

COMPLEXITÉ DE L'EMPLOI CULTUREL MARCHAND ET NON MARCHAND

Nathalie Nyst et
Anne-Sophie V. Radermecker

Le travail culturel recoupe des réalités et des statuts multiples. Secteur à la fois marchand et non marchand, subsidié et privé, parfois les deux en même temps, il est difficile de s'en faire une représentation exhaustive. Sa complexité détermine la diversité d'expériences des travailleurs et des travailleuses de la culture. Elle interroge également le regard politique porté sur ce secteur pourtant essentiel.

Plus d'un an après le début de la crise covid-19, la culture demeure l'un des secteurs les plus durement affectés. Malgré le dégagement de deux fonds d'urgence par la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB)¹, un rapport de l'Observatoire des politiques culturelles (OPC) témoigne des difficultés rencontrées en début de crise par les opérateurs culturels, lesquelles se sont accentuées depuis en raison de mesures sanitaires affectant l'ensemble du travail culturel². Mise à l'arrêt partielle ou intégrale des activités, télétravail, chômage technique, voire licenciements ; d'aucuns affirmeront que, de ce point de vue, les conséquences des décisions gouvernementales sur le monde de la culture ne diffèrent guère du reste de l'économie. S'il y a toutefois lieu de parler d'une économie de l'art et de la culture et d'un marché du travail culturel, c'est que la culture et ses travailleurs présentent des spécificités et des statuts qui les rendent difficilement comparables aux autres secteurs. À plusieurs égards, le nexus de ressources humaines et de contrats que requiert la chaîne de valeur des industries culturelles et créatives (ICC)³ – soit de la production, à la consommation des biens et des services culturels – permet d'expliquer en partie la situation complexe dans laquelle se trouvent les professionnels de la culture en temps de crise sanitaire.

L'une des principales caractéristiques des ICC est en effet d'évoluer dans une économie dite mixte, se situant à la croisée des secteurs marchand et non marchand (ou « secteur à profit social »). Si le premier est souvent assimilé au privé et le second au public,

1 Cf. culture.be, linard.cfwb.be (consultés le 12/05/2021).

2 I. Paindavoine, *Le secteur culturel à l'épreuve de la crise sanitaire (première vague)* (= *Cogit OPC 7*), Bruxelles, OPC, 2021.

3 La notion de nexus, utilisée comme telle dans le jargon, suggère un ensemble complexe de connexions. Les ICC regroupent quant à elles les arts plastiques, l'audiovisuel, le design, l'architecture, les arts de la scène, le patrimoine, les archives et bibliothèques, l'industrie de la mode, le livre et la presse, l'enseignement culturel et la publicité.

Nathalie Nyst est maître de conférences en gestion culturelle à l'Université libre de Bruxelles (ULB).

Anne-Sophie V. Radermecker est assistante chargée d'exercices en gestion culturelle à l'ULB.

**L'IMPACT ÉCONOMIQUE
ET SOCIAL DES
INDUSTRIES CULTURELLES
ET CRÉATIVES
ÉTAIT ESTIMÉ
À 4,8 % DU PIB.**

la situation d'ensemble présente, dans les faits, un tout autre niveau de complexité, chacun de ces secteurs pouvant être à but lucratif ou non lucratif et dépendre de ressources marchandes, mixtes et non marchandes. Malgré cette complexité structurelle, l'impact économique et social des ICC n'est plus à démontrer ; entre 2008 et 2012, celui-ci était estimé à 4,8 % du PIB par l'Iweps, générant 5 % de l'emploi total des salariés, 9,8 % de l'ensemble des indépendants (*freelances*) et 5,4 % de l'emploi total en Wallonie et à Bruxelles⁴. La plupart de ces activités, marchandes comme non marchandes, sont recensées en Belgique par le biais de la nomenclature statistique Nace-Bel, dont l'exhaustivité en matière d'emploi culturel demeure toutefois lacunaire.

L'objectif de la présente contribution est de mettre en lumière les spécificités transversales de l'emploi culturel en Belgique francophone. Afin d'apporter des aides suffisantes et nécessaires rencontrant les besoins du secteur, il est en effet impératif d'en mesurer la complexité. Si une distinction est traditionnellement opérée au sein des ICC entre les ressources créatives (*creative input*) et celles dites routinières et commerciales (*humdrum input*), cet article porte principalement sur les secondes, à savoir les travailleurs actifs dans une structure culturelle, quel qu'en soit le statut légal, et dont le travail d'intermédiaires favorise l'acte de consommation culturelle. Le secteur non marchand est envisagé dans un premier temps, avant d'introduire le secteur marchand. Dans les deux cas, les caractéristiques de l'emploi culturel sont examinées sous le prisme des statuts et des

contrats et illustrées par des exemples faisant état des complexités (inter)sectorielles. L'identification de caractéristiques communes à l'emploi culturel marchand et non marchand fait suite à cet état des lieux.

L'EMPLOI CULTUREL NON MARCHAND

Héritier de l'histoire du secteur associatif belge, l'emploi culturel du secteur à profit social rassemble des producteurs de services répondant aux besoins essentiels de la population (santé, éducation, culture, etc.) et offrant une plus-value sociétale. Animées d'une finalité non lucrative, ces organisations cherchent à financer leur production autrement que par la vente. Il s'agit donc d'un secteur hors logique du marché, qui rassemble, en Belgique, des associations, des services et administrations publics et certaines entreprises étatiques.

Dans le domaine socioculturel (culture, loisirs, sports), il convient de distinguer le non-marchand public du non-marchand privé. En effet, côté privé, le secteur socioculturel s'est majoritairement développé dans le monde associatif, autour du bénévolat ou du militantisme ; il a d'ailleurs la particularité d'être constitué d'associations aux activités diverses (culture, sport, jeunesse, insertion socioprofessionnelle, radiodiffusion, etc.). En 1921, le statut juridique d'association sans but lucratif (ASBL) voit le jour et permet à ces associations socioculturelles de disposer d'un cadre légal, ce qui est toujours le cas un siècle plus tard, malgré une récente modification de la loi. Le secteur socioculturel privé subventionné par la FWB, la Commission communautaire française (Cocof) et les Régions dépend de la commission paritaire n° 329-02⁵ et s'inscrit partiellement dans les « accords du non-marchand ».

Le non-marchand public concerne, quant à lui, les divers services et institutions socioculturels relevant des différents niveaux de pouvoir. En 1995, le public employait 60 % du personnel socioculturel, avec une prépondérance du secteur télévisuel et radiophonique. Cette distinction public/privé du non-marchand se décline en deux types de statut du person-

4 E. Lazzaro & J.-G. Lowies, *Le poids économique des industries culturelles et créatives en Wallonie et à Bruxelles*, Iweps, décembre 2014.

5 Créée le 28/10/1993, la commission paritaire 329 a été scindée le 21 septembre 2004 en 3 sous-commissions : 329.01 (Flandre), 329.02 (FWB et Région wallonne) et 329.03 (fédéral et bicommunautaire).

nel : le statut réglementaire du personnel de l'État et le statut contractuel, aligné sur celui du secteur privé. Un « troisième statut » est lié aux programmes d'aide à l'emploi organisés par les niveaux fédéral et régionaux wallon et bruxellois, programmes destinés aux opérateurs publics comme privés. Il s'agit pour la plupart d'emplois moins protégés, souvent à durée déterminée et soumis à des conditions strictes.

À titre d'exemple, le 1^{er} mai 2021, une ASBL gérant un musée emploie 39 personnes (20 hommes, 19 femmes), dont 38 en CDI et 1 en CDD, pour l'équivalent de 29,12 temps pleins (ETP). En termes d'aides à l'emploi, 22 bénéficient de points APE, 2 sont des Maribel et 1 Article 60⁶. Néanmoins, l'enquête menée par l'OPC auprès des opérateurs culturels subventionnés par la FWB en 2020 révèle notamment que 63 % des 832 répondants comptent moins de 5 ETP et que 773 répondants (surtout patrimoine, éducation permanente et jeunesse) font appel à des volontaires.

L'EMPLOI CULTUREL MARCHAND

Le secteur culturel marchand constitue le pendant naturel du secteur à profit social, l'objectif des opérateurs étant la production, la promotion et la commercialisation de biens et de services culturels à des fins de lucre. Les principales professions de ce secteur ont trait aux métiers du livre et de l'édition, du marché de l'art (galeries, marchands, antiquaires, salles de vente, artisanat), de l'industrie musicale (salles de concerts, labels, agences de booking, maisons de disques), audiovisuelle (sociétés de production télévisée et cinématographique) et du jeu vidéo et, plus largement, du tourisme et de l'événementiel culturel (foires, festivals, sociétés d'exposition).

Hormis certaines exceptions, la plupart des opérateurs actifs dans le négoce des biens et des services culturels relève du régime des très petites

6 Données issues du cadastre des subventions APE (aides à la promotion de l'emploi), disponible sur emploi.wallonie.be. Le système du Maribel social s'applique spécifiquement au secteur non marchand en diminuant les coûts salariaux. « Article 60 » renvoie à un contrat de travail par lequel un bénéficiaire du revenu d'intégration sociale (RIS) peut bénéficier d'une mesure de mise à l'emploi.

CETTE DISTINCTION PUBLIC/PRIVÉ DU NON-MARCHAND SE DÉCLINE EN DEUX TYPES DE STATUT DU PERSONNEL.

entreprises (TPE – 83,7 %), comptabilisant moins de 10 employés. Les start-up, jeunes sociétés ré-

sultant d'une démarche entrepreneuriale innovante, sont d'autres exemples fréquents requérant l'apport de capitaux extérieurs. Les statuts juridiques les plus rencontrés sont les SA (sociétés anonymes) et les SRL (société à responsabilité limitée, ex-SPRL), soumises au régime TVA. Il n'est cependant pas rare d'observer, dans le secteur des festivals notamment, des structures mixtes, alliant légalement une ASBL avec une société anonyme. La finalité de lucre de ces structures n'empêche pas certaines d'entre elles de bénéficier de subventions *per unit* (soit pour des projets spécifiques) de la FWB, des Régions et des villes pour des projets ponctuels. À titre d'exemple, certaines foires, sociétés d'exposition, musées privés – de par leur vocation culturelle ou leur impact touristique – bénéficient d'un soutien de la Ville de Bruxelles, des Régions wallonne ou bruxelloise et de la FWB, en sus de capitaux propres et de financements privés.

Les principaux statuts professionnels du secteur culturel marchand sont ceux d'indépendant/freelance (intégral ou complémentaire) et d'employés salariés, l'entrepreneur à l'initiative d'une entreprise culturelle revêtant alors la casquette d'employeur. Notons que le statut d'ouvrier (travail manuel et logistique) est occasionnellement rencontré dans les secteurs du marché de l'art et de l'artisanat. À l'instar du secteur non marchand, l'incertitude qui entoure la consommation des biens et services culturels rend l'initiative entrepreneuriale particulièrement risquée, la santé financière de ces TPE dépendant presque exclusivement des revenus générés par les ventes et le sponsoring. Cette particularité rend les ICC marchandes particulièrement vulnérables en temps de crise. Privées de contrats-programmes ou de subventions annuelles couvrant leurs frais fixes, les conséquences peuvent être dramatiques pour ces structures, dont la charge salariale constitue l'une des principales dépenses. Au même titre que les autres secteurs économiques, le secteur culturel marchand bénéficie du chômage temporaire « Covid » (intégral

ou partiel), de même que d'une aide à l'emploi depuis juin 2020. Enfin, si le cumul de plusieurs professions est un lieu commun chez les artistes, il en va de même pour les travailleurs de la culture, lesquels combinent parfois un emploi culturel avec un emploi alimentaire. Les services proposés par la Smart, permettant aux non-indépendants la facturation de prestations ponctuelles « au cachet » tout en bénéficiant d'allocations de chômage, sont régulièrement sollicités par ces travailleurs, et les techniciens du spectacle en particulier. Ceux-ci s'apparentent à ce que le système français définit comme les « intermittents », ce statut n'étant toutefois pas reconnu comme tel en Belgique.

**L'ORGANISATION
D'UNE FOIRE OU D'UN
FESTIVAL REQUIERT
PLUSIEURS DIZAINES,
VOIRE CENTAINES
D'EFFECTIFS.**

Une micro-analyse de l'organisation du travail dans des structures actives, par exemple dans l'événementiel culturel, permet de mieux saisir la complexité. L'organisation d'une foire ou d'un festival requiert plusieurs dizaines, voire centaines d'effectifs, dont le travail peut être internalisé ou externalisé. En sus d'une équipe d'employés fixes, en charge du travail de conceptualisation et de programmation de l'événement (temporalité à long terme), se greffe une multitude de sous-contractants et de travailleurs temporaires (indépendants ou Smart), engagés sur facturation pour une durée déterminée. Leurs compétences sont variées (logistique, communication marketing, promotion) et cruciales pour assurer les préparatifs et la tenue de l'événement (temporalité à court terme, de terrain). D'autres sous-contractants, généralement des entrepreneurs à la tête de sociétés de montage, de gestion de projet ou de restauration, contribuent à l'aspect logistique de l'événement, en gérant en interne les contrats de leur main-d'œuvre. Ce type d'événement culturel reflète donc très justement ce « nexus de contrats », complexe et lourd en termes de coûts de transaction. Des traitements différentiels entre ces travailleurs en temps de crise risquent, à long terme, d'affecter la coordination et

la temporalité du travail culturel, si cet écosystème fait de multiples professions complémentaires venant à s'affaiblir économiquement en raison d'aides insuffisantes.

POINTS COMMUNS DE L'EMPLOI CULTUREL

Ce rapide panorama de l'emploi culturel marchand et non marchand permet de mieux comprendre les obstacles structurels et financiers auxquels les travailleurs culturels se heurtent, la crise accentuant des statuts économiques déjà précaires. Les temporalités longues et courtes autour desquelles se coordonnent ces différents travailleurs ne sont pas sans rappeler deux grands principes définis par le spécialiste des ICC, Richard Caves : le *Motley crew* (nexus de contractants et contractés aux compétences complémentaires) et le *Time flies* (nécessité de synchroniser dans le temps les tâches des effectifs)⁷. Qu'il s'agisse de l'organisation d'expositions, de production de pièces de théâtre ou de festivals, le travail culturel repose sur des mois, voire des années, de préparation et requiert des ressources humaines et financières flexibles et liquides afin d'assurer la réalisation des projets. Si nombre de travailleurs employés et salariés actifs dans cette temporalité longue ont été contraints de passer en régime de chômage économique, d'autres ont pu continuer leurs activités en ligne. Les ajustements et les reports auxquels ils s'attardent depuis plus d'un an constituent néanmoins des défis managériaux de taille affectant leur mission première, à savoir permettre l'acte de consommation culturelle. Il n'en va pas de même des freelances, techniciens, régisseurs et acteurs de terrain, dont la nature ponctuelle et déterminée du travail les prive de nombreuses opportunités professionnelles depuis plus d'un an.

À cela s'ajoute enfin une série d'autres facteurs qui font des métiers de la culture un secteur à part, à savoir le travail intermittent ou en horaire décalé (weekend et soirée, surtout pour les arts de la scène), le temps partiel (à l'origine de cumuls), la dépendance de l'Horeca (proportion significative de

7 R. Caves, *Creative industries. Contracts between arts and commerce*, Cambridge (MA), Harvard University Press, 2002.

revenus pour les opérateurs culturels), ou encore la dimension internationale de certaines structures et la mobilité des travailleurs culturels qu'elle induit. Notons aussi qu'une série d'activités sont exercées par des bénévoles et des stagiaires, dont la présence essentielle est attestée dans le secteur culturel marchand et non marchand⁸. La valeur sociale de la consommation culturelle, intrinsèquement liée au collectif et au public, positionne également le secteur dans une situation incompatible avec des mesures de distanciation sociale empêchant tout rassemblement significatif. Enfin, le secteur culturel, marchand comme non marchand, peut compter sur le fait que nombre de travailleurs tirent des bénéfices psychiques à exercer des métiers de passion. Ce constat ne minimise en aucun cas la protection sociale dont tout travailleur devrait pouvoir bénéficier, en temps normal comme de crise.

Outre les valeurs communes qu'elles véhiculent, les ICC reposent sur des organigrammes et des statuts complexes, variables d'un sous-secteur à l'autre, qui empêchent toute réponse politique indifférenciée en temps de crise. Les mesures récentes prises par les gouvernements fédéral, régionaux et communautaire reflètent une tentative, encore perfectible, de prendre en compte les spécificités de la culture, l'extension des aides aux entreprises non-subsidées ou aux créatifs non-bénéficiaires d'un statut constituant des exemples probants. La crise sanitaire invite néanmoins les décideurs publics à entamer une réflexion de fond sur le fonctionnement du travail culturel et à envisager le renforcement ou la pérennisation de certaines mesures afin d'éviter des coûts importants à l'avenir, la priorité étant de soutenir et développer un secteur qui, quoi qu'on en dise, figure parmi les plus essentiels. ■

8 Fondation Roi Baudouin, *Le secteur non marchand en Belgique. Aperçu socioéconomique*, Bruxelles, 2001.