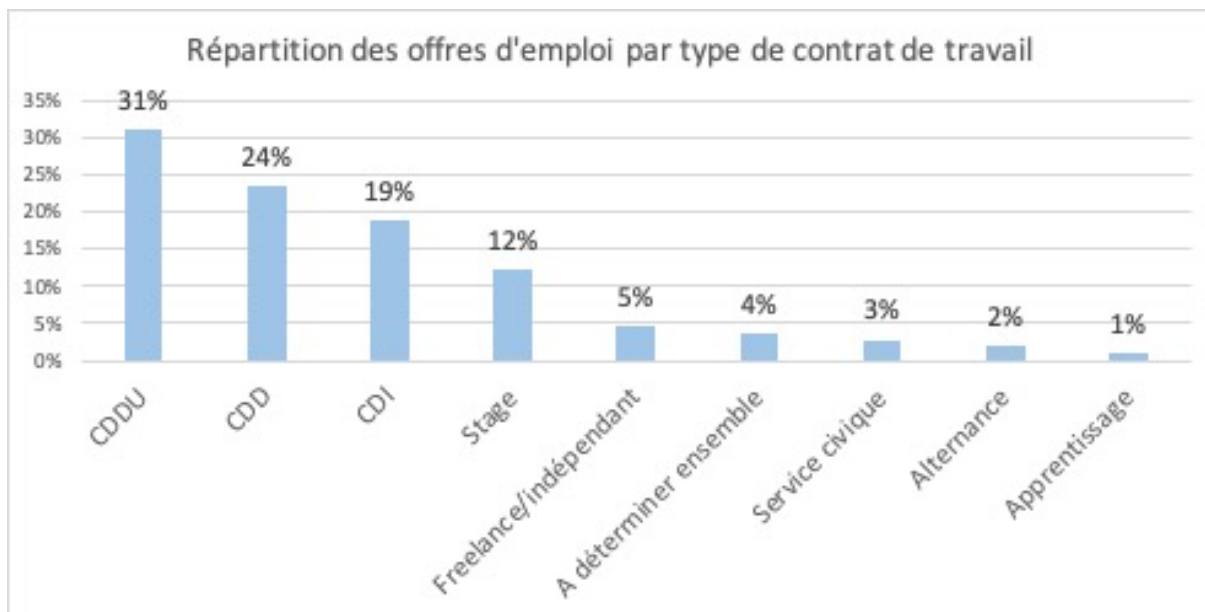


Figure 5 : répartition des offres d'emploi par type de contrat de travail

Les offres d'emploi comportent-elles uniquement des tâches de diffusion ?

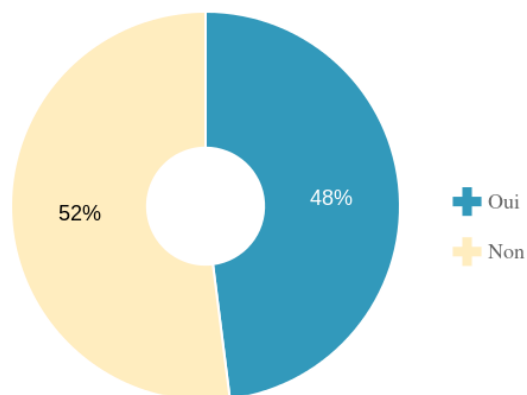


Figure 6 : une majorité des offres d'emploi cumulent plusieurs fonctions (diffusion, production, communication, administration...)

Les offres en CDDU (intermittence) comportent-elles uniquement des tâches de diffusion ?

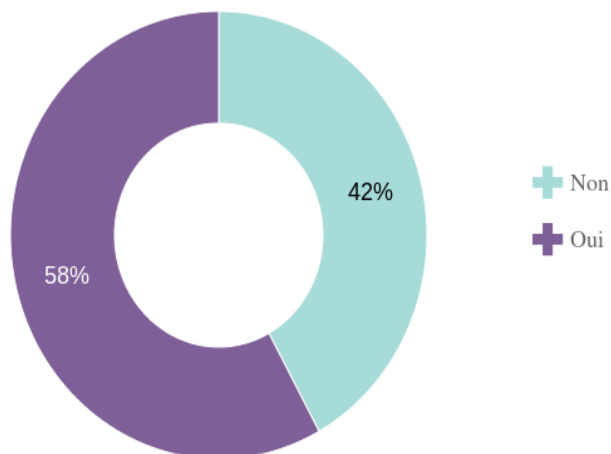


Figure 6 : des contrats de travail non-conformes à la réglementation (la diffusion n'est pas éligible au CDDU selon les annexes IIX et X de Pôle Emploi)



Figure 7 : des intitulés de poste hétéroclites (nuage de mots réalisé à partir des intitulés de poste de l'ensemble des offres d'emploi étudiées)

Temps de travail proposé

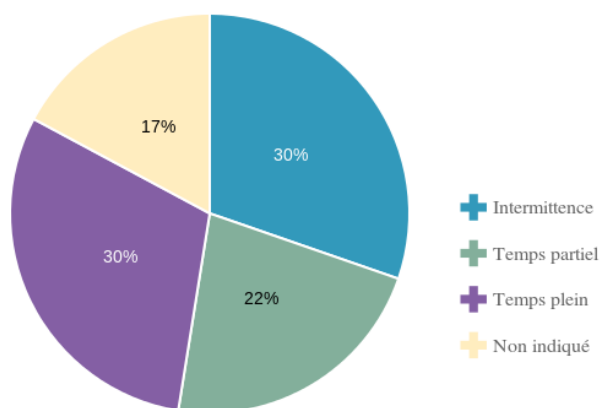


Figure 8 : temps de travail proposé

Durée hebdomadaire du travail si temps partiel ou intermittence

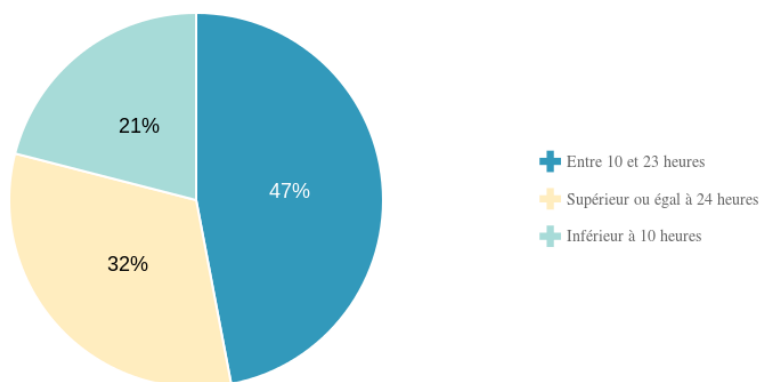


Figure 9 : durée hebdomadaire du travail si temps partiel ou intermittence (CDDU)

Déplacements/horaires atypiques

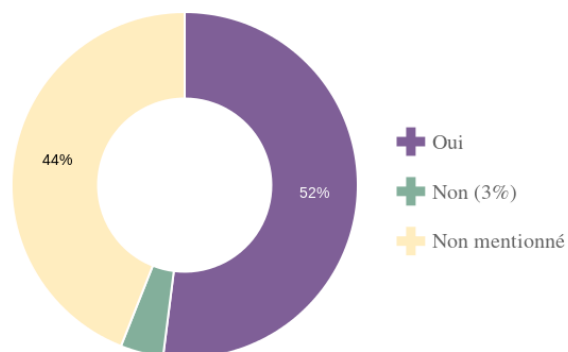


Figure 10 : des emplois aux horaires atypiques et aux déplacements nombreux

Poste en télétravail

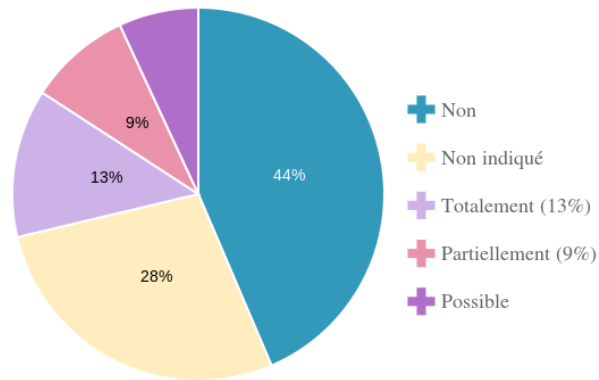


Figure 11 : près d'un tiers des postes proposés en télétravail total ou partiel

B. Données sur les compétences et qualités requises

Niveau de diplôme demandé

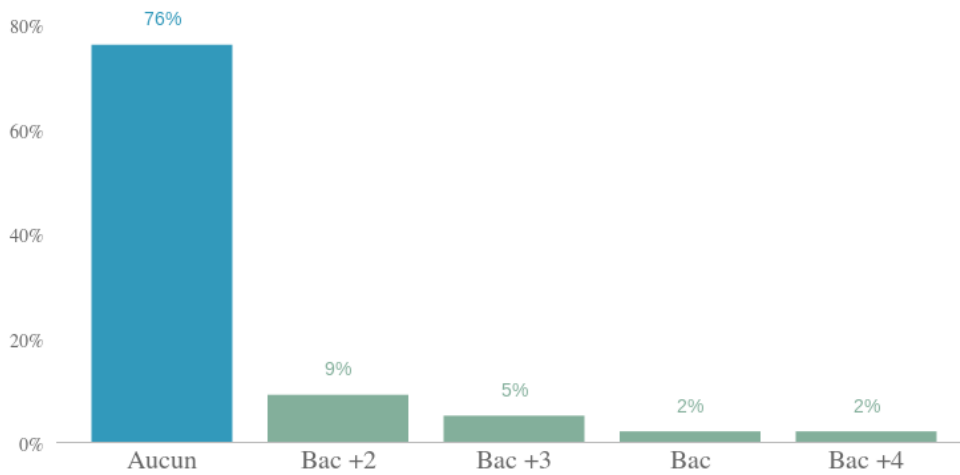


Figure 12 : des emplois sans diplôme requis...

Formation spécifique demandée

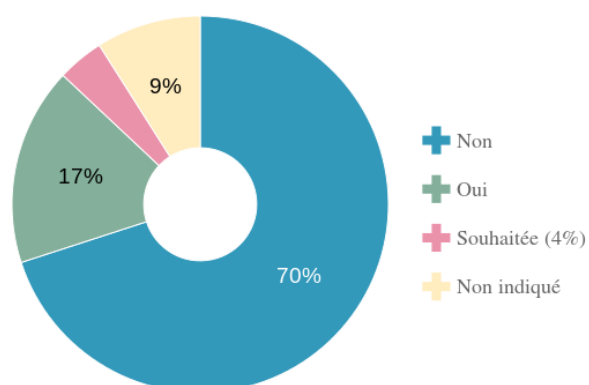


Figure 13 : ...ni formation spécifique demandée.

Connaissance de l'environnement juridique propre au spectacle vivant requise ?

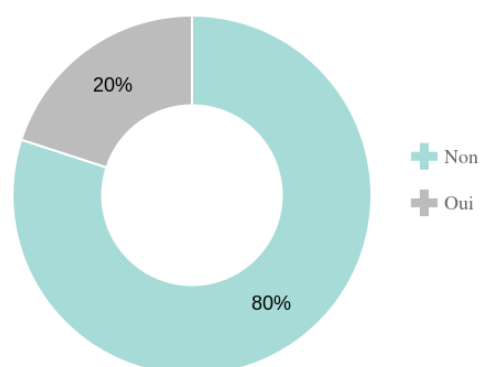


Figure 14 : des compétences de base facultatives...

Maîtrise de l'anglais requise ?

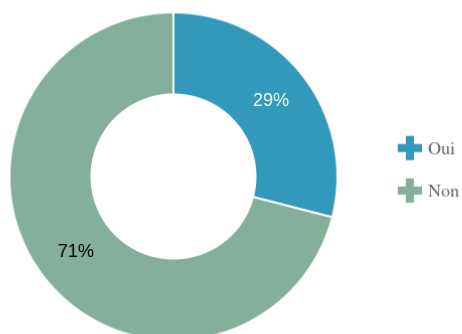


Figure 15 : ...mais parler anglais n'est pas toujours une option.

Une expérience préalable est-elle requise ?

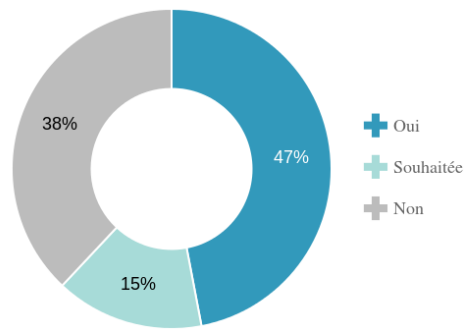


Figure 16 : des compétences issues de l'expérience exigée ou souhaitée

La connaissance du réseau professionnel du spectacle vivant et/ou de la discipline est-elle requise ?

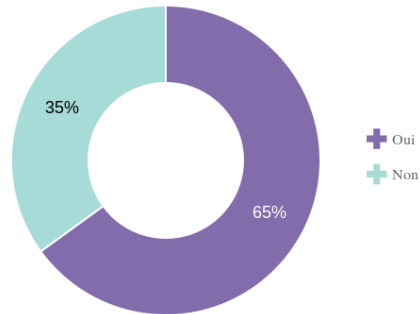


Figure 17 : connaître le réseau professionnel du spectacle vivant et/ou de la discipline : indispensable dans une majorité de cas

Des qualités relationnelles sont-elles demandées ?

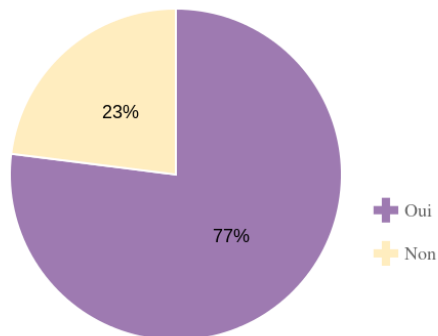


Figure 18 : les qualités relationnelles : principale compétence des chargées de diffusion

Faut-il maîtriser les outils informatiques et/ou les bases de données ?

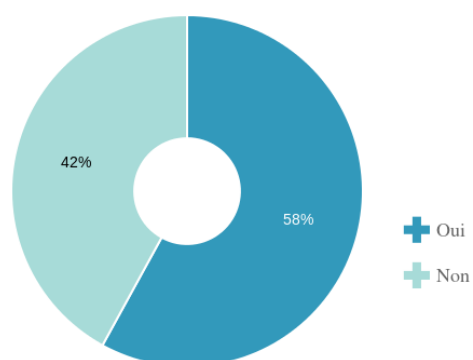


Figure 19 : les outils informatiques

Des qualités rédactionnelles sont-elles requises ?

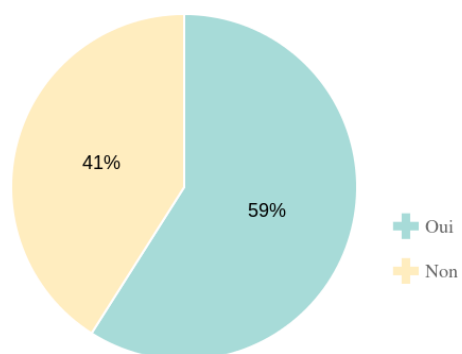


Figure 20 : des qualités rédactionnelles fréquemment requises

D. Synthèse des compétences et qualités demandées

Compétences et qualités de la plus à la moins demandée

Qualités relationnelles	77%
Connaissance des réseaux professionnels	65%
Expérience exigée ou souhaitée	62%
Qualités rédactionnelles	59%
Compétences informatiques/bases de données	58%
Maitrise de l'anglais	29%
Diplôme exigé ou souhaité, peu importe le niveau	24%
Formation spécifique exigée ou souhaitée	21%
Connaissance de l'environnement juridique du spectacle vivant	20%

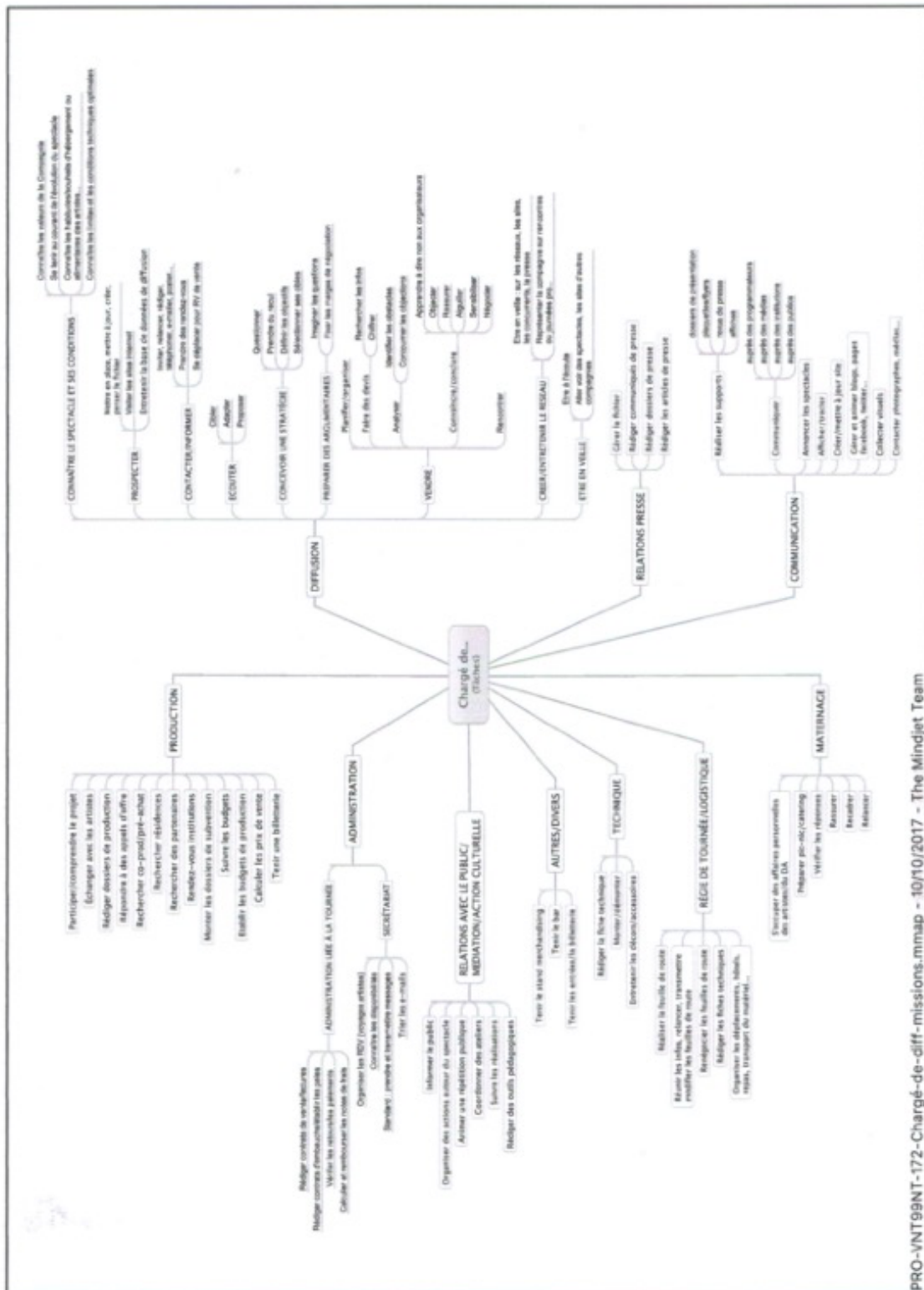
COMPÉTENCES FORMELLES

COMPÉTENCES INFORMELLES



Figure 21 : hiérarchie des compétences formelles et informelles demandées

Annexe 5 : cartographie des tâches d'une chargée de diffusion réalisée par Ingrid Monnier pour Artes Formation



PRO-VNT99NT-172-Chargé-de-diff-missions.mmap - 10/10/2017 - The Mindjet Team

BIBLIOGRAPHIE

Littérature académique

- Avril, C., Cartier, M., & Serre, D. (2010). *Enquêter sur le travail. Concepts, méthodes, récits*. La Découverte.
- Avril, C., & Ramos Vacca, I. (2020). Se salir les mains pour les autres. Métiers de femme et division morale du travail. *Travail, genre et sociétés*, 43, 85 à 102.
- Becker, H. S. (1988). *Les mondes de l'art* (2017^e éd.).
- Benghozi, J.-P. (1990). Becker Howard S., Les mondes de l'art. [Compte-rendu]. *Revue française de sociologie*, 133 à 139.
- Bereni, L., Chauvin, S., Jaunait, A., & Revillard, A. (2020). *Introduction aux études sur le genre*. De Boeck Supérieur.
- Buscatto, M. (2018a). *Femmes du jazz : Musicalités, féminités, marginalisations*. CNRS Éditions.
- Buscatto, M. (2018b). Un monde professionnel saturé et hiérarchisé. In *Femmes du jazz* (p. 23-35). CNRS Éditions.
- Chadeau, A., Fouquet, A., & Thélot, C. (1981). Peut-on mesurer le travail domestique ? *Économie et statistique*, 136, 29-42.
- Cromer, S., & Raymond, A. (2020). Violences dans la sphère professionnelle. In *Violences et rapports de genre* (INED Éditions, p. 289 à 325).
- Delphy, C. (2013). *L'ennemi principal*. Ed. Syllepse.
- Delphy, C., & Leonard, D. (1992). *L'exploitation domestique*. Syllepse.
- Evain, A. (2019). *En compagnie—Histoire d'autrice de l'époque latine à nos jours*. Babelio.
- Ferrand, M. (2004). *Féminin masculin*. La Découverte.
- Hirata, H. (2002). Travail et affects Les ressorts de la servitude domestique. Note de recherche. *Travailler*, 8(2), 11-26. Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/trav.008.0011>

- Ibos, C. (2021). Travail domestique / domesticité. In *Encyclopédie critique du genre*. La Découverte.
- Kergoat, D. (2000). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. In H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré, & D. Senotier, *Dictionnaire critique du féminisme*. PUF.
- Kergoat, D. (2010). Le rapport social de sexe de la reproduction des rapports sociaux à leur subversion. In *Les rapports sociaux de sexe* (p. 60-75). Presses Universitaires de France.
- Krinsky, J., & Simonet, M. (2012). Déni de travail : L'invisibilisation du travail aujourd'hui. *Sociétés Contemporaines*, 87.
- Lechaux, B. (2009). La mobilisation des intermittents du spectacle. In *Émotions... Mobilisation !* (P. 57-77). Presses de Sciences Po.
- Lhuillier, D. (2005). Le « sale boulot ». *Travailler*, 14, 73 à 98.
- Menger, P.-M. (2011). *Les intermittents du spectacle—Sociologie du travail flexible*. Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.
- Menger, P.-M. (2013). La dramaturgie sociale du travail. Une conception interactionniste de la stratification. In M. Perrenoud, *Les mondes pluriels de Howard S. Becker* (p. 207 à 237). La Découverte.
- Pilmis, O. (2013). L'intermittence, nouvelle norme du marché du travail ? *Regards croisés sur l'économie*, 13, 278-291.
- Proust, S. (2002). Les formes de coopération dans le théâtre public. *Réseaux*, 111(1), 236-258.
- Rennes, J., & Achin, C. (Éds.). (2016). *Encyclopédie critique du genre : Corps, sexualité, rapports sociaux*. La Découverte.
- Rollins, J. (1990). Entre femmes : Les domestiques et leurs patronnes (F. Marin, Trad.). *Actes de la recherche en sciences sociales*, 84, 63-77.
- Saunier, M. (2018, juillet 31). L'entrée des femmes à l'École des Beaux-Arts. *Deuxième temps*.
- Sauvayre, R. (2016). *Les méthodes de l'entretien en sciences sociales*. Dunod.

- Sinigaglia, J. (2014). Mathieu Grégoire, les intermittents du spectacle, enjeux d'un siècle de luttes (de 1919 à nos jours) et Olivier Pilmis, l'intermittence au travail. Une sociologie des marchés de la pige et de l'art dramatique. *Travail et emploi*, 2014/3, 105 à 108.
- Sinigaglia, J. (2021). De la bohème à l'organisation scientifique du travail : La diffusion des pratiques néo-managériales chez les musiciens. *Volume ! 18/1*, 67 à 79.
- Sinigaglia-Amadio, S., & Sinigaglia, J. (2015). Tempo de la vie d'artiste : Genre et concurrence des temps professionnels et domestiques. *Cahiers du Genre*, 59.
- Sinigaglia-Amadio, S., & Sinigaglia, J. (2017). *Temporalité du travail artistique : Le cas des musicien.ne.s et des plasticien.ne.s*. Ministère de la Culture - DEPS.
- Van Campenhoudt, L., Marquet, J., & Quivy, R. (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales* (5ème édition). Dunod.
- Viennot, E. (2014). *Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin ! iXe*.
- Wajcman, J. (2003). 11. Le genre au travail. In *Le travail du genre* (p. 151-162). La Découverte.

Statistiques

- Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant, & Observatoire prospectif des métiers et des qualifications branche spectacle vivant. (2020). L'emploi des hommes et des femmes dans le spectacle vivant. *Observatoire des métiers du spectacle vivant*, N°3. Ordinateur.
- CPNEF, (Commission Paritaire Nationale Emploi, Formation), & AFDAS. (2019). *Tableau de bord statistique – Première partie : Les employeurs et l'emploi dans le spectacle vivant – Données 2017*.
- INSEE. (2017). *Références, édition 2017. Fiches. Temps et conditions de travail. Pages 114-115*.
- Ministère de la culture. Département des études, de la prospective et des statistiques. (2021). *Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication*.

Documents

Accord interbranche du spectacle vivant portant définition commune des champs d'application des conventions collectives des secteurs privé et public. (2005).

Aides à l'embauche—Contrat unique d'insertion (CUI-CAE et CUI-CIE). (2014). *Artcena*.

<https://www.artcena.fr/artcena-juridique/droit-du-travail/aides-lembauche/contrat-unique-dinsertion-cui-cae-et-cui-cie>

Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC). (2013).

http://www.ccneac.fr/wp-content/uploads/2014/09/Texte_de_la_ccneac_maj-02092014.pdf

Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (CCNESPSV). (2012).

Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant

(CCNESPSV)—Avenant du 3 octobre 2019 relatif aux salaires minimaux applicables au 1er novembre 2019 en application du titre VI « Grilles des emplois. Classification. Salaires ». (2019).

CPNEF SV, (Commission Paritaire Nationale Emploi, Formation-Spectacle Vivant), & OPMQC SV, (Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des Compétences-Spectacle Vivant). (2015a). *Métier : Chargé.e de diffusion—Grille de compétences.*

CPNEF SV, (Commission Paritaire Nationale Emploi, Formation-Spectacle Vivant), & OPMQC SV, (Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des Compétences-Spectacle Vivant). (2015b). *Cartographie des métiers administratifs du spectacle vivant. Référentiel métier chargé de diffusion/chargée de diffusion.* <https://metiersculture.fr/type-metier/charge-de-diffusion/>

F.E.M.M, Femmes Engagées des Métiers de la Musique. (2019, avril 16). *Sexisme dans la musique : Plus de 1 000 femmes disent stop.* *Télérama*.

<https://www.telerama.fr/monde/sexisme-dans-la-musique-pres-de-700-femmes-disent-stop,n6210958.php>

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes. (2018). *Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture. Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action.*

HF Bretagne. (2019). *La place des femmes dans le spectacle vivant et les arts visuels en Bretagne. Edition 2019.*

Ministère de la Culture. (2018). *Feuille de route égalité 2018-2022* (Documents ressources/Politiques publiques/Ministère de la culture).

Ministère de la Culture. (2021). *Feuille de route égalité 2020-2022.*

Ministère de l'Éducation Nationale, de la jeunesse et des sports. (s. d.). La responsabilité des dirigeants. *Associations.gouv.fr*. <https://www.associations.gouv.fr/la-responsabilite-des-dirigeants.html>

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion. (2015, septembre 14). *Le contrat unique d'insertion—Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)*. <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/parcours-emploi-competences/cui-cae>

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion. (2021, mars 19). Groupements d'employeurs. *Travail-emploi.gouv*. <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/tpe-pme/groupement-employeurs>

Observatoire Métiers du Spectacle Vivant. (2018a). *Guide des métiers du spectacle vivant : La technique*. <https://www.cpnefsv.org/sites/default/files/public/pdf/F-Metiers-du-spectacle/R%C3%A9f%C3%A9rentiels%20m%C3%A9tiers/Techniques/Couv%2Bguide%20-%20la%20technique.pdf>

Observatoire Métiers du Spectacle Vivant. (2018b). *Guide des métiers du spectacle vivant : Les artistes*. <https://www.cpnefsv.org/sites/default/files/public/pdf/F-Metiers-du->

[spectacle/R%C3%A9f%C3%A9rentiels%20m%C3%A9tiers/Artistes/Guide%20complet%20partie%20artistes.pdf](https://www.observatoire-metiers-du-spectacle.fr/ressources/rapports-et-etudes/rapport-2018c-guide-des-metiers-du-spectacle-vivant-l-administration)

Observatoire Métiers du Spectacle Vivant. (2018c). *Guide des métiers du spectacle vivant— L'administration.*

Résolution du Parlement européen sur l'égalité de traitement et d'accès entre les hommes et les femmes dans les arts du spectacle, Pub. L. No. 2008/2182(INI) (2009).

<https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2009-0091+0+DOC+XML+V0//FR>

Pôle Emploi. (s. d.). *Liste des emplois et des secteurs d'activité éligibles à l'annexe 8.*

Prat, R. (2006). *Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation (Rapport N°1).* Ministère de la Culture et de la Communication.

Prat, R. (2009). *Arts du spectacle : Pour un égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique. 2. De l'interdit à l'empêchement.*

SACD (Société des Auteurs et Compositeurs Dramatiques). (2016). *Brochure « Où sont les femmes ? Toujours pas là ».*

Syndicat National des Professionnels du théâtre et des activités culturelle - CGT, S. (2019). *Grille des salaires bruts minima applicable au 1er février 2019—Convention collective des entreprises artistiques et culturelles.* <http://www.synptac-cgt.com/pages/convention/grilles/CCNEACindemnites.htm>

Circulaire relative à l'indemnisation du chômage dans les branches du spectacle : Annexes 8 et 10 issues du décret n° 2016-961 du 13 juillet 2016, Circulaire N° 2016-25 (2016).

Œuvres littéraires

Aubenas, F. (2010). *Le quai de Ouistreham*. Éditions de l'Olivier.

Emma. (2017). *Un autre regard—Tome 2*. Massot Éditions.

Woolf, V. (1929). *Une chambre à soi* (2017^e éd.).