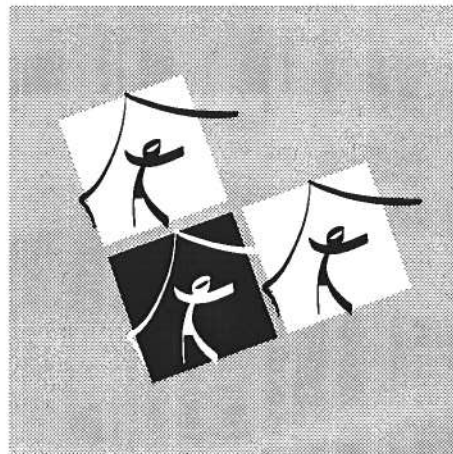


**CPNEF-SV**

Commission Paritaire Nationale Emploi / Formation - Spectacle Vivant

## **Les métiers du spectacle vivant et leurs classifications**

**Bilan et harmonisation**



**Janine Rannou, Pierre-Michel Menger  
Alice Blondel, Chantal Cicé, Carole Zavadski**

**Centre de Sociologie des Arts  
( EHESS / CNRS )**

**2001**



# Sommaire

## AVANT PROPOS

### I<sup>ère</sup> partie : PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Présentation générale p. 9

I

### II<sup>e</sup> partie : ETAT DES LIEUX

	Introduction	p. 35	II
Chapitre 1	Les activités artistiques	p. 45	II. 1
Chapitre 2	Les activités techniques	p. 101	II. 2
Chapitre 3	Les activités de direction, de production et de diffusion commerciale	p. 211	II. 3

### III<sup>e</sup> partie : LE CADRE D'HARMONISATION

	Présentation	p. 243	III
Chapitre 1	La nomenclature des emplois du spectacle vivant : positions et chiffrement	p. 251	III. 1
Chapitre 2	La nomenclature des emplois du spectacle vivant : les appellations associées	p. 261	III. 2
Chapitre 3	Index alphabétique	p. 297	III. 3

### ANNEXES

Annexe 1	Les partenaires de l'étude et les organisations professionnelles membres de la CPNEF-SV	p. 313
Annexe 2	Les nomenclatures interprofessionnelles	p. 315
Annexe 3	Les appellations introduites dans les fichiers de la Caisse des congés spectacles depuis 1991	p. 317
Annexe 4	Les appellations d'emploi chez les prestataires de services	p. 325
Annexe 5	Liste des sigles utilisés Notice explicative des grilles et des tableaux	p. 333
Annexe 6	Bibliographie	p. 339
Annexe 7	Liste des tableaux	p. 341
	Table des matières	p. 343

## Avant-propos

La création de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation dans le spectacle vivant - CPNEF-SV - figurait parmi les 22 mesures préconisées en 1993 par les ministères de la Culture et du Travail et destinées à "améliorer les conditions de travail et d'emploi des professionnels intermittents du spectacle." Sa première mission fut de piloter le contrat d'étude prospective (CEP). Il s'agissait alors de fournir aux partenaires publics et professionnels un éclairage global sur le fonctionnement économique et social de la branche. Le CEP a notamment permis de dégager des recommandations et des pistes d'interventions concernant l'emploi et la formation dans les secteurs d'activité qui composent le spectacle vivant.

Le travail dont il est rendu compte dans cette publication correspond à la mise en œuvre de l'Axe n°5 du CEP relatif à "l'amélioration de la visibilité sur l'économie de l'emploi". En effet, la singularité de la branche rend difficile toute approche généraliste. D'abord parce que sont réunis des mondes artistiques aux contours flous, obéissant à des fonctionnements et des traditions professionnelles spécifiques, ensuite parce que le spectacle a recours massivement à une forme de salariat originale - l'intermittence - et, enfin, parce que l'influence des politiques publiques et des facteurs conjoncturels sur ce secteur fortement consommateur de main d'œuvre sont incontestables.

Au-delà de ces facteurs socio-économiques notoires, il faut cependant aussi évoquer les problèmes posés par les modalités de recueil de l'information et de données statistiques relatives au marché du travail de la branche. Aujourd'hui il existe plusieurs sources d'informations statistiques interprofessionnelles (INSEE, ROME, UNEDIC) ou professionnelles (GRISS, Caisse des congés spectacles). Mais il est impossible de mettre en relation les informations fournies par ces différentes sources en raison de l'usage, au sein de chacun des organismes cités, de nomenclatures propres et non compatibles pour saisir les situations d'emploi. Ainsi ne dispose-t-on, trop souvent, que d'estimations sommaires et d'informations statistiques générales sur les effectifs des différentes professions.

Ce constat a incité la CPNEF-SV, consciente de l'enjeu fondamental que représentait, pour l'ensemble de la profession, l'amélioration de la connaissance de l'emploi au sein des différents secteurs, à initier ce chantier portant sur un projet d'harmonisation des nomenclatures en usage dans le spectacle vivant.

Ce nouvel outil, présenté en fin de volume, offre donc un cadre de classement commun qui permettra, notamment, d'asseoir les politiques sociales relatives à l'emploi, la formation et le soutien à la production artistique, sur des indicateurs faisant état du dynamisme des différents secteurs ; dynamisme qu'il s'agira de mesurer aussi bien en termes de volume d'emploi offert, que de contenu (type d'activité exercée et compétences requises) ou encore de nature d'emploi (forme et catégories d'emploi, salaire...,etc). C'est par la progression de nos connaissances sur l'ensemble de ces points que nous contribuerons à améliorer les conditions d'emploi et de travail dans nos secteurs, à aller vers une plus grande professionnalisation et une meilleure structuration de la branche.

Le travail, en profondeur, dont il est rendu compte ici a non seulement permis la mise en concordance des nomenclatures existantes, mais a été l'occasion d'une analyse systématique de nos systèmes conventionnels, révélatrice des logiques sur lesquelles se fondent et évoluent nos modèles de représentations professionnelles. Il nous a semblé important que l'ensemble des résultats de cette analyse puisse être mis à la disposition de tous les partenaires intéressés par ces activités.

Deux éléments conditionnent la mise en œuvre et l'efficacité de la nomenclature des emplois qui est proposée ici :

- le premier concerne l'adhésion des différents organismes qui recueillent des données administratives sur l'emploi. Si ces organismes se sont clairement montrés convaincus de l'intérêt de ce nouvel outil, son adoption constitue une seconde étape et il est encore un peu tôt pour préfigurer des solutions qui pourront être adoptées afin de rendre son usage effectif ;

- le deuxième porte sur les pratiques déclaratives des entreprises elles-mêmes. Il est en effet souhaitable que la codification des appellations, à partir du cadre proposé, soit réalisée par les organismes sociaux sur la base de déclarations en clair. Aussi, l'efficacité de l'outil adopté par la CPNEF-SV dépendra de la qualité de l'information fournie : plus les libellés seront descriptifs et plus ils permettront une bonne perception de la situation des individus dans l'emploi et sur le marché du travail.

Ainsi, l'application de cette nomenclature harmonisée sera le fait de l'ensemble de la profession, chacun contribuant à cette avancée conjointement : les représentants des institutions, des organismes sociaux, des entreprises artistiques, des organisations syndicales et, bien évidemment, les professionnels eux-mêmes.

---

La définition de ce nouvel outil a été confiée au Centre de sociologie des arts<sup>1</sup>, mais un tel projet n'aurait eu aucun sens en dehors d'un étroit partenariat avec les représentants des différents organismes sociaux collecteurs de données, les institutions et les ministères concernés, regroupés au sein d'un comité de pilotage.

Aussi ne saurions-nous terminer cet avant-propos sans souligner l'investissement des membres du comité de pilotage dont l'intérêt ne s'est jamais démenti tout au long de ce travail de recherche mené de longue haleine. Nous tenons donc à remercier chaleureusement :

---

<sup>1</sup> CSA, unité de recherche de l'École des hautes études en sciences sociales, associée au CNRS.

- la Direction de la musique, de la danse, des théâtres et des spectacles, le Département des études et de la prospective -ministère de la Culture-, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle -ministère du Travail-, et le Fonds social européen qui ont une nouvelle fois démontré leur engagement aux côtés de la CPNEF-SV par la régularité de leur participation et l'investissement dont ils ont fait preuve ;

- l'INSEE pour l'intérêt qu'il a manifesté pour ce projet alors que la refonte de la nomenclature PCS était en cours ;

- le GRISS, la Caisse des congés spectacles, l'AFDAS, l'ADAMI, l'ANPE -Réseau culture spectacle- et l'UNEDIC, pour leur participation active dans l'élaboration de cette nomenclature et pour la qualité du dialogue qui a pu être engagé autour de ces questions dont les enjeux sont essentiels pour la profession ;

- les représentants des entreprises artistiques qui se sont prêtés aux pré-enquêtes et aux tests effectués à la fin du travail ;

- le Centre de sociologie des arts, pour la qualité de ses travaux qui, bien au-delà de l'élaboration de la nomenclature harmonisée proprement dite, ont permis aux professionnels d'enrichir leur vision du secteur ;

et enfin, tout particulièrement, les membres de la CPNEF-SV qui ont conduit ce lourd travail et qui continueront à le soutenir afin de permettre sa mise en œuvre.

Dominique Forette  
Président

André Mondy  
Vice-Président

## TROIS PARTIES COMPOSENT CE DOCUMENT :

**LA PREMIERE PARTIE** est une présentation générale du travail et de la méthode ;

**LA DEUXIÈME PARTIE** rend compte des travaux préparatoires à l'établissement du cadre d'harmonisation. De façon transversale, elle dresse un inventaire des différents métiers de notre branche tels qu'ils sont représentés dans les classifications en usage et décrit les niveaux de compétences spécifiques qui leur sont associés, leurs classements catégoriels, leurs positionnements hiérarchiques, les logiques professionnelles qui les régissent... Cet état des lieux a pour vocation de donner une "photographie" la plus nette possible de ce monde en évolution constante. Il rend compte également des éléments qui ont fait objet de débat et des arguments qui ont sous-tendu les arbitrages effectués par le comité de pilotage. Il est construit comme pouvant servir d'outil de référence sur l'ensemble des systèmes de classification existants ;

**LA TROISIEME PARTIE** est constituée par le cadre d'harmonisation lui-même. Celui-ci est présenté sous la forme de 3 grilles complémentaires :

- la première, intitulée *codification des appellations*, présente l'ensemble des positions professionnelles retenues ;
- la seconde, sous le titre *codification des appellations noyaux et des appellations associées*, adjoint à chacune de ces positions l'ensemble des appellations rencontrées qui s'y rattachent ;
- la troisième présente l'ensemble des appellations rencontrées sous la forme d'un *index alphabétique*.

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation dans le spectacle vivant, CPNEF-SV, a initié, en 1999, des travaux visant à élaborer un cadre d'harmonisation des nomenclatures d'emploi en vigueur dans son champ de compétence.

La construction des outils de classification des emplois à usage statistique, tâche réputée technique et austère, est un travail généralement réservé aux experts des organismes spécialisés dans la fourniture d'informations statistiques. A ceux-ci de décider de s'entourer ou non des avis des professionnels des secteurs concernés.

L'initiative prise par les représentants des professionnels du spectacle vivant regroupés au sein de la CPNEF-SV est donc une démarche originale. Elle l'est d'autant plus que les professions concernées, notamment les professions artistiques, répugnent généralement à toute tentative de catégorisation et privilégient plutôt une représentation d'elles-mêmes fondée sur l'image de la singularité.

L'intérêt pour une telle démarche tient sans doute au fait que le développement récent du spectacle, et notamment du spectacle vivant, se fait sur fond de diversification des lieux et formes de production et de diffusion et de très forte croissance de l'emploi intermittent. Le monde du spectacle devient un monde de plus en plus composite dont chacun a le sentiment de ne connaître qu'une petite part et dont les repères sont largement brouillés. La progression de la connaissance sur l'ensemble du champ devient ainsi un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs qui y opèrent : organisations d'employeurs, organisations de salariés, organismes sociaux, ministères de tutelle...

Les travaux menés dans le cadre du contrat d'études prospectives (CEP) du spectacle vivant<sup>2</sup>, ont montré que les organismes administratifs et professionnels des secteurs des spectacles constituent les sources les plus riches sur l'emploi et le travail mais que la richesse de leurs informations se trouve, en partie, limitée par l'usage de nomenclatures incompatibles les unes avec les autres et, souvent, insuffisamment précises pour fournir une connaissance fine du fonctionnement du ou des marchés du travail dans ces secteurs et professions. Ces travaux ont ainsi ouvert certains espaces de connaissance pour mieux mettre en lumière l'impossibilité, dans la configuration actuelle, de les approfondir. Le CEP a d'ailleurs conclu à la nécessité, pour améliorer l'appréhension de l'emploi et du marché de l'emploi, d'un "travail préalable sur les nomenclatures" utilisées pour coder les situations professionnelles dans les différentes sources administratives. C'est ce travail préalable qui a été entrepris et dont il est rendu compte ici. Son objectif, clairement opérationnel, était de proposer une mise en ordre de l'existant qui rende possible la comparaison des données d'une source à une autre.

---

<sup>2</sup> R. Debeauvais, P.-M. Menger et al., 1997, *Le spectacle vivant*, Paris, La Documentation française.



Fondé sur une analyse des classifications en œuvre dans le champ du spectacle vivant, le travail d'élaboration de l'outil taxinomique a fourni l'occasion d'une appréhension systématique et approfondie des modes de représentation des identités sociales et professionnelles dans les différents secteurs d'activité constitutifs du spectacle vivant. En effet, l'objet - le titre professionnel attribué dans une situation professionnelle donnée - qui apparaît, *a priori*, aride se révèle très riche de sens lorsque sont confrontés les usages qu'en font des sources de nature différente qui, pour répondre à des objectifs spécifiques, ont toutes à classer des individus selon leur situation d'emploi. Le choix d'un titre professionnel n'est en effet jamais neutre, ni dans le système de représentation collectif, ni dans la négociation individuelle lors de l'embauche. La construction d'une grille de classification conventionnelle met en effet en jeu non seulement la hiérarchie salariale mais également la position symbolique occupée par chaque métier au sein du modèle professionnel de référence<sup>3</sup>. Dans la négociation individuelle, l'attribution d'un titre professionnel, référé à un ou plusieurs systèmes de représentation collectifs - convention collective, accords interprofessionnels... - assure au salarié une identité sociale et professionnelle ainsi que les gains et avantages qui lui sont associés. Il engage parallèlement l'employeur à assumer les conditions, financières et autres, qui lui sont liées statutairement et conventionnellement. La comparaison des pratiques déclaratives issues de la négociation individuelle avec les catégorisations portées par les représentations collectives nous renseigne sur la force et la stabilité des modèles identitaires. Elle permet en effet de mettre en évidence les zones où les identités sociales et professionnelles sont stabilisées, c'est-à-dire celles où les mêmes titres ou des titres proches s'imposent à travers les différents textes de références et dans les pratiques déclaratives. Elle permet également de repérer et d'interpréter les zones de flou où aucun titre ne s'impose vraiment et où l'on observe des jeux importants entre les régulations collectives et les usages locaux. Cette comparaison systématique a été au cœur de la méthode de travail retenue.

Ce travail a été mené dans le cadre d'un partenariat actif<sup>4</sup> entre l'équipe de recherche du Centre de sociologie des arts et les représentants des différentes organisations professionnelles représentatives des secteurs du spectacle vivant, des organismes administratifs et professionnels intéressés ainsi que des représentants des ministères de tutelle. Le choix d'une démarche partenariale est directement lié à la nature même du travail à réaliser. Il n'y a, en effet, pas d'évidence naturelle des outils taxinomiques. Une nomenclature est toujours le résultat d'une construction intellectuelle où interviennent des choix quant à la représentation d'un système social donné<sup>5</sup>. Elle contribue ensuite à conforter cette représentation voire à la figer. L'harmonisation des nomenclatures et la mise en œuvre de solutions taxinomiques nouvelles nécessitent donc la participation des partenaires concernés afin que les choix effectués à chacune des étapes de travail puissent être discutés, arbitrés et validés par ceux-ci et qu'ils puissent s'approprier ainsi les solutions adoptées et les faire évoluer.

La CPNEFSV a donc mis en place un comité de pilotage<sup>6</sup> de l'étude qui a fonctionné, de fait, comme un groupe de travail puisque, non seulement il a suivi la progression de la recherche mais il y a directement contribué par son implication systématique dans les choix et arbitrages effectués tout au long de l'étude. Le résultat proposé ici, qui répond à une volonté commune d'aboutir à un outil opération-

<sup>3</sup> "Un nom, dit ainsi A. Strauss, est un vase dans lequel celui qui nomme verse ses évaluations conscientes et inconscientes". A. Strauss, *Miroirs et masques*, 1992, ed. française Ed Métailié, Paris.

<sup>4</sup> Cf. avant-propos.

<sup>5</sup> P. Bourdieu et L. Boltanski, 1975, "Le titre et le poste", *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°2, mars 1973 ; A. Desrosières et L. Thevenot, "Les mots et les chiffres : les nomenclatures socioprofessionnelles", *Economie et statistique*, n°110, avril 1979.

<sup>6</sup> Ce comité de pilotage était composé, comme ceci a été précisé dans l'avant-propos, de représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés et d'employeurs adhérentes à la Commission paritaire, de représentants des organismes collecteurs de données susceptibles d'être intéressés à la mise en œuvre du nouvel outil - Caisse des Congés Spectacles, GRISS, UNEDIC, ANPE, AFDAS - d'une représentante de la DGEFP / fonds social européen, de représentants du ministère de la Culture - Direction de la Musique, de la Danse, du Théâtre et des Spectacles, du Département des Etudes et de la Prospective.

nel, est donc bien le fruit d'une construction collective à laquelle ont participé l'ensemble des partenaires sociaux du spectacle vivant. Hors du champ de la négociation sociale entre organisations d'employeurs et organisations de salariés, hors du champ de la négociation politique entre les représentants de l'Etat et les milieux professionnels des secteurs du spectacle vivant, a ainsi pu se constituer un espace de réflexion sur les représentations de l'emploi et du travail dans ces secteurs.

L'objet de la présente publication est de rendre compte des conditions d'élaboration de cet outil, de valoriser les enseignements sur le monde du spectacle vivant et ses représentations qu'apporte la mise en regard des classifications d'emploi et de constituer un document de référence sur l'usage des titres professionnels et leur signification sociologique dans les secteurs du spectacle vivant. La présentation détaillée par groupes professionnels a ainsi été conçue pour permettre une consultation ponctuelle sur tel ou tel métier à toute personne intéressée par les questions de catégorisation professionnelle, employeur, salarié, gestionnaire de l'emploi, formateur...

Mais avant d'entreprendre cette présentation détaillée, il semble opportun de s'arrêter ici sur les enseignements généraux que l'on peut tirer de l'investigation systématique des formes de catégorisation et des pratiques déclaratives. Celle-ci permet en effet de mettre en évidence les éléments sur lesquels reposent aujourd'hui les principes d'organisation et de représentation des métiers. Certains de ces éléments constituent les socles fondamentaux sur lesquels se construisent les identités professionnelles. Nous verrons qu'ils reposent sur des logiques professionnelles qui demeurent puissantes. D'autres, en revanche, parce qu'ils définissent de nouveaux principes de segmentation professionnelle, contribuent à mettre en mouvement, voire à bousculer, les modèles identitaires dominants.

## Le spectacle vivant : un monde professionnel organisé

L'analyse des positions professionnelles en usage dans les différentes classifications montre que le spectacle vivant, monde de la diversité, est, contrairement à ce que pourrait faire croire la très grande variété des appellations recensées - plus de 1 600 - un champ professionnel structuré. Un certain nombre de titres professionnels s'imposent par leur présence à travers les différentes sources, qu'elles soient conventionnelles ou institutionnelles. C'est, sans surprise, que nous y retrouvons les positions professionnelles les plus emblématiques du spectacle vivant - régisseur général, régisseur son, décorateur, chef d'orchestre, metteur en scène... - celles que les professionnels qualifient de "fondamentaux" de leurs métiers.

Ces repères identitaires stables confirment que les logiques professionnelles fondées sur de fortes cultures de métiers<sup>7</sup> continuent à servir de cadre à l'architecture globale des métiers du spectacle vivant. Leur légitimité s'appuie sur la reconnaissance de la place occupée au sein du processus de production du spectacle et sur la mobilisation des compétences particulières qui y sont liées. L'identification de cette place constitue ainsi un principe de classement pertinent. Elle nécessite la mobilisation de deux critères complémentaires, le type d'activité pris en charge et le domaine d'intervention, comme révéla-

<sup>7</sup> Nous retiendrons ici le terme métier au sens que lui attribuent les sociologues interactionnistes : le métier implique que l'on s'assure un renom par l'exercice d'une compétence, l'accomplissement d'un faisceau de tâches productives de biens ou de services auxquels les autres attribuent une valeur. Le métier est l'objet d'une organisation sociale car il se définit autant par la part d'activité à prendre en charge que par l'appréciation collective de cette prise en charge, celle-ci supposant elle-même des règles ou procédures implicites ou explicites d'évaluation. Cf. E. Freidson, 1986, "Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologique", in *Revue Française de sociologie*, XXVII.3, juillet-septembre.

Par culture de métier, nous retenons ici la définition qu'en donne E.C. Hughes dans *Men and their work*, soit "une communauté d'expériences et de pratiques propres à un groupe social qui s'incarne dans des comportements habituels et des conceptions conventionnellement partagés par tous".

teurs des éléments fondamentaux sur lesquels se construisent les identités sociales. Ces deux critères contribuent à la stabilisation des repères professionnels, non seulement parce qu'ils définissent la place dans l'organisation du travail mais aussi parce qu'ils délimitent des espaces professionnels fondés sur la mise en œuvre de compétences particulières et qu'ils constituent des zones de mobilité et de carrière.

### **Le type d'activité**

Le type d'activité constitue la première ligne de partage sur laquelle se structure le champ de la production et de la diffusion des spectacles. Cette ligne sépare les activités qui contribuent directement à la conception ou à l'interprétation des spectacles que nous nommerons activités artistiques, les activités qui contribuent à la réalisation technique du spectacle, que nous intitulerons activités techniques, et enfin les activités administratives et commerciales qui accompagnent la production et la diffusion des spectacles. Pour nommer ces dernières, aucun titre synthétique ne s'impose, nous les intitulerons donc activités de direction, de production et de commercialisation.

Traditionnellement, les deux premières définissent des mondes professionnels bien identifiés qui cohabitent sans beaucoup se mêler : le monde des artistes du spectacle, le monde des techniciens du spectacle. Les uns ont fondé leur identité professionnelle sur le talent individuel ; les autres surtout sur une tradition artisanale de métier. Les premiers bénéficient d'une forte visibilité sociale, les seconds travaillent dans l'ombre. Les champs d'intervention des uns et des autres sur un même lieu, la scène, se complètent sans jamais ni se concurrencer ni se substituer<sup>8</sup>. Nous verrons que les traditions d'organisation et de représentation professionnelles diffèrent sensiblement pour les uns et les autres. Les artistes se montrent résistants aux tentatives de classification autres que celles qui contribuent à les distinguer comme "artistes". La communauté professionnelle des techniciens s'est, au contraire, constituée sur une reconnaissance de modes de socialisation et d'organisation professionnelles fondés sur le respect des hiérarchies de postes et de fonctions.

En ce qui concerne le troisième type d'activité, son développement et sa reconnaissance comme dimension stratégique du fonctionnement des entreprises du spectacle vivant sont récents. Ils sont en partie liés à l'appréhension de celles-ci comme des entreprises à part entière auxquelles peuvent être fixés, outre des objectifs artistiques et culturels, des objectifs économiques et financiers qui supposent un usage, adapté à leurs contraintes propres, des outils de gestion financière et de marketing développés dans les autres secteurs d'activité<sup>9</sup>. Le spectacle vivant emprunte ici aux autres secteurs d'activité les modes d'organisation et de classification des positions professionnelles en y ajoutant ses propres marques de reconnaissance.

### **Le domaine de spécialité**

Le type d'activité, premier élément structurant, est insuffisant pour distinguer les différents métiers et groupes professionnels constitutifs du spectacle vivant. Chaque grand type d'activité est organisé en plusieurs domaines de spécialité professionnelle qui correspondent à autant de missions spécifiques à prendre en charge, à autant de compétences particulières et non substituables les unes aux autres à mettre en œuvre, à autant de pratiques professionnelles différentes.

Au sein des activités artistiques, par exemple, l'interprétation dramatique et l'interprétation musicale correspondent à des métiers spécifiques bien identifiés (comédiens, musiciens...) et sont encore large-

<sup>8</sup> Hormis, sans doute, dans les arts du cirque où il n'est pas rare de voir les artistes aider au montage ou au démontage des structures.

<sup>9</sup> Cf. E. Chiapello, *Artistes versus managers*, 1998, Paris, Ed. Métailié.

ment corrélées à des types de spectacles différents (théâtre, concert...). Les activités artistiques se déclinent ainsi par discipline artistique : dramatique, chorégraphique, musicale... et chacune de celles-ci requiert la mise en œuvre de qualités professionnelles particulières qui permettent de structurer le champ en autant de domaines.

Les métiers techniques, pour leur part, sont liés aux différentes composantes techniques mobilisées pour la réalisation du spectacle, le son, la lumière, le décor, le costume... ainsi qu'aux activités d'organisation et de coordination qui permettent leur mise en œuvre : la régie, la logistique... Chacune de ces composantes nécessite la maîtrise de compétences techniques particulières plus ou moins associées selon les postes et les spectacles à une sensibilité esthétique. Ces distinctions correspondent à des attaches fonctionnelles différentes dans les entreprises et délimitent les filières le long desquelles s'organisent les carrières.

Pour ce qui concerne le troisième ensemble, celui des domaines de la direction, de la production et de la commercialisation, les métiers s'organisent selon une logique fonctionnelle similaire à celle que l'on observe dans les autres secteurs d'activité. Nous y distinguons ainsi les métiers de la direction, de la production, de la communication... Ils ont été retenus dans le champ d'investigation en raison de la spécificité des modes de fonctionnement et d'organisation induite par l'activité de production ou de diffusion de spectacles des unités au sein desquelles ils s'insèrent.

Les logiques selon lesquelles se déterminent les domaines de spécialité diffèrent sensiblement d'un type d'activité à un autre : logique disciplinaire pour les artistes, objet d'intervention pour les "techniciens"<sup>10</sup>, logique fonctionnelle pour les métiers adjutants à la production des spectacles. La proximité des groupes professionnels délimités par le critère du domaine de spécialité ne sera pas la même selon que l'on se situera dans l'univers artistique ou dans l'univers technique, notamment.

Les domaines artistiques définissent des mondes professionnels indépendants les uns des autres et qui se côtoient peu. Les disciplines artistiques définissent également, en grande partie, des types de spectacles différents. L'art dramatique s'apparente au théâtre, l'art chorégraphique aux spectacles de danse, l'art lyrique aux opéras... Du même coup, artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques... interviennent assez rarement conjointement dans les mêmes spectacles et dans les mêmes lieux. Ils n'ont généralement pas les mêmes employeurs et ils ont connu des histoires professionnelles qui leur sont propres. Même si les frontières entre les disciplines tendent à s'estomper, même si un certain nombre de spectacles sont difficiles à classer dans tel ou tel domaine d'interprétation tant ils empruntent aux uns et aux autres, la pluridisciplinarité demeure un phénomène expérimental et marginal. On peut ainsi considérer que les disciplines artistiques continuent de définir des mondes relativement étanches. On constatera d'ailleurs combien leur place et leur représentation diffèrent dans les classifications et notamment au sein du système conventionnel.

Les domaines techniques, en revanche, possèdent un certain nombre de pratiques identitaires communes que l'on peut, en grande partie, interpréter comme étant liées à leur mobilisation au sein des mêmes spectacles. Il s'agit de métiers qui ont non seulement toujours cohabité mais toujours coopéré. Leur histoire sociale et professionnelle est marquée par cette coopération qui a favorisé les emprunts entre les uns et les autres. Les différences qui apparaîtront lors de l'analyse de ces domaines tiennent à la nature de l'objet à prendre en charge qui peut être soit à fabriquer avant installation comme le décor ou le costume, soit seulement à installer comme la lumière ou le son. Elles tiennent également à la reconnaissance du domaine dans le processus de création technico-artistique. Ainsi pendant long-

<sup>10</sup> Le terme est ici utilisé dans une acception large qui comprend l'ensemble des métiers techniques qu'ils soient classés en ouvriers, techniciens ou cadres. C'est dans ce sens qu'il est souvent utilisé dans les milieux professionnels. Ceux-ci les embrassent tous l'intitulé "techniciens du spectacle" que l'on distingue, notamment des "techniciens du film" au sein desquels se trouvent classés les techniciens et les cadres du cinéma.

temps, les domaines techniques se concentraient sur le décor, le costume, la machinerie et la régie. Les domaines de l'image et du son n'ont acquis que récemment la reconnaissance de leur place au sein de ce processus. Nous verrons combien la structure de notre base de données rend compte de l'antériorité de cette reconnaissance et combien elle est révélatrice des zones les plus stabilisées de la représentation professionnelle.

## **Le spectacle vivant : un monde organisé confronté à plusieurs logiques de segmentation**

Il ne faudrait cependant pas déduire de ce qui précède l'image d'un monde figé sur des identités sociales et professionnelles définitivement reconnues et stabilisées. L'ensemble de ce champ professionnel est en effet traversé par plusieurs logiques de segmentation qui peuvent modifier les modèles identitaires, définissant de véritables lignes de partage qui se surajoutent à la structuration des métiers par type d'activité et par domaine de spécialité et qui sont susceptibles de la faire évoluer.

Ces lignes de partage transparaissent en effet très clairement dans les choix d'organisation des positions professionnelles, dans leur identification à travers un titre et dans leur classement catégoriel. Or aucune d'elles n'est définitivement stabilisée. Leur évolution pèse sur les modèles professionnels les plus stabilisés et concourt à leur modification mais surtout elle contribue aux mouvements identitaires en cours là où les traditions sont les moins fortes et où les transformations dans le processus de production du spectacle sont les plus sensibles. Il s'agit tout d'abord du jeu toujours ouvert de l'attache catégorielle. Il s'agit ensuite des pratiques déclaratives liées au développement, notamment dans les activités techniques, du salariat intermittent. Il s'agit encore, dans les domaines techniques et administratifs, de l'émergence de nouvelles valeurs professionnelles avec le poids pris par les activités moins traditionnelles du spectacle vivant : variétés, prestation de services, parcs de loisirs et d'attraction... Il s'agit enfin, dans les domaines artistiques notamment de la césure entre univers des variétés et univers du "classique".

### **Le classement catégoriel**

Le premier principe de segmentation repose sur les distinctions catégorielles. Le spectacle vivant utilise, de même que le spectacle enregistré, essentiellement cinq grandes catégories professionnelles : artiste, cadre, technicien/agent de maîtrise, ouvrier et employé. Mais l'usage qu'il en fait est sensiblement différent de celui du spectacle enregistré. En effet, l'attache catégorielle multiple qui est exceptionnelle dans le spectacle enregistré apparaît ici beaucoup plus fréquente. Du même coup, il n'y a pas, contrairement à ce que l'on pourrait, *a priori*, penser, superposition totale et parfaite entre le type d'activité et le classement catégoriel.

La première distinction catégorielle, celle qui est la plus spécifique aux activités du spectacle, est celle qui isole les artistes des autres catégories professionnelles. En effet, hormis l'exception que représentent les positions de metteur en scène, de chef d'orchestre et de maître de ballet qui sont classées en cadres, les artistes sont classés en non-cadres. Au sein de l'ensemble des non-cadres, ils forment une catégorie autonome. Cette distinction qui correspond tout d'abord à une image sociale forte apporte, outre les gains symboliques associés à cette image, des avantages sociaux et fiscaux non négligeables. L'artiste-auteur (cas du metteur en scène ou du chorégraphe par exemple) peut prétendre aux droits d'auteur ; l'artiste interprète, lui, s'inscrit dans le champ des droits secondaires dits droits voisins du droit d'auteur ; enfin, l'ensemble des métiers artistiques bénéficient d'un droit d'abattement fiscal spé-

cifique supérieur à celui des autres catégories professionnelles<sup>11</sup>. La ligne de partage n'est donc pas purement formelle et les revendications de classement sont loin d'être purement symboliques.

Il y a eu pendant longtemps superposition totale entre le champ des activités artistiques et la position catégorielle des artistes. On observe actuellement une double dérogation à cette règle.

D'une part, les milieux professionnels eux-mêmes sont hésitants quant au rattachement catégoriel de certaines positions professionnelles qui ne participent pas en tant que telles à la conception ou à l'interprétation de spectacles. Nous citerons ici l'exemple des "présentateurs-animateurs". Selon les sources, ils sont classés soit comme artistes, soit comme cadres. Mais ce cas n'est pas isolé. Il en va de même pour un certain nombre de positions que nous avons qualifiées "d'accompagnement artistique" : "accompagnateur", "formateur"... ainsi que des positions d'assistant à la conception artistique : "assistant metteur en scène", "collaborateur artistique"...

D'autre part, on assiste aujourd'hui, à la montée d'une revendication de reclassement catégoriel d'un certain nombre de positions traditionnellement classées en cadres techniques. Cette revendication portée par des associations professionnelles spécialisées, dont la première a été celle des scénographes, vise à faire reconnaître la part de création qui leur est propre dans le processus de création collective afin de leur permettre de prétendre au titre d'auteur et à la perception des droits qui en découlent. Il semble qu'il y ait glissement de la revendication de reconnaissance en tant qu'auteur vers une reconnaissance en tant qu'artiste, notamment dans le cadre de la relation salariale. On peut même dire que ce classement catégoriel anticipe la satisfaction de la revendication fondamentale, être reconnu comme co-auteur de la mise en scène, qui n'est pas encore acquise.

Les "techniciens du spectacle", tels qu'ils se nomment eux-mêmes, sont classés, pour leur part, essentiellement dans les catégories ouvriers, techniciens ou cadres. Le classement dans l'une ou l'autre de ces catégories n'est ni neutre ni aléatoire. Se trouvent, en effet, attachés à la catégorie des cadres des avantages salariaux non négligeables<sup>12</sup>, un régime de prévoyance plus favorable, au moins sur une partie du champ<sup>13</sup>, en sus des gains symboliques associés à une image sociale plus valorisée. Nous notons que, contrairement à ce que l'on observe, dans le spectacle enregistré, les métiers techniques du spectacle vivant ne correspondent que rarement à une seule et unique catégorie professionnelle. La double attache ouvrier/technicien est fréquente pour les métiers ouvriers traditionnels, de même que l'attache TAM<sup>14</sup>/cadre pour les positions de chef d'équipe. On constate donc qu'il existe ici une autonomie certaine entre l'identité catégorielle et l'identité professionnelle, autonomie révélatrice d'enjeux salariaux et identitaires que la confrontation des différentes sources permet d'approfondir.

### **La forme d'emploi**

L'ensemble du champ du spectacle vivant est traversé par la fracture entre emploi permanent et emploi intermittent. Cette ligne de rupture a évolué tout au long des trente dernières années et toujours au bénéfice de l'emploi intermittent.

<sup>11</sup> Il est à noter que cet avantage est en voie de régression, voire de disparition, pour certaines catégories.

<sup>12</sup> L'analyse des salaires journaliers des salariés intermittents montre que le salaire journalier moyen des techniciens est inférieur de 40% à celui des cadres, toutes professions et tous secteurs confondus. J. Rannou et S. Vari, *L'emploi intermittent en 1997*, ministère de la Culture, 1999.

<sup>13</sup> Dans le champ conventionnel des entreprises artistiques et culturelles et des théâtres privés, les régimes de prévoyance des salariés non-cadres ont été alignés sur ceux des cadres.

<sup>14</sup> TAM : Technicien ou agent de maîtrise.

Beaucoup plus que le cinéma qui a adopté très vite l'intermittence dans la relation salariale<sup>15</sup>, le spectacle vivant a conservé pendant longtemps le salariat permanent comme forme dominante de l'emploi non seulement pour l'emploi technique ou administratif mais également pour l'emploi artistique. Il est vrai que les structures de production et de diffusion du spectacle vivant avaient elles-mêmes, bien plus que celles de la production cinématographique, une existence pérenne.

Actuellement le salariat permanent artistique n'existe plus que dans des poches d'activité bien identifiées : quelques théâtres nationaux, quelques théâtres lyriques, quelques centres chorégraphiques nationaux et l'ensemble des orchestres, dits "permanents" justement, qui représentent à eux seuls plus de la moitié de l'emploi artistique permanent<sup>16</sup>.

Dans les métiers techniques, la situation est sans doute plus équilibrée même si on note, là aussi, que le développement de l'emploi se situe essentiellement en dehors de la permanence.

Or l'analyse menée sur les classifications étudiées montre que, même s'il n'y a pas de rupture entre les modèles professionnels de référence, la forme d'emploi pèse sur les pratiques déclaratives et donc sur la formation des identités professionnelles et, ce, de plusieurs manières.

Tout d'abord, dans les secteurs du théâtre, de l'opéra ou des orchestres, les positions professionnelles définies dans les classifications conventionnelles sont fortement marquées par le salariat permanent et sont donc construites, dans les domaines techniques notamment, sur le concept de carrière. Les grilles de classification sont graduées ainsi par niveau et par échelon en distinguant à la fois des positions professionnelles différentes et l'ancienneté individuelle dans l'emploi. La carrière des salariés intermittents se construit, comme nous avons déjà pu le montrer lors de précédentes recherches, sur un faisceau d'indices où cohabitent la quantité de travail effectué, la nature du travail effectué, la renommée des concepteurs du projet... tout autant que l'ancienneté sur le marché<sup>17</sup>. L'usage de l'intermittence se fait donc à la marge des règles conventionnelles définies pour les permanents par utilisation de titres et d'attaches catégorielles spécifiques.

Par ailleurs, dans l'absolu, l'intermittence favorise l'usage des appellations les plus génériques, celles qui sont les moins liées à un type de spectacle, à un mode d'organisation, à un genre particulier. Le développement de l'intermittence contribue ainsi à l'extension des zones de flou dans les pratiques identitaires. Pour les artistes, on se contentera ainsi souvent du seul titre d'"artiste". Pour les intermittents techniques, on observera l'utilisation ambiguë d'un même titre pour désigner des positions professionnelles qui vont de la conception à la réalisation technique. Nous pouvons en prendre pour exemple le titre de "costumier" qui peut spécifier toutes les positions professionnelles qui vont de la conception à l'exécution du costume.

Enfin, l'application des différents accords tendant à réduire le champ d'utilisation de l'intermittence technique, notamment, a engendré des pratiques locales d'accommodement. L'usage des appellations les plus courantes est justifié, dans un certain nombre de cas, comme réponse anticipée à une lecture restrictive, effective ou supposée, par les services concernés, des textes contractuels signés entre les partenaires sociaux.

<sup>15</sup> C'est dès le début des années 30 que le cinéma a introduit l'emploi intermittent pour ses techniciens et cadres. Cette forme d'emploi s'est trouvée sanctionnée dans la convention collective de la production cinématographique signée en 1937. Les ouvriers, employés par les studios de production, demeurent jusqu'aux années 50, essentiellement des salariés permanents. Depuis cette période, l'intermittence gagne du terrain dans ces catégories également.

<sup>16</sup> Nous y comptabilisons les musiciens permanents associés aux orchestres des théâtres lyriques.

<sup>17</sup> Cf. P.-M. Menger, 1997, *La profession de comédien*, La documentation française, J. Rannou, *Les carrières des intermittents techniques de l'audiovisuel et des spectacles*, 1997, DEP, ministère de la Culture.

## Le secteur et le genre de spectacle

La dernière logique de segmentation repose sur la diversité des secteurs employeurs et des genres de spectacles.

Fort d'une histoire beaucoup plus ancienne que celle dont peut se prévaloir le spectacle enregistré, le spectacle vivant vit sur l'image de ses genres fondateurs, le théâtre, l'opéra, le concert classique. Celle-ci a une incidence sur la perception que l'on a de l'emploi et des professions dans ces secteurs, dominée par quelques figures emblématiques : le comédien, le musicien d'orchestre, le machiniste... Cette domination se trouve confortée par l'existence d'organisations professionnelles fortes dans les activités les plus traditionnelles.

Cette image convient encore assez fidèlement à toute une partie des activités du spectacle vivant, attestant d'une stabilité des modèles professionnels dominants et de leur capacité à s'adapter aux transformations qui intéressent les secteurs d'activité sur lesquels ils se sont construits et même à s'exporter au-delà de ceux-ci.

Cependant l'analyse des différentes sources montre des mouvements dans les représentations identitaires directement liés à de nouveaux équilibres entre les différentes activités du spectacle vivant.

Le champ du spectacle vivant a en effet été largement redéfini lors des dernières décennies. Tout d'abord, à ses marges, se sont développées des activités qui intègrent les activités de production et de diffusion de spectacles dans le cadre d'activités plus larges. C'est le cas, en premier lieu, des parcs de loisirs et d'attractions dont on a pu voir, qu'avec la naissance d'Eurodisney, il était devenu le premier secteur employeur du spectacle vivant<sup>18</sup>. C'est également le cas de l'animation socioculturelle qui produit ou diffuse des spectacles dans le cadre d'une mission sociale, notamment à destination des jeunes. L'association de l'activité spectacle à des missions plus larges s'y traduit par une certaine banalisation de la représentation de l'artiste qui n'est plus ici au cœur de la production des entreprises. Ainsi la convention collective des Parcs de loisirs et d'attractions qui traite des emplois du spectacle au sein d'un avenant particulier, dit "annexe spectacle", est la seule convention collective qui définit une grille unique, pour les métiers du spectacle, de l'ouvrier à l'artiste inclus. Par ailleurs, dans son accord d'entreprise particulier, le parc de loisirs et d'attractions Eurodisney, ne reconnaît même pas l'existence en tant que telle d'une catégorie particulière d'"artistes". Les positions artistiques s'y trouvent fondues au sein des catégories dites de "cast members" avec les techniciens mais aussi avec des positions non spécifiques au spectacle.

Ensuite, et c'est sans doute là l'événement majeur, dans un certain nombre de domaines artistiques, les équilibres entre les spectacles dits "classiques" - théâtre, opéras, concerts classiques, spectacles chorégraphiques classiques et contemporains - et les autres genres de spectacles - que nous avons qualifiés de "variétés" faute d'avoir été capables de trouver un autre titre fédérateur - se sont modifiés au cours des quinze dernières années en faveur de ces derniers. Ces nouveaux équilibres nous intéressent ici parce qu'ils sont porteurs de modifications dans les modèles identitaires, très perceptibles à travers le seul usage des titres professionnels. En effet, sans vouloir épouser, *a priori*, la hiérarchie des représentations sociales et culturelles qui isolent le spectacle "classique" et le définissent comme seul vecteur de transmission de valeurs artistiques et culturelles, force est de constater que les genres, qui correspondent, pour une bonne part, à des secteurs et des employeurs différents, dessinent des univers professionnels bien distincts. La distinction entre les deux univers du "classique" et des "variétés" s'est vite imposée, au sein de chacun des grands domaines d'interprétation artistique, comme critère essentiel de partition tant elle permettait de spécifier des modes de socialisation, des conditions d'emploi et de travail, des modes d'or-

<sup>18</sup> Cf. *Le spectacle vivant*, 1997, *op. cit.*.



ganisation et de reconnaissance professionnelle différents, même si certains artistes parviennent à se construire des carrières professionnelles transversales aux deux univers esthétiques et professionnels. C'est bien sûr dans les domaines de la danse, du chant et de l'interprétation instrumentale que la ligne de partage est la plus nette. Dans ces trois domaines, l'univers classique peut être analysé comme un marché professionnel fermé. La fermeture est formalisée par l'exigence d'une formation académique particulièrement sélective et nécessitant un engagement précoce. Les carrières, incluses essentiellement dans le salariat permanent, sont canalisées par des parcours parfaitement fléchés. Elles reposent sur une organisation très hiérarchisée du travail artistique. *A contrario*, dans ces trois domaines, les univers non classiques apparaissent comme des univers beaucoup plus ouverts où peuvent cohabiter des professionnels aux profils très diversifiés. On peut y rencontrer ainsi aussi bien des professionnels issus des formations classiques d'excellence, le nombre de jeunes formés excédant les capacités d'absorption du marché classique, que des autodidactes entrés dans ces professions par passion. L'organisation du travail artistique y est peu formalisée, les carrières également. Les situations professionnelles y sont, quant à elles, beaucoup plus hétérogènes. S'y côtoient les quelques grandes vedettes reconnues du show-biz et les autres, beaucoup plus nombreux qui courent après le cachet et tentent péniblement de vivre de leur art ou encore ceux qui, pour des raisons alimentaires, ont opté pour des stratégies de réduction des risques en associant à leurs activités artistiques des activités plus stables.

Mais ce monde non classique ne constitue pas un monde esthétiquement homogène. Il s'est en effet diversifié au fur et à mesure de l'arrivée de nouvelles esthétiques chorégraphiques ou musicales, le jazz d'abord puis le rock, la pop, ... et plus récemment le rap, le funk, les musiques électroniques... Chaque esthétique a formé un segment de marché particulier avec ses propres réseaux, ses propres modes de socialisation, ses propres codes de reconnaissance et de réputation. Cette diversité (dont il est difficile de dire aujourd'hui si elle détermine des groupes professionnels particuliers), se trouve gommée par des formes de repérage des activités individuelles particulièrement floues. En l'absence de formalisation des positions professionnelles et des carrières, en l'absence de revendication identitaire autre que celle d'être reconnu comme artiste dans son domaine artistique, les individus se reconnaissent simplement comme "danseur", comme "musicien" ou comme "chanteur" ... alors même que, pour des effectifs bien inférieurs, les artistes du monde classique vont viser à faire reconnaître leur qualité professionnelle à travers des titres qui précisent à la fois la position hiérarchique et la spécialisation professionnelle. L'exemple le plus abouti en est, très certainement, celui des musiciens d'orchestre permanent où, pour une population évaluée à environ 2 500 individus, nous avons repéré plus de 200 appellations différentes.

Pour les domaines techniques, la distinction par secteur et par genre apparaissait, *a priori*, moins évidente. Elle s'est imposée cependant à l'analyse. Tout d'abord, les entreprises de production et de diffusion de spectacles de variété recourent, de façon quasi exclusive à l'intermittence tant pour les métiers techniques que pour les métiers artistiques. Le développement des spectacles de variétés a ainsi largement contribué à la croissance de l'intermittence technique et donc participé activement aux évolutions que nous avons relevées précédemment. Par ailleurs, par les moyens financiers, techniques et humains mobilisés, ces spectacles s'apparentent plus aux conditions de production du spectacle enregistré qu'à celles du spectacle vivant. Au spectacle enregistré ces secteurs d'activité vont emprunter certains de leurs modèles d'organisation. Ils mobilisent ainsi quelques métiers tout à fait spécifiques à la production cinématographique ou audiovisuelle tels que les ingénieurs du son, par exemple. Surtout, ils ont contribué à redéfinir, au sein des métiers du spectacle vivant, la position et la structuration des domaines du son et de la lumière. Au théâtre ou à l'opéra, les décors ont constitué longtemps les éléments scéniques essentiels, voire exclusifs, d'accompagnement technico-artistique à la mise en scène, à la chorégraphie... Dans les spectacles de variétés, les décors sont quasiment absents. Lumières et sons constituent l'essentiel des effets scéniques. Ceux-ci ont beaucoup évolué sous l'effet d'expérimentations tant artistiques que techniques et se sont imposés rapidement au sein des mises en scènes théâtrales, lyriques ou chorégraphiques, contribuant, sur l'ensemble du champ, à un repositionnement et à une réorganisation des domaines de l'éclairage et du son. Celle-ci se caractérise, notam-

ment, par l'apparition de positions spécifiquement liées à la prise en charge de la conception de l'éclairage ou de la sonorisation, parallèles à celles de la conception des décors ou des costumes.

La pénétration de modèles d'organisation et de représentation professionnelle empruntés à l'audiovisuel et au cinéma transparait également au sein des activités d'accompagnement administratif. Le domaine de la gestion de production occupe une place modeste dans le système de classification du théâtre ou de l'opéra, conforme sans doute à celle qu'il occupe dans l'emploi de ces secteurs. On retrouve, en revanche, au sein de la production/diffusion de variétés, une organisation des postes et des fonctions comparable à celle qui est en vigueur dans le spectacle enregistré. Enfin, et là n'est sans doute pas la moindre distinction, la valorisation des spectacles ne passe pas par les mêmes fonctions : on commercialise les spectacles ou les prestations dans les variétés. On développe des stratégies de communication dans les entreprises du monde plus classique.

On observe ainsi, relayée par les pratiques d'identification professionnelle, une organisation bi-polaire. La ligne de partage, évidente à travers l'ensemble des analyses, est cependant loin d'être figée. Depuis quelques années, soutenus par une volonté politique de dépasser les traditionnels clivages artistiques et culturels, les secteurs des variétés ont acquis une légitimité en tant que mode d'expression artistique et culturelle à part entière. Cette reconnaissance favorise une certaine interpénétration des genres. Le domaine de l'interprétation chorégraphique en est le meilleur exemple qui fait cohabiter, au sein des mêmes productions, sinon des esthétiques multiples, au moins des interprètes issus d'univers professionnels différents. Plus généralement, les entreprises du secteur de l'action culturelle qui ont une vocation de lieu d'accueil ont ouvert leur salle à des spectacles plus diversifiés. A côté de leur traditionnelle vocation théâtrale, lyrique ou chorégraphique, ils accueillent aujourd'hui des spectacles de jazz, de danse Hip Hop .... L'analyse et la mesure des mobilités individuelles d'un genre à un autre devient ainsi un enjeu essentiel pour qui veut comprendre les conditions d'insertion, d'emploi et de carrière dans ces secteurs. Cette remarque sera au cœur des arbitrages effectués lors de la construction du nouvel outil taxinomique.

## La méthode

Le choix de la méthode a été guidé par l'objectif assigné. Il ne s'agissait pas de la construction d'un outil taxinomique *in abstracto* qui aurait pu justifier une démarche d'analyse du travail et de l'organisation du travail. Il s'agissait bien d'un projet d'harmonisation des nomenclatures et classifications existantes, chacune constituant une construction particulière de la représentation du monde social concerné.

La méthode a donc été fondée sur l'exploitation systématique de ces nomenclatures et classifications. Ce travail qui consiste en une mise en ordre de l'existant peut ainsi s'apparenter au travail de codification tel qu'il peut être demandé aux juristes lorsqu'il est décidé, sur un domaine donné, de regrouper et d'organiser l'ensemble des textes juridiques (élaboration du Code de l'Industrie Cinématographique par exemple ou plus récemment élaboration du Code de la Communication).

Le premier arbitrage a porté sur la définition du champ d'investigation. Il a reposé sur deux éléments de délimitation : une délimitation sectorielle, une délimitation professionnelle.

Pour ce qui concerne la définition sectorielle, nous nous sommes appuyés à la fois sur le champ de compétence de la commission paritaire et sur les travaux du contrat d'études prospectives. Le champ se définit ainsi comme couvrant l'ensemble des activités qui contribuent à produire, accueillir ou diffuser un spectacle en présence d'un public.

Pour ce qui concerne la définition professionnelle, ont été retenus tous les métiers qui contribuent aux activités spécifiques du spectacle vivant. Ont été définies comme activités spécifiques, d'une part celles qui n'appartiennent qu'au spectacle, d'autre part celles qui, plus transversales, telles que les activités de communication, se trouvent redéfinies par le cadre sectoriel dans lequel elles sont ici analysées. Restent des activités qui ne sont pas propres au spectacle vivant et qui se différencient peu selon les secteurs d'appartenance, telles que la gestion du personnel, l'entretien et la maintenance des locaux. Ont été exclues du champ d'investigation toutes les positions qui y participent. On peut, en effet, considérer qu'elles ont déjà fait l'objet de nombreuses recherches dans un certain nombre d'organismes (CEREQ<sup>19</sup>, ANPE<sup>20</sup>...) et qu'il est possible d'utiliser les résultats de ces recherches extérieures pour compléter le cadre d'architecture des emplois dans le spectacle vivant.

### Les sources

La crédibilité du travail reposait sur la capacité à rassembler des sources susceptibles de s'assurer d'une bonne couverture du champ du spectacle vivant. Or, dans ce monde éclaté en segments très hétérogènes, rassembler les classifications existantes devient, en soi, un véritable enjeu. En effet, à côté de conventions collectives nationales étendues, telles que celle des Entreprises artistiques et culturelles ou celle des Théâtres privés, qui ne couvrent qu'une partie du champ du spectacle, ont été pris en compte des textes propres à des entreprises : accords d'entreprises, textes statutaires, listes d'emploi ainsi que les conventions et accords en cours de négociation.

Ce sont donc au total 72 sources différentes qui ont été étudiées. Celles-ci peuvent être classées, selon leur nature, en 4 catégories, comme le montre le tableau suivant :

Tableau n°1

#### Nature des sources dépouillées

NATURE DES SOURCES		NOMBRE DE SOURCES
1	- Nomenclatures nationales interprofessionnelles	4
2	- Sources administratives ou professionnelles	6
3	- Accords négociés :	
	a - Conventions collectives de branche	7
	b - Conventions collectives d'entreprise	10
	c - Accords d'entreprise	16
4	- Listes déclaratives :	
	a - Listes d'emplois	28
	b - Dossiers du Label (100 premiers dossiers)*	1
Total		72

\* Pour plus de précisions sur le Label des entreprises prestataires de services, se référer à l'annexe 4.

Chacune de ces sources correspond à un système de représentation qui lui est propre.

<sup>19</sup> Centre d'études et de recherches sur les qualifications.

<sup>20</sup> Agence nationale pour l'emploi.

- *Les sources interprofessionnelles*

Les quatre sources classées sous ce titre ont vocation à catégoriser l'ensemble des emplois tous secteurs et toutes professions confondus. Elles correspondent plutôt à des systèmes de représentation d'ordre interprofessionnel et macro-social. Elles ne nous fournissent qu'une approche très globale et forcément homogénéisante de ce monde de la diversité.

1) La nomenclature PCS<sup>21</sup> (Professions et catégories socioprofessionnelles) est utilisée, depuis 1982, par l'INSEE, pour classer les emplois pour toutes ses enquêtes statistiques nationales<sup>22</sup>. Il s'agit donc d'une source extrêmement importante. Elle est fondée sur une logique catégorielle croisée avec une double logique professionnelle et sectorielle. Pour les métiers qui nous intéressent, la nomenclature de l'INSEE présente plusieurs spécificités.

La première tient au classement des artistes. Une nomenclature nationale et interprofessionnelle, eu égard aux effectifs concernés, ne peut isoler les artistes comme catégorie sociale autonome. Au moment de la constitution de PCS, des considérations de milieu social, d'origine sociale, de niveau de formation et de niveau de rémunération ont incité les auteurs de la nomenclature, confrontés à cette difficulté de rangement catégoriel, à les "assimiler"<sup>23</sup> à des cadres - au même titre d'ailleurs que les professions libérales - au sein d'un grand ensemble intitulé "cadres supérieurs et professions intellectuelles et artistiques", en modifiant ainsi la perception que l'on peut avoir de leur situation statutaire.

La seconde porte sur la partition très sommaire, en raison des effectifs concernés, des différentes positions de techniciens et cadres techniques du spectacle. Ceux-ci sont, en effet, classés au sein de deux positions de la nomenclature, une position intitulée "cadres techniques de la réalisation des spectacles", une seconde dite "assistants techniques de la réalisation des spectacles", laquelle vise à regrouper toutes les positions de techniciens non-cadres.

La dernière tient à l'inadaptation aux situations professionnelles du spectacle vivant de la distinction entre les "assistants techniques" et une dernière position, les "auxiliaires de spectacle" qui regroupe, de fait, outre les opérateurs projectionnistes, les positions ouvrières du plateau et du décor. La logique sous-jacente est que sont classés en "assistants techniques" les techniciens et agents de maîtrise non-cadres, et en "auxiliaires", tous les ouvriers. Or cette logique catégorielle de classement de PCS qui organise, selon une échelle verticale et ascendante, les positions de l'ouvrier au cadre supérieur se heurte ici à l'une des spécificités des formes de catégorisation en usage dans le spectacle vivant : les mêmes positions de machinistes, de menuisiers, d'électriciens... peuvent y être classées, selon les sources, en ouvrier ou en technicien, sans que l'on puisse arguer que la différence de classement sanctionne une réelle distinction professionnelle ou salariale.

2) La nomenclature ROME (Répertoire opérationnel des métiers) est utilisée par l'ANPE pour les besoins de mise en relation entre l'offre et de la demande d'emploi. Elle est constituée non sur une logique de métiers ou de catégorisation professionnelle mais sur une logique de familles professionnelles. Ces familles fédèrent des métiers différents autour de compétences qui leur sont communes. Ainsi, les professionnels des arts et des spectacles sont regroupés au sein de 16 positions : 7 positions

<sup>21</sup> Cf. Annexe 1, Liste des positions de la nomenclature PCS susceptible de concerner le spectacle vivant.

<sup>22</sup> L'INSEE a entrepris, depuis deux ans maintenant, un travail de toilettage de cette nomenclature qui vient de s'achever. L'INSEE a profité de l'opportunité de cette convergence de calendrier pour suivre étroitement les travaux que nous avons menés.

<sup>23</sup> Formellement, la rubrique isole bien les professions intellectuelles et artistiques des cadres supérieurs. Dans la pratique cette distinction est souvent remise en cause. Ainsi, lors des exploitations à un chiffre, la suprématie, en nombre, des cadres supérieurs est si forte que la rubrique s'y trouve en totalité identifiée.

artistiques, 7 positions techniques et 2 positions liées à la production et à la promotion des artistes<sup>24</sup>. Cette logique est donc assez éloignée de notre objet qui vise à classer des situations professionnelles à partir d'un titre de métier.

3) La nomenclature utilisée par l'UNEDIC pour classer la dernière activité professionnelle des demandeurs d'emploi est proche, pour sa part, d'une version abrégée de PCS et est peu descriptive des positions professionnelles occupées.

4) Le Répertoire français des emplois, élaboré par le CEREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications), contrairement aux sources précédemment citées, n'est pas utilisé comme nomenclature d'emplois à fins statistiques. Son objet est de contribuer à améliorer les connaissances sur l'emploi et les qualifications en France. Fondé sur une analyse systématique d'un grand nombre de situations d'emploi à l'aide d'un même outil d'analyse et d'observation, il est plus orienté sur le spectacle enregistré que sur le spectacle vivant et il ne porte que sur les positions techniques. Pour ces dernières, il rend bien compte de la logique de métier sous-jacente aux modèles professionnels dans ces secteurs mais il ne permet pas de croiser celle-ci avec les classements catégoriels.

• *Les sources administratives ou professionnelles de gestion des droits*

Sont classées dans cette rubrique deux grandes séries de sources :

- les classifications construites pour définir le champ des métiers pouvant relever du contrat à durée déterminée dit "d'usage", c'est-à-dire du salariat intermittent. Il s'agit de la liste des positions professionnelles relevant de l'annexe 10, et de la liste d'emplois incluse dans l'accord interprofessionnel signé par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du spectacle, en novembre 1998.

- les nomenclatures internes construites par les organismes chargés de recevoir les déclarations d'emploi concernant les salariés du spectacle vivant soit pour gérer leurs droits à la retraite - GRISS (Groupement des institutions sociales du spectacle) -, les droits aux congés payés acquis au titre des contrats intermittents - Caisse des congés spectacles - les droits à la couverture chômage - ASSEDIC de Paris.

Les enjeux varient considérablement entre ces deux types de sources. Dans le premier cas, l'enjeu consiste à fixer des limites professionnelles à l'usage de l'intermittence. Les listes ainsi construites résultent d'un accord négocié entre les partenaires du spectacle dans le cadre d'un objectif général fixé par l'UNEDIC, de réduction du déficit des annexes 8 et 10, dérogatoires au régime général de l'assurance chômage. Le but est à la fois d'être exhaustif et restrictif. Les listes construites sont spécifiées selon les secteurs d'activité et distinguent, notamment pour les techniciens, les activités du spectacle vivant et celles du spectacle enregistré. Toute appellation non spécifiée dans les listes contractuellement élaborées peut motiver le refus de prise en compte, par l'agence ASSEDIC, d'un contrat, au titre de l'intermittence.

Nous avons pu constater, lors des tests effectués dans une trentaine d'entreprises, l'effet à la fois normalisateur et déformant que pouvait jouer l'application de ces listes. Les employeurs utilisent les titres en fonction de leur présence ou non sur les listes fixées en accord avec l'UNEDIC. Du même coup celles-ci, émanation de la représentation professionnelle dominante, contribuent à figer cette représentation. Mieux, signe de méconnaissance de certains agents des ASSEDIC ou expression de la méconnaissance des employeurs, certains employeurs disent ne pas utiliser nombre de titres professionnels parce que ceux-ci leur ont été ou leur seraient refusés alors même qu'ils sont présents dans les listes négociées.

---

<sup>24</sup> Cf. Annexe 1.

Pour anticiper ou contourner des retours de déclarations, ils optent alors pour une stratégie de réduction des risques en limitant le nombre de positions professionnelles qu'ils utilisent dans les déclarations d'emploi des salariés intermittents. Ainsi, un "assistant de production" pourra correspondre aussi bien à l'activité d'"assistant de production" qu'à tout autre position technique ou administrative. Il est évident que si ce genre de pratiques devait se généraliser, elles contribueraient au brouillage du champ professionnel et iraient à l'encontre des objectifs de clarification que se sont fixés les partenaires professionnels au cours du présent travail.

Dans le second cas, celui des collecteurs de données, la situation est bien différente. Les déclarations qui proviennent soit des salariés, soit des employeurs, doivent être saisies et classées. Mais l'appréhension de l'emploi n'est, pour ces organismes, un enjeu que lorsqu'elle concerne des droits sociaux spécifiques (distinction cadres/non-cadres ou encore intermittents/permanents...). En dehors de ces distinctions liées à des obligations légales ou réglementaires et en l'absence d'un cadre de classement préétabli, chaque organisme a défini son propre système de codification des emplois.

Ceux-ci ont d'ailleurs évolué au cours du temps. Le GRISS et la Caisse des congés spectacles, qui ont eu jusqu'en 1985 un système de gestion commun, ont longtemps retenu essentiellement le croisement entre catégorie d'emploi et forme d'emploi comme modalité de reconnaissance de la situation professionnelle. Lors de leur séparation, le GRISS a conservé ce double principe distinctif alors que la Caisse optait pour une nomenclature détaillée (400 positions environ) et en clair des appellations. La nomenclature ainsi définie n'est pas figée. Chaque année de nouvelles appellations apparaissent. L'analyse que nous avons pu faire de ces nouvelles appellations<sup>25</sup> montre qu'il s'agit rarement de nouveaux métiers mais bien plus souvent de variantes plus ou moins proches des positions déjà contenues dans la nomenclature - création d'une position de "couturière de théâtre" à côté de la "couturière" - ou encore de modifications dans les attaches catégorielles, création d'un titre de "régisseur cadre" à côté de celui de "régisseur". Quant à la troisième source classée dans cette catégorie, la nomenclature définie, en interne, par l'agence spécialisée sur les activités du spectacle au sein des ASSÉDIC de Paris, elle a été créée récemment et est très proche de celle de la Caisse, à la grande différence près qu'elle ne précise pas la catégorie des emplois.

Ces trois sources présentent une même caractéristique : elles sont les unes et les autres communes au spectacle vivant et au spectacle enregistré. Cette remarque est importante pour l'analyse des appellations. Leurs nomenclatures sont proches, de par leur construction, des pratiques déclaratives des employeurs. On ne se situe plus ici dans le cadre d'une construction de catégories abstraites. Elles sont donc riches d'enseignement sur les pratiques locales et comparées aux précédentes ou aux classifications conventionnelles, elles peuvent s'avérer révélatrices d'écarts entre ces pratiques et les représentations que peuvent s'en faire les milieux professionnels notamment. Cette richesse se heurte cependant à la difficulté d'interprétation induite par l'étendue de leur champ de compétence. Lorsqu'on observe une distorsion d'appellations, en l'absence de sources significatives propres au domaine du spectacle vivant, il est toujours nécessaire de s'interroger sur son origine et de vérifier qu'il ne s'agit pas simplement de l'expression de pratiques propres au spectacle enregistré.

Chaque fois que cela a été possible, nous avons contourné cette difficulté en comparant, à partir des exploitations annuelles que nous réalisons sur les fichiers d'activité de la Caisse des congés spectacles<sup>26</sup>, l'usage différencié que font, sur le marché de l'intermittence, le spectacle enregistré et le spectacle vivant de ces appellations.

<sup>25</sup> Cf. Annexe 3.

<sup>26</sup> Le Centre de sociologie des arts exploite les fichiers que lui fournit, chaque année, la Caisse des congés spectacles et qui contiennent des informations sur l'ensemble des contrats déclarés à la Caisse au titre des activités de l'année donnée. Les résultats de cette exploitation sont publiés dans le cadre des Notes annuelles de l'Observatoire de l'emploi culturel, publiées par le DEP, ministère de la Culture.

• *Les sources conventionnelles*

Les classifications d'emploi définies au sein des conventions collectives et accords d'entreprises répondent à un objectif bien précis : servir de base à la détermination des hiérarchies salariales et aux conditions de gestion des carrières dans les entreprises. Elles résultent des négociations entre salariés et employeurs et sont l'expression des rapports de force à l'intérieur d'une branche ou d'une entreprise.

Il existe cinq conventions collectives de branche dans les secteurs du spectacle vivant<sup>27</sup> :

- la convention collective des Entreprises artistiques et culturelles, signée en 1972, revue en 1984, étendue en 1994, renégociée depuis quelques années, dont les nouveaux titres I à XI ont été signés et étendus en 1999 ;
- la convention collective des Théâtres privés, étendue en 1993, qui correspond au regroupement d'un certain nombre de conventions collectives de métiers signées entre 1954 et 1986 ;
- la convention collective des Entrepreneurs de spectacles (tourneurs), signée en 1958, renégociée en 1991 et étendue en 1993 ;
- la convention collective des Parcs de loisirs et d'attractions signée en janvier 1994, étendue en août 1994, pour laquelle a été négocié un avenant spectacle signé en 1996 et étendu la même année ;
- la convention collective de l'Animation socioculturelle, signée en 1988 et étendue en 1989.

Y ont été ajoutées, avec l'accord des partenaires concernés, les classifications en cours de négociation. Ce fut le cas tout d'abord de la nouvelle convention des Entreprises artistiques et culturelles qui n'était pas encore en application, au début de ce travail. Ce fut également le cas de la classification des entreprises des secteurs des Variétés et de la prestation de services que nous identifierons, tout au long de cette publication, sous le seul titre de Variétés. Cette dernière, qui doit couvrir un secteur large<sup>28</sup> et en développement rapide ces dernières années, viendra, de fait, compléter la couverture conventionnelle du champ du spectacle vivant, laissant cependant encore en dehors du champ conventionnel, quelques activités dont, principalement, le secteur du cirque. Dans ce paysage conventionnel, demeurera une singularité : l'existence de conventions collectives d'entreprises propres à chacun des théâtres nationaux.

La situation conventionnelle se caractérise, aujourd'hui, par un certain nombre de problèmes dont plusieurs se traduisent par des actions devant les Tribunaux. La procédure d'extension des deux principales conventions collectives du champ - la convention collective des Entreprises artistiques et culturelles qui concerne l'ensemble du spectacle subventionné et la convention collective des Théâtres privés - a fait entrer dans leurs champs d'application respectifs des activités nouvelles, suscitant, au sein des entreprises concernées, un certain nombre d'oppositions.

L'extension de la convention collective des Entreprises artistiques et culturelles à l'ensemble du secteur subventionné a suscité des réactions des organisations professionnelles d'employeurs des orchestres permanents et des théâtres lyriques qui contestaient l'applicabilité du texte, tel qu'il est libellé, dans leur champ d'activités. Le SYNOLYR (Syndicat national des orchestres et théâtres lyriques), organisation patronale représentant les orchestres permanents, reproche au texte actuel, à la négociation duquel il n'a pas participé, de ne pas prendre correctement en compte l'emploi artistique permanent.

<sup>27</sup> Le tableau récapitulatif en dénombre six car y sont additionnés le texte conventionnel en vigueur dans les entreprises artistiques et culturelles au moment où a commencé ce travail, et le nouveau texte appliqué depuis novembre 1999. Ils ont été, l'un et l'autre, comptabilisés comme une source particulière.

<sup>28</sup> Participent, du côté employeurs, à la négociation, le SYNPOS (Syndicat des producteurs organisateurs de spectacles) qui représente les producteurs et diffuseurs de spectacles de variétés, le SNES (Syndicat national des entrepreneurs de spectacles) qui représente les "tourneurs", le SYNPASE (Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique) qui représente les entreprises de la prestation de services et le SYNAPSS (Syndicat national des petites structures de spectacles) qui rassemble les petites salles de diffusion de spectacles.

Parallèlement, le SNAM (Syndicat national des artistes musiciens), principale organisation syndicale des salariés dans ce secteur, a traduit le SYNOLYR en justice pour non-application du texte conventionnel. La Chambre professionnelle des directeurs d'opéras, syndicat patronal qui regroupe, entre autres, les structures de la RTL (Réunion des théâtres lyriques de France), s'est orientée, de son côté, vers une réflexion sur une convention collective commune aux orchestres permanents et aux théâtres lyriques. Mais sous l'impulsion des ministères de tutelle - l'ensemble de ces activités se caractérisant par leur appartenance au secteur subventionné - on s'oriente actuellement vers la négociation d'un ou plusieurs avenants concernant les activités musicales et lyriques.

Du côté du secteur privé, la situation n'est guère plus simple. L'extension de la convention collective des Théâtres privés a ainsi fait entrer, notamment, dans son champ d'application, le secteur des cabarets artistiques et des discothèques pour lesquels certaines mesures contenues dans le texte conventionnel semblent poser problème comme le montre l'exemple suivant. La convention collective définit les conditions de rémunération des services des artistes. Il y est mentionné qu'au-delà de minuit, c'est automatiquement un nouveau service qui commence. Or les cabarets artistiques (Lido, Paradis Latin, Crazy Horse...) produisent quotidiennement leurs spectacles au-delà de minuit. L'application du texte conventionnel se traduirait par un doublement des services pour tous les artistes rémunérés au service. Là encore, un certain nombre d'affaires, portées notamment par différents syndicats de la CGT, sont pendantes devant les tribunaux.

Par ailleurs, les frontières entre spectacle subventionné et spectacle privé évoluent au fil des subventionnements par l'Etat ou les collectivités locales, d'activités nouvelles<sup>29</sup>. Ceci complique non seulement la définition des limites entre les champs de compétence spécifiques des organisations d'employeurs représentatives mais aussi entre les champs d'application des conventions collectives dont ils sont signataires.

Enfin, dans le secteur des Parcs de loisirs et d'attractions qui regroupe un petit nombre d'entreprises, certaines entreprises, et, notamment, la plus importante d'entr'elles, EuroDisney, ont continué à ne pas appliquer la convention collective, étendue depuis 1996. Si l'on revient sur la situation d'EuroDisney, on peut rappeler que, lors de la création du Parc, en 1992, la direction a initié, à une période où n'existait pas de convention collective de branche, la négociation d'une convention collective d'entreprise. Elle continue à appliquer ce texte, en dépit de l'arrêté d'extension intervenu depuis sa mise en exploitation. Là aussi, l'affaire a été portée devant les tribunaux et après avoir perdu en instance, la direction du Parc vient de perdre en appel et se voit contrainte, aujourd'hui, d'appliquer le texte conventionnel.

A côté de ces conventions collectives de branche, on trouve, dans ce secteur particulièrement morcelé, des conventions collectives d'entreprise. Chaque théâtre national a ainsi, comme nous l'avons déjà mentionné, sa propre convention de même que certains EPIC (Etablissements publics à caractère industriel et commercial) à vocation plus large que le seul spectacle vivant, à l'image de l'Etablissement public du parc et de la grande halle de la Villette. Comme pour les conventions collectives de branches, là où une nouvelle convention était en cours de négociation ou, comme celle de la Comédie Française, venait d'être modifiée, nous avons pris en compte les deux classifications d'emploi. De même, ont été pris en compte les accords et textes statutaires particuliers des orchestres permanents.

Par ailleurs, les conventions collectives peuvent être enrichies, dans un certain nombre de structures importantes, par un accord d'entreprise. Un certain nombre de ceux-ci ont été étudiés et il s'est avéré que ces accords étaient précieux pour l'analyse car ils comportaient souvent non seulement une classification d'emploi détaillée mais aussi des définitions précises des positions professionnelles alors

---

<sup>29</sup> C'est notamment le cas du champ des Variétés qui bénéficient maintenant de l'aide d'un Fonds de soutien spécifique : le Fonds de soutien Variétés, chanson, jazz...



même que les conventions collectives tendent de plus en plus, sur le modèle introduit par la grille UIMM dès 1976<sup>30</sup>, à définir des niveaux d'intervention, d'autonomie et de responsabilité qui regroupent plusieurs positions professionnelles spécifiques.

Toutes les classifications conventionnelles, qu'elles soient de branche ou d'entreprise, sont construites selon une organisation fonctionnelle et hiérarchique. Mais chacune a élaboré sa propre architecture comme le montre le tableau n° 2.

Cette hétérogénéité dans l'architecture même des classifications professionnelles est révélatrice des représentations professionnelles dominantes dans les différents secteurs constitutifs du spectacle vivant.

Une seule convention présente une grille unique, artistes inclus, celle des Parcs de loisirs et d'attractions, au sein de son avenant "spectacle". Même s'il fait l'objet d'un avenant particulier, le spectacle n'est pas l'activité centrale de l'entreprise, il s'intègre dans un programme d'activités diversifiées proposées aux visiteurs. Les artistes ont réussi à légitimer une catégorisation particulière mais celle-ci s'inscrit dans une grille unique.

La convention collective des Entreprises artistiques et culturelles détaille de façon précise les positions techniques et administratives<sup>31</sup> et demeure très générale pour les positions artistiques : artiste dramatique, artiste chorégraphique... Les enjeux sociaux, pour ces entreprises, résident bien dans la gestion de leur personnel permanent.

Dans les Théâtres Nationaux, hormis à l'Opéra de Paris, il n'existe pas, au sein des classifications conventionnelles négociées, de positions artistiques. Comme celle des Entreprises artistiques et culturelles, ces conventions s'intéressent essentiellement aux salariés permanents. Or, les artistes sont, hormis à l'Opéra et à la Comédie Française<sup>32</sup>, des salariés intermittents. Les organisations syndicales représentant les salariés permanents y sont puissantes et impriment leur modèle professionnel sur les textes négociés. Les grilles des classifications ouvrières y sont particulièrement détaillées.

*A contrario*, pour les entrepreneurs de spectacles, plus communément appelés "tourneurs", les enjeux salariaux portent essentiellement sur les catégories artistiques. Leur classification conventionnelle reflète bien cette préoccupation majeure en développant essentiellement les positions artistiques. Toutes les positions techniques se trouvent regroupées au sein d'une seule et unique position intitulée "techniciens".

La convention collective des Théâtres privés est la seule à donner une définition très précise des fonctions de direction et de conception artistique, "metteur en scène" notamment alors même qu'elle se contente d'identifier un certain nombre de positions professionnelles par leur seul intitulé. L'existence de plusieurs grilles spécifiées par métiers - "régisseurs", "habilleurs-costumiers", "employés de spectacle" - nous rappelle que cette convention collective nationale étendue résulte de la juxtaposition de plusieurs textes conventionnels définis par groupes professionnels.

<sup>30</sup> Depuis la Libération, les grilles conventionnelles étaient inspirées de la grille Parodi, du nom de son initiateur, Alexandre Parodi, Ministre du Travail en 1944-1945. Cette grille qui visait une remise en ordre générale des politiques salariales, proposait une structure hiérarchisée des salaires pour tous les secteurs d'activité, fondée sur les diplômes et sur les métiers. En 1976, la nouvelle grille mise en œuvre dans la métallurgie, dite grille UIMM, du nom de l'organisation patronale, Union des industries mécaniques et métallurgiques, introduit une structure par niveaux et par fonctions.

<sup>31</sup> Y compris, dans sa nouvelle forme puisque le texte conventionnel, qui vient d'entrer en application, croise une grille générique par niveau avec des domaines de spécialités, permettant ainsi de retrouver l'ensemble des métiers.

<sup>32</sup> Au sein des comédiens salariés permanents, la Comédie Française distingue les sociétaires et les pensionnaires, ces deux statuts étant associés à des avantages sociaux bien spécifiques.

## Introduction

II.

L'exploitation systématique des 72 sources étudiées a abouti à la constitution d'une base de données rassemblant près de 1 800 appellations différentes. Ce chiffre, très élevé pour un secteur d'activité qui n'emploie pas plus de 150 000 à 200 000 personnes, peut alimenter le mythe selon lequel le monde du spectacle constituerait un univers peu organisé, l'expression artistique ne pouvant se satisfaire d'un cadre contraignant.

Le travail d'exploration et de classement permet, comme nous l'avons souligné dans la présentation de ce travail, de relativiser cette image. Le tableau ci-après montre ainsi que les positions professionnelles s'organisent autour d'un certain nombre de pôles professionnels stables. Il synthétise le travail de mise en ordre des titres professionnels par application des principes d'occurrences et de proximité. La colonne centrale liste les positions professionnelles qui ont été retenues comme noyau de regroupement. L'intitulé retenu pour caractériser ces positions correspond, généralement, à l'appellation qui s'est imposée par le nombre de ses occurrences<sup>34</sup>. Ces positions sont classées par domaines (1ère colonne de gauche). Les trois colonnes intitulées A, B, et C fournissent des informations sur la constitution de ces positions noyaux. La colonne A précise le nombre d'occurrences correspondant à l'appellation noyau sur laquelle est fondée la position. La colonne B nous renseigne sur le nombre d'appellations différentes qui lui sont associées. La colonne C nous informe sur le poids total de la position, obtenu par addition des occurrences de l'appellation noyau et de celles des appellations associées. Enfin, la dernière colonne, à droite, mentionne la(les) catégorie(s) professionnelle(s) au(x)quelle(s), se rattache la position définie au sein des classifications analysées<sup>35</sup>.

<sup>34</sup> Nous avons pris, dans un certain nombre de cas, des libertés avec cette règle lorsque l'intitulé semblait ambigu et insuffisamment descriptif - exemple du "régisseur" - ou encore lorsque la position résultait de la fusion de deux appellations également utilisées - exemple du "décorateur-scénographe", du "menuisier-constructeur", du "chef d'orchestre-directeur musical" ...

<sup>35</sup> Il s'agit bien de classements catégoriels constatés et en aucun cas de classements proposés.

Tableau n°7

Tableau synthétique des appellations noyaux

N° Dom	DOMAINES	APPELLATIONS NOYAUX	A*	B*	C*	CP*	
II.	ACTIVITÉS ARTISTIQUES	<b>1 Conception et encadrement artistiques</b>					
		Théâtre dramatique et lyrique	Metteur en scène Dramaturge Assistant metteur en scène	7 7 3	2 5 2	9 15 5	CA A/C C/T
		Danse	Chorégraphe Maître de ballet Collaborateur artistique du chorégraphe Assistant pour la danse	7 5 1 1	--- 4 --- ---	7 9 1 1	A/CA CA C C
		Musique	Chef d'orchestre / Directeur musical Chef des chœurs Conseiller musical Assistant musical	25 5 1 1	5 1 3 2	30 6 4 3	CA A/CA C C
		Art du cirque	Metteur en piste	1	---	1	A
		<b>2 Interprétation dramatique</b>	Comédien Marionnettiste Conteur Mime Artiste de variétés	8 4 3 3 ---	9 1 1 1 2	30 5 4 5 3	A/T A A A/T A
		<b>3 Interprétation chorégraphique</b>	Danseur soliste Danseur de ballet ou de compagnie Danseur de variétés	3 2 ---	7 5 15	12 11 16	A/T A/T A/T
		<b>4 Interprétation instrumentale</b>	Musicien soliste concertiste Musicien soliste d'orchestre Musicien du rang Musicien de variétés	1 1 2 2	1 195 16 5	2 539 136 7	A A A A/T
		<b>5 Interprétation vocale</b>	Chanteur soliste Choriste Chanteur de variétés	1 6 3	8 5 2	14 12 7	A/T A/T A/T
		<b>6 Interprétation des arts du cirque et des arts visuels</b>	Artiste de cirque Artiste visuel	5 ---	10 5	16 12	A/T A/T
		<b>7 Autres activités artistiques</b>	Présentateur - animateur de spectacles Chansonnier Artiste de complément Cascadeur	--- 2 4 6	9 1 7 ---	11 3 18 6	A/C/T A A/C/T A/C/T
		<b>8 Formation et accompagnement artistiques</b>	Accompagnateur - répéteur Musicien copiste Chargé de formation artistique	--- 1 ---	13 --- 8	14 1 11	A/C/T A A/C

Cf. notice explicative p. 337

**Légende :**

A\* : Occurrence des appellations noyaux.

B\* : Nombre d'appellations annexes associées.

C\* : Somme des occurrences des appellations noyaux et des occurrences des appellations annexes associées.

CP : Catégories professionnelles :

A : Artiste ; C : Cadre ; CA : Cadre Artistique ; TAM : Technicien Agent de Maîtrise ; T : Technicien ; O : Ouvrier ; E : Employé.

Tableau n°7 (suite)

Tableau synthétique des appellations noyaux

N° Dom	DOMAINES	APPELLATIONS NOYEAUX	A*	B*	C*	CP*
ACTIVITÉS TECHNIQUES OU TECHNO - ARTISTIQUES	<b>9 Régie</b>					
	Régie	Directeur technique Régisseur général / Directeur de scène Régisseur spécialisé Assistant de régie	17 35 --- 1	8 14 14 6	26 52 69 10	C C C/TAM/E TAM/E
	Logistique	Responsable logistique Technicien logistique	2 1	9 6	23 18	NP NP
	<b>10 Machinerie</b>					
		Chef machiniste Machiniste Technicien de structure Technicien spécialisé de plateau Manutentionnaire de plateau	14 30 3 1 ---	12 10 7 8 7	35 44 14 11 7	C/TAM/O TAM/O/E TAM TAM/O TAM/O
	<b>11 Accessoires et effets spéciaux</b>					
		Chef accessoiriste Accessoiriste Technicien effets spéciaux	6 23 2	11 5 4	23 31 10	C/TAM/O TAM/O TAM
	<b>12 Eclairage</b>					
		Concepteur lumière Régisseur lumière Technicien lumière Chef électricien Electricien	3 19 4 15 24	5 6 6 14 14	15 25 14 36 48	A/C/TAM C/TAM TAM C/TAM/O TAM/O/E
	<b>13 Son</b>					
		Ingénieur du son Régisseur son Opérateur du son	7 18 13	10 9 13	26 34 34	A/C/T C/T/O T/O/E
	<b>14 Audiovisuel</b>					
		Régisseur audiovisuel Technicien audiovisuel Opérateur projectionniste	9 5 7	12 13 2	24 24 12	C/TAM TAM TAM/O/E
	<b>15 Décor</b>					
	Décoration	Décorateur - scénographe Assistant technique du décor	--- 1	18 10	45 13	A/C/TAM O
	Bureau d'études	Responsable du bureau d'études Dessinateur	1 5	1 8	2 15	C TAM/O
	Construction de décors	Chef d'atelier de construction de décors	1	6	10	C/TAM
	Menuiserie	Chef constructeur Menuisier constructeur	5 1	16 26	21 70	C/TAM TAM/O
	Serrurerie	Chef serrurier Serrurier	1 21	9 9	10 31	TAM/O TAM/O
	Tapiserie	Chef tapissier Tapissier	1 16	9 9	10 29	C/TAM/O TAM/O
Peinture / Sculpture	Sculpteur Peintre décorateur Peintre	2 9 13	8 10 1	13 21 14	C/TAM/O C/TAM/O TAM/O	

Tableau n°7 (suite)

Tableau synthétique des appellations noyaux

N° Dum	DOMAINES	APPELLATIONS NOYAUX	A*	B*	C*	CP*	
II. ACTIVITÉS TECHNIQUES DU TECHNO - ARTISTIQUES (suite)	<b>16 Costume</b>						
		Création de costumes	Concepteur de costume Costumier (ère)	3 12	4 5	18 26	A/C/T C/T/O
		Fabrication du costume	Chef couturière Tailleur Couturier (ère)	1 9 15	5 2 7	7 11 26	C/TAM/O TAM/O TAM/O/E
		Fabrication des accessoires du costume	Modiste Bottier Armurier	7 3 2	7 5 ---	16 8 2	TAM/O TAM/O O
		Entretien et stockage du costume	Laveuse - repasseuse Lingère - raccomodeuse Magasinier / Chef magasinier	--- --- ---	6 6 8	17 20 11	T/O T/O T/O/E
		Habillage	Chef habilleur (euse) Habilleur (euse)	8 19	9 7	17 31	C/T/O T/O
		<b>17 Coiffure / Maquillage</b>					
			Concepteur coiffures, maquillage, masques Chef maquilleur Chef coiffeur perruquier Coiffeur perruquier Maquilleur	--- 4 1 3 9	6 7 9 16 11	6 11 12 34 23	A/C C/TAM C/TAM TAM/O TAM/O
	ACTIVITÉS DE DIRECTION, PRODUCTION ET COMMERCIALISATION	<b>18 Direction</b>	Directeur Administrateur	4 17	7 11	14 42	C C
		<b>19 Production</b>	Directeur de production Administrateur de production Assistant de production	9 9 8	7 10 2	17 38 16	C C/TAM TAM/E
		<b>20 Fonction commerciale et technico - commerciale</b>	Chargé de diffusion Responsable technico - commercial Technico - commercial Assistant commercial	2 7 16 5	--- 2 2 ---	2 11 23 11	NP NP NP C
		<b>21 Communication</b>	Directeur de la communication et des relations publiques Chargé de la communication et des relations publiques Attaché de presse Agent de la communication et des relations publiques Animateur culturel Photographe Graphiste Maquettiste	1 --- 12 --- --- 4 5 2	15 29 2 4 14 --- 3 2	20 39 14 14 22 4 9 4	C/TAM C/TAM E A/C/TAM E C/TAM C/TAM C/TAM
		<b>22 Accueil</b>	Responsable de l'accueil Hôtesse - placeur Responsable de la caisse et du contrôle Caissier (ère) Contrôleur	9 --- 1 11 13	7 18 2 4 9	19 37 3 16 32	C/TAM/E TAM/E/O C E TAM/E/O

Ce tableau permet ainsi non seulement de présenter une architecture organisée des métiers et professions mobilisés dans le spectacle, mais également de mesurer la dynamique des logiques professionnelles en jeu dans le spectacle vivant. On constate, en effet, que toutes les positions définies ne correspondent pas à un poids identique au sein des sources exploitées (colonnes A et C). Les disparités observées peuvent être analysées comme significatives du poids et de la stabilité des différentes appellations et des métiers qu'elles représentent au sein des modèles professionnels. La représentation du monde professionnel que nous fournissons est donc à la fois structurée et pondérée.

### **Zones de stabilité et zones de flou**

De la lecture des résultats synthétiques qui sont présentés ici, il est possible de déduire les principes d'interprétation suivants :

- lorsqu'un noyau est fondé sur une appellation fortement récurrente - à partir d'une vingtaine d'occurrences - on considèrera que l'on se situe dans un espace stabilisé, qu'il soit enrichi d'une petite ou d'une grande quantité d'appellations associées ;

- lorsqu'un noyau est fondé sur une faible récurrence de l'appellation noyau et est enrichi de nombreuses appellations associées, on considèrera que l'on se situe dans ce que les concepteurs de PCS appelaient les "zones de flou" qui correspondent, pour une part, à des zones où les représentations sociales "travaillent" et ne sont pas ou pas encore stabilisées<sup>36</sup>.

- lorsqu'un noyau est fondé sur une faible récurrence de l'appellation noyau et un petit nombre d'appellations associées, on considèrera qu'il s'agit de métiers plus rares.

#### • Les zones de stabilité

Dans la première série, se trouvent classés tous les métiers techniques fondamentaux : le "régisseur général" (30 occurrences), le "machiniste" (30 occurrences), l'"accessoiriste" (23 occurrences), l'"électricien" (21 occurrences), le "régisseur lumière" (19 occurrences), le "régisseur son" (18 occurrences)... Leur présence, tant dans les listes d'emploi qu'au sein des classifications conventionnelles, attestent leur universalité au sein des modèles de repérage professionnel, qu'ils soient locaux ou conventionnellement négociés. Le titre identique affecté à ces positions est descriptif non d'un poste particulier auquel se trouveraient attachées des tâches précises mais plutôt d'un "rôle professionnel"<sup>37</sup> : le régisseur général est ainsi le responsable de la bonne organisation et de la bonne marche d'un spectacle. Les conditions concrètes de prise en charge de ce rôle seront adaptées à chaque organisation en fonction de ses propres contraintes et de sa propre organisation des tâches et fonctions.

Dans cette première série, on ne peut, en revanche, inscrire qu'une position artistique, celle des "directeurs musicaux", qui atteint un nombre d'occurrences remarquable (25) pour la seule raison qu'elle est présente au sein de tous les accords ou textes statutaires propres aux orchestres.

<sup>36</sup> A. Desrosières, A. Goy et L. Thévenot, "L'identité sociale dans le travail statistique, la nouvelle nomenclature des professions et catégories professionnelles", *Economie et statistique*, n°153, 1983 ; P. Simula "La nouvelle nomenclature des professions", *Formation et Emploi*, n°2, avril-juin, 1983.

<sup>37</sup> Cf. G. Latreille, *La naissance des métiers en France, 1950-1975*, 1980, Lyon, PUL.

### • Les zones de flou

Dans la deuxième série, celle que nous avons caractérisée comme révélatrice de zones de flou ou d'espace en mouvement, on repèrera trois situations assez différentes. La première correspond aux activités émergentes où les identités professionnelles ne sont pas, ou pas encore, stabilisées ; la seconde correspond à des activités où le modèle identitaire traditionnel est remis en cause ; la troisième, enfin, correspond à des zones où ce sont les contours professionnels qui ne sont pas stabilisés, la pluralité des titres professionnels correspondant alors à des configurations professionnelles différentes.

Seront classées dans le premier groupe des positions technico-artistiques émergentes que nous avons qualifiées de "conception" : "concepteur lumière", "ingénieur du son", "concepteur coiffures, maquillages, masques". L'appellation noyau "concepteur lumière", par exemple, retenue pour identifier la position, correspond ainsi à seulement 3 occurrences, la totalité du noyau ne recueillant que 15 occurrences. Pour ce qui concerne le son, l'appellation noyau, "ingénieur du son", correspond à 7 occurrences et le noyau global à 22 occurrences.

La situation du "scénographe décorateur" doit être distinguée, en revanche, des précédentes et sera classée dans le second groupe. Le faible nombre d'occurrences obtenu par l'appellation noyau choisie s'explique par la non stabilisation du titre pour désigner une fonction beaucoup plus largement diffusée et plus anciennement reconnue que les précédentes. A preuve, le noyau global correspond à un nombre double de celui obtenu par ses homologues du son ou de la lumière. L'apparition de cette position dans les zones de flou et non dans les zones de stabilité tient ici à une période d'hésitation liée au repositionnement récent de ce métier dans les représentations professionnelles. La position de "décorateur" est une position traditionnelle des métiers du spectacle. Nous en avons d'ailleurs la confirmation dans les fichiers où nous repérons cette appellation au sein de 13 sources différentes. La stricte application du principe des occurrences aurait d'ailleurs conduit à retenir le titre de "décorateur" pour identifier cette position. Mais ce choix aurait, d'une part, gommé la dynamique identitaire en cours qui se traduit par la montée du titre de "scénographe" et, d'autre part, entretenu l'ambiguïté qui fait du "décorateur" tantôt le concepteur du décor, tantôt le réalisateur de celui-ci.

Dans le troisième groupe, seront regroupés des métiers correspondant à des activités dont le développement relativement récent se traduit par l'usage de multiples intitulés proches les uns des autres. Aucun de ceux-ci ne s'impose parce qu'ils sont révélateurs, de fait, de modes d'organisation du travail non transférables d'un lieu à un autre. C'est notamment le cas des métiers de la communication où le "chargé de communication" (6 occurrences) voisine avec un "attaché à l'information" (4 occurrences) ou un "responsable des relations publiques" (3 occurrences), sans que l'on soit bien sûr que ces intitulés correspondent à des positions professionnelles réellement différentes. En effet, contrairement aux métiers techniques fondamentaux, classés dans la première série, ici, l'intitulé renseigne peu sur l'activité à prendre en charge.

Dans ce troisième groupe, se trouveront classés également des métiers beaucoup plus traditionnels mais qui peinent à se reconnaître sous un intitulé unique. Nous avons ainsi retenu un noyau "comédien", alors que, de fait, l'appellation noyau ne correspond qu'à 8 occurrences, à côté de l'"artiste dramatique" (10 occurrences) ou de l'"acteur" (5 occurrences). Le choix de l'intitulé a ici un sens. L'affichage identitaire diffère en effet sensiblement selon l'appellation choisie : le "comédien" se réfère à l'activité dramatique théâtrale, l'"acteur" est un terme plus utilisé dans le spectacle enregistré, quant à l'"artiste dramatique", caractérisé par la spécification du domaine d'interprétation, il n'est pas associé à un secteur d'activité - spectacle vivant versus spectacle enregistré - mais permet d'identifier le "comédien" par rapport aux autres artistes interprètes.

### • Les métiers rares

Le spectacle vivant mobilise, dans un certain nombre de domaines, des compétences très spécialisées qui correspondent à des métiers très particuliers. Ceux-ci, bien que peu représentés dans les classifications existantes, bénéficient d'une identité professionnelle forte, reconnue à travers un titre professionnel stabilisé. Ils ne regroupent souvent que des effectifs de professionnels très peu importants, certains correspondant même, comme le "bottier", la "modiste" ou l' "armurier" au petit cénacle des métiers d'art. A côté de ces métiers d'art, figurent également, dans cet ensemble, des métiers artistiques liés à des activités elles-mêmes faiblement représentées dans le champ du spectacle en France - le "conteur" ou le "mime" par exemple- ou à des situations professionnelles peu nombreuses - le "maître de ballet", le "chef des chœurs"- . La spécificité des compétences mises en œuvre ou des conditions d'exercice de l'emploi ne plaident pas en faveur d'une fusion de ces appellations au sein de noyaux plus importants. Ils seront conservés comme position à part entière dans la proposition d'organisation présentée ici.

L'identification de ces zones fait immédiatement apparaître une différence majeure entre artistes et techniciens. Même si la faiblesse des positions artistiques tient, en partie, à leur sous-représentation au sein du système conventionnel, comme nous l'avons signalé dans la présentation générale de cet ouvrage, elle permet de mettre en évidence des modèles identitaires de nature différente. Les uns sont fondés essentiellement sur la seule reconnaissance de la situation d'"artiste", les autres sont fondés sur la stabilité des identités de métiers.

### **La dispersion catégorielle**

Dans la quasi-totalité des sources professionnelles, les positions sont classées d'abord par catégories professionnelles. Plus proches des catégories sociales que des catégories socioprofessionnelles<sup>38</sup>, les catégories professionnelles, telles qu'elle sont utilisées dans le spectacle, ne leur sont cependant pas totalement assimilables. La première distinction porte, bien sûr, comme nous l'avons vu, sur l'existence d'une catégorie d'artistes en tant que telle. La seconde distinction porte sur le constat qu'il n'existe pas d'organisation linéaire et hiérarchisée de ces catégories. Les artistes qui se situent, dans la représentation symbolique, au haut de l'échelle catégorielle, ne sont pas des cadres, à l'exception de trois positions d'encadrement artistique, et ne bénéficient donc pas des avantages associés à ce statut d'emploi, notamment, en terme de salaires<sup>39</sup>. Par ailleurs, il n'existe pas de continuité hiérarchique entre ouvriers et techniciens, certaines positions professionnelles pouvant se trouver classées, selon les sources, soit dans la catégorie ouvrière, soit dans la catégorie de technicien. Quant aux positions d'encadrement ouvrier (chef machiniste, chef accessoiriste, chef constructeur...), elles peuvent relever, selon les sources, soit de la catégorie ouvrière, soit de la catégorie des TAM, soit encore de celle des cadres. La corrélation entre identité de métier et identité catégorielle est ainsi de plus en plus rare, comme le montre la lecture de la colonne de droite du tableau ci-dessus. Il ne s'agit cependant pas d'un mouvement cohérent et homogène. Il est ainsi possible de distinguer quatre formes d'appartenance catégorielle multiple qui résultent toutes d'une histoire professionnelle particulière.

<sup>38</sup> A. Desrosières et L. Thévenot, 1988, *op.cit.*

<sup>39</sup> Cf. P.- M. Menger, J. Rannou, S. Vari, "le Marché du travail et les itinéraires d'emploi dans le spectacle vivant", in *Le Spectacle Vivant*, 1997, *op.cit.*



### • Le classement des artistes

Comme nous l'avons déjà souligné dans la présentation générale de ce travail, hormis quatre positions bien identifiées - le metteur en scène, le chef d'orchestre, le maître de ballet et, dans un certain nombre de cas, le chef de chœur - les artistes ne sont pas des cadres et ne revendiquent pas de le devenir. Les nomenclatures professionnelles les identifient, dans leur très grande majorité, comme une catégorie professionnelle à part entière, classée au sein d'un grand ensemble dit de "non-cadres". Cette identification pose, comme nous l'avons déjà signalé également, un problème d'articulation avec la nomenclature PCS qui tend à "assimiler"<sup>40</sup> les artistes à des cadres supérieurs - au même titre d'ailleurs que les professions libérales - au sein d'un grand ensemble "cadres supérieurs et professions intellectuelles et artistiques", en modifiant ainsi la perception que nous pouvons avoir de leur situation statutaire.

Par ailleurs, une convention collective, celle du Parc de loisirs et d'attractions d'EuroDisney, classait les artistes au sein d'une catégorie générale - dite "cast member" - aux côtés des techniciens auxquels ils se trouvent ainsi assimilés. Cette particularité tient à la façon dont l'expression artistique est considérée dans l'entreprise. Elle y est effectivement appariée à des activités de divertissement non artistiques vis-à-vis desquelles elle a perdu son indépendance. La contrainte imposée par les tribunaux d'appliquer la convention collective étendue des Parcs de loisirs et d'attractions fait aujourd'hui disparaître cette exception catégorielle<sup>41</sup>.

Enfin, il existe un certain nombre de positions qui participent directement aux activités artistiques sans que le statut d'artiste ne leur soit unanimement reconnu. Nous avons déjà évoqué ainsi le cas des positions d'assistantat à la conception artistique - "assistant metteur en scène", "collaborateur artistique" - , des positions d'accompagnement artistiques - "accompagnateur", "chargé de formation" ...- à celles-ci il convient d'ajouter la situation plus hybride des "animateurs-présentateurs" qui, selon les spectacles, peuvent être assimilés à des artistes interprètes - comédiens ou chansonniers par exemple -, à des journalistes ou encore à des producteurs

### • Ouvriers versus techniciens

Un certain nombre de positions qui correspondent aux catégories ouvrières traditionnelles, se répartissent entre les deux catégories ouvrier et technicien :

- le "machiniste" est considéré comme ouvrier au sein de 16 sources et comme technicien au sein de 5 autres sources ;
- le "menuisier" apparaît comme ouvrier dans 14 sources et comme technicien dans 3 autres ;
- l'"électricien" est à 12 reprises classé comme ouvrier et à 5 autres comme technicien.

Comment expliquer ces divergences ? Elle ne peuvent être considérées comme la reconnaissance d'un niveau de technicité ou de responsabilité différent. D'ailleurs, la double catégorisation n'existe pas au sein des mêmes sources. Là où ces positions sont classées en technicien, il n'existe pas de positions ouvrières et *vice versa*.

Elles ne peuvent pas être non plus interprétées comme l'expression d'une dynamique d'évolution qui voudrait que les conventions les plus récentes reconnaissent comme techniciens les métiers classés par les plus anciennes en ouvriers. En effet, des conventions très récentes, telles que la convention collective des entreprises artistiques et culturelles, continuent à classer les positions précitées comme ouvriers.

<sup>40</sup> Formellement, la rubrique isole bien les professions intellectuelles et artistiques des cadres supérieurs. Dans la pratique cette distinction est souvent remise en cause. Ainsi, lors des exploitations à un chiffre, la suprématie, en nombre, des cadres supérieurs est si forte que la rubrique s'y trouve en totalité identifiée.

<sup>41</sup> Cf. présentation générale.

Elles apparaissent, en revanche, très fortement corrélées à des formes de représentations sociales différentes. Là où la tradition professionnelle est forte - nous pensons notamment aux Théâtres nationaux - l'attachement à la catégorie ouvrière se confirme. Là où la tradition ouvrière est moins forte, il y a porosité du système de représentation qui emprunte aux représentations dominantes dans les autres secteurs d'activité. Ceci se traduit par un recul de la catégorie ouvrière. Le rattachement à la catégorie technicien se trouve alors légitimé par une référence à des niveaux de formation plus élevés. Alors que dans le premier cas, on continue à se référer au niveau de base professionnel constitué par le CAP ou le BEP, on voit, dans le second cas, apparaître des niveaux Bac ou Bac +2. En revanche, les salaires conventionnels de référence sont tendanciellement plus élevés dans le premier cas que dans le second. Analysé par référence au niveau de formation, le rattachement à la catégorie technicien peut ainsi considéré comme une revalorisation sociale des métiers ouvriers du spectacle. Mesurée à l'aune du salaire, l'interprétation en terme de revalorisation sociale apparaît beaucoup moins évidente.

#### • *Agents de maîtrise versus cadres*

Traditionnellement, le spectacle vivant ne classe qu'un tout petit nombre de positions techniques en catégorie "cadres". Au sein des positions du décor et du plateau, seul le "régisseur général" s'impose comme cadre dans toutes les classifications.

Il apparaît cependant qu'un certain nombre de positions se répartissent, aujourd'hui, entre les catégories cadre et TAM (technicien - agent de maîtrise).

Il s'agit, tout d'abord, de la prise en compte, dans le classement catégoriel, de la responsabilité hiérarchique exercée, au sein de structures lourdes, sur des équipes importantes en nombre. C'est ainsi que le "chef machiniste" se trouve classé au sein de 3 sources en cadre.

Il s'agit, par ailleurs, de positions professionnelles qui ont réussi à faire reconnaître leur technicité et leur implication dans le processus de création technico-artistique. C'est le cas, notamment, du "régisseur son" qui est classé à 4 reprises en cadre et à 10 reprises en TAM. Dans ce cas comme dans le précédent, le rattachement à la catégorie des cadres est lié à des structures importantes : théâtres nationaux, accord d'entreprise d'un grand théâtre privé.

La présentation graphique du rattachement de ces positions à la catégorie des cadres a permis de faire émerger un problème. La Caisse de retraite des cadres du spectacle ne retient comme cadres au titre du régime de retraite et de prévoyance que les positions qui ont été retenues comme positions de cadres par l'AGIRC<sup>42</sup>. Le classement en cadre, tel qu'il est effectué, au sein de certaines conventions ou accords d'entreprises, n'est donc pas systématiquement entériné par les régimes de retraite et de prévoyance, sans qu'il soit certain que les salariés concernés soient parfaitement informés de ces dispositions. Les représentants du GRISS ont découvert avec nous l'ampleur de la question qui mérite un autre traitement que le traitement au cas par cas qui lui est accordé aujourd'hui.

<sup>42</sup> C'est en effet l'AGIRC, organisme de gestion interprofessionnelle des retraites des cadres qui fixe les positions professionnelles qui peuvent bénéficier des régimes de retraite et de prévoyance des cadres.

- *Cadres versus artistes*

Ce problème a déjà été évoqué dans la présentation générale de cet ouvrage, il y sera à nouveau fait référence dans l'analyse des différents domaines, on ne s'étendra donc pas ici sur cette question. Nous nous contenterons de dire qu'elle participe, de façon emblématique, au jeu de la modification des identités professionnelles puisqu'elle bouscule les frontières jusque-là assez étanches entre les positions techniques et celles d'artistes.

**En conclusion** à ces remarques, nous pouvons noter que les positions catégorielles et notamment les dispersions catégorielles des différents noyaux que nous avons définis apparaissent donc comme un principe de lecture pertinent d'un jeu nouveau et évolutif entre identité de métier et identité catégorielle. Nous pouvons conclure que la logique de métiers et leur reconnaissance à travers des titres plus ou moins stabilisés, résistent aux évolutions actuelles et apparaissent comme des éléments forts d'identification sociale et professionnelle. Le mouvement se fait ailleurs, sur l'autre dimension participant à la constitution de l'identité sociale et professionnelle : le rattachement catégoriel. Du même coup, il y a de moins en moins superposition entre métier et appartenance catégorielle. Cette dissociation des deux principes identitaires fondamentaux, qui correspond, pour une part à des actions de légitimation portées par les professionnels eux-mêmes, altère l'adéquation entre organisation des métiers et échelle des statuts sociaux dans un contexte où ces derniers sont dotés de prestiges sociaux très différents. Tout ceci peut contribuer au renforcement du brouillage des repères professionnels dans un monde où le développement de l'intermittence s'accompagne d'une dispersion de plus en plus forte des réseaux d'accès au travail et à un émiettement de plus en plus grand de l'offre d'emploi.



## Chapitre 1

# Les activités artistiques

### Introduction

Les professions artistiques sont réputées rebelles à toute forme de catégorisation. Celle-ci serait, par nature, inadaptée à la représentation de ces métiers où priment l'invention et l'originalité.

Cependant, les professions artistiques, dans les arts du spectacle, ont acquis, depuis 1969, le bénéfice du statut de salarié et, pour cette raison, s'intègrent dans un contexte de rapport salarial défini globalement par le Code du travail et spécifiquement par les textes réglementaires et conventionnels qui régissent les conditions d'emploi et de salaires. Elles sont, à ce titre, présentes dans une partie des conventions collectives et accords d'entreprises que nous avons exploités.

Par ailleurs, les professions artistiques qui contribuent à la production de spectacles s'inscrivent dans un processus de création collective où la place et les responsabilités individuelles, si elles sont fixées, pour l'essentiel, à l'occasion de chaque projet, au sein d'équipes toujours différentes, respectent une hiérarchie plus transversale de rôles et fonctions. Celle-ci distingue ainsi le chef d'orchestre de toute une série de positions de musiciens, ou encore le metteur en scène, du comédien mais aussi du dramaturge...

Enfin, même si les frontières entre les différentes disciplines artistiques tendent à s'ouvrir, celles-ci structurent encore le champ des activités et servent de fondement à la formation et à la reconnaissance des compétences sur le marché du travail. Sont définis, sur ces bases, autant de métiers spécifiques nullement substituables les uns aux autres et qui s'inscrivent dans des filières professionnelles différentes.

Les tensions entre ces différents registres, celui de l'artiste dans son individualité, celui du rapport salarial, celui de la position professionnelle effective occupée, caractérisent la représentation des métiers artistiques au sein des différentes classifications et, notamment au sein des classifications conventionnelles. Elles se manifestent, en particulier, par des arbitrages opposés entre la stricte reconnaissance de l'artiste par la discipline artistique - artiste dramatique, lyrique, chorégraphique... - et l'application de grilles hiérarchisées de positions professionnelles en fonction de l'importance du rôle, du genre de spectacle...

## Les sources

La place des métiers artistiques au sein des classifications n'est pas comparable à celle des métiers techniques. Si nous mettons à part le cas de l'interprétation instrumentale, seule une douzaine de sources comporte des appellations propres aux métiers artistiques, soit nettement moins que ce que nous pouvons rencontrer pour les métiers de la technique. Cette situation s'explique, pour une bonne part, par la résistance des métiers artistiques face à toute tentative de classement. Ainsi, les artistes font souvent l'objet d'avenants spécifiques qui ne comportent pas toujours de classifications conventionnelles.

A cette explication, qui touche aux représentations identitaires des artistes, s'ajoute une raison plus technique : les artistes sont le plus souvent, surtout depuis une trentaine d'années, avec la mise en place des annexes spécifiques à la Convention UNEDIC, des salariés intermittents, or les conventions collectives sont fortement marquées par le modèle de la permanence salariale.

Par ailleurs, les classifications conventionnelles des emplois artistiques ont des propriétés bien particulières.

Elles sont, au même titre que celles qui intéressent les métiers techniques, très inégalement détaillées selon les sources. Mais, à l'analyse, on constate qu'elles sont d'autant plus détaillées qu'elles se trouvent au cœur des accords concernés (cas de la convention collective des Entrepreneurs de spectacles) ou, mieux, seules concernées par ces accords (cas des orchestres nationaux ou régionaux).

Lorsqu'elles s'inscrivent dans des conventions à vocation intercatégorielle, elles correspondent souvent à des avenants particuliers qui précisent à la fois les conditions particulières d'emploi et de travail (conditions horaires notamment), la hiérarchie des positions professionnelles et les niveaux de salaires, renforçant la distance avec les autres catégories d'emploi du spectacle vivant. Une seule convention collective, celle des Parcs de loisirs et d'attractions, c'est-à-dire l'un des secteurs dans lesquels l'activité de production ou de diffusion du spectacle n'est pas l'activité centrale, intègre les métiers artistiques dans son accord intercatégoriel et dans la grille commune à l'ensemble des métiers du spectacle qui dépendent, dans leur ensemble, d'un avenant particulier.

Les classifications concernant les métiers artistiques sont marquées, dans leur forme et leur contenu, par l'intermittence, forme dominante d'emploi pour les artistes, celle-ci favorisant, quelque soit le domaine d'emploi concerné, une faible précision des positions professionnelles et l'usage des appellations les plus génériques.

Enfin, il convient de rappeler que les artistes forment une catégorie à part entière, classée en position de non-cadres, hormis les positions de direction artistique, metteur en scène, chef d'orchestre, maître de ballet qui sont classées comme cadres. Comme nous l'avons signalé dans la présentation générale de ce travail, deux sources dérogent à cette règle de classement, elles ne sauraient toutefois être mises en parallèle tant le contexte, les enjeux et les motivations diffèrent dans les deux cas. La première est l'accord d'entreprise du parc de loisirs "EuroDisney" qui classe les artistes au sein des mêmes catégories que les employés ou les techniciens<sup>43</sup>. Nous avons retenu, dans les représentations des positions artistiques, cette exception catégorielle. La seconde est la nomenclature PCS<sup>44</sup>, utilisée par l'INSEE, qui classe les artistes - au même titre d'ailleurs que les professions libérales - au sein d'un grand ensemble "Cadres supérieurs et professions intellectuelles et artistiques". Plus que d'un classement particulier

<sup>43</sup> Cette situation n'est sans doute que provisoire puisque le parc de loisirs "EuroDisney" vient d'être condamné, en première instance d'abord puis en appel, pour non application de la Convention collective des Parcs de loisirs et d'attractions, alors même que celle-ci est étendue. Cf. Présentation générale.

<sup>44</sup> A propos de PCS, Cf. Présentation générale et annexe 2.

des positions artistiques, il s'agit ici d'une ambiguïté dans le classement, imposée par les contraintes propres à un outil à vocation de statistique nationale et interprofessionnelle. Il n'a pas été retenu dans les représentations graphiques.

### **Les domaines artistiques**

Les positions artistiques rencontrées au sein des sources exploitées ont été classées par domaines. Ceux-ci sont constitués selon une double logique :

- la place dans le processus de création :
  - \* conception et encadrement artistiques
  - \* interprétation
  - \* formation et accompagnement artistiques.
  
- la discipline artistique :
  - \* dramatique
  - \* chorégraphique
  - \* instrumentale
  - \* vocale
  - \* arts du cirque et arts visuels
  - \* autres

Nous distinguerons ainsi huit domaines artistiques :

- 1 - la conception et l'encadrement artistiques ;
- 2 - l'interprétation dramatique ;
- 3 - l'interprétation chorégraphique ;
- 4 - l'interprétation instrumentale ;
- 5 - l'interprétation vocale ;
- 6 - l'interprétation des arts du cirque et des arts visuels ;
- 7 - les autres activités artistiques ;
- 8 - la formation et l'accompagnement artistiques.

### **Classique et variétés : deux univers professionnels**

Avant d'aborder les métiers artistiques domaine par domaine, il est nécessaire de nous arrêter sur une difficulté transversale à tous les domaines artistiques qui est celle de l'usage d'intitulés de métiers identiques dans des champs sectoriels différents supposant la référence à des registres artistiques et esthétiques peu comparables.

Sans reprendre à notre compte la hiérarchie des représentations sociales et culturelles entre les domaines d'interprétation dits classiques (musique, danse classique) et les autres domaines (jazz, rock, musiques actuelles, revues...), il nous semble difficile de considérer qu'il s'agit d'un seul et même champ, tant les conditions d'emploi et de travail, les exigences techniques autant qu'artistiques, les processus d'accès au marché du travail, la hiérarchie des postes et des fonctions diffèrent.

La prise en compte de tous ces éléments de distinction nous a conduit à présenter en parallèle, dans la classification que nous proposons, deux grands ensembles d'activité - en ce qui concerne les domaines de l'interprétation dramatique, de l'interprétation chorégraphique, et de l'interprétation vocale et ins-



trumentale - l'un propre à l'univers classique ou contemporain et l'autre propre au jazz, au rock, aux musiques actuelles, à la chanson, aux revues, etc., univers que nous proposons de regrouper sous le vocable de "variétés", le plus à même, par son sens même, de rendre compte de la diversité des situations.

Nous avons volontairement omis, dans le rapide listage des éléments sur lesquels, notamment, se fondent les différences entre les univers, de citer l'hétérogénéité des pré-requis individuels. Il est commun de penser que les exigences en matière de techniques musicale ou chorégraphique sont plus fortes dans le monde classique. Sans considérer qu'il s'agit là d'une proposition fautive, nous pensons que la réalité est plus complexe et que les mondes définis par les différents genres musicaux ou chorégraphiques sont moins étanches que ce que nous renvoie la vision dichotomique habituelle.

En effet, le monde classique de la musique s'est ouvert au jazz au sein duquel les autres genres viennent souvent puiser leur inspiration, et réciproquement. Dans le domaine de la danse, les frontières sont tout aussi fragiles.

Cette porosité des frontières entre les genres peut favoriser les mobilités professionnelles d'un genre à un autre et contribuer à renforcer les exigences quant aux niveaux de formation dans tous les domaines. Il semble probable que ce mouvement soit favorisé par le développement rapide de l'offre de formation initiale, développement qui se traduit par l'arrivée, sur le marché de l'emploi, de promotions de jeunes formés quantitativement supérieures à la demande de travail au sein des segments des marchés classiques.

Une présentation séparée de l'univers des variétés dans notre classification ne se justifie donc pas par les profils et formations initiales des individus mais bien par des modes d'organisation et de socialisation professionnels différents selon les univers artistiques. Ainsi, le monde classique est un monde beaucoup plus hiérarchisé que les autres, que l'on s'intéresse à la danse ou à la musique. Cette hiérarchisation, qui définit de véritables filières sur lesquelles s'organisent les carrières, apparaît bien dans les classifications dont nous disposons. Nous la conservons en distinguant, au sein des domaines d'interprétation musicale et chorégraphique, une position de "soliste". En revanche, nous n'avons pas retenu cette distinction soliste/non soliste pour les variétés, car elle ne semble pas opérante dans les productions qui relèvent de ce champ.

## 1.1. Les métiers de la conception et de l'encadrement artistiques

Nous avons regroupé, sous cet intitulé, toutes les positions qui supposent une responsabilité artistique sur un projet ou une série de projets et/ou une responsabilité hiérarchique sur les artistes interprètes concernés par ce ou ces projets.

### • *Direction générale et direction artistique*

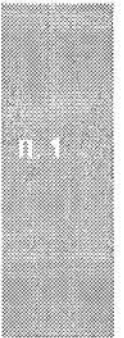
La définition ci-dessus soulève immédiatement la question de la frontière entre emplois de direction générale, d'une part, et emplois de direction artistique, d'autre part, dans un secteur où la politique de l'entreprise s'exprime essentiellement en terme de choix artistiques, qu'il s'agisse de choix de production ou de choix de programmation. Or l'analyse des classifications, et notamment des classifications conventionnelles, tend à montrer que les différents secteurs artistiques ne gèrent pas de la même façon la double fonction de direction d'une entreprise artistique et de direction de la production artistique de cette entreprise.

Dans le cadre des orchestres permanents, la direction de l'entreprise est assurée, en titre, par le "directeur musical" qui est également le chef d'orchestre, la direction administrative étant prise en charge par un "administrateur" ou "secrétaire général" ou "délégué général". De la même façon, si l'on se réfère aux informations fournies par la Fédération des ensembles vocaux et instrumentaux spécialisés, il apparaît que dans les orchestres intermittents la direction est souvent bicéphale, avec un directeur chargé de la direction financière et administrative, de la promotion commerciale et co-chargé de la définition de la politique artistique, et un directeur artistique, chef d'orchestre, co-chargé de la définition de la politique artistique, chargé de la mise en œuvre de cette politique et responsable du résultat esthétique.

La primauté de sa responsabilité artistique se trouve inscrite dans le titre même qui lui est donné. L'usage exclusif de ce titre, à travers les différents accords d'entreprise spécifiques aux orchestres nationaux et régionaux, donne encore plus de poids à cet affichage.

Dans les théâtres nationaux, les directeurs, jusqu'à une date très récente, étaient tous également metteurs en scène et assuraient la direction artistique directe d'une partie importante de la programmation annuelle. Dans les autres structures théâtrales, qu'il s'agisse des théâtres privés ou du secteur subventionné, les deux modèles existent : quand le théâtre est essentiellement voire exclusivement structure d'accueil, la direction de l'entreprise n'est généralement pas assurée par un metteur en scène ; quand le théâtre est un lieu de production, on trouve souvent un metteur en scène à sa tête. Mais dans tous les cas, le titre attribué est celui de "directeur". Se trouve ainsi privilégiée, dans l'affichage identitaire, la fonction de direction d'entreprise.

Il est vrai que la nature de la fonction de directeur d'un orchestre ou d'un théâtre diffère du fait de la nature même de l'entreprise. Dans le cas de l'orchestre, l'entreprise peut être identifiée à l'orchestre puisque l'orchestre lui-même représente la majeure partie de l'emploi et toute l'activité de l'entreprise se résume aux productions de l'orchestre. Diriger l'orchestre - être "directeur musical" - c'est donc bien diriger l'essentiel de la structure. Dans le cas du théâtre, en revanche, l'entreprise peut d'autant moins être identifiée à la "troupe" qu'il n'y a quasiment plus de troupe permanente. La direction de l'entreprise théâtrale ne se résume pas à une direction d'artistes et à une activité de production, elle suppose aussi la gestion de lieux qu'il faut faire vivre en y programmant des spectacles, d'équipements qu'il faut rentabiliser, de personnels permanents administratifs et techniques qu'il faut gérer. Il s'agit donc





bien d'une direction d'entreprise, la direction artistique pouvant y être privilégiée ou, au contraire, déléguée à des tiers.

Partant de ces constats, nous avons décidé de classer les "directeurs musicaux" des orchestres au sein de ce domaine de la "conception et encadrement artistiques". Pour ce qui concerne les "directeurs" de structures théâtrales, nous avons, dans un premier temps, effectué un double classement : les "directeurs" de structures théâtrales étaient classés dans le domaine de la "direction générale" et dans le domaine de la "conception dramatique", afin de conserver les deux aspects de leur identité professionnelle, à la fois metteur en scène et directeur de structure. Ce rattachement à deux domaines n'était guère satisfaisant dans l'esprit d'une nomenclature, et un arbitrage semblait nécessaire. C'est finalement le milieu professionnel lui-même - par l'intermédiaire de ses représentants syndicaux, mais aussi des interlocuteurs que nous avons pu rencontrer dans différentes structures théâtrales - qui a opté pour une position unique et a classé le directeur de théâtre dans le domaine de la "direction générale"<sup>45</sup> respectant ainsi le sens indiqué par le titre de "directeur" qui affiche clairement que c'est bien la fonction de directeur d'entreprise qui est prise en compte dans l'activité salariée.

#### • *Composition et direction artistique*

Si l'on s'intéresse maintenant à la question du processus de création, des distinctions fondamentales apparaissent également entre les différentes disciplines artistiques. Dans la musique et au théâtre, le spectacle est fondé sur une œuvre de l'esprit préexistante à son interprétation, dans la plupart des cas. Le théâtre se fonde sur une œuvre écrite par un auteur littéraire. La musique consiste en une interprétation propre à un chef d'orchestre d'une œuvre musicale écrite par un compositeur. Dans la création chorégraphique, cette distinction entre l'œuvre-support et sa mise en scène ou son interprétation n'existe souvent pas. Le chorégraphe est en général, à la fois, l'auteur de la mise en scène chorégraphique et l'auteur de l'idée de base sur laquelle se fonde sa chorégraphie. Celle-ci n'a d'ailleurs, le plus souvent, pas la même existence matérielle éditée en dehors de la représentation que la partition musicale ou la pièce de théâtre, même si depuis longtemps s'est fait sentir la nécessité de sa transcription écrite et protégée.

#### • *L'encadrement de l'interprétation collective*

Danse, musique et théâtre se distinguent enfin sur un dernier aspect. L'existence du ballet, pour la danse, et des chœurs, pour la musique, nécessite en effet la mobilisation de fonctions spécifiques, liées à l'encadrement de l'interprétation collective, que l'on ne retrouve pas dans le théâtre. Ces positions intermédiaires sont, par exemple, celles de "maître de ballet", pour la danse, ou de "chef des chœurs", pour la musique. Il ne s'agit pas de positions de création mais plutôt de coordination artistique.

Le schéma suivant synthétise ces différents constats sur la structuration des métiers de la conception et de l'encadrement artistiques. Il présente les différentes positions professionnelles selon leur place dans le processus de création de l'œuvre par discipline, sans préjuger, bien sûr, des emprunts entre les différentes disciplines artistiques (l'opéra, par exemple, mobilisant fréquemment à la fois des metteurs en scène et des chorégraphes à côté des chefs d'orchestre). Il y apparaît clairement qu'il n'y a pas de parallélisme parfait dans l'organisation du processus de création entre les différents genres artistiques.

---

<sup>45</sup> Nous traiterons donc de cette appellation dans le chapitre concernant le domaine de la direction.

Tableau n°8

Les métiers de la composition et de l'encadrement artistiques

	THÉÂTRE	DANSE	MUSIQUE
Composition de l'œuvre	Auteur	Chorégraphe	Compositeur musical
Direction artistique / Interprétation de l'œuvre	Metteur en scène		Chef d'orchestre
Coordination de l'interprétation artistique	Maître de ballet		Chef des chœurs*
Conseil à la direction artistique	Dramaturge	Conseiller artistique	Délégué artistique
Assistanat à la direction artistique	Assistant metteur en scène	Assistant pour la danse	Assistant artistique

\* Le chef des chœurs peut être rapproché de la position du chef d'orchestre lorsqu'il dirige un ensemble vocal indépendant.

• *Le cirque et les arts visuels*

Un secteur artistique n'a, dans le développement précédent, pas été pris en compte, celui des arts du cirque et des arts visuels. Cette lacune tient au peu d'informations dont nous disposons dans nos fichiers pour appréhender ces métiers, en l'absence de sources propres à ce secteur. En effet, la seule appellation rencontrée dans les fichiers du domaine de "la conception et de l'encadrement artistiques" - celle de "metteur en piste" - figure dans une seule source, l'accord interprofessionnel sur le CDD d'usage. Nous avons décidé de retenir cette appellation comme appellation noyau, même si cela ne s'impose pas si l'on s'en tient à la stricte application du principe d'occurrences. Nous regrettons d'autant plus le peu d'informations dont nous disposons sur ce métier, comme sur l'ensemble du secteur d'ailleurs, que le cirque nous semble l'un des domaines qui allie, dans une démarche qui lui est spécifique, différentes disciplines telles que la danse, la musique, le théâtre, en sus de l'acrobatie, la gymnastique ...

• *Les principales appellations*

L'étude du fichier relatif au domaine de la conception et de l'encadrement artistiques - composé de 92 lignes correspondant à 36 appellations différentes - permet l'identification d'un certain nombre de positions dominantes. Parmi celles-ci, le "directeur musical" connaît le plus grand nombre d'occurrences (19). Cette prédominance tient au fait que chaque orchestre possède son propre accord d'entreprise et que l'on trouve ainsi autant de "directeurs musicaux" que d'orchestres. Les appellations les plus récurrentes sont ensuite, naturellement, celles qui désignent le "responsable" artistique de la création de l'œuvre - le "professionnel qui conçoit, crée ou dirige la réalisation de spectacles ou d'œuvres musicales sans en avoir la responsabilité financière" (PCS) : le "metteur en scène" pour le théâtre (7 occurrences), le "chorégraphe" pour la danse (7 occurrences), le "chef d'orchestre" pour la musique (6 occurrences), liste qu'il faut compléter avec le "metteur en piste", même si celui-ci ne figure que dans une source comme nous venons de le voir.



Il s'agit, dans tous les cas, de métiers fortement ancrés dans le spectacle vivant, que l'on retrouve très peu dans le spectacle enregistré ou l'audiovisuel, comme l'indique le tableau ci-dessous.

Tableau n°9

Les effectifs intermittents dans les domaines de la conception et de l'encadrement artistiques en 1996

	SPECTACLE VIVANT	CINEMA	AUDIOVISUEL	TOTAL
Metteur en scène théâtre	276	13	17	280
Chorégraphe	14	2	4	15
Chef d'orchestre	249	17	36	260
Maître de ballet	14	0	0	14
Chef des chœurs	46	3	7	46

Source CSA/Caisse des congés spectacles.

Cf. notice explicative p. 336

L'attache au spectacle vivant est naturellement très forte pour l'intitulé "metteur en scène théâtre" : parmi les 280 metteurs en scène théâtre présents sur le marché de l'intermittence en 1996, 276 ont obtenu au moins un contrat dans le spectacle vivant, contre 13 dans le cinéma et 17 dans l'audiovisuel. Ce phénomène est tout aussi net pour les "chorégraphes" - beaucoup moins nombreux sur le marché - ou les "chefs d'orchestre", et pour des professions qui leur sont liées, celles de "maître de ballet" et de "chef des chœurs". Nous sommes donc bien là face à des professions qui sont au coeur de l'activité de création dans le spectacle vivant et qui la singularise.

Dans les appellations rencontrées, et ce, au sein de chacun des trois domaines d'interprétation, apparaît également, sous des intitulés variés, une position de collaboration artistique qui implique une activité de recherche de répertoire, de conseil artistique, ou de conseil en matière de programmation.

Dans la musique et la danse, l'appellation utilisée reflète la fonction prise en charge : "conseiller musical" ou "délégué artistique" pour les orchestres, "collaborateur artistique" pour la danse. En revanche, dans le théâtre, à cette fonction correspondent deux appellations assez différentes qui recueillent chacune un nombre proche d'occurrences : le "conseiller artistique" (5 occurrences), auquel on peut associer le "conseiller littéraire", d'une part, et le "dramaturge" (7 occurrences), d'autre part, le dramaturge étant identifié comme : "collaborateur direct du metteur en scène. Rassemble la documentation disponible sur l'œuvre, l'auteur, les problèmes abordés, les temps et les milieux décrits ; participe à l'analyse des thèmes, des personnages, de la construction dramatique... Peut être chargé de la rédaction des publications relatives au spectacle (documentation, article de presse, programmes...). Inspire et contrôle ces documents. Peut aussi prospecter le répertoire pour le théâtre ou la compagnie à laquelle il est attaché et joue le rôle de conseiller littéraire et dramatique." (convention collective des Entreprises d'Action Culturelle). Il s'agit là d'une nouvelle acception d'un intitulé très ancien, puisque, traditionnellement, au théâtre, le dramaturge était l'auteur de l'œuvre écrite ou de son adaptation pour le théâtre.

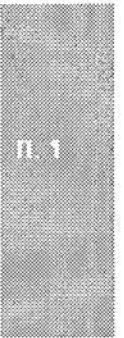
La fonction de dramaturge recouvre donc une série de pratiques convergentes de lecture, commentaire et traduction artistique. Mais le sens et l'importance accordés à chacune de ces activités diffèrent fortement selon les individus, et si certains sont avant tout des "conseillers littéraires" qui interviennent en amont du processus de création, d'autres jouent, à proprement parler, un rôle d'"assistant à la mise en scène", en accompagnant le travail du metteur en scène et des comédiens sur le plateau. Mais quel que soit le profil du dramaturge, une caractéristique semble essentielle, celle de l'existence de

liens très étroits avec le metteur en scène. On peut ainsi parler du couple metteur en scène/dramaturge, tout comme on parlera du couple metteur en scène/chorégraphe.

Ces profils atypiques et peu codifiés des dramaturges se retrouvent dans leur attache catégorielle. En effet, les positions de dramaturge sont avant tout, au sein des sources étudiées, des positions d'artistes tandis que, conventionnellement, les positions de conseiller artistique ou littéraire sont majoritairement classées comme cadres, et exceptionnellement comme artistes.

Le dernier ensemble d'appellations récurrentes est celui qui concerne l'encadrement de l'interprétation collective : le "maître de ballet" et le "chef des chœurs", intitulés que l'on retrouve tous deux dans 5 sources différentes.

Pour ce dernier ensemble, les attaches catégorielles ne sont pas non plus homogènes. Si le "maître de ballet" est bien classé cadre, il ne semble pas que ce soit systématiquement le cas pour le "chef des chœurs". En tant que salarié permanent, au sein d'une structure permanente, elle aussi, ses responsabilités d'encadrement lui seront reconnues par l'attribution du statut de cadre. Comme salarié intermittent, il retrouvera le plus souvent son identité d'"artiste-interprète" et sera ainsi classé dans la catégorie des non-cadres.



## La conception et l'encadrement artistiques

### Liste synthétique des appellations

Numéro de ligne	Appellations	Occurrence de l'intitulé	Occurrence de la source	CP	Formations et diplômes
1	Directeur musical	19	19	CA	
2	Directeur des études musicales	1	1	NP	
3	Directeur musical et artistique	1	1	CA	
4	Directeur artistique chef permanent	1	1	CA	
5	Directeur chef permanent	1	1	CA	
6	Chef d'orchestre	6	6	CA (4 fois)	Formation dans le répertoire classique nécessaire
				A (1 fois)	
				NP (1 fois)	
7	Sous-chef d'orchestre	1	1	CA	
8	Chef des chœurs	5	5	A (1 fois)	
				CA (3 fois)	
				NP (1 fois)	
9	Responsable technique vocale	1	1	NP	
10	Metteur en scène	7	7	CA (6 fois)	Pas de formation spécifique
				NP (1 fois)	
11	Metteur en scène théâtre	1	1	CA	
12	Directeur d'acteurs	1	1	CA	
13	Chorégraphe	7	6	A (4 fois)	Formation indispensable mais diplôme non obligatoire. Diplôme d'Etat pour l'enseignement
				CA (1 fois)	
				NP (2 fois)	
14	Directeur de ballet	1	1	NP	
15	Responsable de la danse	1	1	C	
16	Maître de ballet	5	5	CA (3 fois)	Formation indispensable mais diplôme non obligatoire. Diplôme d'Etat pour l'enseignement
				NP (2 fois)	
17	Maître de ballet théâtre	1	1	CA	
18	Maître d'armes	1	1	CA	
19	Metteur en piste (cirque)	1	1	NP	
20	Délégué artistique	2	2	NP	
21	Secrétaire général artistique	1	1	C	
22	Conseiller artistique	5	5	A (1 fois)	Niveau III
				C (4 fois)	

## La conception et l'encadrement artistiques (suite)

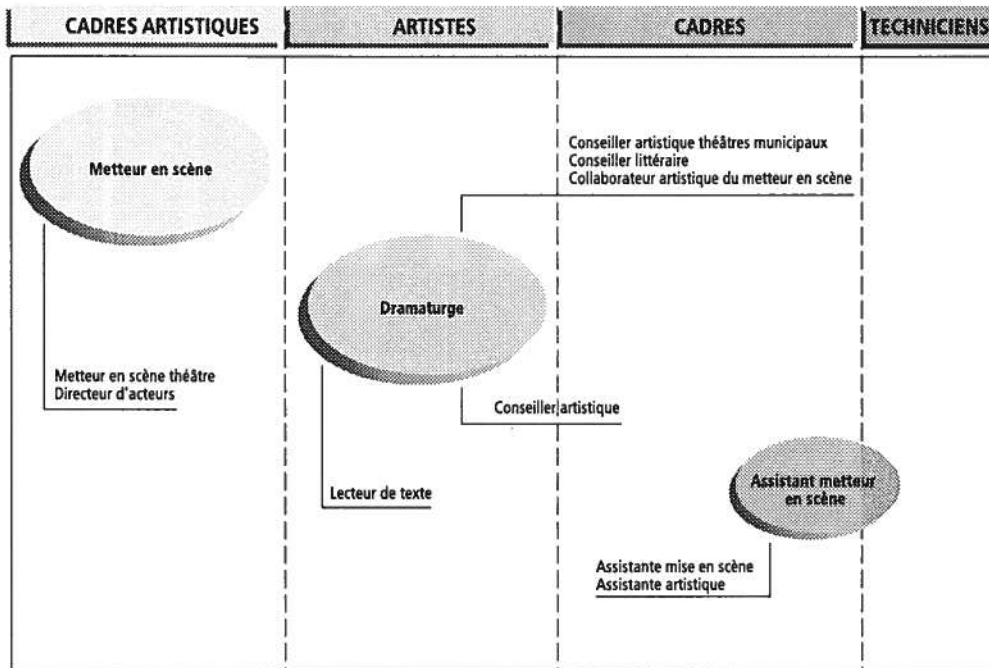
## Liste synthétique des appellations

Numéro de ligne	Appellations	Occurrence de l'intitulé	Occurrence de la source	CP	Formations et diplômes
23	<b>Dramaturge</b>	7	7	A (3 fois)	
				NP (4 fois)	
24	Conseiller artistique théâtres municipaux	1	1	C	
25	Conseiller littéraire	1	1	C	
26	Lecteur de texte	1	1	A	
27	<b>Conseiller musical</b>	1	1	C	
28	Collaborateur artistique du metteur en scène	1	1	NP	
29	Collaborateur artistique du chorégraphe	1	1	NP	
30	Chef assistant	1	1	C	
31	<b>Assistant metteur en scène</b>	3	3	C (1 fois)	Exp. ou diplôme d'enseignement sup.
				T (1 fois)	
				NP (1fois)	Pas de formation spécifique
32	Assistante mise en scène	1	1	C	
33	<b>Assistant pour la danse</b>	1	1	NP	
34	Assistante artistique	1	1	C	
35	<b>Assistant musical</b>	1	1	NP	
36	Coordinateur des actions musicales	1	1	C	

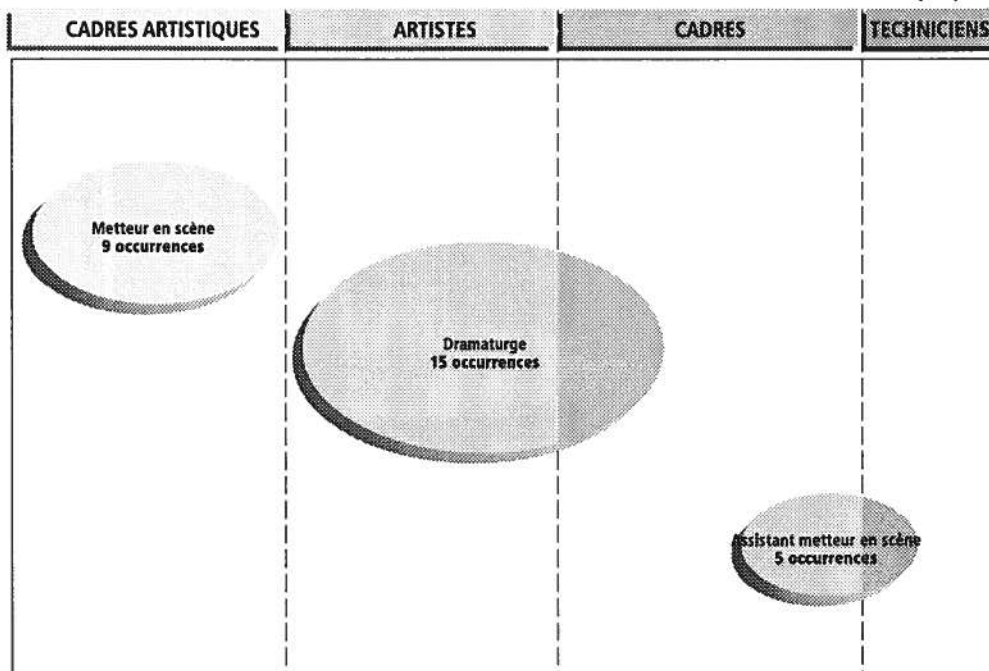


La conception et l'encadrement artistiques : le théâtre

Graphique 1



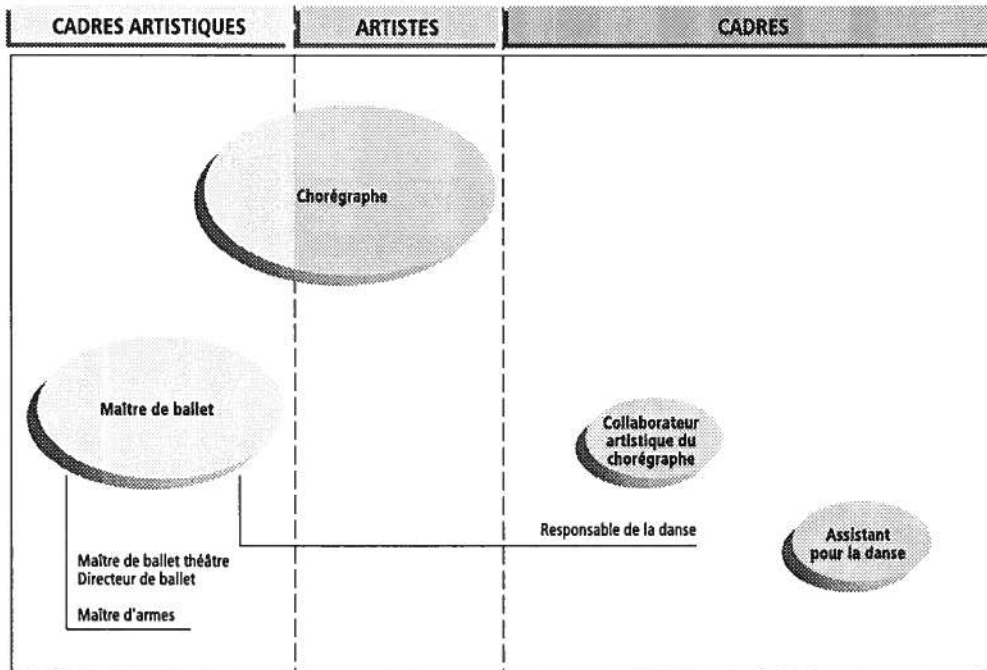
Graphique 2



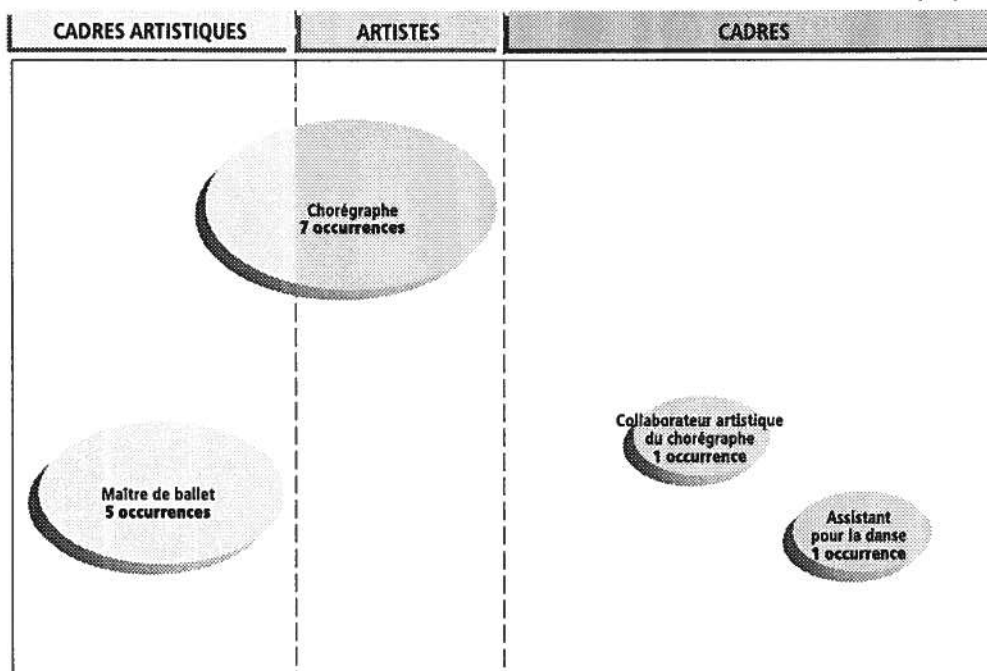
II. 1

La conception et l'encadrement artistiques : la danse

Graphique 1



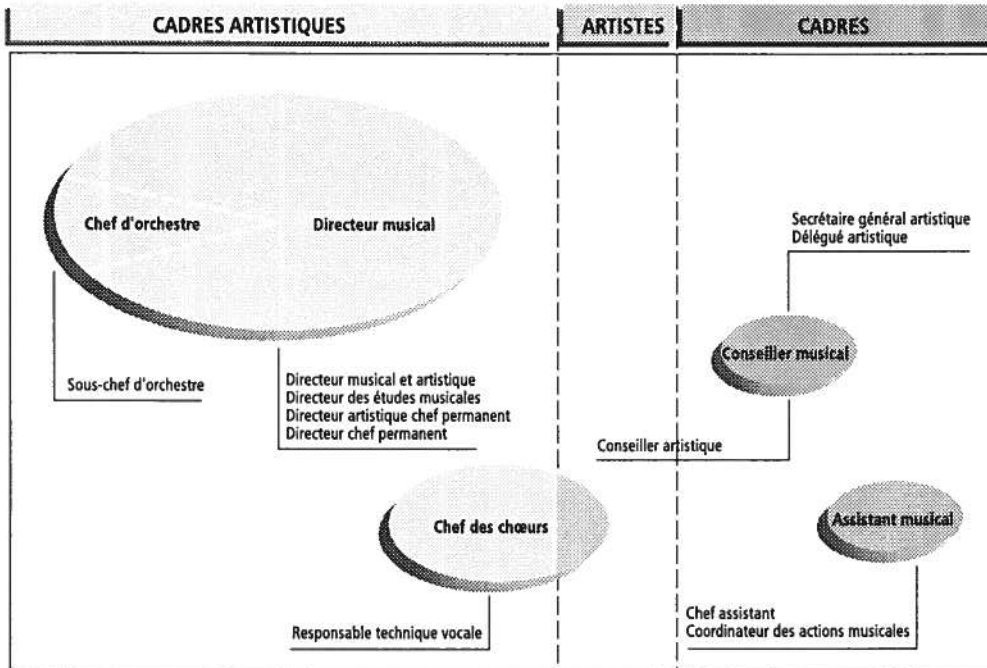
Graphique 2



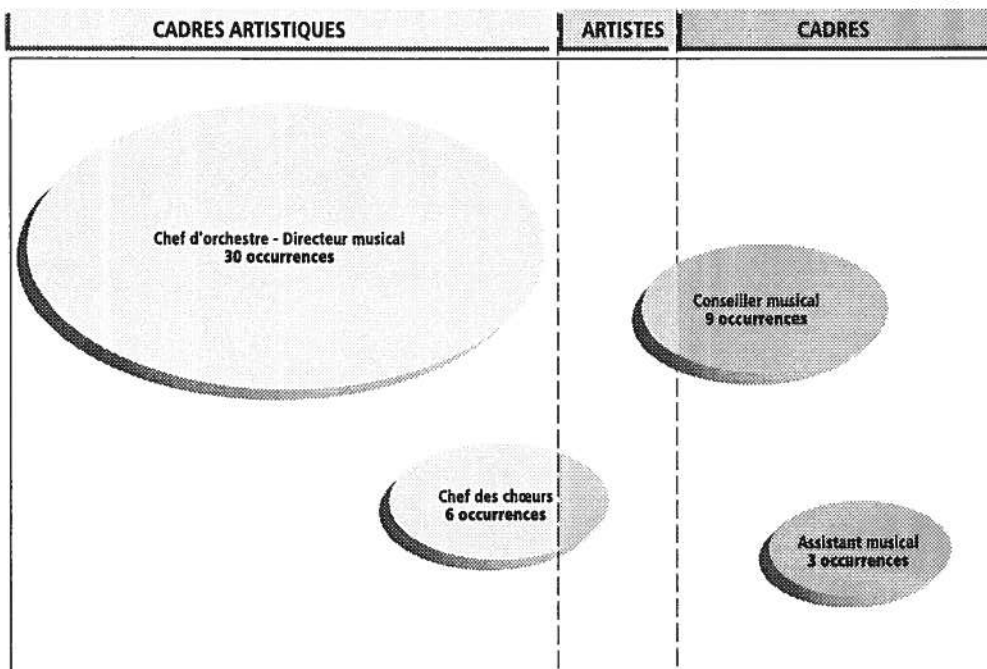


La conception et l'encadrement artistiques : la musique

Graphique 1



Graphique 2



II. 1

## 1. 2. Les métiers de l'interprétation dramatique

Le fichier constitué sur le domaine de l'interprétation dramatique contient 46 lignes pour 18 appellations différentes. Ce fichier présente plusieurs spécificités :

- on y compte peu de sources conventionnelles ou d'accords d'entreprise ;
- les accords et conventions propres au théâtre ne donnent aucune définition des métiers de comédien ou d'artiste dramatique, la définition semblant "aller de soi". Les seules sources conventionnelles au sein desquelles l'activité de comédien se trouve définie n'appartiennent pas à l'univers théâtral *stricto sensu*. Il s'agit, en particulier, de la convention des Parcs de loisirs et d'attractions ;
- enfin, on peut noter qu'il existe une hiérarchie des positions d'artiste dramatique, tout comme il existe une hiérarchie des positions pour les métiers techniques. Dans la convention collective des Entrepreneurs de spectacles et dans celle des Théâtres privés notamment - sources au sein desquelles les artistes dramatiques occupent une place importante - la hiérarchie est fondée sur la taille du rôle pris en charge, mesurée en nombre de lignes.

Le domaine de l'interprétation dramatique se structure autour de deux pôles : l'"artiste dramatique" et l'"artiste dramatique de variétés".

Concernant le premier pôle, il importe de bien préciser l'usage concurrent des deux intitulés "artiste dramatique" et "comédien". Si dans le langage courant, mais également, et surtout, dans la représentation professionnelle et identitaire, l'intitulé "comédien" domine nettement, il n'en va pas de même dans les classifications professionnelles ou conventionnelles.

Une étude plus précise de l'usage par les professionnels eux-mêmes des appellations confirme la prédominance du "comédien". En effet, si l'on prend en compte les effectifs de population déclarés à la Caisse des congés spectacles (cf. tableau n° 10), l'usage de l'appellation comédien domine très largement : 10 025 comédiens ont eu au moins un contrat dans le spectacle vivant en 1996, contre 1 613 artistes dramatiques et 193 acteurs, 175 marionnettistes, 36 conteurs et 19 mimes. Toutes ces appellations sont très fortement reliées au monde du spectacle vivant, exceptée celle d'"acteur" qui participe tout autant des univers de la télévision et du cinéma que de celui du spectacle vivant.

Tableau n°10

Les effectifs intermittents dans le domaine de l'interprétation dramatique en 1996

	SPECTACLE VIVANT	CINEMA	AUDIOVISUEL	TOTAL
Comédien	10 025	4596	5590	12519
Artiste dramatique	1613	461	623	1818
Acteur	193	195	199	340
Marionnettiste	175	16	30	199
Mime	19	1	5	21
Conteur	36	0	0	36

Source CSA/Caisse des congés spectacles

En revanche, dans nos fichiers, l'appellation "artiste dramatique" domine, avec 10 occurrences. Dans les sources où apparaît cet intitulé, il semble qu'"artiste dramatique" soit choisi, en symétrie avec l'"artiste chorégraphique" ou l'"artiste lyrique", par exemple. Le choix de ces intitulés permet des classifications homogènes pour les différentes disciplines artistiques, même s'il n'est pas en parfaite conformité avec les usages professionnels dominants.

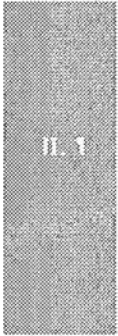
On rencontre en deuxième position l'appellation "comédien" (à 8 reprises), puis les appellations "acteur" (4 occurrences), "acteur principal", "artiste interprète" et "interprète" (chacun 1 occurrence). Les autres appellations, plus spécialisées, telles que "mime", "conteur" ou "marionnettiste" ne figurent quant à elles chacune que 3 ou 4 fois dans nos fichiers.

On peut faire l'hypothèse que l'usage de l'intitulé "artiste dramatique" couvre, dans nos sources, un champ plus large que celui du seul métier de "comédien". L'"artiste dramatique" n'est pas simplement un interprète au théâtre - un "comédien" -, il peut aussi être "conteur", "marionnettiste" ou "mime".

À côté des métiers d'artistes dramatiques que nous venons d'analyser, existent des positions professionnelles qui participent également de la discipline artistique "dramatique" mais qui se distinguent des précédentes par deux aspects :

- elles ne sont pas liées à l'univers professionnel du théâtre ;
- elles associent composition ou composition-improvisation à l'interprétation.

Il s'agit des appellations "imitateur" et "fantaisiste". Ces deux métiers se distinguent de toutes les positions précédemment citées dans ce fichier par le fait qu'ils ne désignent pas seulement des artistes-interprètes mais aussi souvent également des auteurs, improvisateurs ou non, ou encore metteurs en scène de leur propre numéro. Comme pour les domaines de l'interprétation chorégraphique ou musicale, il a donc semblé opportun de créer un noyau spécifique pour la variété, avec un "artiste dramatique de variétés" auquel sont rattachés notamment l'imitateur et le fantaisiste.



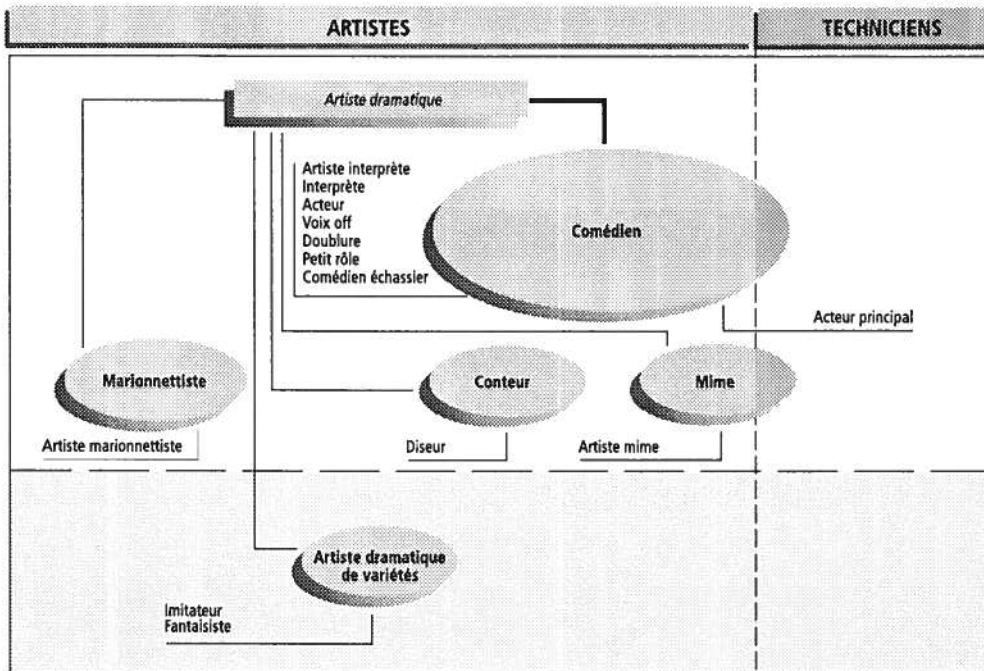
## L'interprétation dramatique

## Liste synthétique des appellations

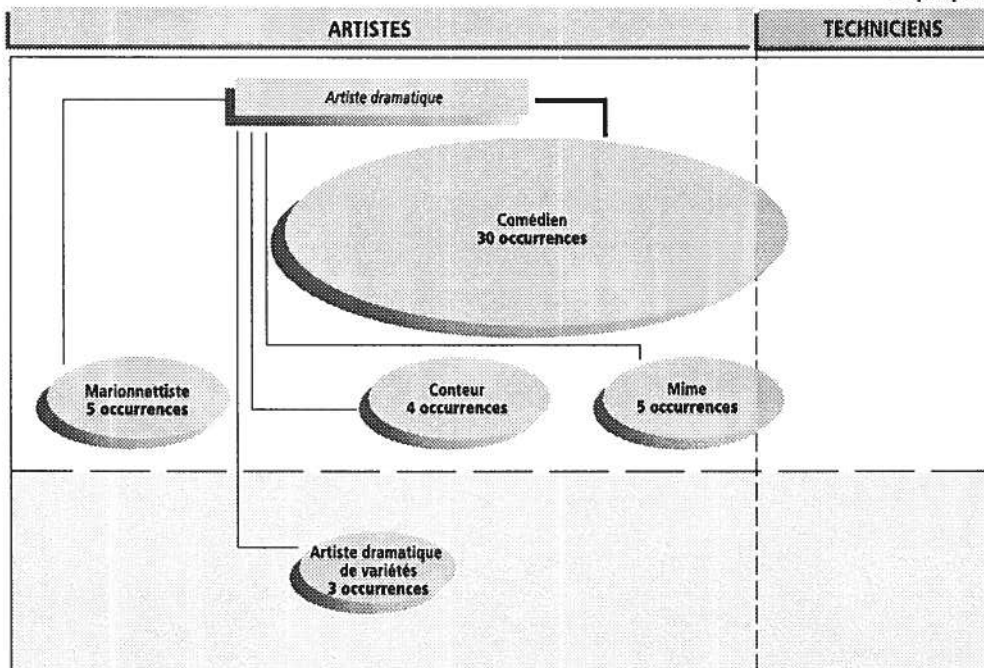
Numéro de ligne	Appellations	Occurrence de l'intitulé	Occurrence de la source	CP	Formations et diplômes
1	Comédien	8	6	A (5 fois)	
				*C* / PCS (1 fois)	
				T (1 fois)	
				NP (1 fois)	BAC ou équivalent ; formation au métier de comédien indispensable
2	Acteur	4	4	A (2 fois)	
				*C* / PCS (1 fois)	Formation au métier de comédien indispensable
3	Acteur principal	1	1	T	
4	Artiste dramatique	10	8	A (7 fois)	
				*C* / PCS (1 fois)	
				NP (2 fois)	
5	Artiste interprète	1	1	A	
6	Interprète	1	1	A	
7	Voix off	1	1	A	
8	Petit rôle	1	1	A	
9	Doublure	2	2	A	
10	Comédien échassier	1	1	A	
11	Conteur	3	3	A	
12	Diseur	1	1	A	
13	Marionnettiste	4	4	A (2 fois)	
				*C* / PCS (1 fois)	
				NP (1 fois)	Formation familiale ou écoles spécialisées
14	Artiste marionnettiste	1	1	A	
15	Mime	3	3	A (1 fois)	
				T (1 fois)	
				NP (1 fois)	BAC ou équivalent ; formation familiale ou écoles spécialisées
16	Atiste mime	1	1	*C* / PCS	
17	Imitateur	2	2	*C* / PCS (1 fois)	
				NP (1 fois)	Formation familiale ou écoles spécialisées
18	Fantaisiste	1	1	A	

L'interprétation dramatique

Graphique 1



Graphique 2



### 1. 3. Les métiers de l'interprétation chorégraphique

Le fichier de l'interprétation chorégraphique est composé de 45 lignes regroupées au sein de 27 appellations différentes, soit un fichier comparable à celui de l'interprétation dramatique. Un faible nombre de sources sont représentées dans ce fichier et les plus fortes occurrences concernent les appellations les plus génériques : le "danseur" (6 occurrences), "l'artiste chorégraphique" (6 occurrences).

Les positions intitulées "danseur" correspondent aussi bien à des sources interprofessionnelles (PCS, ROME) qu'à des sources propres aux organismes qui prennent en charge la gestion des droits des salariés (ASSEDIC de Paris), qu'à des conventions collectives enfin (Théâtres Privés et Entrepreneurs de Spectacles). Dans le cas de ces conventions collectives, l'appellation générique "danseur" est utilisée pour un certain type de spectacle - revues ou variétés - tandis que des appellations plus spécifiques sont utilisées lorsqu'il s'agit de spectacles lyriques ou chorégraphiques. Ainsi, dans la convention collective des Théâtres privés, par exemple, à côté de l'appellation "danseur" est précisé "artiste de revue", et pour les danseurs intervenant dans d'autres types de spectacles sont utilisées les appellations "étoile", "premier danseur", "artiste de ballet" ou "sujet". Ce même type de classification et d'utilisation des appellations se retrouve chez les Entrepreneurs de spectacle : l'appellation "danseur" est rattachée au music-hall, à la variété ou à la comédie musicale, dans les autres cas, on trouve un "danseur soliste" et un "danseur de ballet".

L'intitulé générique "danseur" - sans autres précisions - est donc peu utilisé dans les mondes de la danse classique ou contemporaine.

L'univers classique est en effet marqué par une hiérarchisation des postes et par une dichotomie entre "danseur soliste" et "danseur de ballet". Les différentes appellations sont ainsi la traduction des positions occupées par les danseurs : "danseur étoile", "premier danseur" ou "sujet", d'une part, "quadrille", "coryphée", "artiste ou danseur de ballet", d'autre part. L'usage d'intitulés génériques est donc rare dans l'univers classique, ou bien il prend un sens très particulier. Ainsi, à l'Opéra national de Paris, l'intitulé "artiste chorégraphique" est réservé aux danseurs chargés des cours et des répétitions (nous les avons donc intégrés au domaine de la formation et de l'accompagnement artistiques).

L'univers de la danse contemporaine<sup>46</sup> semble, lui, au contraire, recourir, dans la plupart des cas, à l'intitulé "artiste chorégraphique" - tout aussi générique que celui de "danseur". Les notions de "soliste" et de "ballet" sont en effet rejetées par beaucoup de compagnies contemporaines qui considèrent tous les danseurs comme des "artistes chorégraphiques". Les tests effectués dans les différents centres chorégraphiques nationaux ont confirmé cette difficulté à se reconnaître dans la hiérarchie - et les appellations qu'elle produit - de l'univers de la danse classique. Les seuls termes utilisés sont, dans ces compagnies, ceux "d'artiste interprète", de "danseur interprète" et le plus souvent "d'artiste chorégraphique".

Les informations fournies par les données de la Caisse des congés spectacles<sup>47</sup> ne nous renseignent pas

<sup>46</sup> Nous sommes ici obligés à la plus grande prudence dans la mesure où nous ne disposons pas, dans nos fichiers, de listes d'emploi, de conventions collectives ou de classifications qui soient propres à la danse contemporaine. Les fichiers comportent soit des sources interprofessionnelles, soit des conventions collectives de branche regroupant des entreprises dont l'activité n'est pas exclusivement - ni principalement - liée à la danse (Théâtres privés, Entrepreneurs de spectacles, Parcs de Loisirs...), soit enfin des conventions ou accords d'entreprises concernant des Opéras au sein desquels la danse occupe une place importante mais qui reflètent la hiérarchie du monde classique. Nous avons donc dû compléter ces sources d'informations par des tests effectués dans différents centres chorégraphiques nationaux dédiés essentiellement à la danse contemporaine et par les informations fournies par le Centre national de la danse.

<sup>47</sup> Cf. présentation générale, méthodologie.

vraiment sur les pratiques déclaratives dans le monde de l'interprétation chorégraphique. En effet, la Caisse distingue trois positions : "danseur", "artiste chorégraphique" et "danseur de variétés". Comme le montre le tableau suivant, les deux premières sont nettement plus utilisées que la dernière : 1 845 personnes ont eu un contrat comme "danseur" en 1996 dans le spectacle vivant (le cinéma et l'audiovisuel offrent très peu de contrats pour les danseurs, toutes appellations confondues), et 1 358 comme "artiste chorégraphique", tandis que seuls 60 "danseurs de variétés" ont eu un contrat en 1996. On peut donc tout à fait supposer que nombre de danseurs intervenant dans l'univers des variétés sont simplement déclarés comme "danseurs".

Tableau n°11

Les effectifs intermittents dans le domaine de l'interprétation chorégraphique en 1996

	SPECTACLE VIVANT	CINEMA	AUDIOVISUEL	TOTAL
Danseur	1845	322	404	1941
Artiste chorégraphique	1358	211	188	1400
Danseur de variétés	60	14	12	62

Source CSA/Caisse des congés spectacles

On ne retrouve pas dans ces appellations celles de "soliste" ou de "danseur de ballet", appellations liées à l'univers classique, dans la mesure où les ballets classiques sont dans leur grande majorité des ballets permanents. Sur cet aspect encore de la permanence et de l'intermittence, les univers classique, contemporain ou des variétés diffèrent par leurs modalités d'organisation, puisque ensembles contemporains et mondes des variétés recourent quasi-exclusivement à l'emploi intermittent.

Ces formes d'organisation très différentes - et, notamment l'existence d'une hiérarchie ou non entre les danseurs - entraînent de grandes difficultés pour la construction d'une nomenclature. Il ne semble, en effet, pas pertinent de séparer totalement les univers de la danse classique et de la danse contemporaine (avec une position de danseur classique et une de danseur contemporain) même s'ils ne se reconnaissent pas à travers le même modèle professionnel, dans la mesure où nombre de danseurs sont amenés à passer d'un genre artistique à un autre, et que les frontières entre les genres eux-mêmes sont très poreuses. Il est également dommageable de perdre l'information concernant la position dans le ballet pour la danse classique. Nous avons donc décidé de conserver les deux positions de "danseur soliste" et de "danseur de ballet", en adaptant cet intitulé afin de le rapprocher des usages dans le monde contemporain, à savoir "danseur de ballet ou de compagnie".

Le domaine de l'interprétation chorégraphique se trouve ainsi organisé autour de trois noyaux - danseur soliste, danseur de ballet ou de compagnie, danseur de variétés - qui correspondent tous trois à des occurrences relativement nombreuses (entre 11 et 16 occurrences quand on prend en compte les appellations associées à chaque noyau). Nous avons par ailleurs décidé de compter séparément les occurrences de l'intitulé "danseur", dans la mesure où, en l'absence de toute précision, il peut tout aussi bien être rattaché aux trois noyaux (6 occurrences - sur 8 - de l'intitulé "danseur" se trouvent ainsi "sans affectation").

La définition de ces trois noyaux tend à rendre compte à la fois de la spécificité du champ - classique et contemporain / variétés (selon le principe exposé dans l'introduction aux métiers artistiques) - et de la hiérarchie des postes et des fonctions au sein de la danse classique notamment.

## L'interprétation chorégraphique

## Liste synthétique des appellations

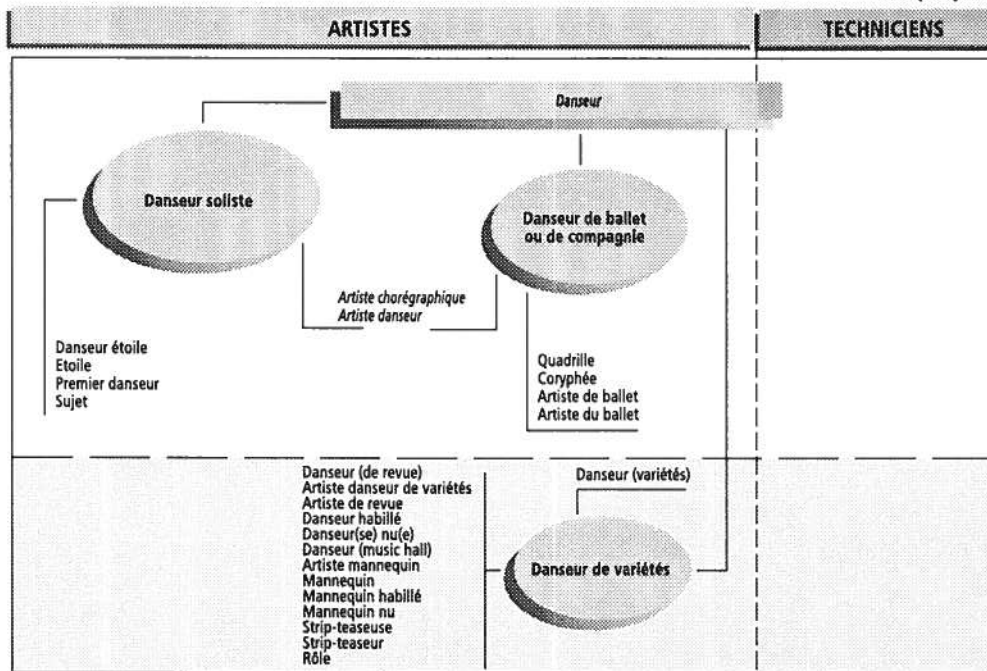
Numéro de ligne	Appellations	Occurrence de l'intitulé	Occurrence de la source	CP	Formations et diplômes
1	Artiste chorégraphique	6	6	A (4 fois)	Formation indispensable ; diplôme d'État pour l'enseignement
				NP (2 fois)	
2	Artiste danseur	1	1	A	
3	Danseur	6	6	A (2 fois)	Formation indispensable ; diplôme d'État pour l'enseignement
				*C* / PCS (1 fois)	
				T (1 fois)	
				NP (2 fois)	
4	Danseur étoile	1	1	A	
5	Etoile	1	1	A	
6	Danseur soliste	3	3	A (2 fois)	Formation indispensable ; diplôme d'État pour l'enseignement
				NP (1 fois)	
7	Premier danseur	2	2	A	
8	Artiste de ballet	1	1	A	
9	Artiste du ballet	1	1	A	
10	Danseur de ballet	2	2	A	
11	Coryphée	2	2	A (1 fois)	
				*C* / PCS (1 fois)	
12	Quadrille	1	1	A	
13	Sujet	2	2	A	
14	Artiste danseur de variétés	1	1	A	
15	Danseur (variétés)	1	1	*C* / PCS	
16	Danseur (music-hall)	2	2	A	
17	Danseur de revue	1	1	A	
18	Artiste de revue	1	1	A	
19	Attraction	3	2	A	
20	Danseur habillé	1	1	A	
21	Danseur(se) nu(e)	1	1	A	
22	Artiste mannequin	1	1	A	
23	Mannequin	1	1	A	
24	Mannequin habillé	2	2	A	
25	Mannequin nu	2	2	A	
26	Strip-teaseur(se)	3	1	A	
27	Rôle	1	1	A	

Fl. 1

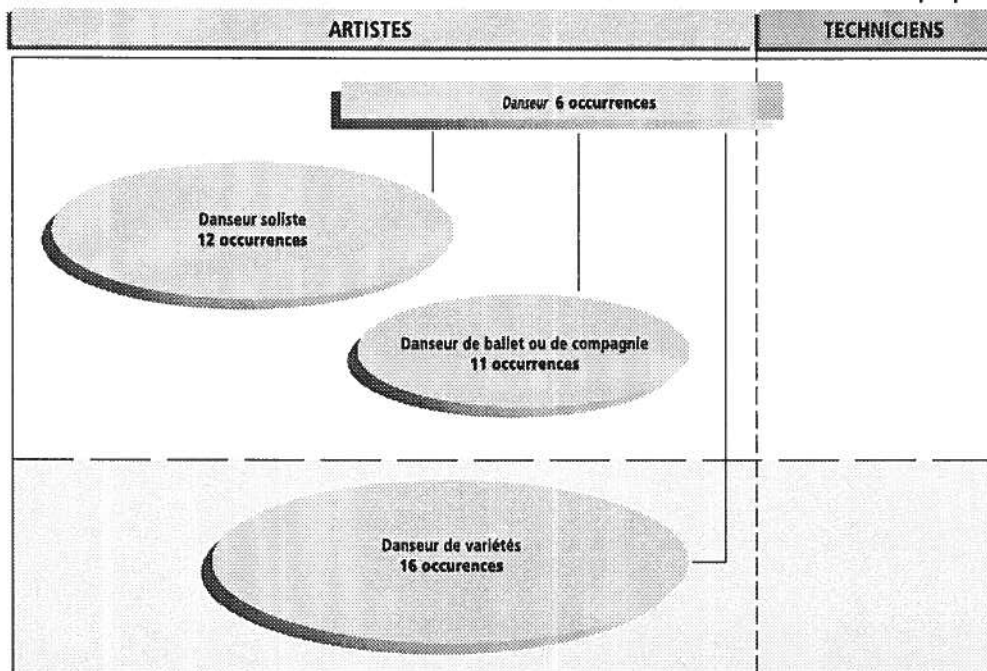


L'interprétation chorégraphique

Graphique 1



Graphique 2



## 1. 4. Les métiers de l'interprétation instrumentale

L'analyse des positions des musiciens instrumentistes au sein des différents systèmes de classification présente des caractéristiques spécifiques qui nécessitent un traitement à la fois plus global et plus détaillé que celui qui a été adopté pour les autres domaines d'interprétation artistique, en distinguant le traitement des appellations génériques de celui des positions détaillées des orchestres.

En termes de volume d'emploi, le groupe professionnel des musiciens instrumentistes s'apparente à celui des comédiens, soit plus de 15 000 personnes<sup>48</sup>. Mais la diversité des situations d'emploi des musiciens est beaucoup plus importante que celle des comédiens. Ainsi, en termes de structure d'emploi, le groupe des musiciens est fortement marqué par l'existence d'un noyau d'emplois permanents au sein des orchestres régionaux et nationaux et des scènes lyriques, dont les caractéristiques sont très différentes de celles des autres musiciens, intermittents dans leur très grande majorité.

Enfin, plus encore, sans doute, que dans les autres domaines d'interprétation artistique, les genres musicaux définissent des frontières entre des sous-ensembles professionnels qui se distinguent tant par leur statut et leur formation que par leur pratique et leurs références professionnelles.

Pourtant, du fait notamment du développement de l'emploi intermittent déclaré dans ces métiers - rappelons que les effectifs de musiciens intermittents, déclarés à la Caisse des congés spectacles ont été multipliés par 4 en dix ans (1986-1996)<sup>49</sup> - et même si la hiérarchie des genres demeure puissante dans les représentations professionnelles, dans la réalité de l'insertion et de la mobilité professionnelle, ces frontières sont devenues, depuis quelques années, comme dans la danse ou le chant, plus poreuses.

Se développe ainsi, à côté du monde des orchestres permanents, fortement organisé et structuré, un monde de l'intermittence au sein duquel évolue aussi bien le musicien instrumentiste qui assure l'animation musicale des soirées d'été dans les bars et restaurants que l'instrumentiste intervenant au sein des orchestres indépendants, en passant par le musicien de jazz, le rocker, le rappeur ... Rien n'empêchant certains individus - les mieux formés, sans doute - de passer d'un segment d'activité à un autre : le clarinetiste de concert, accompagnant un groupe de musique populaire et améliorant son ordinaire par quelques soirées dans tel bar ou tel restaurant.

Deux lignes de rupture semblent finalement structurer le domaine de l'interprétation instrumentale :

- la distinction entre musiciens permanents et musiciens intermittents d'une part ;
- la distinction entre musiciens classiques et musiciens de variétés d'autre part.

La première ligne de rupture a des répercussions très nettes sur la couverture conventionnelle des différents artistes. En effet, si de nombreuses conventions, accords d'entreprises, listes d'emplois sont exclusivement consacrés aux musiciens des orchestres permanents, et sont donc très précis quant aux

<sup>48</sup> Selon les données de la Caisse des congés spectacles, on peut évaluer à plus de 15 000 individus les professionnels intermittents déclarés comme "musiciens" ou "artistes musiciens". Cet ensemble excède sans doute les seuls musiciens instrumentistes intermittents. Il peut en effet rassembler également un certain nombre de "musiciens chanteurs" déclarés simplement comme "musiciens" et donc non classés dans les rubriques "chanteurs", "artistes chanteurs", "chanteurs lyriques", "artistes de variétés"... En revanche, ce chiffre de 15 000 ne comptabilise pas les musiciens permanents d'orchestres qu'ils soient nationaux, régionaux ou encore militaires. Il ne comptabilise pas non plus les musiciens intervenant dans le secteur de l'éducation.

<sup>49</sup> Il est difficile de faire la part entre une croissance effective des individus "musiciens" intervenant sur ce marché et les effets des mesures prises depuis la concertation de 1992-1993 pour lutter contre le travail non déclaré. Ceux-ci ont en effet permis de révéler, dans les sources statistiques administratives, des individus cantonnés jusqu'alors au travail au noir.

instruments joués et aux positions occupées par ces musiciens, il n'en est absolument pas de même pour les musiciens intermittents. Pour les musiciens intermittents, les sources dont nous disposons sont soit des sources conventionnelles concernant des secteurs au sein desquels l'activité d'interprétation musicale n'est pas l'activité principale (EAC, Théâtres privés...), soit des sources administratives et professionnelles interbranchées (CCS, ASSEDIC de Paris...), soit enfin des sources interprofessionnelles (PCS). Elles ne consacrent, les unes et les autres, que deux ou trois positions aux musiciens instrumentistes ("musicien", "artiste musicien" ou "soliste", par exemple).

Le volume de notre fichier sur le domaine de l'interprétation instrumentale est révélateur de ce décalage : ce fichier est composé de 677 lignes. Or 657 lignes sont le fait des orchestres permanents ou des opéras.

La deuxième ligne de rupture - entre classique et variétés - n'est pas propre au seul domaine de l'interprétation instrumentale et nous en avons déjà traité dans le cas de l'interprétation chorégraphique ou vocale, par exemple. Une nouvelle fois, les mondes du classique et des variétés se distinguent par des organisations très différentes - avec une forte hiérarchie dans le classique tandis qu'une seule position existe pour les variétés. Pour résumer, le musicien classique est défini par son instrument et sa position dans l'orchestre, le musicien de variétés est simplement "musicien".

Les deux lignes de rupture ne se superposent pas totalement : si dans la plupart des cas le musicien de variétés est intermittent, la réciproque n'est pas tout à fait juste. Il existe un certain nombre d'orchestres classiques intermittents, au sujet desquels nous disposons de très peu d'informations, et il est très certainement abusif de transposer à ces orchestres intermittents les modèles de représentation professionnels que nous pouvons analyser dans le cas des orchestres permanents.

Les deux lignes de rupture conjuguent donc leurs effets et il semble bien hasardeux de conduire une approche globale et unifiée des musiciens instrumentistes dans leur ensemble. Nous avons donc été amenés à composer plusieurs fichiers sur les musiciens instrumentistes et à développer des approches différentes selon les secteurs, approches en grande partie dictées par les sources dont nous disposons.

Le premier fichier est composé des appellations que nous qualifierons de génériques parce qu'elles ne sont pas spécifiques à un instrument, mais permettent de situer les musiciens dans le domaine très large de l'interprétation instrumentale - classique ou variétés - ou encore de préciser la position du musicien dans l'orchestre. Ce premier fichier est constitué à partir de sources multiples, comme les autres fichiers de l'interprétation artistique.

Le second fichier détaille l'ensemble des positions de solistes, par instrument, au sein des orchestres. Il est fondé sur l'exploitation de sources spécifiques aux orchestres permanents. En effet, chaque orchestre permanent dispose d'un texte spécifique gérant les relations entre l'orchestre employeur et les musiciens - accord d'entreprise pour les orchestres gérés par des associations, texte statutaire soumis ou non à l'accord des représentants des salariés pour les orchestres en Régie. Ces textes, propres à chaque institution, contiennent, pour la plupart, une classification des emplois. De plus, quatre accords d'entreprises définissent de façon précise l'ensemble des positions de l'orchestre. Pour les autres, nous disposons de listes d'emplois éditées dans les brochures de la Conférence Permanente des Orchestres Français (COPOF), sur déclaration des directions d'orchestres.

Le troisième fichier, fondé, comme le précédent, sur l'analyse des sources propres aux orchestres permanents, concerne les musiciens dits "du rang".

Le quatrième et dernier fichier, fondé, lui, sur des sources émanant des organismes qui prennent en charge la gestion des droits des salariés intermittents, concerne les musiciens de variétés.

Il importe de préciser ici que la place accordée aux orchestres permanents dans nos fichiers ne signifie pas un intérêt exclusif pour ce segment ou pour le genre de musique qu'il représente mais tient à l'absence d'informations aussi exhaustives dans les autres genres musicaux. Elle se justifie également par le rôle de référent que joue ce segment sur la définition des qualifications professionnelles et sur l'organisation de la formation dans l'ensemble du domaine.

### 1. 4. 1. Les appellations génériques

Le fichier des "appellations génériques" concernant les musiciens instrumentistes est constitué de la même façon que ceux qui portaient sur la danse ou l'interprétation dramatique. Ce fichier est constitué de 53 lignes correspondant à 17 appellations différentes et c'est sur la base de ce fichier qu'ont été réalisés le graphique et la fiche de synthèse.

Ce fichier rassemble deux types d'appellations :

- des appellations générales qui permettent de rendre compte de l'organisation des postes dans les orchestres permanents ("soliste", "chef de pupitre", "tuttiste", etc.), sans indication d'instrument,
- les appellations qui sont des déclinaisons de l'intitulé "musicien" et qui sont plus particulièrement en usage dans le champ des variétés.

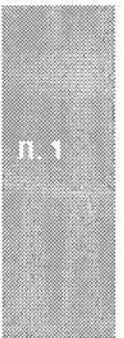
À partir de ces différentes appellations, nous avons défini quatre noyaux : une position de "musicien soliste concertiste", une position de "musicien soliste d'orchestre", une position de "musicien du rang" et une position de "musicien de variétés".

Nous devons ici souligner une difficulté. La musique se compose de deux grands domaines d'interprétation, le chant et l'interprétation instrumentale. Le "musicien" désigne donc, en principe, autant le chanteur que le musicien instrumentiste. Cependant, dans le langage courant, aussi bien que dans le langage professionnel d'ailleurs, on désigne le "musicien chanteur" comme "chanteur", le titre de "musicien" étant le plus souvent attribué à l'instrumentiste.

Les classifications dont nous disposons reflètent cette ambiguïté. Nous retrouvons, dans nos fichiers, le titre "musicien" 6 fois. Dans la plupart des sources, cette appellation apparaît parallèlement à l'appellation "chanteur" sous un intitulé plus large : "artistes professionnels de la musique et du chant" (PCS) ; "artiste de la musique et du chant" (ROME). Cette juxtaposition tend à montrer, qu'au sein de ces sources, l'appellation "musicien" est utilisée dans son acception "musicien instrumentiste". De même, dans les appellations utilisées par la Caisse des congés spectacles, l'appellation "artiste musicien" semble pouvoir être utilisée comme le pendant, pour l'interprétation instrumentale, de l'"artiste du chant". De même également, dans la convention collective des Entrepreneurs de spectacles, le titre "musicien de variétés" apparaît parallèlement au "chanteur de variétés". On ne rencontre par ailleurs qu'une fois un "instrumentiste" et une autre fois un "musicien d'orchestre".

S'il apparaît nécessaire, dans une proposition de classement, de redonner toute sa place à l'interprétation vocale au sein de l'interprétation musicale, il paraît également souhaitable de rester proche des usages, au sein d'une nomenclature. Plusieurs options s'offraient alors, chacune ayant ses limites et ses avantages :

- ou bien, ne retenir de l'activité que la spécification la plus détaillée : "chanteur", "instrumentiste" et nous n'aurions plus de position "musicien";



- ou bien attribuer le titre de musicien dans les deux cas en définissant un "musicien chanteur" et un "musicien instrumentiste" et nous n'aurions plus de position "chanteur" ni de position "musicien" non spécifiées ;

- ou bien essayer de rester au plus près des usages, tout en recherchant le plus de précision possible, en créant des positions de "musicien instrumentiste" à côté de positions de "chanteur".

- ou bien encore, se conformer aux usages, et considérer qu'au sein de l'interprétation musicale coexistent l'interprétation vocale et l'interprétation instrumentale mais que le titre de "musicien" correspond aux activités d'instrumentiste et le titre de "chanteur" correspond aux activités d'interprétation vocale.

La première option - qui consistait à faire disparaître l'intitulé "musicien" - paraît trop éloignée des usages déclaratifs des professionnels dans ces milieux.

Les deux options suivantes, qui peuvent sembler théoriquement, l'une et l'autre, préférables à la première, impliquaient la création d'appellations longues peu usitées dans la profession : "musicien instrumentiste soliste" ou encore "musicien instrumentiste de variétés".

La dernière option conforte l'ambiguïté de la fausse distinction entre le "musicien" et le "chanteur" mais a le mérite de correspondre assez précisément aux signaux identitaires utilisés dans ces professions. C'est ainsi celle qui a été retenue par le groupe de pilotage.

#### 1. 4. 2. Les catégories d'emploi dans les orchestres permanents

Les regroupements généraux, tels qu'ils viennent d'être présentés, ne permettent pas de rendre compte de l'organisation effective des postes et fonctions constatés dans les orchestres permanents - espace professionnel fortement hiérarchisé. Nous proposons donc de traiter, à part, et selon une présentation un peu différente, les informations tirées de l'exploitation des différents documents dont nous disposons sur les orchestres permanents, soit 13 textes régissant les relations entre le salarié et son employeur, et les listes d'emploi, en 1997, de 22 orchestres, publiées par la COPOF. Les deux ensembles ne se recoupent pas totalement puisque certains orchestres nous ont transmis leur accord d'entreprise mais n'apparaissent pas dans les documents édités par la COPOF.

##### • Des catégories homogènes

Les accords d'entreprises des orchestres régionaux ou municipaux possèdent des caractéristiques communes : ils ne concernent que les emplois artistiques ; ils contiennent des classifications très proches les unes des autres parce que fidèles à ce que les musiciens d'orchestres nomment la grille "Landowski"<sup>50</sup> (du nom de son auteur), soit une classification en trois positions : "premier soliste", "second soliste", "tuttiste". Certains orchestres ajoutent à ces trois positions, une position supplémentaire : celle de "super soliste". D'autres y ajoutent une position beaucoup plus précise : "violon super soliste", "premier violon solo" ou encore "premier violon". Chaque catégorie correspond à une position hiérarchique dans l'orchestre, comme nous le verrons plus

<sup>50</sup> Marcel Landowski, directeur de la Musique de Malraux, a été à l'initiative d'une nouvelle politique musicale au sein de laquelle il avait placé le développement d'orchestres nationaux ou régionaux répartis sur l'ensemble du territoire. Parallèlement à la définition d'une charte commune et de modes de financement comparables, il a été l'initiateur d'une grille de classification commune à l'ensemble des musiciens permanents de ces orchestres.

loin, et donc à des indices de rémunération différents. Au sein de chacune des catégories, la carrière des musiciens se développe suivant des échelons gravés à l'ancienneté. Cette ancienneté, acquise au sein d'un orchestre, peut être reconnue, en cas de mobilité d'un musicien, par l'orchestre d'accueil.

Les recrutements s'effectuent toujours sur concours fléchés, c'est-à-dire ouverts pour un poste et une fonction précise. Les concours sont nationaux - ils sont organisés à l'initiative de la Direction de la Musique, de la Danse, du théâtre et des spectacles du ministère de la Culture - et ils permettent de constituer des listes d'aptitude au sein desquelles les différents orchestres peuvent opérer, par audition, leur propre sélection. Un extrait du statut du personnel artistique d'un orchestre national expose ainsi ce fonctionnement :

*Article 1er :*

*"Des concours à l'échelon national, centralisés à Paris, sont ouverts à l'initiative de la Direction de la Musique, de l'Art lyrique et de la Danse en vue de la constitution d'une liste d'aptitude aux fonctions de musicien des Orchestres Régionaux contrôlés par l'État."<sup>51</sup>*

Les concours sont ouverts aux candidats internes qui sont dispensés des deux premières épreuves de sélection. Il n'y a pas de quota de recrutement réservé au recrutement interne.

Comme les autres structures permanentes qui ont à gérer du personnel permanent sur une longue période, les orchestres connaissent des difficultés à respecter rigoureusement ce double système de gestion des carrières - à l'ancienneté, par l'échelon, et au talent, par la catégorie. Certaines positions sont ainsi créées pour sanctionner à la fois talent et longévité et dans les classifications détaillées apparaît une superposition de positions de "soliste", "premier soliste", "super soliste"...

Mais l'âge n'est pas toujours facteur de progression chez les musiciens. Il n'est pas rare qu'un musicien soliste se voit proposer une rétrogradation au rang de tuteur. Cette rétrogradation ne sera pas répercutée sur sa fiche de salaire et il continuera à être déclaré au grade supérieur. Il n'y a donc pas superposition exacte entre la structure par catégorie des postes et la structure des fonctions au sein de l'orchestre.

Par ailleurs, la quasi-totalité des orchestres a créé une position "hors catégorie" pour accroître, par le haut, les possibilités de carrière ou pour attirer tel ou tel artiste extérieur. Cette position "hors catégorie" - ou "A+" à l'Opéra de Paris - correspond, dans presque tous les cas, aux positions de "super soliste" qui se trouvent ainsi distinguées des positions de "soliste".

L'analyse des différentes positions professionnelles montre que, tout en respectant une structure catégorielle de départ très proche, chaque orchestre s'est défini une marge d'autonomie dans la gestion des carrières de ses musiciens, en jouant sur le nombre de catégories (création d'une quatrième catégorie "Hors catégorie"), en créant des sous-catégories (1A/1B par exemple pour distinguer des niveaux hiérarchico-artistiques) ou encore en se réservant un usage particulier quant à l'adéquation entre les titres et les catégories d'emploi (cas des seconds solistes par exemple).

Dans tous les cas précités, les positions de solistes correspondent aux musiciens d'orchestre amenés à jouer en solo. Elles ne concernent, en aucun cas, les "solistes concertistes" lesquels n'appartiennent d'ailleurs pas aux effectifs permanents de l'orchestre. Nous n'avons pas d'informations précises sur les pratiques déclaratives les concernant au sein des orchestres permanents.

En revanche, il semble que les orchestres intermittents aient adopté un usage stabilisé des différents

<sup>51</sup> Extrait du statut du personnel artistique de l'Orchestre du Capitole de Toulouse.

titres. Ils n'utilisent ainsi que deux types d'appellations : "artiste musicien" et "soliste". Mais cette dernière position ne couvre pas les mêmes usages que dans les orchestres permanents : elle n'est utilisée que dans le cas des solistes concertistes, les autres solistes étant déclarés comme "artiste musicien". Des positions de "premier violon" ou de "chef de pupitre" peuvent tout à fait être reconnues et valorisées par des rémunérations plus élevées, mais elles ne se trouvent pas répercutées dans l'intitulé de la position. On peut faire l'hypothèse que les contrats de "solistes", tels que définis ci-dessus, sont déclarés à la Caisse des congés spectacles.

Or, il n'existe pas de position de "soliste" dans la nomenclature utilisée par la Caisse des congés spectacles<sup>52</sup>. Il existe, en revanche, une position de "concertiste". Ce glissement entre la position déclarée par les orchestres intermittents et le classement de la Caisse nous renseigne indirectement sur la pratique déclarative des orchestres permanents. Si la Caisse retient ces positions sous le titre de "concertiste", c'est que, sur le marché de l'intermittence, ce titre correspond soit à un usage antérieur soit à un usage plus fréquent que le titre de "soliste". Le monde des musiciens classiques se limitant quasi exclusivement à celui des orchestres permanents et intermittents, on peut en déduire que cet usage antérieur et/ou plus fréquent est le fait des orchestres permanents. Nous opterons, dans les regroupements que nous proposons de retenir, ici aussi, pour un titre très descriptif de la position professionnelle occupée, "soliste concertiste".

#### • La distinction par pupitre<sup>53</sup>

Chaque orchestre est organisé selon un double principe de partition, une distinction par catégorie, comme nous venons de le voir, à laquelle s'ajoute une distinction par pupitre. Les positions professionnelles se déclinent dans les classifications détaillées selon cette double identité, catégorielle d'une part, instrumentale, d'autre part. Le musicien d'orchestre sera défini comme "violon super solo" ou encore comme "clarinette solo", "second violon"...

De fait, si chaque position définie par un rang - super soliste, second soliste... - correspond à une responsabilité artistique particulière, chaque précision d'instrument correspond à la mise en œuvre de savoirs et savoir-faire non interchangeable, et les différents instruments de l'orchestre dessinent des segments étanches fondés sur des compétences et pratiques spécifiques et non interchangeables. Un violoniste ne peut remplacer ni un pianiste ni un clarinetiste. Les positions de polyvalence existent - elles sont le plus souvent d'ailleurs prévues contractuellement et donnent généralement droit à un supplément de rémunération - mais elles sont toujours limitées à la même famille d'instruments.

Certains orchestres fixent même conventionnellement les combinaisons d'instruments possibles et les inscrivent dans les classifications catégorielles générales, toutes les combinaisons non prévues se traduisant par des primes.

<sup>52</sup> Il est logique de ne pas y trouver les solistes d'orchestres qui sont des salariés permanents.

<sup>53</sup> Les données que nous présentons à propos des classifications d'emploi par instrument résultent de l'analyse de sources dont le degré de précision diffère et elles peuvent ne pas refléter la réalité des emplois et classifications dans un certain nombre d'orchestres. Quatre accords d'entreprise, seulement, déclinent la liste des emplois réellement occupés en affectant une catégorie d'emploi à chacune des positions définies. Pour les autres orchestres, nous disposons des listes d'emploi publiées par la COPOF. Certaines de ces listes détaillent par instrument les différentes positions de musiciens et, notamment, les positions de solistes ou de super solistes, sans que l'on puisse toujours cependant les rattacher à une catégorie d'emploi. D'autres listes ne sont qu'une énumération des musiciens par instrument sans préciser, hormis pour les violons, leur position dans l'orchestre, c'est-à-dire, notamment, sans isoler les positions de solistes. C'est ainsi qu'apparaissent des listes d'emploi sans autre soliste que le "premier violon solo", ceci ne signifiant pas pour autant qu'il n'y ait pas d'autres solistes dans ces orchestres. D'ailleurs, dans un certain nombre d'orchestres, tous les instruments autres que les cordes peuvent être classés dans des positions de solistes même si l'intitulé "solo" ou "soliste" ne leur est pas attribué. Il s'agit là d'une tendance générale dans les orchestres.

Par exemple : "Troisième flûte jouant piccolo et flûte en sol"  
 "Hautbois, cor anglais devant jouer cor anglais solo, heckelphone"  
 "Basson, contrebasson devant jouer contrebasson solo".

### 1. 4. 3. Les musiciens d'orchestre

#### • *Les musiciens instrumentistes solistes d'orchestre*

Le fichier détaillé des musiciens instrumentistes solistes reprend essentiellement les usages des orchestres permanents, car les appellations détaillées par instruments dont nous disposons sont issues de ce secteur d'activités (accords d'entreprises, listes d'emploi ou conventions des orchestres permanents ou des opéras). Par ailleurs, comme nous l'avons dit plus haut, les orchestres intermittents ne distinguent pas, dans les intitulés d'emploi, les solistes d'orchestre des musiciens du rang.

Deux types d'appellations figurent dans le fichier des musiciens instrumentistes solistes :

- les positions comportant le terme "solo" ou "soliste" ainsi que les positions correspondant, dans les accords d'entreprises, aux positions qualifiées de solistes.
- l'ensemble des positions d'instrumentistes intervenant sur les Bois, les Cuivres et les Percussions.

Si le premier type de rattachement semble évident (sont classés solistes les musiciens qui sont déclarés solistes), le second suppose explication.

Il semble que dans la grande majorité des orchestres permanents, tous les musiciens qui ne sont pas de la famille des Cordes, soient classés comme solistes. Dans les orchestres pour lesquels nous disposons d'une classification détaillée des positions dans l'accord d'entreprise, on constate d'ailleurs que les positions de musiciens Bois, Cuivres, Percussions sont toutes classées dans les catégories solistes, que ce rattachement soit précisé dans l'intitulé ou non.

Pour certains orchestres, nous disposons des deux sources, accord d'entreprise et liste d'emploi. Si nous comparons les deux listes d'appellations nous observons, par exemple, que la position de "flûte" ou de "clarinette", présente dans la liste d'emploi, se trouve, dans les accords d'entreprises déclinées en plusieurs positions - "flûte solo", "flûte co-soliste" ou "seconde flûte", "clarinette solo", "clarinette co-soliste" ... - toutes positions classées dans les catégories de solistes au sein des accords d'entreprises.

Cette pratique déclarative semble être la tendance générale dans les orchestres permanents, toutefois ni la COPOF ni aucun des représentants syndicaux contactés n'a pu confirmer que cette pratique soit la règle dans tous les orchestres permanents.

En l'état, le fichier des musiciens solistes d'orchestre est composé de 509 lignes regroupées en 187 appellations. La taille du fichier est, à elle seule, révélatrice de l'organisation hiérarchique des orchestres. Les positions de musiciens instrumentistes d'orchestre sont réparties, dans le fonctionnement de l'orchestre et dans la prise en charge de l'interprétation artistique, sur une échelle très précise de responsabilité.





Le tableau n° 12, portant sur la répartition, par catégorie d'emploi, des positions de solistes, spécifiées par instrument, au sein des accords d'entreprises, montre une cohérence certaine, quel que soit le pupitre, entre la catégorie d'emploi et la position hiérarchico-artistique tenue au sein de l'orchestre : les positions hors catégorie sont celles des super solistes à deux exceptions près ; les positions de solistes et de co-solistes relèvent de la 1ère catégorie d'emploi, celle de deuxième, troisième et quatrième solistes relèvent principalement de la 2e catégorie.

Tableau n°12

Répartition des positions des musiciens solistes selon les catégories au sein des accords d'entreprises

	HORS CATEGORIE	1ere CATEGORIE	2e CATEGORIE	3e CATEGORIE
Premier violon solo super soliste	●			
Violon solo super soliste	●			
Autre corde super soliste	●			
Autre instrument super soliste	●			
Premier violon solo	●	▲		
Violon soliste ou co-soliste	▲	●		
Chef d'attaque		●	●	
Autre corde soliste ou co-soliste	▲	●		
Bois soliste ou co-soliste		●	▲	
Cuivre soliste ou co-soliste		●	▲	
Autre instrument soliste ou co-soliste		●		
Deuxième violon solo ou autre soliste		▲	●	
Autre corde deuxième ou autre soliste			●	
Bois second ou autre soliste			●	
Cuivre second ou autre soliste		▲	●	
Autre instrument second ou autre soliste		▲	●	

Légende: ● catégorie principale ; ▲ rattachement exceptionnel

Source : CSA / Accords d'entreprises orchestres permanents

Une seule position, celle des chefs d'attaque, se partage quasi équitablement entre deux catégories d'emploi - 1ère et 2e catégorie - et s'apparente ainsi tantôt à celle de soliste tantôt à celle de second soliste. Il s'agit d'une position assez particulière : le chef d'attaque ou chef de pupitre des seconds violons a, de fait, une fonction d'autorité artistique sur les musiciens du rang dont il est issu et avec lesquels il joue ; il peut également effectuer des solos. C'est cette fonction d'autorité artistique autant que sa capacité à interpréter seul qui légitime que, dans tous les cas de figure que nous avons pu analyser, il relève d'une catégorie supérieure à celle des musiciens du rang.

La simple liste des positions de solistes et super solistes inscrite dans le fichier suffit à dire la place particulière occupée par les cordes et notamment par les violons dans l'orchestre. Groupe le plus important en effectifs au sein de l'orchestre, il apparaît comme étant le plus hiérarchisé.

Cette hiérarchie est encore bien plus visible dans le tableau qui suit.

**Tableau n°13**  
Position des solistes par instrument

	PREMIER SUPER SOLISTE	SUPER SOLISTE	PREMIER SOLISTE	SOLISTE	CO-SOLISTE	CHEF D'ATTAQUE	SECOND SOLISTE	TROISIEME SOLISTE	QUATRIEME SOLISTE
Violon	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Alto		X	X	X	X		X	X	
Violoncelle		X	X	X	X		X	X	
Contrebasse		X	X	X	X		X	X	
Flûte			X	X	X		X	X	
Hautbois			X	X	X		X		
Basson			X	X	X		X	X	
Clarinette			X	X	X		X		
Trombone			X	X			X	X	
Trompette			X	X	X		X	X	X
Tuba				X					
Cor		X	X	X	X		X	X	X
Percussions			X	X			X	X	
Harpe			X	X			X		

Source CSA / Accords d'entreprises et Listes d'emplois orchestres permanents

Celui-ci répartit par position et instrument les appellations rencontrées dans les classifications. Les solistes, tels que nous les avons recensés, peuvent se répartir en 9 positions détaillées. Seuls les violons apparaissent au moins une fois sur l'ensemble des positions. Tendanciellement, les autres "cordes" se distribuent également sur un éventail de positions plus large que les autres instruments.

Non seulement les violons sont les seuls à occuper l'ensemble des positions hiérarchiques rencontrées dans les classifications des orchestres, mais encore, sur les appellations noyaux les plus récurrentes, ils obtiennent les occurrences les plus nombreuses.

Ainsi, à travers l'analyse des classifications et de l'application du principe d'occurrences, apparaissent les grandes lignes de la structure d'emploi et de l'organisation hiérarchico-artistique des orchestres permanents.

On peut d'ailleurs noter que si les grands orchestres disposent de solistes pour tous les instruments de l'orchestre, les autres orchestres calquent leur organisation sur ce modèle mais limitent, selon leurs moyens et effectifs, leurs positions de solistes aux instruments les plus courants : les cordes tout d'abord, les bois et cuivres ensuite, les percussions enfin.

• *Les musiciens du rang*

Le fichier concernant les musiciens du rang - beaucoup moins volumineux que le précédent - rassemble les "cordes" non solistes. Ce fichier est composé de 111 lignes, qui représentent 10 appellations différentes.

Quatre positions dominent nettement :

- "violon" : 14 occurrences (34 si on y ajoute les "violon 1" et "violon 2") ;
- "alto" : 24 occurrences ;
- "violoncelle" : 24 occurrences ;
- "contrebasse" : 24 occurrences.

Les positions polyvalentes se définissant par l'intervention sur une combinaison d'instruments sont rares (4 positions). Cette remarque tendrait à montrer que, tendanciellement, la polyvalence est reconnue, dans la relation salariale, par un rattachement aux catégories de solistes.



**1. 4. 4. Les musiciens de variétés**

Comme nous l'avons dit en introduction, les fichiers constitués sur le domaine de l'interprétation instrumentale comportent essentiellement des appellations propres à l'univers classique des orchestres permanents. Les pratiques déclaratives des musiciens instrumentistes de variétés semblent, en effet, se résumer à l'usage de l'intitulé générique "musicien" (et éventuellement "artiste musicien" ou "musicien de variétés"). Cette absence d'appellations plus précises tient à la faible prise en compte de ces musiciens dans les différents textes conventionnels, et aussi sans doute à des pratiques déclaratives et à des modes d'identification propres à ces univers artistiques et favorisés par l'usage exclusif de l'intermittence.

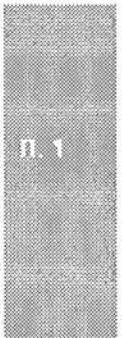
Cinq appellations, dans nos fichiers, font exception à cette règle car elles précisent l'instrument de musique pratiqué - "bassiste", "clarinette (basse)", "guitariste", "organiste", "pianiste". Ces appellations figurent dans la nomenclature construite par l'agence spécialisée spectacle des ASSÉDIC de Paris et peuvent être rattachées au noyau "musicien de variétés" pour trois raisons au moins :

- la nature des instruments elle-même laisse fort à penser qu'il s'agit du champ des variétés tel que nous l'avons construit, c'est-à-dire incluant le jazz, le rock, la chanson ...
- comme nous l'avons vu, les pratiques déclaratives des musiciens instrumentistes des orchestres intermittents se résument à deux positions ("artiste musicien" et "soliste"), sans précision d'instruments ;
- comme nous l'avons vu également, les appellations concernant les musiciens des orchestres permanents comportent, dans leur très grande majorité, des indications quant à la position du musicien dans l'orchestre.

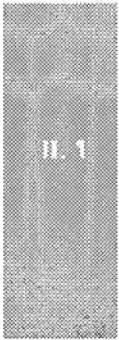
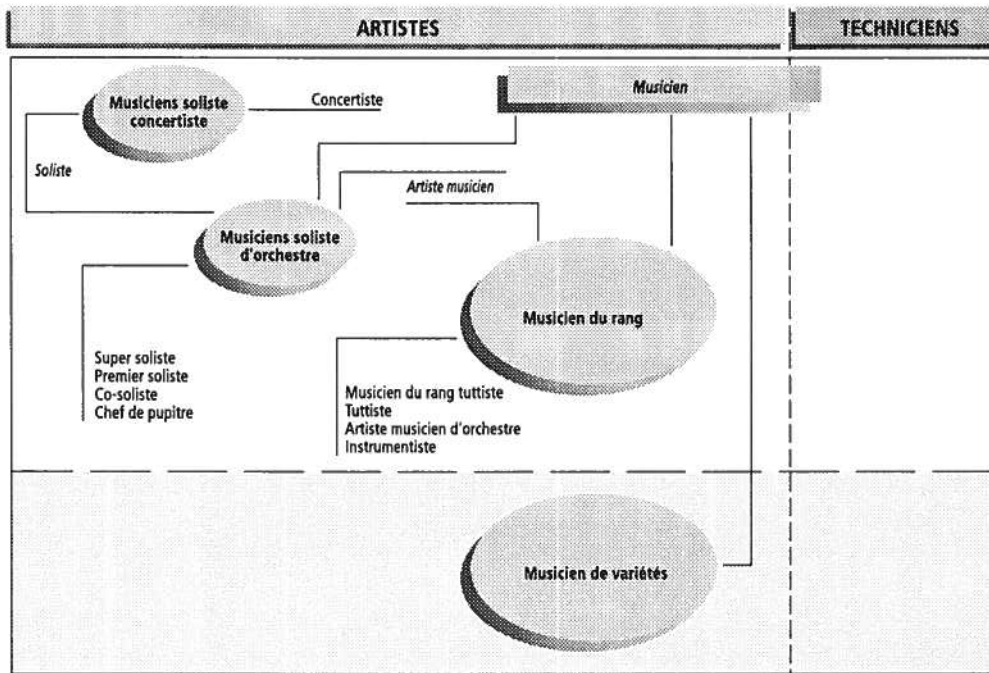
L'existence de ces positions, même s'il s'agit d'une pratique minoritaire, pose question. Sont-elles liées à un genre particulier - elles sont très teintées "jazz" - ou à un type de structures spécifiques ? Si, oui, lesquels ? Correspondent-elles à une revendication identitaire des musiciens eux-mêmes et peuvent-elles s'inscrire dans de nouvelles pratiques déclaratives comme supports à un processus de légitimation fondée, comme chez les musiciens classiques, sur l'instrument ? Ou ne sont-elles qu'un épiphénomène non significatif ?

L'interprétation instrumentale : les musiciens - appellations génériques -  
 Liste synthétique des appellations

Numéro de ligne	Appellations	Occurrence de l'intitulé	Occurrence de la source	CP	Formations et diplômes
1	<b>Musicien soliste concertiste</b>	1	1	A	
2	Concertiste	1	1	A	
3	<b>Musicien soliste d'orchestre</b>	1	1	A	
4	Super soliste	5	5	A	Concours
5	Premier soliste	7	7	A	Concours
6	Soliste	2	2	A	Concours
7	Co-soliste	3	3	A	Concours
8	Second soliste	8	8	A	Concours
9	Chef de pupitre	1	1	A	Concours
10	<b>Musicien du rang</b>	2	2	A	Concours
11	Musicien du rang ttttiste	1	1	A	Concours
12	Tuttiste	8	8	A	Concours
13	<b>Musicien</b>	6	6	A (2 fois)	
				*C* / PCS (1 fois)	
				T (1 fois)	BAC ou équivalence
				NP (2 fois)	Formation musicale incontournable pour le répertoire classique
14	Artiste musicien	5	5	A	
15	Artiste musicien d'orchestre	1	1	A	
16	Instrumentiste	1	1	C	
17	<b>Musicien de variétés</b>	2	2	A (1 fois)	
				*C* / PCS (1 fois)	



Les musiciens instrumentistes - appellations génériques -



## L'interprétation instrumentale : les musiciens solistes

## Liste synthétique des appellations

Numéro de ligne	Appellations	Occurrence de l'intitulé	Occurrence de la source	Origine de la source	CP	Formations et diplômes
<b>Les cordes</b>						
1	Premier violon solo super soliste	1	1	L	A	Recrutement par concours
2	Violon solo super soliste	1	1	AE	A	Recrutement par concours
3	Violon super soliste	8	8	2 AE / 6 L	A	Recrutement par concours
4	Premier violon solo	11	10	6 AE / 5 L	A	Recrutement par concours
5	Violon solo	19	16	3 AE / 16 L	A	Recrutement par concours
6	Chef d'attaque des seconds violons	8	7	4 AE / 4 L	A	Recrutement par concours
7	Second chef d'attaque des seconds violons	4	4	2 AE / 2 L	A	Recrutement par concours
8	Troisième chef d'attaque des seconds violons	1	1	AE	A	Recrutement par concours
9	Second violon solo	5	5	2 AE / 2 L	A	Recrutement par concours
10	Violon I second soliste	1	1	AE	A	Recrutement par concours
11	Violon II second soliste	1	1	AE	A	Recrutement par concours
12	Deuxième violon solo devant jouer premier violon solo	1	1	AE	A	Recrutement par concours
13	Premier solo des seconds violons	1	1	L	A	Recrutement par concours
14	Troisième violon solo	3	3	1 AE / 2 L	A	Recrutement par concours
15	Troisième soliste des seconds violons	1	1	AE	A	Recrutement par concours
16	Troisième violon devant jouer deuxième violon solo et premier violon solo	1	1	AE	A	Recrutement par concours
17	Quatrième soliste des premiers violons	1	1	AE	A	Recrutement par concours
18	Violon co-soliste	1	1	1 L	A	Recrutement par concours
19	Alto solo super soliste	2	1	1 AE / 1 L	A	Recrutement par concours
20	Premier alto solo	2	2	L	A	Recrutement par concours
21	Alto solo	8	8	4 AE / 4 L	A	Recrutement par concours
22	Alto co-soliste	3	3	1 AE / 2 L	A	Recrutement par concours
23	Second alto solo	3	3	2 AE / 1 L	A	Recrutement par concours
24	Deuxième alto solo devant jouer alto solo	1	1	AE	A	Recrutement par concours
25	Troisième alto solo	3	3	2 AE / 1 L	A	Recrutement par concours
26	Troisième alto solo devant jouer deuxième alto solo et alto solo	1	1	AE	A	Recrutement par concours
27	Violoncelle solo super soliste	2	1	1 AE / 1 L	A	Recrutement par concours
28	Violoncelle super soliste	2	2	1 AE / 1 L	A	Recrutement par concours
29	Violoncelle premier solo	1	1	L	A	Recrutement par concours
30	Violoncelle solo	9	9	4 AE / 5 L	A	Recrutement par concours
31	Violoncelle co-soliste	2	2	1 AE / 1 L	A	Recrutement par concours
32	Second violoncelle solo	3	3	2 AE / 1 L	A	Recrutement par concours
33	Deuxième violoncelle solo devant jouer violoncelle solo	3	3	AE	A	Recrutement par concours

L'interprétation instrumentale : les musiciens solistes (suite)

Liste synthétique des appellations

Numéro de ligne	Appellations	Occurrence de l'intitulé	Occurrence de la source	Origine de la source	CP	Formations et diplômes
34	Troisième soliste violoncelle	3	3	2 AE / 1 L	A	Recrutement par concours
35	Troisième violoncelle solo devant jouer deuxième violoncelle solo et violoncelle solo	1	1	AE	A	Recrutement par concours
36	Contrebasse super soliste	1	1	L	A	Recrutement par concours
37	Contrebasse premier solo	1	1	L	A	
38	Contrebasse solo	8	8	3 AE / 5 L	A	Recrutement par concours
39	Contrebasse solo quatre et cinq cordes	1	1	AE	A	Recrutement par concours
40	Contrebasse co-soliste	2	2	1 AE / 1 L	A	Recrutement par concours
41	Second soliste contrebasse	4	4	3 AE / 1 L	A	Recrutement par concours
42	Deuxième contrebasse solo quatre et cinq cordes devant jouer contrebasse solo quatre et cinq cordes	1	1	AE	A	Recrutement par concours
43	Troisième contrebasse solo	2	2	1 AE / 1 L	A	Recrutement par concours
<b>Flûte</b>						
44	Flûte premier solo	1	1	L	A	Recrutement par concours
45	Flûte solo	6	6	3 AE / 3 L	A	Recrutement par concours
46	Flûte deuxième solo	1	1	L	A	Recrutement par concours
47	Flûte solo, petite flûte	1	1	AE	A	Recrutement par concours
48	Petite flûte solo, flûte	1	1	AE	A	Recrutement par concours
49	Flûte co-soliste	1	1	AE	A	Recrutement par concours
50	Seconde flûte	1	1	AE	A	Recrutement par concours
51	Piccolo premier solo	1	1	L	A	Recrutement par concours
52	Piccolo solo	1	1	AE	A	Recrutement par concours
53	Piccolo	1	1	L	A	Recrutement par concours
54	Piccolo solo jouant la deuxième flûte	1	1	AE	A	Recrutement par concours
55	Seconde flûte jouant piccolo	1	1	AE	A	Recrutement par concours
56	Troisième flûte jouant piccolo et flûte en sol	1	1	AE	A	Recrutement par concours
57	Flûte devant jouer flûte solo, petite flûte devant jouer petite flûte solo, flûte en sol et ut grave	1	1	AE	A	Recrutement par concours
58	Flûte, flûte en sol et ut grave solo, petite flûte	1	1	AE	A	Recrutement par concours
59	Flûte	20	19	1 AE / 19 L	A	Recrutement par concours
60	Hautbois premier solo	1	1	L	A	Recrutement par concours
61	Hautbois solo	6	6	3 AE / 3 L	A	Recrutement par concours
62	Hautbois deuxième solo	1	1	L	A	Recrutement par concours



## L'interprétation instrumentale : les musiciens solistes (suite)

## Liste synthétique des appellations

Número de ligne	Appellations	Occurrence de l'intitulé	Occurrence de la source	Origine de la source	CP	Formations et diplômes
63	Hautbois co-soliste	1	1	AE	A	Recrutement par concours
64	Hautbois solo, hautbois d'amour	1	1	AE	A	Recrutement par concours
65	Hautbois devant jouer hautbois solo, hautbois d'amour solo	1	1	AE	A	Recrutement par concours
66	Second hautbois	2	2	AE	A	Recrutement par concours
67	Second hautbois jouant le cor anglais	1	1	AE	A	Recrutement par concours
68	Hautbois cor anglais devant jouer cor anglais solo, heckelphone	1	1	AE	A	Recrutement par concours
69	Hautbois	20	19	1 AE / 19 L	A	Recrutement par concours
70	Premier solo cor anglais	1	1	L	A	Recrutement par concours
71	Cor anglais solo, hautbois	3	3	AE	A	Recrutement par concours
72	Cor anglais jouant hautbois et hautbois d'amour	1	1	AE	A	Recrutement par concours
73	Cor anglais	2	2	L	A	Recrutement par concours
74	Premier basson solo	1	1	L	A	Recrutement par concours
75	Basson solo	7	7	4 AE / 3 L	A	Recrutement par concours
76	Basson deuxième solo	1	1	L	A	Recrutement par concours
77	Basson co-soliste	1	1	AE	A	Recrutement par concours
78	Second basson solo	3	3	AE	A	Recrutement par concours
79	Basson devant jouer basson solo	1	1	A	A	Recrutement par concours
80	Troisième basson jouant contrebasson	1	1	A	A	Recrutement par concours
81	Basson	20	19	1 AE / 19 L	A	Recrutement par concours
82	Contrebasson solo	1	1	AE	A	Recrutement par concours
83	Premier contrebasson solo	1	1	L	A	Recrutement par concours
84	Contrebasson solo, basson	3	3	AE	A	Recrutement par concours
85	Contrebasson	1	1	L	A	Recrutement par concours
86	Clarinette premier solo	1	1	L	A	Recrutement par concours
87	Clarinette solo	6	6	3 AE / 3 L	A	Recrutement par concours
88	Clarinette co-soliste	1	1	AE	A	Recrutement par concours
89	Clarinette solo, cor de basset	1	1	AE	A	Recrutement par concours
90	Clarinette solo, petite clarinette	1	1	AE	A	Recrutement par concours
91	Clarinette, clarinette basse devant jouer clarinette basse solo, cor de basset	1	1	AE	A	Recrutement par concours
92	Seconde clarinette jouant petite clarinette	1	1	AE	A	Recrutement par concours
93	Clarinette	20	19	1 AE / 19 L	A	Recrutement par concours
94	Premier solo clarinette basse	1	1	L	x	Recrutement par concours
95	Clarinette basse solo jouant la clarinette	3	3	AE	A	Recrutement par concours



L'interprétation instrumentale : les musiciens solistes (suite)

Liste synthétique des appellations

Numéro de ligne	Appellations	Occurrence de l'intitulé	Occurrence de la source	Origine de la source	CP	Formations et diplômes
96	Clarinette basse solo, clarinette, cor de basset solo, clarinette contrebasse	1	1	L	A	Recrutement par concours
97	Clarinette basse	2	2	L	A	Recrutement par concours
98	Deuxième solo clarinette basse	1	1	L	A	Recrutement par concours
99	Premier solo petite clarinette	1	1	L	A	Recrutement par concours
100	Petite clarinette solo, clarinette	2	2	AE	A	Recrutement par concours
101	Petite clarinette solo, jouant la deuxième clarinette	1	1	AE	A	Recrutement par concours
<b>Les cuivres</b>						
102	Trombone premier solo	1	1	L	A	Recrutement par concours
103	Trombone solo	6	6	3 AE / 3 L	A	Recrutement par concours
104	Trombone basse solo	2	2	AE	A	Recrutement par concours
105	Trombone basse solo, trombone contrebasse	1	1	AE	A	Recrutement par concours
106	Trombone basse jouant éventuellement une deuxième partie	1	1	AE	A	Recrutement par concours
107	Trombone ténor solo, trombone alto	1	1	AE	A	Recrutement par concours
108	Trombone ténor devant jouer trombone ténor solo, trombone alto, trompette basse solo	1	1	L	A	Recrutement par concours
109	Trombone ténor devant jouer trombone basse, trompette basse	2	2	L	A	Recrutement par concours
110	Second trombone	2	2	AE	A	Recrutement par concours
111	Second trombone jouant trompette basse	1	1	AE	A	Recrutement par concours
112	Second trombone jouant éventuellement une quatrième partie percussionniste	1	1	AE	A	Recrutement par concours
113	Troisième trombone jouant trombone basse	1	1	AE	A	Recrutement par concours
114	Trombone	14	13	1 AE / 13 L	A	Recrutement par concours
115	Trombone et trompette basse	1	1	L	A	Recrutement par concours
116	Trompette premier solo	1	1	L	A	Recrutement par concours
117	Trompette solo	6	6	3 AE / 3 L	A	Recrutement par concours
118	Trompette solo, cornet solo, trompette à palettes, trompettes en ré et si bémol aigu	1	1	AE	A	Recrutement par concours
119	Trompette solo, trompette à palettes, trompette en ré et si bémol aigu	1	1	AE	A	Recrutement par concours
120	Trompette co-soliste	1	1	AE	A	Recrutement par concours
121	Seconde trompette	1	1	AE	A	Recrutement par concours
122	Seconde trompette jouant cornet	2	2	AE	A	Recrutement par concours
123	Deuxième trompette, cornet, trompette à palettes, trompette en ré et si bémol aigu, devant jouer quatrième et troisième trompette	1	1	AE	A	Recrutement par concours
124	Troisième trompette devant jouer cornet solo, deuxième et quatrième trompette, trompette à palette, trompette en ré et si bémol aigu	1	1	AE	A	Recrutement par concours



## L'interprétation instrumentale : les musiciens solistes (suite)

## Liste synthétique des appellations

Numéro de ligne	Appellations	Occurrence de l'intitulé	Occurrence de la source	Origine de la source	CP	Formations et diplômes
125	Troisième trompette jouant cornet	1	1	AE	A	Recrutement par concours
126	Quatrième trompette, cornet, trompette à palettes trompette en ré et bémol aigu, devant jouer deuxième et troisième trompette	1	1	AE	A	Recrutement par concours
127	Trompette	17	16	1 AE / 16 L	A	Recrutement par concours
128	Trompette et cornet	1	1	L	A	Recrutement par concours
129	Tuba solo	3	3	2 AE / 1 L	A	Recrutement par concours
130	Tuba solo, contre tuba solo, tuba en fa	1	1	AE	A	Recrutement par concours
131	Tuba	11	10	1 AE / 10 L	A	Recrutement par concours
132	Tuba jouant contretuba	1	1	AE	A	Recrutement par concours
133	Contretuba, tuba basse	1	1	L	A	Recrutement par concours
134	Cor super soliste	1	1	AE	A	Recrutement par concours
135	Cor premier solo	1	1	AE	A	Recrutement par concours
136	Cor solo	5	5	3 AE / 2 L	A	Recrutement par concours
137	Cor solo, tuben	1	1	AE	A	Recrutement par concours
138	Cor co-soliste jouant le troisième cor	1	1	AE	A	Recrutement par concours
139	Second cor solo	2	2	AE	A	Recrutement par concours
140	Cor deuxième solo	1	1	L	A	Recrutement par concours
141	Deuxième et troisième cor, tuben	1	1	AE	A	Recrutement par concours
142	Second cor jouant éventuellement le quatrième cor	1	1	AE	A	Recrutement par concours
143	Deuxième et quatrième cor, tuben	2	2	AE	A	Recrutement par concours
144	Cor troisième solo	1	1	L	A	Recrutement par concours
145	Troisième cor solo	2	2	AE	A	Recrutement par concours
146	Troisième cor	2	2	AE	A	Recrutement par concours
147	Troisième cor devant jouer cor solo, tuben solo	1	1	AE	A	Recrutement par concours
148	Cor quatrième solo	1	1	L	A	Recrutement par concours
149	Quatrième cor	3	3	AE	A	Recrutement par concours
150	Cor	19	18	1 AE / 18 L	A	Recrutement par concours
151	Cor solo, tuben	1	1	AE	A	Recrutement par concours
152	Cor et tuben	1	1	L	A	Recrutement par concours
153	Deuxième et quatrième cor tuben	1	1	L	A	Recrutement par concours
154	Premier cornet solo	1	1	L	A	Recrutement par concours
155	Cornet solo	1	1	AE	A	Recrutement par concours
156	Second cornet solo	1	1	AE	A	Recrutement par concours

L'interprétation instrumentale : les musiciens solistes (suite)

Liste synthétique des appellations

Numéro de ligne	Appellations	Occurrence de l'intitulé	Occurrence de la source	Origine de la source	CP	Formations et diplômes
<b>Musiciens solistes</b>						
157	Timbales premier solo	1	1	L	A	Recrutement par concours
158	Timbales solo	4	4	3 AE / 1 L	A	Recrutement par concours
159	Timbales solo, percussions annexées	2	2	1 AE / 1 L	A	Recrutement par concours
160	Timbales, percussions, clavier soliste	1	1	AE	A	Recrutement par concours
161	Timbales	8	8	L	A	Recrutement par concours
162	Timbales et percussions	5	5	L	A	Recrutement par concours
163	Percussions premier solo	1	1	L	A	Recrutement par concours
164	Percussionniste solo	2	2	1 AE / 1 L	A	Recrutement par concours
165	Percussionniste deuxième solo	1	1	L	A	Recrutement par concours
166	Percussionniste troisième solo	1	1	L	A	Recrutement par concours
167	Percussionniste	12	9	4 AE / 8 L	A	Recrutement par concours
168	Percussionniste clavier jouant éventuellement une deuxième partie	1	1	AE	A	Recrutement par concours
169	Premières percussions jouant les timbaliers	1	1	AE	A	Recrutement par concours
170	Second percussions	1	1	AE	A	Recrutement par concours
171	Percussions second timbalier	1	1	AE	A	Recrutement par concours
172	Percussions et claviers	1	1	L	A	Recrutement par concours
173	Caisse claire principale, timbales auxiliaires, percussions tous instruments	1	1	AE	A	Recrutement par concours
174	Célesta principal, piano 4 mains, percussions tous instruments	1	1	AE	A	Recrutement par concours
175	Xylophone principal, célesta devant jouer célesta principal, piano 4 mains, timbales auxiliaires, percussions tous instruments	1	1	AE	A	Recrutement par concours
176	Harpe premier solo	1	1	L	A	Recrutement par concours
177	Harpe solo	4	4	3 AE / 1 L	A	Recrutement par concours
178	Harpe deuxième solo	1	1	L	A	Recrutement par concours
179	Seconde harpe	1	1	AE	A	Recrutement par concours
180	Harpe	9	9	L	A	Recrutement par concours
181	Planiste	3	3	L	A	Recrutement par concours
182	Pianiste et claviers	1	1	L	A	Recrutement par concours
183	Pianiste jouant claviers et percussions	1	1	AE	A	Recrutement par concours
184	Clavier premier solo	1	1	L	A	Recrutement par concours
185	Clavier	1	1	L	A	Recrutement par concours
186	Orgue et clavecin	1	1	L	A	Recrutement par concours
187	Soliste d'instruments spéciaux	1	1	AE	A	Recrutement par concours

## L'interprétation instrumentale : les musiciens du rang

## Liste synthétique des appellations

Numéro de ligne	Appellations	Occurrence de l'intitulé	Occurrence de la source	CP	Formations et diplômes
1	Violon 1	10	9	A	Recrutement par concours
2	Violon 2	10	9	A	Recrutement par concours
3	<b>Violon</b>	14	14	A	Recrutement par concours
4	Violon du rang devant jouer troisième violon solo, deuxième violon solo ou deuxième chef d'attaque des seconds violons	1	1	A	Recrutement par concours
5	<b>Alto</b>	24	22	A	Recrutement par concours
6	Alto du rang devant jouer troisième alto solo et deuxième alto solo	1	1	A	Recrutement par concours
7	<b>Violoncelle</b>	24	22	A	Recrutement par concours
8	Violoncelle du rang devant jouer troisième violoncelle solo et deuxième violoncelle solo	1	1	A	Recrutement par concours
9	<b>Contrebasse</b>	24	22	A	Recrutement par concours
10	Contrebasse du rang 4 et 5 cordes devant jouer deuxième contrebasse solo 4 et 5 cordes	1	1	A	Recrutement par concours

fl. 1

## L'interprétation instrumentale : les musiciens de variétés

## Liste synthétique des appellations

Numéro de ligne	Appellations	Occurrence de l'intitulé	Occurrence de la source	CP	Formations et diplômes
1	Bassiste	1	1	A	Recrutement par concours
1	Guitariste	1	1	A	Recrutement par concours
1	Clarinette basse	1	1	A	Recrutement par concours
1	Pianiste	1	1	A	Recrutement par concours
1	Organiste	1	1	A	Recrutement par concours

## 1. 5. Les métiers de l'interprétation vocale

Le fichier de l'interprétation vocale est relativement réduit dans la mesure où il ne comporte que 37 lignes, correspondant à 18 appellations différentes et que l'appellation la plus récurrente - "choriste" - est rencontrée seulement 6 fois.

Parent pauvre de l'interprétation musicale, l'interprétation vocale, si l'on en croit les statistiques portant sur les seuls intermittents, représente pourtant des effectifs comparables à ceux des danseurs.

Tableau n°14

Les effectifs intermittents dans le domaine de l'interprétation vocale en 1996

	SPECTACLE VIVANT	CINEMA	AUDIOVISUEL	TOTAL
Artiste du chant	700	76	144	740
Artiste lyrique	1429	89	198	1466
Artiste choriste	719	93	106	748
Artiste de variétés	1178	200	394	1291

Source CSA/Caisse des congés spectacles

Ainsi, en 1996, 2 848 "artistes du chant", "artistes lyriques" ou "artistes choristes" ont eu au moins un contrat dans le spectacle vivant. On peut par ailleurs ajouter à cette population une grande partie des 1 178 "artistes de variétés" qui ont également eu au moins un contrat dans le spectacle vivant, dans la mesure où les individus qui se déclarent "artistes de variétés" sont, dans leur très grande majorité, des chanteurs. Le volume de population intermittente s'élève alors à 4 026 personnes.

Les chanteurs bénéficient cependant d'une très faible couverture dans les classifications conventionnelles, handicapés peut-être par la grande place tenue par les instrumentistes dans les conventions plus spécifiquement musicales telles que celles qui concernent les orchestres ou les opéras. Ainsi, si l'on prend le seul exemple de l'Opéra de Paris, la classification propre aux musiciens instrumentistes se compose d'une bonne trentaine de positions, celle des danseurs de cinq positions, celle des chanteurs d'une position, "artiste des chœurs".

Comme pour les danseurs, il existe une position générique de "chanteur" (4 occurrences) qui correspond essentiellement à des sources interprofessionnelles.

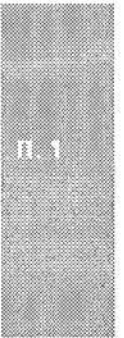
La position "artiste lyrique" - qui peut être mise en parallèle avec celle d'"artiste chorégraphique" - correspond déjà à une spécialisation sur le champ du lyrique. Au sein de ce champ, nous retrouvons, comme chez les danseurs, la distinction entre solistes et non-solistes, certaines positions de solistes pouvant être spécifiées, dans des sources non conventionnelles, suivant l'emploi ("ténor", "soprano"...)

Il semble que, dans les sources professionnelles, l'appellation "artiste lyrique" soit utilisée comme synonyme de "soliste lyrique". Ainsi, dans la convention collective des Entrepreneurs de spectacles, par exemple, on trouve des positions d'"artiste lyrique premier emploi", "artiste lyrique deuxième emploi", "artiste des chœurs", "choriste". Les deux positions d'artistes lyriques sont donc bien des positions de

solistes. On ne trouve d'ailleurs pas dans les fichiers de "soliste lyrique", et le seul intitulé comprenant une précision de position de "soliste" ("chanteur soliste") se trouve dans la convention collective des Parcs de loisirs.

Il paraît donc fondé de considérer qu'un certain nombre d'"artistes lyriques" sont des "solistes lyriques". Toutefois, l'importance du nombre d'"artistes lyriques" déclarés à la Caisse des congés spectacles (cf. tableau n° 12) laisse à penser que l'usage de cet intitulé s'est généralisé sur le marché de l'intermittence et qu'il ne peut être assimilé aux seuls solistes. Ces différentes remarques nous ont donc conduit, dans un souci de clarification, à retenir comme appellation noyau, pour identifier la position de soliste, "chanteur soliste" plutôt que "artiste lyrique".

On retrouve ainsi des regroupements analogues à ceux de la danse, avec trois noyaux, dont deux correspondent à la distinction traditionnelle dans le lyrique entre solistes et choristes - "chanteur soliste", "choriste" - et un noyau propre au domaine de la variété - "chanteur de variétés". Il importe de préciser ici qu'un certain nombre d'intitulés "choriste" ont été rattachés au noyau "chanteur de variétés" et non à celui de "choriste". C'est par exemple le cas pour la convention des Entrepreneurs de spectacles, dans la mesure où, à côté de l'intitulé "choriste", est précisé "chansons, variétés, jazz, rock, musiques actuelles, musiques traditionnelles, comédies musicales".



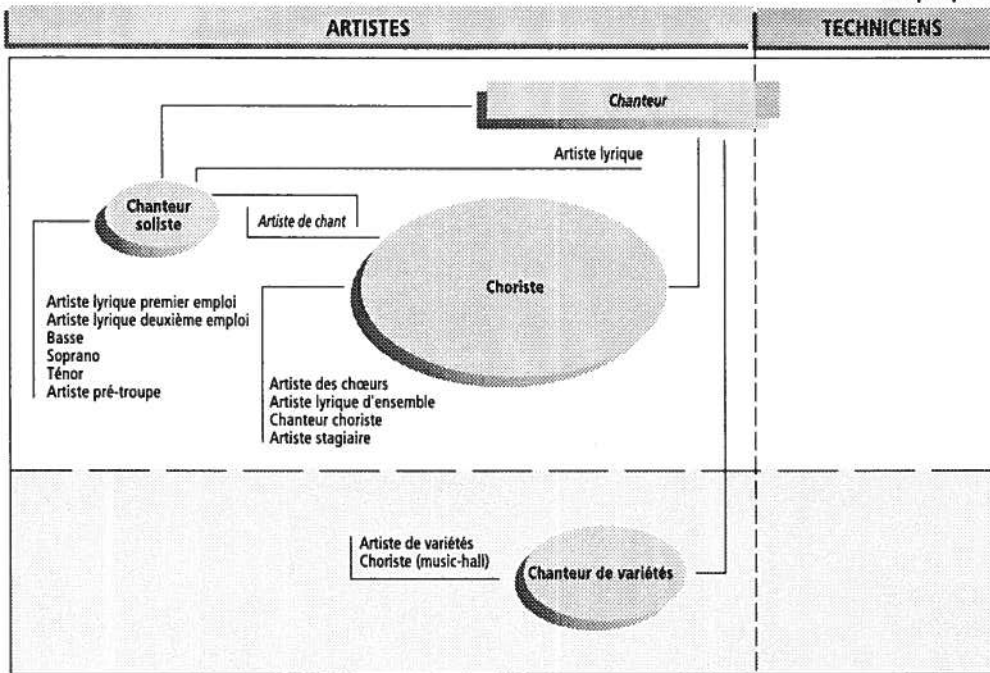
## L'interprétation vocale

### Liste synthétique des appellations

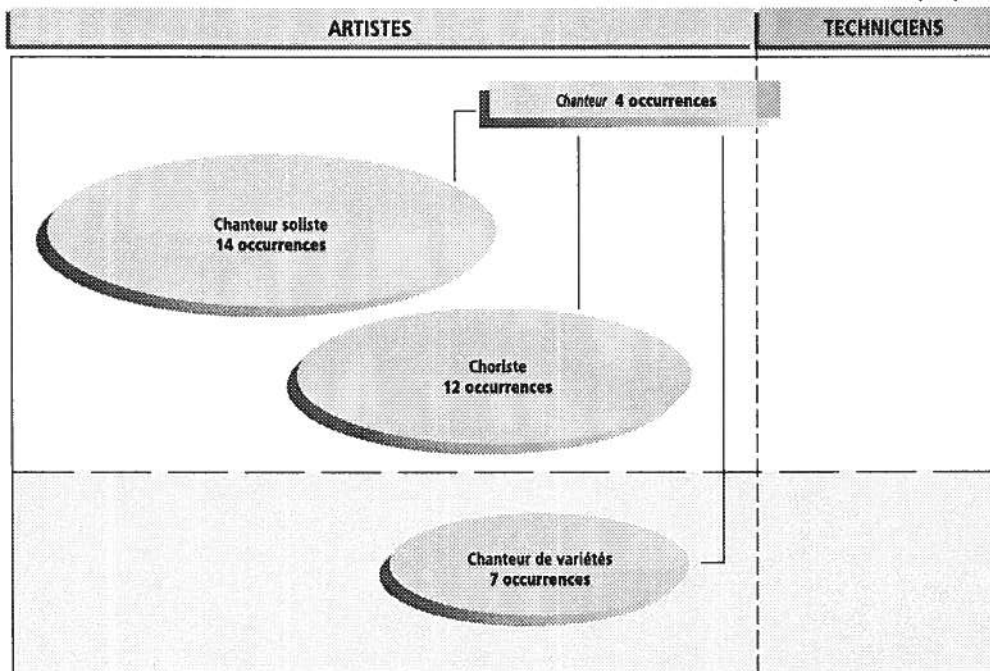
Numéro de ligne	Appellations	Occurrence de l'intitulé	Occurrence de la source	CP	Formations et diplômes
1	Artiste de chant	1	1	A	
2	Chanteur	4	4	A (1 fois)	
				"C" / PCS (1 fois)	
				T (1 fois)	
				NP (1 fois)	Formation musicale nécessaire pour le répertoire classique
3	Artiste lyrique	5	5	A (3 fois)	
				"C" / PCS (1 fois)	
				NP (1 fois)	
4	Chanteur soliste	1	1	A	
5	Artiste lyrique premier emploi	2	2	A	
6	Artiste lyrique deuxième emploi	2	2	A	
7	Basse	1	1	A	
8	Soprano	1	1	A	
9	Ténor	1	1	A	
10	Artiste des chœurs	3	3	A	
11	Artiste lyrique d'ensemble	1	1	A	
12	Chanteur choriste	1	1	A	
13	Choriste	6	6	A (2 fois)	
				"C" / PCS (1 fois)	
				NP (3 fois)	Formation musicale nécessaire pour le répertoire classique
14	Artiste pré-troupe	1	1	NP	
15	Artiste stagiaire	1	1	NP	
16	Artiste de variétés	3	3	A	
17	Chanteur de variétés	3	2	A (2 fois)	
				"C" / PCS (1 fois)	
18	Choriste (music-hall)	1	1	A	

L'interprétation vocale

Graphique 1



Graphique 2





## 1. 6. Les métiers de l'interprétation des arts du cirque et des arts visuels

Les données sur les métiers de l'interprétation des arts du cirque et des arts visuels sont très rares et le fichier que nous avons constitué sur ce domaine ne comporte que 28 lignes qui concernent 16 appellations différentes. Toutefois, la singularité de ces métiers empêche leur rattachement aux autres domaines de l'interprétation - le cirque emprunte à chacun des arts (musique, danse ou théâtre) et ne peut être réduit à aucun -, et justifie la constitution d'un fichier distinct, même de taille restreinte. Il s'agit donc d'un domaine où nous devons transiger avec le principe d'occurrences et considérer que nous nous situons dans le champ des métiers rares.

Une fois encore, le peu d'informations dont nous disposons s'explique en partie par l'absence de sources conventionnelles propres aux arts du cirque et aux arts visuels. De ce fait, le fichier est constitué autour de trois types de sources : les sources interprofessionnelles et les sources administratives et professionnelles interbranches, qui accordent, les unes et les autres, très peu de place aux arts du cirque et aux arts visuels eu égard aux faibles effectifs concernés<sup>54</sup> ; les conventions collectives rassemblant des entreprises dont la vocation est pluridisciplinaire (Entrepreneurs de spectacle, EAC, Théâtres privés, etc.).

Une appellation générique domine, celle d'"artiste de cirque" (5 occurrences) - en parallèle à "artiste dramatique", "artiste chorégraphique", "artiste lyrique", etc. -, à laquelle peuvent être rattachés les différents métiers "classiques" du cirque : "acrobate", "trapéziste", "funambule", "clown", "dresseur d'animaux", etc. On obtient ainsi un premier noyau de 16 occurrences.

La deuxième appellation qui structure le domaine est celle d'"artiste réalisant un numéro visuel", à laquelle nous avons rattaché les appellations "illusionniste", "attraction", "fakir", "magicien". Ce deuxième noyau, baptisé "artiste visuel" pour plus de simplicité, regroupe 12 occurrences.

Les métiers rassemblés dans ce deuxième noyau sont proches de certains de ceux que nous avons rattachés à l'"artiste de cirque". Toutefois, la décision de distinguer ces appellations des précédentes, par la création d'un noyau spécifique, se justifie par des conditions d'exercice des métiers différentes. En effet, l'illusionniste, le magicien ou l'attraction ne travaillent pas exclusivement ni même principalement dans le cadre du cirque, leurs activités relèvent plutôt du music-hall ou du cabaret. Par ailleurs, s'il peut y avoir des recoupements entre les deux noyaux, ils ne sont pas réductibles l'un à l'autre. Tout d'abord, les arts du cirque constituent un domaine d'interprétation beaucoup plus large que celui des arts visuels. Ils se distinguent par ailleurs, par des conditions d'apprentissage et d'emploi qui leur sont totalement spécifiques et qui s'inscrivent, de façon plus large, dans une culture professionnelle très forte. Tout ceci contribue à faire de ce domaine une entité non soluble au sein des autres domaines artistiques et non extensible aux activités qui lui sont proches.

<sup>54</sup> Si l'on se réfère aux données de la Caisse des congés spectacles, 344 artistes de cirque intermittents ont eu un contrat en 1996 (dont 336 dans le spectacle vivant).

L'interprétation des arts du cirque et des arts visuels

Liste synthétique des appellations

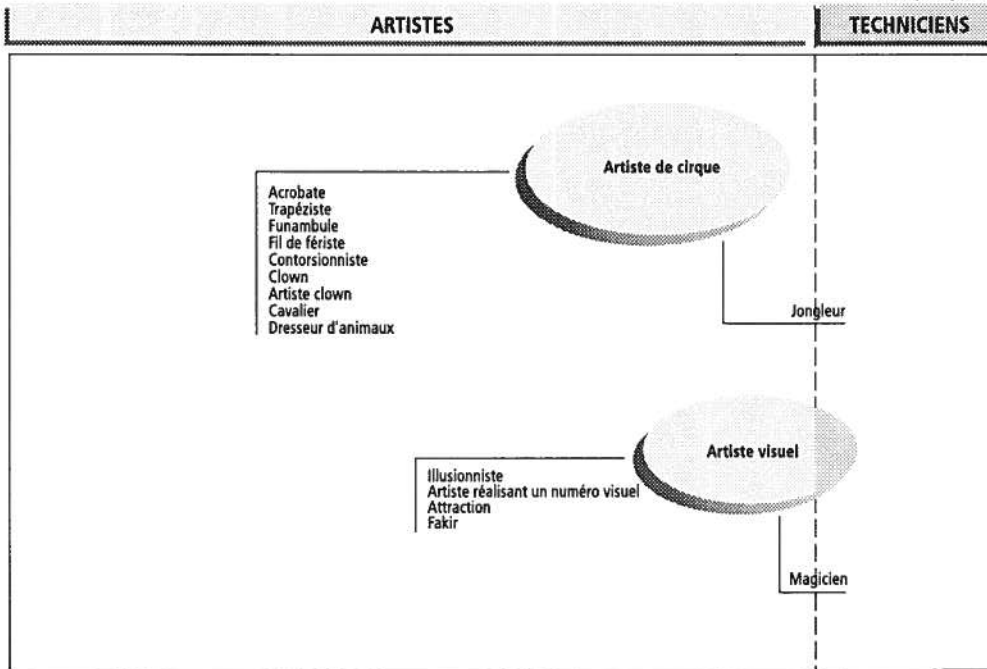
Numéro de ligne	Appellations	Occurrence de l'intitulé	Occurrence de la source	CP	Formations et diplômes
1	Artiste de cirque	5	5	A (3 fois)	Formation familiale ou école spécialisée
				"C" / PCS (1 fois)	
				NP (1 fois)	
2	Acrobate	1	1	NP	Formation familiale ou école spécialisée
3	Trapéziste	1	1	NP	Formation familiale ou école spécialisée
4	Funambule	1	1	NP	Formation familiale ou école spécialisée
5	Fil de feriste	1	1	A	
6	Contorsionniste	1	1	A	
7	Clown	1	1	NP	Formation familiale ou école spécialisée
8	Artiste clown	1	1	A	
9	Jongleur	2	2	T (1 fois)	
				NP (1 fois)	Formation familiale ou école spécialisée BAC ou équivalent
10	Cavalier	1	1	A	
11	Dresseur d'animaux	1	1	NP	Formation familiale ou école spécialisée
12	Illusionniste	4	4	"C" / PCS (1 fois)	
				A (2 fois)	
				NP (1 fois)	
13	Magicien	3	3	A (1 fois)	
				T (1 fois)	
				NP (1 fois)	BAC ou équivalent
14	Artiste réalisant un numéro visuel	1	1	A	
15	Attraction	3	2	A	
16	Fakir	1	1	A	

II. 1

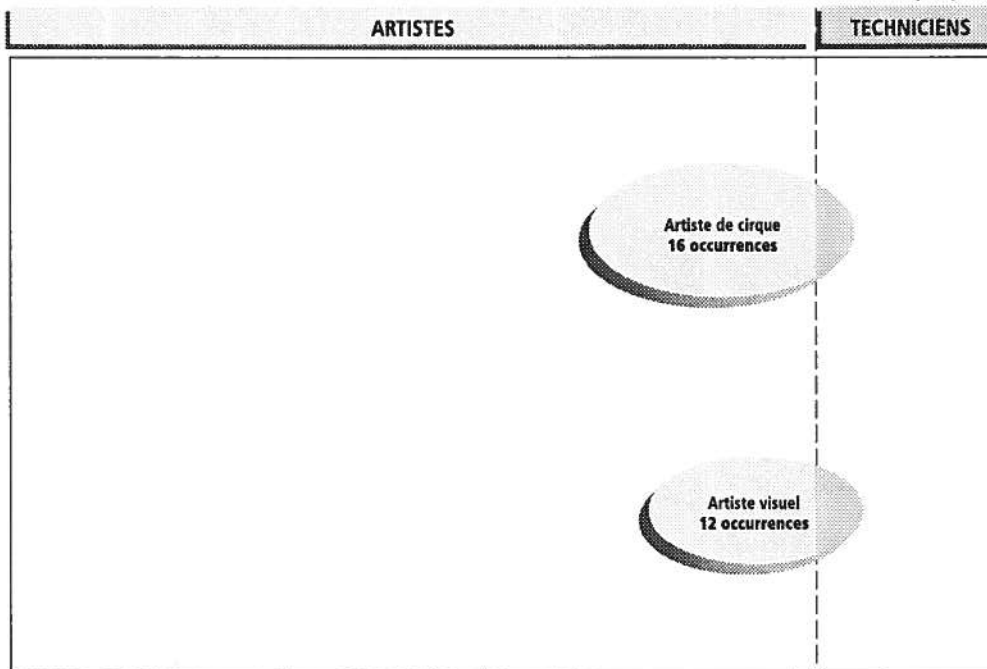
Les arts du cirque et les arts visuels

II. 1

Graphique 1



Graphique 2



## 1. 7. Autres activités artistiques

L'intitulé même de ce domaine reflète son principe de composition : se trouvent ici rassemblés des métiers artistiques fort distincts les uns des autres mais qui sont tout à fait singuliers et ne peuvent être rattachés aux grands domaines précédemment définis. Nous avons donc été amenés à construire des noyaux regroupant peu d'occurrences mais qui se définissent autour d'identités professionnelles fortes.

Deux appellations illustrent parfaitement ce principe : le "cascadeur" (6 occurrences) et le "chansonnier" (ou "artiste chansonnier" - 3 occurrences).

Ni technicien, ni comédien, le cascadeur interprète les cascades mais ne tient pas de rôle. On peut par ailleurs noter ici que le "cascadeur" intervient tout autant dans l'audiovisuel, et dans une moindre mesure dans le cinéma, que dans le spectacle vivant. C'est une activité transversale aux différents secteurs artistiques, et non un métier spécifique au spectacle vivant<sup>55</sup>.

De même, le "chansonnier" n'est ni vraiment chanteur ni vraiment artiste dramatique et il n'est pas seulement un artiste-interprète mais aussi souvent l'auteur de son numéro.

Nous avons donc défini un noyau pour chacune de ces appellations.

Les deux autres noyaux de ce domaine couvrent des situations différentes de celles du "cascadeur" et du "chansonnier". Il s'agit du "présentateur - animateur de spectacle" et de l'"artiste de complément". Ces deux noyaux concernent en effet des populations plus importantes et moins homogènes.

Dans le spectacle, le terme "animation" revêt une double acception : l'animation des spectacles, tout d'abord ; l'animation socio-éducative ou socioculturelle autour des spectacles, par ailleurs. Les appellations qui correspondent à la prise en charge des publics ou d'une partie des publics pour les amener vers les spectacles et en présenter les grandes lignes, avant ou après les représentations, ne figurent pas dans notre fichier "autres activités artistiques". Ces fonctions relèvent, en effet, de la "communication", et les positions que l'on rencontre se réfèrent d'ailleurs aux différentes positions hiérarchiques rencontrées dans les fonctions technico-administratives : "directeur de l'animation", "responsable de l'animation", "chef animateur", "animateur". Il ne s'agit pas là de présentation-animation de spectacles, mais d'animation culturelle, et si dans le premier cas on compte des positions d'"artistes", dans le second cas, on trouve essentiellement des "cadres" et quelques "techniciens".

Le noyau - de 11 occurrences - défini ici ne rassemble donc que les positions liées à la présentation - animation de spectacles. On y trouve, en effet, toute une série d'appellations qui tournent autour de l'animation des spectacles, c'est-à-dire de positions qui ont en charge "la présentation ou l'animation des spectacles... et qui peuvent participer à l'élaboration, à la réalisation ou à la production de (ces dits) spectacles"<sup>56</sup>. Les professionnels intéressés par ces positions interviennent directement sur la scène durant le spectacle. Ces positions s'échelonnent de la catégorie des artistes jusqu'à la catégorie des techniciens en passant par celle des cadres. La variabilité des rattachements catégoriels exprime les difficultés rencontrées par ces métiers à se faire reconnaître comme artistes à part entière.

<sup>55</sup> 161 cascadeurs ont eu au moins un contrat en 1996, dont 100 dans le spectacle vivant, 84 dans le cinéma et 100 dans l'audiovisuel (*Données Caisse des congés spectacles*).

<sup>56</sup> Définition donnée, dans le ROME, pour la position 21 216 "Présentateur-animateur".

Se pose ensuite la question de l'intitulé de ce noyau. D'une part, l'application du principe d'occurrences ne révèle aucune appellation qui s'impose réellement au sein de ce fichier. D'autre part, l'appellation "animateur" pose problème puisqu'elle renvoie indifféremment aux deux pôles précédemment définis - présentation - animation de spectacles et communication - et ne permet donc pas, à elle seule, de définir un ensemble qualitativement homogène. Elle est d'ailleurs toujours déclinée dans le présent fichier en "animateur de spectacle", "animateur café - théâtre", "animateur radio"... Par souci de clarté, nous avons donc décidé d'intituler notre noyau "présentateur - animateur de spectacle". Cet intitulé est en effet le plus précis et celui qui contient les éléments les plus descriptifs de l'activité.

Ont été rattachées à ce noyau des appellations, *a priori*, étrangères au monde du spectacle vivant. Il en est ainsi par exemple de l'"animateur radio". Si l'on se réfère aux données de la Caisse des congés spectacles (cf. tableau n° 15), on peut noter que parmi les 543 animateurs radio qui ont eu au moins un contrat en 1996, seuls 50 ont eu un contrat dans le spectacle vivant tandis que 526 ont travaillé dans l'audiovisuel. Ce métier pénètre dans le champ du spectacle vivant par l'intermédiaire d'activités nouvelles, mais en plein essor, les Parcs de loisirs et d'attractions. L'"animateur radio" est ainsi une des positions de la convention collective des Parcs de Loisirs et d'attractions et les tests que nous avons pu effectuer dans ces Parcs ont confirmé l'existence quasi systématique de cette position.

**Tableau n°15**  
**Les effectifs d'animateurs-présentateurs intermittents en 1996**

	SPECTACLE VIVANT	CINEMA	AUDIOVISUEL	TOTAL
Animateur radio	50	35	526	543
Présentateur-animateur	27	17	155	170
Animateur Radio TV	10	8	50	56
Speaker	14	8	41	48

Source CSA/Caisse des congés spectacles

De même, la position de "présentateur-animateur" est très fortement liée à l'audiovisuel (seuls 27 individus ont eu au moins un contrat dans le spectacle vivant sur les 170 "présentateurs-animateurs" qui ont travaillé dans l'ensemble du champ artistique). Mais cette position existe également dans les cabarets, comme le précise la définition du ROME : "Présente ou anime des spectacles dans des cabarets ou des espaces commerciaux. Ordonne et régule par des interventions personnalisées les divers éléments constitutifs du programme. Peut aussi participer à l'élaboration, à la réalisation ou à la production du spectacle qu'il anime."

Les différentes appellations rattachées au noyau "artiste de complément" participent également avant tout des mondes du cinéma et de l'audiovisuel. Comme on peut le voir dans le tableau n° 16, parmi les 993 "acteurs de complément" qui ont eu au moins un contrat en 1996, seuls 155 ont travaillé dans le spectacle vivant, et parmi les 476 "figurants" qui ont eu au moins un contrat, seuls 182 ont travaillé dans le spectacle vivant. La figuration relève bien des traditions du cinéma, ou de l'audiovisuel, plus que de celles du spectacle vivant, et en particulier du théâtre, art qui ne vise pas à donner une image fidèle de la réalité mais la transpose suivant des codes esthétiques propres.

Tableau n°16  
Les effectifs d'acteurs de compléments intermittents en 1996

	SPECTACLE VIVANT	CINEMA	AUDIOVISUEL	TOTAL
Acteur de complément	155	716	622	993
Figurant	182	229	277	476
Petit rôle	1	1	1	2
Silhouette	1	2	4	4

Source CSA/Caisse des congés spectacles

Les classifications conventionnelles présentes dans le fichier contiennent peu de définitions de l' "artiste de complément", ce qui rend délicate la délimitation formelle entre l' "artiste de complément" et l' "artiste dramatique". Si l'on observe la définition même des positions (cf. notamment les classifications "Théâtres privés", "Entrepreneurs de spectacles", "Parcs de loisirs"), il apparaît que la différence tient, par exemple, au fait d'interpréter ou non un rôle, d'avoir ou non un texte à dire, chaque classification fixant ses propres délimitations.

Il faut préciser ici que nous avons choisi l'intitulé "artiste de complément" comme appellation noyau et non "acteur de complément" pour nous conformer aux usages dans le spectacle vivant. En effet, nous rencontrons dans nos fichiers 4 occurrences pour l'appellation "artiste de complément" et 2 pour l'appellation "acteur de complément". Cette dernière appellation relève beaucoup plus des champs du cinéma et de l'audiovisuel que du spectacle vivant.

On peut d'ailleurs extrapoler ce constat à l'usage du terme "artiste", sans autres précisions : parmi les 1 665 "artistes" ayant eu au moins un contrat en tant qu'intermittent en 1996, 1 533 ont travaillé dans le spectacle vivant (193 dans le cinéma, et 319 dans l'audiovisuel). S'affirmer "artiste" pour un individu, c'est donc aussi affirmer une appartenance au monde du spectacle vivant. Et accoler l'intitulé "artiste" aux appellations "présentateur" ou "figurant"<sup>57</sup> - métiers justement empruntés aux traditions du cinéma ou de l'audiovisuel ou transversaux aux différents champs artistiques - permet cette inscription dans l'univers du spectacle vivant et permet également de se distinguer des métiers techniques ou administratifs, sachant que, dans le spectacle vivant, l'image de l'artiste est encore plus valorisée que dans le spectacle enregistré, contrairement aux métiers techniques.

<sup>57</sup> On trouve, en effet, dans nos fichiers un "artiste présentateur", un "artiste chansonnier", un "artiste figurant", etc.

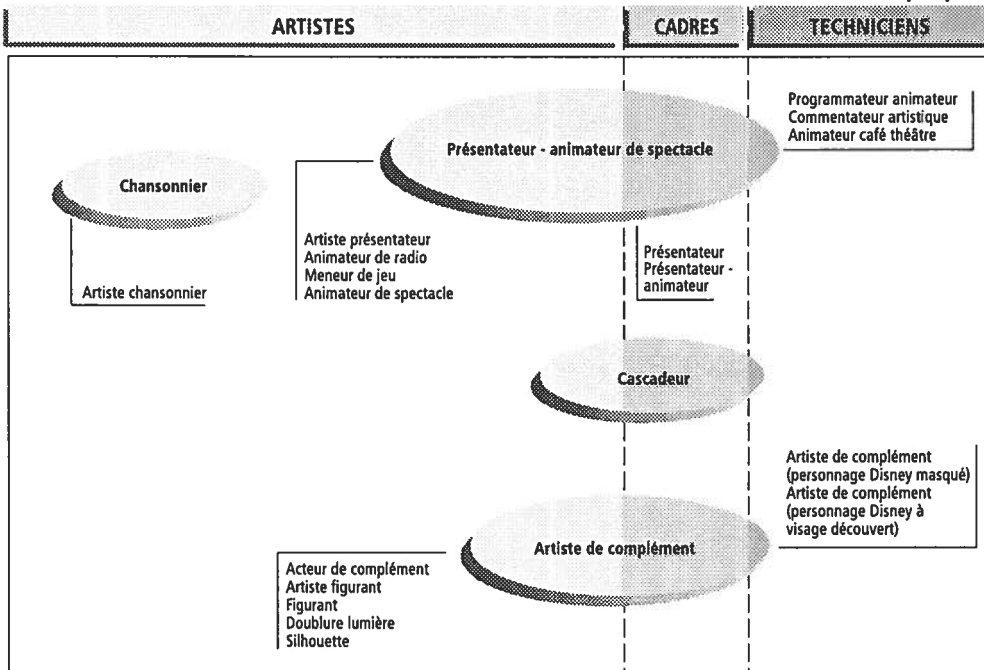
## Les autres activités artistiques

## Liste synthétique des appellations

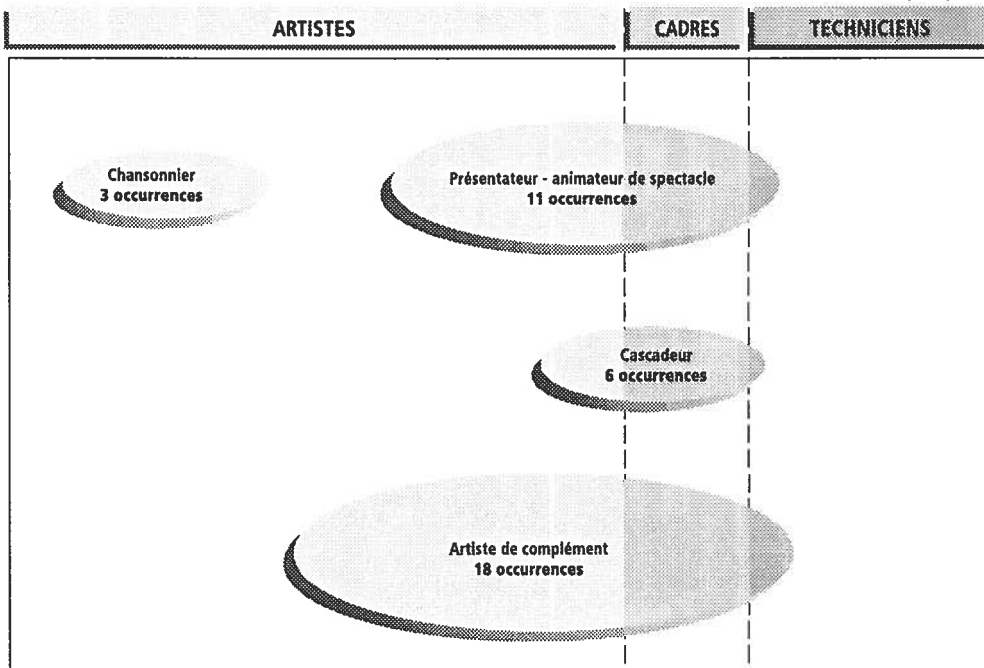
Numéro de ligne	Appellations	Occurrence de l'intitulé	Occurrence de la source	CP	Formations et diplômes
1	<b>Chansonnier</b>	2	2	A (1 fois)	Formation familiale ou écoles spécialisées
				NP (1 fois)	
2	Artiste chansonnier	1	1	A	
3	<b>Animateur de spectacle</b>	1	1	NP	
4	Animateur radio	2	1	A	
5	Artiste présentateur	1	1	A	
6	<b>Présentateur</b>	1	1	C	
7	Présentateur de spectacle	1	1	NP	
8	Présentateur - animateur	1	1	C	
9	Commentateur artistique	1	1	T	
10	Programmeur animateur	1	1	T	
11	Meneur de jeu	2	2	"C" / PCS (1 fois)	Apprentissage sur le tas, éventuellement exp. de comédien
				NP	
12	Animateur café théâtre	1	1	T	
13	<b>Cascadeur</b>	6	5	A (3 fois)	BAC ou équivalent
				"C" / PCS (1 fois)	
				T (1 fois)	
				NP (1 fois)	
14	<b>Artiste de complément</b>	4	3	A (3 fois)	
				"C" / PCS (1 fois)	
15	<b>Acteur de complément</b>	2	2	NP	
16	Artiste figurant	1	1	A	
17	Figurant	7	6	A (4 fois)	Formation au métier de comédien indispensable
				"C" / PCS (1 fois)	
				NP (2 fois)	
18	Doubleur lumière	1	1	A	
19	Silhouette	1	1	A	
20	Artiste de complément (personnage Disney masqué)	1	1	T	Pas de formation exigée
21	Artiste de complément (personnage Disney à visage découvert)	1	1	T	CAP, BEP ou niveau équivalent

Les autres activités artistiques

Graphique 1



Graphique 2





## 1. 8. Les métiers de la formation et de l'accompagnement artistiques

Ont été retenues, sous cet intitulé un peu abstrait, des positions professionnelles qui relèvent du monde artistique mais qui ne sont ni des métiers de conception, ni des métiers d'interprétation artistique, et qui sont classés alternativement dans les catégories "artistes", "cadres", voire "techniciens".

Elles ont été qualifiées de "formation et d'accompagnement artistiques" parce qu'elles contribuent à aider au travail de conception et d'interprétation artistique. Elle peuvent être classées selon la forme d'aide apportée au travail artistique :

- la première concerne l'accompagnement des artistes interprètes durant les répétitions - "pianiste-répétiteur" - ou durant les représentations - "souffleur". Elle a donné lieu à la création de l'appellation noyau "accompagnateur-répétiteur" (14 occurrences) ;

- la seconde concerne la prise en charge de fonctions de formation artistique : "chargé de cours" par exemple. Elle correspond à l'appellation noyau "chargé de formation artistique" (11 occurrences) ;

- la troisième correspondrait à la mise à disposition d'une transcription de l'œuvre originale adaptée aux besoins de chaque interprète ou groupe d'interprètes. Nous avons rencontré une seule appellation dans les classifications existantes, celle de "musicien copiste".

Certaines appellations sont spécifiques à un domaine de création ou d'interprétation, par exemple le "musicien copiste", le "chef de chant" ou le "répétiteur de ballet". D'autres appellations peuvent appartenir à différents domaines ("répétiteur", "chargé de formation", "chargé de cours"...). Ceci ne signifie cependant pas qu'il s'agit de positions transversales à ces domaines. La fonction existe au sein de différents domaines d'interprétation mais requiert, avant tout, une compétence spécifique à un seul et unique domaine d'interprétation. Les barrières liées à la mise en œuvre de compétences particulières constituent des obstacles majeurs à la mobilité.

Les formes de rattachement catégoriel sont variées - artiste, cadre ou TAM - et traduisent sans doute l'hétérogénéité des positions rassemblées dans ce fichier. On peut ainsi faire l'hypothèse, par exemple, que les artistes interprètes qui y figurent, dans la mesure où ils sont chargés de cours ou de répétition, exercent des métiers quelque peu différents des cadres administratifs et/ou pédagogiques ("directrice des études" ou "responsable section d'étude de l'école") que l'on trouve également classés dans ce domaine.

Nous ne sommes donc plus ici vraiment dans une logique de métier mais plutôt dans une logique fonctionnelle. Le choix de cette option se justifie par la place marginale de ces positions dans les fichiers. L'ensemble du domaine de l'accompagnement artistique constitue, en effet, un fichier de 26 lignes seulement. Le nombre de sources auxquelles il se réfère est très faible : 8 sources dont seulement la moitié sont des sources conventionnelles : deux conventions collectives de Théâtres nationaux, un opéra, et de façon marginale, la convention collective des Entrepreneurs de Spectacles. En effet, celle-ci est présente une seule fois, avec une position tout à fait singulière dans ce fichier, celle d'"assistant des attractions", défini dans la convention des Entrepreneurs de spectacles comme un artiste qui "*travaille avec un artiste interprète qu'il assiste au cours d'un numéro. Il ne peut y avoir plus d'un assistant par représentation.*"

Il s'agit là d'une fonction d'accompagnement non assimilable à celles que nous avons précédemment signalées : cette position est peut-être tout aussi proche des fonctions d'interprétation que de celles d'accompagnement artistique. Une fois encore, le champ des variétés se distingue des champs classiques, plus fortement représentés dans nos fichiers.

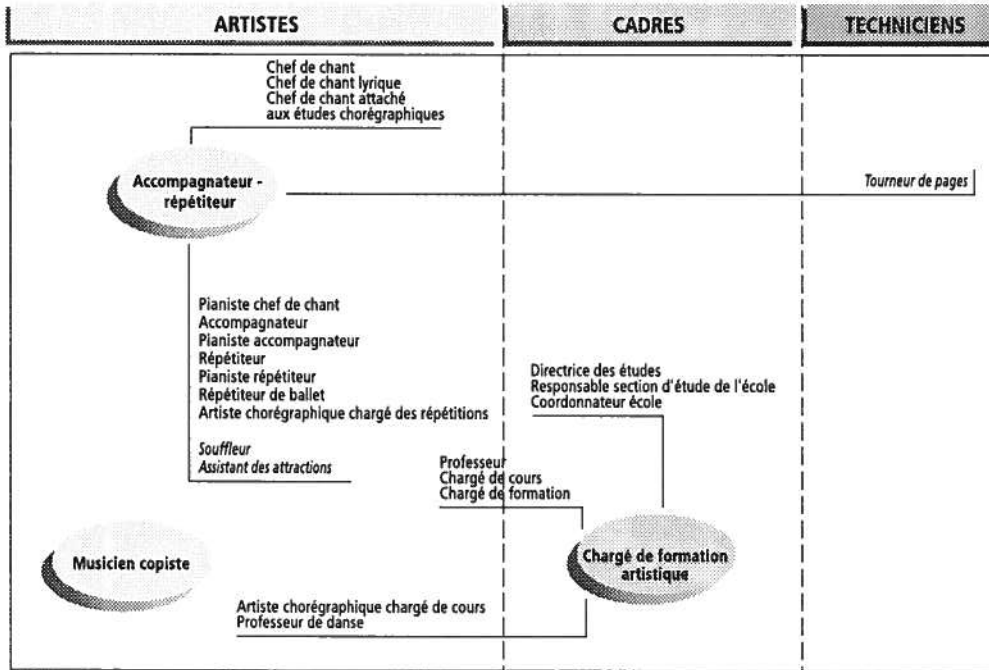
## La formation et l'accompagnement artistiques

## Liste synthétique des appellations

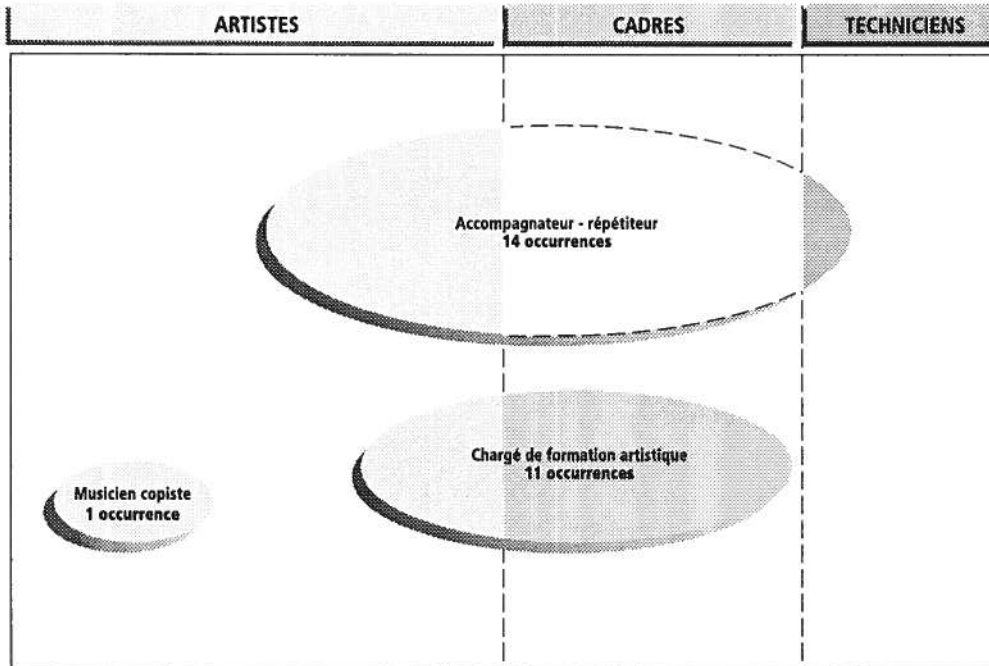
Numéro de ligne	Appellations	Occurrence de l'intitulé	Occurrence de la source	CP	Formations et diplômes
1	Chef de chant	1	1	A	
2	Chef de chant lyrique	1	1	A	
3	Chef de chant attaché aux études chorégraphiques	1	1	A	
4	Pianiste chef de chant	1	1	A	
5	Pianiste accompagnateur	1	1	A	
6	<b>Accompagnateur</b>	1	1	NP	Formation musicale indispensable
7	Pianiste répétiteur	1	1	A	
8	<b>Répétiteur</b>	3	3	A (1 fois)	
				NP (2 fois)	
9	Répétiteur de ballet	1	1	NP	Formation chorégraphique indispensable
10	Artiste chorégraphique chargé des répétitions	1	1	A	
11	Souffleur	1	1	NP	
12	Directrice des études	1	1	C	
13	Responsable section d'étude de l'école	2	1	C	BTS ou autre BAC +2+ exp. professionnelle
14	Coordonnateur école	2	1	C	Diplôme égal ou supérieur à diplôme d'ingénieur ou maîtrise + exp. professionnelle
15	Chargé de formation	1	1	NP	
16	Chargé de cours	1	1	NP	
17	Artiste chorégraphique chargé de cours	1	1	A	
18	Professeur	1	1	NP	
19	Professeur de danse	2	1	A (1 fois)	Diplôme d'état exigé
				NP (1 fois)	
20	Précepteur	1	1	E	
21	<b>Musicien copiste</b>	1	1	A	
22	Tourneur de page	1	1	T	
23	Assistant des attractions	1	1	A	

La formation et l'accompagnement artistiques

Graphique 1



Graphique 2



II. 1