

Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Master 2 professionnel Projets Culturels dans l'Espace Public

Mémoire de stage (**EXTRAITS**) rédigé en septembre 2007

Par Déborah PORCHET

**L'EMPLOI ET LA CONCEPTION DE LA REUSSITE DES
JEUNES DIPLOMES DES MASTERS CULTURELS**

Tuteur universitaire : Pascal Le Brun-Cordier, professeur associé, directeur du Master 2
Projets Culturels dans l'Espace Public

Présentation du travail

Il existe plus de 400 masters culturels aujourd'hui en France. Ces formations séduisent de nombreux étudiants, qui désirent s'engager professionnellement dans le secteur culturel. Mais quels sont les réels débouchés de ces formations ? Une enquête menée auprès d'anciens étudiants de masters culturels nous révèle combien d'entre eux ont trouvé du travail, dans quel type de structure, avec quel contrat, et même combien ils sont payés. Une attention particulière est portée aux contrats aidés et à l'emploi dans le secteur associatif, qui se révèlent être très présents dans le secteur culturel.

Ce secteur est tristement réputé pour sa précarité. Parallèlement, ces professions intellectuelles et artistiques apportent de la satisfaction et de l'épanouissement à ceux qui y travaillent. C'est ce qu'Anne et Marine Rambach qualifient de « salaire moral » dans leur livre, *Les intellos précaires*. Face à ces constats, quels sont, pour les jeunes diplômés de masters culturels, les critères de la réussite professionnelle ? Sont-ils révélateurs d'une spécificité du monde culturel ? L'enquête montre que l'épanouissement est le maître mot de la réussite professionnelle, mais que les jeunes diplômés ont également envie de reconnaissance face à leur niveau de compétence, et que cette reconnaissance doit, selon eux, passer par un salaire décent.

“Toute citation partielle ou reproduction de ce texte doit être précédée d'un accord écrit de l'auteur. deborah-porchet@hotmail.fr”

SOMMAIRE

INTRODUCTION..... p. 5

PARTIE 2 : L'EMPLOI ET LA REUSSITE DES JEUNES DIPLOMES DES MASTERS CULTURELS P. 7

I. Quels débouchés pour les jeunes diplômés des masters culturels ?..... p. 7

I.1) Quels débouchés pour les jeunes diplômés des masters culturels ?.....p. 7

I.1.a) Méthodologie de l'enquête.....p. 7

I.1.b) Résultats de l'enquête et analyse..... p. 10

I.1.c) Satisfaction des jeunes diplômés face au monde professionnel....p. 27

I.2) Les contrats aidés : constats et distorsions.....p. 30

I.2.a) Constats et difficultés..... p. 30

I.2.b) Quels sont les contrats aidés les plus fréquemment proposés aux jeunes diplômés des master culturels ?p. 32

I.2.c) Le cas particulier et fréquent du CAE : comment obtenir un CAE à bac + 5 ?p. 38

I.3) Les emplois aidés et l'emploi en général au sein du monde associatif..... p. 41

II. La notion de réussite chez les jeunes diplômés des masters culturels..... p. 46

II.1) Analyse de la notion de réussite.....p. 46

II.2) Comment les jeunes diplômés des masters culturels définissent-t-ils la réussite professionnelle ?..... p. 49

II.2.a) Méthodologie.....p. 49

II.2.b) Analyse des questionnaires.....p. 50

II.2.c) Les réponses libres.....p. 58

II.3) Ouvertures	p. 60
II.3.a) Un constat : la dualité.....	p. 60
II.3.b) « salaire moral » et conséquences.....	p. 62
CONCLUSION.....	p. 65
BIBLIOGRAPHIE.....	p. 67
ANNEXES.....	p. 69

INTRODUCTION

A l'heure où des mouvements comme « Générations Précaires » dénoncent les conditions de travail des stagiaires et des jeunes, à l'heure où le bénévolat et les stages prennent une place de plus en plus importante dans le secteur culturel, à l'heure du premier bilan du plan de cohésion sociale de 2005 et des emplois aidés, à l'heure où les structures culturelles sont accusées d'exploiter les stagiaires sur des contrats longue durée, à l'heure où le phénomène des « intellos précaires »¹ dont parlent Anne et Marine Rambach est de plus en plus connu, il est temps de faire un point sur les réels débouchés des masters culturels, et sur la notion de réussite de ces jeunes diplômés : quelles portes s'ouvrent pour les étudiants sortant des masters culturels, et quels sont pour eux les critères de la réussite professionnelle ?

L'objet de mon étude est de connaître la situation professionnelle des jeunes diplômés des masters culturels un an après la fin de leurs études, mais également de comprendre leur vision de la réussite professionnelle. Beaucoup d'étiquettes sont colées au secteur culturel : précarité, intermittence, instabilité, bénévolat, réseau, etc. Et pourtant ce monde attire, fascine. Pourquoi ? Il m'a semblé intéressant d'essayer de comprendre si les « on dit » sur ce secteur étaient fondés ou pas, pour rétablir la vérité, en quelque sorte. Les chiffres m'ont semblé être le meilleur moyen de comprendre, de comparer des choses concrètes comme le taux de chômage, le salaire moyen, le travail à temps partiel... J'ai donc réalisé une enquête auprès d'anciens étudiants, diplômés en juin 2006.

Mes motivations pour traiter un tel sujet sont multiples. Tout d'abord, en tant que jeune diplômée, il me concerne directement. J'ai entendu beaucoup de témoignages cette année à propos de personnes qui ont dû se réinscrire à l'université pour continuer à toucher les bourses faute de travail, à propos des difficultés rencontrées par des anciens camarades à la recherche d'emploi, à propos des emplois aidés auxquels nous ne sommes pas éligibles, etc. J'essayais de me convaincre que la situation ne pouvait pas être si difficile, mais l'angoisse me gagnait au fil des mois. Est-ce que j'allais arriver à vivre de mon métier, à exercer une profession pour laquelle je suis formée et que j'aime ? Et les autres, combien réussissent ? Toutes ces questions ont fait naître en moi le désir de mener une

¹ Rambach, Anne et Marine, 2001, *Les intellos précaires*, Fayard

enquête directement auprès des anciens étudiants. Mes questions attendaient des réponses, que eux seuls pouvaient me donner, car aucune enquête de ce genre n'avait encore été menée.

J'ai essayé d'adapter mon plan aux résultats de l'enquête, afin de me pencher sur ce qui ressortait des questionnaires. Suite à l'analyse des débouchés des masters culturels, j'ai donc rédigé une partie consacrée aux emplois aidés et une partie consacrée à l'emploi dans le milieu associatif, car ces deux thèmes se sont révélés occuper une place importante dans l'emploi au sein du secteur culturel.

La seconde partie de mon étude est consacrée à la notion de réussite. Il me semblait intéressant d'essayer de comprendre quels étaient, pour les jeunes diplômés de masters culturels, les critères de la réussite professionnelle. J'ai côtoyé cette année des étudiants passionnés par certains projets mis en place par des artistes, des structures, et leurs réactions face à la précarité du milieu étaient partagées, entre résignation et combat. J'ai voulu comprendre ce qu'entendent les jeunes diplômés par la réussite professionnelle, et voir si des spécificités, propre au secteur culturel, se dégageaient de leurs réponses. J'ai analysé ces spécificités et les conséquences qu'elles induisent sur les modes de vie des professionnels de la culture dans la dernière partie de mon étude.

PARTIE 2 : L'EMPLOI ET LA REUSSITE DES JEUNES

DIPLOMES DES MASTERS CULTURELS

Chaque année, beaucoup d'étudiants postulent dans l'espoir d'intégrer un des nombreux masters culturels existants (il existe aujourd'hui 441 masters professionnels « arts, informations, communication, culture » dont 121 sont situés en région Ile de France²). Ces formations attirent, mais quels débouchés existent aujourd'hui pour les jeunes diplômés de ces masters ? Quelles sont les structures qui embauchent ? A quels postes ? Que représentent les emplois aidés dans le secteur culturel ?

Intégrer un master culturel, et vouloir travailler dans ce secteur, va souvent de pair avec la défense de certaines valeurs, qui guident l'engagement des étudiants attirés par cette filière. Beaucoup considèrent que la culture est avant tout un engagement, voire un combat. Parallèlement, les salaires du secteur culturel sont en général peu attractifs, la charge de travail est importante, et les horaires sont instables. Que signifie la réussite pour ces jeunes diplômés de master culturels ? Sur quels critères la réussite professionnelle est-elle basée pour eux ? Font-ils partie des « intellos précaires » dont parlent Anne et Marine Rambach³ ?

I. Quels débouchés pour les jeunes diplômés des masters culturels ?

I.1) Quels débouchés pour les jeunes diplômés des masters culturels ?

I.1.a) Méthodologie de l'enquête

Afin d'aborder la question des débouchés des masters culturels, j'ai élaboré un questionnaire⁴ que j'ai envoyé aux étudiants des promotions 2005/2006 de trois formations : le master « Projets Culturels dans l'Espace Public » (PCEP) de Paris 1, le master « Management du spectacle vivant » de Brest, et le master « Ingénierie des métiers de la culture » de Dijon. L'objectif est de connaître la situation et le parcours professionnel

² <http://www.letudiant.fr/annuaire-enseignement-superieur/formation.html>

³ Rambach, Anne et Marine, 2001, *Les intellos précaires*, Fayard

⁴ Voir annexe n°1 page 80

de ces étudiants, un an après la fin de leurs études. Les principaux axes du questionnaire sont les suivants :

- **Qui** : Qui embauche ? Qui est embauché ?
- **Quoi** : Pour quel type de poste ?
- **Quand** : Quand à lieu l'embauche ? Après un stage ? Après combien de temps de recherche ?
- **Comment** : Type de contrat ? Salaire et conditions d'embauche ? Par quelle voie ont-ils trouvé le poste qu'ils occupent ?
- **Où** : lieu géographique : petite, moyenne ou grosse ville ?
- **Pourquoi** : Sur quels critères les candidats pensent-ils avoir été choisis ?

Ce questionnaire est avant tout quantitatif : l'objectif de l'enquête est clairement d'obtenir des informations intéressantes à partir de moyennes.

Afin que mon questionnaire soit complet et exploitable, j'ai utilisé différents types de questions : ⁵

- des *questions dichotomiques* : le répondant répond par oui ou par non
- des *questions fermées à choix simple* : le répondant doit choisir une seule réponse parmi un choix de réponses données
- des *questions fermées à choix multiples* : le répondant a le choix de plusieurs réponses parmi une liste prédéfinie (il peut éventuellement classer ses choix)
- des *questions échelles* : le répondant est amené à donner une réponse en situant son opinion sur une échelle (méthode utilisée pour le deuxième questionnaire, portant exclusivement sur la notion de réussite)
- les *questions ouvertes numériques* : le répondant répond en mentionnant un chiffre (dans le cas présent le nombre d'heure travaillée par semaine, l'âge...)

J'ai également utilisé quelques *questions ouvertes* : le répondant peut donner libre cours à sa pensée et répondre ce qu'il désire tout à fait librement (j'ai fait appel à ce type de question deux fois seulement dans le questionnaire car elles sont plus complexes à traiter. Les deux questions ouvertes concernent les difficultés rencontrées dans l'obtention d'un contrat aidé, et la définition que les répondants donnent de la réussite professionnelle).

⁵ Source des définitions : Roche, Didier, *Rédiger et soutenir un mémoire avec succès*, p.66

Il m'a semblé judicieux de mener cette enquête auprès des masters de Paris, Brest et Dijon, pour leur position géographique d'une part, et par commodité d'autre part. En effet il a été assez facile d'obtenir les coordonnées des directeurs de ces masters, qui ont ensuite accepté de me communiquer les adresses de leurs anciens étudiants.

Les réponses ont été analysées sous forme de tris à plat grâce au logiciel Excel. « Le tri à plat correspond à un tableau de fréquence, qui consiste à connaître la distribution, en nombre et en proportion, des individus entre les différentes modalités d'une question à réponse unique ou multiple. En d'autres termes, chaque question posée dans le questionnaire sera dépouillée individuellement et l'étudiant observera les résultats obtenus question par question ».⁶

Analyser les questionnaires sous formes de tris croisés aurait pu être intéressant. Cela aurait par exemple permis de savoir si ceux qui avaient effectué cinq stages ou plus avaient trouvé un poste plus rapidement, etc. Je souhaitais initialement m'intéresser à la parité des salaires, mais face au manque de répondants masculins (13%), les résultats obtenus n'auraient pas été très pertinents. Je souhaitais également m'intéresser aux variantes géographiques : l'emploi du secteur culturel étant assez concentré sur la capitale, est-ce que les anciens étudiants parisiens ont trouvé un poste plus rapidement que les autres ? Mais il m'est apparu que la plupart des étudiants ne sont pas originaires de la région dans laquelle ils ont effectué leur master.

Je n'ai pas pu effectuer de tris croisés par manque de logiciel adapté. Pour ce faire, il aurait fallu que, dès le début, j'élabore mon questionnaire sur un logiciel spécialisé me permettant d'analyser les réponses en les croisant. Mais étant donné les objectifs principaux de mon enquête, cette démarche n'était pas nécessaire, même si elle aurait été souhaitable.

J'ai obtenu en tout quarante réponses : 10 des anciens étudiants de Brest (sur 13 adresses Internet valides), 15 des anciens étudiants de Dijon (sur 36 adresses Internet valides) et 15 des anciens étudiants de Paris (sur 20 adresses Internet valides). Le taux de participation à mon enquête est donc de 58%. Etant donné le mode de passation de l'enquête, à savoir par courriel, et la date à laquelle elle a été effectuée, c'est-à-dire durant l'été, le taux de participation est assez satisfaisant.

⁶ Roche, Didier, *Rédiger et soutenir un mémoire avec succès*, p.69

La moyenne d'âge des répondants est de 25,6 ans. 22.5% des répondants ont plus de 26 ans, mais aucun d'eux n'a plus de 30 ans.

87% des répondants sont des femmes. Ce chiffre est assez révélateur de la proportion d'étudiantes au sein de ces formations, et de femmes au sein du secteur culturel en général.

Il convient de noter, avant d'aborder l'analyse approfondie des résultats de l'enquête, que les réponses contenues dans les quarante questionnaires sont, dans l'ensemble, encourageantes et « positives » (taux de chômage, degré de satisfaction du poste etc.). Il est possible que ceux qui estiment ne pas avoir réussi leur première année d'intégration professionnelle n'aient pas répondu à l'enquête, qui à pu leur apparaître trop douloureuse. Le questionnaire amène en effet une réflexion et un bilan de leur année post-université. Une étudiante, qui est resté en contact avec un certain nombre de personnes de sa promotion, m'avait mise en garde : « [...] Je pense que tout le monde va te répondre mais sache juste que pour beaucoup, ce questionnaire est délicat, car il nous fait faire un mini bilan de notre situation après master et pour certains, la descente est rude [...]. Il y a eu des expériences douloureuses.[...] »⁷

Les résultats de l'enquête que nous allons analyser maintenant sont donc peut-être à nuancer. Il est fort probable que ceux qui ont répondu à l'enquête soient ceux qui ont le mieux réussi.

1.1.b) Résultats de l'enquête et analyse

90% des anciens étudiants (36 sur 40) qui ont répondu à l'enquête exercent aujourd'hui une activité professionnelle. Ce chiffre se situe exactement dans la moyenne nationale. En effet, une enquête réalisée en 2005 par l'INSEE sur le « Taux de chômage selon le diplôme, le sexe et la durée depuis la sortie de formation initiale »⁸ montre que 10% des personnes sorties depuis 1 à 4 ans de formation initiale⁹ et ayant suivi un enseignement supérieur long, sont au chômage¹⁰. Nous ne pouvons pas comparer strictement ces deux moyennes étant donné que les chiffres de l'INSEE se basent sur des personnes ayant terminé leur formation initiale depuis 1 à 4 ans, et que notre enquête ne

⁷ Extrait du message électronique d'une ancienne étudiante reçu le vendredi 6 juillet 2007

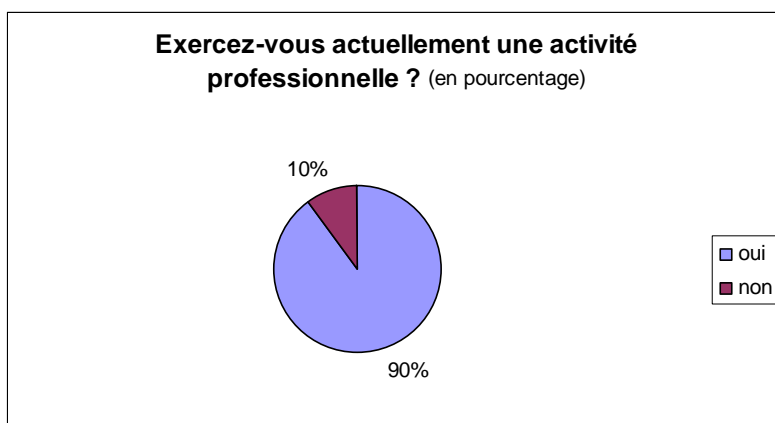
⁸ Voir annexe n°2 page 85

⁹ Définition donnée sur le site de l'INSEE : « Sortie de formation initiale : première interruption d'au moins 1 an du parcours d'études amorcé à l'école élémentaire. Les personnes n'ayant pas suivi d'études initiales ne sont pas prises en compte. »

¹⁰ Définition du chômage donnée sur le site de l'INSEE : « Le chômage représente l'ensemble des personnes de 15 ans et plus, privées d'emploi et en recherchant un. »

concerne que des personnes diplômées depuis un an. Cependant, mêmes si les données ne sont donc pas exactement les mêmes, il est tout à fait possible de mettre en parallèle les résultats.

Au vue de ces deux moyennes, il apparaît faux d'affirmer, comme on l'entend régulièrement (notamment à l'ANPE), que l'emploi au sein du secteur culturel est complètement « bouché ». Le taux de chômage des jeunes diplômés de masters culturels est sensiblement le même que celui des jeunes diplômés de formation supérieures longues, tous domaines confondus (attention cependant, comme nous l'avons évoqué précédemment, il est possible que ceux qui n'ont pas trouvé d'emploi aient moins répondu au questionnaire).



Extrait du tableau publié sur le site de l'INSEE¹¹ :

Taux de chômage selon le diplôme, le sexe et la durée depuis la sortie de formation initiale (en %)

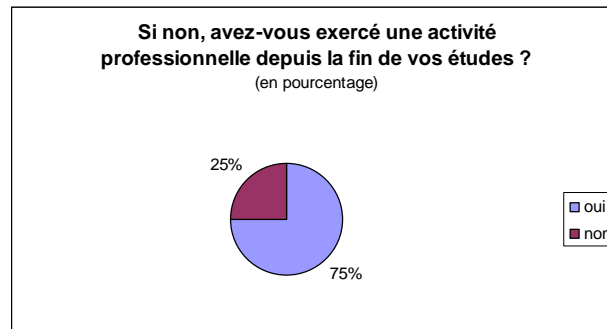
	Année 2005					
	Enseignement supérieur long ¹²	Enseignement supérieur court ¹³	Bac équivalents	CAP-BEP et équivalents	Brevet, CEP et sans diplôme	Ensemble
Sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale						
Hommes	11	12	15	21	37	18,5
Femmes	10	11	19	29	47	19,0
Ensemble	10	12	17	24	41	18,8

¹¹ www.insee.fr/fr/ffc/chifcle_fiche.asp?ref_id=NATnon03314&tab_id=584&souspop=2

¹² Définition donnée sur le site de l'INSEE « Diplômes de l'enseignement supérieur long : licence, maîtrise, master, DEA, DESS, doctorat, école supérieure niveau licence et plus (ingénieur, commerce, ...), etc. »

¹³ Définition donnée sur le site de l'INSEE « Diplômes de l'enseignement supérieur court : DEUG, DUT, BTS, diplôme paramédical et social (infirmier, assistant social, ...), etc. »

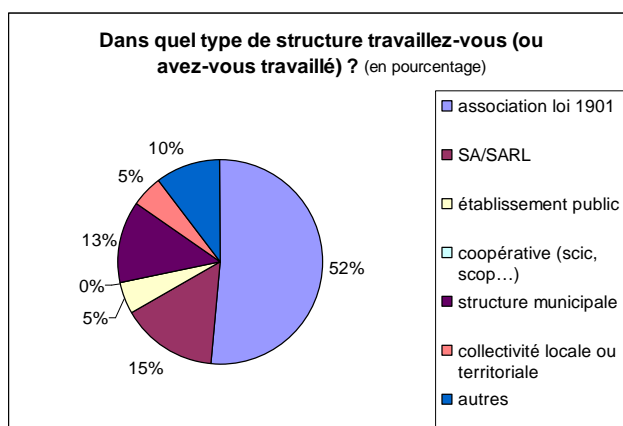
L'analyse des questionnaires montre également que 75% des 10% des répondants qui sont aujourd'hui sans emploi ont cependant exercé une activité professionnelle depuis la fin de leurs études, même s'ils sont aujourd'hui en recherche d'emploi. Il apparaît donc que seuls 2.5% (1 sur 40) des étudiants diplômés en juin dernier n'ont jamais travaillé depuis la fin de leurs études.



Dans quelles structures ces jeunes diplômés ont-ils travaillé ? Qui les a embauchés, et leur a fait confiance ? Il n'est pas surprenant que 52% (20 sur 39) des anciens étudiants de ces masters travaillent (ou aient travaillé durant l'année) au sein d'une association. Les associations restent la forme privilégiée des structures culturelles, car elles offrent de nombreux avantages pour ce secteur : souplesse, facilité de création, défiscalisation possible, etc. De plus les associations relevant du secteur non marchand peuvent plus facilement obtenir des contrats aidés (types CAE, emploi tremplin...). Nous y reviendrons ultérieurement. Les associations, bien qu'ayant en général peu de moyens et beaucoup de bénévoles, sont donc le premier employeur des jeunes diplômés des masters culturels. Nous aborderons dans le troisième point de cette partie l'emploi au sein du secteur associatif.

Il apparaît que les SA/SARL sont le deuxième employeur des jeunes diplômés des masters culturels, puisque 15% (6 sur 39) des anciens étudiants interrogés travaillent ou ont travaillé durant l'année dans une structure de ce type. Les SA et SARL, relevant du secteur marchand, ont en général davantage les moyens d'embaucher. C'est dans le secteur musical que ce type de structure est le plus fréquent. Cela se vérifie à travers l'enquête dont il est question ici, puisque la majorité des anciens étudiants embauchés au sein de SA ou SARL travaillent dans le domaine musical.

13% (5 sur 39) des jeunes diplômés interrogés travaillent ou ont travaillé durant l'année au sein d'une structure municipale, ce qui place les villes au troisième rang des employeurs des jeunes diplômés des masters culturels. Arrivent ensuite les établissements publics et les collectivités locales et territoriales, qui emploient respectivement 5% (2 sur 39) des anciens étudiants interrogés. Aucun d'entre eux ne travaillent au sein d'une coopérative ou d'un parc naturel régional, mais 10% (4 sur 39) travaillent dans des structures autres que celles proposées (il s'agit essentiellement des personnes travaillant à l'étranger).

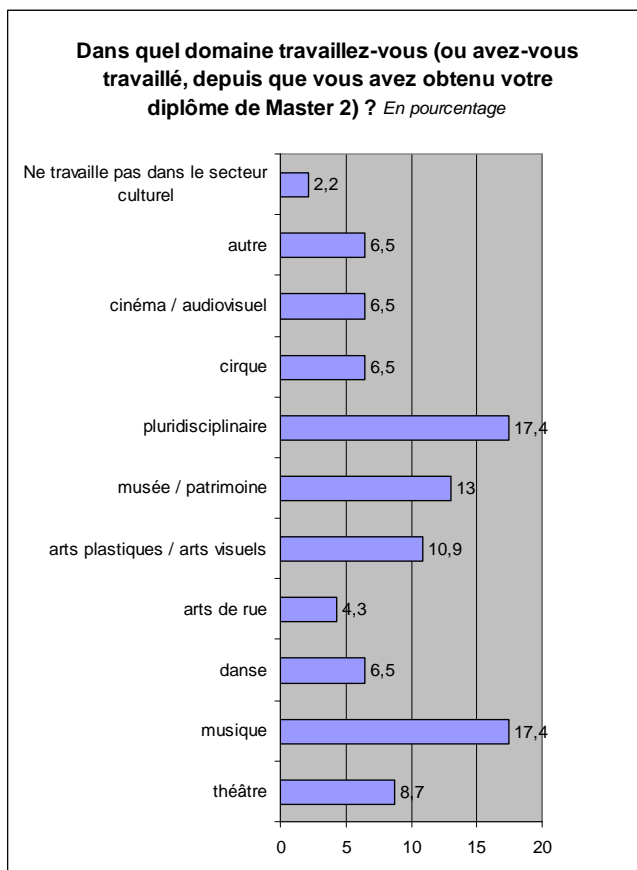


Dans quel domaine ces jeunes diplômés ont-ils trouvé du travail ? Quels sont les secteurs qui embauchent le plus ? Si le master de Brest est clairement tourné vers le spectacle vivant, celui de Dijon semblent ouvert à tous les domaines culturels, et celui de Paris est spécialisé dans les projets menés dans l'espace public, ce qui peut concerner tout aussi bien le domaine du spectacle vivant que celui des arts visuels. Nous pouvons constater que seuls 2.2% des anciens étudiants interrogés (1 sur 46 – certains ont donné plusieurs réponses) ne travaillent pas dans le secteur culturel. Ces chiffres laissent entendre qu'il est tout à fait possible, en sortant d'un master culturel, de trouver du travail dans son secteur. 17.4 % des répondants (8 sur 46) travaillent respectivement dans le domaine musical et dans des structures qui mettent en place des projets pluridisciplinaires. Ce sont les deux secteurs qui ont le plus recruté ces anciens étudiants. 13% (6 sur 46) travaillent dans le domaine patrimonial ou muséal, et 10.9% (5 sur 46) dans le domaine des arts plastiques / arts visuels.

Les quatre domaines que nous venons d'évoquer sont de loin ceux dans lesquels les personnes interrogées travaillent le plus. Les cinq autres domaines proposés ne dépassent

pas 9% dans les résultats de l'enquête. Ainsi, 8.7% (4 sur 46) des jeunes diplômés travaillent dans le domaine du théâtre, 6.5% (3 sur 46) travaillent dans le domaine de la danse, du cirque et du cinéma/audiovisuel, et seuls 4.3% (2 sur 46) travaillent dans les arts de rue. Les arts de rue seraient-ils le « parent pauvre » de la culture ?

6.5% (3 sur 46) des anciens étudiants interrogés ne travaillent dans aucun des domaines proposés. Il s'agit en général de personnes travaillant dans le domaine de la presse, de l'édition ou du jeune public.



Nous pouvons d'ores et déjà établir un certain nombre de constats quant aux types de structures qui embauchent et aux domaines qui recrutent le plus. Mais il est également intéressant de connaître les postes qu'occupent les anciens étudiants interrogés. Pour quelles tâches sont-ils recrutés ? Pour quels postes sont-ils formés ? Quels sont les besoins du secteur culturel ?

Les deux postes les plus occupés par les jeunes diplômés de ces masters culturels sont les postes de chargé de production et de chef de projet/chargé de mission (ce dernier poste est généralement associé à un contrat à durée déterminée). Le chargé de production est en général celui qui s'occupe (entre autres) des dossiers de demandes de subventions et des

recherches de financements en général. Beaucoup d'associations recherchent ces compétences. Il n'est pas étonnant que 18.5% des personnes interrogées occupent un poste de chargé de production. Il apparaît également que ces jeunes diplômés ont été recrutés, à la sortie de leurs études, pour répondre à un besoin précis ou mettre en œuvre une action précise pour une structure, puisque 18.5% des personnes interrogées occupent un poste de chargé de mission / chef de projet.

Le troisième poste le plus occupé par ces anciens étudiants est celui de chargé de diffusion (14.8%). Beaucoup de compagnies et de groupes ont besoin de quelqu'un capable de vendre leurs spectacles et de diffuser les informations relatives à leurs créations.

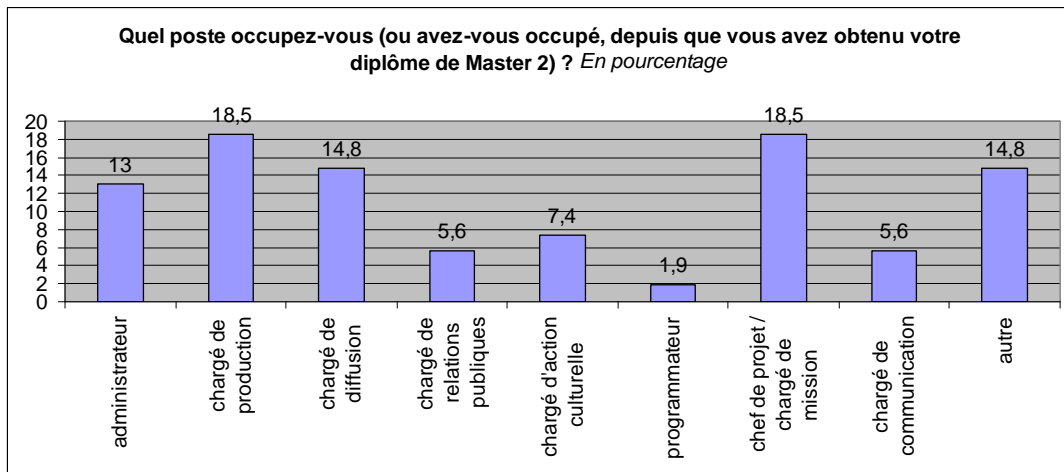
13% des personnes interrogées occupent un poste d'administrateur, qui nécessite notamment des connaissances en matière de gestion, de comptabilité et d'organisation administrative et juridique. Il est probable qu'une structure qui embauche un jeune diplômé sur un poste d'administrateur soit avant tout intéressée par sa formation universitaire et ses connaissances.

7.4% des répondants occupent un poste de chargé d'action culturelle. Ce faible chiffre peut s'expliquer par le fait que toutes les structures n'ont pas besoin d'une personne responsable de l'action culturelle (alors que toutes ou presque ont besoin d'un chargé de production). D'autre part l'action culturelle reste (hélas) souvent un « plus », réservée aux structures qui ont les moyens d'embaucher une personne apte à développer ces activités.

Les postes de chargé de communication et de chargé de relations publiques rassemblent chacun 5.6% des personnes interrogées. Deux hypothèses sont possibles face à ce résultat : il est envisageable qu'il y ait moins de besoin de la part des structures embaucheuses dans ces domaines. Mais il est également possible que les jeunes diplômés des masters culturels soient moins formés pour ce type de poste. Un étudiant issu d'une formation de communication pure est sans doute plus apte à remplir ces missions.

Enfin, seules 1.9% des personnes interrogées occupent un poste de programmeur. Il est rare que la programmation soit confiée à des jeunes diplômés. C'est généralement le directeur, ou du moins un professionnel expérimenté, qui est chargé de cette tâche.

14.8% des personnes interrogées n'occupent aucun des postes proposés ci-dessus (il s'agit essentiellement des personnes travaillant dans le domaine de la presse ou de l'édition, ou des personnes occupant des postes de sous-direction).



Un autre point intéressant soulevé par le questionnaire est le type de contrat de travail obtenu par ces jeunes diplômés. Il est fréquent d'entendre des discours sur la précarité et l'instabilité du monde culturel, et sur le manque de moyens qui caractérise ce secteur. Les emplois occupés par les jeunes diplômés des masters culturels sont-ils précaires ? Sont-ils plus précaires que la moyenne ?

Il apparaît que 31% des répondants (11 sur 36) ayant trouvé du travail sont en Contrat à Durée Indéterminée (CDI), un an après la fin de leurs études. C'est deux fois moins que la moyenne nationale de la population active occupée¹⁴ de 15 à 29 ans. En effet, l'enquête « population active occupée selon le statut des emplois par âge » publiée par l'INSEE en 2005¹⁵ (voir tableau ci-dessous) montre que 63.6% de la population active occupée âgée de 15 à 29 ans est en contrat à durée indéterminée. Une autre étude de l'INSEE¹⁶, intitulée « Statut d'emploi et type de contrat des actifs occupés selon le diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale » (voir tableau page 31), montre que 71% des actifs occupés sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale « Enseignement supérieur long » occupent aujourd'hui un poste en CDI. A côté de ces chiffres, celui de 31% paraît bien mince (nous ne pouvons cependant comparer strictement le chiffre révélé par notre enquête avec les 71% annoncés par l'INSEE, étant donné que leur enquête concerne des personnes sorties de formation initiale depuis un à quatre ans, et que notre enquête ne concerne que des personnes diplômées depuis un an).

¹⁴ Définition donnée sur le site de l'INSEE : « La population active occupée regroupe l'ensemble des personnes qui ont un emploi mais sa mesure diffère selon l'observation statistique qui en est faite. » www.insee.fr

¹⁵ Source : Insee, enquête emploi 2005. www.insee.fr

¹⁶ Source : Insee, enquête emploi 2005. www.insee.fr

Certes il a été constaté depuis quelques années que le modèle « classique » de l'emploi (à temps plein, contrat à durée indéterminée, un seul employeur durant toute sa carrière...) était en profonde mutation. Mais le CDI reste synonyme de stabilité, et les jeunes diplômés du secteur culturel ayant répondu à notre enquête y ont deux fois moins accès que les jeunes âgés de 15 à 29 ans en France.

Population active occupée selon le statut des emplois par âge ¹⁷ (En 2005, en %)

	De 15 à 29 ans	De 30 à 49 ans	50 ans et plus	Total
Non salariés	3,1	10,6	17,8	10,9
Salariés	96,9	89,4	82,1	89,1
Intérimaires	5,5	1,7	0,7	2,2
Apprentis	6,9	0,0	0,0	1,3
Contrats à durée déterminée	16,1	5,4	3,0	6,9
Secteur public	4,7	1,7	1,0	2,1
Secteur privé	11,4	3,7	2,0	4,8
Stagiaires et contrats aidés ¹⁸	4,8	1,0	0,8	1,8
Secteur public	1,2	0,4	0,4	0,6
Secteur privé	3,6	0,6	0,4	1,2
Contrats à durée indéterminée et autres	63,6	81,3	77,6	76,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Emploi total (en milliers)	4 854	13 887	6 180	24 921

La grande majorité des répondants (58%, c'est-à-dire 21 sur 36)) est en Contrat à Durée Déterminée (CDD) allant de 3 mois à 3 ans. A priori ce chiffre n'a rien de choquant puisqu'il concerne des personnes sur le marché du travail depuis seulement un an. Il le devient cependant si on le compare aux chiffres nationaux publiés par l'INSEE (enquête emploi 2005), qui montrent que seulement 16.1% de la population active occupée âgée de 15 à 29 ans occupe un contrat à durée déterminée (voir tableau ci-dessus). Rappelons d'ailleurs que le CDD est très réglementé : « Un contrat à durée déterminée (ou CDD) est un contrat de travail par lequel un employeur (société, entreprise...) recrute un salarié pour une durée limitée. Un tel contrat n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Ainsi, le recours au CDD concerne : le remplacement d'un salarié absent ou provisoirement à temps partiel (congé

¹⁷ Source : Insee, enquête emploi 2005.

www.insee.fr/fr/ffc/chifcle_fiche.asp?ref_id=NATCCJ03230&tab_id=311&souspop=1

¹⁸ Note de l'INSEE : Contrats d'aide à l'emploi (contrats de professionnalisation, contrats d'accompagnement vers l'emploi, contrats d'avenir, emplois jeunes, etc.) et stages de la formation professionnelle classés dans l'emploi au sens des critères du BIT

parental d'éducation...) ou encore le remplacement d'un salarié n'ayant pas encore pris ses fonctions. Il peut également être utilisé en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, de travaux saisonniers ou encore d'emplois aidés dans le cadre des mesures en faveur de l'emploi.[...] La durée totale maximale du CDD à terme précis (renouvelé éventuellement une fois) est en règle générale de 18 mois (voire 24 mois dans certains cas) et elle varie selon la nature du recours.

Remarque : Un CDD ne peut permettre de pourvoir durablement un emploi lié à une activité normale et permanente de l'entreprise. Conclu en dehors du cadre légal, il peut être requalifié en contrat à durée indéterminée par un tribunal à la demande du salarié, avec les indemnités de rupture afférentes. »¹⁹ Il existe cependant le CDD d'usage (art. D121.2 du Code du Travail) qui permet à certains secteurs (audiovisuel, culturel, hôtellerie, restauration, etc.) d'embaucher en CDD sans répondre aux critères exigés par la loi (que nous avons cité ci-dessus) : « Le recours au contrat à durée déterminée n'est possible que dans des cas limitativement énumérés par la loi. Mais dans certains secteurs il est possible d'avoir recours au CDD sans entrer dans un des cas cités par la loi : c'est le cas dans les secteurs où il est d'usage constant d'avoir recours au CDD en raison de la nature de l'activité, et au caractère temporaire de ces emplois. »²⁰

Une autre enquête de l'INSEE²¹ montre que 25% des actifs occupés sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale « Enseignement supérieur long » occupe aujourd'hui un poste en CDD. C'est plus de deux fois moins que les jeunes diplômés de masters culturels ayant répondu à notre enquête.

¹⁹ Définition de l'INSEE : http://www.insee.fr/fr/nom_def_met/definitions/html/contrat-trav-duree-determinee.htm

²⁰ www.infotravail.com

²¹ « Statut d'emploi et type de contrat des actifs occupés selon le diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale », enquête emploi 2005, www.insee.fr

Statut d'emploi et type de contrat des actifs occupés selon le diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale (en %) ²²

	Année 2005					
	Enseignement supérieur long	Enseignement supérieur court	Bac et équivalents	CAP-BEP et équivalents	Brevet, CEP et sans diplôme	Ensemble
Sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale						
Non salariés	4	4	4	2	2	3
Salariés	96	96	96	98	98	97
Emplois temporaires	25	26	33	38	44	31
dont :						
<i>intérim</i>	2	5	9	11	10	7
Contrats à durée indéterminée du secteur privé	52	60	58	53	50	56
Contrats à durée indéterminée du secteur public	19	10	5	7	4	10

6% des personnes interrogées (2 sur 36) sont fonctionnaires territoriales. Ce chiffre peut être amené à augmenter dans les années à venir étant donné le nombre croissant de collectivités qui se regroupent et choisissent la compétence culturelle. Les collectivités territoriales étant aujourd'hui les premiers subventionneurs de la culture et l'Etat se désengageant complètement de ce secteur, il est probable que les masters aient tout intérêt à proposer rapidement des cours de préparation aux concours de la fonction publique territoriale (comme le fait déjà le master PCEP de l'université Paris 1).

3% seulement des personnes interrogées (1 sur 36) sont intermittentes du spectacle : ce résultat n'est pas très étonnant puisque ce statut ne semble pas vraiment adapté aux métiers auxquels forment ces masters. Le régime intermittent est en général réservé aux artistes et aux techniciens (bien que les vacataires, chez Market Place, aient le régime intermittent !!).

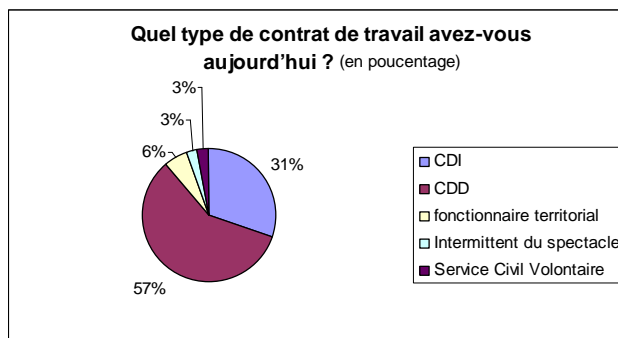
3% enfin (1 sur 36) sont en contrat de service civil volontaire. Ce contrat est destiné aux jeunes entre 16 et 25 ans révolus, « sans aucune distinction de qualification ou de diplôme. »²³ Le contrat est signé pour une durée de six, neuf ou douze mois, renouvelable à hauteur de trois ans. « Il s'agira toujours d'une activité solidaire, citoyenne et d'utilité

²² Source : Insee, enquête emploi 2005. www.insee.fr. Voir tableau intégral en annexe n°3 p.86

²³ <http://www.cidj.com/contents/316112006115019.pdf>

publique. »²⁴ Le SCV est un contrat d'une durée hebdomadaire minimum de 26 heures. Le volontaire est indemnisé à hauteur de 300 à 700 euros environ. Les secteurs concernés par le SCV sont : « la Défense, la police, l'environnement, la santé, la culture et le milieu associatif »²⁵

Le volontaire est accompagné par un tuteur tout au long de sa mission. Ce tuteur le forme, notamment aux valeurs civiques, et à un rôle d'accompagnement dans l'insertion professionnelle.



L'enquête porte également sur les contrats à temps partiels. Elle révèle que 19% des personnes interrogées (7 sur 36) ont un contrat à temps partiel, qui comprend en moyenne 25,8 heures de travail par semaine (leurs contrats sont établis entre 24 et 28h hebdomadaires). Ici encore, ce chiffre est supérieur à la moyenne nationale, puisque les chiffres de l'INSEE (enquête emploi 2005) montrent que 16,2 % des jeunes en emploi ont un emploi à temps partiel. D'autres parts 8.9% des jeunes en emploi occupent un emploi à temps partiel dont la durée hebdomadaire est comprise entre 15h et 29h (c'est la durée de travail hebdomadaire la plus fréquente).

Population active occupée à temps partiel selon la durée du temps partiel par âge (En 2005)²⁶

Durée hebdomadaire moyenne de travail	15 - 29 ans (en milliers)	30 - 49 ans (en milliers)	50 ans et plus (en milliers)	Part des jeunes (en %)	% de la population des jeunes actifs occupés
Moins de 15 heures	159	285	235	23,4	3,3
De 15 à 29 heures	433	1 252	606	18,9	8,9
30 heures ou plus	191	802	307	14,7	3,9
Inconnue	4	6	5	28,3	0,1
Ensemble	786	2 345	1 153	18,4	16,2

²⁴ <http://www.cidj.com/contents/316112006115019.pdf>

²⁵ <http://www.cidj.com/contents/316112006115019.pdf>

²⁶ Source : Insee, enquête emploi 2005.

www.insee.fr/fr/ffc/chifcle_fiche.asp?ref_id=NATSOS03207&tab_id=308&souspop=1

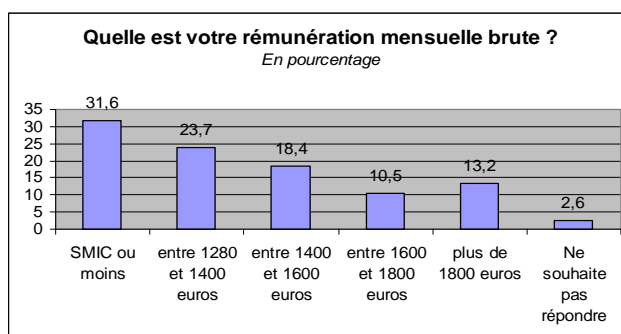
Ces chiffres et ces comparaisons montrent que la précarité dont est souvent accusé le milieu culturel semble fondée : deux fois moins de postes en CDI que la moyenne nationale, plus de contrats à temps partiels...mais qu'en est-il des salaires ?

Certes 90% des jeunes diplômés interrogés travaillent et l'enquête a montré que la plupart occupent des postes à responsabilités...cependant presque un tiers (31.6%, c'est-à-dire 12 sur 38) touchent le SMIC ou moins du SMIC (15.8% touchent le SMIC, et 15.8% touchent moins du SMIC). 23.7% (9 sur 38) sont payés légèrement plus que le SMIC (entre 1280 et 1400 euros brut). En tout, 55.3% de ces diplômés à bac+5 (donc de ces cadres) touchent moins de 1400 euros par mois (en brut). 18.4% (7 sur 38) gagnent entre 1400 et 1600 euros, 10.5% (4 sur 38) gagnent entre 1600 et 1800, et 13.2% (5 sur 38) sont payés plus de 1800 euros.

Le salaire d'un cadre A de la fonction publique territoriale en début de carrière s'élève à 1550 euros²⁷. Le concours catégorie A de la fonction publique territoriale étant accessible à bac +3 (+1 an de stage une fois le poste trouvé), c'est une référence en matière de grille salariale pour des diplômés de master. Si l'on se base donc sur ce salaire, seuls 23.7% des répondants sont rémunérés justement au regard de leur niveau d'études (plus de 1600 euros bruts mensuels).

Mais la question du salaire est-elle importante pour ces diplômés ? Fait-elle partie pour eux des critères de la réussite professionnelle ? Ou bien leur engagement dans la culture est-il plus fort que l'aspect pécuniaire ? Nous aborderons ce point dans la deuxième partie, consacrée à la notion de réussite des jeunes diplômés des masters culturels.

L'enquête révèle que les meilleurs salaires se situent principalement dans les postes de sous direction ainsi que chez les quelques personnes ne travaillant pas dans le secteur culturel.



²⁷ Source : site de l'étudiant : <http://www.letudiant.fr/metiers/recherche.html?letter=0&smetier=49>

Il m'a paru intéressant de demander, dans le questionnaire, par quel voie ces anciens étudiants ont trouvé l'emploi qu'ils occupent actuellement. Ici encore, on entend souvent à propos du secteur culturel que tout est question de réseau, de connaissances. Vrai ou faux ? Par quelle voie un jeune diplômé trouve-t-il du travail ?

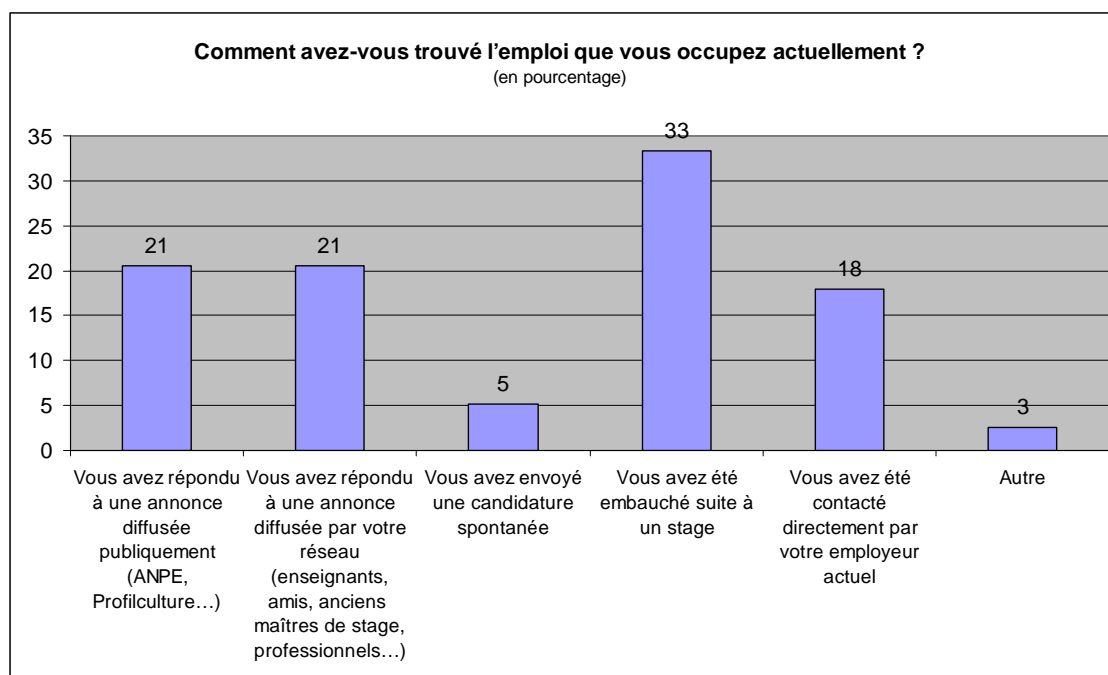
Les masters culturels visés par cette enquête sont des masters professionnels (anciens DESS). Autrement dit, il s'agit de formation qui développent autant de compétences que de connaissances, et dont les intervenants sont aussi bien des universitaires que des professionnels du milieu en question. Les stages font partie intégrante de ces formations (dans certains masters 2, ils sont d'une durée minimum de six mois). Les stages professionnels sont de plus en plus valorisés au sein de l'université, mais ils sont encore souvent facultatifs au sein des filières de recherche. Pourtant, nous constatons ici qu'un tiers environ des anciens étudiants interrogés ont été embauchés suite à un stage. C'est la « voie royale » vers l'emploi. Pour certains employeurs, le stage remplace aujourd'hui la période d'essai (à la différence qu'une période d'essai dure deux mois et que le salarié est payé, et qu'un stage peut durer six mois ou plus, indemnisé 30% du SMIC). Il est donc très important de bien conseiller les étudiants dans le choix de leurs stages, puisque c'est par cette voie que 33% (13 sur 39) des jeunes diplômés interrogés ont trouvé du travail.

Il est intéressant de constater que 21% des personnes interrogées (8 sur 39) ont trouvé le poste qu'elles occupent aujourd'hui en répondant à une annonce diffusée publiquement, et que le même pourcentage a trouvé un travail en répondant à une annonce diffusée par son réseau, dans un cercle davantage privé. Ces chiffres montrent l'importance de cultiver son réseau afin de recevoir les offres d'emploi émanant d'anciens maîtres de stages, d'anciens étudiants etc., mais ils montrent aussi qu'il est tout à fait possible de trouver un emploi via les annonces publiques visibles sur les sites généralistes ou spécialisés (Profilculture, Cortex, etc.), même si ce n'est pas le chemin le plus simple dans le milieu culturel. L'ANPE reste une voie d'accès difficile pour les jeunes diplômés des masters culturels, car leurs formations et leurs métiers sont souvent méconnus, comme l'illustre ce témoignage extrait du livre « Les intellos précaires » : « à l'ANPE, ils ne connaissent pas les guides conférencières ; ils nous classent avec Arts et Spectacles. Or je ne suis pas intermittente du spectacle ! Et aucune annonce ne correspond à mon profil. Je ne sais pas où chercher. Il y a plein d'annonces pour les tourneurs fraiseurs à l'ANPE, mais pas pour les guides de musée ! »²⁸

²⁸ Rambach, Anne et Marine, *Les intellos précaires*, p.42

Si tous les employeurs ne recrutent pas systématiquement « par connaissances », un certain nombre tout de même agissent ainsi, puisque 18% des personnes interrogées (7 sur 39) ont été contactées directement par leur employeur actuel. Cela signifie que leur employeur a entendu parler d’eux ou les a rencontré à un moment donné, et est revenu vers eux au moment de recruter quelqu’un. C’est ici que le phénomène de réseau est le plus perceptible.

Ces chiffres laissent peu de places aux candidatures spontanées, qui ne représentent que 5% du mode de recrutement des anciens étudiants interrogés (2 sur 39). Les candidatures spontanées sont rarement très efficaces, puisque rien n’indique à priori que la structure auprès de laquelle la personne postule ait besoin d’embaucher quelqu’un (ce qui ne veut pas dire qu’il ne faut pas envoyer sa candidature ! Il est toujours bien qu’un professionnel du milieu lise le nom d’un candidat et son CV, même si la structure n’est pas en période de recrutement).



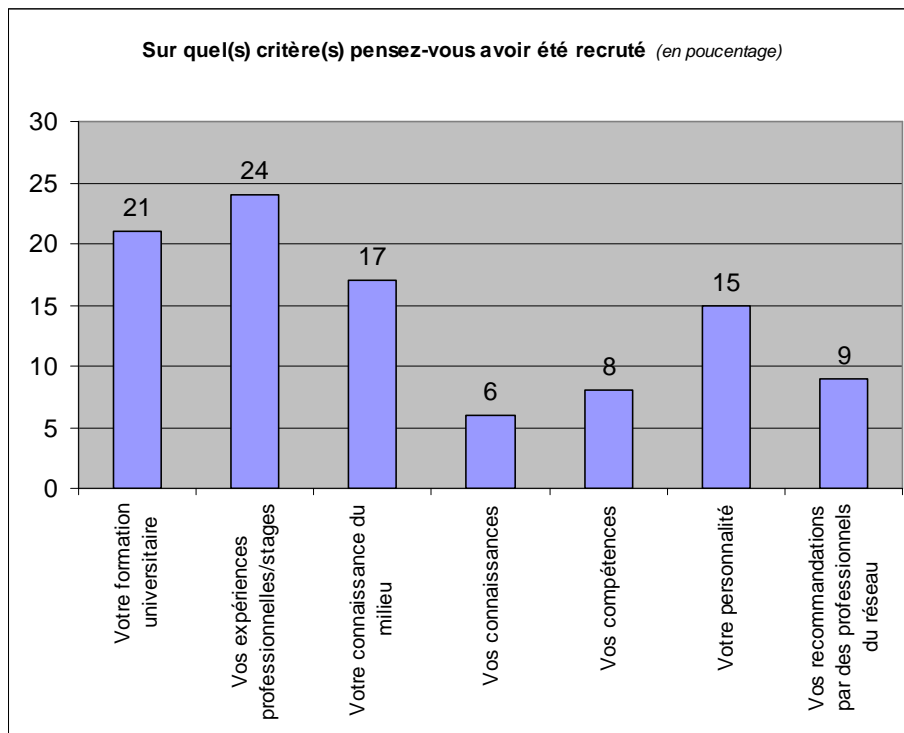
Il m’a paru intéressant de demander aux jeunes diplômés interrogés sur quels critères ils pensaient avoir été recrutés. Les résultats sont cohérents avec ceux évoqués précédemment, puisque 24% pensent avoir été recrutés pour leurs expériences professionnelles / stages. Nous pouvons donc relever ici encore l’importance des stages professionnels dans le parcours universitaire, puisque c’est le premier critère sur lequel les répondants pensent avoir été recrutés.

21% des anciens étudiants interrogés pensent avoir été recrutés pour leur formation universitaire. Cela peut signifier que les employeurs ont confiance dans les masters culturels, et estiment que jeunes diplômés ont été correctement formés. Cela peut également signifier que les personnes interrogées ont su mettre en avant leur formation universitaire au cours des entretiens et des discussions.

17% des répondants pensent avoir été recrutés pour leur connaissance du milieu, alors que 6% seulement pensent avoir été recrutés pour leurs connaissances, et 8% pour leurs compétences. Autrement dit il est très important de sortir, de voir des spectacles, de rencontrer les professionnels, les artistes, les responsables de structures. Il faut avoir des références communes et connaître les principaux acteurs (institutionnels et artistiques) du monde culturel contemporain.

Il apparaît que la personnalité peut être un critère important pour l'employeur, puisque 15% pensent avoir été recrutés notamment sur ce point. Les métiers de la culture sont souvent associés à un travail d'équipe, et, comme nous l'avons déjà évoqué précédemment, 52% des personnes interrogées ont été embauchées au sein d'associations. Ces structures mettent souvent un point d'honneur à constituer une équipe solide qui entretient de bons rapports (tandis que les entreprises peuvent privilégier les compétences de la personne recrutée sans prendre systématiquement en compte sa capacité d'intégration au sein de l'équipe en place.)

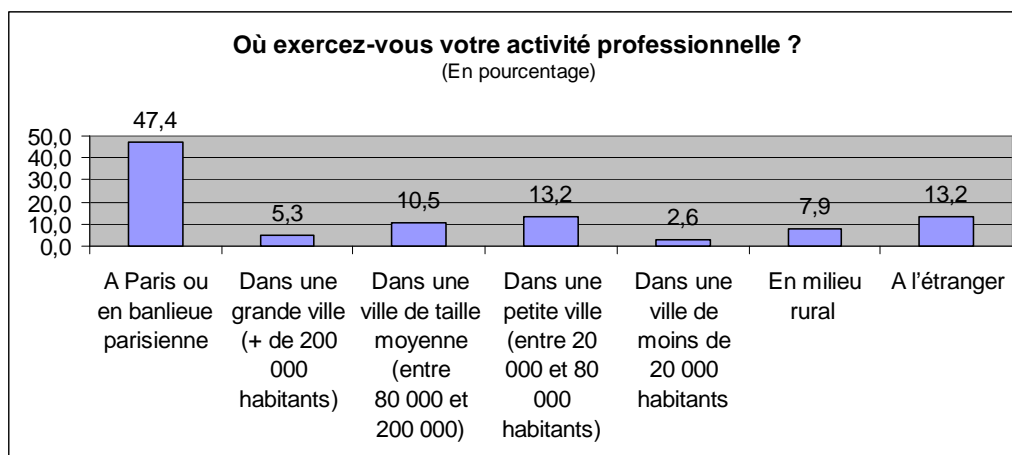
Enfin 9% des anciens étudiants interrogés pensent avoir été recrutés grâce aux recommandations de professionnels du milieu à leur égard. Ce chiffre témoigne encore de l'importance du réseau. Malgré tout, l'enquête montre que les jeunes diplômés sont recrutés d'abord pour leurs expériences et leur formation.



Les trois masters auxquels je me suis intéressée pour réaliser mon enquête sont situés dans trois zones géographiques différentes : un se trouve en Bretagne, l'autre en Bourgogne, et le troisième à Paris. Les étudiants étant très mobiles, rien n'indique que tous les étudiants de Paris soient parisiens, etc. Il me paraissait cependant intéressant de savoir dans quelle zone les anciens étudiants ont trouvé du travail. Grande ville ? Milieu rural ? On entend souvent que la majorité des emplois du secteur culturel sont concentrés à Paris. Cela se ressent-il dans les réponses des anciens étudiants interrogés ?

Nous constatons sans surprise que presque la moitié des répondants exercent leur activité professionnelle à Paris ou en banlieue parisienne. Les emplois du secteur culturel sont connus pour être concentrés dans cette zone (bien que cela soit en train de changer grâce aux collectivités territoriales). L'autre moitié des anciens étudiants de ces masters travaille en province, principalement dans des villes de taille moyenne et de petite taille.

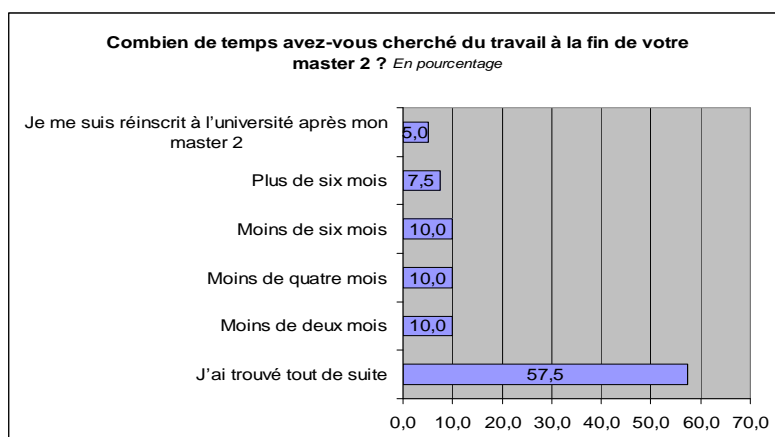
13.2% des personnes interrogées (5 sur 38) travaillent actuellement à l'étranger, ce qui représente un chiffre assez important. Il s'agit essentiellement de personnes qui ont effectué leurs stages de fin d'études à l'étranger.



Un an après la fin de leurs études, 90% des anciens étudiants exercent une activité professionnelle, et 75% des 10% actuellement en recherche d'emploi ont travaillé durant l'année. Mais combien de temps ont-ils cherché du travail suite au master 2 ? Les résultats de l'enquête montrent que 57.5% des jeunes diplômés (23 sur 40) ont trouvé du travail tout de suite après la fin de leurs études, ce qui paraît plutôt encourageant. 10% (4 sur 40) ont trouvé du travail moins de deux mois après la fin du master, 10% (4 sur 40) ont trouvé en moins de quatre mois, et 10% (4 sur 40) ont trouvé en moins de six mois. Enfin 7,5% des personnes interrogées (3 sur 40) ont cherché du travail plus de six mois après la fin de leurs études. En tout plus du quart (27.5%) des jeunes diplômés interrogés ont cherché du travail plus de deux mois après la fin de leurs études.

Nous pouvons noter que 5% des répondants (2 sur 40) se sont réinscrits à l'université suite à leur master 2 (le questionnaire ne précise pas les motivations de cette réinscription : faire une année de recherche ? Profiter des bourses universitaires encore un an le temps de trouver un emploi ?).

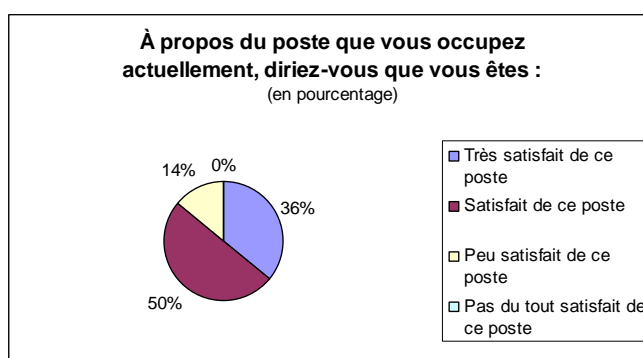
Ici encore, il convient de modérer ces résultats. Il est possible que les personnes ayant éprouvé de fortes difficultés dans l'obtention d'un poste se soient abstenues de répondre au questionnaire.



I.1.c) Satisfaction des jeunes diplômés face au monde professionnel

La deuxième partie du questionnaire porte davantage sur la satisfaction des personnes interrogées face au poste qu'elles occupent. Leur emploi est-il à la hauteur de leurs espérances ? Correspond-il à leurs attentes ?

Le degré de satisfaction des personnes interrogées face au poste qu'elles occupent est très bon, puisque seulement 14% (5 sur 36) se disent peu satisfaites de ce poste, et aucun des répondants n'est pas du tout satisfait de l'emploi qu'il occupe actuellement. 86% (31 sur 36) sont satisfaits ou très satisfaits du poste qu'ils occupent : ces chiffres montrent que la majorité des anciens étudiants interrogés ne sont pas déçus des emplois qu'ils ont trouvés à la sortie de leurs études.

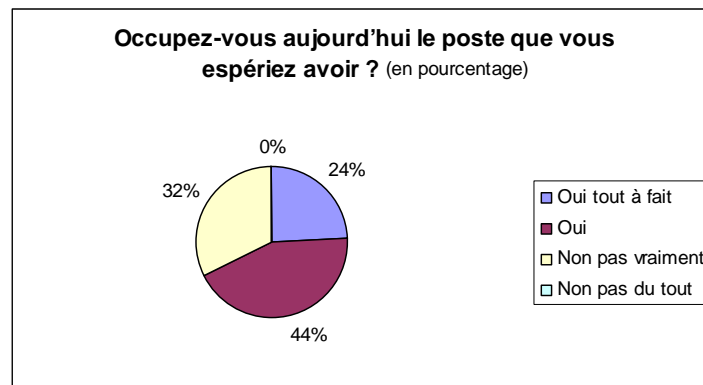


Il est cependant regrettable que je n'ai pas développé cette question, qui reste très générale. J'aurais pu demander aux personnes interrogées quel était leur degré de satisfaction vis-à-vis de leur salaire, des responsabilités qui leur sont confiées, de leurs perspectives d'évolution etc.

Si seulement 14% des répondants sont peu satisfaits de leur poste, presque un tiers dit ne pas occuper aujourd'hui le poste qu'ils espéraient avoir. Autrement dit, il est

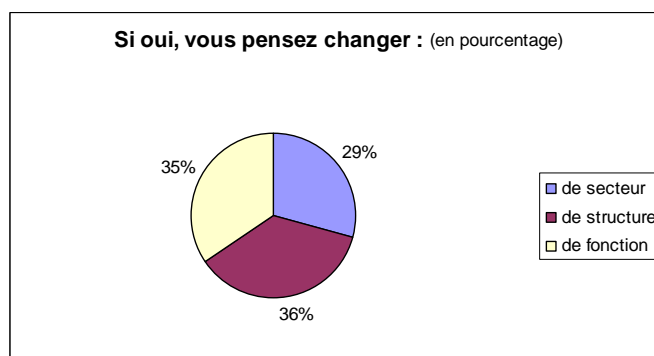
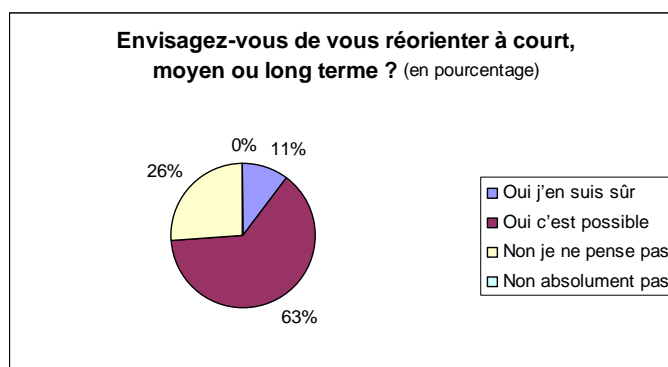
probable que ces jeunes diplômés aient accepté un poste qu'on leur proposait, mais qui ne correspondait pas forcément aux attentes premières qu'ils avaient à la sortie de leurs études.

68% (25 sur 37) disent cependant occuper le poste qu'ils espéraient avoir. Cela montre que la majorité des étudiants qui sortent de ces promotions ont une idée du métier qu'ils veulent exercer. Ces étudiants connaissent les différents postes possibles (grâce aux stages et aux multiples rencontres avec les professionnels de la culture). Ils ont une idée concrète du monde professionnel, ce qui leur permet d'avoir des attentes.



Il m'a semblé intéressant de demander à ces jeunes diplômés de masters culturels s'ils envisageaient, au jour d'aujourd'hui, de se réorienter (à court, moyen, ou long terme). Est-ce qu'ils s'imaginent travailler dans le secteur culturel toute leur vie ? Est-ce qu'ils pensent se former à d'autres métiers par la suite ?

11% des répondants (4 sur 38) sont certains de se réorienter tôt ou tard, 63% (24 sur 38) voient cela comme une possibilité, et 26% (10 sur 38) n'envisagent pas aujourd'hui de se réorienter, même dans l'avenir. Le fait que 74% des personnes interrogées envisagent de se réorienter alors qu'elles sont diplômées depuis seulement un an ne témoigne pas forcément d'un malaise du monde culturel, mais peut-être plutôt d'une évolution de la société. On ne rentre plus dans une entreprise pour y passer sa vie comme c'était le cas il y a quelques années. Les jeunes diplômés montrent à travers ces chiffres, qu'ils souhaitent du changement, découvrir différents métiers, différentes structures. D'ailleurs quand on leur demande si cette réorientation concernerait leur secteur, leur structure ou leur fonction, les moyennes obtenues sont assez équilibrées (36% envisagent de changer de structure, 35% de fonction, et 29% de secteur).



Les résultats de l'enquête témoignent d'une bonne intégration des jeunes diplômés du secteur culturel dans le monde professionnel. 90% ont trouvé du travail, en majorité rapidement, beaucoup occupent des postes à responsabilités, la plupart sont satisfaits du poste qu'ils occupent, etc. (encore une fois, il est possible que les personnes qui se sentent en difficulté professionnellement n'aient pas répondu au questionnaire.)

Ce questionnaire étant avant tout quantitatif, il serait bien sur intéressant d'obtenir les réponses d'autres étudiants de masters culturels, afin d'obtenir des moyennes plus exploitables.

Le questionnaire que j'ai élaboré a certaines limites, et notamment celles de ne pas assez prendre en compte les personnes sans emploi aujourd'hui. J'aurais pu essayer de comprendre les difficultés rencontrées par ces personnes, l'analyse qu'elles ont de leur situation etc.

I.2) Les contrats aidés : constats et distorsions

I.2.a) Constats et difficultés :

Plus du tiers des personnes interrogées (37%, c'est-à-dire 13 sur 35) ont été embauchées en contrat aidé : c'est très nettement supérieur à la moyenne nationale. En effet dans le cadre de « l'enquête emploi » réalisée par l'INSEE en 2005, le tableau « Population active occupée selon le statut des emplois par âge »²⁹ révèle que 1.8% des actifs occupés de 15 ans et plus en France sont embauchés en « contrat aidés ou en stage de la formation professionnelle »³⁰. Les jeunes de 15 à 29 ans sont les plus nombreux à occuper ces postes : en effet 4.8% des jeunes âgés de 15 à 29 ans sont en contrats aidés ou stagiaires.

Les résultats de notre enquête prennent donc tout leur sens en comparaison des chiffres nationaux : 37% des répondants ont été embauchés en contrat aidé, alors que la moyenne nationale des actifs occupés embauchés en contrat aidé est de 1.8% ! Ce résultat est encore plus intéressant quand on sait que la majorité des contrats aidés sont fait, en général, pour favoriser l'insertion des personnes pas ou peu diplômées, et des personnes rencontrant des difficultés particulières dans la recherche d'un emploi : « Un contrat aidé est un contrat de travail dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, qui peuvent prendre la forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales, d'aides à la formation. Le principe général est de diminuer, par des aides directes ou indirectes, les coûts d'embauche et/ou de formation pour l'employeur. Ces emplois aidés sont, en général, accessibles prioritairement à des "publics cibles", telles les personnes "en difficulté sur le marché du travail" ou les jeunes. Ils relèvent du secteur marchand (c'est le cas par exemple des contrats "initiative emploi") ou du secteur non marchand (par exemple contrats "emploi-solidarité"). Dans le second cas, ils sont le plus souvent conclus par des associations, des collectivités territoriales ou des entreprises publiques.

Remarque : Les personnes "en difficulté sur le marché du travail" sont : les demandeurs d'emploi de longue ou de très longue durée (par exemple les personnes ayant 12 mois de chômage dans les 18 mois précédents, ou 24 mois dans les 36 mois précédents), les

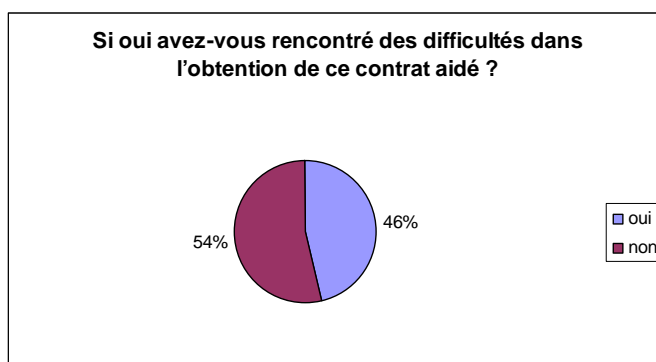
²⁹ Voir tableau page 29

³⁰ Note de l'INSEE : « Contrats d'aide à l'emploi (contrats de professionnalisation, contrats d'accompagnement vers l'emploi, contrats d'avenir, emplois jeunes, etc.) et stages de la formation professionnelle classés dans l'emploi au sens des critères du BIT » www.insee.fr

bénéficiaires de minima sociaux tels que l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou le RMI, les personnes handicapées, les personnes de plus de 50 ans au chômage depuis plus de 3 mois ou en congé (ou convention) de conversion, les jeunes sans aucune qualification... »³¹

Face à ces définitions, nous pouvons nous demander comment et pourquoi une si forte proportion de jeunes diplômés niveau bac+5 a été embauchée grâce à des contrats aidés.

La situation actuelle est en fait assez ambivalente. Force est de constater que beaucoup d'employeurs du secteur non marchand, et notamment d'associations, proposent des contrats aidés car ils n'ont pas les moyens d'embaucher, et que ces contrats sont très avantageux. Or les jeunes diplômés ne sont souvent pas éligibles à ce type de contrat, bien que formés pour le poste proposé. C'est sans doute ce qui explique que presque une personne sur deux ayant obtenu un poste en contrat aidé dit avoir rencontré des difficultés.



Les deux principales sources de difficultés rencontrées sont :

- les problèmes rencontrés avec les Assedic et l'ANPE (Agence Nationale Pour l'Emploi). « *Mauvaise information de la part de l'ANPE, des Assedic...* » : ce commentaire est récurrent dans de nombreux questionnaires.
- Les problèmes liés à la création du poste en soi : souvent les personnes interrogées ont du elles mêmes (et souvent seules) monter tous les dossiers afin d'obtenir les subventions liées à la création de leur poste. Voici quelques commentaires recueillis dans les questionnaires :

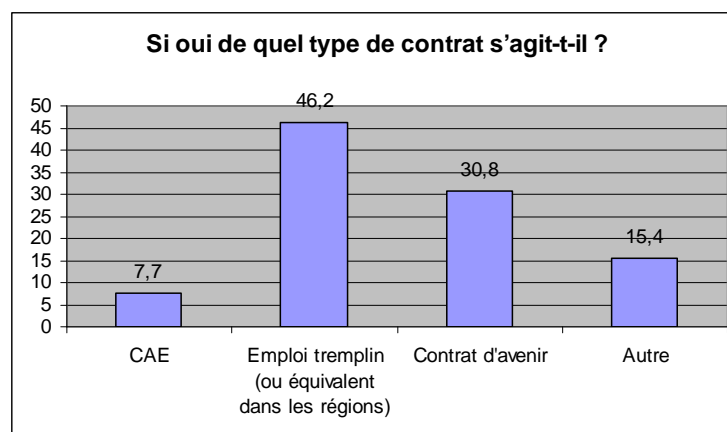
« *Etant à l'origine du projet en région Centre, c'est à moi de créer mon emploi et de recueillir les subventions nécessaires à son financement.* »

³¹ Définition de l'INSEE : http://www.insee.fr/fr/nom_def_met/definitions/html/contrat-aide.htm

« ...difficultés de l'association avant de faire valider cet emploi (deux ans) et à ce jour l'emploi est remis en question non pas en lui-même mais par le recul des institutions qui ne soutiendraient plus le projet, et donc ne subventionneraient pas le surcoût de fonctionnement dû à cette création de poste. Les réponses sont à venir dans les semaines/mois qui viennent.... »

I.2.b) Quels sont les contrats aidés les plus fréquemment proposés aux jeunes diplômés des master culturels ?

Les trois contrats aidés les plus fréquemment proposés sont, dans l'ordre : l'emploi tremplin (ou équivalent dans les régions), le contrat d'avenir et le CAE. « Remarque : Le contrat d'accompagnement dans l'emploi, ainsi que le contrat d'avenir, succèdent aux contrats emploi-solidarité et aux contrats d'emplois consolidés depuis le 1er mai 2005 »³² (plan de cohésion social).



Voici un petit aperçu de ces trois contrats.

- L'emploi tremplin

L'emploi tremplin est le contrat aidé le plus fréquemment proposé aux jeunes diplômés des masters culturels, puisqu'il concerne presque une personne sur deux ayant signé un emploi aidé. « Le programme « emplois-tremplin » permet aux employeurs concernés de recevoir une aide de la région pour la rémunération et pour la formation de personnel recruté en contrat à durée indéterminée, afin de répondre à des besoins en matière de service à la population. A cette subvention dégressive sur 6 ans, peuvent

³² www.insee.fr

s'ajouter d'autres aides des départements, communes, groupements de communes ou autres co-financeurs. »³³

Le dispositif emploi tremplin n'est pas propre à la région Ile-de-France. En effet « vingt régions vont financer la création de 100 000 Emplois - Tremplins en contrat à durée indéterminée au sein du monde associatif. Certaines caractéristiques de ces Emplois - Tremplins sont communes mais chaque Région a la liberté de voter des modalités pratiques différentes afin de privilégier une approche locale ». ³⁴

Les employeurs pouvant bénéficier d'emplois tremplins sont :³⁵ les associations ; les groupements d'associations ; les Groupements d'Intérêt Public ; les groupements d'employeurs sous statut associatif, les entreprises d'insertion ; les fondations ; les Sociétés Coopératives d'intérêt Collectif (S.C.I.C) ; les Sociétés Coopératives Ouvrière de Production (S.C.O.P) ; les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (G.E.I.Q.)

Nous pouvons facilement expliquer pourquoi presque une personne interrogée sur deux occupant un emploi aidé est en emploi tremplin. En effet, les jeunes sans emploi de 16 à 26 ans (inclus) sont éligibles à ce type de contrat, sans condition liée au niveau d'études : même un jeune diplômé de master peut postuler ! Cependant, ces contrats restent destinés en premier lieu aux personnes pas ou peu diplômés. En effet, si un employeur peut demander jusqu'à cinq emplois tremplins, il ne peut en obtenir qu'un seul de qualification niveau II, autrement dit de niveau bac+3 et plus (pour en obtenir un deuxième, il doit avoir embauché entre temps un demandeur d'emploi sans qualification). Il faut également savoir que le dossier de demande d'emploi tremplin est assez lourd à constituer (d'ailleurs « pour être éligible, les employeurs doivent avoir une existence légale d'au moins deux ans. »)³⁶. Une fois le dossier constitué, il faut envoyer un nombre importants de pièces jointes (bilan d'activité de l'association, bilan comptable, bilan des subventions demandées et obtenues, bilan des contrats aidés demandés et obtenus etc.). Le dossier, une fois reçu par la région, est examiné, puis passe en commission. La procédure peut prendre plusieurs mois.

³³ Source : www.iledefrance.fr/emplois-tremplin

³⁴ Source : www.iledefrance.fr/emplois-tremplin

³⁵ Brochure emploi tremplin publiée par la région Ile de France, téléchargeable sur www.iledefrance.fr/emplois-tremplin, p.3

³⁶ Id.

Concernant le salaire, « l'employeur est libre de fixer le montant du salaire qui ne peut être inférieur au SMIC. L'expérience professionnelle et la formation des salariés recrutés devraient être prises en compte pour fixer la rémunération ainsi que les conventions collectives en vigueur. »³⁷. Certains départements co-financeurs, comme la Seine Saint Denis, mettent un point d'honneur à ce que les salariés soient rémunérés en fonction de leur niveau d'études. Ce département donne donc un complément de subventions emploi tremplin si la personne embauchée est rémunérée justement au titre de ses diplômes.

Les aides versées par la région et les départements co-financeurs peuvent prendre plusieurs formes : il y a tout d'abord une aide à la rémunération, versée par la région. Puis les aides financières des départements, communes, groupements de communes ou autres co-financeurs peuvent s'ajouter aux aides de la région. Cependant, « l'ensemble de ces co-financements ne peut couvrir la totalité de la rémunération du salarié, 10% au moins du montant du salaire devant rester à la charge de l'employeur. »³⁸ Il existe également une aide à la formation qui est versée par la région lors de la première année du contrat. Elle s'élève en moyenne à 1 500 Euro par salarié. L'employeur doit rendre compte régulièrement des formations effectuées par le salarié.

Les créations d'emplois tremplins concernent un grand nombre de secteurs (sport, tourisme, environnement, logement, prévention et sécurité, démocratie participative et jeunesse...) dont le secteur culturel, qui apparaît même en tête de liste sur le site de la région Ile-de-France. Il est cependant intéressant de lire également, en rouge sur la première page de ce même site : « Attention : Devant l'afflux de demandes, les secteurs de la culture et du tourisme ne peuvent plus examiner de nouveaux dossiers pour 2007, merci de nous transmettre vos projets pour 2008 à partir du 15 octobre 2007. » Enveloppe budgétaire trop maigre ? Mauvaise évaluation du nombre de demandes ? Sans doute beaucoup de l'un et un peu de l'autre.

Il est cependant possible de contourner un peu cette sécheresse en ciblant un autre secteur. Autrement dit si la structure employeuse met en place des actions relevant du socio-culturel, mieux vaut orienter le dossier sur cet axe, et le faire passer via l'enveloppe

³⁷ www.iledefrance.fr/emplois-tremplin.

³⁸ www.iledefrance.fr/emplois-tremplin

« politique de la ville ». C'est ainsi que l'association Z, localisée en Seine-Saint-Denis, a obtenu deux emplois trempés.

- Le contrat d'avenir

30.8% des personnes interrogées (4 sur 13) embauchées en contrat aidé ont signé un contrat d'avenir (CAV) : 1000 jeunes de moins de 26 ans occupaient un contrat d'avenir en 2005, et 4 000 en 2006.³⁹

« Le contrat d'avenir est destiné à faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de parent isolé (API), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi. [...] Le contrat d'avenir, créé par la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale porte sur des emplois visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits.»⁴⁰

Le CAV n'est donc pas du tout destiné à favoriser l'insertion des jeunes diplômés. Plus encore, un jeune diplômé de moins de 25 ans au chômage n'a pas accès au CAV, puisqu'il ne peut pas toucher le RMI. Il s'agit bien d'un contrat d'insertion, non destiné à priori à un public diplômé. Or les associations et structures embaucheuses ont besoin de personnes qualifiées et diplômées pour développer leurs actions.

Le CAV concerne les employeurs du secteur non marchand, notamment les organismes de droit privé à but non lucratif (exemples : associations, comités d'entreprise, syndicats professionnels), les collectivités territoriales, etc...

Le CAV est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée : la durée initiale du contrat est de 2 ans. Il peut être renouvelé dans la limite de 12 mois (soit 3 ans maximum).

Il s'agit également d'un contrat de travail à temps partiel. La durée hebdomadaire du travail des personnes embauchées dans le cadre d'un CAV est fixée à 26 heures. Durant la durée du contrat, le salarié perçoit un salaire calculé au minimum sur la base du SMIC

³⁹ Donnée provisoire issue du tableau : « Les jeunes de moins de 26 ans dans les dispositifs de politique de l'emploi », Insee, enquête emploi 2005. www.insee.fr

⁴⁰ <http://vosdroits.service-public.fr>

horaire et peut dans certains cas continuer de percevoir une part de son allocation d'origine (RMI, ASS, AAH ou API).

De la même façon que dans le cadre d'un emploi tremplin, le salarié d'un CAV bénéficie obligatoirement d'actions de formation et d'accompagnement. D'autre part un bilan est réalisé tous les 6 mois avec l'employeur et le référent (personne physique désignée par le président du conseil général ou le maire, chargée d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du bénéficiaire du contrat).

Comme pour tout contrat aidé, la conclusion d'un contrat d'avenir ouvre droit, pour l'employeur, à différentes aides : « une aide forfaitaire mensuelle versée par l'Etat ou le Conseil général (ou un organisme habilité désigné par eux – CNASEA-) qui correspond au montant de l'allocation de RMI garanti à une personne isolée (soit 440,86 euros au 1er janvier 2007) ; Une prime de cohésion sociale, dégressive et versée mensuellement visant à prendre en charge une partie du coût du salaire supporté par l'employeur et la réalisation des actions d'accompagnement ; Des exonérations de certaines cotisations sociales patronales, dans la limite du SMIC. Une aide spécifique est en outre prévue en cas de transformation du contrat d'avenir en contrat à durée indéterminée. »⁴¹

- Le CAE

Le CAE est beaucoup plus simple à mettre en place que l'emploi tremplin ou le CAV, puisqu'il ne nécessite pas la constitution d'un dossier de la part de l'employeur. 42 000 jeunes de moins de 26 ans occupaient un CAE en 2005, et 55 000 en 2006.⁴²

Comme pour les deux contrats aidés cités précédemment, le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) porte sur des emplois visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits.

Il a pour but de « faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi »⁴³. (La définition des bénéficiaires de ce contrat est donc très large : nous verrons à travers

⁴¹ www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/

⁴² Donnée provisoire issue du tableau : « Les jeunes de moins de 26 ans dans les dispositifs de politique de l'emploi », Insee, enquête emploi 2005. www.insee.fr

⁴³ <http://vosdroits.service-public.fr>

quelques témoignages que c'est en fait souvent l'agent ANPE qui décide d'attribuer ou non ce critère d'éligibilité).

Les employeurs concernés sont les mêmes que pour l'emploi tremplin et le CAV : il s'agit des employeurs du secteur non marchand.

Le CAE est un contrat de droit privé à durée déterminée. La convention est signée pour une durée minimale de 6 mois, et elle peut être renouvelée 2 fois. Elle ne peut excéder 24 mois, renouvellements compris.

Le CAE est un contrat à temps partiel : la durée hebdomadaire minimale de travail est de 20 heures, sauf exception, et la durée maximale est de 24 heures.

Tout comme pour le CAV et l'emploi tremplin, le salarié perçoit un salaire égal au SMIC horaire - soit 8,44 EUR au 1er juillet 2007 (sauf clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables).

Comme pour le CAV, une convention est signée, ici entre l'employeur et l'ANPE. Cette convention fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de chaque personne sans emploi. Elle prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation du projet professionnel de l'intéressé.

La conclusion d'un CAE ouvre droit, pour l'employeur, à différentes aides : exonération de cotisations sociales patronales à hauteur du Smic, aide à la rémunération fixée en pourcentage du Smic (pouvant aller jusqu'à 95 % du Smic)...

La difficulté majeure, pour un diplômé de master, est d'être éligible à ce type de contrat. En effet les CAE sont destinés aux « personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi »⁴⁴ (chômage longue durée, sans diplôme, habitat en zone sensible etc.). Les témoignages qui suivent prouvent qu'il est cependant possible d'obtenir un CAE à bac+5, même si cela peut se révéler être un parcours du combattant.

⁴⁴ Id.

I.2.c) Le cas particulier et fréquent du CAE : comment obtenir un CAE à bac + 5 ?

Quelle stratégie adopter ? Témoignages anonymes de quelques anciens étudiants ayant réussi à obtenir ce type de contrat.

Obtenir un CAE à bac+5 est difficile. Evidemment, puisqu'ils sont réservés aux personnes rencontrant de grandes difficultés dans la recherche d'emploi (comme presque tous les contrats aidés). Mais alors que faire lorsque la majorité des annonces qui correspondent à notre profil concerne ce type de contrat auquel nous ne pouvons accéder, alors que l'employeur dans le même temps, lui, recherche notre profil ?

Voici le témoignage d'une ancienne étudiante qui a réussi à obtenir un CAE :

« L'association dans laquelle j'ai fais mon stage était prête à m'embaucher en CAE. Pour que cela soit possible, il fallait que je sois demandeuse d'emploi, inscrite à l'ANPE (ce qui est impossible en étant encore étudiant), et que mon conseiller ANPE accepte de me rendre éligible à ce contrat, réservé aux personnes « rencontrant des difficultés particulières dans la recherche d'emploi ». Je me suis rendue à l'ANPE la plus proche de chez moi. Je n'ai pu parler qu'à la première personne qui dirige le public vers les différents services. Je lui ai expliqué en deux mots ma situation (tout le monde entendait derrière moi) et elle m'a annoncé catégoriquement que je n'étais pas éligible au CAE étant donné mon niveau d'études, et que ce n'était même pas la peine que je m'inscrive à l'ANPE. Je suis allée sur Internet, où j'ai compris que je devais d'abord m'inscrire aux Assedic, ce que j'ai fait. Pré-inscription en ligne, puis rendez-vous avec un conseiller. Tout se passe bien, je lui explique la situation, et lui me dit que ce n'est pas de son ressort mais de celui de l'ANPE. Une fois mon inscription faite, on me propose un rendez-vous dans l'agence ANPE adaptée à mon profil, dans mon cas l'ANPE spectacle. Après deux semaines d'attente, je me présente à mon rendez-vous. J'explique mon profil et ma situation. Après cinq minutes d'entretien, la conseillère ANPE me dit clairement que je devrais envisager de me réorienter, et qu'il faut réfléchir, avant de se lancer dans de grandes études, aux débouchés qui sont proposés. Je lui explique qu'on me propose du travail en CAE, elle me dit que je ne suis pas éligible. Je comprends que rien ne sert de négocier. J'en parle à mon employeur, qui a de bons rapports avec la conseillère ANPE de la ville dans laquelle se trouve l'association (banlieue parisienne). Il a déjà embauché plusieurs personnes en CAE grâce à elle. Il prend rendez-vous avec elle, et me dit de venir. En dix minutes, elle avait pris mon dossier en main. Grâce à son bon vouloir je suis

devenue éligible au CAE, et j'ai signé mon contrat dans la journée. J'ai compris alors que tout pouvait dépendre d'une seule et unique personne. Il suffit que l'ANPE de la ville dans laquelle se trouve la structure d'embauche accepte le dossier pour que le candidat soit éligible en CAE. »⁴⁵

Voici un autre témoignage d'une ancienne étudiante, diplômée d'une maîtrise « métiers de la culture » en juin 2006, qui a obtenu un CAE :⁴⁶

- As-tu rencontré des difficultés dans l'obtention de ton CAE, et si oui lesquelles ?

« On m'a proposé un CAE et vu que je n'avais aucune autre opportunité de travail à cette époque, j'ai revu mes exigences et accepté la précarité du contrat. Cependant je ne correspondais pas aux critères d'obtention d'un CAE qui sont assez compliqués. J'étais trop diplômée et au chômage depuis pas assez de temps. Le théâtre Y m'a proposé ce contrat sans connaître véritablement les clauses. On leur en avait parlé en leur disant que c'était très avantageux donc ils ont vite publié une annonce, mais c'est seulement après qu'ils ont compris que le recrutement serait plus compliqué. Ça montre que ce type de contrat n'est pas utilisé comme il est pensé à la base. La structure ne se soucie pas de la personne qu'elle va employer, ce qu'il l'intéresse c'est les avantages de son côté. » [...]

Comment as-tu finalement obtenu un CAE en étant diplômé d'une maîtrise ?

« Je l'ai obtenu en insistant auprès du conseiller ANPE. En expliquant que le Théâtre Y me voulait moi, car ils me connaissaient déjà et que je ne prenais la place de personne. Que j'avais très envie de travailler pour cette association... »

Quels conseils donnerais-tu à un jeune diplômé à qui on propose un CAE ?

« Je pense que tout travail est bon à prendre et qu'il faut malheureusement commencer par ce qu'on nous propose pour entrer dans le milieu. Ce n'est pas parce que c'est un CAE que la mission ne sera pas intéressante, ça dépend vraiment de l'employeur. C'est mal payé et c'est à temps partiel en général, mais on peut se débrouiller en cumulant avec des petits boulots. Ce qui est difficile c'est l'implication quand on est en temps partiel. » [...]

⁴⁵ Témoignage A, reçu par mail le 19 juillet 2007,

⁴⁶ Entretien B, 20 juillet 2007

Le témoignage de *B* confirme le fait que le plus difficile pour obtenir un CAE est de convaincre l'ANPE de rendre le candidat éligible. Son témoignage souligne aussi ses difficultés mêlées à la résignation qu'elle semble avoir face à la précarité du milieu. Nous en reparlerons dans la dernière partie.

C, qui a également réussi à obtenir un CAE, porte un regard un peu différent sur la situation.⁴⁷

- As-tu rencontré des difficultés dans l'obtention de ton CAE, et si oui lesquelles ?

Oui, de part l'hypocrisie et la démagogie dont fait preuve le système actuel. Un constat : les offres de l'ANPE dans ce secteur proposent principalement des CAE et les annonces exigent des personnes qualifiées (expériences, diplômes...) hors les CAE sont normalement pour des personnes peu diplômées, victimes de discrimination, en réinsertion... Bref on est face à une contradiction !

Pour ma part j'ai répondu à une annonce CAE faute de choix, car les conditions de travail sont très précaires. Je vais à l'ANPE leur demander une attestation d'éligibilité. Ils m'ont répondu que je n'étais pas éligible "normalement" et qu'ils tentaient de contrôler les abus, que c'était difficile... Bref, ils m'ont dit que si j'étais retenue suite à mon entretien on prendrait un nouveau rendez-vous, et qu'ils ne m'empêcheraient pas dans ce cas d'avoir le poste.

Comment as-tu finalement obtenu un CAE en étant diplômé d'une maîtrise ?

J'ai été retenue suite à mon entretien pour le poste, j'ai appelé l'ANPE, ils m'ont fait mon attestation d'éligibilité, en me répondant que de toute façon ils n'y avaient que des CAE dans mon secteur pour des jeunes débutant dans la vie professionnelle, que je n'avais pas le choix et eux non plus, je les ai senti complètement dépassés par ce dispositif.

Quels conseils donnerais-tu à un jeune diplômé à qui on propose un CAE ?

[...] « *Pour mon poste actuel en CAE, mon CV a été retenu sur 300 candidatures, puis j'ai été retenu en entretien sur 20 personnes. Cet exemple parle de lui-même, tant de demande pour des postes si précaires !*

Le conseil à donner, c'est sachant que l'employeur peut prendre en charge des heures en plus même si le contrat n'est aidé qu' à hauteur de 24h par l'Etat, il faut négocier le max d'heures. [...] Car même si beaucoup d'employeurs du secteur culturel, n'ont pas les

⁴⁷ Entretien C, 31 juillet 2007

moyens d'embaucher avec des salaires corrects, la précarité a des limites, dans un secteur ou ceux là même qui proposent les pires conditions de travail, se battent de l'autre côté pour conserver leurs droits. Il y a là une grande contradiction, douloureuse. » [...]

Ces témoignages montrent la fragilité du système et le malaise des diplômés embauchés grâce à des contrats destinés aux personnes en grande difficulté, et souvent sans diplôme.

I.3) Les emplois aidés et l'emploi en général au sein du monde associatif

Etant donné que 52% des jeunes diplômés (20 sur 39) ont trouvé un emploi au sein du monde associatif, il semble intéressant d'approfondir le thème de l'emploi dans les associations. En effet, si l'on se réfère au Livre vert publié en juin 2007 par la Conférence Permanente des Coordinations Associatives (CPCA), « L'emploi dans les associations : un choix de société »⁴⁸, les associations sont bel et bien au centre de la dynamique de création d'emplois, et ce depuis de nombreuses années déjà. Pour la CPCA, le développement de l'emploi ne peut passer que par le développement de la vie associative.

Les métiers de la culture sont directement concernés par ces problématiques. En effet une étude de l'INSEE publiée dans le livre vert de la CPCA⁴⁹ (voir diagramme ci-dessous) montre que l'action sociale, culturelle et sportive est le deuxième secteur créateur d'emplois et a connu une forte croissance entre 1982 et 2002. Or ce secteur « relève principalement des mouvements associatifs. [...] Ces tendances se voient aujourd'hui confirmées par exemple par les résultats de l'enquête annuelle sur les besoins de main d'œuvre (BMO) de l'UNEDIC, qui annonce 62178 embauches d'animateurs socio-culturels, loisirs et sport pour 2007. »⁵⁰.

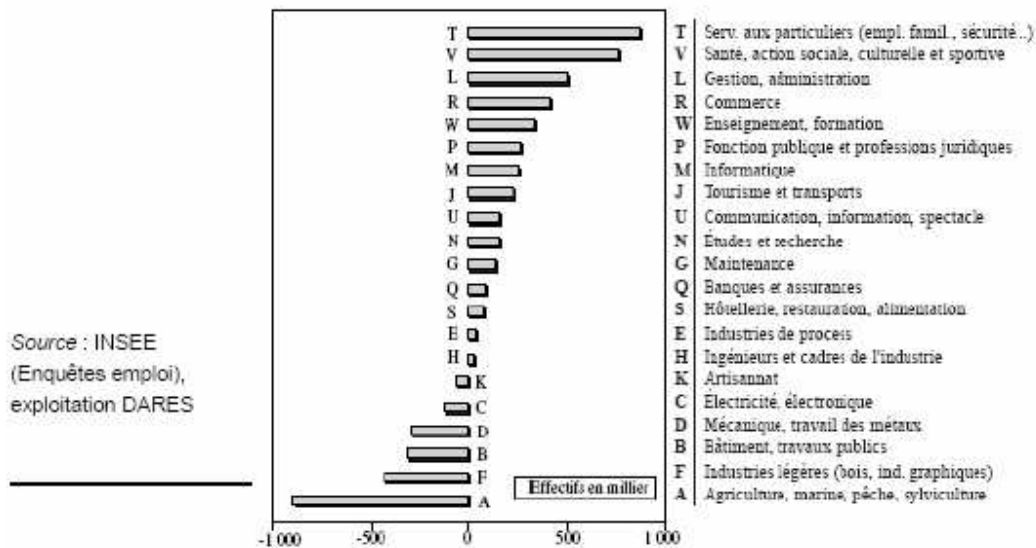
Le titre d'animateur socio-culturel ne correspond souvent pas aux missions réellement effectuées par les salariés des associations. Dans l'association Z, par exemple, la co-administratrice et le graphiste ont tous les deux officiellement le même poste (CAE) d'animateur socio-culturel. Ce titre de poste est très fréquemment rencontré dans les associations, et il ne correspond pas toujours à la réalité de la fiche de poste.

⁴⁸ Conférence Permanente des Coordinations Associatives, juin 2007, Livre vert ; *L'emploi dans les associations : un choix de société. Un constat et des propositions de la CPCA*, à télécharger sur le site de la CPCA, http://cpca.asso.fr/docs/Livre_Vert_FINAL.pdf

⁴⁹ « Croissance ou décroissance de l'emploi entre 1982 et 2002 par domaines professionnels », Insee, in Conférence Permanente des Coordinations Associatives, juin 2007, Livre vert, p. 5

⁵⁰ Conférence Permanente des Coordinations Associatives, juin 2007, Livre vert, p. 6

**Croissance ou décroissance de l'emploi entre 1981 et 2002
par domaines professionnels**



Les chiffres concernant l'emploi dans les associations en France aujourd'hui témoignent de l'importance de ces structures⁵¹. On compte en effet plus d'1 million d'associations, dont environ 145 000 associations employeuses (ce qui signifie que 855 000 associations ne sont pas employeuses). 6% d'emplois en moyenne ont été créés par association entre 1990 et 1999, et 58% d'emplois ont été créés sur cette période.⁵²

L'emploi dans les associations représente plus d'1,05 millions d'emplois en équivalent temps plein, soit environ 6% de l'emploi salarié en France⁵³.

Il faut savoir que 42% des associations employeurs déclarent recourir à des emplois aidés, soit 90 000 associations, et que 36% de part d'emplois dans les associations est à temps partiel et/ou à durée déterminée. Ces chiffres prouvent que les associations, bien que créatrices d'emploi, n'ont souvent d'autres choix que de proposer des contrats précaires et à durée déterminée. C'est contre cette instabilité, et dans l'objectif de créer de meilleures conditions d'emploi au sein du secteur associatif, que la CPCA œuvre.

Il est intéressant de noter que 2/3 des emplois associatifs sont occupés par des femmes : ce chiffre ne surprend pas, car il coïncide avec d'autres enquêtes qui révèlent que le taux de chômage⁵⁴ des femmes en 2005 est de 10.9%, quand celui des hommes est de

⁵¹ Source : Conférence Permanente des Coordinations Associatives, juin 2007, Livre vert. Dossier emploi CPCA disponible sur http://cpca.asso.fr/actu/emploi_associatif/breve_syntheseminaireemploi0405.html

⁵² Conférence Permanente des Coordinations Associatives, juin 2007, Livre vert, p.6

⁵³ Enquête sur l'état du monde associatif en 2005, réalisée par Viviane Tchernonog pour le CNRS-Matisse, 30 mai 2007 in Conférence Permanente des Coordinations Associatives, juin 2007, Livre vert

⁵⁴ Définition de l'INSEE : Le taux de chômage est le pourcentage de chômeurs dans la [population active \(actifs occupés + chômeurs\)](#) ; www.insee.fr

9%⁵⁵. Elles sont donc davantage en situation difficile de recherche d'emplois, et donc davantage éligibles aux emplois aidés. Les postes à temps partiel sont également davantage occupés par les femmes.

Le monde associatif ouvre sa porte aux jeunes. En effet 100 000 postes ont été créés avec les emplois jeunes dans le monde associatif entre 1997 et 2002.

Les associations sont également les premiers employeurs du plan de cohésion sociale⁵⁶ avec 39,2% des effectifs en Contrat d'Avenir et 41,9% des Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi. Fin décembre 2006, 29 178 Contrats d'Avenir et 68 215 CAE avaient été créés par les associations.

Si les associations sont effectivement créatrices d'emplois, notamment dans le secteur culturel qui connaît une forte croissance depuis quelques années, elles offrent en plus une liberté et une possibilité de prises d'initiatives très intéressantes, notamment pour les jeunes sortant de formation initiale. D'un autre côté, elles proposent souvent des contrats aidés, rémunérés sur la base du SMIC, quelquefois à temps partiel, et à durée déterminée. La CPCA dit à ce propos dans son livre vert que « le secteur dit de l'insertion par l'activité économique (IAE) dont l'objet, associatif ou entrepreneurial, est l'insertion des publics en difficulté, a un rôle décisif à jouer dans cette politique globale de sécurisation des parcours professionnels. Pour autant, le monde associatif n'a pas cette vocation naturelle à créer de l'emploi d'insertion. [...] Le secteur associatif n'a pas vocation à gérer en permanence un « stock » de publics passant d'un contrat d'insertion à un autre. Il n'a pas vocation non plus à être financé uniquement pour cette fonction sociale. [...] Une politique de l'emploi aidé dans le secteur non marchand qui vise prioritairement l'insertion professionnelle de « publics cibles » doit être articulée avec un soutien aux postes d'encadrement et de management dans les organisations associatives. Ainsi, une politique centrée sur les publics doit prendre en compte une politique d'aides aux postes pour le développement des projets associatifs.»⁵⁷ La CPCA soulève donc le problème que nous avons abordé précédemment, à savoir que les « publics cibles » des

⁵⁵ Enquête « Taux de chômage par tranche d'âge » Enquête emploi 2005, insee. www.insee.fr

⁵⁶ Chiffres février 2007, Cellule Nationale d'Appui de la DGEFP. in Conférence Permanente des Coordinations Associatives, juin 2007, Livre vert

⁵⁷ Conférence Permanente des Coordinations Associatives, juin 2007, Livre vert, p.13

emplois aidés ne correspondent pas exactement aux besoins des associations, qui sont également en demande de cadres et de diplômés pour gérer et mener à bien les activités de la structure. Il faut donc que la politique d'emploi aidés prennent en considération les besoins des associations, et mette en place des actions cohérentes face à cela : des aides aux financements de postes d'encadrement doivent compléter des emplois à destinations des publics en difficulté.

Le constat que nous venons d'établir sur l'emploi au sein des associations appelle, selon la CPCA, « une réforme des politiques d'emploi aidé, qui sont jugées globalement inefficaces depuis 20 ans. Un certain nombre d'instances officielles et de centres d'études⁵⁸ s'accordent pour dénoncer le manque de vision à long terme des politiques d'emplois aidés depuis 20 ans et, de fait, leur inefficacité pour une réforme structurelle du marché du travail. Ces politiques ont pu néanmoins développer l'innovation et les activités associatives en permettant une meilleure réponse à des besoins nouveaux. Les experts constatent des contributions ponctuelles qui ne font pas système pour répondre aux défis de l'insertion et de la sécurisation des parcours professionnels. Ainsi, les premiers bilans du volet emploi du Plan de Cohésion Sociale lancé en 2005, bien que prenant en compte l'économie sociale⁵⁹, témoignent du manque de concertation, de moyens d'accompagnement et d'évaluation pour le secteur associatif⁶⁰. Si la politique de l'emploi aidé dans le secteur non marchand a une utilité, elle doit être pensée dans une approche globale des politiques économiques et de l'emploi. »⁶¹

Le bilan de la politique d'emploi aidé est donc mitigé. La politique d'emplois aidé a permis de nombreuses créations de postes et le développement d'un grand nombre de structures, mais plusieurs réformes sont nécessaires afin de sécuriser davantage ces emplois et surtout de leur donner du sens, par un accompagnement et un suivi, qui permettront une insertion

⁵⁸ « Les suites associatives au programme NS-EJ – Rapport de recherche du Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE), par Bernard Gomel et Nicolas Schmidt, octobre 2006, p.4 ; CERC, rapport 2005 « Aider au retour à l'emploi », pp. 99 et 101 ; « Les mesures d'aide aux emplois du secteur non marchand », rapport de l'instance d'évaluation présidée par Yves Robineau pour le Conseil National de l'Evaluation – Commissariat Général du Plan, mars 2002.

⁵⁹ Discours d'ouverture du Ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, Jean-Louis Borloo, au colloque organisé par le CEGES à l'Assemblée nationale le 13 avril 2005 sur le thème : « au coeur des services à la personne : les entreprises de l'économie sociale ».

http://cPCA.asso.fr/actu/emploi_associatif/breve_ecosos-planCS.html

⁶⁰ « L'efficacité des contrats aidés de la politique de l'emploi », rapport d'information n°255 (2006-2007) de M. Serge Dassault, fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation. Disponible sur <http://www.senat.fr/rap/r06-255/r06-255.html>

⁶¹ Conférence Permanente des Coordinations Associatives, juin 2007, Livre vert, p.12

professionnelle durable. Des actions sont d'ores et déjà mises en place dans ce sens, mais elles restent insuffisantes. Des outils d'évaluation doivent également être mis en place.

Le travail en milieu associatif est souvent très intéressant et riche (relationnellement et sur le plan des responsabilités), mais il est aussi fréquemment synonyme de précarité et de contrat aidé, ou à durée déterminée. Le tableau de la « croissance ou décroissance de l'emploi entre 1982 et 2002 par domaine professionnel » (voir page 53) montre que le secteur culturel se développe beaucoup depuis de nombreuses années. Un phénomène de saturation peut cependant survenir dans les années qui viennent...

Les associations restent aujourd'hui les premiers employeurs des jeunes diplômés des masters culturels. La solution n'est pas de fuir les contrats aidés (cela serait de toutes façons difficile) mais d'œuvrer pour des réformes, et de se battre pour faire valoir nos formations. Comme le dit si bien la CPCA, « le développement de l'emploi dans les associations est un choix de société qui ne peut se faire sans la pleine reconnaissance du rôle et de la place des associations dans l'économie de notre pays. Face à ce constat, le mouvement associatif organisé souhaite une politique nationale claire et ambitieuse de soutien à l'emploi dans les associations.[...] La promotion d'un emploi de qualité durable au sein du monde associatif passe par un soutien clair d'une politique gouvernementale qui se donnerait les moyens de soutenir l'emploi au service des projets associatifs. »⁶²

⁶² Conférence Permanente des Coordinations Associatives, juin 2007, Livre vert, p.15

II. La notion de réussite chez les jeunes diplômés des masters culturels

La notion de réussite est complexe et propre à chacun. Il me paraît intéressant d'essayer de comprendre quels sont, pour les jeunes diplômés des masters culturels, les critères de la réussite professionnelle. On parle en effet souvent de l'exception que représente le monde culturel dans son fonctionnement, ses valeurs... Nous avons constaté que la grande majorité des répondants se disent satisfaits du poste qu'ils occupent. D'un autre côté, seuls 27% sont rémunérés justement aux vues de leur niveau d'études. Quelle est leur définition de la réussite professionnelle ?

Pour répondre à cette question, nous allons dans un premier temps aborder les définitions du concept de réussite, puis nous analyserons les résultats de l'enquête consacrée à ce sujet, et nous tâcherons ensuite d'en extraire quelques pistes de réflexions, notamment à travers le livre d'Anne et Marine Rambach, *Les intellos précaires*.⁶³

II.1) Analyse de la notion de réussite

Le Petit Robert définit la réussite comme un « résultat favorable ; [un] succès ». Réussir, c'est « avoir un résultat heureux, se terminer par un succès. Obtenir un succès. Réaliser ses ambitions. Se développer favorablement. » Cette définition est donc très large. Chacun a des ambitions qui lui sont propres, et chacun a sa définition du succès.

Nicolas Sarkozy nous a fait part, tout au long de sa campagne électorale et dans tous ses discours, de sa notion de la réussite, qui est proche du concept américain du self made man (« (Anglicisme) Homme ayant acquis sa fortune ou son statut social, par son mérite personnel, en partant de rien ou avec peu de chose... »⁶⁴). Monsieur Sarkozy associe, dans ses discours, mérite et réussite : « [...] je vous propose de relever le défi du chômage de la seule façon possible, en revalorisant le travail parce que c'est le travail qui crée le travail. [...] Je vous propose de gagner plus si vous travaillez plus. [...] Je vous propose d'encourager l'embauche en sécurisant les parcours professionnels plutôt que les emplois, c'est-à-dire en faisant en sorte que chacun ait un emploi, tout en acceptant que l'emploi change. [...] Je vous propose de remplacer la logique du partage par celle de la croissance, car il faut créer la richesse avant de la distribuer. [...] Jeune, j'ai été ému par la

⁶³ Rambach, Anne et Marine, *Les intellos précaires*

⁶⁴ http://fr.wiktionary.org/wiki/self_made_man

prière de Michel-Ange : « Seigneur accordez-moi la grâce de toujours désirer plus que je ne peux accomplir ». C'est ce que je veux souhaiter à chacun de vous, que dans vos vies vous gardiez toujours l'envie de vous surpasser, le désir de réaliser, la volonté de faire de votre existence quelque chose de grand et de fort. »⁶⁵ Les mots travail, effort, dépassement...sont très présents dans ses discours, et illustrent sa définition de la réussite, dont les notions d'épanouissement personnel et de plaisir semblent bien éloignées...

Thierry Michot et Guy Missoum ont une autre approche de la notion de réussite. Thierry Michot pense en effet que la réussite est avant tout un concept culturel. Dans son livre, il cite Guy Missoum qui dit « *Selon les lieux et les pays, pour des raisons d'histoire et de culture, le thème de la réussite ne possède pas la même aura* »⁶⁶. Il est vrai que la réussite n'est pas perçue de la même façon dans tous les pays. Certaines cultures la valorisent et d'autres s'en méfient encore (Guy Missoum pense que la France fait partie des pays où l'on se méfie de ce concept). Le concept de réussite diffère également d'une culture à l'autre : au Japon par exemple, une femme qui n'est pas mariée à 25 ans n'a pas réussi sa vie.

Pour Guy Missoum « la réussite est un concept fondamentalement relatif. Elle se conquiert dans la durée. [...] Elle est ce qui fait progresser, évoluer, s'améliorer à partir d'un niveau de base qui varie naturellement selon le potentiel initial et les attentes de chacun. Elle est ce qui fait avancer, avec prudence, patience, ou bien dans l'urgence, vers un niveau d'ambition dont la proximité et l'intensité varient selon les ressources personnelles dont nous disposons et les objectifs plus ou moins conscients que nous déterminons dès le départ »⁶⁷ La réussite varie d'une personne à l'autre, en fonction de ses attentes, de ses acquis, de son potentiel, de sa personnalité.

La réussite apparaît donc comme étant avant tout individuelle : « Même si des constantes générales existent (en général, le vainqueur réussit, et le perdant échoue), c'est un thème individuel : le vainqueur d'une course peut ne pas avoir réussi, si son objectif

⁶⁵ Discours de Nicolas Sarkozy pour la Jeunesse Française, Université d'été des Jeunes Populaires - Marseille 1,2 et 3 septembre 2006, <http://www.u-m-p.org>

⁶⁶ Guy Missoum, *Réussir sa vie aujourd'hui : dynamique, outils et stratégies*. Paris : InterEditions, 1999.p.3 In Michot, Thierry, juin 2001, *Une méthode pour réussir ses études en STAPS*, page 42

⁶⁷ Michot, Thierry, juin 2001, *Une méthode pour réussir ses études en STAPS*, page 43

était avant tout le record. »⁶⁸ Une personne qui est embauchée en CDI, payé correctement, peut estimer ne pas avoir réussi si son objectif était de travailler avec une structure reconnue et renommée. La réussite apparaît donc comme un concept relatif, puisque « *elle dépend de chacun, varie d'un individu à l'autre.* » Nous sommes les seuls à pouvoir identifier « *à la fois [notre] potentiel, [nos] attentes, [nos] objectifs, les ressources que [nous] pouvons mobiliser ou encore [notre] seuil de motivation.* »⁶⁹

Pour Thierry Michot, la réussite est toujours contextualisée et rattachée à un domaine précis. Elle peut être s'appliquer au domaine privé, professionnel, individuel, collectif... Il est possible de réussir sa vie privée et d'échouer dans sa vie professionnelle, et vis et versa. Il est également possible de réussir au niveau individuel dans un cadre collectif. Un festival réussi, par exemple, est le fruit du travail d'une équipe. Mais dans ce contexte collectif, il est possible de réussir individuellement (dans les missions que l'on a effectuées).

Pour Guy Missoum, il n'y a pas un seul modèle ni une seule voie qui mène à la réussite. La réussite prend plusieurs formes, et plusieurs chemins peuvent y mener. Thierry Michot dit, à propos des théories de Guy Missoum, qu'il « insiste aussi sur un équilibre à trouver entre recherche de l'efficacité et recherche du confort : on ne réussit pas à n'importe quel prix ! Réussir et être détesté, aux dépens de sa vie privée ou en se détruisant physiquement, ne sont pas des options raisonnables. En ce sens, cet auteur se place dans une logique écologique de la réussite. Il s'agit donc de concilier efforts et confort, dans le but de la recherche d'un certain bonheur, autre concept qui nous semble dynamique, et surtout relatif. »⁷⁰ Je ne sais pas si notre président connaît ce concept de « réussite écologique »... toujours est-il qu'il se rapproche davantage de la façon dont les jeunes diplômés des masters culturels envisagent la réussite professionnelle. C'est l'objet de notre prochaine partie.

⁶⁸ Id.

⁶⁹ Id.

⁷⁰ Michot, Thierry, juin 2001, *Une méthode pour réussir ses études en STAPS*, page 44

II.2) Comment les jeunes diplômés des masters culturels définissent-ils la réussite professionnelle ?

On entend souvent que le secteur culturel est un peu à part. Il est vrai que les horaires ne sont pas ceux des bureaux « classiques », que les conditions de travail diffèrent, ce qui rend les relations interpersonnelles au sein de l'équipe encore plus importantes qu'ailleurs, et que la notion de plaisir, voire de passion, d'engagement, est souvent très présente chez les professionnels de ce milieu. Face à ces constats, comment les jeunes diplômés des masters culturels définissent-ils la réussite professionnelle ? Sur quels critères ? Salaire, épanouissement personnel, réseau et sociabilité, stabilité de l'emploi, rapidité de l'obtention d'un poste, renommée de la structure, place dans la hiérarchie de la structure... ? Quels sont les critères de la réussite professionnelle les plus importants à leurs yeux ?

II.2.a) Méthodologie

Pour répondre à ces interrogations, j'ai mis en place deux questionnaires, qui m'ont permis de mettre en place deux méthodes d'analyse.

Le premier questionnaire⁷¹ invitait les répondants à classer 14 critères par ordre d'importance, 1 étant le critère le plus important à leurs yeux. Il s'intégrait au premier envoi du questionnaire global, auquel ont répondu 40 personnes. Je me suis aperçue, suite au traitement de la partie consacrée à la notion de réussite, qu'il aurait été également intéressant de procéder par « *questions échelles* »⁷² (c'est ainsi que procède notamment Thierry Michot dans les questionnaires sur la réussite qu'il met en place à destination des étudiants⁷³).

J'ai donc mis en place un second questionnaire⁷⁴, uniquement consacré à la notion de réussite, qui est une suite de « *questions échelles* » : les répondants doivent donner une réponse en situant leur opinion sur une échelle. La méthode utilisée pour ce second questionnaire est plus pertinente car le répondant se positionne sur chaque critère. Les résultats obtenus sont en revanche difficiles à mettre en relation avec ceux du premier questionnaire, étant donné que seuls 24 des jeunes diplômés interrogés y ont répondu. Ces deux questionnaires sont complémentaires. En effet, dans le premier les répondants sont

⁷¹ Voir annexe n°1 p.80

⁷² Roche, Didier, *Réussir et soutenir un mémoire avec succès*, p.66

⁷³ Michot, Thierry, juin 2001, *Une méthode pour réussir ses études en STAPS*, page 57

⁷⁴ Voir annexe n°4 p.88

obligés d'effectuer un classement, ils doivent se positionner sur un ordre d'importance. Dans le second en revanche, plusieurs critères peuvent être placés au même niveau d'importance. Il en ressort les affirmations avec lesquels ils sont tout à fait d'accord, ou pas du tout d'accord, quant aux définitions possibles de la réussite professionnelle.

Afin de traiter de la question de la réussite dans son ensemble, j'ai également inséré dans mon questionnaire une question ouverte sur la définition de la réussite professionnelle, donnée par les répondants. Le traitement des questions ouvertes est cependant plus difficile.

II.2.b) Analyse des questionnaires

L'analyse du premier questionnaire (voir tableau ci-dessous) montre que le critère de réussite professionnelle le plus important aux yeux des répondants est celui de l'épanouissement personnel (ce critère a été classé 1.8 sur 14). Les jeunes diplômés ayant répondu pensent qu'une personne qui s'épanouit personnellement dans son travail a réussi professionnellement. Le salaire, en revanche, n'est qu'en 6^{ème} place. Autrement dit s'épanouir personnellement dans son métier est plus important que le salaire gagné. Ce constat est lié à l'investissement personnel et à la notion de plaisir qui accompagne souvent les professionnels des métiers de la culture. Nous sommes bien loin du sens premier du mot travail qui, étymologiquement, signifie : « *de l'ancien français travail : « tourment, souffrance » (XIIIe siècle), du latin tripalium : « instrument de torture à trois poutres ».*⁷⁵

Le deuxième critère définissant le mieux la réussite professionnelle est, pour les répondants, les responsabilités qui leur sont confiées (classé 3.6 sur 14). Quelqu'un qui se voit confier des responsabilités est quelqu'un qui réussit professionnellement. Les responsabilités sont synonymes de confiance et d'une reconnaissance de ses compétences. Elles sont également liées à la notion de pouvoir. Cette réponse n'est pas surprenante venant de jeunes diplômés : elle montre qu'ils souhaitent faire leurs preuves. Notre société ne fait pas toujours confiance aux jeunes. Se voir confier des responsabilités est donc d'autant plus synonyme de réussite quand on est jeune. Il faut rajouter que des diplômés de master, après cinq années d'études, estiment sans doute avoir travaillé dur pour en arriver là, et pensent mériter la confiance de leurs pairs et les responsabilités !

⁷⁵ <http://fr.wiktionary.org/wiki/travail>

Le sentiment de faire quelque chose d'utile est le troisième critère de réussite le plus important pour les répondants (classé 5.3 sur 14). Si l'on compare ce résultat à celui du salaire, qui est classé 6 sur 14, il apparaît que réussir professionnellement passe davantage par le sentiment de faire quelque chose d'utile que par le salaire. Le fait que l'épanouissement personnel et le sentiment de faire quelque chose d'utile soient deux des trois premiers critères de réussite professionnelle chez ces jeunes diplômés de masters culturels témoigne du rapport personnel qu'ils entretiennent avec leur travail. Dans leur livre, Anne et Marine Rambach parlent de ce phénomène : « beaucoup d'intellos précaires entretiennent avec leur travail un tel rapport personnel. C'est même l'une des principales raisons qui les mènent à la précarité : le choix d'un territoire dans lequel on s'engage pour des raisons idéologiques, sans souci des retours économiques »⁷⁶

Le critère de la polyvalence des missions est classé au même rang que le sentiment de faire quelque chose d'utile (classé 5.3 sur 14). Une personne qui occupe un poste lui permettant d'effectuer des missions diversifiées a réussi professionnellement pour les répondants. La polyvalence des missions est sans doute vue comme un critère important car elle témoigne d'une capacité d'adaptation et de nombreuses compétences maîtrisées de la part du salarié. Une personne polyvalente maîtrise et développe des habiletés ouvertes (qui s'opposent aux habiletés fermées, qui ne peuvent être que répétitives). La polyvalence des missions permet aussi d'éviter la routine et l'ennui qui peuvent être présents dans certains métiers.

Mais la polyvalence peut également être synonyme de précarité (c'est d'ailleurs un des concepts défendus par Mc Donald). Il est plus rentable d'embaucher une personne compétente en gestion, communication, et production, plutôt qu'un administrateur, un chargé de communication et un chargé de production ! Si une personne peut remplir plusieurs missions, moins de postes sont créés. D'un autre côté le nombre de jeunes diplômés ne diminue pas. Tout ce qui est rare est cher, or un jeune diplômé de master culturel n'est pas rare, donc

Au quatrième rang ex-æquo arrivent le critère du salaire et celui de la reconnaissance de ses pairs. L'homme a toujours besoin de reconnaissance, et, même pour quelqu'un de fondamentalement altruiste, la personne la plus importante au monde reste

⁷⁶ Rambach, Anne et Marine, *Les intellos précaires*, p.70

lui. L'homme se construit avec le regard de l'autre. Il est donc normal que celui qui a la reconnaissance de ses pairs dans le métier qu'il exerce soit considéré comme ayant réussi professionnellement. Ce critère est même sans doute plus présent encore dans le secteur culturel où la notion de réseau est très important.

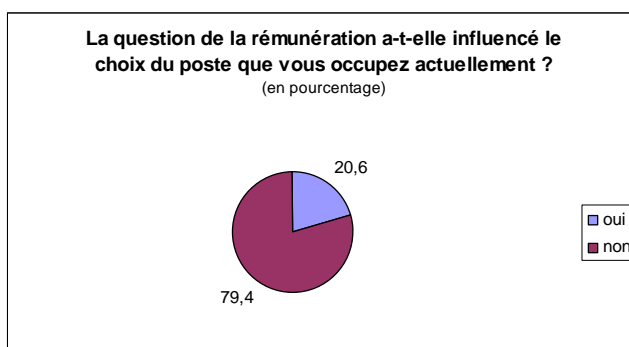
Le critère du salaire, s'il n'arrive pas en tête du classement, n'est pas non plus à la fin de la liste. Il a été classé 6 sur 14, ce qui signifie que même si un certain nombre de critères sont plus importants que celui-ci, un certain nombre de critères le sont également moins. Le salaire ne fait pas la réussite, mais il peut y contribuer. Nous sommes dans une société où l'argent reste synonyme de pouvoir d'achat et de reconnaissance sociale, donc de réussite. Avoir un bon salaire témoigne, dans la société actuelle, de notre réussite professionnelle, de la reconnaissance de nos compétences, de nos diplômes. Parallèlement, les professions intellectuelles ont toujours méprisés les aspects pécuniaires et mercantiles des professions commerciales. Ce résultat montre que le but des répondants n'est pas de gagner beaucoup et d'amasser toujours plus d'argent, mais d'avoir ce qu'il faut pour vivre, et surtout ce qu'on pense mériter. Or, nous constatons que les salaires, dans le secteur culturels, ne reflètent absolument pas le niveau de compétence ou de qualification de la personne. D'où ce rapport complexe à l'argent...

Les salaires dans le secteur culturel sont plus bas que la moyenne, et les salariés sont rarement rémunérés en fonction de leur niveau d'études. Mais alors qu'est qui pousse les professionnels, étudiants, jeunes diplômés, à choisir cette voie, et à exercer ces métiers, pour un si maigre salaire ? Quelle compensation trouvent-ils ? Pourquoi acceptent-ils cette situation financière ? Anne et Marine Rambach parlent de « salaire moral » : « Au contraire des travaux pénibles (physiquement, moralement) dont la seule justification est justement le salaire, les travaux intellectuels, qui comprennent en eux-mêmes une part de plaisir et de réalisation de soi, sont considérés en eux-mêmes comme une forme de salaire moral »⁷⁷.

Le rapport à l'argent n'est pas le même que dans les professions commerciales, et il apparaît que la satisfaction d'exercer une profession liée au monde culturel compense les bas salaires. Il semble que la précarité soit souvent le prix à payer, surtout au début, pour travailler dans le secteur culturel. Les répondants en sont conscients, ce qui explique que le salaire ne soit pas pour eux un des principaux critères de réussite professionnelle (mais ils

⁷⁷ Rambach, Anne et Marine, *Les intellos précaires*, p.264.

ne peuvent en même temps ignorer les pressions de la société qui a un fonctionnement inverse). D'ailleurs, l'enquête montre que presque 80% des répondants (29 sur 37) n'ont pas pris en compte la question de la rémunération dans le choix du poste qu'ils occupent actuellement. Si un étudiant sortant d'école d'ingénieur, par exemple, négocie son salaire et signe avec l'employeur le plus offrant, les jeunes diplômés de masters culturels raisonnent surtout en terme d'intérêt pour les projets portés par la structure employeuse, et de possibilité d'épanouissement à travers les missions proposées.



Le critère de « L'appartenance à un réseau, le développement de contacts », est classé 6.2 sur 14, c'est-à-dire dans la première moitié du classement (entre 1 et 7). Il apparaît devant le critère de « la stabilité du poste », qui est classé 7 sur 14. Le fait d'appartenir à un réseau professionnel et de développer des contacts via son emploi est davantage synonyme de réussite que le fait d'occuper un poste stable. Comme nous l'avons dit précédemment, le CDI et le schéma classique de travail se perdent. Un jeune diplômé n'envisage pas aujourd'hui de passer sa vie à travailler pour la même structure. Ce n'est donc plus un critère fondamental de réussite professionnelle, même s'il reste important car la stabilité d'un poste est toujours rassurante, et présente de nombreux avantages (notamment financiers). Occuper un emploi stable peut être important en terme de reconnaissance sociale et de crédibilité aux yeux d'autrui.

Développer des contacts et appartenir à un réseau est un critère de réussite professionnelle assez important pour les répondants : la notion de réseau est très importante dans le secteur culturel. Il faut se constituer un carnet d'adresses et se faire connaître et reconnaître dans le milieu.

Les critères suivants sont dans la deuxième partie du classement (entre 7 et 14). Ce sont donc des critères moins importants aux yeux des répondants.

Ainsi, travailler dans une structure renommée n'est pas un critère fondamental de réussite professionnelle (classé 8 sur 14). Une personne qui travaille à La Villette ou à Chaillot n'a pas systématiquement mieux réussi que celui qui travaille pour une petite compagnie dans le Haut Jura... De même, travailler dans une structure bien subventionnée n'est pas non plus un critère de réussite professionnelle pour ces jeunes diplômés (ce critère est le dernier du classement). Les subventions versées à une structure peuvent être perçues comme une reconnaissance de la qualité de son travail, de l'importance de ses actions, mais également comme une garantie d'avoir un minimum de moyens pour mettre des projets en place. Les répondants ne pensent cependant pas que travailler dans une structure bien subventionnée soit synonyme de réussite professionnelle, du moins il s'agit pour eux du critère le moins important.

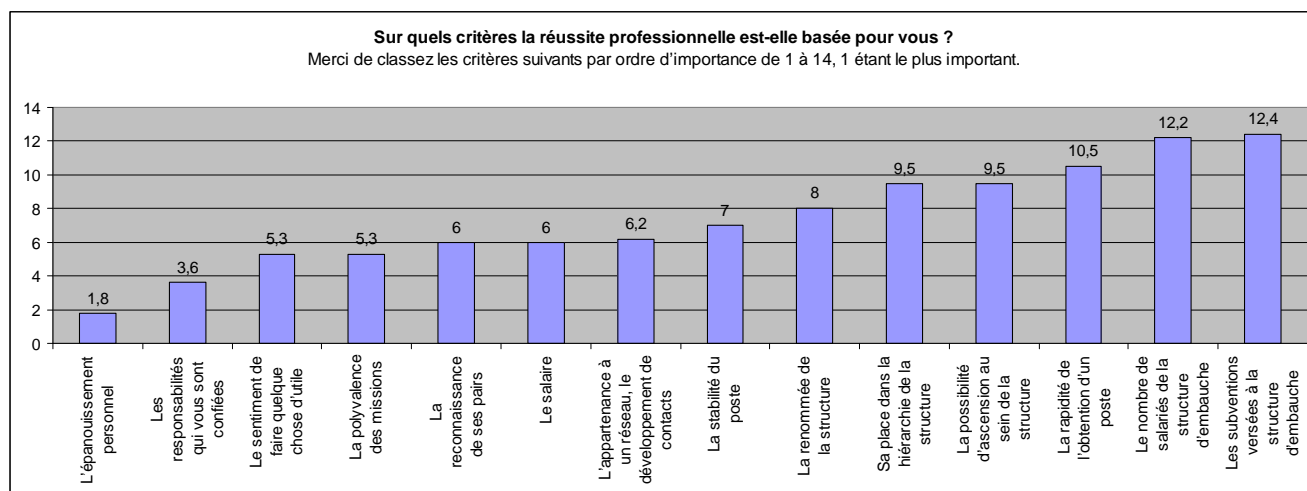
« Sa place dans la hiérarchie de la structure » et « La possibilité d'ascension au sein de la structure » sont deux critères classés 9.5 sur 14. Ces critères sont donc peu importants pour les répondants dans la définition de la réussite professionnelle. Cela peut sembler assez étonnant car cela signifie que la stabilité de son poste est davantage synonyme de réussite professionnelle que sa place dans la hiérarchie de la structure, ou que la possibilité d'ascension au sein de la structure. Ces résultats révèlent que les répondants ne semblent pas carriéristes. Il est plus important pour eux de s'épanouir dans ce qu'ils font et de prendre du plaisir, que d'être dans une structure qui offre des possibilités de « promotions ».

Le fait d'obtenir un poste rapidement n'est pas un des principaux critères de réussite professionnelle (10.5 sur 14), de même que le nombre de salariés de la structure d'embauche (12.2 sur 14). Ce dernier résultat témoigne du profond fossé qui sépare la culture d'entreprise et le monde de la culture. Un ingénieur, par exemple, est reconnu en fonction de l'entreprise pour laquelle il travaille, qui elle-même est reconnue pour sa taille, son implantation, son chiffre d'affaires, ses moyens humains, etc. Ces deux derniers critères, plus « matériels », arrivent donc loin derrière des considérations plus « morales » telles que la reconnaissance de ses pairs, comme nous l'avons évoqué précédemment.

Sur quels critères la réussite professionnelle est-elle basée pour vous ?

Merci de classer les critères suivants par ordre d'importance de 1 à 14, 1 étant le plus important.

L'épanouissement personnel	1,8
Les responsabilités qui vous sont confiées	3,6
Le sentiment de faire quelque chose d'utile	5,3
La polyvalence des missions	5,3
La reconnaissance de ses pairs	6
Le salaire	6
L'appartenance à un réseau, le développement de contacts	6,2
La stabilité du poste	7
La renommée de la structure	8
Sa place dans la hiérarchie de la structure	9,5
La possibilité d'ascension au sein de la structure	9,5
La rapidité de l'obtention d'un poste	10,5
Le nombre de salariés de la structure d'embauche	12,2
Les subventions versées à la structure d'embauche	12,4



Le deuxième questionnaire, conçu avec des questions échelles, montre sensiblement les mêmes tendances que le premier. Nous n'allons donc pas confronter chaque item, les résultats étant semblables. De nouveaux critères ont cependant été ajoutés dans ce deuxième questionnaire (établi sur le modèle des questionnaires de Thierry Michot). L'accroche du questionnaire diffère légèrement du premier. On ne parle plus de critères, mais simplement d'opinion : « A votre avis réussir professionnellement c'est... ». Puis, pour chaque item, le répondant attribue une note de 1 à 5 : 1=pas du tout d'accord ;

2=pas tout à fait d'accord ; 3=moyennement d'accord ; 4=plutôt d'accord ; 5=tout à fait d'accord

L'enquête montre que les répondants sont plutôt et tout à fait d'accords avec neuf items.

- Trouver son métier stimulant (4.7 sur 5)
- Etre persuadé, en allant au travail, d'avoir fait le bon choix (4.5 sur 5)
- Avoir le sentiment de faire quelque chose d'utile (4.5 sur 5)
- Trouver un équilibre personnel, notamment par son travail (4.4 sur 5)
- Etre capable de prendre du recul par rapport au travail / séparer vie professionnelle et vie privée (4.4 sur 5)
- Réussir ce qu'on souhaitait faire en sortant de ses études (4.3 sur 5)
- Sentir la reconnaissance de ses pairs envers le travail fourni (4.2 sur 5)
- Appartenir à un réseau, développer des contacts (4 sur 5)
- Trouver un sens au métier choisi (4 sur 5)

Les neuf items avec lesquels les répondants sont le plus d'accord confirment ce que nous avons évoqué précédemment sur l'investissement et les attentes qu'ils ont face à leur travail (épanouissement, trouver du sens à son travail, faire quelque chose d'utile etc.). Cela témoigne d'une certaine conception du travail, qui semble propre au secteur culturel (nous y reviendrons ultérieurement).

Cette deuxième enquête montre que, lorsque les répondants ne sont pas contraints à un classement, plus de critères ressortent comme définissant la réussite professionnelle. Les répondants ne sont pas du tout ou pas tout à fait d'accord avec seulement deux items, à savoir :

A votre avis, réussir professionnellement, c'est :

- Travailler dans une grande structure, qui emploie beaucoup de salariés (1.6 sur 5)
- Travailler dans une structure bien subventionnée (2.2 sur 5)

Ces réponses coïncident avec celles soulevées par le premier questionnaire.

Les bonnes moyennes obtenues par les deux derniers items proposés (voir tableau ci-dessous) montrent que les répondants sont plutôt d'accord avec l'idée que la réussite professionnelle, c'est « Avoir du temps en dehors de son travail pour mener ses projets »

(3.9 sur 5), mais aussi « Etre capable de prendre du recul par rapport au travail / séparer vie professionnelle et vie privée » (4.4 sur 5). Ces réponses sont intéressantes, car elles témoignent d'un certain modèle de réussite, qui consiste à « se préserver », à préserver sa vie privée et du temps pour soi, autrement dit à ne pas se laisser déborder par le travail. Or c'est justement très difficile dans le secteur culturel qui, nous l'avons dit, oblige souvent à travailler le soir, les week-ends, non stop en période de tournée ou de festival etc. Il faut rajouter que l'ambiance sur le lieu de travail est souvent bonne (ces lieux sont fréquemment des lieux d'accueil pour les publics, les artistes etc.), les relations au sein de l'équipe de travail sont généralement agréables... tout cela fait que le temps à soi et le temps passé au travail se confondent souvent dans les professions culturelles. Aller voir un spectacle après le travail sur invitation peut-il être considéré comme un « loisirs » pris sur le temps à soi ? Quand le temps du « loisirs » est étroitement lié au temps du travail, quand lieu de loisirs et lieu de travail s'entremêlent, la distinction est dure à faire. Et c'est justement le fait de réussir à préserver du temps pour soi et à séparer vie privée et vie professionnelle qui est synonyme, pour les répondants, de réussite professionnelle.

A VOTRE AVIS, REUSSIR PROFESSIONNELLEMENT C'EST

Avoir un bon salaire	3,6
Travaillez dans une structure renommée	2,8
Avoir un poste stable	3,8
Trouver un équilibre personnel, notamment par son travail	4,4
Avoir le sentiment de faire quelque chose d'utile	4,5
Avoir une bonne place dans la hiérarchie de la structure	3,4
Obtenir un poste rapidement après ses études ou après la fin d'un contrat	3,1
Appartenir à un réseau, développer des contacts	4,0
Travailler dans une grande structure, qui emploie beaucoup de salariés	1,6
Travailler dans une petite structure, à échelle humaine	2,7
Travailler dans une structure bien subventionnée	2,1
Travailler dans une structure qui a des moyens et des rentrées d'argent	2,7
Avoir beaucoup de responsabilités	3,5
Avoir des missions polyvalentes	3,8
Sentir la reconnaissance de ses pairs envers le travail fourni	4,2
Pouvoir gravir les échelons au sein de la structure d'embauche	3,6
Réussir ce qu'on souhaitait faire en sortant de ses études	4,3
Etre formé à un métier	3,3
Trouver sa place dans la société actuelle	3,8
Trouver un sens au métier choisi	4,0
Etre persuadé, en allant au travail, d'avoir fait le bon choix	4,5
Trouver son métier stimulant	4,7
Avoir du temps en dehors de son travail pour mener ses projets	3,9
Etre capable de prendre du recul par rapport au travail / séparer vie professionnelle et vie privée	4,4

II.2.c) Les réponses libres

L'analyse de ces questionnaires révèle que les jeunes diplômés de masters culturels ont une conception du travail qui semble propre aux métiers de la culture. Les réponses libres données par les répondants quant à leur définition de la réussite professionnelle confirment cela. Plusieurs thèmes ressortent de leurs réponses.

Nous pouvons tout d'abord noter que le vocabulaire utilisé est souvent lié au champ de l'affect. Les mots « passion », « aimer » et « envie » sont récurrents dans leurs définitions.

« Faire un métier que l'on aime, qui donne envie de se lever le matin »

« A mon sens, la réussite professionnelle se résume par le fait de pouvoir vivre d'un métier passionnant. »

Le deuxième thème récurrent est celui de l'épanouissement personnel dans le travail. L'importance de ce critère a déjà été relevée grâce aux questions fermées.

« L'épanouissement personnel est pour moi un gage de réussite professionnelle »

« Avoir trouver un travail qui nous épanouisse, nous permette de nous enrichir, nous fasse évoluer et nous apporte satisfaction professionnellement et personnellement »

« Avoir l'impression que le poste occupé est cohérent par rapport à ce qu'on est : éthique, façon de vivre et de travailler, ambition, culture. »

« Avoir pu évoluer au cours de sa carrière vers un poste qui nous correspond entièrement, dans lequel on se sente bien et où l'on s'épanouit professionnellement et personnellement. »

Les réponses libres données par les répondants laissent également apparaître l'importance qu'ils accordent aux projets que porte la structure dans laquelle ils travaillent :

« Mener un projet professionnel au sein d'une structure qui porte un projet artistique auquel je crois et qui me touche »

« La réussite professionnelle est le fait d'occuper un poste enrichissant et à responsabilités dans une structure qui développe un projet qu'on souhaite porter. »

« Agir pour un événement qui fera date et qui vise un public large »

L'ambiance de travail est également un thème qui revient régulièrement dans les définitions données par les répondants :

« L'envie de se lever le matin pour relever des défis nouveaux dans une ambiance de travail saine et sympathique »

« Bonne entente au sein de l'équipe, bonne structuration, fonctionnement »

« Mener un projet professionnel [...] au sein d'une équipe soudée »

La possibilité de développer ses compétences au quotidien définit également la réussite professionnelle pour les répondants :

« Il me semble que la réussite professionnelle c'est occuper un poste qui permet de mettre en oeuvre ses compétences et de continuer à apprendre tous les jours. »

« Avoir l'impression d'apprendre et de progresser au quotidien. »

Le thème des conditions de travail est cependant le plus récurrent dans les réponses libres. Si les critères du salaire et de la précarité ressortent peu à travers le questionnaire quantitatif et les questions fermées, ces thèmes sont les plus présents dans la partie qualitative. Le vocabulaire employé est parfois très fort :

« La réussite professionnelle passe également par l'obtention d'un salaire décent, à savoir strictement supérieur au SMIC. »

« Travailler dans la culture est souvent compris comme un engagement proche du bénévolat... On doit dire merci, car on travaille dans une structure réputée, et en contre partie accepter de travailler dans de mauvaises conditions, pour moi, dans ce cas, on ne peut parler de « réussite professionnelle », mais de soumission. »

« Gagner convenablement sa vie et ne pas accepter docilement l'exploitation »

« Être payé à la hauteur du travail fourni »

« Il s'agit avant tout de se sentir à sa place et dans des conditions de travail décentes. »

« Salaire adéquat en fonction du poste (ce qui est rare dans le secteur culturel) »

« Faire un métier que l'on aime, qui donne envie de se lever le matin et grâce auquel on peut vivre normalement »

« L'aspect matériel (confort de vie, salaire...) doit aller de paire avec le but professionnel qu'on s'était fixé. »

La possibilité d'exprimer librement leur définition de la réussite professionnelle a également été l'occasion pour les répondants d'exprimer ce qui n'était pas pour eux la

réussite professionnelle (précarité, exploitation). Tous veulent vivre de leur passion, atteindre leurs objectifs, s'épanouir personnellement grâce à leur métier, mais ils trouvent inacceptables que le prix à payer soit aussi lourd en terme de conditions de travail. La reconnaissance du travail fourni et des compétences de chacun doit (également) passer par le salaire. Beaucoup semblent aujourd'hui « subir » leurs conditions de travail (en terme d'horaires, de temps passé au travail et de salaire surtout). Jusqu'à quand ? La révolte est-elle en marche ? Ou bien ces jeunes diplômés finiront-ils par quitter le monde professionnel ?

La dernière partie de ce mémoire est consacrée aux ouvertures et problématiques soulevées par cette enquête et les analyses évoquées précédemment.

II.3) Ouvertures

Les résultats que nous venons d'aborder concernant la notion de réussite chez les diplômés des masters culturels sont révélateurs de plusieurs choses. Ils témoignent tout d'abord d'une conception du travail qui semble propre au milieu culturel. Pour comprendre ce qui fait l'originalité de la notion de travail qui se dégage ici, nous allons nous appuyer sur des témoignages d'anciennes étudiantes, mais également sur l'ouvrage de Anne et Marine Rambach, « Les intellos précaires ». ⁷⁸ Ces auteurs ont analysé les modes de vie des jeunes diplômés aspirant à travailler dans le secteur culturel. « Les intellos précaires ont entre 25 et 35 ans et sont diplômés. Ils alternent stages, CDD, petits boulots et contrats dans l'édition, le journalisme, la culture et la communication. Cette précarité, choisie pour les uns, subie pour les autres, définit un nouveau rapport au travail et à l'existence en général. » ⁷⁹

II.3.a) Un constat : la dualité

Ce livre montre la dualité actuelle qui habite beaucoup de jeunes diplômés, à savoir plaisir et passion pour les projets culturels d'un côté, et de l'autre difficultés et précarité souvent liées à ces métiers. Anne et Marine Rambach définissent ainsi les « précaires » : « Nous considérons comme précaires tous ceux qui ont été exclus ou se sont exclus des statuts qui tiennent lieu de règle dans leur domaine d'activité : le salariat en contrat à durée

⁷⁸ Rambach, Anne et Marine, *Les intellos précaires*, 2001, Fayard.

⁷⁹ 4^{ème} de couverture du livre de Anne et Marine RAMBACH, *Les intellos précaires*

indéterminée, ou le fonctionnariat. Ils sont pigistes, auteurs, salariés en contrats à durée déterminée, en contrat emploi-solidarité, [...], ils travaillent au noir partiellement ou complètement. »⁸⁰.

Les témoignages de *B* et *C*, diplômées en 2006 d'une maîtrise « métiers de la culture », reflètent bien cette dualité. Toutes deux ont envie de vivre de leurs métiers, mais sont confrontées aux difficultés du système... beaucoup de demandes et peu de postes, souvent mal payés. *B*, qui a obtenu un CAE cette année, m'a confié : « *je pense que tout travail est bon à prendre et qu'il faut malheureusement commencer par ce qu'on nous propose pour entrer dans le milieu. [...] J'ai revu mes exigences et accepté la précarité du contrat. [...] Il faut toujours passer par un système débrouille avec alternance de petits boulots en attendant... devoir aussi accepter des boulots qui ne sont pas toujours valorisants ou épanouissants, qui sont inférieurs à nos compétences...* »⁸¹ Ces mots reflètent une certaine résignation de sa part. Elle accepte quelque part ces premières années difficiles, qui doivent lui permettre de créer son réseau. C'est pour cette raison que beaucoup de jeunes diplômés acceptent des postes bien en dessous de leur niveau de qualification. C'est également pour cette raison que beaucoup d'étudiants démultiplient les stages, souvent pas ou peu indemnisés. Le témoignage de *C* confirme l'importance de cette notion de réseau et d'expérience : « *J'ai accepté car le projet était intéressant et faute de mieux, pour être active, acquérir ces années d'expériences nécessaire pour accéder à des CDI et ne pas déprimer. Or, dans la durée c'est vraiment difficile moralement d'accepter ces conditions, on a l'impression de ne pas avoir de valeur...* ». Cette phrase soulève deux points. *C* évoque tout d'abord l'intérêt quelle portait au projet, qui l'a convaincu d'accepter, mais également la difficulté de la précarité, qui débouche sur une perte de confiance et une sous-estimation de ses compétences.

Nous l'avons évoqué précédemment, une des particularité du secteur culturel est de mélanger plaisir, voire passion, et travail. C'est pour cela, selon *C*, qu'il est si difficile de « négocier » son contrat : « *il faut négocier le max d'heures, et c'est difficile dans notre secteur où l'on mêle bien souvent passion et affectif dans notre travail, de ne pas trop en faire, de poser des limites.* » Il faut rajouter à cela que beaucoup d'associations n'ont réellement pas les moyens d'embaucher avec des salaires décents, ou même de créer un

⁸⁰ Rambach, Anne et Marine, *Les intellos précaires*, p. 15.

⁸¹ Entretien Emilie, 20 juillet 2007

poste à temps plein. Personne n'est montré du doigt, si ce n'est la précarité générale du système. Dans l'association Z, les neufs salariés sont en CAE. Sept ont un contrat de 24h hebdomadaires, et deux ont encore un ancien contrat à 35h. Deux emplois tremplins viennent d'être créés, et les personnes embauchées seront correctement payées, au titre de leurs diplômes. Résultat : l'association risque de fermer si elle ne trouve pas 15 000 euros pour financer ces postes (10% des salaires bruts sont à la charge de l'employeur). Toutes les structures ne sont pas prêtes à courir ce risque...

C m'a fait part des difficultés qu'elle a rencontrées dans ses recherches d'emploi : *« Il y beaucoup de concurrence, peu de postes et beaucoup d'offres proposant des postes très précaires. De plus les employeurs ont de grandes exigences sur les qualifications du salarié (bac +4, bilingue, deux ans d'expériences....) alors qu'ils proposent de mauvaises conditions de travail et surtout un salaire très faible. »*.

La question qui se pose est pourquoi les jeunes diplômés acceptent ils ces conditions ?

II.3.b) « Salaire moral »⁸² et conséquences

Si les professionnels de la culture ont des conditions de travail souvent précaires, ils semblent trouver quelques compensations à ces conditions financières difficiles.

En effet, malgré la précarité, les métiers de la culture entraînent une certaine reconnaissance sociale (bien différente bien sûr de celle accordée à un médecin ou à un avocat). Ces métiers inspirent un certain respect, de part l'idéologie et l'engagement revendiqués par ces professions. Les gens savent que les professionnels de la culture travaillent beaucoup pour un salaire souvent mince, et cette situation peut inspirer une certaine forme de respect. Les professionnels de la culture sont respectés au même titre que les professions intellectuelles.

De plus, une des particularités du milieu culturel concerne les gratifications en nature : il est très fréquent de recevoir des invitations pour des spectacles, des répétitions générales, etc. Ces avantages en nature compensent également un peu les difficultés financières, surtout pour un jeune diplômé qui se sent alors appartenir à un réseau. Ces invitations équilibrent un peu les salaires, et permettent aux jeunes diplômés de créer leur réseau et d'approcher les professionnels.

⁸² Rambach, Anne et Marine, *Les intellos précaires*, p.263

Enfin, nous avons vu précédemment que les professionnels de la culture retirent une satisfaction intellectuelle et artistique de leurs métiers, des projets qu'ils portent. C'est la satisfaction intellectuelle et artistique produite par l'exercice des métiers de la culture qu'Anne et Marine Rambach qualifient dans leur ouvrage de « salaire moral ». Et c'est ce salaire moral qui pousse les jeunes diplômés à brader leur salaire et à accepter des contrats précaires.

Il n'est pas donné à toutes les professions de lier plaisir et travail, et l'épanouissement qu'ils retirent de leur travail apparaît comme une compensation des conditions financières souvent délicates. Paradoxalement, il semble donc que ce soit quelque part le plaisir et la passion de porter des projets auxquels ils croient qui mènent les jeunes diplômés de masters culturels dans la précarité. C'est le plaisir de ces professions qui amènent les jeunes diplômés à accepter ces situations précaires. Mais pour combien de temps ? Au vue des témoignage et de l'enquête, il semble que les jeunes diplômés acceptent justement de moins en moins ces conditions, qui ne sont pas sans conséquence sur leur mode de vie.

En effet, ces professions sont valorisantes intellectuellement, mais n'assurent pas toujours un niveau de vie correspondant. Anne et Marine Rambach parlent de consommation paradoxale. En effet, sociologiquement, ces individus n'agissent pas comme les autres et ne gèrent pas leur budget de la même façon. Ils peuvent avoir une vie sociale très riche, sortir beaucoup, voir beaucoup de spectacle, mais disposer d'un budget très limité pour le logement, l'habillement et les biens d'équipement, et vivre dans des conditions réellement précaires.

Comment proposer aux jeunes diplômés une autre voie que la précarité ? Il n'existe pas de réponses faciles, ni de solutions simples. Les payer plus afin que leur salaire témoigne de leur niveau de compétence ? Comment ? La plupart de structures font preuve de bonne foi et ne peuvent réellement pas payer plus, ou créer de postes. C'est la raison pour laquelle beaucoup recrutent des stagiaires, souvent de façon excessive (stages « longue durée », remplacement d'un congé maternité par un stagiaire, etc.). Et c'est peut-être le recours systématique aux stagiaires qu'il faudrait limiter, car il est à l'origine du cercle vicieux qui entraîne les diplômés à accepter n'importe quel poste. En effet, comme il y a toujours des stagiaires pour accepter des missions pas ou peu rémunérées, beaucoup de

structures recrutent des étudiants en stage, à moindre coût, plutôt que des salariés. Ce phénomène réduit le nombre de postes, mais pas le nombre de demandes. Résultat : tout le monde finit par accepter les postes même mal payés, car il y aura de toutes façons quelqu'un pour le faire. Encore une fois, les structures ne sont pas « coupables », mais plutôt victimes du dysfonctionnement général du système. Il devient urgent de lancer un grand débat, afin que tous les acteurs concernés réfléchissent ensemble sur le sujet et essaient de trouver des solutions : employeurs du secteur culturel, salariés, stagiaires, représentants de l'état, de l'ANPE... De grandes réflexions doivent être mises en place pour trouver des réponses à la situation de crise actuelle. Mais cela semble difficile sans un réel engagement de l'Etat, et une volonté de sa part d'améliorer les conditions de travail de ce secteur.

Conclusion

Notre étude portait sur les débouchés des masters culturels et sur la notion de réussite professionnelle des jeunes diplômés de ces formations. Nous avons essayé de connaître, grâce à une enquête, la situation professionnelle d'anciens étudiants de filières culturelles un an après l'obtention de leur diplôme. La précarité dont est souvent accusé le secteur culturel se reflète-t-elle dans les résultats ? La situation est-elle aussi difficile que nous pouvons parfois l'entendre ?

Cette étude comprend de nombreuses limites. Tout d'abord un taux de participation plus important aurait permis une meilleure exploitation des résultats. J'aurais pu obtenir un meilleur taux de participation en envoyant le questionnaire plus tôt dans l'année.

Il aurait également été pertinent qu'un plus grand nombre de masters participe à l'enquête. Cela aurait cependant été difficile étant donné le peu de temps dont nous disposons pour réaliser notre étude.

Un logiciel adapté aurait permis d'analyser les résultats sous forme de tris croisés, ce qui aurait pu mettre en exergue davantage d'éléments.

L'enquête menée auprès des anciens étudiants de trois formations culturelles a révélé que 90% des répondants ont trouvé du travail un an après la fin de leurs études. Plus de la moitié ont trouvé un poste très rapidement, et la plupart occupent des postes à responsabilités.

Mais l'enquête a également mis en exergue des difficultés financières auxquelles beaucoup sont confrontés. La mise en parallèle des résultats de l'enquête avec les chiffres nationaux publiés par l'INSEE a été très enrichissante, puisqu'elle a permis d'avoir un point de comparaison indispensable pour analyser certains items. Il est ainsi apparu que les jeunes diplômés de masters culturels avaient beaucoup moins accès au CDI que les jeunes actifs français, et qu'ils étaient beaucoup plus concernés par les emplois aidés, même si ceux-ci sont en général réservés aux personnes rencontrant de grandes difficultés dans la recherche d'emploi... Le dysfonctionnement de l'emploi au sein du secteur culturel, et notamment associatif, est apparu clairement. Les aides à l'emploi en place actuellement ne correspondent pas aux besoins des structures embaucheuses, qui sont en demande de personnes qualifiées pour mener à bien les projets.

Il se dégage de l'enquête une conception de la réussite professionnelle qui semble propre au secteur culturel : la réussite rime avec l'épanouissement, et semble indissociable de la notion de plaisir (liée à l'ambiance de travail, aux projets menés, etc.). Les répondants, dans leur grande majorité, sont satisfaits du poste qu'ils occupent. Mais l'art ne nourrit pas, et l'enquête a été l'occasion pour les jeunes diplômés de crier leur désir d'être payés correctement, et d'avoir un niveau de vie décent. Pas question de capitaliser ou d'investir, juste d'être rémunéré à hauteur du travail fourni. Or le salaire est rarement, surtout pour un jeune diplômé, le reflet de son niveau de compétence.

Les résultats de l'enquête et les témoignages d'anciens étudiants ont mis l'accent sur la dualité présente chez beaucoup de jeunes diplômés : ils souhaitent vivre de leur métier et s'engager pour des actions auxquelles ils croient, mais sont confrontés en même temps à une forte précarité. Beaucoup d'entre eux font partie des « intellos précaires » dont parlent Anne et Marine Rambach. Pour elles, le fait de s'épanouir culturellement et artistiquement dans son travail, et d'avoir un poste valorisant sur le plan intellectuel, paraît compenser un peu les bas salaires. Le « salaire moral » équilibre les faibles revenus.

Mais quelle sera l'évolution des jeunes diplômés ? Leur colère face à la précarité des emplois va-t-elle s'estomper, ou exploser ? Vont-ils se battre, ou se résigner ? Ou bien vont-ils, d'ici quelques temps, se réorienter vers des professions plus stables et plus reconnaissantes financièrement envers leurs diplômes et leurs compétences ? Il serait intéressant de suivre les répondants et de leur adresser un nouveau questionnaire dans cinq ans, afin de connaître leur évolution et de savoir si leur notion de la réussite professionnelle est la même.

Cette étude met en relief le malaise des jeunes diplômés de la culture, et des professionnels de la culture en général, lié au manque d'argent et aux conséquences que ce manque entraîne sur le mode de vie des personnes concernées. Mais quelles sont les solutions ? Payer davantage les salariés ? Avec quel argent ? Les caisses sont vides, l'Etat se désengage... La société nous apprend à vouloir toujours plus en le payant le moins cher possible, et nous oublions peu à peu le vrai prix des choses. Trois paquets pour le prix de deux ! Trois stagiaires pour le prix d'un salarié ! Le secteur culturel se revendique éloigné du secteur mercantile, mais consciemment ou pas, volontairement ou pas, le raisonnement n'est-il pas le même ?

Bibliographie

Documents internes de Market Place :

-
- Plaquette de présentation de l'agence
- Plaquette de présentation du groupe GL events
- Plaquette : « redécouvrir l'événement »
- Documents de présentations des « Entretiens de Margaux », rédigés collectivement par l'équipe dédiée Market Place et la chef de projet d'Oseo, Corine Plantard

Bibliographie :

- Conférence Permanente des Coordinations Associatives, juin 2007, Livre vert ; *L'emploi dans les associations : un choix de société. Un constat et des propositions de la CPCA*, à télécharger sur le site de la CPCA
- Michot, Thierry, juin 2001, *Une méthode pour réussir ses études en STAPS*, Vuibert, Collection Sciences Corps Et Mouvements
- Missoum, Guy, *Réussir sa vie aujourd'hui : dynamique, outils et stratégies*. Paris : InterEditions, 1999. p.3 ; In Michot, Thierry, juin 2001, *Une méthode pour réussir ses études en STAPS*
- Pillot, Elodie, 2006, *Spectacles vivant et bénévoles : quels investissements pour quels enjeux symboliques et pratiques ?* Mémoire universitaire (master 1), sous la direction de M. Philippe Barthélemy
- Rambach, Anne et Marine, 2001, *Les intellos précaires*, Fayard.
- Roche, Didier, 2007, *Rédiger et soutenir un mémoire avec succès; Universités, écoles de commerce, écoles d'ingénieurs*, Eyrolles
- Tchernonog, Viviane, mai 2007, Enquête sur l'état du monde associatif en 2005, réalisée pour le CNRS-Matisse, in Conférence Permanente des Coordinations Associatives, juin 2007, Livre vert ; *L'emploi dans les associations : un choix de société. Un constat et des propositions de la CPCA*, à télécharger sur le site de la CPCA

Webographie :

- http://cpc.asso.fr/docs/Livre_Vert_FINAL.pdf (pages consultées en juillet et août 2007)
- [www.cidj](http://www.cidj.com) (pages consultées en juillet et août 2007)
- www.generation-precaire.org (pages consultées en juillet et août 2007)
- www.infotravail.com
- www.insee.fr (pages consultées en juillet et août 2007)
- www.iledefrance.fr/emplois-tremplin (pages consultées en juillet et août 2007)
- www.letudiant.fr (pages consultées en août 2007)
- www.sarkozynicolas.com (pages consultées en août 2007)
- www.travail.gouv.fr (pages consultées en juillet et août 2007)
- Discours de Nicolas Sarkozy pour la Jeunesse Française, Université d'été des Jeunes Populaires - Marseille 1,2 et 3 septembre 2006, <http://www.u-m-p.org>
- <http://vosdroits.service-public.fr> (pages consultées en juillet et août 2007)
- <http://fr.wiktionary.org> (pages consultées en août 2007)

ANNEXES

Annexes 1 :

Questionnaire destiné aux étudiants des promotions 2005/2006 du Master Management du Spectacle Vivant de Brest, du Master Projets Culturels dans l'espace public de Paris 1, et du Master Ingénierie des Métiers de la Culture de Dijon.

Anonymat des réponses garanti sur l'honneur par Déborah Porchet, étudiante à Paris I, auteur du questionnaire et de son traitement.

Merci de répondre aux questions en surlignant votre réponse ainsi [sélectionner la réponse, puis dans la barre d'outils « mise en forme », cliquer sur l'onglet surlignage]

I) Votre activité professionnelle

1. Exercez-vous actuellement une activité professionnelle ?

Oui
Non

2. Si non, avez-vous exercé une activité professionnelle depuis la fin de vos études ?

Oui
Non

3. Si oui, dans quel type de structure travaillez-vous (ou avez-vous travaillé) ?

- a. Association loi 1901
- b. SA/SARL
- c. Etablissement public : EPCC, EPCI...
Préciser :
- d. Coopérative.: SCIC, SCOP,...
Précisez :
- e. Structure municipale (théâtre, médiathèque etc.)
- f. Parc Naturel Régional
- g. Collectivité locale ou territoriale
- h. Autres (précisez) :

4. Dans quel domaine travaillez-vous (ou avez-vous travaillé, depuis que vous avez obtenu votre diplôme de Master 2) ?

Plusieurs réponses possibles

- A Théâtre
- B Musique
- C Danse
- D Arts de rue
- E Arts plastiques/ Arts visuels
- F Musée/ patrimoine
- G Pluridisciplinaire
- H Cirque

- I Cinema audiovisuel
- J Autre (précisez) :
- K Je ne travaille pas dans le secteur culturel

5. Quel poste occupez-vous (ou avez-vous occupé, depuis que vous avez obtenu votre diplôme de Master 2) ?

Plusieurs réponses possibles

- A Administrateur
- B Chargé de production
- C Chargé de diffusion
- D Chargé de relations publiques
- E Chargé d'action culturelle
- F Programmateur
- G Chef de projet /chargé de mission
- H Chargé de communication
- I Autre (précisez)

6. Quel type de contrat de travail avez-vous aujourd'hui ?

- A CDI
- B CDD (précisez la durée) :
- C Fonctionnaire territorial
- D Fonctionnaire d'Etat
- E Intermittent du spectacle
- F Service civil volontaire

7. S'agit-il d'un contrat aidé ?

- Oui
- Non

8. Si oui de quel type de contrat s'agit-t-il ?

- A CAE
- B Emploi tremplin
- C Contrat adulte relais
- D Contrat d'avenir
- E Autre (précisez) :

Si oui avez-vous rencontré des difficultés dans l'obtention de ce contrat aidé ?

- Oui
- Non

Si oui quelles difficultés avez-vous rencontrées et comment y avez-vous fait face ?

.....
.....

Votre contrat est-il à temps plein ?

- Oui
- Non

Si non combien d'heures par semaine travaillez-vous ?

.....h par semaine

13 Quelle est votre rémunération mensuelle brute ?

- A Moins du SMIC
- B SMIC
- C Entre 1280 et 1400 euros
- D Entre 1400 et 1600 euros
- E Entre 1600 et 1800 euros
- F Plus de 1800 euros
- G Ne souhaite pas répondre à cette question

14. Comment avez-vous trouvé l'emploi que vous occupez actuellement ?

- A Vous avez répondu à une annonce diffusée publiquement (ANPE, Profilculture...)
- B Vous avez répondu à une annonce diffusée par votre réseau (enseignants, amis, anciens maîtres de stage, professionnels...)
- C Vous avez envoyé une candidature spontanée
- D Vous avez été embauché suite à un stage
- E Vous avez été contacté directement par votre employeur actuel
- F Autre (précisez)

15. Sur quel(s) critère(s) pensez-vous avoir été recruté (plusieurs réponses possibles)

- A Votre formation universitaire
- B Vos expériences professionnelles/stages
- C Votre connaissance du milieu
- D Vos connaissances
Précisez :
- E Vos compétences
Précisez :
- F Votre personnalité
- G Vos recommandations par des professionnels du réseau

16. À propos du poste que vous occupez actuellement, diriez-vous que vous êtes :

- Très satisfait de ce poste
- Satisfait de ce poste
- Peu satisfait de ce poste
- Pas du tout satisfait de ce poste

17. La question de la rémunération a-t-elle influencé le choix du poste que vous occupez actuellement ?

- Oui
- Non

18. Combien de temps avez-vous cherché du travail à la fin de votre master 2 ?

- J'ai trouvé tout de suite
- Moins de deux mois
- Moins de quatre mois
- Moins de six mois
- Plus de six mois
- Je me suis réinscrit à l'université après mon master 2

19. Où exercez-vous votre activité professionnelle ?

- A A Paris ou en banlieue parisienne
- B Dans une grande ville (+ de 200 000 habitants)
- C Dans une ville de taille moyenne (entre 80 000 et 200 000)
- D Dans une petite ville (entre 20 000 et 80 000 habitants)
- E Dans une ville de moins de 20 000
- F En milieu rural
- G A l'étranger

II) Votre conception de la réussite professionnelle

Sur quels critères la réussite professionnelle est-elle basée pour vous ?

Merci de classez les critères suivants par ordre d'importance de 1 à 14, 1 étant le plus important.

- Le salaire
- La renommée de la structure
- La stabilité du poste
- L'épanouissement personnel
- Le sentiment de faire quelque chose d'utile
- Sa place dans la hiérarchie de la structure
- La rapidité de l'obtention d'un poste
- L'appartenance à un réseau, le développement de contacts
- Le nombre de salariés de la structure d'embauche
- Les subventions versées à la structure d'embauche
- Les responsabilités qui vous sont confiées
- La polyvalence des missions
- La reconnaissance de ses pairs
- La possibilité d'ascension au sein de la structure

Comment définiriez-vous la réussite professionnelle ?

.....
.....
.....
.....

22. Occupez-vous aujourd'hui le poste que vous espériez avoir ?

- Oui tout à fait
- Oui
- Non pas vraiment
- Non pas du tout

23. Le travail que vous effectuez aujourd'hui correspond-il à vos attentes ?

Oui tout à fait
Oui
Non pas vraiment
Non pas du tout

24. Envisagez-vous de vous réorienter à court, moyen ou long terme ?

Oui j'en suis sûr
Oui c'est possible
Non je ne pense pas
Non absolument pas

25. Si oui, vous pensez changer :

de secteur
de structure
de fonction

III) Votre profil :

26. Vous êtes :

Un homme
Une femme

27. Votre âge : ans

28. Combien de stages avez-vous effectués durant votre parcours universitaire ?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 ou plus

Merci beaucoup d'avoir répondu à ce questionnaire. Vous pouvez l'envoyer à l'adresse suivante : deborah-porchet@hotmail.fr, avant le 31 juillet 2007.

Annexe 2

Source : www.insee.fr

Taux de chômage selon le diplôme, le sexe et la durée depuis la sortie de formation initiale

En %

	Année 2005					
	Enseignement supérieur long	Enseignement supérieur court	Bac et équivalents	CAP-BEP et équivalents	Brevet, CEP et sans diplôme	Ensemble
Sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale						
Hommes	11	12	15	21	37	18,5
Femmes	10	11	19	29	47	19,0
Ensemble	10	12	17	24	41	18,8
Sortis depuis 5 à 10 ans de formation initiale						
Hommes	7	6	9	11	27	11,5
Femmes	8	6	11	19	34	12,6
Ensemble	7	6	10	14	29	12,0
Sortis depuis 11 ans et plus de formation initiale						
Hommes	5	5	6	5	10	6,8
Femmes	5	5	7	9	12	8,8
Ensemble	5	5	7	7	11	7,8

Lecture : en 2005, le taux de chômage au sens du BIT des hommes sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale et diplômés de l'enseignement supérieur est 11 %
 BEP : Brevet d'études professionnelles ; CAP : Certificat d'aptitude professionnelle ; CEP : Certificat d'études primaires
 Champ : France métropolitaine ; actifs sortis de formation initiale.

Source : Insee, enquêtes Emploi (en moyenne annuelle à partir de 2003), données révisées en fonction des estimations démographiques 2005.

Annexes 3

Source : www.insee.fr

Statut d'emploi et type de contrat des actifs occupés selon le diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale

(En %)

	Année 2005					
	Enseignement supérieur long	Enseignement supérieur court	Bac et équivalents	CAP-BEP et équivalents	Brevet, CEP et sans diplôme	Ensemble
Sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale						
Non salariés	4	4	4	2	2	3
Salariés	96	96	96	98	98	97
Emplois temporaires	25	26	33	38	44	31
dont :						
<i>intérim</i>	2	5	9	11	10	7
Contrats à durée indéterminée du secteur privé	52	60	58	53	50	56
Contrats à durée indéterminée du secteur public	19	10	5	7	4	10
Sortis depuis 5 à 10 ans de formation initiale						
Non salariés	7	7	6	4	4	6
Salariés	93	93	94	96	96	94
Emplois temporaires	9	9	16	18	25	14
dont :						
<i>intérim</i>	0	1	3	5	8	3
Contrats à durée indéterminée du secteur privé	56	70	66	70	63	65
Contrats à durée indéterminée du secteur public	28	14	12	8	8	15

Sortis depuis 11 ans et plus de formation initiale						
Non salariés	18	12	13	14	11	13
Salariés	82	88	87	86	89	87
Emplois temporaires	5	4	6	7	9	7
dont :						
<i>intérim</i>	0	1	1	2	2	1
Contrats à durée indéterminée du secteur privé	45	57	61	64	66	61
Contrats à durée indéterminée du secteur public	32	27	20	15	14	19

BEP : Brevet d'études professionnelles ; CAP : Certificat d'aptitude professionnelle ; CEP : Certificat d'études primaires.

Lecture : en 2005, parmi les personnes occupant un emploi et sorties depuis 1 à 4 ans de formation initiale, les non-salariés représentent 4 % des diplômés de l'enseignement supérieur long.

Champ : France métropolitaine ; actifs occupés sortis de formation initiale.

Source : enquêtes Emploi (moyenne annuelle), données révisées en fonction des estimations démographiques 2005.

Commentaire

Secteur public : État, collectivités locales, hôpitaux publics (selon la définition de l'Observatoire de l'emploi public)

Emplois temporaires : intérim, contrats à durée déterminée, stagiaires, apprentis et contrats aidés (secteur public et privé).

C'est le diplôme le plus élevé de chaque individu à la date de l'enquête qui est retenu.

Sortie de formation initiale : première interruption d'au moins 1 an du parcours d'études amorcé à l'école élémentaire. Les personnes n'ayant pas suivi d'études ne sont pas prises en compte.

Diplômes de l'enseignement supérieur long : licence, maîtrise, master, DEA, DESS, doctorat, école supérieure niveau licence et plus (ingénieur, commerce, ...), etc.

Diplômes de l'enseignement supérieur court : DEUG, DUT, BTS, diplôme paramédical et social (infirmier, assistant social, ...), etc.

Annexes 4 :

Questionnaire portant sur la notion de réussite envoyé aux étudiants de la promotion 2005/2006 du master PCEP de Paris 1, du master Management du spectacle vivant de Brest, et du master Ingénierie des métiers de la culture de Dijon

A votre avis, réussir professionnellement, c'est :

1=pas du tout d'accord 2=pas tout à fait d'accord 3=moyennement d'accord
4=plutôt d'accord 5=tout à fait d'accord

Avoir un bon salaire

1 2 3 4 5

Travailler dans une structure renommée

1 2 3 4 5

Avoir un poste stable

1 2 3 4 5

Trouver un équilibre personnel, notamment par son travail

1 2 3 4 5

Avoir le sentiment de faire quelque chose d'utile

1 2 3 4 5

Avoir une bonne place dans la hiérarchie de la structure

1 2 3 4 5

Obtenir un poste rapidement après ses études ou après la fin d'un contrat

1 2 3 4 5

Appartenir à un réseau, développer des contacts

1 2 3 4 5

Travailler dans une grande structure, qui emploie beaucoup de salariés

1 2 3 4 5

Travailler dans une petite structure, à échelle humaine

1 2 3 4 5

Travailler dans une structure bien subventionnée

1 2 3 4 5

Travailler dans une structure qui a des moyens et des rentrées d'argent

1 2 3 4 5

Avoir beaucoup de responsabilités

1 2 3 4 5

Avoir des missions polyvalentes

1 2 3 4 5

Sentir la reconnaissance de ses pairs envers le travail fourni
1 2 3 4 5

Pouvoir gravir les échelons au sein de la structure d'embauche
1 2 3 4 5

Réussir ce qu'on souhaitait faire en sortant de ses études
1 2 3 4 5

Etre formé à un métier
1 2 3 4 5

Trouver sa place dans la société actuelle
1 2 3 4 5

Trouver un sens au métier choisi
1 2 3 4 5

Etre persuadé, en allant au travail, d'avoir fait le bon choix
1 2 3 4 5

Trouver son métier stimulant
1 2 3 4 5

Avoir du temps en dehors de son travail pour mener ses projets
1 2 3 4 5

Etre capable de prendre du recul par rapport au travail / séparer vie professionnelle et vie privée
1 2 3 4 5