

# Études

POLITIQUES CULTURELLES

n°11

NOVEMBRE 2022

SYSTÈMES D'INFORMATION

## Construction d'un référentiel pour l'observation de l'emploi dans le secteur culturel en Fédération Wallonie-Bruxelles

Christophe Levaux  
(Université de Rome, La Sapienza)

Élise Vandeninden  
(Université de Liège)



# Construction d'un référentiel pour l'observation de l'emploi dans le secteur culturel en Fédération Wallonie-Bruxelles

**Christophe Levaux (Université de Rome, La Sapienza)**

**Élise Vandeninden (Université de Liège)**

Cette publication est réalisée sur base d'une recherche coordonnée  
par Maud Van Campenhoudt et Isabelle Painsavoine.

Dépôt légal: 2022/14.336/4 - Éditrice responsable: Isabelle Paindavoine, 44, boulevard Léopold II (bâtiment E, 6<sup>e</sup> étage) à 1080 Bruxelles.

Observatoire des politiques culturelles de la Fédération Wallonie-Bruxelles (Belgique)

Tél.: 00 32 2 413 22 22 - [www.opc.cfwb.be](http://www.opc.cfwb.be) - [opc@cfwb.be](mailto:opc@cfwb.be)

Graphisme et mise en page: Kaos Films

Illustration de couverture: BillionPhotos.com - stock.adobe.com - traitement infographique: Kaos Films

Relecture: Béatrice Reynaerts

© : Tous droits réservés pour tous pays et par tous moyens que la technologie permet.

Cette publication ne représente pas nécessairement l'opinion de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Les interprétations et les analyses qu'elle contient n'engagent que leurs auteurs.

La version numérique peut être téléchargée au départ du site web de l'Observatoire: <https://opc.cfwb.be> - Demande de renseignements et commandes peuvent être adressées par courriel: [info@opc.cfwb.be](mailto:info@opc.cfwb.be)

## PRÉAMBULE

En mai 2020, le Cabinet de la Ministre Linard, conscient de la nécessité d'analyser les impacts de la crise du Covid-19 liée aux mesures de confinement prises par les gouvernements, chargeait l'Observatoire des politiques culturelles (OPC) et l'Administration générale de la Culture (AGC) de la réalisation d'une enquête sur les conséquences de ces décisions pour les opérateurs culturels. L'objectif était de recueillir le point de vue des opérateurs culturels sur les impacts économiques et les conséquences en matière d'emploi culturel, en vue d'établir une cartographie des dégâts. Pour répondre à cette demande, l'Observatoire a décidé de s'impliquer dans une enquête transversale coordonnée par le Service général du Pilotage et de Coordination des Politiques transversales du Secrétariat Général de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FW-B), portant sur les conséquences de la crise Covid sur le secteur associatif. L'Observatoire a pris en charge l'analyse des résultats spécifiques aux domaines de la culture dans cette recherche, ce qui a donné lieu à une publication dans la collection Cogit'OPC (Paindavoine, 2020).

Mais cette étude, bien que pertinente, se penchait uniquement sur les opérateurs culturels et non sur les personnes physiques. À défaut de rester partielle et partiale, une « cartographie » représentative des « dégâts » doit nécessairement s'intéresser aux situations professionnelles vécues individuellement par toutes les personnes qui participent à la vitalité culturelle de la FW-B. Afin d'éclairer la décision politique quant au soutien à apporter, à moyen et à long terme, au secteur culturel, il importe de produire une connaissance significative, élargie et fiable, c'est-à-dire un ensemble structuré d'informations sur l'emploi. Dans cette perspective, l'Observatoire a lancé, en 2021, un marché public visant à répondre à deux objectifs : d'une part, permettre, pour la suite des travaux (liés à la réalisation effective d'un cadastre de l'emploi dans le secteur culturel), de délimiter le périmètre d'étude ; d'autre part, d'explorer les questions méthodologiques qui se posent en vue de la construction d'un système d'information (cadastre) relatif à l'emploi culturel. Le marché public a été attribué à une équipe de l'Université de Liège et, plus précisément, à trois centres de recherches qui se sont associés à savoir : la Maison des Sciences de l'Homme (MSH) (Rachel Brahy, Dir.), le Laboratoire d'Études des Médias et de la Médiation (LEMME) (Christophe Pirenne, Dir.), et le Laboratoire d'Études sur les Nouvelles formes de Travail, l'Innovation et le Changement (LENTIC) (François Pichault, Dir.). Sa réalisation a été confiée à Christophe Levaux et à Élise Vandeninden.

La recherche a été encadrée par un Comité d'accompagnement composé de Mathieu LALOT (Cabinet de la ministre de la Culture), Laurie-Anne VANBLERICQ (Conseil Supérieur de la Culture), Nicolas FEYS (Direction de l'Emploi du Non Marchand, FW-B), Bertrand DEHONT (AGC), Sébastien LO SARDO (AGC), Thibaut Vaillant (AGC) et Roland VAN DER HOEVEN (AGC).

Nous profitons de l'occasion pour les remercier de leur bienveillance dans leur accompagnement et la qualité de leurs échanges.

La présente publication a été élaborée sur la base du rapport de recherche. Elle en présente les principaux constats et conclusions. La recherche qui a été menée par l'Université de Liège n'avait pas pour objectif de traiter les données relatives à l'emploi, mais de viser à expliciter le cadre à partir duquel seront construites les catégories qui per-

mettront sa mesure. Il s'agit, par ailleurs, d'analyser les conditions, les problèmes ainsi que les ressources qui peuvent être mobilisées en vue de l'établissement d'un cadastre de l'emploi culturel qui réponde aux besoins d'information de la FW-B.

Isabelle Painsavoine

Directrice-coordinatrice a.i.

Observatoire des politiques culturelles

## INTRODUCTION

Les objectifs de cet article sont doubles : il s'agit, d'une part, de présenter les concepts liés à l'emploi culturel ainsi que les approches nationales et internationales autour de l'emploi culturel et les données existantes, afin de permettre, dans une prochaine recherche, de définir adéquatement le périmètre d'un futur cadastre de l'emploi dans le secteur culturel et d'en connaître ses limites. Il s'agit, d'autre part, d'être à même, grâce à la construction de ce référentiel, de construire une méthodologie de suivi du secteur dans une prochaine étude.

Bien que nous puissions d'ores et déjà préciser que nos recommandations finales pointent dans la direction d'un cadastre de l'emploi dans le secteur culturel plutôt qu'un cadastre des métiers culturels, nous posons néanmoins dans cet article une réflexion théorique nécessaire sur la notion de métier et, plus précisément, de métier « culturel ». Notons également que cette recherche ne se veut pas être une réflexion autour du statut d'artiste, bien que le gouvernement fédéral ait travaillé de manière concomitante à ce projet.

L'article est structuré en deux parties. Nous abordons, dans un premier temps, les notions de profession, emploi, statut, etc. Nous présentons alors les approches nationales et internationales existantes autour de l'emploi. Nous constatons, dans cette partie, que travailler à partir de la notion d'« emploi » revient à prendre uniquement en compte les personnes qui parviennent à obtenir une rémunération de leur activité culturelle, ce qui a, par exemple, pour conséquences de laisser de côté les activités bénévoles et/ou le travail non rémunéré qui font pourtant partie intégrante de l'activité du secteur culturel. Nous montrons ensuite les données disponibles à l'heure actuelle pour mesurer l'emploi culturel. À plusieurs reprises, nous évoquons les limites d'une démarche visant à réaliser un cadastre de l'emploi culturel grâce aux bases de données existantes. Cette constatation émane pour partie des entretiens qui ont été menés avec les sept Chambres de concertation<sup>1</sup> mises en place par le décret sur la nouvelle gouvernance culturelle, ainsi qu'avec la Chambre des écoles supérieures des arts.

En conclusion, nous reprenons les principales leçons tirées de cette recherche, en vue de la réalisation d'un cadastre de l'emploi culturel en 2023. Un encart permet d'identifier les futurs objectifs de l'Observatoire et l'échéancier autour de ce prochain chantier.

---

<sup>1</sup> Voir <http://www.culture.be/index.php?id=18361> pour un détail concernant ces instances consultatives au sein de la FW-B. (consulté le 7 septembre 2022)



## 1. DÉFINITIONS DES NOTIONS ET APPROCHES EXISTANTES AUTOUR DE L'EMPLOI CULTUREL

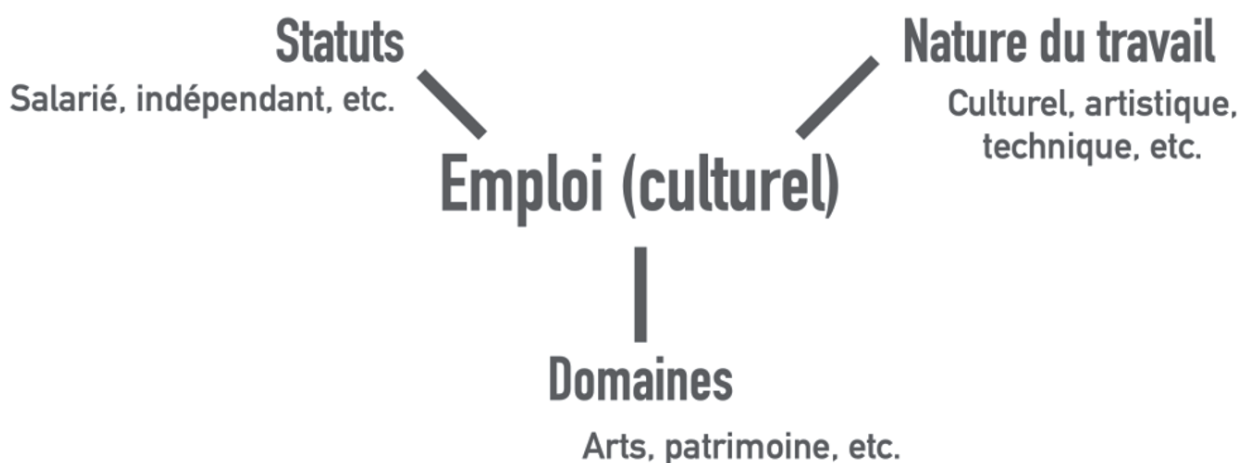
Dans cette première partie, les différents termes qui composent l'objet d'étude sont définis. Plus précisément, les notions d'emploi, de culture, d'emploi culturel et d'emploi artistique sont examinées sous le double prisme de la sociologie des professions et de l'économie de la culture. Ensuite, les recommandations internationales ainsi que les méthodes adoptées au cours des vingt dernières années en France, en Flandre ainsi qu'en FW-B<sup>2</sup>, en matière d'observation de la pratique professionnelle et de l'emploi culturel sont documentées. Les limites et écueils rencontrés par ces recommandations et leur mise en œuvre sont également abordés.

### 1.1. ÉLÉMENTS DE DÉFINITION

Il s'agit ici de préciser les significations des termes « emploi culturel et emploi artistique ». L'enjeu de ce travail terminologique est de révéler les normes et hypothèses qui sont à l'œuvre derrière les différents termes et de forger un langage commun. Ce premier point est divisé en trois parties selon les trois thématiques suivantes constitutives de l'emploi (voir *Figure 1*):

- 1) Le statut des activités: qu'est-ce qu'une « profession » en général et qu'est-ce qu'un « emploi » en particulier? Sous quelle forme sont-ils exécutés (de l'indépendance au salariat en passant par l'intermittence)?
- 2) La nature des activités: qu'est-ce que « l'emploi artistique » et « l'emploi culturel »? Quelles différences existent entre les deux? Qu'en est-il du travail de technicien?
- 3) Les domaines d'activités: quels sont les « secteurs » qui définissent l'art et la culture? Outre les arts ou le patrimoine, l'enseignement ou les sports entrent-ils, par exemple, dans le périmètre de la culture?

*Figure 1: Trois problématiques clés de l'emploi culturel*



<sup>2</sup> L'attention particulière portée aux cas français et flamands est une demande spécifique de l'Observatoire et s'explique par leur proximité géographique avec la FW-B.



## 1.1.1. LES STATUTS DE L'EMPLOI ARTISTIQUE ET DE L'EMPLOI CULTUREL

Nous soulevons ici trois problématiques : qu'est-ce qui différencie la « profession » de l'« emploi » en général et quel est l'impact du choix du terme d'emploi sur la présente étude ? Quels sont les traits distinctifs de l'emploi artistique par rapport à l'emploi culturel ? En quoi l'emploi artistique pose-t-il des questions cruciales dans la perspective de la construction d'un instrument de mesure statistique ? Et enfin, quels sont les différents statuts spécifiques sous lesquels s'exercent les emplois artistiques et les emplois culturels ?

### 1.1.1.1. DE LA « PROFESSION » À L'« EMPLOI »

Il s'agit, dans un premier temps, de mettre au jour les différentes significations du terme « profession », qui est le plus générique, mais aussi le plus polysémique. Ce faisant, le terme d'« emploi », qui est l'une des acceptions les plus spécifiques, sera défini. Nous nous référons ici au travail de référence de Claude Dubar, Pierre Tripier et Valérie Boussard dans leur ouvrage intitulé *Sociologie des professions* (2011). Selon les auteurs, le terme « profession » recouvre quatre acceptions différentes qu'il convient de distinguer. Ces quatre acceptions correspondent à quatre problématiques de recherche au sein desquelles se pose différemment la question de la *reconnaissance* (voir *Figure 2* ci-dessous). « Par qui est-on reconnu en tant que « professionnel » ? » est la question à partir de laquelle ces quatre acceptions se distinguent les unes des autres.

a) Le premier univers de signification du terme « profession » mis en exergue par Claude Dubar *et al.* doit être mis en lien avec l'infinitif « professer ». « Professer », c'est déclarer hautement, ouvertement, une opinion, une manière de penser. Une profession est dès lors avant tout une déclaration, qui de surcroît s'énonce publiquement. Par ailleurs, une profession est également ici liée à des croyances idéologiques, à des valeurs : en déclarant sa profession, on se déclare comme étant au service de quelqu'un ou de quelque chose, d'une personne ou d'une cause. Déclarer sa profession, de ce point de vue, est donc la reconnaissance de soi comme professionnel, une reconnaissance attribuée avant tout par soi-même.

b) La deuxième approche de la notion de profession est liée à celle d'emploi. La profession au sens d'emploi est celle qui permet de vivre grâce à un revenu, l'occupation grâce à laquelle on gagne sa vie. La définition de la profession au sens de l'emploi est liée à une reconnaissance de l'activité par le salaire, par les gains économiques.

c) La troisième acception est celle de profession entendue au sens de « métier ». Dans cet univers de sens, une profession renvoie à l'ensemble des personnes désignées et/ou se désignant par le même nom de métier. La reconnaissance d'un individu comme professionnel est de la sorte attribuée par les pairs, par le groupe de tous ceux qui font le même métier et qui partagent une même appellation.

d) Enfin, le concept de profession s'illustre dans un quatrième univers sémantique : celui lié à l'adjectif « professionnel », qui renvoie à la fonction occupée par la personne au sein d'une organisation. Cet adjectif renvoie à l'idée d'une compétence particulière, d'une fonction spécifique, qui est reconnue au travailleur au sein d'une organisation, par l'ensemble des partenaires de l'activité. La dynamique de reconnaissance s'inscrit ici dans un réseau de relations interprofessionnelles et non plus intra-

professionnelles (via les « pairs », sens c). Ici être un professionnel signifie s'approprier une compétence au sein d'une organisation. La reconnaissance est attribuée par « tous ceux à qui on a affaire ».

Figure 2: Les quatre significations de la profession à partir de Dubar et al. (2011)

SENS a « professer »	SENS b emploi	SENS c métier	SENS d « professionnel »
RECONNAISSANCE soi-même	RECONNAISSANCE revenu	RECONNAISSANCE pairs	RECONNAISSANCE partenaires

Il est important d'avoir à l'esprit que toute activité de travail peut s'analyser à travers ces quatre acceptions. Considérer ces différentes composantes n'est toutefois pas exempt de tensions, en particulier pour les professions moins établies. Nous allons observer pour les professions artistiques la tension entre la définition « subjective » (sens a) et la désignation par le salaire (sens b). Dans la section suivante consacrée à la nature des activités (1.1.2.), les reconnaissances intra- et interprofessionnelles (sens c et d) s'opposeront dans le cas des professions culturelles.

#### 1.1.1.2. LA SPÉCIFICITÉ DE L'« EMPLOI » ARTISTIQUE

Faire usage de la notion d'« emploi » implique, nous l'avons vu, de poser la question du revenu perçu. Ce critère constitue un indicateur fiable pour l'étude du marché du travail et présente l'avantage de rendre compte du poids économique des personnes physiques et pas seulement d'un secteur en général. Néanmoins, ce critère n'est pas dénué d'enjeux pour les professions analysées ici et, en particulier, pour les professions artistiques qui présentent des configurations spécifiques. Celles-ci sont en effet connues pour comporter une large part d'activité bénévole et/ou de travail non rémunéré. Pierre-Michel Menger suggère de parler, au sujet de ces professions, d'une large part de « revenu psychique » (voir Encart 1).

#### ENCART 1. LA QUESTION DU REVENU DANS LES PROFESSIONS ARTISTIQUES.

Une des originalités des travaux du sociologue Pierre-Michel Menger est d'envisager l'activité artistique comme un « emploi » parmi d'autres c'est-à-dire dans une mise en perspective interprofessionnelle. À travers ce prisme, il observe (notamment) des écarts en matière de rémunération entre les artistes et ceux qui exercent d'autres professions de catégories similaires : « toutes les enquêtes nationales indiquent que les artistes connaissent une plus forte inégalité des gains, une plus grande variabilité de leurs revenus dans le temps et des taux plus élevés de chômage et de sous-emploi contraint que la quasi-totalité des autres professions qui sont classées dans la même catégorie statistique » (Menger, 2010, p. 206). Les artistes constituent donc « un cas limite » à l'analyse en termes d'emploi car ils sont en règle générale des travailleurs très qualifiés mais incapables d'obtenir du marché qu'il rémunère leurs compétences. Comment expliquer cette non-corrélation entre travail et gain, entre effort fourni et revenu ? Et, plus largement, quelle logique guide ceux qui s'engagent dans des carrières artistiques pourtant connues pour être « incertaines » et peu rémunératrices ? Pour répondre à ces questions, Pierre-Michel Menger (1998) forge le concept de « revenu psychique ». Celui-ci rend compte d'un trait spécifique du travail artistique : la motivation des artistes est avant tout liée à une satisfaction intrinsèque à l'activité elle-même plutôt qu'à une finalité extrinsèque (le gain). Le revenu qui caractérise l'activité artistique est ainsi



constitué de l'addition d'un revenu monétaire et d'un revenu « non monétaire ». Le sociologue américain Eliot Freidson (1986), cité par Pierre-Michel Menger, propose même d'inverser l'approche : au lieu de considérer les professions artistiques comme un cas limite ou marginal, elles devraient selon lui être perçues comme un révélateur de la dimension symbolique des appréciations de travail. Pierre-Michel Menger souligne néanmoins la nécessité de ne pas récuser la dimension économique du métier. À trop considérer la dimension « symbolique » du travail artistique, on prend le risque de tomber dans la « subjectivation complète du travail supposé non monétarisable » (1998, p. 217). C'est alors que « le critère du revenu réputé inutilisable pour déterminer un seuil de déclenchement de la qualification de professionnalité se mue paradoxalement en un droit universel à l'exercice de la vocation d'artiste » (ibid.).

Cela signifie que si dans le futur cadastre on retient le terme d'« emploi », et donc le critère du revenu, pour construire cette étude, celui-ci laissera notamment de côté une série d'individus qui se déclarent eux-mêmes artistes (au sens a), ou qui sont reconnus comme artistes par leurs pairs (sens c) et/ou leurs partenaires (sens d), mais qui ne perçoivent aucun revenu pour cette activité artistique. Apparaissent déjà très clairement, à ce stade, les tensions entre les différentes significations du mot « profession » à l'œuvre dans le domaine artistique et qui animent les débats distinguant notamment les artistes « professionnels » des « amateurs ».

Autre conséquence des activités artistiques non rémunérées : elles ne sont pas « viables » et contraignent ceux qui les pratiquent à rechercher un second emploi, souvent qualifié « d'alimentaire ». Ce phénomène est étudié sous le terme de « pluriactivité » (voir Encart 2).

#### **ENCART 2. LA NOTION DE PLURIACTIVITÉ : UN TRAIT ESSENTIEL DE L'ACTIVITÉ ARTISTIQUE.**

La notion de pluriactivité est à distinguer de celle de pluriemploi : la seconde est une acception spécifique de la première qui est plus englobante. En effet, Bernard Gazier *et al.* (2016) distinguent différentes situations de pluriactivité : la première désigne précisément le pluriemploi c'est-à-dire des personnes qui exercent plusieurs emplois de natures différentes sur une période donnée ; la deuxième indique un cumul de plusieurs activités dont certaines sont rémunérées salariées, d'autres non ; la troisième décrit une situation où la personne exerce uniquement des activités non salariées. Les auteurs précisent que ce dernier type de pluriactivité est peu étudié. Or, il nous semble que cette dernière configuration, ainsi que la deuxième, est une des plus représentatives des situations de pluriactivité rencontrées dans le monde artistique. Pierre-Michel Menger (2010) rappelle en effet les données récoltées en 1966 par William Baumol et William Bowen (1966) qui signalaient déjà que l'un des traits spécifiques aux professions artistiques est le recours fréquent « (...) à la diversité des sources de revenu, au nombre desquelles figurent aussi les ressources du conjoint » (p. 220). Pour Menger, « les ressorts exacts de cette pluriactivité ont été mieux compris lorsque l'analyse sociologique et l'analyse économique furent reliées. Il importait d'opérer une différenciation précise entre les formules de pluriactivité, et de séparer le travail de vocation (celui qui occupe la position la plus élevée dans le projet professionnel et dans les arbitrages de l'individu), les activités artistiques adjacentes (qui exploitent la diversité des rôles professionnels que requiert la division du travail et l'organisation des activités dans les mondes de l'art) et les activités extra-artistiques (les « boulots alimentaires ») » (ibid.). En définitive, la pluriactivité nous apparaît surtout comme un phénomène qui engage à raisonner en d'autres termes que celui « d'emploi » pour étudier les activités artistiques. Pour mesurer le poids économique du secteur, ne faudrait-il pas, à l'instar de François Pichault *et al.* (2020), proposer d'autres indicateurs que celui de l'emploi ?



Précisons enfin que pluriactivité et travail non salarié ne constituent pas l'apanage du secteur artistique ; certaines personnes du secteur culturel travaillent elles aussi sous des statuts précaires, par exemple, à l'organisation de festivals, dans les musées, etc. et échappent à une étude axée sur le terme « d'emploi » alors même qu'elles participent à l'économie du secteur.

### 1.1.1.3. LA QUESTION DU STATUT

Travailler à partir de la notion d'emploi implique d'identifier les différents statuts à travers lesquels l'activité artistique et culturelle est rémunérée. Traditionnellement, on distingue les emplois salariés et les professions indépendantes. Il s'agit des deux statuts les plus reconnus, mais aussi des plus génériques. « La pierre angulaire de la différenciation entre les situations qui relèvent de l'emploi salarié et celles qui n'en relèvent pas est le concept juridique de subordination. Loin d'être figé, ce concept est complexe et évolutif comme en témoignent les travaux successifs d'Alain Supiot (1999, 2000 et 2015) » (Gazier *et al.*, 2016, p. 12). Entre ces deux pôles que constituent l'emploi salarié et les professions indépendantes, on constate le développement d'une « zone grise » (cf. Supiot, 2000) qui conduit au défi de penser « la porosité des statuts de l'emploi » (Bernard et Dressen, 2014, p. 14). La multitude de ces gradations et situations intermédiaires ne seront pas présentées ici. Néanmoins, afin de ne pas manquer les spécificités de l'emploi artistique et de l'emploi culturel, nous proposons de mettre en exergue deux statuts, plus particuliers : celui de « fonctionnaire » et celui « d'intermittent ».

Le premier statut fait partie des emplois salariés et désigne les formes d'emplois statutaires dans la fonction publique. Selon Christophe Levaux et Jean-Gilles Lowies (2015), il mérite d'être investigué plus précisément non seulement du point de vue de l'emploi culturel – il désigne alors tous les agents et administrateurs publics qui gèrent les politiques culturelles, que ce soit au niveau fédéral, régional, de la FW-B, des provinces, des villes et communes (échevins, administrations locales, bibliothèques etc.) –, mais aussi du point de vue de l'emploi artistique : en effet, le statut de fonctionnaire constitue sans doute, pour une part importante des artistes, le statut stable trouvé non dans les activités de création mais dans celles, par exemple, de l'enseignement de leur discipline artistique.

Le second statut qu'il convient de mettre en exergue est en réalité un statut « aménagé » : il s'agit de l'emploi intermittent (voir Encart 3) que l'on peut situer aussi bien dans la catégorie salarié qu'indépendant et qui consiste en une alternance entre périodes de travail et de chômage. Concrètement, il s'agit d'un assouplissement des réglementations relatives au maintien du chômage (selon la règle dite « du bûcheron », article 11 de l'arrêté ministériel du 26/11/91). Cet aménagement est, à tort, souvent assimilé au statut d'artiste qui n'existe pourtant pas encore en Belgique (voir Bottacin et Lowies, 2021). En effet, « D'un point de vue juridique, un statut est un ensemble cohérent de lois et de réglementations qui déterminent les droits et les devoirs d'une catégorie de personnes dans un champ précis (par exemple, le statut de réfugié). En Belgique, être « artiste » ne constitue pas une catégorie de ce type et les artistes ne se voient donc reconnaître aucun statut particulier » (p. 62).



### ENCART 3. L'INTERMITTENCE COMME CARACTÉRISTIQUE DES EMPLOIS ARTISTIQUES.

En régime d'intermittence, il existe une corrélation positive entre l'emploi et le chômage artistiques ; plus l'emploi artistique augmente et plus le chômage artistique augmente. Cette hypothèse a pu être vérifiée en France par les travaux de Pierre-Michel Menger (2005) et en Belgique par l'étude de Christophe Levaux et Jean-Gilles Lowies, (2015). « Elle met en lumière un trait singulier des professions artistiques et contredit la logique intuitive suivante : plus l'emploi augmente, plus le chômage diminue » (p. 14). Ce mode de fonctionnement explique aussi le paradoxe selon lequel, en définitive, pour de nombreux artistes, les indemnités de chômage constituent la part la plus sûre du revenu. En effet, « la dérogation nommée « protection de l'intermittence » instaure, dans des conditions précises, (...) une non-dégressivité des allocations de chômage. (...) créant une forme de stabilité de revenu dans le temps pour ceux qui en bénéficient, la protection de l'intermittence est fréquemment (et erronément) perçue comme un « statut d'artiste » à part entière qu'il s'agit d'obtenir et de ne pas perdre » (Bottacin et Lowies, 2021, p. 80). Les liens souvent effectués entre certains aménagements spécifiques de chômage et ce que l'on appelle, à tort, « statut d'artiste » en Belgique « (...) appelle deux remarques. D'une part, elle révèle le besoin criant qu'ont les artistes d'obtenir un revenu de remplacement stable et durable. D'autre part, elle traduit et alimente une méconnaissance de l'ensemble des enjeux de la problématique, pouvant conduire à une limitation des revendications portées ou prises en compte » (p. 64).

En conclusion, nous proposons de distinguer quatre statuts susceptibles de rendre compte de l'emploi artistique et de l'emploi culturel : salarié, fonctionnaire, indépendant et intermittent. Retenons aussi que les configurations spécifiques des professions artistiques – le revenu psychique, l'intermittence, la pluriactivité (voir Encarts 1, 2 et 3) – constituent des obstacles à la mesure statistique. Des travailleurs ne sont pas représentés dans les bases de données parce que leur activité n'est pas rémunérée du tout (revenu « psychique » ou pluriactivité) ou l'est partiellement (pluriactivité ou intermittence). Il faut ainsi déjà préciser que dès lors que la notion « d'emploi » est mobilisée, les artistes et travailleurs du secteur culturel qui seront pris en compte par l'usage de l'outil de mesure sont tous ceux qui parviennent à obtenir une rémunération de leur activité artistique ou culturelle. L'objectif de cette présente étude est d'élaborer un outil de mesure permettant de connaître l'ordre de proportion de l'emploi culturel par rapport à l'ensemble des emplois en FW-B. Affiner la compréhension des problématiques spécifiques que sont l'intermittence et la pluriactivité sont donc des ambitions qui dépassent le présent cadre. Il semble néanmoins essentiel, dans des travaux ultérieurs, de mettre au point de nouvelles méthodologies qui permettront de mesurer leur poids économique.

#### 1.1.2. LA NATURE DE L'EMPLOI CULTUREL

Après avoir abordé les professions artistiques et culturelles avec la clé de lecture de l'emploi (sens b de la *Figure 2*) liée à celle de la rémunération et la problématique du statut, il convient de s'interroger sur la nature des activités étudiées. C'est le terme de « métier » (sens c de la *Figure 2*) qui sera mobilisé dans cette perspective puisque nous explorons ici ce qui caractérise un groupe professionnel, un groupe de « pairs », à la différence d'un autre (Demazière et Gadéa, 2009). Notre démarche consiste alors à décrire les métiers de la culture et les métiers artistiques comme deux groupes professionnels distincts. Bien que procédant du même ensemble



de métiers – les métiers artistiques font partie des métiers culturels –, ces deux groupes peuvent néanmoins se différencier autour de certaines problématiques, par exemple celle du statut qui vient d'être évoquée<sup>3</sup>

. Dans cette section, nous allons déplacer notre attention vers la problématique de la nature des activités de l'un et l'autre groupe ce qui va nous amener à envisager les spécificités des métiers culturels qui, comparativement aux métiers artistiques, sont peu étudiés dans la littérature scientifique et semblent difficiles à identifier précisément : qui sont les « pairs » qui se côtoient sous cette appellation et en quoi consiste leur travail commun ? Parviennent-ils à se construire une identité intra-professionnelle, au-delà des différents secteurs de la culture dans lesquels ils exercent ? La difficulté à les saisir de façon empirique sera décrite en premier lieu (1.1.2.1.) ; leur relation de « percolation » (Mathieu, 2011) avec les métiers artistiques sera exposée par la suite (1.1.2.2.) pour conclure sur les différentes catégories de métiers à intégrer dans le tableau de synthèse et qui composent ce large ensemble des « pratiques professionnelles et emplois culturels » à appréhender dans le futur cadastre (1.1.2.3.).

### 1.1.2.1. LES « MÉTIERS » DE LA CULTURE : LE FLOU ET L'INVISIBILITÉ COMME CARACTÉRISTIQUES

Les contours de l'expression « métiers de la culture », dont on situe l'apparition en France dans les années 1980, restent, aujourd'hui encore, assez flous. Le premier défi du chercheur est alors de parvenir à les cerner empiriquement. Cette appellation générique regroupe en effet une pluralité de dénominations de fonctions, de pratiques diverses et de contextes de travail très dissemblables. Cette hétérogénéité rend problématique la question de l'identité nominale partagée par un groupe de pairs (sens c de la *Figure 2*). Raisonner en termes d'« appellation » ne semble pas pertinent pour ces professions car la dénomination « métiers de la culture » est trop large pour faire l'objet de revendications spécifiques (Mathieu, 2011, p. 201). C'est ce qui rend ces métiers particulièrement difficiles à appréhender en tant que « groupe professionnel » c'est-à-dire, selon la définition consacrée par Didier Demazière et Charles Gadéa : « des ensembles de travailleurs exerçant une activité ayant le même nom, et par conséquent dotés d'une visibilité sociale, bénéficiant d'une identification et d'une reconnaissance, occupant une place différenciée dans la division sociale du travail, et caractérisés par une légitimité symbolique. » (2009, p. 20). Isabelle Mathieu (2011) tente néanmoins d'appréhender ces métiers en tant qu'ensemble : nous les listons dans le tableau reproduit à la page suivante (*Figure 3*) au sein duquel les « métiers de la culture » se décomposent en différentes fonctions<sup>4</sup>.

Chacun de ces métiers, pris séparément, semble bénéficier d'une certaine forme de reconnaissance mais ce que pointe Isabelle Mathieu est que l'ensemble « métiers de la culture » n'est pas reconnu en tant que tel.

### 1.1.2.2. UN PHÉNOMÈNE D'HÉTÉRO-CONSTITUTION

Une forme spécifique d'emboîtement relie les métiers culturels aux métiers artistiques (voir Encart 4). Pour Isabelle Mathieu, les métiers artis-

<sup>3</sup> En effet, les métiers culturels se composent d'une majorité d'employés et de fonctionnaires. Ils sont rattachés à la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures (Mathieu, 2011, p.170) tandis que l'activité artistique est davantage marquée par l'intermittence et la pluriactivité.

<sup>4</sup> Isabelle Mathieu utilise le terme de « cultivacteur » pour désigner la sixième catégorie de métier. Nous remplaçons cette dénomination par le terme de « médiateur », plus largement usité.

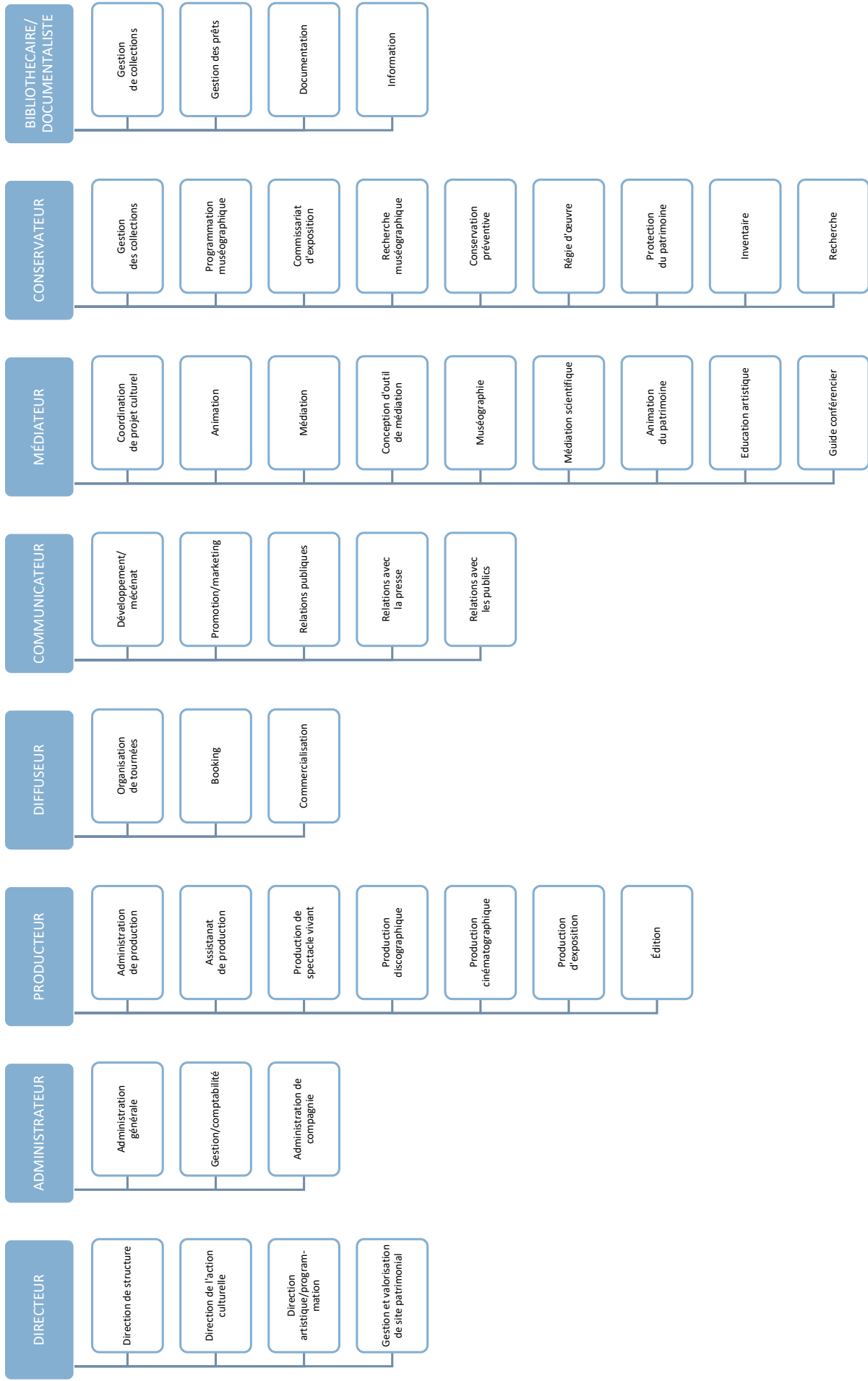


Figure 3. Les huit catégories des métiers de la culture et leurs différentes fonctions selon Mathieu 2011, p. 241-242



tiques sont souvent décrits comme le « noyau dur » autour duquel gravitent les professions culturelles, ce qui « invisibilise » le travail de ces dernières en tant que collectif et nuit, selon nous, à leur processus de professionnalisation interne.

#### **ENCART 4. UN PROCESSUS DE PROFESSIONNALISATION QUI FONCTIONNE PAR « PERCOLATION »**

Isabelle Mathieu parle de « percolation » et de « perméabilité » des métiers culturels par rapport aux métiers artistiques. Selon elle, « Il est impossible d'opposer action culturelle et action artistique : la seconde ne s'élabore qu'en relation étroite avec la première - l'inverse pouvant être vrai également. La concomitance, voire la consubstantialité des deux actes, lorsqu'il est possible de les distinguer, empêche la définition par exclusion ou même par autonomisation du fait qu'aucune divergence d'intérêt ne doit pouvoir apparaître entre les deux types d'acteurs » (2011, p. 131). Cela signifie que pour Isabelle Mathieu, l'adhésion aux projets artistiques, au travail des artistes, est constitutive du travail des acteurs de la culture et rend problématique le processus de professionnalisation fonctionnant traditionnellement par autonomisation.

Ces relations particulières expliquent sans doute les difficultés à percevoir les « métiers de la culture » en tant que groupe professionnel distinct et autonome. Ils semblent davantage se regrouper autour des disciplines artistiques qu'ils ont pour fonction de produire, soutenir, promouvoir, diffuser etc. que de façon transversale. Une approche « généraliste » du métier reste à développer, en dehors de ses ancrages dans l'un ou l'autre domaine artistique et au-delà de ses multiples contextes institutionnels.

#### **1.1.2.3. TROIS NATURES D'ACTIVITÉS À DISTINGUER**

Il faut néanmoins parvenir à qualifier communément cet ensemble « métiers de la culture » si l'on souhaite l'appréhender de façon empirique. À défaut de pouvoir s'appuyer sur une appellation commune (sens c, *Figure 2*), nous proposons de chercher leur dénominateur commun du côté de leur fonction (sens d) : qu'ils soient producteurs, conservateurs ou animateurs, tous « font le lien », d'une certaine manière, entre des œuvres et des publics.

Ainsi, on pourra se référer à la définition d'Isabelle Mathieu pour préciser le contenu de cet ensemble des « métiers de la culture » : « l'emploi culturel recouvre les fonctions par lesquelles sont conçus et mis en œuvre les projets culturels. Cela inclut l'ensemble des métiers soutenant, encadrant, accompagnant les activités de production et de diffusion des créations artistiques » (Mathieu, 2011, p. 197-198).

En conséquence, il faut souligner que la majorité des emplois du secteur culturel sont pris en considération dans notre étude : il en est ainsi, par exemple, du comptable qui travaille dans une maison d'édition ; même si la nature de son travail n'est pas culturelle, son activité apporte soutien au secteur et doit être prise en compte. Il figure d'ailleurs dans le tableau d'Isabelle Mathieu (*Figure 3*) à partir duquel nous proposons d'établir la catégorie « métiers culturels » du futur cadastre.

Un pas de côté doit cependant être effectué par rapport au travail d'Isabelle Mathieu auquel nous nous sommes référés tout au long de cette section : les métiers « techniques » ne sont pas, selon elle, à compter parmi les « métiers culturels ». Or, bien qu'ils n'apparaissent pas dans l'ensemble



des métiers culturels (*Figure 3*) puisque la nature de leur activité diffère, il nous semble néanmoins fondamental de les intégrer au futur cadastre puisqu'eux aussi soutiennent et rendent possible l'activité artistique.

Nous proposons donc de distinguer trois entrées pour appréhender de façon plus précise la composition de ce vaste ensemble de « l'emploi culturel », du point de vue de la nature des activités étudiées :

- Celle des métiers « artistiques » (le « noyau dur » qui, contrairement aux métiers de la culture, constitue une activité professionnelle clairement identifiée et documentée<sup>5</sup>);
- Celle des métiers culturels (ceux qui « font le lien » entre les œuvres et les publics et qui se composent de deux sous-ensembles : les métiers de l'administration-production et les métiers de la diffusion-médiation);
- Celle des métiers techniques (dits de « support ») qui, selon les études, ne sont pas toujours comptés parmi les métiers de la culture, et dont la spécificité de l'activité mérite d'être investiguée.

### **1.1.3. LA PROBLÉMATIQUE DU DOMAINE D'ACTIVITÉ ET LA DÉFINITION DE LA CULTURE**

Pour aborder l'ensemble des enjeux soulevés par la notion d' « emploi culturel », nous devons encore poser la question du domaine d'activité c'est-à-dire délimiter empiriquement ce qu'est « la culture ». Plus précisément, il nous faut déterminer quels sont les secteurs d'activités dans lesquels se repèrent les différents métiers précédemment énumérés et indiquer si, oui ou non, ils relèvent de ce que l'on désigne par les termes d'« emplois culturels ». Cependant, du point de vue des politiques publiques, définir la culture est une entreprise périlleuse. À titre d'exemple, les institutions étatiques ont, selon les époques, les pays, leur composition, adopté une multitude de définitions qui rend peu aisées – si pas impossibles – les comparaisons internationales. En outre, quand bien même nous adopterions une définition très élargie de la culture, il faudrait ensuite tenter de combiner avec les données existantes et disponibles. En effet, le futur cadastre ne sera pas réalisé sur la base d'une nouvelle enquête, mais portera sur l'utilisation des données existantes. Enfin, l'Observatoire souhaiterait, dans la mesure du possible, couvrir le champ des politiques culturelles en FW-B dans le futur cadastre. Nous n'allons donc pas présenter ici les différentes définitions de la culture et laissons l'Observatoire définir les contours de ce qu'il entend par « culture » pour le prochain cadastre.

### **1.2. RECOMMANDATIONS, MESURES INTERNATIONALES ET NATIONALES DE L'EMPLOI CULTUREL**

La production de statistiques culturelles a fait, depuis la fin des années 1990, l'objet d'une attention croissante en Europe et dans le monde (voir Lazzaro et Lowies, 2014, p. 13). Celle-ci a notamment mené à la construction du Cadre de l'UNESCO pour les statistiques culturelles de 2009 (UNESCO, 2009), puis à la publication trois ans plus tard du premier rap-

<sup>5</sup> D'un point de vue historique (Wittkoxer, 2000 ; Warnke, 1989 ; Schnapper, 2004), sociologique (Moulin, 1983 ; Heinich, 2004) mais aussi statistique, les caractéristiques sociodémographiques des artistes sont bien connues : groupe composé majoritairement de jeunes, au niveau d'étude élevé, habitat urbain, indépendant, plus de femmes mais aux revenus plus faibles que la moyenne (Menger, 2010).



port de l'European Statistical System Network on Culture (ESSnet-Culture, 2012) qui vise une compatibilité avec le Cadre de l'UNESCO. La très grande majorité des études nationales ou régionales de l'emploi culturel en Europe se sont alors conformées aux recommandations formulées au sein de ces deux rapports, ceci notamment en vue de permettre une comparabilité des données internationales. Nous en faisons ici l'état des lieux.

## 1.2.1. L'UNESCO

### 1.2.1.1. LE CADRE DE L'UNESCO POUR LES STATISTIQUES CULTURELLES

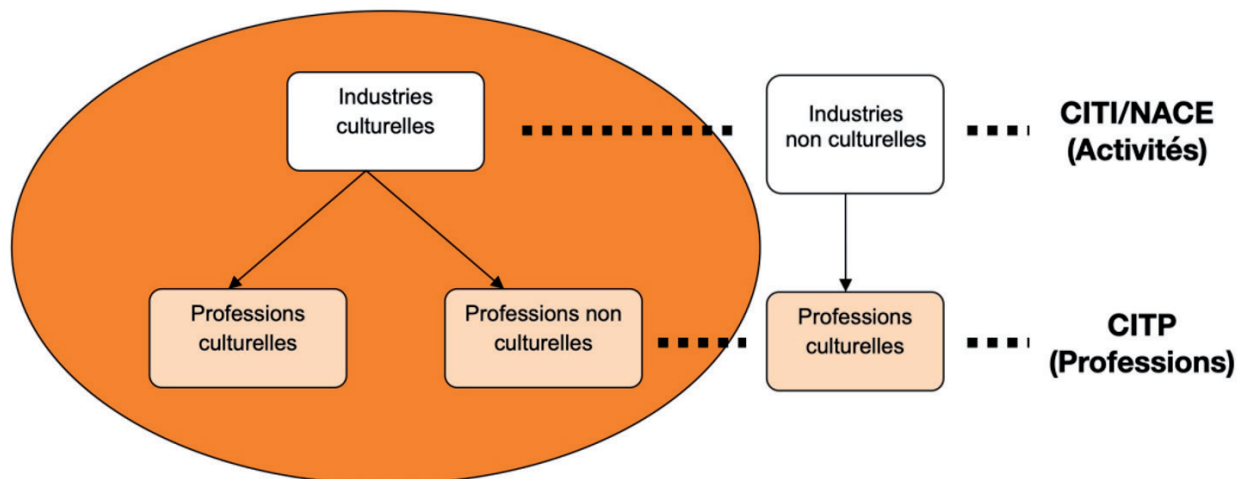
En 2009, à la suite de la collaboration entre l'Institut de statistique de l'UNESCO et le secteur de la culture de l'UNESCO, le « Cadre de l'UNESCO pour les statistiques culturelles (CSC) 2009 » est publié (UNESCO, 2009). Cette version révisée de la méthodologie pour les statistiques culturelles de l'UNESCO est fondée sur le cadre conceptuel pour les statistiques culturelles de 1986 (UNESCO, 1986), mais elle prend en considération les nouveaux concepts qui ont émergé dans le domaine de la culture depuis 1986. Ces domaines incluent notamment les nouvelles technologies ainsi que le patrimoine immatériel, les politiques et les pratiques culturelles sans cesse renouvelées. Le Cadre de l'UNESCO ne définit alors aucun indicateur en particulier; il ambitionne comme étape ultérieure d'élaborer un cadre pertinent pour les indicateurs culturels aux niveaux national et international.

Une section du Cadre de l'UNESCO est spécifiquement dédiée à la problématique de la mesure de l'emploi culturel (UNESCO, 2009, p. 39-41). Pour le Cadre de l'UNESCO, les professions culturelles désignent celles en rapport avec la production créative et artistique et la gestion et la préservation du patrimoine. Elles consistent à générer, développer, préserver ou refléter un sens culturel ou spirituel; à créer, produire et diffuser des biens et services culturels, qui sont généralement associés à des droits de propriété intellectuelle; et à travailler à des fins d'expression artistique (arts visuels, théâtre, musique, littérature, danse). L'emploi culturel comprend, selon le Cadre de l'UNESCO, les professions exercées dans les industries culturelles ainsi que les professions culturelles exercées dans le cadre d'industries non culturelles.

En vue d'effectuer la mesure de cet emploi, le Cadre de l'UNESCO recommande l'utilisation de la Classification Internationale Type des Professions (CITP, ou en anglais ISCO pour « International Standard Classification of Occupations »). Cette classification organise l'emploi en des séries de groupes définis en fonction des tâches qu'implique l'emploi (ex.: médecins, cuisiniers, secrétaires, etc.). Par ailleurs, afin d'aborder les professions culturelles dans les industries non culturelles, il convient, toujours selon le Cadre de l'UNESCO, de combiner ces données avec celles de la Classification Internationale Type, par Industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI, ou ISIC en anglais pour International Standard Industrial Classification); cette dernière visant pour sa part les entités classées en fonction de l'activité qu'elles exercent (ex.: fabrication de textiles, transport aérien, construction, etc.) et dont la NACE (Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne) est la dérivée. Cette combinaison de données permettrait, selon le Cadre de l'UNESCO, de préciser davantage la valeur des professions culturelles totales dans un pays donné (voir *Figure 4*). Ainsi le Cadre de l'UNESCO

introduit déjà le croisement des données relevant des professions (CITP) avec celles relevant des activités (CITI/NACE) dont il sera abondamment question dans le cadre de la présente étude.

Figure 4: Graphique de l'emploi culturel selon le Cadre de l'UNESCO (Unesco, 2009, p. 40) (Annotations en gras par les auteurs)



### 1.2.1.2. LES DONNÉES DE L'INSTITUT DE STATISTIQUE DE L'UNESCO

La première enquête sur l'emploi culturel menée par l'Institut de statistique de l'UNESCO et visant à appliquer la définition élaborée dans le Cadre de l'UNESCO est lancée en 2015. Les données sont alors obtenues par le biais des Enquêtes sur les Forces de Travail (EFT) de près de 70 pays (voir l'Encart 5). Elles sont publiées sous la forme de tableaux interactifs sur le site web de l'Institut de statistique. Près de 200 types de données sur l'emploi culturel sont publiées : nombre de travailleurs par pays, répartition par tranche d'âge, par sexe, par secteur, etc. En 2016, l'enquête est à nouveau menée.

En 2015 toujours, le quatrième manuel de la série *The UNESCO Framework for Cultural Statistics (FCS)*<sup>6</sup> visait par ailleurs à réaliser la mesure économique de la contribution des industries culturelles. Il prenait la Serbie pour cas d'étude (UNESCO, 2015). Le manuel aborde alors la problématique de l'emploi culturel ainsi que les divers écueils liés à la collecte des données. On peut ainsi lire que « pour de nombreuses industries culturelles, l'emploi est très différent de l'emploi général dans l'éco-

**ENCART 5. LES ENQUÊTES SUR LES FORCES DE TRAVAIL (EFT)**

sont des enquêtes statistiques menées afin de recueillir des données sur le marché du travail. Tous les États membres de l'Union européenne sont tenus de mener une enquête sur les forces de travail, chaque année. L'enquête consiste en questionnaires réalisés auprès d'un échantillon représentatif de la population, extrapolé ensuite à l'échelle de la population globale. Des enquêtes sur les forces de travail sont également menées dans certains pays non membres de l'Union.

En Belgique, les enquêtes sur les forces de travail sont réalisées par Statbel et touchent annuellement près de 120.000 répondants dont les données sont extrapolées à l'échelle nationale.

<sup>6</sup> En 2012, le premier manuel du Cadre de l'UNESCO (UNESCO, 2012) visait l'examen et l'évaluation des approches méthodologiques actuelles en matière d'économie des industries culturelles. Il présentait notamment un état des lieux des recherches et études cartographiques au niveau national dans certains pays européens (p. 49-50).



nomie nationale» et que «ces types d'emplois sont souvent effectués dans le cadre de contrats de service ou de droits d'auteur; ils peuvent être effectués à partir de lieux éloignés, et les contrats de travail sont plus flexibles. Plusieurs emplois avec des horaires de travail plus courts peuvent être effectués, et ce sont souvent des emplois à temps partiel. Souvent, bon nombre de ces particularités ne sont pas prises en compte dans les statistiques officielles de l'emploi» (p. 23).

Le manuel se penche par ailleurs sur les sources de collecte des données. Deux types de données peuvent être obtenues: les premières émanent de sources administratives; les secondes des Enquêtes sur les Forces de Travail. Les premières données livrent des informations sur l'emploi formel ou cadré sur un plan administratif, tandis que les secondes incluent des renseignements informels (sur des pratiques professionnelles connexes, notamment) émanant des déclarations des travailleurs eux-mêmes. Cette distinction entre les données émanant de sources administratives et les données de questionnaires extrapolés s'avère – tout comme la question du croisement des données relevant des professions (CITP) avec celles relevant des activités (CITI/NACE) évoquée plus haut – une problématique cruciale en matière de mesure d'emploi culturel.

À noter enfin qu'en 2017, a débuté le développement du cadre des «Indicateurs Culture 2030» de l'UNESCO, avec l'examen des méthodologies actuelles d'évaluation de l'impact de la culture sur le développement en général. Ce programme vise à mesurer et à suivre le progrès de la contribution de la culture dans la mise en œuvre des Objectifs et Cibles du Programme de Développement durable à l'horizon 2030. Les travaux et recommandations de l'UNESCO mettent en exergue deux problématiques clés:

1. La nécessité de croiser des données relevant des professions et du secteur d'activité de ces professions.
2. La distinction entre les sources administratives et les données provenant de questionnaires dont les résultats sont extrapolés à l'échelle nationale.

### **1.2.2. LE RÉSEAU STATISTIQUE EUROPÉEN ESSNET**

Au terme de deux années de travail, en 2012, le premier rapport de l'European Statistical System Network on Culture (ESSnet-Culture, 2012) est publié. Celui-ci propose un nouveau cadre européen pour les statistiques culturelles comme base pour la production de données comparables à l'échelle de l'Union européenne. Le rapport vise une compatibilité avec le Cadre de l'UNESCO pour les statistiques culturelles de 2009. Le cadre statistique européen se distingue toutefois de celui de l'UNESCO par son caractère pratique: il vise à favoriser la production concrète de données harmonisées sur le secteur culturel en Europe. Comme dans le cas du Cadre de l'UNESCO, le rapport européen pointe la problématique de l'emploi culturel et vise à créer la possibilité de le mesurer grâce aux classifications CITP et NACE; soit par le biais des données portant sur les occupations professionnelles d'une part, et par le biais de celles portant sur les activités de l'employeur, d'autre part. Sur cette base, il est alors possible de comparer les données de l'emploi culturel avec d'autres secteurs et avec l'emploi global en Europe. Il serait en outre possible de caractériser l'emploi culturel à travers différentes variables telles que le sexe, l'âge, le statut d'emploi, le temps de travail, le niveau d'études, etc. (ESSnet-Culture, 2012, p. 139).

Dans l'esprit du travail de l'UNESCO et des travaux précédents effectués par les *task forces culture* européennes, ESSnet-Culture considère l'emploi culturel dans 3 types de situations (voir *Figures 5* et *6*):

- 1) La population active qui exerce une profession culturelle dans le secteur culturel (ex.: un danseur de ballet dans une compagnie de ballet ou un journaliste dans un quotidien).
- 2) La population active qui exerce une profession culturelle en dehors du secteur culturel (ex.: un designer dans l'industrie automobile).
- 3) La population active qui exerce une profession non culturelle dans le secteur culturel (ex.: un comptable dans une maison d'édition).

Figure 5: Graphique de l'emploi culturel selon ESSnet-Culture (p. 141)

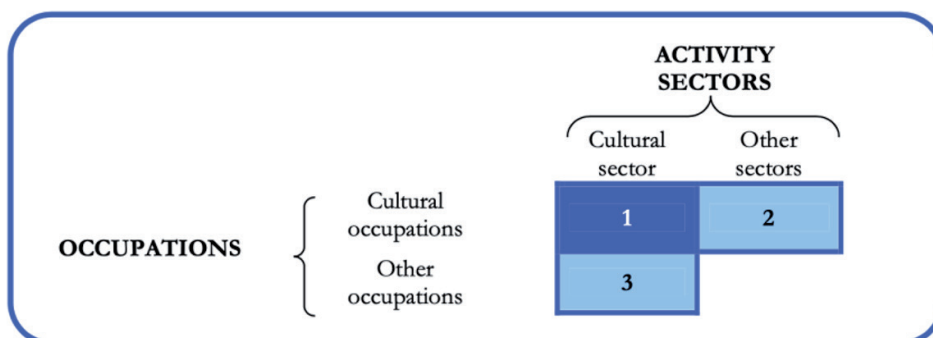
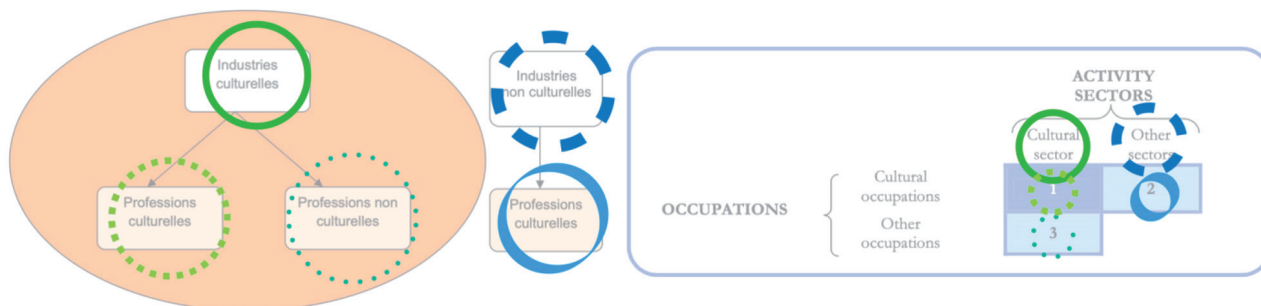


Figure 6: Correspondance des catégories de l'emploi culture entre le Cadre de l'UNESCO et ESSnet-Culture



Ainsi, d'après ESSnet, l'emploi culturel se définit par une addition composée des occupations, culturelles ou non, réalisées dans le cadre d'activités économiques totalement culturelles, et des occupations culturelles réalisées dans d'autres activités économiques. ESSnet considère dix domaines culturels: le patrimoine, les archives, les bibliothèques, les livres et l'édition, les arts visuels, les arts du spectacle, l'audiovisuel et le multimédia, l'architecture, la publicité, l'artisanat.

### 1.2.2.1. LA MESURE DE L'EMPLOI DANS LES ACTIVITÉS CULTURELLES SELON ESSNET-CULTURE

Afin de mesurer l'emploi dans les activités culturelles (sections 1 et 2 de la *Figure 5* plus haut), ESSnet-Culture a identifié au total 29 secteurs au sein de la NACE Rev-2, soit de la nomenclature révisée de 2008. 22 de ces secteurs sont essentiellement culturels; 7 d'entre eux incluent des activités culturelles et non-culturelles à la fois:

**Tableau 1: Liste des 22 secteurs d'activité composés uniquement d'activités culturelles selon ESSnet-Culture (NACE Rev-2, 4 chiffres)**

58.11	Édition de livres
58.13	Édition de journaux
58.14	Édition de revues et périodiques
58.21	Édition de jeux électroniques
59.11	Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision
59.12	Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision
59.13	Distribution de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision
59.14	Projection de films cinématographiques.
59.20	Enregistrement sonore et édition musicale
60.10	Édition et diffusion de programmes radio
60.20	Programmation de télévision et télédiffusion
63.91	Activités des agences de presse
71.11	Activités d'architecture
74.10	Activités spécialisées de design
85.52	Enseignement culturel
90.01	Arts du spectacle vivant
90.02	Activités de soutien au spectacle vivant
90.03	Création artistique
90.04	Gestion de salles de spectacles
91.01	Gestion des bibliothèques et des archives
91.02	Gestion des musées
91.03	Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires

**Tableau 2: Liste des 7 secteurs d'activité partiellement composés d'activités culturelles selon ESSnet-Culture (NACE Rev-2, 4 chiffres)**

47.61	Commerce de détail de livres en magasin spécialisé
47.62	Commerce de détail de journaux et papeterie en magasin spécialisé
47.63	Commerce de détail d'enregistrements musicaux et vidéo en magasin spécialisé
73.11	Activités des agences de publicité
74.20	Activités photographiques
74.30	Traduction et interprétation
77.22	Location de vidéocassettes et disques vidéo

### 1.2.2.2. LA MESURE DES OCCUPATIONS CULTURELLES SELON ESSNET-CULTURE

Tandis que l'emploi dans les activités culturelles peut être délimité de manière relativement nette, puisqu'il intègre tous les travailleurs (sans exception) évoluant dans les secteurs culturels, la définition de l'occupation (ou des professions) culturelles(s) s'avère une tâche « particulièrement difficile » (p. 143). En effet d'après ESSnet-Culture, « l'occupation culturelle est de nature complexe et variée – elle recouvre des fonctions et des tâches très diverses et fait appel à des compétences très différentes qui peuvent être utilisées dans des secteurs divers » (*ibid.*). Ainsi, en l'absence de toute nomenclature spécifique aux métiers culturels, la nomenclature internationale des métiers CIP-08 est, pour ESSnet-Culture, le principal outil à disposition. Trois critères sont alors privilégiés pour opérer cette identification. Les professions culturelles comprennent les « professions impliquées dans le cycle économique créatif et artistique, c'est-à-dire la création, la production, la diffusion et le commerce, la préservation, l'éducation, la gestion et la réglementation, ainsi que la collecte et la préservation du patrimoine ». Ces professions impliquent des tâches et des devoirs réalisés :

- a) à des fins d'expression artistique (par exemple, les arts visuels, les arts du spectacle, les arts audiovisuels, etc.);
- b) en vue de générer, développer, préserver, refléter le sens culturel;
- c) en vue de créer, produire ou diffuser des biens et services culturels, généralement protégés par le droit d'auteur.

Sur la base de ces trois critères, ESSnet-Culture identifie alors 32 groupes professionnels de la nomenclature CIP-08 composés d'occupations essentiellement culturelles (Tableau 3); ainsi que 12 groupes composés d'occupations culturelles et non culturelles, soit de groupes professionnels où peuvent se côtoyer des travailleurs culturels et non-culturels (Tableau 4).

**Tableau 3 : Liste des groupes professionnels composés de professions culturelles seulement selon ESSnet-Culture (CIP-08, 4 chiffres)**

2161	Architectes, bâtiment
2162	Architectes paysagistes
2163	Concepteurs modélistes de produits et de vêtements
2166	Concepteurs graphiques, multimédia - graphistes
2354	Autres professeurs de musique (hors système scolaire)
2355	Autres professeurs de disciplines artistiques (hors système scolaire)
2621	Archivistes paléographes et conservateurs de musée
2622	Bibliothécaires, documentalistes et professions assimilées
2641	Auteurs et autres écrivains
2642	Journalistes
2643	Traducteurs, interprètes et linguistes
2651	Artistes plasticiens

2652	Compositeurs, musiciens et chanteurs
2653	Danseurs et chorégraphes
2654	Metteurs en scène de cinéma, de théâtre et d'autres spectacles
2655	Acteurs
2656	Annonces-présentateurs de radio, de télévision et autres médias
2659	Artistes créateurs et exécutants non classés ailleurs
3431	Photographes
3432	Décorateurs et designers d'intérieurs
3433	Techniciens de galeries d'art, de musées et de bibliothèques
3435	Autres professions intermédiaires de la culture et de la création artistique
3521	Techniciens de radio-télévision et d'enregistrement audiovisuel
4411	Employés de bibliothèque
7312	Facteurs, réparateurs et accordeurs d'instruments de musique
7313	Joailliers et orfèvres
7314	Potiers et assimilés (produits céramiques et abrasifs)
7315	Souffleurs, mouleurs, tailleurs, meuleurs et polisseurs de verre
7316	Peintres d'enseignes, peintres-décorateurs et graveurs
7317	Métiers de l'artisanat sur bois et sur des matériaux similaires
7318	Métiers de l'artisanat sur textile, sur cuir et sur des matériaux similaires
7319	Métiers de l'artisanat non classés ailleurs

**Tableau 4 : Liste des groupes professionnels composés de professions culturelles seulement selon ESSnet-Culture (CITP-08, 4 chiffres)**

1222	Managers, publicité et relations publiques → Manager d'art
1349	Autres managers, services spécialisés non classés ailleurs → Manager au sein de services d'archive, de galerie d'art, de bibliothèque ou de musée → Manager d'entreprises ou d'institutions culturelles
1431	Managers, centres sportifs, centres de loisirs et centres culturels → Manager de cinéma, de théâtre, de salle de concert, de centre culturel
2164	Urbanistes et ingénieurs de la circulation routière → Urbaniste (lié à l'architecture)



2310	Professeurs d'université et d'établissements d'enseignement supérieur → Professeur d'art
2320	Professeurs de cours techniques et de pratique professionnelle (enseignement secondaire) → Professeur d'art
2341	Instituteurs, enseignement primaire → Professeur d'art
2513	Concepteurs de sites Internet et de multimédia → Webdesigner
2632	Sociologues, anthropologues et assimilés → Chercheur travaillant sur l'héritage culturel (archéologues, etc.)
2633	Philosophes, historiens et spécialistes des sciences politiques → Chercheur travaillant sur l'héritage culturel (sémioticiens, etc.)
3339	Agents de services commerciaux non classés ailleurs → Agent littéraire ou de comédien
5113	Guides → Guide de musée, de galerie d'art
7522	Ebénistes, menuisiers et assimilés → Artisan

### 1.2.2.3. ÉCUEILS MÉTHODOLOGIQUES DES INSTRUMENTS DE MESURE

ESSnet-Culture identifie une série d'écueils méthodologiques au sein des listes telles qu'élaborées afin de mesurer l'emploi culturel :

- les nomenclatures ne couvrent pas systématiquement l'ensemble des activités ou professions culturelles. Ainsi la nomenclature NACE Rev-2 n'intègre pas les activités d'artisanat ;
- certaines catégories des nomenclatures s'avèrent trop larges pour identifier ce qui relève du culturel. Ainsi le Tableau 4 présente des catégories professionnelles où coexistent, sans être différenciés, des travailleurs culturels et non-culturels ;
- il n'existe pas d'harmonisation à l'échelle européenne en matière d'usage des nomenclatures ;
- les données des bases de données existantes sont pour la plupart disponibles à un niveau de classification inférieur (à 2 ou 3 chiffres), ce qui ne permet pas de collecter des données spécifiques au secteur culturel.

### 1.2.2.4. MESURE DE L'EMPLOI CULTUREL : EN PRATIQUE

D'après ESSnet-Culture, le niveau de données parmi les plus précis en matière de mesure de l'emploi culturel s'obtient par le biais du croisement de sections à 4 chiffres du CIP et à 3 chiffres de la NACE. ESSnet-Culture présente alors l'exemple d'un pays où les informations seraient disponibles de la sorte (voir la *Figure 7*). 92.1 est un secteur d'activité culturelle, 92.6 un secteur d'activité non culturelle ; 31.31 une profession

culturelle, 31.39 une profession non culturelle. A, B, C, D sont les segments de l'emploi; l'emploi culturel équivaut alors à  $(A + C) + B$ , c'est-à-dire l'ensemble de l'emploi dans les activités culturelles (A + C), plus l'emploi culturel dans les activités non culturelles (B).

Figure 7: Mesure de l'emploi culturel par croisement des nomenclatures NACE et de CIP (ISCO) selon ESSnet-Culture (ESSnet, 2012, p. 148)

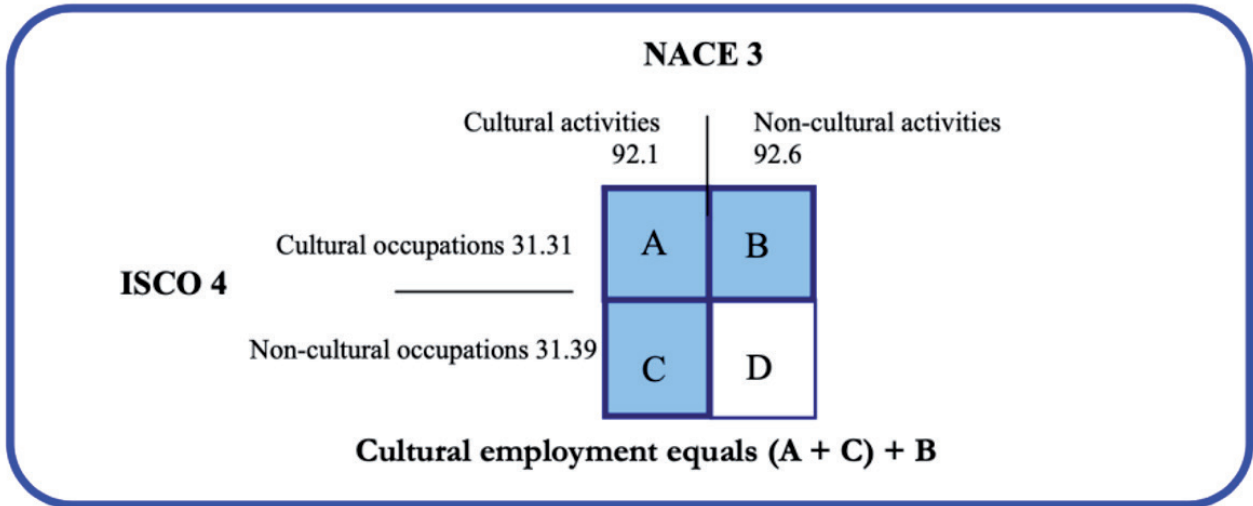
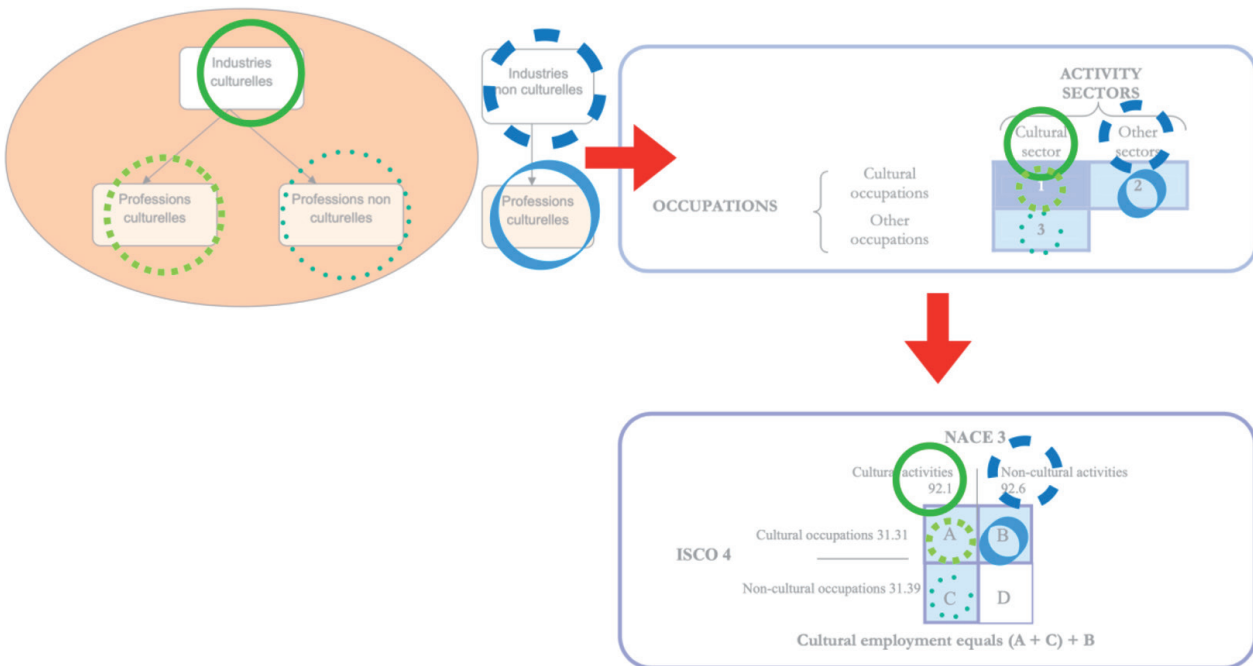


Figure 8: Correspondance des catégories de l'emploi culturel entre le Cadre de l'UNESCO et ESSnet-Culture, avec la grille de mesure de l'emploi sur la base des nomenclatures



### 1.2.2.5. MESURE DE L'EMPLOI CULTUREL : LES COEFFICIENTS

Reconnaissant la difficulté d'obtenir des données de niveau comparable (à 4 chiffres) au sein de l'Union européenne, ESSnet-Culture renvoie par ailleurs à la mesure de l'emploi par le biais de coefficients, telle que réalisée au sein du ministère français de la Culture et de la Communication dans le cadre d'une étude financée par Eurostat (DEPS, 2005). Cette méthode permettait alors une comparaison entre pays sur la base d'une

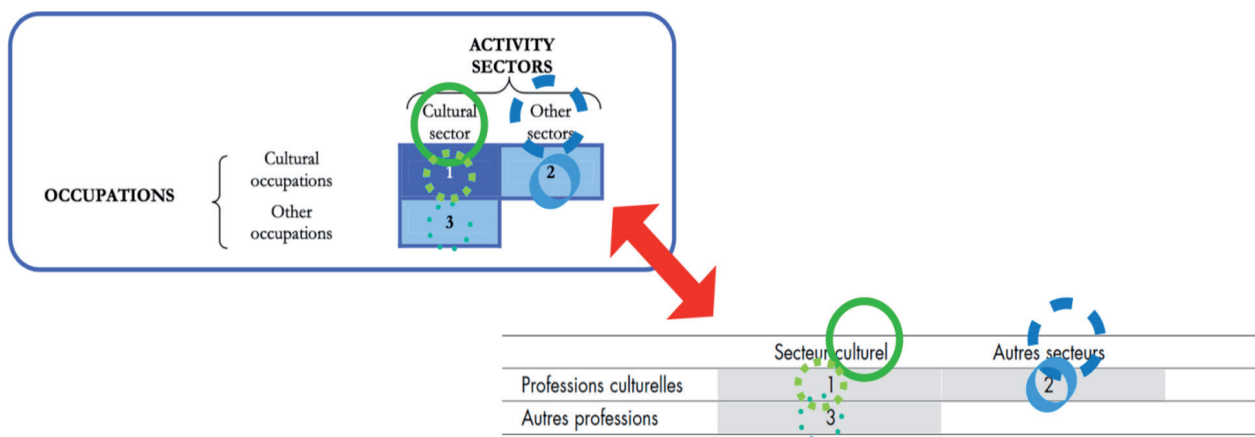
série de critères: sexe, tranche d'âge, niveau d'éducation, etc. L'étude partait d'un même postulat concernant la définition de l'emploi culturel, soit :

1. Les actifs ayant à la fois une profession culturelle et travaillant dans le secteur culturel (exemples: artiste dans une salle de spectacles, journaliste à la télévision).
2. Les actifs ayant une profession culturelle et travaillant en dehors du secteur culturel (exemples: documentaliste dans une administration, designer dans l'industrie automobile).
3. Les actifs ayant une profession non culturelle et travaillant dans le secteur culturel (exemples: ouvrier dans un cinéma, secrétaire dans une maison d'édition).

Figure 9: Graphique de l'emploi culturel selon DEPS 2005 (p. 26)

	Secteur culturel	Autres secteurs
Professions culturelles	1	2
Autres professions	3	

Figure 10: Correspondance des catégories de l'emploi culturel entre ESSnet-Culture et DEPS 2005



La méthode mise en œuvre au sein de DEPS 2005 consistait à définir un champ culturel (par inclusions/exclusions de codes de la nomenclature), à utiliser les données des pays ayant un niveau de détail plus élevé (CITP à 4 chiffres et NACE à 3 chiffres) afin de calculer un coefficient de « poids culturel » dans chaque croisement CITP 3 x NACE 2; et enfin d'appliquer ce coefficient à l'ensemble des croisements et à l'ensemble des pays pour estimer au final le nombre d'emplois culturels. À l'époque, ce travail était réalisé sur la base des nomenclatures ISCO-88 et NACE-1993 (p. 27); (voir 1.2.3.).

### 1.2.3. LA PRODUCTION DES STATISTIQUES EUROPÉENNES

En 2007, paraissait le premier *textbook* d'Eurostat dédié spécifiquement aux statistiques culturelles (Eurostat, 2007). Dans la foulée de précédents travaux, le champ était alors restreint aux activités reconnues comme culturelles par chaque État membre (les sports et le tourisme en étant

exclus). Le champ culturel était ensuite décomposé en une soixantaine d'activités, croisant huit « domaines » (patrimoine artistique et monumental, archives, bibliothèques, livres et presse, arts visuels, architecture, arts vivants et audiovisuel/multimédia) avec six « fonctions » (conservation, création, production, diffusion, commerce et formation) (Eurostat, 2007, p. 5). La méthode statistique conçue pour approcher l'emploi culturel vise alors à croiser une série de codes NACE à 2 chiffres avec des codes CIP à 3 chiffres. Le second *textbook* d'Eurostat de 2011 (Eurostat, 2011), à la suite de la révision des nomenclatures NACE (Rev. 2) et ISCO (-08), présente pour sa part des statistiques sur l'emploi culturel non agrégées, mais séparées pour les activités (par le biais d'une sélection de codes NACE) et pour les professions (par une sélection de codes ISCO).

Dès la troisième édition de la publication des statistiques culturelles européennes (Eurostat, 2016), c'est le cadre défini par ESSnet-Culture qui est suivi. Le croisement des données ISCO à 4 chiffres et des données NACE à 3 chiffres, obtenu pour certains pays de l'Union européenne, permet alors de définir une série de coefficients dans les croisements de certains pays pour lesquels le niveau d'information est plus faible.

En 2019, est publiée la quatrième édition des statistiques culturelles européennes (Eurostat, 2019). De nouveau, le cadre défini par ESSnet-Culture préside; les sources d'informations proviennent des enquêtes nationales sur les Forces de Travail (EFT). À noter qu'en 2018, Eurostat avait, par ailleurs, publié un *Guide to Eurostat culture statistics* (Eurostat, 2018) visant à fournir aux utilisateurs des informations complètes relatives à toutes les données sur la culture disponibles au niveau de l'Union européenne, et sur l'emploi notamment, sur la base des recommandations d'ESSnet-culture avec un tableau détaillé des activités et occupations culturelles (p. 13-17).

Figure 11: Les catégories de l'emploi culturel dans EUROSTAT, 2019, p. 76

		Economic activities (NACE)	
		Cultural	Non-cultural
Occupations (ISCO)	Cultural	Ballet dancer in a ballet company	Designer in the automobile industry
	Non-cultural	Accountant in a publishing house	

#### 1.2.4. LES MESURES INTERNATIONALES DE L'EMPLOI CULTUREL

##### 1.2.4.1. LA FRANCE

En 2004, à la suite du recensement de la population de 1999, Frédérique Patureau et Yves Jauneau publient « L'emploi dans le secteur culturel » (2004a). L'étude est alors essentiellement fondée sur des données obte-

nues au fil d'une recherche dans la Nomenclature des activités françaises, NAF, équivalent français de la NACE; en d'autres termes, les données récoltées par l'étude ne portent alors que sur l'emploi (culturel ou non) dans les activités culturelles. Les données portant sur l'emploi dans les *professions* culturelles, établies sur la base de la nomenclature des Professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), analogue français de la CITP<sup>7</sup>, sont quant à elles publiées séparément (Patureau et Jauneau, 2004b).

Dans la foulée de l'étude de 2013, « Le poids économique direct de la culture », commissionnée par le ministère français de la Culture et de la Communication (Jauneau, 2013), Serge Kancel *et al.* publient pour leur part « L'apport de la culture à l'économie en France » (Kancel *et al.*, 2013). Tandis que la première étude n'aborde pas l'emploi (se concentrant plutôt sur la valeur ajoutée du secteur culturel), la seconde en donne une série d'indicateurs; l'emploi culturel en France est ainsi chiffré et mesuré en regard de l'emploi global. Dans le cadre de cette étude pourtant, les données ayant trait aux activités (issues de la nomenclature NAF) et les données ayant trait aux professions (issues de la PCS) ne sont de nouveau pas croisées. Ainsi, les données portant sur les fonctions culturelles ou non culturelles au sein des activités culturelles (670 000 personnes en 2010 - données issues de la nomenclature NAF) sont différenciées des données portant sur les emplois de type culturel dans une entreprise culturelle ou non (870 000 personnes - issues du PCS). Cette approche ne permet donc pas d'identifier les emplois culturels dans les entreprises non culturelles; ni par ailleurs, du fait d'un nombre trop élevé d'inconnues, de mesurer le total de l'emploi culturel (voir la *Figure 12*).

*Figure 12: Représentation graphique des données récoltées dans Kancel et al. 2013*

	Secteur culturel	Autres secteurs
Professions culturelles	1	2
Autres professions	3	

870.000 pers.

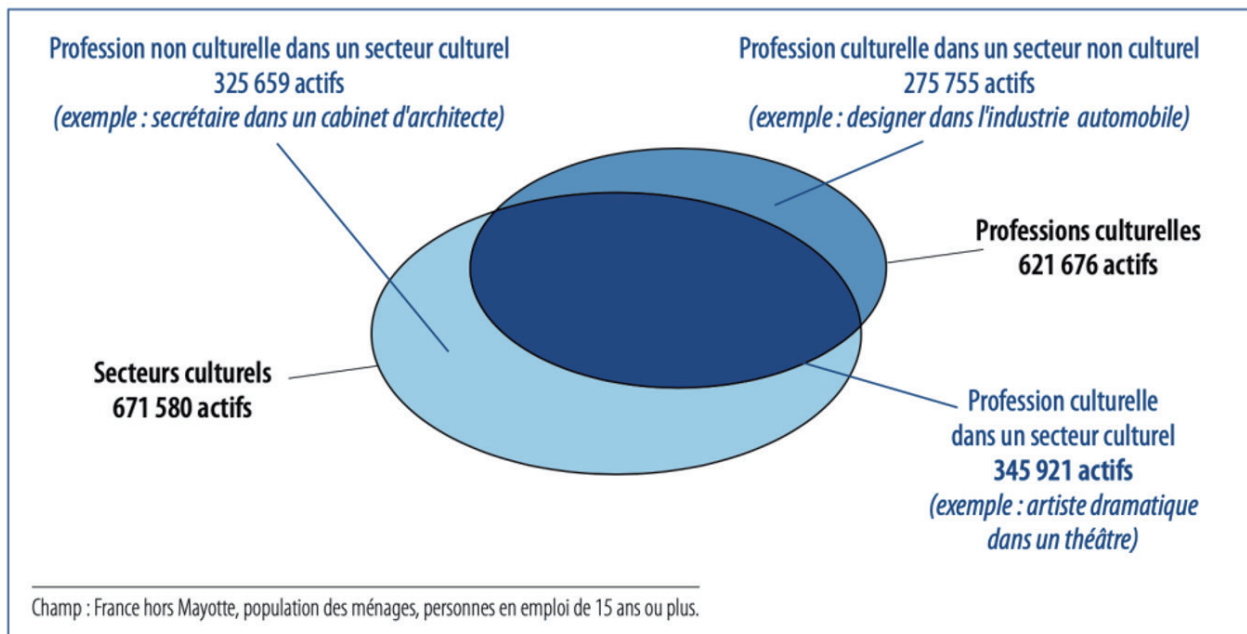
670.000 pers.

Depuis 2012 en France, par ailleurs, sont publiés annuellement les « Chiffres clés » de la culture sur la base de données statistiques formées dans le sillage des enquêtes emploi de l'INSEE (l'Institut national de la statistique et des études économiques), notamment. Ces « Chiffres clés » fournissent une série de considérations sur l'emploi culturel ayant trait aux régions, aux disciplines, aux genres ou au niveau d'étude notamment (DEPS, 2020). L'estimation de l'emploi par le biais des enquêtes de l'INSEE et d'échantillons pondérés permet alors le croisement des données ayant trait aux activités et aux professions, comme en témoigne la *Figure 13*.

<sup>7</sup> Sur les Enjeux et usages des catégories socioprofessionnelles, voir Chauvel *et al.* 2002 et Brousse 2008.

Figure 13: L'emploi culturel: secteur culturel et professions culturelles en 2017 dans DEPS, 2020, p. 8

### Graphique 1 – L'emploi culturel : secteur culturel et professions culturelles en 2017



Source : Insee, enquêtes *Emploi* 2016 à 2018 pour la France/DEPS, Ministère de la Culture, 2020

#### 1.2.5. LE CAS BELGE

##### 1.2.5.1. LA FLANDRE

Au sein du rapport « *Creative Industrieën in Vlaanderen: Mapping en bedrijfseconomische analyse* » (Guiette *et al.*, 2011), une première analyse des « industries créatives flamandes » a été réalisée, comprenant une série de données sur l'emploi créatif en Flandre<sup>8</sup>. La méthodologie employée dans le cadre de l'étude utilise traditionnellement la nomenclature NACE-BEL (à 5 chiffres) au sein de laquelle une série de secteurs de l'industrie créative sont distingués (architecture; audiovisuel; arts visuels; design; patrimoine; jeux; presse écrite; mode; musique; nouveaux médias; arts de la scène et publicité et communication). En prenant pour base de travail le concept d'industrie créative, l'étude flamande inclut un ensemble d'activités et de travailleurs dépassant le cadre d'ESSnet. Ainsi, à simple titre d'exemple, sont intégrées dans le compte final les catégories de publicité et communication telles que « 70.210: Conseil en relations publiques et en communication » tandis que ESSnet n'intègre que « 73.110: Activités des agences de publicité ». Une fois les codes NACE-BEL définis, deux sources ont permis d'obtenir les données nécessaires à l'enquête: l'Office national de la sécurité sociale (ONSS) mais également Bel-First<sup>9</sup>. En 2015, l'enquête est poursuivie sur les mêmes bases (Van Andel et Schramme, 2015)<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> Il en ressort alors que les industries créatives représentent 3 % du produit intérieur brut (PIB) de la Flandre et créent du travail pour 13,5 % du nombre total d'indépendants (activité principale) en Flandre (Guiette *et al.* 2011, p.3).

<sup>9</sup> Une banque de données du Bureau Van Dijk renfermant une série d'informations financières pour les entreprises belges et luxembourgeoises.

<sup>10</sup> <https://www.flandersdc.be/nl/studies>. (consulté le 7 septembre 2022).

Dès 2018, les chiffres portant sur l'emploi culturel en Flandre sont publiés sur l'interface web <https://creatievesector.be>. Ils comprennent onze secteurs : mode ; design ; médias imprimés ; audiovisuel ; musique ; arts visuels ; jeux ; communication ; relations publiques et publicité ; architecture ; arts du spectacle ; patrimoine. Pour chaque entreprise relevant de ces secteurs, le nombre de travailleurs (employés ou indépendants) et la valeur ajoutée ont été comptabilisés parmi d'autres variables<sup>11</sup>. À noter que pour chacun des sous-secteurs, une distinction a été réalisée entre les codes relevant directement du secteur créatif (« kern ») et les codes relevant *notamment* du secteur créatif, et pour lesquels une proportion estimative (d'emploi créatif) a été réalisée sur la base d'enquêtes de terrain.

### 1.2.5.2. LA WALLONIE, BRUXELLES ET LA FW-B

Différentes initiatives se sont développées à Bruxelles ou en Wallonie afin de mesurer le poids socioéconomique du secteur culturel depuis le début des années 2010. On mentionnera trois études de la société indépendante de conseil Idea Consult. La première a porté sur les industries culturelles et créatives dans la Région de Bruxelles-Capitale (Idea Consult, 2011) ; la seconde sur la caractérisation des relations interindustrielles en Wallonie (Idea Consult, 2013). Les deux abordent diverses problématiques mais ne touchent pas à celle de l'emploi. C'est au sein d'une troisième étude de 2014, « Analyse des liens entre l'industrie wallonne, les services à haute intensité de connaissances et les industries créatives et culturelles » (Idea Consult, 2014) que des données ayant trait à celui-ci sont publiées. Dans l'étude, les industries créatives et culturelles (« ICC ») sont segmentées en 11 sous-secteurs (voir *Figure 14*).

*Figure 14: Définition des ICCs retenus par Idea Consult 2014, p. 10*

Description de l'ICC	Codes NACE (Rev 2, 5 digits)
Publicité	73110, 73120
Architecture	71111, 71121
Design	7410
Musique, arts visuels, arts du spectacle	93299
Edition de livres, journaux, revues et périodiques	18110, 18120, 18130, 18140, 58110, 58130, 58140, 58190, 63910
Cinéma, film, vidéo, radio, TV	59120, 59130, 59140, 60100, 60200
Activités photographiques (pour film, radio, tv, édition presse)	7420
Traduction et interprétation	74300
Patrimoine	91011, 91020, 91030, 91040
Propriété intellectuelle	77400
Logiciels, édition de jeux électroniques	58210, 58290

Il ressort de l'étude, sur la base d'un calcul de données issues de l'ONSS, que les industries culturelles et créatives représentent environ 1,6 % du nombre total d'employés au sein de la Région wallonne (p.11-12, voir *Figure 15*). L'étude souligne, à cet égard, que « les données ONSS ne couvrent que les travailleurs salariés ». Elle mentionne une « possible sous-estimation de la part des ICC dans l'emploi total (les indépendants ne sont pas pris en compte et forment un contingent important dans certains secteurs ICC comme l'architecture) » (p. 17).

<sup>11</sup> Le nombre d'indépendants est également comptabilisé. Voir la méthodologie de l'étude à l'adresse : <https://www.flandersdc.be/uploads/media/5c90c513ebd46/methodologie-impactmeting-creatieve-sector.pdf>? (consulté le 7 septembre 2022).



Figure 15: Part des ICC dans le nombre total de salariés, 2011 (4<sup>e</sup> trimestre) dans Idea Consult 2014, p. 12

	Région wallonne		Belgique	
	Nombre	%	Nombre	%
<b>Part des ICC dans le total du nombre de salariés</b>	<b>16.134</b>	<b>1,58%</b>	<b>82.018</b>	<b>2,14%</b>
<b>Part des sous-secteurs au sein des ICC</b>				
Architecture	4.688	29,06%	23.811	29,03%
Cinéma, film, vidéo, radio, TV	1.777	11,01%	9.704	11,83%
Design	384	2,38%	1.401	1,71%
Edition de livres, journaux, revues et périodiques	4.255	26,37%	23.583	28,75%
Logiciels, éditions de jeux électroniques	124	0,77%	659	0,80%
Musique	422	2,62%	913	1,11%
Patrimoine	3.312	20,53%	12.091	14,74%
Activités photographiques (pour film, radio, TV, édition presse)	201	1,25%	943	1,15%
Propriété intellectuelle	23	0,14%	175	0,21%
Publicité	797	4,94%	8.088	9,86%
Traduction et interprétation	151	0,94%	650	0,79%
<b>Total économie</b>	<b>1.019.767</b>	<b>100,00%</b>	<b>3.835.669</b>	<b>100,00%</b>

Outre les études d'Idea Consult portant soit sur la Wallonie, soit sur la région de Bruxelles-Capitale, on mentionnera l'« Analyse des nouvelles formes de développement de l'activité économique et de leurs liens au territoire » (Conférence Permanente du Développement Territorial (CPDT), 2013) qui se penche sur la « classe créative » en Wallonie. L'étude n'approfondit pas ici les questions relatives à son emploi<sup>12</sup>. Dans un cadre plus restreint, on notera également l'étude « Salarariat et chômage des artistes en Belgique » (Levaux et Lowies, 2015) visant notamment à mesurer le poids de l'emploi artistique, intermittent en particulier, et sa corrélation avec le chômage artistique (sur la base de données d'emploi récoltées auprès de l'ONSS, et de chômage à l'ONEM; voir plus récemment Bottacin et Lowies, 2021 sur le sujet).

En 2014, la Filière de Gestion culturelle de l'Université Libre de Bruxelles publiait, pour le compte de l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS), une étude du poids économique des industries culturelles et créatives (ICC) en Wallonie et à Bruxelles<sup>13</sup> (Lazzaro et Lowies, 2014). L'étude visait notamment à évaluer le poids du secteur en matière d'emploi. Elle délimite alors le secteur des ICC sur la base des recommandations européennes, en particulier celles d'ESSnet-Culture (2012). Comme dans le cas des travaux flamands, elle distingue par ailleurs les activités totalement culturelles et créatives, et les activités incluant aussi et suffisamment, mais pas seulement, des sous-activités culturelles et créatives. L'étude se fonde sur la nomenclature NACE à 5 chiffres et identifie 173 secteurs d'activité répartis en douze domaines (architecture; arts plastiques; audiovisuel; design; enseignement culturel; livres et presse; loisirs culturels; mode; patrimoine, archives et bibliothèques; publicité; spectacle vivant; interdomaine<sup>14</sup>).

<sup>12</sup> À l'exception d'une mention de 60.861 équivalents temps plein dans les industries culturelles et créatives à Bruxelles, et de 29.134 en Wallonie, pour un total belge de 188.386 (source : Bel-first, non détaillée, p. 24).

<sup>13</sup> L'étude a été réalisée suite à la demande conjointe du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du Gouvernement de la Wallonie faite à l'Institut Wallon de l'Évaluation de la Prospective et de la Statistique (IWEPS).

<sup>14</sup> L'interdomaine comprend les activités qui ne peuvent être classées dans l'un des domaines précédents (5).



L'étude permet alors une série d'observations et de mesures :

- L'emploi salarié dans les ICC, son évolution, ainsi que le nombre d'employeurs ;
- Le nombre d'indépendants et son évolution ;
- Le poids relatif de chacun des sous-secteurs, pour les salariés comme les indépendants ;
- Le chiffre d'affaires wallon et bruxellois des ICC ;
- L'emploi total (salariés + indépendants) des ICC pour la Wallonie et Bruxelles.

Cependant, l'étude du poids économique des industries culturelles et créatives de l'Université Libre de Bruxelles ne porte pas sur la FW-B (mais sur la Wallonie et Bruxelles) ni, à proprement parler, sur l'emploi culturel (mais sur le poids économique des industries culturelles et créatives).

### **1.3. CONCLUSIONS INTERMÉDIAIRES**

Produire des statistiques sur l'emploi culturel nécessite, en premier lieu, la définition de concepts. Nous avons conçu le cadrage théorique dans cette perspective en examinant les concepts d'emploi.

En matière d'emploi, deux formes principales sont traditionnellement distinguées : l'emploi salarié et l'emploi indépendant. Nous avons mis en évidence que faire usage du concept d'emploi impliquait néanmoins d'exclure de la mesure certaines activités. Il a été souligné que les activités aux statuts précaires constituaient pourtant une part non négligeable des activités du secteur culturel. Il est apparu, en outre, que la multiplicité des statuts mériterait d'être étudiée afin de mieux caractériser les spécificités des formes d'emploi artistique et d'emploi culturel. C'est, par exemple, le cas du statut d' « intermittent ».

Nous avons observé, ensuite, que pour rendre le concept de culture opératoire, un périmètre devra être clairement délimité. « Où commence et où s'arrête la culture en FW-B ? » est une question à laquelle il convient de répondre en amont de tout effort de mesure, tout en gardant à l'esprit qu'un futur cadastre dépendra également des données existantes (il serait, par exemple, peu utile de définir de manière très large la culture si aucune donnée ne permet de la mesurer de cette façon dans un futur cadastre).

Un cadrage méthodologique a ensuite été superposé au cadrage théorique et a fait apparaître d'autres problématiques. La nécessité de croiser les données relatives aux professions et aux secteurs d'activité a été soulignée et incite donc à prendre en compte les professions culturelles qui s'exercent en dehors du secteur culturel. Ce cadrage méthodologique rend compte également des variations observées d'une étude à l'autre, d'un pays à l'autre, quant au concept d' « emploi » (parfois limité à l'emploi salarié, excluant les indépendants) ; d'autre fois, sur le concept de « culture » et les manières de délimiter son périmètre.

L'exposé des différentes méthodes soulève une dernière problématique : si les façons de définir les concepts divergent, les façons de les mesurer sont multiples elles aussi. Un consensus se dégage néanmoins

aujourd'hui autour des recommandations internationales : le recours aux statistiques publiques (sous la forme des codes NACE) est indiqué dans le cadre des études nationales qui ont pour objectif de mesurer l'emploi culturel en regard de l'emploi global.

Comment définir les concepts et de quelles façons les mesurer sont les deux questions auxquelles nous avons tenté de répondre dans cette première partie. Nous allons à présent examiner la question de la récolte des données : quelles sont les sources pertinentes et sous quelles formes les données y sont-elles disponibles ?

## **2. CONSULTATION DES BASES DE DONNÉES EXISTANTES**

Cette deuxième partie explore les bases de données nationales, régionales, communautaires et privées, et met au jour les différentes variables accessibles en matière d'emploi culturel, tout comme leurs écueils.

### **2.1. INTRODUCTION**

Le rapport « Le poids économique des Industries culturelles et créatives en Wallonie et à Bruxelles » (Lazzaro et Lowies, 2014) fournit un état des lieux fouillé des indicateurs et des sources mobilisés par les études réalisées dans les années 2010 portant sur l'économie des industries créatives et culturelles en Belgique (*Figures 16 et 17*).

*Figure 16: Indicateurs considérés dans les différentes études sur la Belgique (Lazzaro et Lowies, 2014, p. 16)*

<b>SOURCE</b>	<b>Conférence Permanente pour le Développement Territorial (CPDT)</b>	<b>Service Public de Wallonie (cartographie)</b>	<b>IdeaConsult (2013)</b>	<b>Flanders District of Creativity</b>
ONSS	X	X	X	X
INASTI			X	
DGSIE (TVA)				
SPF-Economie (TVA)		X		
Belfirst (Bureau van Dijk)	X	X	X	X
Sources sectorielles				X

Figure 17: Sources utilisées dans les différentes études sur la Belgique  
(Lazzaro et Lowies, 2014, p. 17)

INDICATEUR	Conférence Permanente pour le Développement Territorial (CPDT)	Service Public de Wallonie (cartographie)	IdeaConsult (2013)	Flanders District of Creativity
Nombre d'indépendants		X	X	X
Nombre de sociétés	X	X		
Nombre d'employeurs				X
Nombre d'unités d'implantation			X	
Nombre d'emplois	X		X	
Nombre de salariés		X		
Nombre d'employés	X			
Nombre de travailleurs			X	X
Volume d'emploi			X	
Chiffre d'affaires			X	X
Valeur ajoutée			X	X

Cette étude fait pour sa part usage des données de l'Office national de la sécurité sociale (ONSS), de la Direction générale Statistique (DGSIE); elle a également recours aux données diverses de Bel-first, une base de données du Bureau Van Dijk, auxquelles elle ajoute des données de l'Institut des Comptes Nationaux fournis par l'IWEPS. On notera, dans un cadre quelque peu différent - celui de l'intermittence artistique - que l'étude de Christophe Levaux et Jean-Gilles Lowies (2015) présente, quant à elle, des informations issues de l'ONEM, dont les données peuvent être ajoutées aux sources sur l'emploi culturel en FW-B. À ces sources, peuvent encore être jointes les données de la Banque Nationale de Belgique (BNB), de la Banque Carrefour des Entreprises (BCE), de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS), de l'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse (IBSA) ou encore de l'entreprise SMart. Ces dernières données n'ont pas encore, à l'heure actuelle, été utilisées dans le cadre d'une étude portant sur l'emploi culturel à large échelle. L'ensemble des sources disponibles sont développées ci-après. Notons encore que de nombreuses études sectorielles, transversales ou abordant des points spécifiques ayant trait à l'emploi culturel ou artistique en FW-B ont également été récoltées et/ou publiées par diverses institutions et/ou à l'initiative des Chambres de concertation sectorielles au fil des années précédentes. Cependant, ces études ne visent pas à embrasser l'emploi culturel en FW-B par le biais d'une approche globale.

## 2.2. SOURCES NATIONALES

### 2.2.1. LES DONNÉES STATISTIQUES DE LA DIRECTION GÉNÉRALE STATISTIQUE, STATBEL

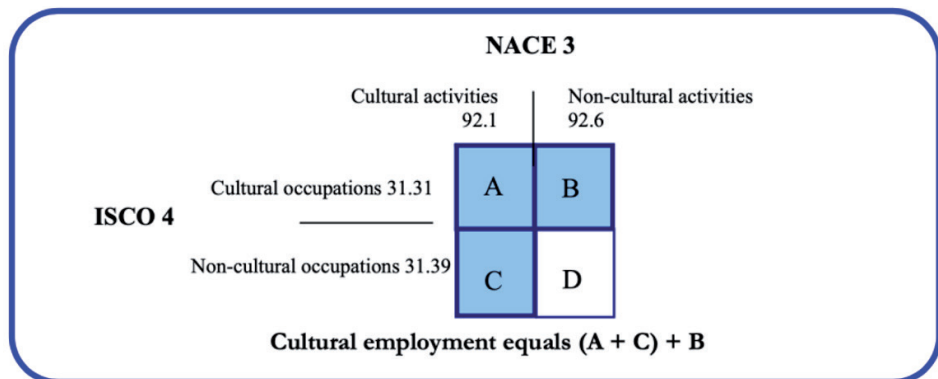
#### 2.2.1.1. L'ENQUÊTE SUR LES FORCES DE TRAVAIL

Statbel, ou la Direction générale Statistique (Service public fédéral Économie, PME, Classes moyennes et Énergie) a pour mission de mener des enquêtes auprès des ménages et des entreprises belges. Statbel assure en outre le traitement des bases de données administratives afin de fournir des données aux autorités et aux organisations, tant en Belgique qu'à l'échelle internationale. Parmi les enquêtes de Statbel, figure l'enquête sur les forces de travail (EFT). L'enquête sur les forces de travail est une enquête socioéconomique par sondage menée auprès des ménages. Son but principal est de classer la population en âge de travailler (15 ans et plus) en trois groupes (personnes occupées, chômeurs et inactifs), et de fournir des données descriptives et explicatives sur chacune de ces catégories. Cette enquête est également réalisée dans les autres États membres de l'UE et est coordonnée par Eurostat, le service statistique de l'Union européenne. Le but est alors d'obtenir des informations comparables au niveau européen.

Depuis 2017 le nombre de répondants à l'EFT en Belgique dépasse 120.000 individus. En 2020, à titre d'exemple, 62.106 personnes étaient occupées, 3.578 personnes étaient chômeuses, et 55.983 personnes inactives. Les données récoltées au sein des 62.106 personnes occupées permettent de produire une série de chiffres en matière d'emploi culturel; pondérés ensuite à l'échelle de la population belge. Ceux-ci servent notamment de base à la publication des statistiques culturelles d'Eurostat.

Pour la construction du présent référentiel, une investigation a été menée auprès de Statbel et des données ayant trait à l'emploi culturel ont été obtenues pour les années 2013-2020, sur la base méthodologique fournie par ESSnet-Culture 2012, soit par le biais de données croisées ayant trait aux activités et aux professions. Les EFT menées par Statbel permettent en effet un niveau de détail permettant ce croisement. Il est ainsi tout à fait possible de mesurer l'emploi culturel sur la base de la *Figure 18* tirée d'ESSnet-Culture.

*Figure 18: Mesure de l'emploi culturel par croisement des nomenclatures NACE et de CIP (ISCO) selon ESSnet-Culture (p. 148)*



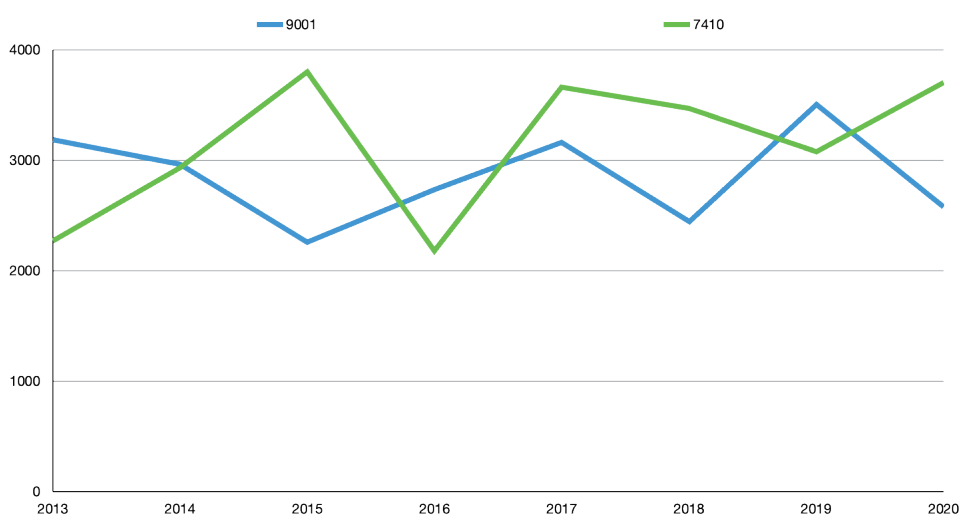
A + C est constitué par le biais du total de l'emploi dans les activités réputées culturelles; tandis que B est obtenu par le biais du total des

professions culturelles dans toutes les autres activités; les données de Statbel récoltées dans le cadre des EFT permettent bel et bien de quantifier ces trois ensembles. Néanmoins, dans la mesure où ces données, obtenues par le biais de questionnaires sur un échantillon de la population, sont ensuite pondérées, les biais sont nombreux, et par ailleurs pointés par Statbel:

«Les chiffres [fournis] sont issus de l'enquête sur les Forces de Travail et ne sont pas des chiffres «absolus» mais bien des approximations basées sur l'extrapolation d'un échantillon aléatoire de la population belge. [...] Si la population estimée n'atteint pas un effectif de 5000 personnes (résultats pondérés), la donnée devra être interprétée avec la plus grande prudence»<sup>15</sup>.

Ainsi, à échantillon de population faible, les données extrapolées s'avèrent peu pertinentes et varient intensément d'une année à l'autre et d'une enquête à l'autre. La *Figure 19* présente à titre d'exemple l'extrapolation – et l'évolution en dents de scie – des travailleurs dans les Arts du spectacle vivant (9001), et ceux des Activités spécialisées de design (7410), telle que modélisée grâce aux EFT de Statbel, avec des écarts qui peuvent avoisiner les 75 % sur des laps de temps très courts (de 2268 à 2935 à 3801 travailleurs occupés dans le design de 2013 à 2015, pour redescendre à 2180 en 2016<sup>16</sup>). Il s'agit ici d'une sonde réalisée au sein des catégories A + C visées par ESSnet-Culture, soit du nombre de travailleurs au sein d'un ensemble d'activités.

*Figure 19: Évolution du nombre de travailleurs dans les Arts du spectacle vivant (9001) et dans les Activités spécialisées de design (7410) selon les modélisations fournies par Statbel grâce aux EFT*



Les données de Statbel délivrent par ailleurs des informations sur la catégorie B visée par ESSnet-Culture, soit sur les travailleurs culturels dans des activités non culturelles. Les biais statistiques dans cette catégorie sont alors plus importants encore. En effet, à l'exception de certaines professions particulièrement représentées, comme les architectes (ISCO 2161) ou les concepteurs graphiques, multimédia (ISCO 2166), la plupart

<sup>15</sup> Extrait de correspondance avec la cellule d'information et de communication de Statbel, 19 août 2021.

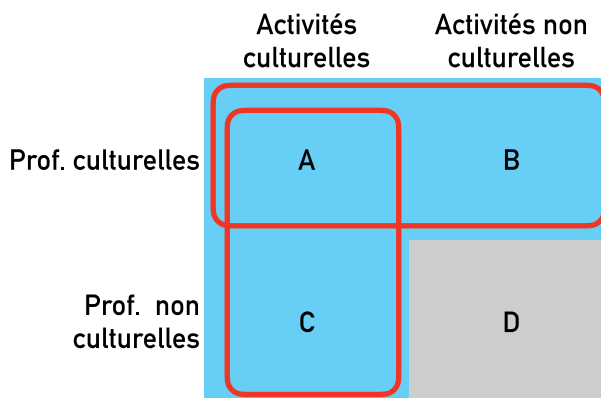
<sup>16</sup> Soit 24 répondants en 2013, 36 en 2014, 42 en 2015 pour redescendre à 26 répondants en 2016; les clés de répartition des extrapolations étant réalisées sur la base de clés méthodologiques spécifiques à Statbel (basée sur le sexe, des classes d'âge de 5 ans et la province des répondants).

se trouvent (en totaux, tous secteurs d'activités confondus) sous la barre limite des 5000 personnes en résultats pondérés par Statbel. Pour se concentrer non plus sur les totaux tous secteurs d'activités confondus, mais identifier alors les travailleurs culturels dans chacun des secteurs d'activité spécifiques, la tâche est plus ardue encore, puisque dans la grande majorité des cas, ce n'est qu'un travailleur (non pondéré) qui est identifié au sein d'un secteur par les EFT. Les données provenant des EFT permettent ainsi essentiellement de dégager des tendances générales en matière d'emploi culturel, sans parvenir à donner un niveau d'information précis et fiable sur celui-ci.

### 2.2.1.2. L'ENQUÊTE SUR LA STRUCTURE DES ENTREPRISES

Depuis 1996, Statbel organise chaque année une enquête sur la structure des entreprises, au cours de laquelle sont collectées des données sur l'activité, l'emploi, les recettes, les dépenses et les investissements de l'année comptable précédente. Des données ayant trait à l'emploi spécifiquement culturel peuvent être de nouveau extraites sur la base des codes NACE (chiffre d'affaires; valeur ajoutée; personnes occupées; montants pour intérimaires; dépenses de personnel parmi d'autres variables). Comme presque toutes les enquêtes de Statbel, l'Enquête sur la structure des entreprises est basée sur un échantillon<sup>17</sup>, mais également sur des données administratives (Banque Nationale de Belgique, Comptes annuels des entreprises; Office National de Sécurité Sociale, Répertoire d'entreprises statistique notamment) et les résultats sont extrapolés<sup>18</sup>.

Figure 20: Part de l'emploi culturel couverte (en rouge) par les données de Statbel



### 2.2.2. LES DONNÉES DE L'OFFICE NATIONAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (ONSS)

Si les données de l'ONSS présentent une série de biais, qui seront abordés ci-dessous, ces données permettent toutefois de travailler sur des informations brutes ayant trait à l'emploi et ne faisant pas l'objet d'extrapolations parfois peu pertinentes dans le cadre restreint de l'économie culturelle. L'ONSS peut ainsi mettre à disposition des données

<sup>17</sup> 30.000 entreprises chaque année environ, en ciblant un secteur en particulier (services, industrie ou commerce) pour les plus petites; les plus grandes sont interrogées tous les ans.

<sup>18</sup> Voir [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/EN/sbs\\_esms\\_be.htm](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/EN/sbs_esms_be.htm) pour les métadonnées de l'enquête. (consulté le 7 septembre 2022)

statistiques centralisées (c'est-à-dire par siège social ou siège d'exploitation principal de l'employeur) ou décentralisées (c'est-à-dire par unité locale d'établissement) : postes de travail, travailleurs occupés, équivalents temps plein ; par région (Bruxelles-Capitale et Wallonie), provinces, arrondissements et communes du siège d'exploitation principal de l'employeur, pour tous les trimestres compris entre 2010 et 2020. Les chiffres pour les postes de travail et les travailleurs occupés sont ceux recensés en fin de trimestre, tandis que le volume de travail exprimé en équivalents temps plein recense les données durant tout le trimestre. Ces données peuvent être récoltées auprès de l'ONSS sur la base des codes NACE à 5 chiffres pour toutes les communes de la FW-B (voir le *tableau ci-dessous*).

Tableau 5: Description des variables de l'ONSS (pour l'emploi culturel)

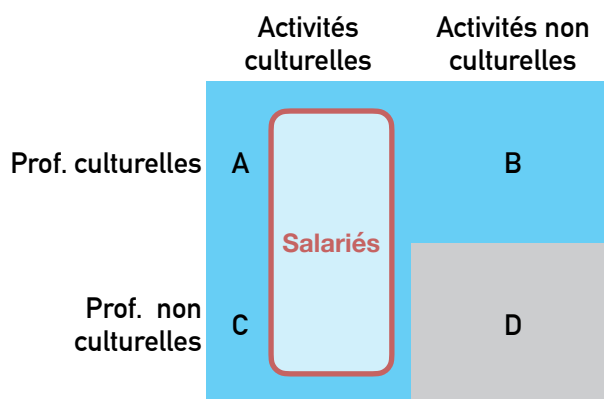
Année et trimestre concerné
Taille de l'entreprise liée au nombre de postes de travail
1 = privé; 2 = public
Région du siège social ou du siège d'exploitation principal de l'employeur
Région du domicile du travailleur
NACE à 5 chiffres
Libellé du NACE à 5 chiffres
Groupe sectoriel des commissions paritaires
Libellé du groupe sectoriel des commissions paritaires
Type travailleur (ouvrier; employé; fonctionnaire)
Homme/Femme
Classes d'âge
Type prestations (F = full time; P = part time)
Postes de travail recensés <b>au dernier jour du trimestre.</b>
Travailleurs occupés recensés <b>au dernier jour du trimestre.</b>
Volume de travail exprimé en équivalents temps plein <b>au cours du trimestre.</b>
Postes de travail recensés <b>au cours du trimestre.</b>
Travailleurs occupés recensés au cours du trimestre.

On notera, outre les commissions paritaires, que les données de l'ONSS peuvent intégrer le travail artistique. Il est à remarquer aussi qu'un travail de prospection a également été réalisé par les chercheurs sur la problématique de l'attribution des codes NACE par entreprise. Les résultats de ce travail sont présentés dans l'encart 6.

**ENCART 6. L'ONSS ET LA PROBLÉMATIQUE DE L'ATTRIBUTION DES CODES NACE**

Tandis qu'une seule entreprise évoluant dans plusieurs activités peut déposer plusieurs codes NACE à la Banque-Carrefour des Entreprises, l'ONSS n'attribue qu'un code NACE par entreprise. Une entreprise exerçant plusieurs activités n'aura ainsi qu'un seul code NACE pour son activité principale, c'est-à-dire l'activité correspondant au chiffre d'affaires le plus important ou à défaut l'activité qui occupe le plus grand nombre de travailleurs. La répartition des travailleurs occupés a lieu d'après l'activité principale de l'employeur auprès de qui la prestation principale est fournie. Dans le cas des statistiques par unité d'établissement (répartition des postes de travail par lieu de travail), celles-ci sont basées sur l'activité principale de l'unité d'établissement et non sur celle de l'entreprise à laquelle appartient l'unité d'établissement. Toutefois, l'activité principale de l'unité locale ne diffère de l'activité principale de l'entreprise que dans les cas où il s'agit d'une activité secondaire (pour compte de tiers). Par exemple, une même asbl gère une maison de repos et un atelier protégé situés à deux adresses différentes ; une des unités locales sera classée sous l'activité de « maison de repos et de soins » tandis que l'autre sera reprise sous la rubrique « atelier protégé ». Par contre, un siège où n'est exercée qu'une activité «accessoire» de l'entreprise (siège administratif, centre de calcul, entrepôt pour compte propre ...) sera repris sous l'activité principale de l'entreprise.

Figure 21: Part de l'emploi culturel couverte (en rouge) par les données de l'ONSS



**2.2.3. LES DONNÉES DE L'INSTITUT NATIONAL D'ASSURANCES SOCIALES POUR TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS (INASTI)**

Tout comme l'ONSS pour les travailleurs salariés, l'INASTI délivre des données économiques ayant trait ici aux travailleurs indépendants. Les principales variables disponibles pour tous les assujettis au statut social des travailleurs indépendants sont détaillées dans le tableau suivant.



Tableau 6: Description des variables de l'INASTI (pour l'emploi culturel)

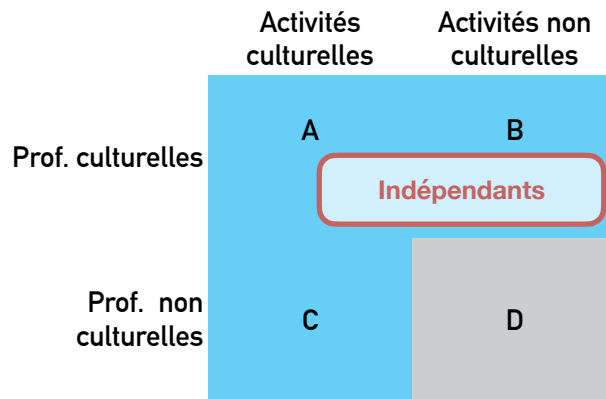
Le domicile (sur la base des codes INS: région, province, arrondissement, commune – le lieu où l'activité est exercée n'est pas connu par l'INASTI)
La qualité (indépendant ou aidant, avec la possibilité de distinguer les conjoints-aidants)
La nature de l'activité (activité principale, complémentaire, après l'âge de la pension)
La classe d'âge (ou l'âge)
La tranche de revenu (les données sur les revenus ne sont pas communiquées pour des raisons de protection de la vie privée)
La caisse d'assurances sociales
La nationalité
Le genre
La branche et la sous-branche d'activité INASTI (code des professions à 3 positions)
Le code des professions détaillés à 6 positions INASTI
Codes d'activité NACE-Bel (jusqu'à 3 positions maximum)
La catégorie de cotisants
La date de début d'affiliation
La date de fin d'affiliation (s'il y en a une)

Il est à noter que les codes des professions détaillés sont utilisés depuis le 1<sup>er</sup> mars 2009, uniquement pour les nouvelles affiliations ou changement de profession signalé par l'indépendant. Les indépendants affiliés avant cette date gardent un ancien code des professions à 3 positions; l'on ne peut donc pas connaître leur profession exacte. À noter également que, pour une question d'uniformisation, les anciens codes des professions sont convertis en codes à 6 positions qui ne sont pas utilisés pour les nouvelles affiliations (par exemple, le code 101 devient le code 101.000).

L'INASTI dispose ainsi de sa propre codification des professions qui est liée exclusivement aux personnes assujetties au statut social des travailleurs indépendants (personnes physiques: indépendants + aidants). Lorsqu'un indépendant s'affilie auprès de sa caisse d'assurances sociales, il se voit attribuer un code des professions mais pas de code NACE. Si l'INASTI est en mesure de fournir des statistiques par code NACE, c'est parce que ces codes de profession (codes INASTI) sont convertis sur la base d'un tableau de conversion (intégré de manière informatique et qui n'est pas accessible au public). Il peut exister des différences notables entre les codes de profession de l'INASTI et les codes NACE car les termes « profession » et « activité » ne sont pas complètement identiques. Une bonne correspondance des codes n'est pas toujours garantie au vu de la différence conceptuelle entre ceux-ci. Dès lors que le tableau de conversion n'a pas de relation strictement équivalente, la même profession (code INASTI) peut donc contenir plusieurs codes d'activité NACE

et inversement. C'est la raison pour laquelle l'INASTI se limite à des codes NACE à maximum 2 ou 3 positions. L'INASTI considère enfin qu'une conversion vers des codes NACE à plus de 3 chiffres n'est pas fiable.

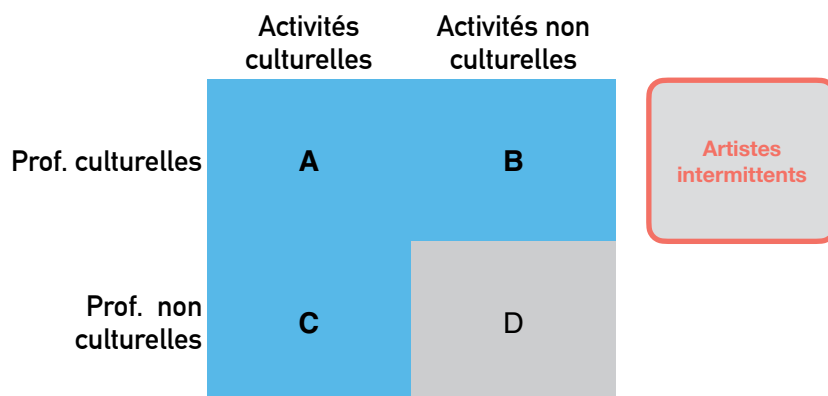
Figure 22: Part de l'emploi culturel couverte (en rouge) par les données de l'INASTI



#### 2.2.4. LES DONNÉES DE L'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI (ONEM)

Les données de la direction Statistiques de l'ONEM portent sur le chômage; en tant que telles, elles ne servent que d'indicateur secondaire en vue de la construction d'un cadastre de l'emploi culturel. Néanmoins, cet indicateur s'avère très pertinent pour l'étude de l'intermittence artistique. Comme exposé dans la partie 1, en régime d'intermittence, il existe une corrélation positive entre l'emploi et le chômage artistique; plus l'emploi augmente et plus le chômage augmente (voir également Levaux et Lowies, 2015). Un cadastre de l'emploi culturel pourrait ainsi intégrer cette composante spécifique. À noter que, outre le chômage des artistes, la catégorie d'activité dans laquelle évolue le demandeur d'emploi n'est pas une information dont dispose l'ONEM.

Figure 23: Part de l'emploi culturel couverte (en rouge) par les données de l'ONEM



#### 2.2.5. LES DONNÉES DE LA BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE (BNB)

Dans le cadre de la mission qui lui est confiée par le législateur, la Centrale des bilans collecte et diffuse les comptes annuels de la quasi-totalité des personnes morales opérant en Belgique. Ces données font aussi l'objet

d'une exploitation à des fins statistiques et d'analyse financière. NBB. Stat est la base de données en ligne de la Banque nationale de Belgique et contient des statistiques macroéconomiques détaillées. La BNB, toutefois ne transmet pas de données avec un niveau de détail plus grand que les codes NACE à deux chiffres dans le cadre des comptes nationaux.

## 2.2.6. LES DONNÉES DE LA BANQUE CARREFOUR DES ENTREPRISES (BCE)

La Banque-Carrefour des Entreprises reprend un grand nombre d'informations qui peuvent être utiles aux administrations, autorités, services et autres instances, dans le cadre de l'exercice de leurs missions. BCE Select a été mis au point en vue de pouvoir demander ces renseignements sous forme de liste. Les données sont réparties en 2 groupes de données, à savoir: «Entités enregistrées» et «Établissements», chacun divisé à son tour en «Actuel», «Futur» et «Arrêté». Les données disponibles au niveau de l'entité sont reprises dans le *Tableau 7*; celles au niveau de l'établissement dans le *Tableau 8*.

*Tableau 7: Description des variables de la BCE, entités enregistrées (pour l'emploi culturel)*

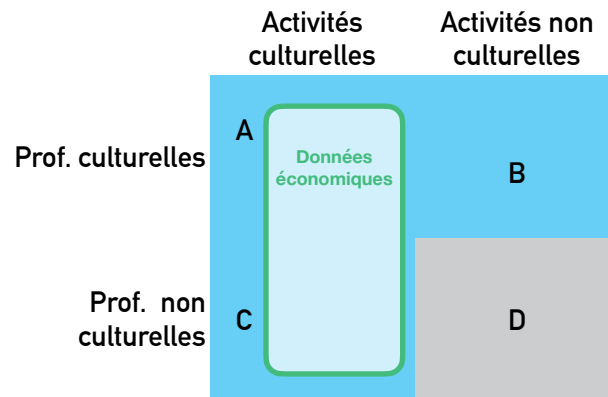
Numéro d'entreprise
Date de début, d'inscription et éventuellement date de fin de l'entité
Radiation d'office de l'entité
Statut de l'entité
Type d'entité
Dénominations (commerciale et abréviation)
Capital et numéro de compte bancaire (non-SEPA, IBAN et BIC)
Adresse (et une éventuelle radiation de l'adresse)
Données de contact
Forme légale
Situation juridique
Fonctions
Activités
Qualités, autorisations et les demandes qui y sont liées

*Tableau 8: Description des variables de la BCE, établissements (pour l'emploi culturel).*

Numéro d'unité d'établissement
Numéro d'entreprise de l'entité mère
Date d'inscription, de début et éventuellement date de fin
Statut
Dénominations

Adresse (et une éventuelle radiation de l'adresse)
Données de contact
Activités

Figure 24: Part couverte (en vert) par les données de la BCE



### 2.3. SOURCES RÉGIONALES ET COMMUNAUTAIRES

#### 2.3.1. LES DONNÉES DE L'INSTITUT WALLON DE L'ÉVALUATION, DE LA PROSPECTIVE ET DE LA STATISTIQUE (IWEPS)

Les données spécifiques à l'emploi (culturel) détenues par l'IWEPS nous sont inconnues à ce jour, faute de réponse de l'institution à notre demande de renseignements. Sur la base de l'étude de Elisabetta Lazzaro et Jean-Gilles Lowies (2014, p. 17), on peut toutefois déduire que les données détenues par l'IWEPS sont des sources secondaires provenant de l'ONSS parmi d'autres institutions.

#### 2.3.2. LES DONNÉES DE L'INSTITUT BRUXELLOIS DE STATISTIQUE ET D'ANALYSE (IBSA)

Les chiffres produits par l'IBSA sont également des sources secondaires en ceci qu'ils proviennent de l'ONSS pour l'emploi salarié et de l'INASTI pour les indépendants. Pour certaines questions plus concrètes qui demandent le croisement de plusieurs sources de données, L'IBSA a parfois recours à d'autres sources et institutions (Steunpunt Werk, ICN, Statbel).

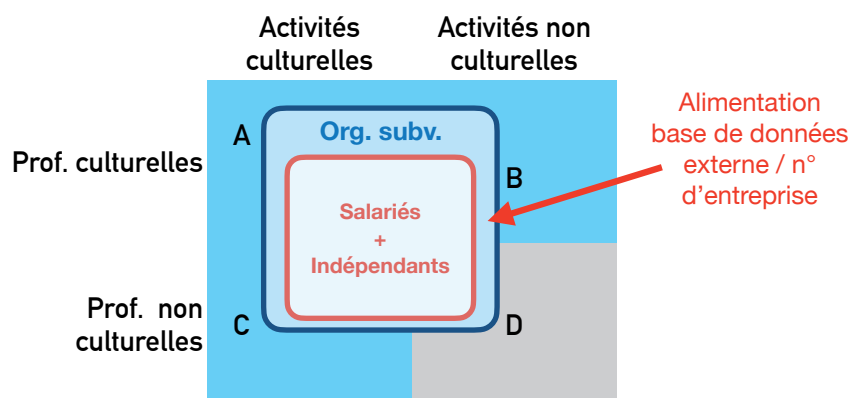
#### 2.3.3. LES DONNÉES DE LA FW-B

L'Administration générale de la Culture (AGC) dispose d'une liste complète de ses opérateurs subventionnés. Pour une partie conséquente d'entre eux, elle dispose également des numéros d'entreprise (80 % des opérateurs subsidiés en 2020 environ). Une partie des opérateurs échappe à l'AGC dès lors que cette information n'a pas été collectée à ce jour. C'est le cas notamment des opérateurs en diffusion (Tournées arts et vie et spectacles à l'école en création artistique) qui perçoivent une subvention réduite. Sur 12.828 subventions (un opérateur pouvant recevoir plusieurs subventions), 1194 subventions sont attribuées à des personnes physiques qui n'ont pas de numéro d'entreprise par définition. Pour 1615 subventions à des associations, le numéro d'entreprise manque également.

Un travail préparatoire a été réalisé<sup>19</sup> en vue de récupérer automatiquement les numéros d'entreprises d'associations absents de la base de données de l'AGC. Sur les 1615 subventions, les numéros d'entreprise de 661 ont pu être récupérés. Un travail ultérieur permettrait, par ailleurs, de compléter manuellement les bases de données en vue de récupérer les numéros d'entreprises manquants.

Les données de l'AGC, en soi, ne donnent pas d'indication sur l'emploi au sein des organismes subventionnés. Toutefois, grâce à la récupération des numéros d'entreprise de ces organismes, une recherche groupée spécifique pourrait être lancée au sein des bases de données relatives à l'emploi, comme Bel-first (voir ci-après) ou via la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS)<sup>20</sup>. Ainsi des données spécifiques à l'emploi culturel subventionné pourraient être produites. Il est à noter que l'AGC possède des informations relatives aux secteurs et sous-secteurs (arts de la scène > musique, etc.) permettant ainsi d'isoler des données sectorielles de cet emploi culturel subventionné.

Figure 25: Part de l'emploi culturel couverte dans le cas d'un croisement des données de l'AGC et d'une base de données externe



Parmi les données produites et accessibles au sein de la FW-B, il convient également de mentionner le Cadastre de l'emploi non marchand (voir <https://cadastre-emploi.cfwb.be>). Ce cadastre est produit par le biais d'une méthodologie de formulaires annuels sur une base déclarative et recouvre notamment différents domaines qui relèvent du secteur culturel: arts de la scène, arts plastiques, centres culturels, centre de jeunes, centres d'expression et de créativité, éducation permanente, lecture publique, maisons de jeunes, musées et organisations de jeunesse<sup>21</sup>. Les données récoltées ne sont pas toujours exhaustives (c'est le cas, par exemple, des données relevant des arts de la scène). Mais elles le sont au niveau des organismes subventionnés par la FW-B relevant de l'éducation permanente et de la jeunesse. Il serait donc possible de s'appuyer, en partie, sur ces données dans la construction d'un futur cadastre de l'emploi culturel

<sup>19</sup> Nous remercions Martin Ercicum (Département des sciences sociales, ULiège) qui a effectué ce travail.

<sup>20</sup> Pour en savoir plus sur la BCSS, nous renvoyons au site: <https://www.ksz-bcss.fgov.be/fr>. Nous ignorons à l'heure actuelle les types de données relatives à l'emploi que nous pourrions récolter par le biais de la BCSS. L'Observatoire est en train d'investiguer cette piste.

<sup>21</sup> Voir <https://cadastre-emploi.cfwb.be/application-sice/collectes-des-donnees-pour-le-cadastre-de-lemploi/> (consulté le 7 septembre 2021) et <https://cadastre-emploi.cfwb.be/documentation-contacts-et-liens-utiles/quest-ce-que-le-cadastre-de-lemploi-quelques-definitions/> (consulté le 15 septembre 2022)

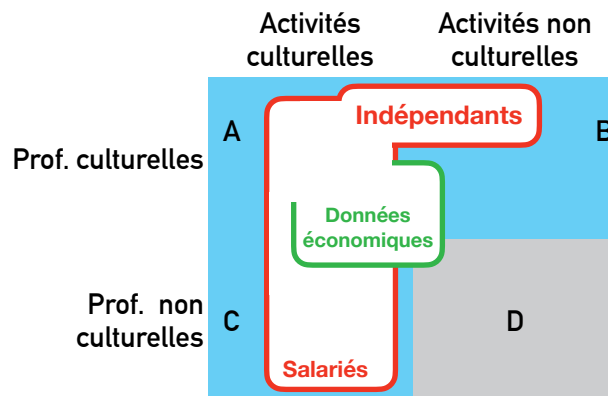
## 2.4. SOURCES PRIVÉES

### 2.4.1. BEL-FIRST (BUREAU VAN DIJK)

Bel-first est une base de données privée du Bureau Van Dijk. Celle-ci agrège, entre autres, des données d'entreprise issues de la Banque Nationale de Belgique (BNB), de l'Office national de la sécurité sociale (ONSS), du Registre central de commerce, de l'Administration de la T.V.A. ainsi que de la Banque Carrefour des Entreprises (BCE). La base de données permet notamment d'opérer des recherches groupées en se fondant sur une sélection de codes NACE à 5 chiffres; et donc d'agréger les codes relevant des activités culturelles. À noter que des recherches sont également possibles sur la base d'une sélection de commissions paritaires. Toutefois, la couverture des secteurs culturels par les commissions paritaires n'est que partielle. Pour la FW-B, à titre d'exemple, seuls le spectacle, l'audiovisuel, et le socioculturel sont concernés par une commission paritaire<sup>22</sup>.

Au sein de ces séries de recherche, Bel-first rassemble des données ayant trait aux entreprises, aux associations, comme aux indépendants. En d'autres termes, des données qui seraient obtenues auprès de l'ONSS (pour les salariés) et auprès de l'INAMI (pour les indépendants) sont ici rassemblées, permettant d'obtenir les totaux des travailleurs salariés et indépendants (x travailleurs au sein d'une série d'entreprises culturelles; y indépendants œuvrant dans le secteur culturel) tout comme de les distinguer<sup>23</sup>. Aucune information n'est toutefois disponible sur le temps de travail. La recherche peut alors être affinée, par province, commune, date de création, codes NACE primaires et secondaires, notamment.

Figure 26: Part de l'emploi culturel couverte (en rouge et vert) par les données agrégées de Bel-first



### 2.4.2. SMART

En 1998, l'asbl « Société Mutuelle pour Artistes » (en abrégé « SMart ») est fondée en vue de mettre en place un service de gestion des contrats artistiques et contribue aux travaux de la Plateforme Nationale des Artistes,

<sup>22</sup> La commission paritaire n° 304 du spectacle; la n° 227 pour le secteur audiovisuel; la n° 303.010 de l'industrie cinématographique; la n° 329 pour le secteur socio-culturel. Voir: <https://smartbe.be/wp-content/uploads/2014/12/Les-barèmes-dans-les-secteurs-artistiques.pdf> (consulté le 7 septembre 2022).

<sup>23</sup> Les données proviennent ici de B-Information, une société d'information financière de Roularta, de la BCE, de l'ONSS et de l'Administration de la TVA.

en vue de défendre un statut social et fiscal adapté pour les artistes. En 2020, SMart compte pour la seule Belgique plus de 27.000 sociétaires et a généré l'équivalent de 1711 équivalents temps plein (voir le rapport d'activité 2020 de SMart). En octobre 2021, dans le cadre d'un projet de recherche soutenu par le Fonds National belge pour la Recherche Scientifique, elle publie la première étude visant à mesurer l'importance relative de SMart en tant qu'employeur dans les secteurs artistiques (Bataille et de Brabandère, 2021), et ce, en croisant ses données anonymisées avec celles de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale. La (désormais) coopérative emploierait ainsi trois travailleurs sur dix actifs dans le spectacle vivant. En outre, l'étude (et les données de SMart) présente une série de variables (sexe, âge, formation, localité) permettant d'affiner les informations relatives à cet emploi. Dans le cadre de notre travail, des contacts ont été entrepris afin d'estimer la possibilité de collaborations avec SMart dans le cadre d'un cadastre de l'emploi culturel. En effet, bien que les données relevant de l'emploi artistique relèvent d'un niveau secondaire dans le cadre d'un tel cadastre, un accent spécifique pourrait être mis sur ces professions qui y sont largement représentées, avec leurs spécificités propres. À noter en outre que SMart est l'un des plus importants employeurs de travailleurs culturels intermittents de Belgique<sup>24</sup>. À cet égard, une étude d'un échantillon représentatif de travailleurs en collaboration avec SMart pourrait largement porter ses fruits, dans le cadre d'un cadastre de l'emploi culturel et de ses différentes facettes.

## **2.5. LES ÉCUEILS DES APPROCHES QUANTITATIVES PROPOSÉES<sup>25</sup>**

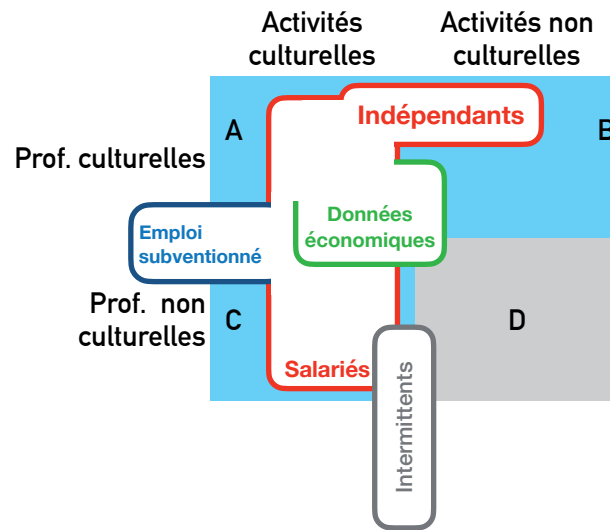
La construction d'un cadastre de l'emploi culturel au départ de données issues de sources existantes telles que l'ONSS, l'INASTI, etc. présente de nombreux avantages : d'une part, elle correspond aux recommandations internationales, est utilisée par de nombreux pays, permet la comparabilité des résultats d'un pays à l'autre et permet de situer la FW-B au niveau européen et au-delà ; d'autre part, elle donne une vision du taux d'emploi culturel par rapport au taux global ; elle permet de mesurer le « poids » du secteur en FW-B pour l'ensemble des opérateurs, qu'ils soient subventionnés ou non. Enfin, l'outil de mesure n'étant lié ni à un contexte, ni à un secteur particulier, la démarche pourra être reconduite d'année en année et instruire l'évolution du secteur. La *Figure 27* ci-dessous présente une modélisation d'un cadastre de l'emploi culturel mobilisant les informations disponibles dans les diverses bases de données.

<sup>24</sup> L'intermittence artistique ou culturelle n'est pas que le fait d'une coopérative telle que SMart, elle peut prendre place par le biais d'agences d'intérim ou encore via des asbl ou sociétés émettant des contrats de travail de courte durée.

<sup>25</sup> Pour alimenter cette section, nous avons mené des entretiens avec les sept Chambres de concertation mises en place par le décret sur la nouvelle gouvernance culturelle ainsi qu'avec la Chambre des écoles supérieures des arts.

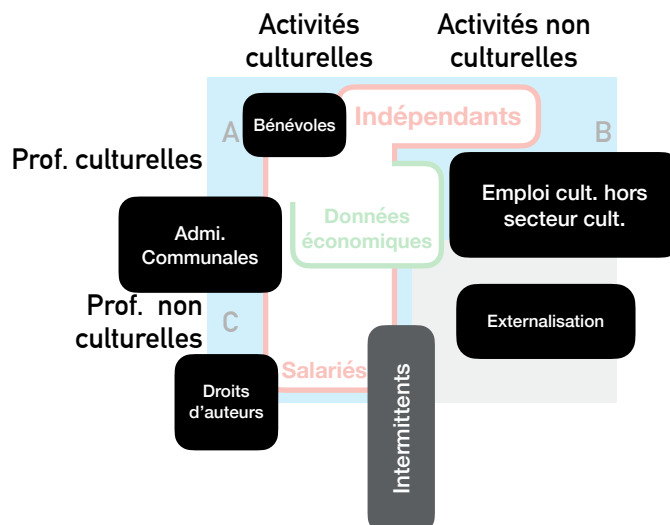


Figure 27: Modélisation d'un cadastre de l'emploi culturel mobilisant les informations disponibles dans les diverses bases de données (ONSS, INASTI, BCE, AGC, SMart)



Toutefois, certaines faiblesses, propres aux outils de mesure quantitatifs, sont à souligner. Tout d'abord, la méthode proposée n'offre pas une photographie précise de l'existant et comporte de nombreuses zones d'ombres liées soit à l'inadéquation des outils de mesure d'une base de données à l'autre (comme la conversion des codes professionnels de l'INASTI en codes NACE évoquée plus haut), soit liées à l'absence d'indicateurs sur des pans entiers de l'emploi culturel. À titre d'exemple, on soulignera l'absence d'outils de mesure des professions culturelles hors du secteur culturel; l'impossibilité de mesurer le poids du bénévolat; la non-traçabilité de l'emploi culturel au sein des administrations communales (échevinat de la culture); le poids de l'externalisation de certaines activités jusque-là gérée par une organisation culturelle elle-même (gardienage, communication, bar, etc.) ou encore les biais liés à la mesure globale de l'intermittence (voir la Figure 28 ci-dessous).

Figure 28: Zones d'ombres (sélection) dans la mesure de l'emploi culturel par le biais des outils quantitatifs disponibles





En outre, les méthodes quantitatives rendent difficilement compte de l'expérience des acteurs de terrain : les données récoltées manquent de finesse en regard de certaines problématiques qui échappent aux « comptages ».

Enfin, ces méthodes globales ne permettent pas non plus de dégager une série de réalités sectorielles, dans un monde culturel aux facettes professionnelles très variées.

## **2.6. CONCLUSIONS INTERMÉDIAIRES**

L'exploration des sources disponibles sur l'emploi – ce qu'elles donnent à voir, ce qu'elles permettent de compter, etc. – a montré, une nouvelle fois, les difficultés liées à la définition de la culture. Il s'agirait de faire dialoguer deux approches – consultation des bases de données d'une part, enquête auprès des acteurs, d'autre part. Cette démarche permettrait d'apporter un éclairage plus juste, qui rendrait compte de l'aspect « composite » de la nomenclature. En effet, si l'on souhaite que les catégories établies puissent rendre compte des cas « typiques », il ne faut pas écarter de la réflexion les cas assimilés, les cas limites et les cas exclus (Vallet, 1990, p. 505).

Cette étude montre aussi que la consultation de certaines bases de données, pourra permettre, en croisant certaines variables, de répondre à des problématiques plus précises soulevées par les acteurs et qui concernent, par exemple, l'âge, le sexe, la situation géographique, etc. L'articulation de différentes bases de données est aussi une option à envisager pour répondre à certaines questions (comme celle de l'externalisation). Toutefois, la représentation statistique ne couvrira jamais l'ensemble des préoccupations des acteurs : pour certaines problématiques, comme celle du travail « invisible et/ou invisibilisé », un recours à d'autres méthodologies reste à inventer. Il est également à noter qu'une série de Chambres de concertation, leurs représentants ou des opérateurs du secteur, ont pu produire, au cours des précédentes années, des données éclairant l'emploi dans leurs secteurs. Ces données, aussi pertinentes soient-elles pour le secteur concerné, sont toutefois difficilement utilisables dans un cadastre de l'emploi culturel *global*. En effet, s'il est possible de mettre en lumière l'emploi culturel dans une logique qui va du général au particulier (soit en récoltant des données équivalentes pour tous les secteurs, pour les affiner ensuite d'un ensemble à l'autre), il n'est pas pertinent, sur un plan méthodologique, d'agréger des données particulières présentant des approches différenciées (des enquêtes ponctuelles ou sectorielles) en vue de reconstruire ensuite une image fiable de l'emploi culturel. Ces diverses enquêtes, toutefois, pourront être utilisées en complément de nécessaires coups d'œil visant à mettre en lumière les pratiques sectorielles.

Enfin, les données disponibles ont toutes des limites et il paraît assez clair que – dans un premier temps du moins – le futur cadastre portera sur le secteur culturel plutôt que sur l'emploi culturel. En effet, s'il est possible d'intégrer au futur cadastre les emplois non culturels dans le secteur culturel (par exemple, un comptable qui travaillerait dans un théâtre, un exemple cité plus haut), il est impossible avec les données existantes d'intégrer les emplois culturels dans les secteurs non culturels (par exemple, le designer travaillant pour l'industrie automobile).



## CONCLUSION

Construire un cadastre de l'emploi culturel est à la fois une nécessité et une demande des secteurs concernés et du Cabinet de la ministre de la Culture. Cette nécessité s'est, qui plus est, renforcée, durant la crise du Covid-19, période durant laquelle prendre la mesure des conséquences de la fermeture du secteur culturel était nécessaire, mais difficile étant donné l'absence d'un ensemble structuré d'informations sur la pratique professionnelle et l'emploi culturel. Si construire un cadastre de l'emploi culturel est donc indispensable, l'Observatoire a estimé pertinent de réaliser une étape préalable et de s'interroger sur les contours de son périmètre, sur les données existantes, leur fiabilité, leurs limites, etc.

Rappelons les principaux constats de cette étude.

Produire des statistiques sur l'emploi culturel nécessite, en premier lieu, la définition de concepts. En matière d'emploi, deux formes principales sont traditionnellement distinguées : l'emploi salarié et l'emploi indépendant. Nous avons mis en évidence le fait que travailler au départ du concept d'emploi (et donc d'une activité professionnelle rémunérée) impliquait néanmoins d'exclure de la mesure certaines activités. Il a été souligné que les activités aux statuts précaires constituaient pourtant une part non négligeable des activités du secteur culturel. Il est apparu en outre que la multiplicité des statuts mériterait d'être étudiée afin de mieux caractériser les spécificités des formes d'emploi artistique et d'emploi culturel. C'est, par exemple, le cas du (faux) statut d'« intermittent ».

En outre, la notion de culture peut être définie de différentes manières. Pour rendre ce concept de culture opératoire, un périmètre devra être clairement délimité. « Où commence et où s'arrête la culture en FW-B ? » est une question à laquelle il convient de répondre en amont de tout effort de mesure.

La section relative aux mesures nationales et internationales de l'emploi culturel soulève une autre problématique : si les façons de définir les concepts divergent, les façons de les mesurer sont multiples elles aussi. Cependant, un consensus se dégage aujourd'hui autour des recommandations internationales : le recours aux statistiques publiques (sous la forme de la nomenclature NACE) est indiqué dans le cadre des études nationales qui ont pour objectif de mesurer l'emploi culturel en regard de l'emploi global.

Enfin, au terme de la seconde section de cet article, nous relevons le travail de précision qui reste à faire au sein de la nomenclature NACE. Elle montre aussi que la consultation de certaines bases de données, pourra permettre, en croisant certaines variables, de répondre à des problématiques plus précises et qui concernent par exemple, l'âge, le sexe, la situation géographique etc. L'articulation de différentes bases de données est aussi une option à envisager pour répondre à certaines questions (comme celle de l'externalisation croissante de certaines activités par les organisations culturelles). Toutefois, la représentation statistique ne couvrira jamais l'ensemble des préoccupations des acteurs : pour certaines problématiques, comme celle du travail « invisible et/ou invisibilisé », un recours à d'autres méthodologies reste à inventer.

Par ailleurs, si cette étude a permis de constater qu'il existe de nombreuses données sur la base desquelles il serait possible de construire un futur cadastre, les données disponibles ont toutes des limites et il paraît

assez clair que – dans un premier temps du moins – le futur cadastre sera un cadastre de l’emploi dans le secteur culturel plutôt qu’un cadastre de l’emploi culturel.

Nous pouvons également conclure de cette étude que, s’agissant du champ des politiques culturelles tel qu’il est défini en FW-B (c’est-à-dire incluant l’éducation permanente, la jeunesse, la langue et la formation), il n’existe pas de source unique permettant de construire un cadastre de l’emploi culturel subventionné et non subventionné. En effet, les données de l’ONSS et de l’INASTI peuvent, par exemple, être mobilisées en effectuant une sélection des codes NACE «culturels» (selon la définition d’ESSnet) pour couvrir le champ culturel. Mais la nomenclature ESSnet n’inclut pas les secteurs de l’éducation permanente, de la jeunesse, de la langue et de la formation. En outre, la nomenclature ESSnet a été construite en 2012; et 10 ans plus tard, certains champs de la culture ont beaucoup évolué. Par exemple, l’emploi culturel dans le numérique s’est largement accru. La nomenclature ESSnet ne prend pas en compte ces évolutions et cela aura donc certainement pour conséquence une sous-évaluation du poids de l’emploi dans le secteur culturel.

**PERSPECTIVES DE RECHERCHE DE L'OBSERVATOIRE AUTOUR DU CADASTRE DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR CULTUREL PAR ISABELLE PAINDAVOINE, DIRECTRICE A.I. DE L'OBSERVATOIRE**

En mai 2022, l'Observatoire a entamé des discussions avec le Cabinet de la ministre de la Culture, l'Administration générale de la Culture et le Cadastre du Non Marchand (FW-B) afin d'avancer sur le chantier du futur cadastre (délimiter le périmètre, définir les données qui seront utilisées, etc.). Un cahier des charges sera rédigé fin 2022 et un marché public portant sur la construction du cadastre sera lancé, début 2023.

Au niveau du contenu de ce futur cadastre, et comme explicité précédemment, nous constatons qu'il n'existe pas de base de données idéale à partir de laquelle il serait possible de réaliser un cadastre exhaustif de l'emploi dans le secteur culturel. La démarche la plus facile à mettre en œuvre serait de réaliser un cadastre de l'emploi culturel subventionné dans le secteur culturel. Cependant, nous doutons que cette approche satisfasse les différents secteurs qui sont en attente d'un cadastre de l'emploi dans le secteur culturel le plus large et exhaustif possible. C'est pourquoi il nous paraît nécessaire de cumuler les différentes approches (bases de données) et de proposer un cadastre construit sur la base de plusieurs volets complémentaires :

- Premièrement, les données de l'ONSS et de l'INASTI étant beaucoup plus fines que celles de Bel-First (qui, rappelons-le, contient toute une série d'informations financières, mais ne contient que les effectifs globaux au niveau de l'emploi), il nous paraît nécessaire de partir de celles-ci et de dresser, au départ des 29 secteurs au sein de la NACE Rev-2 identifiés comme relevant des activités culturelles par ESSnet-Culture, un premier bilan de l'emploi dans le secteur culturel (hors éducation permanente et jeunesse) ;
- Deuxièmement, il nous paraît nécessaire, d'une part, d'inclure, dans l'étude, les données relatives à l'éducation permanente et à la jeunesse et, d'autre part, d'avoir une idée de ce que représente l'emploi au sein des opérateurs subventionnés par la FW-B par rapport à l'emploi dans le secteur culturel. Pour ce faire, il sera nécessaire de recourir aux numéros des entreprises concernées et de passer par des sources telles que Bel-First, la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale ou encore le cadastre du non marchand. L'Observatoire est en train d'investiguer ces différentes pistes et n'a pas encore, à ce stade, arrêté la méthodologie à utiliser pour réaliser ce module.

## BIBLIOGRAPHIE

Bataille, Pierre, et Louise de Brabandère. 2021. « Smart au miroir de ses membres - Une approche par les déclarations de travail ». Smart. En ligne : [https://smartbe.be/wp-content/uploads/2021/10/smart\\_miroir\\_membres.pdf](https://smartbe.be/wp-content/uploads/2021/10/smart_miroir_membres.pdf)

Baumol, William et Bowen, William. 1966. *Performing Arts. The Economic Dilemma. A study of Problems common to Theater, Opera, Music and Dance*. New York: The Twentieth Century Fund.

Bernard, Sophie et Dressen, Marnix. 2014. « Penser la porosité des statuts d'emploi ». La nouvelle revue du travail n°5, [en ligne].

Bottacin, Steve et Lowies, Jean-Gilles. 2021. « Le statut social de l'artiste en Belgique : I. Le cadre actuel ». *Courrier hebdomadaire du CRISP* 2494-2495.

—. 2021. « Le statut social de l'artiste en Belgique. II. Le processus historique ». *Courrier hebdomadaire du CRISP* 2496-2497.

—. 2021. « Le statut social de l'artiste en Belgique. III. Les évolutions et positionnements récents ». *Courrier hebdomadaire du CRISP* 2498.

Brousse, Cécile. 2008. « L'édition 2008 de la classification internationale type des professions ». *Courrier des statistiques* n° 125 : 17-21

Chauvel, Louis, Alain Chenu, Marco Oberti, et Edmond Préteceille. 2002. « Enjeux et usages des catégories socioprofessionnelles : traditions nationales, comparaisons internationales et standardisation européenne », *Sociétés contemporaines*, vol. no 45-46, no. 1-2 : 157-185.

Conférence Permanente du Développement Territorial (CPDT) et Université de Liège. 2013. « Recherche C3 : Analyse des nouvelles formes de développement de l'activité économique et de leurs liens au territoire ». Namur.

Demazière, Didier et Charles Gadéa. 2009. *Sociologie des groupes professionnels : Acquis récents et nouveaux défis*. Paris : La Découverte.

Département des études, de la prospective et des statistiques (DEPS). 2005. « L'emploi culturel dans l'Union européenne en 2002. Données de cadrage et indicateurs ». *Les notes de l'Observatoire de l'emploi culturel*. N° 39. Juin 2005.

Département des études, de la prospective et des statistiques (DEPS). 2020. « Chiffres clés, statistiques de la culture et de la communication ». Ministère de la Culture.

Dubar, Claude, Pierre Tripier et Valérie Boussard. 2015. *Sociologie des professions*. Paris: Armand Colin.

Eurostat. 2007. *Cultural Statistics. 2007 Edition*. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities.

—. 2011. *Cultural Statistics. 2011 Edition*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

—. 2016. *Culture Statistics. 2016 Edition*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

—. 2018. *Guide to Eurostat Culture Statistics. 2018 Edition*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.



—. 2019. *Culture Statistics. 2019 Edition*. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities.

European Statistical System Network on Culture (ESSnet-Culture). 2012. *Final Report*. Luxembourg.

Freidson, Eliot. 1986. «Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologique». *Revue française de sociologie* 27 (3) : 431-443.

Gazier, Bernard, Claude Picart et Claude Minni. 2016. *La Diversité des formes d'emploi. Rapport d'expertise pour le CNIS*.

Guiette, A., Jacobs, S., Schramme, A., et Vandenbempt, K. 2011. «Creative Industrieën in Vlaanderen: Mapping en bedrijfseconomische analyse». Leuven: Flanders DC - Antwerp Management School kenniscentrum.

Heinich, Nathalie. 2004. *La sociologie de l'art*. Paris : La Découverte.

Idea Consult (Ecorys). 2011. «Le secteur des entreprises culturelles et créatives dans la Région de Bruxelles-Capitale». Bruxelles.

Idea Consult. 2013. «Étude relative à la caractérisation des relations interindustrielles en Wallonie et au positionnement de l'industrie wallonne au sein des chaînes de valeur mondiales vision prospective». Bruxelles.

—. 2014. «Analyse des liens entre l'industrie wallonne, les services à haute intensité de connaissances et les industries créatives et culturelles, dans une perspective de chaînes de valeur». Bruxelles.

Jauneau, Yves. 2013. «Le poids économique direct de la culture». *Culture Chiffres* n° 3.

Kancel, Serge, Itty, Jérôme, Weill, Morgane, Durieux, Bruno. 2013. «L'apport de la culture à l'économie en France». Inspection Générale des Finances - Inspection Générale des Affaires Culturelles.

Lazzaro, Elisabetta et Lowies, Jean-Gilles. 2014. «Le poids économique des Industries culturelles et créatives en Wallonie et à Bruxelles». Université Libre de Bruxelles.

Levaux, Christophe et Lowies, Jean-Gilles. 2015. «Salarariat et chômage artistique». *Artistes, musiques et publics en Wallonie et à Bruxelles (1990 - 2010)*. Numéro spécial de la *Revue de la Société liégeoise de Musicologie* 31-33 : 13-33.

Mathieu, Isabelle. 2011. *L'action culturelle et ses métiers*. Paris : Presses Universitaires de France.

Menger, Pierre-Michel. 1998. «Le travail et l'invention artistiques : Les figures de l'incertitude». *Revue Belge de Musicologie* 52 : 165-174.

—. 2005. *Profession artiste*. Paris : Les éditions Textuel.

—. 2010. «Les artistes en quantités. Ce que sociologues et économistes s'apprennent sur le travail et les professions artistiques». *Revue d'économie politique* 120 : 205-236.

Moulin, Raymonde. 1983. «De l'artisan au professionnel : l'artiste». *Sociologie du travail* 25-4 : 388-403.

Paindavoine, Isabelle. 2020. «Le secteur culturel à l'épreuve de la crise sanitaire (1ère vague) : état

des lieux pour les opérateurs soutenus par la Fédération Wallonie-Bruxelles». *Cogit'OPC*

n°7: 1-28.

Patureau, Frédérique, et Jauneau, Yves. 2004a. «L'emploi dans les professions culturelles d'après le Recensement de la population de 1999». *Les notes de l'Observatoire de l'Emploi Culturel*. Série «Données de cadrage» n° 31.

—. 2004b. «L'emploi dans les professions culturelles, d'après le Recensement de la population de 1999». *Les notes de l'Observatoire de l'Emploi Culturel*. Série «Données de cadrage» n° 30.

Schnapper, Laure. 2004. «Bernard Ullman-Henri Herz: An Example of Financial and Artistic Partnership, 1846-49». In William Weber (Éd.). *The Musician as Entrepreneur, 1700-1914*. Bloomington: Indiana University Press: 130-144.

UNESCO. 1986. *Cadre de l'UNESCO pour les statistiques culturelles*. Commission statistique et Commission économique pour l'Europe, UNESCO, Conférence des statisticiens européens. 3<sup>ème</sup> réunion sur les statistiques culturelles. 17-20 mars 1986. CES/AC/44/11. 13 février 1986.

—. 2009. *Cadre de l'UNESCO pour les statistiques culturelles 2009*. Montréal: Institut de statistique de l'UNESCO.

—. 2012. *Measuring the Economic Contribution of Cultural Industries. A Review and Assessment of Current Methodological Approaches*. 2009 UNESCO Framework for Cultural Statistics Handbook No. 1. Montréal: Institut de statistique de l'UNESCO.

—. 2015. *A Case Study of Serbia. Measuring the economic contribution of cultural industries*. 2009 UNESCO Framework for Cultural Statistics Handbook No. 4. Montréal: Institut de statistique de l'UNESCO.

Vallet, Louis-André. 1990. «Compte-rendu de Desrosières, Alain et Thévenot, Laurent. Les catégories socio-professionnelles». *Revue française de Sociologie* 31 (3): 505-507

Van Anandel, Walter et Annick Schramme. 2015. «Creatieve industrieën in Vlaanderen: mapping- en bedrijfseconomische analyse». UAMS Antwerpen.

Warnke, Martin. 1989. *L'artiste et la cour. Aux origines de l'artiste moderne*. Paris: Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme.

Wittkoexer, Rudolf, Margot Wittkower et François-René Martin. 2000 *Les enfants de Saturne - Psychologie et comportement des artistes de l'Antiquité à la Révolution française*. Paris: Macula.



## TABLE DES MATIÈRES

<b>Préambule</b> .....	5
<b>Introduction</b> .....	7
<b>1. Définitions des notions et approches existantes autour de l'emploi culturel</b> .....	8
1.1. Éléments de définition .....	8
1.2. Recommandations, mesures internationales et nationales de l'emploi culturel .....	17
1.3. Conclusions intermédiaires .....	33
<b>2. Consultation des bases de données existantes</b> .....	34
2.1. Introduction .....	34
2.2. Sources nationales .....	36
2.3. Sources régionales et communautaires .....	44
2.4. Sources privées .....	46
2.5. Les écueils des approches quantitatives proposées .....	47
2.6. Conclusions intermédiaires .....	49
<b>Conclusion</b> .....	50
<b>Perspectives de recherche de l'Observatoire autour du cadastre de l'emploi dans le secteur culturel</b> .....	52
<b>Bibliographie</b> .....	53







FÉDÉRATION  
WALLONIE-BRUXELLES

Études n°11 est téléchargeable sur le site  
de l'Observatoire des politiques  
culturelles à l'adresse <http://www.opc.cfwb.be>

**OBSERVATOIRE DES POLITIQUES CULTURELLES**

