



## Appel à propositions de recherche

*La qualité de l'emploi dans les métiers artistiques et culturels*

**Ministère de la culture et de la communication**  
Secrétariat général  
Délégation au développement et aux affaires internationales  
Département des études, de la prospective et des statistiques

mai 2009

## Sommaire

<b>I – Contexte</b>	<b>p. 3</b>
<b>II – Problématique</b>	<b>p. 5</b>
<b>III - Publicité, modalités de présentation et de sélection des projets de recherche</b>	<b>p. 7</b>
<b>IV - Critères de sélection</b>	<b>p.7</b>
1 Critères administratifs	
2 Critères scientifiques	
3 Critères de faisabilité	
<b>V - Fonctionnement des projets</b>	<b>p.8</b>
1 Délais et rendus	
2 Réunions de travail	
3 Publication / valorisation	
<b>VI - Conditions de financement</b>	<b>p. 8</b>
<b>VII - Contacts</b>	<b>p.9</b>
<b>VIII - Formulaire de réponse à l'appel à projet de recherche</b>	<b>p. 10</b>
1 Renseignements administratifs	
2 Budget	
<b>IX - Autorisation institutionnelle de participation à l'appel à propositions</b>	<b>p. 13</b>

## I - Contexte

- L'axe de travail sur l'emploi culturel au sein du DEPS

Le Département des études, de la prospective et des statistiques (DEPS) du Ministère de la Culture a engagé depuis une dizaine d'années un programme de travail spécifique sur l'emploi dans le secteur culturel.

Ce programme s'est fondé, depuis son origine, sur deux dimensions complémentaires faisant l'objet de travaux récurrents :

- une dimension de cadrage statistique qui mobilise les différents outils de la statistique publique et les sources administratives au service d'une meilleure connaissance des caractéristiques des emplois du champ culturel et des personnes qui les occupent et du suivi dans le temps de ces caractéristiques ;
- des travaux de sociologie professionnelle visant à approfondir les métiers spécifiques du secteur, leurs conditions d'exercice et les enjeux qui les animent (métiers du spectacle, du patrimoine, des arts plastiques et graphiques, métiers d'auteur, ...).

Des travaux complémentaires portant, pour certains, sur l'impact des politiques publiques de l'emploi dans le champ culturel (travaux sur les différents programmes d'aide à l'emploi : CES, emplois-jeunes, notamment), et pour d'autres, sur la thématique de l'insertion professionnelle sur les marchés du travail artistique et culturel (collaboration à l'enquête « Génération » du Céreq, par exemple) sont venus nourrir cet axe de travail de façon plus ponctuelle

Plus récemment, un intérêt particulier a été accordé à toutes les dynamiques de transformation qui sont à l'œuvre dans le champ de l'emploi culturel : mutations des formes de l'emploi sous l'effet du développement de l'économie de projet et d'une généralisation de toutes les formes d'emploi non stable (CDD, vacations, etc), mais aussi mutations des métiers eux-mêmes sous l'impact des technologies numériques et de transformations de contenu qui amènent à une adaptation continue des savoir-faire et compétences, et à une redéfinition des frontières mêmes des métiers.

Ainsi, si le champ des activités culturelles et celui des professions spécifiques du secteur ont été traditionnellement définis par sélection au sein des deux nomenclatures officielles, générales à l'ensemble de l'économie (NAF et PCS<sup>1</sup>), cette dimension plus dynamique de l'analyse amène aujourd'hui à interroger aussi les contours du champ de l'emploi culturel et à explorer les champs connexes où se déploient des caractéristiques proches de celles observées dans les métiers artistiques et culturels.

- Une thématique de recherche, au niveau national et européen, sur la « qualité de l'emploi »

Depuis la fin des années 1990, la question de la qualité de l'emploi occupe une place importante dans les travaux relevant des différentes disciplines des sciences sociales. Elle l'occupe aussi au sein du débat public, tout particulièrement lorsqu'une amélioration économique conjoncturelle et une pression moindre du taux de chômage amènent à reconsidérer les priorités de la politique de l'emploi, au-delà du seul objectif quantitatif de la création d'emplois « à tout prix ».

Cette notion multidimensionnelle de « qualité », qui englobe un ensemble de critères descriptifs sur la forme et l'environnement de l'emploi et un ensemble de représentations plus subjectives, a été

---

<sup>1</sup> La liste des postes retenus au sein de ces deux nomenclatures pour définir le champ de l'emploi dans le secteur culturel, d'une part, dans les professions culturelles, d'autre part, est disponible dans les publications sur l'emploi du Département des études, de la prospective et des statistiques (voir notamment *Culture chiffres* 2007-8 p.7), téléchargeables en ligne sur le site : <http://www.culture.gouv.fr/deps>.

portée au niveau européen (Sommet de Lisbonne, mars 2000) et reconnue comme un objectif important, voire prioritaire, d'un développement économique durable. Le Conseil européen a adopté au Sommet de Laeken une définition complexe de cette « qualité » reposant sur une dizaine d'indicateurs : caractéristiques objectives de l'emploi en termes de statut juridique (évaluation du niveau de stabilité de l'emploi), de rémunération, de conditions de travail (sécurité et santé au travail, degré d'autonomie, ...), de trajectoires professionnelles (possibilités concrètes de progression, ...), ...auxquels s'ajoutent des critères plus qualitatifs comme le degré de satisfaction au travail, l'adéquation entre la formation reçue et les compétences mises en œuvres dans l'emploi, l'égalité entre les genres, ou encore, le degré de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

En France, cette dimension a été intégrée progressivement dans certains outils statistiques de mesure de l'emploi (on peut citer : l'enquête Emploi annuelle de l'INSEE ou les enquêtes générales d'insertion professionnelle du Céreq qui intègrent des questions sur le degré de satisfaction par rapport à l'emploi, la perception de sa qualification et de sa rémunération, ou encore, le sentiment de précarité, de stress, de « réalisation de soi »<sup>2</sup>). Surtout, elle a fait l'objet de différents travaux d'approfondissement au croisement de plusieurs sciences sociales : ceux, notamment, coordonnés par le Centre d'études de l'emploi<sup>3</sup>.

C'est dans cette thématique que s'inscrit le présent appel à propositions.

---

<sup>2</sup> La faiblesse des effectifs relevant des métiers culturels, au sein de ces enquêtes générales par sondage, rend malheureusement inexploitable pour le champ culturel, car non représentatifs, les réponses à ces questions.

<sup>3</sup> Voir notamment : Centre d'études de l'emploi, *La qualité de l'emploi*, ed. La Découverte, coll. Repères, 2006.

## II - Problématique

- Eclairer un paradoxe

Au regard des différents critères d'appréciation de la qualité de l'emploi énoncés à l'instant, l'emploi dans les métiers artistiques et culturels s'inscrit en effet en termes de paradoxe :

- *d'une part*, l'emploi y apparaît, pour la quasi-totalité des indicateurs de mesure et pour la plupart des métiers concernés, comme un emploi de « mauvaise qualité » (part croissante des CDD et des formes d'emploi instable : intérim, free-lancing, contrats aidés, stages, ... ; montée du temps partiel ; émiettement et discontinuité des trajectoires professionnelles ; faiblesse des rémunérations et forte dépendance à l'égard des revenus de substitution, importance du taux de chômage et du chômage de longue durée, recours à des activités secondaires, ... - toutes caractéristiques habituellement associées à un marché secondaire d'emploi non qualifié) ;

- *d'autre part*, cet emploi a connu une expansion quantitative exceptionnelle au cours des vingt dernières années (un quasi doublement des effectifs depuis le début des années 1980) et il concerne - de surcroît - des personnes très fortement diplômées (40% de « bac + 3 et plus », soit trois fois plus que dans l'ensemble de la population active occupée).

Il s'agira donc ici d'interroger les termes de cette apparente contradiction, au-delà du simple constat d'une « attractivité » des professions culturelles établi au nom des vertus de créativité, d'innovation, ou encore des capacités d'autonomie et de réalisation de soi généralement associées aux métiers de la création artistique.

- Le champ et les thèmes de réflexion possibles

Les travaux s'intéresseront aux personnes déjà en emploi dans le champ culturel (et non celles qui, en cours de formation, s'y destinent).

Ils pourront concerner l'ensemble des métiers artistiques et culturels (voir annexe p.15).

La problématique choisie invite cependant à porter un intérêt particulier aux métiers de l'interprétation et de la création (création littéraire, création dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel, création dans les arts visuels : arts plastiques, arts graphiques, photographie, ...).

Les thèmes et les pistes de réflexion proposés ci-dessous ne sont ni exhaustifs, ni exclusifs.

Les travaux pourront s'articuler autour des deux questions suivantes :

- comment les professionnels des métiers artistiques et culturels vivent-ils concrètement les caractéristiques de leur emploi (sa fragilité, sa discontinuité, sa précarité, ...) ? Quelles stratégies d'adaptation mettent-ils en œuvre et pour quels effets ? (thème 1)
- quelles représentations ont-ils de cet emploi ? (thème 2)

### *Thème 1 : Adaptation aux caractéristiques et à l'environnement de l'emploi*

Les travaux sur l'emploi culturel – et particulièrement tous ceux portant sur le champ du spectacle où se trouve poussée à l'extrême la logique de l'emploi flexible de très courte durée – ont révélé différentes modalités d'adaptation des individus à la discontinuité et à l'incertitude du maintien dans l'emploi, dans un contexte de concurrence exacerbée par un déséquilibre croissant entre offre et demande de travail.

On peut citer notamment :

- la pluriactivité (recours à une ou plusieurs activités secondaires, proches du métier d'origine ou étranger à celui-ci, éventuellement exercées simultanément)

- la démultiplication de l'activité sur un éventail toujours plus étendu de rôles professionnels (création, interprétation, écriture, conception, enseignement, animation, prestations intellectuelles,...)
- les systèmes d'organisation collective de protection contre le risque de non-activité
- le recours permanent, tout au long de la carrière, à la formation (formation continue, auto-formation, ...) pour étendre et renouveler sans cesse les compétences professionnelles dans un souci d'adaptabilité aux nouvelles demandes du marché
- la constitution et la structuration de réseaux relationnels (réseaux de pairs, réseaux d'employeurs, réseaux de commanditaires, réseaux d'intermédiaires, ...), la multiplicité de ces liens se révélant indispensable pour suivre en continu les flux d'information potentiellement pourvoyeurs de nouveaux emplois et de nouveaux projets ...

Comment ces stratégies sont-elles mises en œuvre ? Quelles formes concrètes prennent-elles ? Quelles variations peut-on observer selon le métier et les secteurs d'emploi concernés ? Comment se traduisent-elles dans la réalité professionnelle des individus (en termes de temps passé ? de compétences ? de savoir-faire ?) Comment l'incertitude du maintien dans l'activité est-elle gérée à l'horizon d'une carrière ?

### Thème 2 : Les représentations de l'emploi

On fait ici l'hypothèse d'un prisme très étendu de représentations, allant de la déploration militante de la fragilité et de l'incertitude de l'emploi à la revendication de cette précarité. Les arguments avancés pour expliquer le pouvoir d'attraction exercée par ces métiers relèvent le plus souvent :

- de leur capacité à procurer des gains élevés : en dépit de revenus moyens et médians extrêmement faibles dans la plupart des métiers de la création, de l'interprétation et les métiers d'auteur, la physionomie particulière qu'y prend la distribution des revenus (généralement : 10% des individus se partageant la moitié – ou plus - de la masse salariale distribuée) accrédite l'espérance d'une réussite toujours possible et spectaculaire,
- des conditions de travail (autonomie, initiative, liberté, auto-contrôle, absence de routine, engagement dans l'activité et réalisation de soi, créativité, renouvellement permanent des compétences et apprentissages, moindre séparation des temps professionnel et privé, ...)
- de gratifications sociales et symboliques précisément liées au degré d'autonomie de l'activité et à sa variété, à son potentiel formateur, à sa capacité d'approfondissement de la connaissance de soi.

Pour l'un ou l'autre de ces thèmes (et pour tout autre proposé), on cherche à mettre en évidence les variations possibles :

- selon le métier concerné,
- selon la position des individus dans le cycle de vie (moment de l'insertion, moment de la mise en couple, reconversion, retraite, ...)
- selon le genre
- ...

### III - Publicité, modalités de présentation et de sélection des projets de recherche

- Le présent appel à propositions de recherche, ainsi que les documents de candidature, sont téléchargeable sur le site du Deps à l'adresse <http://www2.culture.gouv.fr/deps/>
- Les réponses à cet appel à propositions de recherche se feront **avec le formulaire joint** et devront être renvoyées au Deps **avant le 30 juin 2009 en deux exemplaires** sous enveloppe cachetée à l'attention de :

M. Philippe Chantepie, Chef du DEPS  
Ministère de la culture et de la communication  
DDAI/DEPS  
182 rue Saint Honoré  
75033 Paris cedex 01

- Les projets seront évalués par un comité de sélection.

### IV- Critères de sélection

#### 1 - Critères administratifs :

- Les dossiers devront être complets et la description du projet précise
- Les équipes partenaires soumettront un projet commun devant comporter l'autorisation de participation écrite du responsable de leur institution (cf modèle).
- Chaque projet doit désigner un seul responsable scientifique.
- Le montant de chaque subvention sera au maximum de 25 000 euros.
- La durée maximale des projets est de 12 mois

#### 2 - Critères scientifiques :

- Les projets devront concerner le champ culturel défini dans le présent appel à propositions
- Les projets seront évalués sur leur originalité par rapport aux recherches existantes (nouveau thème, compléments nouveaux à un thème étudiés par ailleurs, etc.)
- Ainsi que sur leur connaissance des recherches, problématiques et enjeux de recherche sur le domaine

•

#### 3 - Critères de faisabilité

- Adéquation de la méthode
- des moyens humains
- des délais
- et du budget aux objectifs

## V - Fonctionnement des projets

### 1 - Délais et rendus :

Les responsables des projets subventionnés par le Deps devront remettre :

- au lancement du projet : un projet d'intention (objectifs, méthodes, attendus, délais, etc.)
- à mi-parcours : un rapport d'étape comportant une note méthodologique (description du terrain, des outils, des objectifs précis, et des modes de recueils de données, ainsi que des données recueillies et des premières analyses) assortie d'une note de suivi de projet (travail restant à accomplir, éventuellement suggestion de réorientation de la recherche).
- A la fin de la recherche : un rapport détaillé

### 2 - Réunions de travail

Le Deps organisera une ou plusieurs réunion(s) de travail collectif où les responsables scientifiques de chaque projet devront être présents.

### 3- Publication/valorisation

Le DEPS effectue une valorisation des travaux dans le cadre de ses publications.

Les rapports seront expertisés dans ce sens par son comité éditorial, dans un dialogue avec les chercheurs, et pourront donc faire l'objet de publication.

## VI - Conditions de financement

Le financement des projets retenus sera assuré par le Département des études, de la prospective et des statistiques selon les modalités suivantes :

- Le coût du projet doit être évalué HT et TTC, le montant de la subvention étant accordé TTC
- Le montant prévisionnel de la subvention pourra atteindre 100% de la part subventionnable du projet (hors salaires publics et coût d'environnement) pour des organismes de droit public. En dehors de la part subventionnable, il est souhaitable de chiffrer le montant des fonds propres apportés par chaque partenaire du projet  
80% du coût réel HT pour les organismes de droit privé ; 20% au moins de ressources propres devant figurer dans la part subventionnable
- Les fonds inutilisés à la fin du projet seront restitués au Trésor (décret du 30/06/1934)
- Les dépenses subventionnables prévisionnelles doivent être intégralement prévues par l'annexe financière. Les coûts imputables au projet doivent correspondre aux dépenses réelles et strictement rattachables à la réalisation de celui-ci, à l'exclusion de toute marge bénéficiaire. La réalité de ces dépenses doit pouvoir être prouvée à tout moment.
- Les dépenses subventionnables qui apparaîtront dans la demande de subvention (cf modèle) sont :
  - les dépenses de fonctionnement : rémunération charges sociales comprises (hors personnels permanents), frais de déplacement, frais spécifiques (matériel, au pro-rata de la durée du projet pour les matériels existants – fourniture et service)
  - les dépenses d'équipements (acquisition) : la part des amortissements au pro-rata de la durée du programme, des équipements acquis pour sa réalisation dès que leur coût est supérieur à 1600 euros HT ou la totalité du coût de ces équipements s'ils ne sont pas réutilisables après la réalisation de ce projet
  - les frais généraux de gestionSont exclues des dépenses subventionnables les dépenses habituelles de renouvellement des matériels.

- Lorsque le programme n'a pas été réalisé ou lorsque le bénéficiaire n'a pas exécuté une ou plusieurs des obligations à sa charge par la décision attributive de subvention ou par la convention, le Deps, après mise en demeure, réduit intégralement le montant de la subvention prévue par décision notifiée et adressée, pour information, au responsable scientifique et à celui de l'institution soutenant la demande.

## VII - Contacts

Pour tout renseignement :

Contact : Frédérique Patureau

Tél +33 (0)1 40 15 79 37 / 1 40 15 79 17 (secrétariat)

Mél : [frederique.patureau@culture.gouv.fr](mailto:frederique.patureau@culture.gouv.fr)

Fax : +33 (0)1 40 15 79 99

## VIII - Formulaire de réponse à l'appel à propositions de recherche de recherche

### 1. Renseignements administratifs

**Titre du projet de recherche**

**Equipe :**

Nom de l'équipe :

Responsable scientifique :

(nom, prénom, fonction, institution de rattachement, adresse, tél, fax et mél) :

Membres de l'équipe impliqués dans le projet

(noms, prénoms et fonctions, institutions de rattachement, adresses, tél, fax et mél) :

**Durée du projet**

**Partenariats** (le cas échéant)

Description du/des partenariats (objet, durée, modalités):

*Equipe partenaire 1*

Nom de l'équipe

Nom du responsable

Institution

Nom du directeur de l'institution

Adresse complète (postale et mél)

Apport de cette équipe au projet :

*Equipe partenaire 2*

Nom de l'équipe

Nom du responsable

Institution

Nom du directeur de l'institution

Adresse complète (postale et mél)

Apport de cette équipe au projet :

**Résumé du projet de recherche**

(20 lignes maximum)

**Liens avec des programmes de recherche régionaux, nationaux ou internationaux**

**Description du projet de recherche**  
(10 pages maximum)

**Justification du projet de recherche** (état de l'art, bibliographie, etc.)

**Plan de recherche :**  
Objectifs, résultats attendus, aspects innovants

Programme de travail : hypothèses, méthodes, outils, et protocoles envisagés

Responsabilités et tâches dévolues à chaque équipe dans le cas de partenariat  
Calendrier d'exécution et de rendu des différentes phases

**Expérience :**  
(récapitulatif des moyens humains et financiers mis en œuvre)

## 2 - Budget

### 2.1 - Fonctionnement (coût total y compris la participation demandée)

	dépenses		recettes	
	H.T.	T.T.C.	H.T.	T.T.C.
Rémunérations (*)				
Déplacements, séjours (*)				
Fournitures, petit Equipement, documentation				
Frais spécifiques				
Edition, reprographie				
Frais de gestion ( %)				
<b>Total</b>	<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>

NB : veiller à équilibrer le budget du projet (1 = 3 et 2 = 4)

### 2.2 - Equipement

(cette rubrique ne comporte que le matériel ou les éléments permettant de le construire d'une valeur unitaire supérieure à 1 524,49 euros H.T.)

#### a) Secteur privé :

nature et marque	valeur d'achat H.T.

**b) Secteur public**

nature et marque	valeur achat H.T.	participation H.T.

Taux d'amortissement sur la durée du programme : %  
 Valeur amortissable prise en compte par le Ministère de la Culture H.T.  
 (\*) Les rémunérations, ainsi que les frais de séjour et déplacement, ne sont pas soumis à la TVA.

**2.3 - Tableau récapitulatif des moyens demandés**

Poste de dépenses		Montant	
<b>Fonctionnement</b>			
	dont participation demandée		
<b>Equipement</b>			
	dont participation demandée		
<b>Total à dépenser</b>		-----	-----
	dont Total demandé		-----

**Pourcentage de la subvention demandée**

par rapport au coût total du programme hors taxes : %  
 par rapport au coût total du programme T.T.C. : %

## **IX - Autorisation institutionnelle de participation à l'appel à propositions de recherche 2009**

(Cette autorisation doit être présente dans tous les dossiers de candidature).

### **Appel à propositions de recherche La qualité de l'emploi dans les métiers artistiques et culturels**

**Titre du projet :**

**Coordonné par** (nom, prénom du responsable scientifique)

Je, soussigné(e) ....., responsable de l'institution.....  
....., autorise la participation des membres de mon institution (liste des membres, nom, prénom et fonction) dans le projet mentionné ci-dessus.

Cachet de l'institution	A....., le .....  Signature du responsable de l'institution (avec mention des nom, prénom et fonction)
-------------------------	---