

**Le dispositif emplois-jeunes  
dans les arts de la rue et les arts du cirque :  
la pérennisation des postes en question**

© HorsLesMurs, janvier 2004

# Sommaire

<b>Introduction</b>	<b>2</b>
<b>Les secteurs des arts de la rue et de la piste</b>	<b>4</b>
1- Identité des associations enquêtées	4
2- Structure d'emploi	4
3- Nature des activités et budgets des structures	5
<b>Les emplois-jeunes dans ces secteurs</b>	<b>7</b>
1- L'emploi-jeune premier permanent de la structure	7
2- Des jeunes avec un niveau d'étude élevé pour des emplois peu rémunérés	10
3- Une polyvalence nécessaire	11
4- Les parcours de formation	13
5- Des apports réciproques	15
<b>Les perspectives de pérennisation</b>	<b>17</b>
La part CNASEA par rapport au budget	18
<b>Les pistes de pérennisation</b>	<b>20</b>
1- Développer les ventes de spectacles	20
2- Diversifier les activités ?	22
3- L'inscription de la structure dans les politiques locales	24
4- La mutualisation des postes	24
<b>Conclusion</b>	<b>26</b>

## Introduction

Entre 1997 et 2002, on estime à 500 le nombre de postes emplois-jeunes qui ont été créés par près de 300 structures professionnelles des arts du cirque et des arts de la rue (compagnies, festivals, lieux de diffusion, écoles...). On peut parler ici d'un véritable effet d'aubaine pour ces secteurs d'activité en plein développement, qui étaient confrontés à de nouveaux besoins en termes de structuration et de professionnalisation sans pour autant en avoir les moyens financiers. HorsLesMurs a par ailleurs largement accompagné ce mouvement en définissant au sein d'un accord-cadre un profil de chargé de développement, en proposant des modules de formation spécifiques à ces activités et en assurant une information et un conseil réguliers aux employeurs et aux emplois jeunes.

La majorité des conventions emplois-jeunes arrivent à échéance entre 2004 et 2006, ce qui pose dès aujourd'hui avec une particulière acuité la question de la consolidation des postes et de la pérennisation des emplois. À l'heure où la réforme de l'assurance chômage des intermittents du spectacle est dans tous les esprits et où règne au sein de ces structures relativement peu subventionnées un fort climat d'insécurité sociale, l'avenir de ces emplois est de plus en plus lié, non seulement au développement des activités de la structure employeuse, mais bien à son existence même.

Entre avril et mai 2003, HorsLesMurs a ainsi procédé à une enquête à partir des 268 structures repérées dans son fichier pour avoir sollicité le dispositif Nouveaux Services - Emplois-Jeunes (NSEJ). Un panel représentatif de 133 cas – soit près de la moitié d'entre eux – a été analysé à partir des données collectées dans le cadre d'entretiens téléphoniques. Elle a été menée en partenariat avec l'association Opale, qui a mis à disposition son outil de travail développé sur FileMakerPro, déjà utilisé pour étudier le même sujet dans la Communauté urbaine de Nantes ainsi que dans cinq réseaux de musiques actuelles (FNEIJMA, AFIJMA, Fédération des scènes de jazz, Réseau Chaïnon, Fédurok).

Cette étude se fonde donc en grande partie sur les résultats de cette enquête et permet, non seulement d'apprécier les perspectives de pérennisation des emplois jeunes, mais aussi corrélativement de confirmer la spécificité socio-économique des secteurs des arts de la rue et des arts du cirque. Elle est enfin enrichie de plusieurs témoignages qui ont fait l'objet d'entretiens approfondis et qui ont permis de définir des pistes pour la pérennisation.

## Les secteurs des arts de la rue et de la piste

### 1- Identité des associations enquêtées

Arts de la rue	Arts du cirque
91	42

Répartition par secteur d'activité

Compagnie (création, production)	Organisation de festivals	Gestion d'un lieu
104	28	33

Principales activités développées

Les structures qui ont eu recours au dispositif emplois-jeunes se situent majoritairement dans le secteur arts de la rue (69 %), le tiers restant dans les arts de la piste (31 %). Près de 80 % d'entre elles développent des activités de création et de production de spectacle qui peuvent parfois se cumuler avec l'organisation d'un festival ou la gestion d'un lieu de diffusion ou de création.

### 2- Structure d'emploi

Nombre de salariés permanents	Part des emplois jeunes	Part des contrats emploi solidarité (CES)	Part des autres emplois aidés	Nombre de bénévoles
359	62 %	4,2 %	0 %	150

Nombre d'intermittents	Part de ceux qui ont une activité régulière au sein de la structure	Part de ceux qui ont une activité occasionnelle au sein de la structure
2 979	29,5 %	70,5 %

Près de 60 % de ces structures ont été créées au cours des années 90 et 25 % dans les années 80. Elles ont en moyenne 11 années d'existence, ce qui laisserait présumer – à tort – d'une certaine stabilité de leurs activités et de leur économie.

Ces structures ont employé sur une année 359 salariés permanents, dont 223 emplois jeunes. Elles ont travaillé avec 2 979 intermittents, dont un tiers de manière régulière et deux tiers plus occasionnellement.

On peut ainsi apprécier la précarité de ces structures, de leurs productions et des emplois qu'elles génèrent. On retiendra notamment **un ratio de 1 à 8 entre le nombre de salariés permanents et le nombre d'intermittents du spectacle, et une proportion de 62 % d'emplois-jeunes par rapport à l'ensemble de salariés permanents.**

Ces données sont révélatrices de deux caractéristiques essentielles de ces secteurs. À l'évidence, le régime des intermittents du spectacle constitue la variable d'ajustement qui permet à la structure de maintenir ses activités. Il en ressort ainsi une grande précarité dans les moyens de production et dans les emplois qu'elles génèrent. Dans le même temps, le développement de ces nouvelles formes artistiques suscite aujourd'hui un fort besoin de structuration et de professionnalisation, notamment sur les questions administratives d'où l'effet de levier du dispositif NSEJ sur les recrutements.

### 3- Nature des activités et budgets des structures

<b>Nature des activités</b>	
Création et vente de spectacles	75 %
Enseignement professionnel et sensibilisation	65 %
Organisation de festivals	21 %
Accueil en résidence	11 %

*Principales activités des structures (en %)*

La grande proportion de compagnies dans le panel étudié s'explique sans doute par l'importance des activités de création et de vente de spectacles (75 % des activités déclarées), auxquelles viennent se cumuler des activités d'enseignement professionnel ou de sensibilisation (65 %), d'organisation de festivals (21 %) et d'accueil en résidence (11 %). On retrouve donc des secteurs essentiellement tournés vers la production et la diffusion d'œuvres contemporaines mais avec également des activités annexes de transmission de savoir-faire et de transfert d'expérience.

### COMPOSITION DES RESSOURCES POUR L'ANNÉE 2002

<b>Part des ressources propres</b>	<b>47,1 %</b>
Recettes sur ventes	46,6 %
Sociétés civiles et assimilés	0,5 %
<b>Part des collectivités locales</b>	<b>28,7 %</b>
Villes	28,1 %
Départements	0,2 %
Régions	0,5 %
<b>Part de l'État</b>	<b>22,9 %</b>
Culture	12,5 %
Politique de la Ville	0,6 %
Aides à l'emploi	9,7 %
<b>Ressources diverses</b>	<b>1,2 %</b>

**Les structures interrogées ont brassé environ 34 M€ en 2002**, d'après les budgets déclarés et les budgets estimés à partir de la structure d'emploi, dont **47 % de recettes propres** issues de la vente de spectacles, de prestations diverses (ateliers de pratique amateur, stages professionnels, organisation d'événements culturels...) ou de produits dérivés.

L'aide des collectivités territoriales s'élève à 29 %. Elle est composée pour l'essentiel de financements issus des communes, la part du ministère de la Culture (Direction centrale – DMDTS et DRAC) se situant à un peu plus de 12 %.

**Les aides du CNASEA au titre des emplois-jeunes représentent 9,7 % du budget**, se situant ainsi dans la fourchette habituelle observée sur d'autres réseaux.

Ces secteurs semblent donc assez autonomes, même si cet équilibre n'est que très relatif. Ils restent en effet très sensibles à certains événements conjoncturels comme le gel de crédits publics (sur la politique de la ville par exemple), la mise en place des Plans Vigipirate renforcés, ou encore à des réformes telles que celle touchant au régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle.

Par ailleurs, il faut noter l'hétérogénéité de ces secteurs où se côtoient des structures importantes, gérant des budgets parfois supérieurs à 2 M€ par an, et des « petites » associations à l'avenir plus incertain qui, avec quelques dizaines de milliers d'euros, restent dans une économie précaire.

On constate ainsi que 25 % des structures dont les budgets ont été communiqués aux enquêteurs ne dépassent pas les 100 000 € annuels. 30 % d'entre elles ont un budget compris entre 100 000 € et 200 000 €. 40 % se situent entre 200 000 € et un million d'euros annuels et 4 % dépassent le million d'euros.

## Les emplois-jeunes dans ces secteurs

### 1- L'emploi-jeune premier permanent de la structure

50 % des structures interrogées ont une seule personne recrutée dans le cadre du dispositif emplois-jeunes, un tiers des structures en ont deux. Il est remarquable que **40 % des structures interrogées ne déclarent qu'un seul salarié permanent**, c'est-à-dire l'emploi-jeune.

Gestion	Communication	Production	Technique	Développement	Autres
36,8 %	16,6 %	13,9 %	16,1 %	13 %	3,6 %

*Dominante des postes (en %)*

Les postes ainsi créés portent essentiellement sur des tâches de gestion, d'administration et d'organisation générales qui étaient auparavant assurées par l'équipe artistique de la structure ou en partie « externalisées ». La majorité de ces jeunes ont des responsabilités administratives (82 cas) ou sont en charge de la communication (37 cas). Autrement dit plus de la moitié d'entre eux assument des tâches internes à la structure non directement liées à la production de l'activité. 29 ont des missions de développement, 36 s'occupent de la partie technique et 31 seulement ont des tâches directement liées à la production de l'activité.

Il convient toutefois de relativiser ces données dans la mesure où la dominante des postes masque souvent la réalité des fonctions exercées par les emplois-jeunes (*voir tableau ci-dessous*) et plus encore la diversité des tâches qu'ils effectuent (*voir 3- Une polyvalence nécessaire*).

Les entretiens montrent ainsi clairement que le dispositif NSEJ contribue en priorité à la structuration des secteurs des arts de la rue et des arts du cirque voire à leur professionnalisation si l'on considère le niveau de qualification des personnes recrutées. En ce sens, les compétences des emplois-jeunes en matière de gestion et d'administration sont perçues par leurs employeurs comme une nécessité pour accompagner le développement artistique de leur structure et de leurs productions.

### INTITULES DES POSTES SELON LEUR DOMINANTE

#### **Production / Diffusion**

Agent de développement culturel  
Agent de développement de la vie associative  
Animateur associatif  
Assistante de production  
Chargé de développement  
Chargé de développement dans le domaine de la production et de la diffusion  
Médiateur culturel  
Secrétaire chargé de diffusion

**Gestion/administration**

Accompagnateur au développement  
Accompagnateur de projet culturel  
Administrateur  
Agent de promotion des festivités et traditions  
Agent de gestion de projets alternatifs  
Agent de liaison  
Animateur développement des activités culturelles  
Animateur culturel  
Assistant de compagnie théâtrale  
Assistant administratif  
Assistant aux relations institutionnelles  
Chargé de développement des productions artistiques  
Coordinateur associatif  
Développeur associatif  
Médiateur administratif de proximité  
Médiateur théâtre et autres arts  
Médiateur connaissance artistique  
Polyvalent culturel  
Promoteur de musiques urbaines  
Responsable des activités  
Secrétaire assistant de projet

**Communication**

Administration communication  
Agent de développement artistique  
Agent de développement culturel  
Agent de développement culturel et artistique  
Animateur de site informatique  
Animateur Internet  
Animateur de réseau  
Assistant à la communication  
Assistant théâtral  
Attaché à l'information  
Attaché à l'information et au développement  
Attaché de relations avec le public  
Chargé de développement  
Chargé de communication  
Chargé de développement actions pédagogiques et relations publiques  
Chargé de développement dans le domaine de la production et de la diffusion  
Chargé de la gestion et de l'animation du chapiteau  
Conseillère de l'action culturelle  
Médiateur culturel  
Médiateur d'activités culturelles  
Médiateur-animateur spectacle vivant

**Technique**

Agent d'accueil  
Agent d'accueil, de sécurité et de logistique  
Animateur régisseur  
Animateur technicien cirque  
Animateur social et culturel  
Assistant de troupe de théâtre  
Chargé de développement  
Constructeur d'outils de communication théâtrale  
Coordinateur technique de troupe itinérante  
Coordinateur technique  
Décorateur d'espaces sonores  
Médiateur culturel  
Médiateur des pratiques artistiques  
Médiateur technique  
Médiateur technique d'événements d'espaces publics  
Ouvrier régisseur  
Polyvalent multimédia  
Polyvalent technique  
Régisseur soigneur  
Responsable logistique  
Technicien  
Technicien du spectacle itinérant

**Artistique**

Agent de développement culturel  
Agent de développement d'événements scénographiques inédits  
Assistant artistique de compagnie théâtrale  
Assistant de la chorégraphe  
Costumier associative  
Ingénieur concepteur  
Médiateur culturel  
Médiateur des pratiques artistiques

## 2- Des jeunes avec un niveau d'étude élevé pour des emplois peu rémunérés

Âge moyen	Hommes (en %)	Femmes (en %)	Niveau moyen d'étude (bac+)	Part des embauches en CDI (en %)	Part des embauches en CDD (en %)	Turn-over par poste	Niveau moyen de rémunération (nb de SMIC)	Évolution du salaire depuis l'embauche (en %)
26,2	37,2 %	62,8 %	3,4	62 %	38 %	1,82	1,1	43%

Principales données sur les jeunes en poste

Deux tiers des emplois-jeunes dans ces secteurs sont occupés par des femmes, la moyenne d'âge étant de 26 ans. Si 30 % de ces emplois-jeunes ont le bac ou un diplôme de niveau inférieur, 20 % ont un niveau bac +4 et les niveaux bac +3, bac + 4 et bac +5 cumulés atteignent les 50 %. Il s'agit donc d'une population fortement diplômée qui continue à se former puisque 44 % ont suivi des formations externes à la structure et 58 % expriment le souhait d'en suivre d'autres. 70 % de ces personnes ne gagnent pourtant que l'équivalent du SMIC. **La rémunération moyenne se situe à 1,1 SMIC.**

Le turn-over dans ces structures est peu élevé : 35 % des emplois-jeunes sont les premiers à occuper le poste, 30 % sont les seconds, mais on peut voir jusqu'à quatre à cinq personnes ayant déjà occupé un même poste. Le niveau moyen de remplacement est de 1,82 personne par poste, ce qui est un bon résultat par rapport aux ratios généralement constatés dans le dispositif emplois-jeunes qui avoisinent 3.

A priori, ces données semblent quelque peu paradoxales. En effet, comment interpréter le fait que des jeunes avec un haut niveau d'études acceptent des postes faiblement rémunérés avec peu de perspectives d'évolution en termes de salaire et sur un temps relativement long, souvent plusieurs années ?

Plusieurs facteurs expliquent ce phénomène. D'une manière générale, on peut constater depuis plusieurs années l'attractivité en termes d'emploi du secteur culturel, en dépit d'un niveau de rémunération souvent moins élevé que dans d'autres domaines d'activité. Dans le même temps, le marché du travail dans le spectacle vivant reste relativement restreint et peu accessible pour ceux qui n'ont pas d'expérience professionnelle. Sur ce point, le dispositif NSEJ a été un levier fort puisqu'il a non seulement permis de créer des postes de permanents qui n'existaient pas en tant que tels dans les structures, mais il a également contribué à intégrer des jeunes dans ce secteur d'activité.

Au-delà de l'effet « marchepied » du dispositif, on remarquera enfin un fort investissement des jeunes dans leur fonction et une participation active à la vie de la structure qui les emploie. Cette tendance tient en grande partie sur l'intérêt du poste et notamment sur son caractère très formateur. Souvent le premier permanent de la structure, l'emploi-jeune doit rapidement devenir autonome dans sa ou ses fonctions et exercer de fait des responsabilités importantes (demandes de subventions, développement de nouvelles activités, relation avec les partenaires institutionnels, etc.), au point parfois de devenir indispensable à la structure. Il s'agit donc d'une expérience professionnelle particulièrement valorisante, pour peu que la formation du jeune lui permette d'assumer la polyvalence qui caractérise ce type d'emploi.

### 3- Une polyvalence nécessaire

Si la polyvalence est assumée par les jeunes à qui une formation en ingénierie culturelle a donné un bagage suffisant pour faire face à une demande polymorphe, elle peut s'avérer beaucoup plus problématique lorsque l'employé est amené à accomplir certaines tâches faisant appel à des compétences multiples et qu'il se trouve accablé par le nombre et la variété des choses à faire, l'empêchant ainsi d'être pleinement efficace à son poste.

On remarque également que si le niveau d'étude est particulièrement élevé, la filière suivie par les jeunes ne correspond pas toujours aux compétences requises par la fonction. Cela explique en partie l'importance du recours et des besoins exprimés en formation (*voir infra*).

Comment s'étonner, dès lors, que les résultats en termes d'augmentation des ventes ou des subventions ne soient pas plus probants (*voir infra*), alors que ces emplois-jeunes apportent surtout un meilleur fonctionnement de l'équipe et un meilleur fonctionnement administratif ?

Encore faudrait-il s'entendre sur les termes. La notion de "chargé de développement" peut, par définition, comporter des volets extrêmement divers et la polyvalence de ce poste, si elle n'est que relativement peu surprenante, comporte néanmoins le risque de la dispersion et d'une rentabilité moindre que celle espérée si une concentration d'objectifs pouvait être mise en place.

Plus étonnantes, voire inquiétantes, sont les confusions régnant au sein des autres fonctions, car elles témoignent pour le moins d'un manque de connaissance du contenu même de ces postes et des attentes que l'on peut en avoir. Pour la plupart des emplois-jeunes étudiés, l'accumulation des tâches secondaires, souvent éloignées de leur mission principale, témoigne soit d'un manque de clarté dans la définition des postes et des objectifs poursuivis, soit de la nécessité – mais aussi de l'impossibilité financière – d'embaucher plusieurs personnes au regard de l'ampleur de la tâche.

La fonction d' « administrateur » est à ce titre assez révélatrice : tantôt en charge des tâches administratives et de la diffusion des spectacles, tantôt en charge de la communication et de l'organisation des ateliers et des stages, ce poste clé pour la gestion d'une structure associative est parfois perçu comme le pendant administratif de l'activité artistique sans autre précision. De même, des chargés de diffusion peuvent se voir confier des tâches administratives et des chargés de communication assurer la prospection et la vente de spectacles, sans en avoir forcément les compétences. Seuls finalement les métiers de technicien et de régisseur paraissent ciblés, même s'il existe quelques exceptions de régisseurs chargés de la communication ou des animations...

Certains postes néanmoins sont plus clairement définis. La polyvalence nécessaire mais limitée à des tâches connexes prend alors tout son sens et devient même attractive pour les jeunes les plus diplômés :

- une administratrice, bac +5 (« Sciences Po » et DESS en gestion des institutions culturelles), s'occupe des relations avec les institutions, des recherches de mécénat et du dossier des emplois-jeunes (cinq dans la compagnie) ;

- une chargée de développement, bac+5 en école de commerce, s'occupe de la gestion, de la comptabilité, de fiches de paie, des contrats, des relations avec les institutions et des projets européens ;
- un chargé de développement, niveau DEA en politique culturelle européenne, s'occupe de la prospection et de la vente des spectacles et s'attache au développement des projets à l'étranger.

### **La polyvalence des jeunes en poste**

*Voici quelques exemples, parmi tant d'autres, qui révèlent la diversité des tâches exercées par les emplois jeunes. L'étude de ces cas montre que ce phénomène n'est pas uniquement lié à l'importance de la structure en termes financiers ou au nombre de ses salariés, mais également à la définition du périmètre des postes et à leur adéquation avec la formation initiale du jeune.*

- **Un chargé de développement**, DESS de gestion culturelle, reconnaît faire effectivement la comptabilité, la prospection et la vente des spectacles, la conception des éléments de communication et organiser en plus de ces fonctions les ateliers d'initiation.
- **Une musicienne** (clavecin et chant), bac +2 en musicologie, se disant plutôt en charge de la communication, avoue qu'elle s'occupe également de la prospection et de la vente des spectacles, des relations avec les professionnels, de la logistique des tournées, tout en jouant un rôle artistique dans la compagnie qu'elle a contribué à fonder.
- **Une chargée de développement**, licenciée en anglais et titulaire du BGC, assure une partie de la gestion et de l'administration de l'association. Par ailleurs, elle conçoit les éléments de communication, accueille les compagnies en résidence, s'occupe de la prospection et de la vente de spectacles, des relations publiques, des demandes de subventions et, enfin, organise les fêtes et réceptions.
- **Une chargée de production**, BTS d'assistante de direction, se voit confier des tâches administratives, la logistique des tournées, la conception des éléments de communication, ainsi que la diffusion des spectacles.
- **Un animateur d'ateliers**, licencié en lettres, se voit également chargé des demandes de subventions et d'autres tâches administratives.
- **Un assistant d'administrateur**, DEA de lettres, fait, entre autres tâches administratives, de la comptabilité, les contrats et les factures, conçoit les éléments de communication, fait de la prospection et de la vente de spectacles, ainsi que la logistique des tournées.
- **Un animateur d'ateliers**, bac +2 en gestion, est en charge du volet pédagogique, mais aussi de la prospection et de la vente des spectacles, ainsi que de certaines tâches administratives.
- **Un chargé de développement**, éducateur sportif de niveau bac, s'occupe de l'organisation des ateliers, mais aussi de la conception des éléments de communication et de certaines tâches administratives, dont les inscriptions et les assurances.
- **Un chargé de développement**, doté d'une maîtrise de psychologie, fait de la prospection et de la vente des spectacles, de la gestion, des tâches administratives et la conception des éléments de communication.

### « L'emploi-jeune a considérablement augmenté l'activité »

*Après vingt ans d'expériences avec d'autres artistes, le jongleur Martin Schwietzke et le musicien Jérôme Tchouhadjian fondent en 1997 la compagnie Les Apostrophés. Depuis, quatre spectacles ont été créés, certains pouvant être joués en salle et d'autres dans la rue. En 2000, la compagnie s'attache les services d'une personne en emploi-jeune pour structurer et développer l'activité. Celle-ci est multipliée par quatre en deux ans.*

C'est après une maîtrise d'économétrie et un troisième cycle de gestion de projets culturels que l'emploi-jeune se lance dans cette aventure. Son arrivée coïncide avec une forte expansion de l'activité et des ventes de spectacles. Il peut ainsi vendre de nombreuses fois la deuxième création de la compagnie, *La Cour des choses*. Leur succès public et critique permet aux Apostrophés de développer d'autres projets : rue, improvisation, stages...

Pour l'emploi-jeune, dont le poste est véritablement celui d'un développeur, la reconnaissance par le public, les programmateurs, les collectivités locales et le ministère de la Culture ont constitué un cercle vertueux qui favorise l'essor de la compagnie. L'embauche d'une personne qualifiée devient dès lors primordiale pour accompagner ce développement.

Dans cas de figure, les compétences de l'emploi-jeune sont en adéquation avec la mission qui lui a été confiée et les activités qu'il a su développer ont parfaitement répondu aux besoins de la compagnie. Un des freins reste le salaire, situé aux alentours du SMIC et qui ne correspond pas au niveau de professionnalisme requis par le poste.

Pour l'instant, la consolidation du poste emploi-jeune passe toutefois par une stabilisation de l'activité et une augmentation des ventes des créations de la compagnie.

#### 4- Les parcours de formation

Malgré un niveau d'études élevé, les emplois-jeunes des secteurs du cirque et des arts de la rue sont nombreux à avoir suivi des formations complémentaires pendant la durée de leur emploi, et beaucoup d'employeurs proposent de compléter ces parcours dans un avenir proche.

On constate ainsi que 28 jeunes ont suivi une formation en interne et 112 une formation dispensée par des organismes extérieurs spécialisés. De plus, des formations complémentaires à venir sont envisagées pour 140 postes.

<b>Formation en interne suivie par le jeune (en %)</b>	<b>Formation extérieure suivie par le jeune (en %)</b>
12,6 %	50,2 %

### Types de formations externes suivies (en %)

Réseau AGECE (gestion, administration, vente de spectacles...)	20,6 %
Autres formations liées à l'administration de compagnies, la production de spectacles et la diffusion	9,8 %
Autres formations liées aux métiers de la culture	3,5 %
Formation généraliste en gestion, comptabilité, droit	11,6 %
Technique (régie, sécurité, permis E, montage chapiteau, artificier...)	8,9 %
Artistique (clown, fil, marionnette, voix, jonglage, costume)	11,6 %
Informatique, logiciels, multimédia	16,9 %
Communication	2,7
ADATEC (divers thèmes, de la gestion aux marionnettes)	4,5 %
Langues étrangères	2,7 %
Brevet d'initiateur aux arts du cirque	2,7 %
Diplômes de l'animation socioculturelle	4,5 %
Total	100 %

Ce tableau montre la grande variété des formations suivies en cours d'emploi, avec une prédominance nette sur les questions liées à l'administration de structures culturelles en général. Le nombre de formations liées à l'utilisation de logiciels informatiques, notamment pour la création de sites Web, illustre également dans ce secteur les applications du programme NSEJ dans le champ du multimédia, un domaine de compétence particulier des jeunes.

Le nombre de formations liées à l'artistique et à la technique est également à signaler, montrant que le poste peut représenter un élément de parcours pour des jeunes se destinant à des professions du spectacle.

### Besoins en formation exprimés par les jeunes en poste (en %)

Gestion/administration	15,7 %
Modes de financement et partenariat	4,3 %
Comptabilité	6,4 %
Communication	10 %
Diffusion	8,6 %
Technique	5,7 %
Informatique	15 %
Artistique	7,9 %
Animation, pédagogie	6,4 %
Langues	1,4 %
Divers	18,6 %
Total	100 %

Les résultats de ce tableau reprenant le nombre de formations à venir prévues pour les emplois-jeunes est globalement de même nature que le précédent, avec un besoin d'extension des compétences dans les domaines de la communication et de la négociation de partenariats.

## 5- Des apports réciproques

<b>APPORT DU JEUNE A LA STRUCTURE</b>	<b>REPONSES LES PLUS FREQUEMMENT CITEES (EN %)</b>
Augmentation des ventes	8,5 %
Augmentation des subventions	6,7 %
Création de nouvelles activités	5,8 %
Développement des activités	31,4 %
Amélioration de l'image	19,3 %
Meilleur fonctionnement de l'équipe	48,4 %
Meilleure organisation administrative	38,6 %

<b>APPORT DE LA STRUCTURE AU JEUNE</b>	<b>REPONSES LES PLUS FREQUEMMENT CITEES (EN %)</b>
Connaissance du secteur	52 %
Compétences techniques	27,8 %
Formation professionnelle	42,1 %
Confrontation aux réalités	22,4 %
Expérience du travail en équipe	17,9 %
Autonomie et responsabilité	43,9 %

Les apports des jeunes aux associations et des associations aux parcours des jeunes sont globalement positifs.

Si les augmentations des ventes et des subventions sont loin d'être en tête des résultats obtenus (34 citations), les plus forts apports du jeune à l'association concernent la structuration où l'on constate un meilleur fonctionnement en équipe (108 citations) et une meilleure organisation administrative (86 citations). Arrive ensuite le rôle déterminant du jeune dans le développement des activités avec 70 citations.

Il apparaît donc que pour une majorité d'association où l'emploi-jeune est la seule personne salariée, l'arrivée d'une personne qualifiée et disponible a permis de structurer sa partie administrative, ouvrant la possibilité aux autres personnes impliquées dans la compagnie (pour la plupart intermittents du spectacle) de se consacrer au travail artistique, ce qui entraîne l'amélioration du fonctionnement de l'ensemble de l'équipe.

Pourtant les emplois-jeunes n'ont pas seulement contribué à la structuration de ces secteurs en termes administratifs, c'est-à-dire consolidé l'existant. Des ateliers, des écoles, des manifestations (festivals, rendez-vous, événements), des lieux de résidence, des projets dépassant le cadre habituel de diffusion (échelle régionale, nationale voire internationale), des maillages de relations entre structures, artistes, publics ont également pu voir le jour grâce au travail des emplois-jeunes – qu'ils en aient la charge ou qu'ils permettent au reste de l'équipe de s'en occuper – ce qui

répond souvent aux impératifs de développement ou aux attentes qui ont été formulés par l'employeur au moment de l'embauche.

Pour la majorité des employeurs, le principal apport de la structure au jeune concerne la connaissance du secteur d'activité (116 citations) ce qui représente dans les métiers de la culture une véritable formation professionnelle en situation (94 citations).

Les missions confiées aux jeunes, avec l'appui sans doute des personnes qui assurent l'encadrement, correspondent également dans leur parcours professionnel à une évolution significative de leur degré d'autonomie et de leur niveau de responsabilités (98 citations).

Au terme de leur expérience dans ce dispositif, les personnes concernées constituent un ensemble de professionnels qualifiés, connaissant les spécificités de secteurs du spectacle vivant (rue et cirque) avec une pratique de terrain non négligeable : de véritables atouts pour un marché du travail restreint où les employeurs sont de plus en plus sélectifs dans le recrutement de leurs personnels administratifs.

## Les perspectives de pérennisation

62 % des emplois-jeunes sont actuellement en CDI. La moitié des structures ont renvoyé le dossier employeur et ont demandé une mesure de consolidation, dont deux tiers en convention pluriannuelle.

Le niveau de confiance dans la pérennisation des emplois s'exprime de la façon suivante :

PERSPECTIVES DE PÉRENNISATION (en %)	
Certaine	36,8 %
Probable	37,7 %
Improbable	8,5 %
Impossible	5,8 %
NC	11,2 %

Près de 75 % des associations émettent le souhait de pérenniser leurs emplois-jeunes, de façon certaine ou tout au moins probable. Parmi celles-ci, on note que 45 % des structures dont le budget annuel est inférieur à 100 000 €, 61 % des structures dont le budget annuel varie entre 100 000 et 200 000 €, 72 % des structures dont le budget annuel varie entre 200 000 et un million d'euros, et 51 % des structures dont le budget annuel dépasse le million d'euros.

Plus le budget est élevé, plus les chances de pérenniser le poste de l'emploi-jeune semblent importantes.

*NB : Cette enquête, réalisée entre avril et mai 2003, ne tient toutefois pas compte de la réforme de l'assurance chômage des intermittents du spectacle qui a suscité, en particulier dans les secteurs des arts de la rue et des arts du cirque, un fort mouvement de contestation.*

*Il ressort ainsi d'une autre étude réalisée par HorsLesMurs<sup>1</sup> sur les conséquences des annulations et perturbations des festivals de l'été que 16,8 % des compagnies envisagent désormais la suppression d'un poste de permanent (soit plus de 13 % des emplois-jeunes dans les compagnies interrogées). En 2004, on peut donc estimer que l'indice de confiance quant aux perspectives de pérennisation est à relativiser.*

---

<sup>1</sup> Annulations et perturbations des festivals de l'été 2003. État des lieux de la situation économique des compagnies des arts de la rue et des arts du cirque. HorsLesMurs, Oct. 2003. L'étude est téléchargeable sur le site [www.horslesmurs.asso.fr](http://www.horslesmurs.asso.fr) (rubrique réglementation)

### La part CNASEA par rapport au budget

Une présentation exhaustive des budgets et de la part représentée par le CNASEA étant impossible dans ce document sur un total de 133 compagnies enquêtées. Nous proposons ci-dessous un tableau de répartition régionale des associations pour lesquelles cette part est inférieure à 15 % et celles pour lesquelles la part est supérieure à ce seuil.

Bien entendu, ce ratio n'est pas suffisant pour identifier avec précision les difficultés prévisibles de pérennisation des activités, mais il donne des indications intéressantes.

Région	Part CNASEA		Nb de C <sup>ies</sup>
	< 15 %	> 15 %	
Alsace	--	5	5
Aquitaine	2	3	5
Auvergne	1	--	1
Basse-Normandie	2	1	3
Bourgogne	1	--	1
Bretagne	1	2	3
Centre	2	7	9
Champagne	1	2	3
Corse	1	--	1
Franche-Comté	--	1	1
Haute-Normandie	1	4	5
Ile-de-France	12	16	28
Languedoc-Roussillon	4	4	8
Limousin	4	--	4
Lorraine	--	3	3
Midi-Pyrénées	9	3	12
Nord	1	3	4
PACA	12	2	14
Pays-de-la-Loire	6	3	9
Picardie	1	3	4
Poitou-Charentes	2	--	2
Rhône-Alpes	5	3	8
Total	68	65	133

À partir de ce tableau, on peut supposer qu'un travail particulier, dans le cadre des dispositifs d'accompagnement, devra être réalisé en priorité en Ile-de-France, en région Centre et en Alsace.

Si le nombre de compagnies situées au-dessous du seuil de 15 % sont plus importantes et connaîtront certainement moins de difficultés pour pérenniser leurs

emplois, une attention particulière méritera néanmoins d'être portée à ce secteur en régions Provence-Alpes-Côtes-d'Azur et Midi-Pyrénées, et dans une moindre mesure en Pays-de-la-Loire, Rhône-Alpes et Languedoc-Roussillon.

Même si le CNASEA ne représente que 9 % en moyenne des sommes générées en 2002 par les structures étudiées, il n'entre que pour 32 % d'entre elles sous la barre des 10 % du budget annuel. Pour 65 % d'entre elles il compte pour moins de 20 %. Reste 35 % des structures pour lesquelles l'aide apportée excède 20 % du budget et qui risquent fort, à terme, de rencontrer des difficultés pour financer le poste.

En effet : 76 % des structures qui ont moins de 100 000 € de budget annuel reçoivent plus de 20 % de ce budget de la part du CNASEA ; 63 % des structures à moins de 200 000 € annuels reçoivent de 10 à 20 % de ce budget de la part du CNASEA, tandis que 70 % des structures dont le budget s'échelonne entre 200 000 et un million d'euros annuels et 100 % des structures dont le budget annuel dépasse le million d'euros ne reçoivent que moins de 10 % de ce budget de la part du CNASEA, ce qui permet, sur le plan financier tout au moins, d'envisager raisonnablement la pérennisation du ou des postes emplois-jeunes.

Malgré une volonté affichée de pérenniser le poste de l'emploi-jeune compte tenu de son importance, un quart des structures reconnaissent que les problèmes financiers seront sans doute un obstacle majeur voire insurmontable.

Si certains employeurs éludent la question : « On trouvera les moyens », d'autres, plus pragmatiques, avouent une « solution de rechange », l'intermittence, à laquelle ces secteurs font largement appel. Mais la réforme de l'assurance chômage des intermittents du spectacle conjuguée à une économie du spectacle toujours précaire fait aujourd'hui douter de l'effectivité de cette solution qui reste dans tous les cas peu satisfaisante.

D'autres, enfin, envisagent des solutions plus ou moins radicales : la remise en cause ou la redéfinition de certaines activités peu ou pas lucratives, comme l'expérimentation ou la recherche, même si elles représentent un « plus » en termes d'innovation artistique ou d'action culturelle.

Par ailleurs, ce qui peut passer *a priori* pour une source de développement économique peut s'avérer dans certains cas fort peu rentable, voire coûteux. Par exemple, un festival sans billetterie génère rarement des revenus substantiels autres que les subventions qui ne suffisent pas toujours à couvrir les coûts induits, notamment en termes de budgets artistiques et de personnel. Le développement d'ateliers de pratique artistique peut également assurer des rentrées d'argent relativement importantes si la structure dispose de personnels qualifiés ou intéressés par la transmission de leur savoir-faire. Il arrive même que la demande dépasse l'offre potentielle et entraîne, soit une diminution du temps consacré à la création et à la diffusion des spectacles, soit la nécessité d'embaucher des personnes supplémentaires dont le coût n'est parfois pas couvert par les recettes générées.

## Les pistes de pérennisation

Plusieurs options se présentent aux employeurs aux prises avec des budgets (paradoxalement quelle que soit leur importance) qui ne permettent pas d'envisager sereinement la pérennisation de l'emploi-jeune. Toujours est-il que, à défaut de pouvoir augmenter les ventes de spectacle, ces structures sont face à un choix stratégique qui met en question non seulement les projets qu'elles développent mais aussi leur existence même.

Tout d'abord, la structure peut chercher d'autres sources de financement, qui passent généralement par une diversification des activités ou par le développement de partenariats pérennes au niveau local, ce qui parfois n'est pas sans remettre en cause le cœur de l'activité d'une association de création artistique. Par exemple, une compagnie circassienne va systématiser la location payante de son chapiteau, celle-ci remplaçant parfois la mise à disposition gratuite pour d'autres structures de création. Ces solutions sont loin de faire l'unanimité, car qui loue son chapiteau ou son lieu n'en dispose pas pour ses propres activités de création, de tournées, d'ateliers..., ce qui risque de causer des pertes de recettes potentielles.

L'autre alternative est de trouver des sources d'économie. Les marges de manœuvre sont là encore très faibles, mais on remarque que la mutualisation du poste de l'emploi-jeune est une solution de plus en plus envisagée.

Autant de pistes qui doivent être envisagées par chaque structure et par chaque employeur avec, le cas échéant, la possibilité de bénéficier d'un accompagnement sur la durée.

### *1- Développer les ventes de spectacles*

Le remède sur lequel semblent s'accorder la majorité des structures est finalement l'augmentation des ventes, s'accompagnant parfois d'une politique tarifaire à la hausse. Contradictoire aux yeux de certains, dont le succès actuel repose – leur semble-t-il – sur des prix défiant toute concurrence, cette solution n'en a pas moins le mérite de permettre une planification concertée. Encore faut-il que quelqu'un, au sein de la structure, en ait le temps et les compétences... Ce qui ramène au problème endémique de la polyvalence des emplois-jeunes et du manque de définition des profils de poste.

Ce remède « économique » va de pair avec la recherche de nouveaux financements, parfois rendue possible grâce à la structuration administrative due aux emplois-jeunes et à l'amélioration de l'image dont ils sont à l'origine. Même si les résultats sont actuellement loin d'être véritablement probants en termes d'augmentation des subventions, faute de temps sans doute pour que les améliorations évoquées aient pu porter leurs fruits, on peut raisonnablement envisager une issue favorable, pour peu que les collectivités territoriales, sensibles aux actions de sensibilisation et de développement qu'apportent les structures du secteur, acceptent de jouer le jeu et de répondre aux sollicitations justifiées (*voir 3- L'inscription de la structure dans les politiques locales*).

## **La reconnaissance institutionnelle facilite le développement des ventes**

Tout fou to fly est une compagnie de cirque de proesse installée en région parisienne, à La Caserne de Cergy. Créée en 1993, elle a acquis une bonne reconnaissance tant de la part des institutions que du public, et est depuis cette année conventionnée par la DRAC Ile-de-France. L'équipe est composée de deux emplois-jeunes à temps complet et de trois intermittents qui participent activement à la gestion du projet global (direction artistique).

Le premier poste est dédié à l'administration (arrivée en 2002, fin de convention en 2006), le second s'occupe de l'environnement technique de la compagnie. L'administrateur est ingénieur de formation (École des Mines) et a également suivi une formation à l'AGECIF, le technicien possède un BTS d'électronique. Leur niveau de salaire est le SMIC.

Travaillant sur une création sur les deux ans à venir, l'équipe va s'étoffer et va être rejointe par quatorze artistes et quatre techniciens.

### **Une structuration en cours**

Les deux emplois-jeunes travaillent sur le montage des productions, l'écriture des dossiers, la recherche d'implantation sur une ville... Ils participent à la structuration de la compagnie et leur poste est devenu indispensable. Leur départ n'est pas envisageable et tout sera fait pour qu'ils restent. Si la personne en emploi-jeune sur le poste « technique » devrait passer sur le régime des intermittents, l'administrateur ne le pourra pas.

### **Trois ans pour réussir**

Tout fou to fly dispose de plusieurs atouts pour réussir son développement et pérenniser ses deux postes. La compagnie vient d'être conventionnée par le ministère de la Culture pour trois ans, et sa reconnaissance artistique lui permet d'engager des projets d'envergure pour les deux ans à venir.

Selon l'administrateur, plusieurs conditions sont à réunir pour poursuivre le développement de la compagnie et pérenniser les deux postes :

- Les spectacles doivent être mieux vendus, mais le fait d'être conventionné et donc mieux identifié par les professionnels facilitera certainement les ventes.
- Le conventionnement détermine une aide au fonctionnement et permet d'envisager un projet artistique sur plusieurs années.
- Dans le cadre de son conventionnement, la compagnie prévoit d'engager des activités d'initiation, mais aussi des formations en direction des professionnels et des amateurs.
- Etre en résidence plusieurs mois dans une ville et vendre un projet qui peut aller de la création à de l'action culturelle ou socio-éducative.
- Développer des activités « périphériques » à la création comme la location de chapiteau ou de l'événementiel (publicité, événement-animation pour une entreprise...).

## 2- Diversifier les activités ?

### **Une diversification d'activités peut déterminer un élargissement des partenariats**

Les Saltimbanques Circus est une association d'ateliers itinérants d'art de la piste, installée en milieu rural dans la vallée du Grésivaudan, non loin de Grenoble. En 1996, quand ils s'installent, c'est d'abord une compagnie de création (déambulatoire de rue), l'activité pédagogique fonctionnant de façon ponctuelle et peu structurée. Aujourd'hui, ils sont reconnus, vendent leurs spectacles dans toute la France et organisent des événements (festivals, animations) dans leur région (Rhône-Alpes).

Depuis 1998, et avec l'arrivée de deux emplois jeunes, l'association décide de structurer l'activité pédagogique. Deux ans après, en 2002, les activités se scindent en deux associations, avec d'un côté la compagnie Cirque autour, qui poursuit son activité artistique, et, de l'autre, la pédagogie avec une école de cirque, l'association Saltimbanque Circus. L'école a ses propres salariés, une équipe constituée d'un administrateur, un responsable pédagogique, une secrétaire et sept animateurs techniciens-enseignants des arts du cirque, qui ont tous un BAFA, BAFD et le BIAC.

C'est en grande partie à l'arrivée, en 2000, des deux jeunes recrutés sur les postes d'administrateur et de responsable pédagogique, et bien entendu en accord avec le conseil d'administration et l'équipe, que l'activité pédagogique s'est développée et surtout structurée. L'administrateur a une maîtrise de droit des affaires et de droit social. Le second a suivi l'école de cirque de Bruxelles et le BIAC. Leur salaire est de 1250 ₣ net (1,4 SMIC) mensuel.

### **Trois ans pour structurer les activités**

L'association a mis en place des ateliers d'art de la piste qui s'adressent aux enfants à partir de trois ans jusqu'aux adultes. Depuis 2003, des ateliers en direction des handicapés sont menés avec un institut spécialisé et un autre qui réunit les parents avec leurs enfants. Les nombreux ateliers sont itinérants, l'association se déplaçant dans des centres de loisirs (agrés par Jeunesse et Sport) ou des municipalités, ou encore dans les établissements scolaires lors de projets classes à PAC par exemple.

L'activité de l'association va de l'organisation de cours à l'organisation de festivals pédagogiques, à des stages ou encore à des moments d'animation.

Le chiffre d'affaires était de 15 000 ₣ en 2000, il sera probablement de 150 000 ₣ (prévisionnel) pour l'année 2003-2004. L'arrivée des emplois-jeunes a incité l'association à professionnaliser l'activité pédagogique, au même titre que l'activité de création de la compagnie. Le nombre d'adhérents est maintenant de 250, et 450 élèves participent aux ateliers. La séparation en deux entités distinctes a permis à l'association Saltimbanques Circus de réaffirmer son projet et notamment la place et le rôle actif de ses adhérents.

## **Cinq facteurs principaux rendent possible la pérennisation du service**

### **• Des partenaires institutionnels de plus en plus nombreux**

L'école a pu profiter du bon ancrage local de la compagnie et contractualisé avec plusieurs communes. Le conseil général verse depuis cette année une subvention de fonctionnement, et la commune de Gière loue pour une somme modique à l'association un ancien fort en partie rénové, ce qui lui permet de disposer de bureaux et de locaux de stockage.

L'association a diversifié et multiplié les propositions en direction des communes (ateliers, organisation d'événements, participation à l'animation locale, lien fort avec le tissu socioculturel...), s'affirmant comme un véritable acteur du développement local.

En raison du service qu'elle rend à la collectivité et du fait de son agrément Jeunesse et Sports, elle peut prétendre à un poste Fonjep, dont le coût sera pris pour partie en charge par l'État.

### **• Des investissements mesurés**

La situation territoriale de la compagnie, entre rural et péri-urbain, la conduit à se déplacer de communes en communes, et le transport de matériel doit être limité. Si le matériel est moins sophistiqué qu'il pourrait l'être idéalement, il reste adapté à l'économie du projet.

La location d'un deuxième chapiteau acheté cette année permet une recette supplémentaire. Les premières locations permettent d'ores et déjà de couvrir l'emprunt annuel (environ 9 000 €/an). Il devrait donc être un apport financier non négligeable dans trois ans, quand l'emprunt sera remboursé.

### **• Un développement maîtrisé des ateliers**

En deux ans, près de 450 élèves et 250 adhérents ont été concernés par l'activité de l'association. Les ateliers seront limités dans leur développement, car ils se déroulent sensiblement les mêmes jours (les mercredis), et les inscriptions sont forcément limitées. La compagnie développe donc des projets avec des écoles mais aussi de l'animation pour les villes entre spectacles et ateliers de cirque.

### **• Des enseignants professionnels**

L'association a comme objectif de professionnaliser les ateliers pédagogiques autour des arts de la piste. Les intervenants ont donc maintenant un statut d'enseignants et non plus comme avant, une double casquette d'artistes et d'enseignants. Cette évolution dans les statuts des salariés permet d'engager des formations professionnalisantes spécifiques à la pédagogie, ce qui améliore la qualité du service, le respect de la législation sur le droit du travail (plus d'intermittents comme enseignants). Enfin, les intervenants, n'étant pas occupés par une activité de création, sont plus disponibles.

### **• Des jeunes permanents compétents**

Il apparaît évident que l'embauche de deux emplois-jeunes qualifiés et compétents à été déterminant dans la structuration de l'activité. L'association a connu un fort développement ces deux dernières années, elle doit maintenant professionnaliser encore plus sa démarche (intervenants mieux formés, salles mieux adaptées, achat de matériel). Elle envisage à plus long terme d'ouvrir sur une des communes avec lesquelles elle travaille, une salle spécifiquement dédiée aux arts du cirque. Elle pourrait dans cette salle non seulement poursuivre ses activités de base, mais aussi organiser des formations en direction des professionnels

### *3- L'inscription de la structure dans les politiques locales*

L'implantation durable d'une compagnie sur un territoire est souvent signe d'un développement à plusieurs niveaux :

- La gestion et l'animation d'un espace de création mis à disposition à des conditions avantageuses par la collectivité permettant des économies d'échelle importantes pour les productions ;
- La diffusion régulière des spectacles créés par la compagnie sur le territoire ;
- La possibilité d'accueillir d'autres compagnies en résidence ;
- La mise en œuvre de partenariats avec des structures culturelles et sociales du territoire et de projets d'action culturelle menés en direction des populations.

Si le premier objectif de l'implantation peut être de disposer d'un espace et de moyens pour la création, rapidement les possibilités d'ouverture se multiplient : programmation d'un festival, ateliers d'éducation artistique, de pratique amateur ou de formation professionnelle, accueils en résidence.

Dans la pratique, on s'aperçoit effectivement que la valorisation des activités menées sur un territoire et leur degré d'ouverture à la population constitue à terme la meilleure solution pour développer un soutien pérenne des collectivités locales ou de leurs établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Ces partenariats se formalisent généralement dans le cadre de conventions qui visent au développement culturel d'un territoire en termes de création ou de pratiques artistiques, mais celle-ci peuvent également intégrer des dispositifs portant sur l'aménagement du territoire, la politique de la ville, l'éducation, l'action sociale... Pour autant que la structure propose des actions en ce sens.

### *4- La mutualisation des postes*

Reste enfin la mutualisation des postes ou plusieurs structures employant une même personne quand elles n'ont pas les moyens de pérenniser seules le dit poste. Si cette possibilité semble envisageable soit pour de petites structures, soit pour des fonctions extrêmement précises, la mutualisation peut toutefois s'avérer délicate lorsqu'on considère la polyvalence des tâches et le degré de sollicitation auxquels sont confrontés les actuels emplois jeunes.

Quelles que soient les nécessités qui aient présidé à la mutualisation de postes, cette formule permet non seulement un partage de coûts, mais aussi le développement de projets collectifs, voire l'accueil ponctuel de projets d'autres compagnies. C'est le cas du Collectif À chahuter, installé à Loos, près de Lille.

### **La mutualisation est une solution pour accompagner la montée en charge des jeunes compagnies et crée des synergies**

Le Collectif À chahuter s'est créé en 1999, après la fermeture du 49 Ter de Lille, friche qui comptait une vingtaine de compagnies et d'artistes, mais qui fut fermée pour raisons de sécurité. Certains des membres du 49 Ter fondent le Collectif À Chahuter et s'installent dans une nouvelle friche de 3 000 m<sup>2</sup>, située à Loos, avec trois autres associations et trois artistes indépendants, également locataires. Le collectif développe en particulier des créations artistiques dans l'espace urbain au travers des arts sonores, visuels et forains, en cherchant à décloisonner les pratiques, et à tenter de nouvelles expériences de création collective avec les populations.

Deux postes emplois-jeunes sont créés en 1999 et 2000, l'un pour la diffusion et l'autre pour la technique. En 2002, les premières personnes recrutées sont remplacées par deux personnes de niveau bac +4 et de formation culturelle : le poste technique, notamment, devient un poste « administratif » pour tenir compte de l'évolution du projet.

En particulier, le projet s'oriente sur la création d'une plate-forme administrative associative, pour « trouver de nouvelles formes de travail, de nouvelles pédagogies et de nouvelles solidarités. »

Il est présenté de la façon suivante par le collectif :

« Ce dispositif est né du constat que certaines jeunes compagnies sont isolées et ne peuvent faire face, de par leur fragilité économique, à la gestion d'un pôle administratif. Incapables de financer un salarié permanent, elles ne souhaitent pas non plus recourir à des prestataires de services qu'elles jugent souvent onéreux.

Destiné à accueillir cinq projets de compagnies ou artistes régionaux et à leur apporter conseil et soutien, ce laboratoire administratif est aujourd'hui sur sa phase de lancement. Cinq structures culturelles, avec lesquelles il y a un désir commun de travailler, ont déjà été repérées.

Le projet consiste à créer une structure apte à gérer et à accompagner ces projets et ce en fonction des besoins identifiés. L'accompagnement repose sur des compétences administratives disponibles au sein de l'équipe permanente ou dans son réseau opérationnel. Il s'agira tout aussi bien de traiter les feuilles de paie, de travailler à la gestion d'un calendrier de tournée ou de mettre en œuvre un partenariat de production. [...]

Si ce dispositif permet de soulager certaines petites compagnies face à la montée en charge des tâches administratives, il permet également de créer un foyer d'activation artistique et de favoriser l'émergence de projets communs. »

On le voit, les questions auxquelles se heurtent les employeurs des secteurs des arts de la rue et des arts du cirque sont nombreuses, et rares sont les structures qui anticipent la consolidation et la pérennisation des postes.

De tels exemples existent cependant, ils sont le fait de personnalités plus que de contextes :

- Un emploi-jeune, administrateur de compagnie, qui a lui-même été en charge des dossiers emplois-jeunes de sa région, connaît parfaitement les tenants, les aboutissants, les potentiels et les limites du dispositif. Il a donc planifié la structuration et le développement de la compagnie en fonction des apports potentiels des emplois-jeunes qui, à terme, devraient pouvoir générer leur propre revenu.

- Une directrice de compagnie a saisi l'opportunité d'embaucher du personnel très qualifié, sur des profils bien définis, correspondant aux formations initiales des intéressés (bac +5 école de commerce pour la gestion et les projets européens; sciences politiques et DESS de gestion de projet culturel pour les relations avec les institutions et la recherche de mécénat), pour développer sa structure au moment où la nécessité s'en faisait sentir et dans le sens des compétences de chacun.

On est bien loin ici des déclarations, un peu désespérées, de type : « Si l'emploi-jeune ne peut pas être gardé (c'est-à-dire le poste), la compagnie n'existe plus ! » ; « Il (ou elle) a structuré (ou développé) tant de choses ; on ne peut plus revenir en arrière ».

Et pourtant, le critère de pérennisation ne semble paradoxalement pas le résultat obtenu mais bien la situation financière de la structure et sa capacité à dégager le budget d'un poste à terme. Y a t-il pour autant des postes "privilégiés" ? Pas franchement si l'on en croit les probabilités ou les souhaits de maintien des fonctions d'administrateur, d'animateur d'ateliers, de chargé de développement, de régisseur (tous seraient maintenus à plus de 60 %).

En revanche, à l'heure des décisions, les postes de chargés de communication, de chargés de diffusion et les postes à tendance artistique ne seraient probablement pas pérennisés, du moins à plein temps. Les solutions envisagées pour la plupart de ces dernières fonctions seraient alors la mutualisation ou l'intermittence...

## Conclusion

L'apport des emplois-jeunes dans les secteurs des arts de la rue et de la piste est incontestable. Leur intégration au sein de la plupart des structures a permis d'améliorer leur organisation en interne comme vis-à-vis des partenaires institutionnels. Un « second souffle », en quelque sorte, pour des secteurs où les activités de bureau ont parfois tendance à paraître accessoires au regard du travail de création artistique. Pour preuve, le nombre extrêmement élevé (40 %) de structures où le seul employé permanent est l'emploi-jeune, dont on sait par ailleurs que sa caractéristique principale, dans la plupart des cas, est la polyvalence.

Certaines structures semblent suffisamment solides pour intégrer sans trop de difficulté les emplois-jeunes de façon durable, mais pour de nombreuses autres, la question de la survie – préoccupation ou dure réalité – semble en jeu. Dans ce domaine, la question financière n'est pas la moindre : pour plus d'un tiers des structures, l'aide apportée par le CNASEA dépasse les 20 % du budget annuel.

Dans un secteur comme celui des arts de la rue où l'organisation d'un festival ou d'ateliers ne représente pas de rentrées directes notoires, le développement de ces activités de proximité, appréciées s'il en est en termes d'action territoriale, ne permet pourtant pas de viser une autonomisation budgétaire suffisante au maintien d'un poste supplémentaire, en l'occurrence celui de l'emploi-jeune au-delà du terme de sa convention.

Or, si la plupart des emplois-jeunes, on l'a vu, contribuent à améliorer le fonctionnement et l'image des structures, assez peu finalement ont réussi jusqu'à présent à augmenter la part de subventions ou le nombre de ventes des spectacles, soit parce que leur poste n'y correspond pas, soit parce qu'ils n'en ont ni le temps ou la compétence. Et même à admettre qu'un budget suffisant puisse être dégagé dans certains cas, combien de personnes à bac +3, 4 ou 5, avec entre cinq et huit ans d'expérience, pourront se contenter de stagner au niveau du SMIC ?

Sans être alarmiste, force est de constater que le départ de ceux par qui les arts de la rue et de la piste ont trouvé une certaine forme de professionnalisation (administrative) au profit d'un déploiement artistique et de services, risquerait de fragiliser ce même secteur si des requalifications et des restructurations n'ont pas lieu et si une aide substantielle ne vient pas soutenir le développement en termes d'action culturelle qu'apportent les structures du secteur.

L'essentiel des conventions NSEJ arrivant à échéance entre 2004 et 2006, la question de la pérennisation des postes est donc plus que jamais d'actualité.