

CONVENTION PROMOTION DE L'EMPLOI N°0235

**Consolidation des NSEJ  
dans les réseaux musiques actuelles**

RAPPORT INTERMÉDIAIRE

**Juin 2003**

# Sommaire

<b>Introduction</b> .....	p. 2
ÉTAT DES LIEUX	
Une base de données pour recueillir et traiter les informations .....	p. 3
Données générales .....	p. 4
Un exemple de premiers traitements sur un réseau : la FNEIJ/MA .....	p. 8
Tableau sur les associations .....	p. 8
La composition des budgets .....	p. 10
Les postes créés .....	p. 12
Formations initiales, en cours d'emploi, et prévues .....	p. 15
La relation employeur-employé .....	p. 17
Les avis sur la pérennisation .....	p. 19
Conclusions et observations de l'enquêteur .....	p. 22
Les monographies réalisées par le Centre d'études de l'emploi .....	p. 23
Un appel aux autres employeurs du secteur des musiques actuelles à s'identifier .....	p. 24
METHODOLOGIES	
Dispositifs institutionnels .....	p. 27
La reconduction des conventions pluriannuelles .....	p. 28
Les dispositifs locaux d'accompagnement .....	p. 29
COMMUNICATIONS	
Un site internet dédié pour la diffusion d'informations et d'outils .....	p. 32
<b>Conclusion</b> .....	p. 36

## Introduction

La convention signée par la Fédurok au nom de cinq réseaux musiques actuelles (FNEIJMA, AFIJMA, Fédération des scènes de jazz, Réseau Chaïnon, Fédurok) avec le ministère des Affaires sociales, du travail et de la solidarité, vise à accompagner la consolidation des activités et des emplois créés dans ces réseaux grâce au programme gouvernemental « Nouveaux services, emplois jeunes » (NSEJ).

Dans ce cadre, plusieurs chantiers ont débuté dont le présent rapport intermédiaire se propose de faire état :

- État des lieux : réaliser une photographie aussi que complète que possible de la situation de l'emploi dans les structures employeuses grâce à des enquêtes exhaustives sur ces réseaux comprenant des données quantitatives mais aussi qualitatives, et approfondir l'analyse grâce à la production de monographies sur un échantillon représentatif d'associations employeuses et leurs emplois-jeunes recrutés,
- Méthodologies : construire des outils méthodologiques (voire aussi diffuser les outils méthodologiques déjà existants) susceptibles d'aider les associations culturelles à construire le plan de pérennisation de leurs activités et de leurs emplois,
- Communications : diffuser en temps réel les résultats et analyses d'enquêtes ainsi que les outils méthodologiques, aux membres des réseaux musiques actuelles, mais aussi à l'ensemble des acteurs culturels, ce qui passe par l'ouverture d'un espace de communication interactif permettant également aux membres des réseaux de témoigner de leur expérience.

Ces travaux ont été pilotés régulièrement par des comités de suivi et de pilotage de la présente convention promotion de l'emploi réunissant les représentants des réseaux signataires, le ministère de la Culture et de la Communication (DMDTS et DDAT), le ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, la Commission paritaire nationale Emploi Formation du spectacle vivant, l'association Opale mandatée pour le suivi général des travaux, et le Centre d'Études de l'Emploi pour ses conseils méthodologiques et la réalisation des monographies.

# État des lieux

## Une base de données pour recueillir et traiter les informations

---

L'association Opale a proposé de concevoir un logiciel d'enquête sur base de données FileMaker Pro, pour faciliter le recueil puis le traitement d'informations quantitatives et qualitatives auprès des membres des réseaux signataires. Ce logiciel dirige les études selon une grille d'enquête homogène, et permet, après saisie, des croisements de données.

Ce logiciel d'enquête, sous une forme légèrement simplifiée, a par ailleurs été utilisé par l'association Hors Les Murs pour son état des lieux des NSEJ dans les secteurs du cirque et des arts de la rue, et a été demandé par l'Institut des villes pour réaliser un état des lieux de la situation des NSEJ dans les structures composant l'ensemble dit des « Nouveaux territoires de l'art (NTA) ».

Il a aussi servi à la Communauté urbaine de Nantes dans le cadre d'une mission confiée à Opale pour accompagner le diagnostic territorial et la préparation du dispositif local d'accompagnement.

Cette proposition a été acceptée par le comité de pilotage, et fonctionne sur le principe d'une mise à disposition du logiciel aux têtes de réseau afin qu'elles puissent mener par elles-mêmes leurs enquêtes.

Après bilan de leurs disponibilités et compte tenu du besoin de disposer rapidement de cet état des lieux, des chargés de mission Opale ont dû prendre en charge l'enquête sur les réseaux FNEIJMA et AFIJMA, la prise de rendez-vous

téléphonique, les entretiens téléphoniques en eux-mêmes puis les rappels pour le recueil des compléments d'information manquants ayant représenté une moyenne de 2 heures à 2 h30 de travail par association enquêtée.

Pour la Fédurok, le travail important de recueil d'informations auprès de ses membres réalisé par la fédération dans le cadre de son « Tour de France », a permis d'exporter directement de nombreuses données dans le logiciel d'enquête, et de limiter très fortement les entretiens complémentaires qui pourront être nécessaires, et qui seront effectués par les salariés de la fédération elle-même.

Pour le Réseau Chaînon, il a été décidé d'entreprendre le travail d'état des lieux lors d'une seconde phase, ultérieure à la première vague, l'hypothèse de la mise à disposition d'une personne sur ce chantier au sein de la tête de réseau à partir du mois de juin 2003 ayant été évoquée.

Outre les réseaux signataires, les réseaux Féarock (fédération de radios associatives) et FAMDT (fédération des associations de musiques et danses traditionnelles) ont souhaité pouvoir exploiter elles aussi le logiciel, qui leur a par conséquent été mis à disposition par Opale après démonstration et import des coordonnées de leurs adhérents dans la base de données.

## **Données générales**

---

Le tableau ci-dessous présente les résultats généraux obtenus à partir de la grille d'enquête, pour les réseaux sur lesquels des données globalisées ont pu être réunies à ce jour (les informations pouvant être incomplètes pour certains réseaux qui n'ont pas terminé leur enquête). Ils sont également mis en regard des résultats issus de l'étude Opale sur l'agglomération de Nantes afin d'offrir un premier élément de comparaison.

	FÉDUROK	FNEIJ/MA	AFIJMA	SCENES JAZZ	FERAROCK	FAMDT	TOTAL MA	NANTES
<b>ENSEMBLE DES STRUCTURES</b>								
Nombre d'associations adhérentes	49	27	29	21			126	
Nombre d'associations ayant recruté des emplois-jeunes	43	14	18	16			91	124
Pourcentage d'associations du réseau impliqués dans les NSEJ	87,8%	51,9%	62,1%	76,2%			69,5%	
Nombre de salariés permanents	361	98					459	661
Nombre d'emplois-jeunes recrutés	<b>138</b>	<b>29</b>	<b>27</b>	<b>24</b>			<b>218</b>	<b>185</b>
Ancienneté moyenne des structures (en années)	10	18	16					
<b>EMPLOI SUR ÉCHANTILLON (hors structures spécifiques)</b>								
Nombre d'associations prises en compte dans l'analyse	43	12	17	16			88	114
Nombre d'emplois-jeunes recrutés par ces associations	138	26	25	24			213	163
Nombre d'emplois-jeunes par association	3,2	2,2	1,5	1,5			2,4	1,4
Nombre de salariés dans ces associations	361	84	54	78			577	404
Pourcentage d'emplois-jeunes sur l'effectif salarié	<b>38,2%</b>	<b>31,0%</b>	<b>46,3%</b>	<b>30,8%</b>			<b>36,9%</b>	<b>40,3%</b>
<b>DONNÉES BUDGÉTAIRES SUR ÉCHANTILLON</b>								
Total des budgets annuels des employeurs EJ	21 900 000	3 970 000	5 625 700				31 495 700	20 888 700
Budget moyen par association	509 302	330 833	330 924				357 906	183 234
Budget moyen par salarié	60 665	47 262	104 180				54 585	51 705
Aides totales annuelles de l'État au titre des NSEJ	2 097 600	395 200	380 000	364 800			3 237 600	2 477 600
Pourcentage de l'aide NSEJ par rapport au budget	<b>9,6%</b>	<b>10,0%</b>	<b>6,8%</b>				<b>10,3%</b>	<b>11,9%</b>
Recettes propres annuelles	9 610 000	2 497 130	1 830 700				13 937 830	8 211 600
Pourcentage de recettes propres	43,9%	62,9%	32,5%				44,3%	39,3%

Ce tableau permet une première étude comparative entre les réseaux.

Sont notés en premier lieu l'ensemble des structures qui les composent, celles qui se sont emparées du programme NSEJ, le nombre total d'emplois-jeunes recrutés. Un échantillon est ensuite composé en écartant les structures atypiques, pour lesquelles la pérennisation des emplois est considérée comme aisée puisque la part CNASEA sur le budget total est inférieure à 3%. C'est le cas pour de grands équipements culturels à Nantes, ou, pour le réseau FNEIJ/MA de deux structures parisiennes : le Studio des Variétés (1 emploi-jeune) et l'école ATLA (2 postes). De même, pour l'AFIJMA, une association n'a pas encore été enquêtée, et pour une autre l'emploi est mis à disposition par la municipalité.

Une lecture des résultats sur les associations gardées dans l'échantillon permet alors quelques constats généraux.

- Les membres de la Fédurok se sont largement emparés du programme NSEJ (près de 9 structures sur dix) comparativement à la FNEIJ (une sur deux). Une première relation peut être établie avec la jeunesse de ces associations, les membres de la FNEIJ ayant en moyenne un peu plus d'ancienneté : le dispositif a permis de favoriser les projets de développement des adhérents de la Fédurok. Pour l'AFIJMA (festivals de Jazz) et les Scènes de Jazz, on est situé entre les deux.
- Le nombre de postes emplois-jeunes par rapport à l'effectif salarié total des permanents est important, puisqu'il représente plus d'une personne sur trois en moyenne. Ce pourcentage est le plus important à l'AFIJMA, avec 46%, puis à la Fédurok (38%). Par contre, le nombre d'emplois-jeunes par employeur est nettement plus important à la Fédurok (3,2 postes), et à la FNEIJ/MA. On constate que ce nombre est nettement supérieur à la moyenne trouvée sur l'agglomération de Nantes. Cet écart est logique puisque, sur un territoire, les employeurs de petite taille sont en nombre significatifs, quand dans les réseaux musiques actuelles nous avons plutôt affaire à des associations de taille plus importante (deux fois plus importante si l'on se réfère aux budgets moyens).
- L'aide de l'État au titre des NSEJ, avec une moyenne de 10% du budget total des associations, est significative. On remarque qu'elle est inférieure à la moyenne que nous pouvons trouver sur un territoire comme l'agglomération nantaise, tous secteurs culturels confondus. L'AFIJMA, avec une moyenne de 6,8% du budget se situe au bas de l'échelle, ce qui peut signifier que ses membres auront moins de difficultés que dans les autres réseaux pour pérenniser les emplois.
- Le taux de ressources propres des associations musiques actuelles est fort, en particulier pour la FNEIJ, et nettement supérieur à la moyenne des associations culturelles de Nantes et son agglomération. Si ce point démontre une certaine capacité entrepreneuriale des associations musiques sur un secteur à l'économie mixte, cette idée devra néanmoins être affinée avant de statuer sur les perspectives de pérennisation, et ce en tenant compte des types d'activités

proposées, des catégories de publics visés, et aussi et surtout des niveaux de rémunération en vigueur pour les emplois-jeunes comme pour les autres emplois de la structure. On s'apercevra que la relation, fréquente dans le secteur culturel, entre un niveau de formation à Bac plus 3 pour une rémunération à peine supérieure au SMIC, est à peu près la situation rencontrée ici, ce qui doit être pris en compte pour envisager la consolidation des activités sur ce secteur.

- Avec près de 31,5 millions d'euros de chiffre d'affaires pour la Fédurok, la FNEIJ et l'AFIJMA (le chiffre pour les Scènes de Jazz n'est pas encore disponible), on peut d'ores et déjà affirmer que ce secteur a un poids économique certain, contribue significativement à la solidarité nationale par les prélèvements obligatoires dont il est l'objet, et engendre inévitablement des retombées économiques et sociales non négligeables sur le plan local.
- Le budget moyen par salarié, qui varie bien sûr en fonction de la nature de l'activité, semble se situer autour d'une moyenne de 50.000 \_ avec une nette augmentation pour l'AFIJMA surtout et la Fédurok également, pour lesquels l'activité de production de spectacles est dominante, et une baisse par rapport à cette moyenne pour les écoles de musique centrées sur l'accompagnement des musiciens amateurs et semi-professionnels.

## Exemple de traitement sur un réseau : la FNEIJ/MA

Pour donner une illustration des traitements de données qui seront progressivement effectués sur l'ensemble des associations employeuses enquêtées, nous étudierons le réseau FNEIJ/MA, pour lequel la collecte de données est achevée et permet donc d'engager les analyses. Les croisements de données seront affinés avec les comités de suivi et de pilotage à partir de ce premier état des lieux.

### ◆ Tableau sur les associations du réseau

Le premier tableau obtenu est extrait du fichier « associations », fichier central du logiciel d'enquête. Il permet d'obtenir une vision générale de la situation.

Région	Dpt	Nom association	Année création	EJ OUI	Nb sal	Nb EJ	Nb CES	FON JEP	Ad rel	Autres aidés	Bénév	Doss empl envoi	Arrêt conv	EC	CPA	Rép obt	Budget moyen	Part CNASEA
Aquitaine	33	C.I.A.M.	1985	1	10	2	1					1		2		1	805 965	3,80%
Aquitaine	33	MAP	1989	1	4	1	2					1		1		1	118 452	12,80%
Bretagne	29	Centre de Création Musicale	1989	1	8	3	2					1		1		1	291 705	15,60%
Centre	37	JAZZ A TOURS	1981	1	6	4						1		4		1	505 241	12,00%
Haute Normandie	76	CEM	1986	1	4	2	1	1			12	1		1		1	337 921	9,00%
Haute Normandie	76	JUPO	1972	1	5	1					7	1			1	1	366 240	4,20%
Ile de France	94	EDIM	1984	1	6	4	1					1			4	1	315 075	19,30%
Ile de France	92	MUSIQUES TANGENTES	1979	1	6	3	3					1		3		1	316 491	14,40%
Midi Pyrénées	31	MUSIC'HALLE	1988	1	6	2	1					1		1		1	377 469	8,10%
PACA	5	IMPULSE	1986	1	4	1		1			8	1	1				175 957	8,60%
PACA	84	PRO MUSICA	1993	1	9	1	2			1							340 724	4,50%
Rhône Alpes	26	JAZZ ACTION VALENCE	1990	1	4	2						1		2		1	382 818	7,90%
		<b>MOYENNES/TOTAUX</b>	<b>1985</b>	<b>12</b>	<b>72</b>	<b>26</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>4 334 058</b>	<b>10,0%</b>

- Régions : les emplois-jeunes dans le réseau FNEIJ sont répartis de la manière suivante, 3 en Aquitaine, 3 en Bretagne, 4 en région Centre, 3 en Haute Normandie, 7 en Ile-de-France, 2 en Midi-Pyrénées, 2 en PACA, 2 en Rhône-

Alpes. Cette répartition, qui n'est pas ici significative, pourra l'être en revanche sur des ensembles plus larges quand des données sur plusieurs réseaux auront été compilées.

- Emplois aidés : en plus des 26 postes emplois-jeunes déterminés dans le premier tableau général, on constate que la structure d'emploi de ce réseau est également composée de 13 postes CES/CEC, de deux FONJEP, et d'un contrat-jeune. Sur 84 permanents, ce sont donc en totalité 42 emplois qui bénéficient d'une mesure de soutien de l'État, soit exactement 50% de l'effectif. Cette donnée devra être prise en compte dans l'analyse du potentiel de pérennisation des emplois.
- Bénévoles : les bénévoles actifs sont par contre peu nombreux dans ce réseau, essentiellement composés des membres du conseil d'administration. Cette donnée servira surtout dans des tableaux comparatifs entre réseaux où elle pourra faire l'objet de commentaires explicatifs sur la gestion des ressources humaines.
- Sorties de programme : 11 associations sur 12 ont renvoyé le dossier employeur ; sur les 26 emplois-jeunes concernés, 1 convention va s'achever sans prolongation, 15 font l'objet d'une mesure d'épargne consolidée, et 5 prétendent à une convention pluriannuelle. 10 associations ont déjà obtenu réponse pour valider cette orientation. Pour les 5 postes non encore déterminés, l'option devra se prendre dans les deux années à venir, mais l'on peut dire que, globalement, sur ce réseau « les jeux sont faits ».
- Part CNASEA sur budget total : établir ce ratio permet d'organiser une hiérarchie dans les niveaux de priorité de suivi de tel ou tel membre du réseau, un chiffre élevé étant un indicateur de possibles difficultés. Ainsi, 5 associations ont un ratio dépassant la barre des 10%, et pourraient par conséquent avoir besoin d'un accompagnement renforcé.

## ◆ La composition des budgets

Le fichier « ressources » de la base de données permet de cumuler les différents types de financement des différentes associations membres du réseau détaillés sur l'année, pour aboutir au tableau suivant :

<b>RESSOURCES PROPRES</b>	
ADHÉSIONS, COURS, LOC, FORMATIONS	54,5%
VENTES SPECTACLES	2,8%
<b>TOTAL VENTES</b>	<b>57,3%</b>
SPEDIDAM	3,0%
FONDS POUR LA CRÉATION MUSICALE	1,7%
<b>TOTAL SOCIÉTÉS CIVILES</b>	<b>4,7%</b>
DIVERS	0,9%
<b>TOTAL RESSOURCES PROPRES</b>	<b>62,9%</b>
<b>COLLECTIVITÉS</b>	
VILLE	8,7%
DÉPARTEMENT	5,1%
RÉGION	4,4%
<b>TOTAL COLLECTIVITÉS</b>	<b>18,3%</b>
<b>ÉTAT</b>	
MINISTÈRE DE LA CULTURE	3,7%
POLITIQUE DE LA VILLE	1,2%
JEUNESSE ET SPORTS	0,4%
AUTRES SUBVENTIONS	3,3%
<b>TOTAL SUBVENTIONS HORS CNASEA</b>	<b>8,6%</b>
CNASEA	10,2%
<b>TOTAL SUBVENTIONS</b>	<b>18,8%</b>

- La structure de financement apparaît assez nettement, avec des participations des usagers (cours, location d'heures de répétition, formation professionnelle...) représentant presque les deux tiers des ressources. Cette donnée pose dans certains cas la question de la diminution du tarif d'accès proposé à l'utilisateur dans le cadre éventuel d'une politique de démocratisation culturelle. En effet, une logique de pérennisation par le développement des ressources marchandes signifierait une augmentation des prix, et donc une limitation du caractère dit « d'utilité sociale » consistant dans ce secteur, en particulier, à faciliter l'accès aux amateurs pratiquants de musiques actuelles disposant de faibles revenus.

- La participation des villes et collectivités territoriales est très faible si l'on compare cette structure de financement avec celle des écoles de musique gérées directement par les villes. Dans une enquête réalisée par la Fédération des maires des villes moyennes sur 45 villes (« Les charges de centralité de l'action culturelle des villes moyennes », 1999), il apparaissait en effet que la participation des villes représentait en moyenne 80% du prix de revient, la part de l'élève étant de 8,4%.
- Les subventions de l'État ne compensent pas ces écarts dans la structure habituelle de financement des écoles de musique traditionnelles, puisque, toutes origines ministérielles confondues à l'exception du ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, elles sont identiques au taux de participation des villes, et inférieures à l'aide au titre des emplois-jeunes et des CES/CEC (part CNASEA).

## ◆ Les postes créés

Les premiers éléments descriptifs des postes, issus du fichier « personnel » du logiciel d'enquête, sont les suivants :

Association	Turn over	Fonction	Gest	Com	Prod	Dev	Age	Ho	Fe	Bac +	CDI	CDD	Temps %	Nb SMIC	Évol	Form int	Form ext	Péren OK	Niveau	Dates fin	Arrêt conv	EC	CPA	Form +
MAP	1	Animateur			1		29	1			1		100	1,0		1		1	2	fév-04		1		1
C.I.A.M.	1	Chargé du centre de ressources			1		29		1	1	1		100	1,0				1	1	mars-05		1		
C.I.A.M.	3	Animateur			1		24		1	3	1		100	1,0				1	1	sep-04		1		1
Centre de Création Musicale		Chargé d'accueil/information	1				26		1	2		1	100	1,2	1		1	1	1	1	mars-06			
Centre de Création Musicale		Médiateur			1		26	1			1		100	1,2		1	1	1	1	1	oct-03		1	
Centre de Création Musicale		Régisseur			1		27	1		2		1	100	1,2				1	2	mars-06				
JAZZ A TOURS	1	Coordinateur pédagogique			1		26	1		2	1		100	1,0				1	2	juin-04		1		
JAZZ A TOURS		Chargé d'accueil/information			1		24		1		1		50	2,1				1	2	fév-06		1		
JAZZ A TOURS	1	Chargé de communication		1			26		1	3	1		100	1,2	1		1			sep-03		1		
JAZZ A TOURS		Médiateur			1		26	1		4	1		100	1,2	1			1	2	fév-06		1		
CEM	1	Assistant de l'administrateur	1				31	1	1		1		100	1,2			1	1	2	avr-03		1		1
CEM	1	Coordinateur pédagogique			1		29	1		2	1		100	1,2				1	1	sep-05				
JUPO	1	Animateur					22		1	2	1		100	1,1		1	1	1	3	sep-03		1		
EDIM	3	Assistant accueil			1		26	1		2	1		100	1,1				1	2	oct-05			1	1
EDIM		Animateur NTIC			1		30	1			1		100	1,1	1		1	1	2	fév-07			1	1
EDIM	2	Assistant coordination	1				23		1	2	1		100	1,2	1			1	2	oct-05			1	1
EDIM	3	Chargé de communication		1			26		1	3	1		100	1,1				1	1	jan-04			1	1
MUSIQUES TANGENTES		Administrateur	1				31		1	2	1		100	1,2	1		1	1	2	sep-03		1		1
MUSIQUES TANGENTES	4	Coordinateur pédagogique			1		27		1	4	1		100	1,0				1	2	oct-04		1		1
MUSIQUES TANGENTES	7	Chargé d'accueil/information		1			23	1		4	1		100	1,0				1	2	avr-03		1		1
MUSIC'HALLE		Chargé de communication		1			25		1	2	1		100	1,1		1		1	2	juil-07				1
MUSIC'HALLE	2	Assistant coordination		1			30	1			1		100	1,3	1	1		1	2	juin-03		1		
PRO MUSICA		Animateur			1		23	1			1		100	1,1				1	2	jan-08				1
IMPULSE		Chargé de développement			1		30	1		5	1		75	1,1	1	1	1	1	2	aoû-05				1
JAZZ ACTION VALENCE		Chargé de communication		1			27		1	2	1		100	1,1	1		1	1	3	mars-06		1		1
JAZZ ACTION VALENCE	1	Régisseur	1				28	1		2	1		100	1,1	1		1	1	3	juil-03		1		1
Moyennes	2,13	Totaux	5	6	14	0	27	13	13	2,6	24	2	97,1	1,2	10	6	10	25	1,9	jan-05	0	16	4	15

• En majorité, les jeunes travaillent sur des postes dont la dominante concerne la « production de l'activité » (14 cas), quand 5 seulement sont sur la « gestion/administration », et 6 sur la « communication/vente ». À titre de comparaison, les résultats obtenus par l'enquête Hors-Les-Murs sur les compagnies des arts de la rue et du cirque donnent une prédominance aux fonctions non productives (37% sur la « gestion/administration », 17% sur la « communication/vente », 14% sur la « recherche/développement », et 32% sur la « production d'activité »).

• Le turn-over a été assez significatif, avec une moyenne de 2,1. Certes, cette moyenne est augmentée par un cas particulier avec 7 passages préalables sur le poste avant la dernière embauche.

- L'utilisation des CDI est la règle, avec seulement 2 CDD, ce qui montre la détermination initiale des employeurs à préparer la pérennité des emplois créés dans le cadre du programme.

- L'âge moyen des jeunes en poste est de 27 ans, avec parité des sexes (13 femmes, 13 hommes). Le niveau moyen de formation initiale est de Bac + 2,6. À titre de comparaison, dans l'enquête Hors-Les-Murs l'âge moyen est de 26 ans, le public est au deux tiers féminin, et la formation initiale également à Bac + 3,4.

- Le niveau de rémunération est bas, ici chiffré à 1,2 SMIC (plus précisément 1,16). L'association de ces deux facteurs formation/rémunération que nous évoquons au chapitre précédent montre bien que nous nous situons dans le schéma traditionnel des emplois-jeunes dans le secteur de la culture. Des services de qualité conduits par des personnes de qualité ne peuvent espérer durer s'ils ne réussissent pas à générer des rémunérations décentes. Ces salaires ont connu une légère évolution dans seulement 10 cas sur 26.

À titre indicatif, nous proposons trois types de données :

- l'enquête « emploi » de l'Insee de 1995 établit à moins de 10% de la population des 25/34 ans, la proportion des diplômés supérieurs à Bac + 2
- à partir de l'enquête emploi 1999, on constate que les diplômés de niveau I et II représentent 28% de la population active ayant un emploi dans le secteur culturel, et 24% dans le secteur du spectacle vivant et des activités artistiques
- les enquêtes du ministère sur les emplois-jeunes (résultats au 30 avril 2001) montrent que 60% des jeunes recrutés ont au plus un niveau bac, 20% un niveau bac + 2, et 20% un niveau supérieur à bac + 2.

Ces données nous permettent de mesurer à quel point le secteur culturel attire une catégorie de jeunes fortement diplômés.

- Les employeurs ont fait significativement appel à la formation professionnelle pour les jeunes recrutés, avec notamment 10 cas de participation à des modules proposés par des organismes de formation, point sur lequel nous reviendrons plus qualitativement dans le chapitre suivant.

- Pratiquement toutes les associations membres envisagent la pérennisation de leurs emplois-jeunes avec une sérénité modérée. Ils entendent garder les jeunes dans la structure à l'unanimité, et envisagent la pérennisation de l'activité et de l'emploi avec un certain optimisme, intuitivement annoncé en moyenne à un niveau de 1,9 (niveau -1 = impossible, niveau 0 = improbable, niveau +1 = éventuel, niveau +2 = probable, niveau +3 = certain)
- Enfin, dans la perspective de garder le jeune sur le poste, les employeurs sont nombreux à envisager des formations complémentaires (15 cas sur 26).

## ◆ Formations initiales, réalisées dans le cadre de l'emploi, et prévues à court terme

Le tableau qui suit présente l'état des renseignements collectés sur les formations initiales des jeunes avant leur entrée en poste, les formations suivies en interne et en externe pendant le temps de leur emploi, et celles qui devraient être mises en place prochainement.

Association	Fonction du poste	Bac +	Diplôme initial	Formations suivies en cours d'emploi		Formation complémentaire prévue
				Formations suivies en interne	Formations suivies en externe	
MAP	Animateur		BAFA.	1 Formé directement en interne (MAO...) par des professeurs de l'école.		1 Eventuellement en MAO mais cela se fait déjà en interne.
C.I.A.M.	Chargé du centre de ressources	1	Equivalent DEUG de droit			
C.I.A.M.	Animateur	3	Licence d'histoire.			
Centre de Création Musicale	Chargé d'accueil/information	2	BTS Assistant de direction		1 Environnement juridique du spectacle vivant...- Gestion d'un centre de ressources musicales actuelles...- Elaboration et suivi d'un projet culturel. (au total: 126 heures).	1 Formations au niveau de la régie-spectacle.
Centre de Création Musicale	Médiateur		Bac électronique	1 Formation en son	1 Formation ERP sécurité (2 jours).	
Centre de Création Musicale	Régisseur	2	BTS Microtechniques			
JAZZ A TOURS	Coordinateur pédagogique	2	DEUST Métiers de la culture. Auparavant EJ dans l'éducation nationale.			
JAZZ A TOURS	Chargé d'accueil/information		BAC Secrétariat			
JAZZ A TOURS	Chargé de communication	3	Licence information-communication		1 Organismes en région : fait 4 ou 5 formations courtes (1 semaine) dont : - Internet - Communication écrite	
JAZZ A TOURS	Médiateur	4	Maîtrise en conception de projets culturels.			
CEM	Assistant de l'administrateur				1 Formation informatique générale.	1 - Formation administrative et comptable (gestion comptable...)
CEM	Coordinateur pédagogique	2	BETEP Musiques actuelles			
JUPO	Animateur	2	DUT Carrières sociales	1 - Formation par l'emploi même.	1 Formation en PAO...- Formation en bureautique, tableur.	
STUDIO DES VARIETES	Chargé d'accueil/information		Bac.		1 Management et communication de projets culturels à l'ICECOM (formation de 2/3 jours par sem. sur plusieurs semaines).	1 Sur la gestion culturelle. L'employeur est très attaché à pouvoir permettre à l'EJ de suivre des formations, y compris des formations longues.
EDIM	Assistant accueil	2	DEUG avec une formation musicale.			1 Pas défini vu la date récente d'embauche.
EDIM	Animateur NTIC				1 Ingénierie son en studio d'enregistrement. (actuellement en formation)	1 Actuellement en formation technique.
EDIM	Assistant coordination	2	Ecole de cinéma.			1 Formation à l'aspect contractuel de la production/diffusion.
EDIM	Chargé de communication	3	Licence métiers des arts et des spectacles.			1 Technique vers la PAO et le web-design.
MUSIQUES TANGENTES	Administrateur	2	BTS Tourisme		1 1 ou 2 courtes sur l'administratif.	1 • Besoins en termes de gestion. -> Management d'artistes.
MUSIQUES TANGENTES	Coordinateur pédagogique	4				1 Edition musicale.
MUSIQUES TANGENTES	Chargé d'accueil/information	4	Maîtrise Sciences Eco			1 • Sur les tournées d'artistes...- Sur la conception/édition de journaux.
MUSIC'HALLE	Chargé de communication	2	BTS Communication.	1		1 Par rapport aux outils de communication. Mais difficile de gérer une absence longue.
MUSIC'HALLE	Assistant coordination		Niveau bac.	1		
PRO MUSICA	Animateur		Il a suivi le DCM1 (cursus intégral proposé par Pro Musica).			1 - Formation technique de haut niveau en son. -> Formation nouvelles technologies (musique et internet).
IMPULSE	Chargé de développement	5	DEA analyse économique des institutions.	1 - Cours au sein de l'Ecole de musique en interne.	1 Formations ponctuelles concernant le son.	1 A étudier : besoin de se spécialiser sur une action, peut-être dans le son ou la vidéo.
JAZZ ACTION VALENCE	Chargé de communication	2	DUT information/communication + DEUG Sciences du langage		1 Formation "administration de site web".	1 Demandeuse de formations. Vient d'en effectuer une. D'autres pourraient être effectuées mais non défini pour le moment.
JAZZ ACTION VALENCE	Régisseur	2	BTS Assistant de gestion de PME*		1 Formation de sonorisation.	1 Nouvelles formations en techniques de sonorisation.
				6	11	16

La lecture de ces parcours de formation devrait permettre ultérieurement, dans une analyse plus affinée, de repérer divers modèles de parcours, et d'offrir une première base de travail pour les évaluations à construire avec la CPNEF-SV sur la constitution d'acquis professionnels.

• Sur les formations initiales, on peut d'ores et déjà noter un fait significatif : seules 6 formations initiales suivies par les jeunes sur 23 diplômes renseignés ne sont liés à des métiers de la culture. Il sera à confirmer dans les analyses sur les

autres réseaux que le secteur culturel développe une certaine attractivité dans les parcours professionnels de jeunes ayant des formations initiales diversifiées, avec néanmoins une certaine prépondérance des formations initiales liées aux métiers de la communication.

- Parmi les 11 cas cités de modules de formation dispensés par des organismes extérieurs spécialisés, 8 sont plutôt techniques dont 3 en son, 4 en informatique et 1 en ERP.
- Sur les besoins de formations complémentaires exprimées par les employeurs, il semblerait y avoir là aussi une certaine prépondérance du besoin d'acquisition de compétences techniques notamment liées aux NTIC, mais aussi de connaissances en méthodes de gestion.

## ◆ La relation employeur-employé

Un tableau établit également un bilan des avis des employeurs sur les apports principaux des jeunes au développement de la structure, et les apports de la structure au parcours professionnel du jeune. Des renseignements sur la qualité de la relation employeur-employé, et sur le parcours de jeunes passés sur le poste depuis leur départ, donnent également des informations intéressantes.

Association	Fonction	Relation avec Jeune	Augm.Ventes	Augm.Sub	CréatNewActiv	DevipActiv	TouchNewPublic	AmelioImage	AmelioQualiteW	MieuxFontEQUIPE	MieuxDynamique	MieuxOrgaAdmin	CommaiSecteur	ComeretComp	CompTechn	FermiPro	ConfrontRequite	ExpoVEQUIPE	AutonRespons	Parcours de jeunes passés sur le poste
C.I.A.M.	Chargé du centre de ressources	2											1							???
C.I.A.M.	Animateur	2				1			1				1							???
CEM	Assistant de l'administrateur	2										1	1							Il a changé de domaine: il est dans les assurances. La fragilité du secteur lui a fait peur. Il est parti de lui même.
CEM	Coordinateur pédagogique	2			1									1						Elle est toujours musicienne. Elle a préféré développé son activité musicale. Elle cherche à développer sa propre pratique artistique. Elle travaille tj dans la structure sur des actions ponctuelles.
Centre de Création Musicale	Chargé d'accueil/information	1										1		1						
Centre de Création Musicale	Médiateur	1				1								1						
Centre de Création Musicale	Régisseur	1						1											1	
EDIM	Assistant accueil	2							1				1							Nous avons recruté des musiciens qui à un moment donné ont privilégié leurs parcours musical. Certains ont repris un travail à mi temps dans une structure musicale.
EDIM	Animateur NTIC	2							1											
EDIM	Assistant coordination	2								1					1					1 a repris une activité musicale orientée vers l'animation auprès des enfants. 1 est devenu assistant-coordonateur du cycle enfant au sein de la structure tout en poursuivant son activité de musicien (intervenant régulier).
EDIM	Chargé de communication	2					1						1							Insertion dans le milieu professionnel : 1 travaille à mi-temps dans un studio de répétition tout en poursuivant sa pratique musicale. 1 travaille dans une salle de spectacle tout en poursuivant son activité musicale.
IMPULSE	Chargé de développement	2						1					1							
JAZZ A TOURS	Coordinateur pédagogique	2										1								Il est devenu musicien professionnel.
JAZZ A TOURS	Chargé d'accueil/information	1						1					1							
JAZZ A TOURS	Chargé de communication	-1						1												
JAZZ A TOURS	Médiateur	2						1					1							
JAZZ ACTION VALENCE	Chargé de communication	2										1	1							
JAZZ ACTION VALENCE	Régisseur	2						1							1					Personne beaucoup plus intéressé par la musique et la peinture: projets de développement personnel. Elle a poursuivi sa voie dans l'artistique.
JUPO	Animateur	2										1							1	Personne qui avait une formation plutôt commerciale. Bien que disposant d'une formation musicale, il ne se sentait pas très à l'aise dans ce secteur. Il est reparti dans l'industrie.
MAP	Animateur	2										1							1	A suivi une formation professionnelle de conception multimédia. En recherche d'emploi actuellement.
MUSIC'HALLE	Chargé de communication	2					1							1						
MUSIC'HALLE	Assistant coordination	2					1							1						1 est devenu musicien. Les autres sont restés trop peu longtemps.
MUSIQUES TANGENTES	Administrateur	2						1					1							
MUSIQUES TANGENTES	Coordinateur pédagogique	1							1				1							Sur certains. Pas forcément dans le secteur (vente dans un magasin de sport par ex.).
MUSIQUES TANGENTES	Chargé d'accueil/information	1								1			1							Sur certains. Pas forcément dans le secteur.
PRO MUSICA	Animateur	2						1					1							
		1,6	0	0	0	2	1	2	12	2	1	6	14	1	6	0	0	0	0	4

- La relation employeur-employé est déclarée comme excellente dans le réseau, avec une moyenne à 1,6. (Les critères de notation étant les suivants : « excellente » = 2, « bonne » = 1, « mitigée » = 0, « tensions » = -1, « difficultés » = -2)
- L'avis des employeurs sur les apports du jeune à la structure concernent essentiellement « l'amélioration qualitative des services offerts » (12 fois cité sur 26), puis une « meilleure organisation administrative » (6 citations). Le « développement de activités », « l'amélioration de l'image » et un « meilleur fonctionnement de l'équipe » ne sont cités que 2 fois chacun, « toucher de nouveaux publics » et « meilleure dynamique » 1 fois. Les apports « augmentation des ventes », « augmentation des subventions » et « création de nouvelles activités » ne sont pas cités. On peut donc en conclure que les emplois-jeunes dans le réseau FNEIJ ont eu surtout une influence sur l'organisation interne.
- L'avis des employeurs sur les apports de la structure au jeune mettent essentiellement l'accent sur l'apport d'une « meilleure connaissance du secteur », citée 14 fois. Sont également cités l'apport de « compétences techniques » (6) et un apprentissage de « l'autonomie et la responsabilité » (4). Les notions de « formation professionnelle », de « confrontation aux réalités » et de « expérience de travail en équipe » ne sont pas cités. Cette remarque semble bien indiquer que le programme NSEJ n'a pas été pris comme un dispositif d'insertion, mais plutôt comme un outil de découverte d'un secteur d'activité.
- Dans les parcours de jeunes passés sur le poste, on remarque de nombreuses sensibilités et pratiques artistiques, dans le domaine musical surtout mais pas seulement. Les personnes n'ayant pas cette sensibilité ont eu apparemment plus de mal à rester en poste et ont plutôt cherché une autre voie.

## ◆ Les avis sur la pérennisation

En plus de ces mesures chiffrées, des tableaux de notes nous permettent de travailler plus qualitativement les informations données par les employeurs sur les perspectives et conditions de pérennisation.

Association	Poste	Pérennisation	Commentaire pérennisation
C.I.A.M.	Chargé du centre de ressources	Eventuelle	L'évolution de son poste reste flou. En fonction du partenariat avec le RAMA par rapport au Centre Info Rock, ce poste peut disparaître de l'organisation du RAMA. Mais volonté de conserver l'EJ au sein du CIAM.
C.I.A.M.	Animateur	Eventuelle	Arrivée très récemment sur ce poste mais elle apporte beaucoup. Piste de nouvelles ressources: Organisation de concerts-tremplin, augmentation du nombre d'adhérents en répétitions, nouveaux partenaires pour la fête du CIAM.
CEM	Assistant de l'administrateur	Probable	On arrive à dégager des subventions de fonctionnement plus importantes. Par les négociations de partenaire, espoir de pérennisation.
CEM	Coordinateur pédagogique	Eventuelle	Beaucoup plus flou. Montage par une augmentation des ressources propres et une meilleure prise en compte de ces activités par les partenaires.
Centre de Création Musicale	Chargé d'accueil/information	Eventuelle	Projet d'un nouvel équipement dédié aux musiques actuelles à Brest avec un centre de documentation, un pôle accueil, deux salles de spectacle. 3 possibilités: □- OU le CCM a sa place dans cet équipement mais rien n'est sûr et dans ce cas nouveaux moyens. □- OU certains emplois du CCM pourraient être repris par cette structure. □- OU développement de nouveaux services pour dégager de l'autofinancement mais c'est difficile sur ce poste.
Centre de Création Musicale	Médiateur	Eventuelle	En augmentant le nombre d'heures de répétition on peut espérer augmenter l'activité et pérenniser le poste. Egalement, possibilité d'ouvrir de nouvelles activités (préproduction ou diffusion par exemple).
Centre de Création Musicale	Régisseur	Probable	L'EJ maîtrise le graphisme et le multimédia. L'idée est de dégager un mi-temps sur ce poste sur le graphisme pour faire des économies (la communication serait internalisée) et développer de nouvelles activités (conception d'éléments de communication pour des groupes...).
EDIM	Assistant accueil	Probable	Par nos ressources propres (on essaye de provisionner un petit peu). Par la convention pluriannuelle. Par le développement de nouveaux projets. L'employeur essaye de favoriser l'émergence de nouveaux projets portés par l'EJ.
EDIM	Animateur NTIC	Probable	Projet de studio d'enregistrement. Actuellement en formation. Va pouvoir mettre en place ce projet qui devrait dégager des ressources propres.
EDIM	Assistant coordination	Probable	Après formation, projets de nouveaux stages à développer pour dégager de nouvelles ressources.
EDIM	Chargé de communication	Eventuelle	Echéance proche. Cela dépendra de la capacité d'autofinancement à ce moment là. Depuis le début, volonté de de pérennisation.
IMPULSE	Chargé de développement	Probable	Ouverture d'un cycle de formation professionnelle et développement de l'activité studios d'enregistrement pour augmenter les ressources propres.

Association	Poste	Pérennisation	Commentaire pérennisation
JAZZ A TOURS	Coordinateur pédagogique	Probable	Actuellement une personne fait un audit financier pendant 4 mois. Attente de cet audit pour trouver une stratégie financière de pérennisation pour les EJ. A priori 1 ou 2 personnes vont partir et les autres vont voir modifier leur profil de poste.
JAZZ A TOURS	Chargé d'accueil/information	Probable	Idem. Attente de l'audit.
JAZZ A TOURS	Chargé de communication		
JAZZ A TOURS	Médiateur	Probable	Idem. Attente de l'audit.
JAZZ ACTION VALENCE	Chargé de communication	Certaine	Aide de l'épargne consolidée. 2 pistes de pérennisation: augmentation de la fréquentation sur les concerts (niveau modeste tout de même) mais surtout augmentation des subventions. Difficile d'augmenter considérablement les recettes propres car la structure est limitée par la taille des locaux (déjà au maximum des capacités d'accueil).
JAZZ ACTION VALENCE	Régisseur	Certaine	Par une augmentation des subventions.
JUPO	Animateur	Certaine	En cas de désengagement des partenaires, cela pourrait remettre en question cette pérennisation mais sinon les ressources de la structure devraient permettre de pérenniser le poste d'ici trois ans, à la fin de l'épargne consolidée.
MAP	Animateur	Probable	Développement de certaines activités extérieures (au début les interventions étaient gratuites mais elles deviennent progressivement payantes).
MUSIC'HALLE	Chargé de communication	Probable	Par rapport au scénario de développement de Music'halles, possibilité de disposer d'un nouveau équipement et donc de moyens supplémentaires.
MUSIC'HALLE	Assistant coordination	Probable	Plus urgent. On va essayer de prendre en charge le poste par nos ressources propres.
MUSIQUES TANGENTES	Administrateur	Probable	Augmentation régulière des ressources propres qui devraient permettre de pérenniser. Par le développement de l'activité, espoir de pérenniser.
MUSIQUES TANGENTES	Coordinateur pédagogique	Probable	Augmentation régulière des ressources propres qui devraient permettre de pérenniser.
MUSIQUES TANGENTES	Chargé d'accueil/information	Probable	Augmentation régulière des ressources propres qui devraient permettre de pérenniser.
PRO MUSICA	Animateur	Probable	Son activité va générer des recettes. Le coût des stages prend en compte l'atelier géré par l'EJ. L'EJ assure également des stages d'initiation (nouvelles recettes).

- L'élément essentiel qui semble se dégager de la lecture de ces fiches est une pérennisation envisagée en lien avec le développement de projets : accompagnement du projet du jeune lui-même pour créer de nouvelles activités, projets d'investissements matériels et immatériels pour créer de nouvelles activités utilisant les compétences des jeunes, développement des activités existantes pour augmenter les ressources et intégrer la consolidation du poste dans ce processus d'évolution.

- En plus des données réunies sur ce tableau, nous avons extrait du fichier structure des informations concernant les demandes potentielles d'appui des associations, dont on peut dresser le bilan comme suit :

- 4 associations déclarent pouvoir participer à des formations de responsables et/ou solliciter des accompagnements de personnes extérieures : 2 sur des questions de gestion, 1 pour le juridique, 1 en relation avec la création de

nouvelle activité. Majoritairement néanmoins, les responsables se considèrent suffisamment formés et n'avoient pas besoin d'accompagnement.

- 3 associations évoquent un intérêt éventuel pour une aide à la constitution de fonds propres, et 4 pour des garanties d'emprunts (dont deux sur projets d'investissements à court terme).

## ◆ Conclusion de l'état des lieux FNEIJ et observations de l'enquêteur

On peut conclure de ce premier état des lieux une certaine confiance des employeurs sur la pérennisation des NSEJ, mais l'analyse montre cependant un secteur encore économiquement fragile, utilisant les systèmes d'aides à l'emploi pour alléger ses coûts structurels.

Une meilleure prise en compte du service culturel public que proposent les écoles de musiques actuelles par les collectivités publiques permettrait à l'évidence de limiter les risques de marchandisation de l'activité : augmentation des prix, et donc limitation des possibilités d'accès. La différence très importante de la structure de financement entre une école municipale et une école associative privée à but non lucratif, semble laisser le champ ouvert à un rééquilibrage qui, même léger, soutiendrait avec force la consolidation des emplois.

De l'avis de l'enquêteur, Gaël Bouron, chargé de mission Opale, le statut des professeurs intervenants paraît un sujet central, toujours d'actualité. Certains sont en CDD, d'autres en CDI à temps partiel, d'autres en contrats journaliers, enfin certains réalisent des interventions d'encadrement en tant qu'artistes du spectacle.

Il semblerait intéressant, pour une partie du réseau, et afin d'obtenir une visibilité plus précise du nombre d'emplois d'intervenants générés par ces activités, de disposer d'une grille d'évaluation déterminant le nombre d'heures par professeurs et par école de musiques actuelles, les équivalents temps-plein, et les diverses formes de statuts.

Autre question : chaque école dispose bien sûr d'indicateurs sur ses activités mais la plupart du temps ceux-ci sont très succincts. Le nombre d'adhérents est la donnée la plus couramment utilisée. En ce qui concerne les indicateurs propres à l'activité d'école de musique (nombre d'heures de cours, nombre d'usagers par activité), les données existent mais sont présentées de façon différente entre chaque école. Il est donc très difficile d'effectuer des comparaisons sur les activités : ainsi, certains comptent le nombre d'heures de cours par professeurs quand d'autres indiquent plutôt le nombre d'heures par élèves. Il serait peut-être intéressant pour le réseau de définir des indicateurs communs.

## Les monographies réalisées par le Centre d'études de l'emploi

---

Le Centre d'études de l'emploi a proposé de réaliser 15 monographies sur le secteur. Lors de sa participation aux comités de suivi, et hormis ses interventions de conseil à Opale sur les questions utilisées dans le logiciel pour la réalisation de l'état des lieux, ses chargés de mission (Marie-Christine Bureau et Bernard Gomel) ont pu débattre avec les représentants des réseaux pour définir les associations à visiter, de telle manière que ces associations soient représentatives de leurs réseaux en fonction de divers critères, tels :

- implantation géographique (rural, urbain),
- taille de la structure (équipe importante ou réduite),
- type de relations avec les institutions,
- importance du bénévolat dans le fonctionnement.

À l'heure où nous rédigeons ce rapport, les visites des associations pour la réalisation des monographies débutent juste, sur un ensemble auxquels pourront s'ajouter par la suite d'autres associations après débat en comité de pilotage.

Fédurok : • Art'cades à Sainte-Croix Volvestre (Ariège) • Le Brise Glace à Annecy  
• La Cave à Musique à Mâcon

Scènes jazz : • Le Petit Fauchoux à Tours • Charlie Free à Vitrolles

AFIJMA : • Jazz à Nevers ou Grenoble jazz festival en fonction des disponibilités  
• Jazzèbre à Perpignan • Jazz à Luz ou Jazz en Lubéron

FNEIJ : • EDIM à Cachan • Jazz Action Valence  
(ces premiers choix sont susceptibles de modifications)

Réseau Chaînon : (pas de choix encore effectués)

## Un appel aux autres employeurs du secteur des musiques actuelles à s'identifier

À l'issue d'échanges entre le comité de suivi de la Convention et l'IRMA, il a été convenu que l'IRMA diffuserait par courrier électronique à son fichier un message aux employeurs du secteur des musiques actuelles non membres des réseaux signataires et participants à l'état des lieux, les informant du travail mené dans le cadre de cette CPE, de la création du site Internet qui lui est dédié (voir dernière partie du présent rapport), et surtout leur demandant de s'identifier en tant qu'employeurs engagés dans le programme NSEJ, et ce en répondant à quelques questions.

Le message rédigé par Opale, dont la diffusion est prévue par l'IRMA au milieu du mois de juin, est le suivant :

### Appel à contributions !

Dans le secteur de la musique, les associations se préoccupent de l'**arrivée à terme du programme emplois-jeunes**.

Cinq réseaux de musiques actuelles (Fédurok, FSJMI, FNEIJ/MA, AFIJMA, Réseau Chaînon)\* se sont associés pour travailler ces questions, réfléchir à des solutions, apporter aux associations du secteur de la musique des outils pour leurs négociations au niveau local.

Si vous êtes concernés, nous serions heureux, et il est pour le secteur très important, que vous puissiez **vous identifier sur notre site Internet** en répondant à quelques questions.

**Vous pourrez aussi consulter et utiliser librement sur ce site les informations que nous mettons à votre disposition.**

Soyez donc très nombreux à nous répondre, en cliquant sur ce lien : [www.emploisjeunes-musique.org/formulaire.html](http://www.emploisjeunes-musique.org/formulaire.html)

\*Les cinq réseaux sont :

- La Fédurok (fédération des lieux de musiques actuelles)
- La FSJMI (fédération des scènes de jazz et de musiques improvisées)
- La FNEIJMA (fédération nationale des écoles d'influence jazz et de musiques actuelles)
- L'AFIJMA (association des festivals innovants en jazz et musiques actuelles)
- Le Réseau Chaînon

Si vous faites partie de l'un de ces réseaux, merci de ne pas tenir compte de cet appel.

Et le formulaire auquel auront accès les personnes contactées est le suivant :

### Informations générales

Nom association (raison sociale)  Nom du lieu ou de la marque  Numéro de SIRET :   
Bâtiment, appartement :  Numéro et nom de la rue :   
Code postal  Ville  Région :  Téléphone :   
E-mail :  Nom du contact :  Prénom :  Fonction:

### Activités de la structure

Année de création de l'association :  Activité principale :   
Secteur principal :  Rayonnement des activités :   
Travail sur un territoire spécifique (milieu rural, quartier sensible...) :  Oui  Non Précisez :   
Importance de l'activité sur ce(s) territoire(s) :   
Travail sur une population spécifique (scolaire, insertion...) :  Oui  Non Précisez :   
Importance de l'activité sur ce(s) public(s) :   
Indications quantitatives sur les activités (Nb spectateurs annuels, nb spectacles produits, nombre d'heures de cours etc...) :   
Indications qualitatives sur les activités (Valeurs défendues par l'association) :  Budget annuel 2002 (en euros) :   
Part des recettes (hors subventions publiques et aides à l'emploi) dans le budget (en %) :

### Personnel / emplois-jeunes

Nb salariés permanents :  Nb d'intermittents réguliers :  Nb bénévoles :  Nb d'emplois-jeunes :   
Date de fin des premières conventions NSEJ :   
Avez-vous ou comptez-vous demander les formules épargne consolidée ou convention pluriannuelle :  Oui  Non  Ne sait pas  
Nombre Epargne consolidée :  Nombre Conventions pluriannuelles (CPA) :   
Montant moyens CPA • Année 1 :  Année 2 :  Année 3 :   
Commentaires   
Si vous avez des informations supplémentaires à indiquer ou des remarques, vous pouvez utiliser cet espace :

Les données collectées seront transférées dans la base de données du logiciel d'enquête et utilisées dans les statistiques.

Sans contenir autant d'informations que les enquêtes réalisées par entretiens téléphoniques dans les réseaux, elles permettront néanmoins de disposer d'informations de base sur un ensemble plus large, afin d'approcher une vue plus précise de l'utilisation qui a pu être faite du programme NSEJ dans le secteur professionnel des musiques actuelles.

## Méthodologies

Dans le cadre des comités de suivi, les têtes de réseau sont appelées à alerter le comité sur des problèmes rencontrés en région par leurs membres. Des besoins sont également identifiés lors des enquêtes pour l'état des lieux, et les relations entretenues avec des consultants permettent aussi d'en déterminer certains. L'une des missions de cette convention est donc de rechercher et d'apporter des réponses ou des outils méthodologiques pour construire la pérennisation des activités et des emplois, qui puissent être transmises aux membres des réseaux signataires, et plus largement, bénéficier aux associations du secteur.

Les informations et les instruments à construire et diffuser sont globalement de trois ordres :

- des explications synthétiques mais commentées sur les dispositifs institutionnels,
- des outils de mesure de son propre fonctionnement et de ses résultats (aide à l'auto-diagnostic),
- des bases de comparaison entre son fonctionnement et celui d'autres structures de même activité

Nous proposons ici quelques exemples, sur le premier thème, des outils informatifs qui seront progressivement approfondis et diffusés. Les deuxième et troisième thème seront développés ultérieurement.

### Dispositifs institutionnels

---

Deux éléments ont pour l'instant fait l'objet d'une préparation de communication : la reconduction du principe des conventions pluriannuelles, et la question de la mise en place des Dispositifs Locaux d'Accompagnement (DLA).

### ◆ La reconduction des conventions pluriannuelles

Une question est remontée du terrain concernant la reconduction ou non du principe des conventions pluriannuelles pour les associations ayant recruté des jeunes sur des postes en 2001, l'information actuelle adressée aux employeurs par les services déconcentrés du ministère des Affaires sociales, de travail et de la solidarité manquant de clarté à ce propos.

Les courriers adressés par les DDTEFP (Ile de France, Aquitaine, Pays de la Loire,...) accompagnant un questionnaire aux employeurs pour connaître les modalités de consolidation de postes NSEJ ouverts en 2001, ne laissent en effet entrevoir comme perspective de consolidation au terme des cinq ans dans le cas d'une non-solvabilisation, que la piste de l'épargne consolidée. En effet, il n'est fait aucune mention de celle de la convention pluriannuelle. Bien sûr, il n'est pas dit non plus que cette piste a été abandonnée.

Il est vrai que la circulaire du 4 mars 2003 envoyée aux DDTEFP donne priorité pour des raisons d'ordre technique à l'épargne consolidée. Mais omettre l'autre choix de la consolidation conduit les employeurs associatifs des réseaux signataires en particulier à penser que seule l'épargne consolidée demeure, d'autant qu'il est même dit oralement par certains des services déconcentrés que cette mesure est arrêtée pour les années à venir.

D'après nos recherches d'informations, il nous a été répondu par les services du ministère que l'Etat ne pouvait s'engager au-delà de 2005 sur cette politique de l'emploi, et qu'en conséquence il était impossible de proposer la convention pluriannuelle désormais.

D'où la proposition suivante de formulation d'une question-réponse à ce propos qui devrait être prochainement diffusée aux employeurs :

La convention pluriannuelle existe-elle encore ?

**Question** : Je viens de recevoir mon dossier-employeur, je m'aperçois que l'option proposée pour la consolidation est uniquement celle de l'épargne consolidée, il n'est nulle part fait mention de la possibilité du choix de la convention pluriannuelle. N'est-il plus possible désormais d'opter pour la convention pluriannuelle ? Ce choix existe-t-il encore ?

**Réponse** : Oui, la formule de la convention pluriannuelle existe toujours, mais l'Etat ne peut s'engager effectivement au-delà de 2005. En conséquence, ceux qui voudraient opter pour la convention pluriannuelle à l'issue des cinq ans ne doivent pas cocher sur leur dossier-employeur la case Épargne consolidée, mais par contre joindre un courrier indiquant qu'ils opteront pour la convention pluriannuelle au terme de leur convention.

Cette formulation a été adressée par courrier électronique, pour contrôle et validation ou correction, à M. Olivier Wickers, directeur de projet à la Délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle, conformément à la proposition d'interpellations qu'il nous avait faite lors des réunions avec les réseaux signataires ou non d'accords cadre et/ou de conventions promotion de l'emploi NSEJ le 24 avril 2003.

À l'heure où nous rédigeons ce rapport intermédiaire, il ne nous a pas encore été apporté de réponse ou avis.

#### ◆ Les dispositifs locaux d'accompagnement

Un commentaire de la circulaire n°2003/04 du 4 mars 2003, adressée par la DGEFP aux préfets, est prévu pour intégrer le site Internet dédié à la présente Convention Promotion de l'Emploi (voir dernière partie de ce rapport). Il proposera un résumé synthétique du contenu, en proposant pour les DLA un commentaire de ce type :

« Une fois identifiés, grâce à la réalisation des diagnostics territoriaux, les services créés par les associations ainsi que leurs besoins en accompagnement et les consultants susceptibles de prendre en charge ces accompagnements, des DLA (dispositifs locaux d'accompagnement) réunissant différents types de partenaires comme les DDTEFP, les Caisses Régionales des dépôts et consignations, les collectivités locales et territoriales mais aussi des services déconcentrés de l'État comme les DRAC, vont se créer. Leur gestion sera confiée à un organisme, par exemple de type Comité de Bassin d'Emploi. Le DLA mettra en place des interventions de consultants pour aider les associations à pérenniser leurs activités et leurs emplois, sous forme de journées d'intervention en ingénierie.

Les DLA étant en voie de création dans le courant de l'année 2003, vous pouvez vous renseigner auprès de votre DDTEFP pour savoir s'il en existe déjà un sur votre agglomération ou votre département, et si vous pouvez bénéficier d'un soutien et à quelles conditions. »

Il s'avère cependant que des missions d'ingénierie peuvent être confiées à des bureaux d'étude et d'accompagnement généralistes locaux, avec lesquels les DDTEFP ont pris l'habitude de travailler dans le cadre du programme NSEJ, sans que pourtant ces agences disposent d'une connaissance suffisante des problématiques liées au secteur culturel non lucratif. Cette difficulté a notamment été identifiée par Opale dans le cadre d'un dispositif expérimental d'ingénierie pour les NSEJ culture, initié par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) en 2001 et 2002. Le besoin d'interventions de spécialistes, surtout pour les associations de taille moyenne et d'un minimum de 3 à 5 ans d'existence, s'est fait sentir dès la réalisation des diagnostics des besoins d'accompagnement. Or, ces consultants n'étaient pas implantés sur le territoire de leur intervention, à part quelques cas isolés. Les compétences sont donc souvent à rechercher dans la « filière », plus que sur le territoire, ceci permettant notamment des interventions de médiation avec les partenaires institutionnels des associations par des consultants n'ayant pas, avec ces partenaires, de relations anciennes et/ou à long terme qui pourraient venir interférer dans les tables rondes de négociation.

De plus, on assiste de façon croissante, dans les réseaux culturels, à l'apparition d'une nouvelle génération de consultants disposant d'une expérience professionnelle longue dans la branche considérée, et donc susceptibles d'apporter des transferts de savoir-faire concrets et opérants aux responsables des associations qu'ils vont accompagner.

Dans le dispositif d'ingénierie initié par la CDC et coordonné par Opale, ces interventions se sont toutes montrées particulièrement efficaces.

Les réseaux signataires, dans la mesure de leurs moyens, participeront donc à l'identification de consultants particulièrement adaptés à conseiller leurs membres grâce à leur connaissance du secteur d'activité, et les feront connaître, à la fois aux DLA au fur et à mesure de leur création, à la fois aux membres de leurs réseaux qui solliciteraient un accompagnement.

# Communications

## ↳ Un site internet dédié pour la diffusion d'informations et d'outils

Dans le cadre de sa mission d'animation et de coordination des travaux réalisés autour de la Convention Promotion de l'Emploi, Opale – en concertation avec le Comité de suivi et le Comité de pilotage – a jugé opportun de créer un site Internet, outil de communication et de suivi de la CPE.

Ce site, accessible à partir du 15 juin 2003 à l'adresse <http://www.emploisjeunes-musique.org>, a été conçu comme un outil à destination de tous les membres des réseaux signataires de la CPE mais également – plus largement – de tout public intéressé par la problématique des emplois-jeunes dans le secteur des musiques actuelles.

Aussi, le site est centré autour de cinq grandes parties permettant d'aborder différentes étapes de réflexion.

- 1 • **CHIFFRES-CLES**

- “Comprendre l'importance des emplois-jeunes dans le secteur des musiques actuelles”

- Cette partie a une vocation de constat. Elle doit permettre de présenter les premières analyses chiffrées (nombre d'emplois-jeunes dans le secteur, importance des emplois-jeunes dans l'effectif salarié...) et les premières interprétations de l'enquête réalisée par Opale sur les emplois-jeunes dans les musiques actuelles dans le cadre de la CPE.

Une première illustration est donnée dans ce rapport sur les résultats de l'enquête auprès du réseau FNEIJ/MA, dont les éléments seront mis à disposition dans ce chapitre du site après validation par le réseau.

• 2 • **PERENNISER**

**“Comment négocier la fin des convention emplois-jeunes”**

Cette partie, construite selon un jeu de questions/réponses, propose des grilles de lecture des circulaires associées à des explications sur la sortie de dispositif (épargne consolidée, convention pluriannuelle). Le texte du chapitre précédent sur la reconduction des conventions pluriannuelles en est un exemple.

Des analyses des avis des employeurs sur leurs perspectives de pérennisation issue de l'enquête « état des lieux », et éventuellement des témoignages, seront également publiés dans ce chapitre du site.

• 3 • **ETRE ACCOMPAGNE**

**“Un accompagnement pour négocier la fin du dispositif Nouveaux services emplois-jeunes ?”**

Nous trouvons ici des notes et commentaires sur le plan de consolidation des NSEJ (Diagnostics territoriaux, Dispositifs Locaux d'Accompagnement...) et sur différents appuis proposés aux structures employeuses (prêt associatif de France Active, aide à la création de SCIC par Avise...). On trouve un exemple dans le chapitre précédent au sujet des DLA et des fichiers de consultants.

Des comptes-rendus et rapports de missions d'ingénierie pourront y être intégrés.

• 4 • **NOUVEAUX METIERS**

**“Du nouveau service au nouveau métier”**

Cette partie permet de faire le point sur la reconnaissance de nouveaux métiers issus du dispositif NSEJ, sur la validation des acquis professionnels ou encore sur la formation continue.

Elle sera en partie alimentée par des observations issues de l'état des lieux sur les parcours des emplois-jeunes dans les réseaux musiques actuelles, et par des photographies de certaines fonctions occupées par des jeunes.

#### • 5 • **BOITE A OUTILS**

Cette partie transversale a une vocation méthodologique. Elle propose des fiches-conseil pour préparer la sortie du dispositif NSEJ, repenser l'organisation de ses activités, de son financement... Les fiches sur la répartition des temps de travail et sur la mesure des résultats d'activités, dans le chapitre précédent, en sont des exemples.

En parallèle de ces rubriques de contenu, le site propose des services et des informations de nature générique :

- Dans une partie intitulée “**POURQUOI CE SITE ?**”, le visiteur peut trouver des explications sur le contexte de création du site, des présentations des 5 réseaux signataires de la Convention Promotion de l'Emploi et des deux organismes chargés des travaux (Opale et le Centre d'Etudes de l'Emploi) et, enfin, le suivi des travaux de la CPE (comptes-rendus des réunions, rapports d'étapes...).
- Une partie “**LIENS**” propose une liste restreinte des principaux sites web consacrés spécifiquement au dispositif NSEJ.
- Un “**FORUM**” permet au visiteur de participer à des échanges libres autour des problématiques développées dans le site.

- Enfin, une page intitulée **“FAITES VOUS CONNAITRE”** donne accès au formulaire du questionnaire que nous avons présenté précédemment (p.24), directement accessible notamment à partir du message diffusé par l’IRMA.

Bien entendu, ce site devrait progressivement s’enrichir à mesure de l’avancée des travaux effectués dans le cadre de la CPE. Il se veut un véritable outil de travail pour toutes les structures du secteur des musiques actuelles employant des emplois-jeunes. À vocation temporaire (la durée d’existence du site sera liée à celle de la CPE), il doit permettre de suivre pas à pas les travaux effectués autour de la Convention Promotion de l’Emploi signée par les 5 fédérations de musiques actuelles, mais aussi de les élargir, de les enrichir, en concertation avec tous les acteurs du secteur.

## Conclusion

Les résultats présentés dans ce rapport intermédiaire témoignent d'une montée en puissance des travaux. En effet, la conception du logiciel d'enquête, la collecte des informations, la conception des grilles de traitement, sont tout autant de chantiers préparatoires qui permettront bientôt des états des lieux riches et précis, et aux multiples effets.

De même, la conception de l'architecture du site Internet puis sa mise en ligne prochaine sont les préalables à une diffusion de l'information et des débats au sein des réseaux musiques actuelles sur la problématique de la consolidation des activités et des emplois.

Nous pouvons par conséquent noter que la première étape, celle de la conception et de la création des outils de travail, a été franchie, et que les mois prochains vont permettre de consacrer la seconde partie de la convention au traitement et à la diffusion des données :

- résultats par réseaux et résultats groupés permettant des analyses comparatives,
- repérage, au sein de chaque réseau, des associations connaissant les plus importantes difficultés et analyse des causes de ces difficultés, ainsi que préconisations pour soutenir leur plan de pérennisation, besoins d'accompagnement,
- précisions sur l'organisation économique des différents types d'activités dans le secteur des musiques actuelles
- identification des nouveaux métiers que le programme NSEJ a permis de faire émerger dans les musiques actuelles, étude des tâches confiées aux jeunes, des parcours de formation déjà effectués, mais aussi des formations à construire en complément.

D'ores et déjà, il semble que la réalisation des enquêtes ait permis aux têtes de réseau, d'affiner parfois la connaissance de leurs membres, ou pour le moins de poser des questions intéressantes quant à la manière de présenter les activités de leurs adhérents et leurs modes de fonctionnement, de préciser caractéristiques singulières de certains d'entre eux, et d'envisager l'avenir des nouveaux services et des nouveaux emplois créés en leur sein.