

Rencontre professionnelle



**“Je cherche (toujours) quelqu’un...
en diffusion”**

**Redéfinir ensemble les missions et les
conditions d'exercice des métiers de la diffusion
et leur attribuer leurs lettres de noblesse.**

LE MARDI 11 JUILLET 2023

Espace Jeanne Laurent - Avignon

“Tenir à jour une base de données”, “Faire des relances téléphoniques”, “Suivre les invitations aux professionnel-les”, voici les trois lignes que l’on trouve le plus souvent dans les descriptifs de postes pour des missions de diffusion. Ça vous fait rêver vous ? Ben non... Pas étonnant, dans ces conditions, de constater un manque de vocation et de persistance dans ces métiers.

Après une première rencontre “Je cherche quelqu’un” organisée en 2019 en Hauts-de-France, LAPAS et Filage poursuivent ces réflexions et proposent, en partenariat avec le Bureau Les envolées, un atelier pour redéfinir ensemble les missions et les conditions d’exercice de ces métiers exaltants, et leur attribuer leurs lettres de noblesse.

Rencontre organisée et modérée par

Stéphanie Bonvarlet : co-fondatrice du Bureau Les envolées, directrice de production et de diffusion en compagnies

Anne Delmotte : coordinatrice générale de Filage, administratrice de compagnies et membre de LAPAS

Lou Henry : membre du collectif Filage et de LAPAS et responsable de production et de diffusion en compagnies

Mathieu Hillereau : administrateur de production au bureau de production Les Indépendances, adhérent et membre du CA de LAPAS

Paul Pitaud : chargé de production et de coordination de LAPAS

36 professionnel·les ont participé à cette rencontre : professionnel·les en charge de missions de diffusion, professionnel·les exerçant d'autres métiers administratifs en compagnie, artistes.

Structures organisatrices :

Filage : Coopérative d'accompagnement des actrices et acteurs artistiques et culturel·les, Filage est spécialisée dans le spectacle vivant. Elle accompagne les artistes (en compagnie ou non) et les équipes qui travaillent en compagnies et en lieux. Filage intervient sur des questions de structuration, développement, mise en place de projet, d'accompagnement de l'émergence, de gestion administrative, de production, diffusion, médiation, communication, etc. Nous tentons de comprendre, analyser et répondre aux besoins de notre secteur (subventionné ou non) dans un souci permanent d'échange et de partage avec les outils qui sont les nôtres : Conseil, audit, participation à des études, DLA, etc. – Soutien à l'émergence et production de spectacle – Formation professionnelle pour les métiers administratifs et Formation artistique – Partage et mutualisation d'espaces, d'outils, de ressources et de compétences au service d'un collectif et des compagnies.

Filage s'appuie sur un réseau d'individus professionnels du secteur culturel ou de l'Économie Sociale et Solidaire (artistes, administrateur·trices, chargé·es de production, diffusion, formateur·trices, consultant·es, etc.) et sur un réseau de structures ou d'organismes complémentaires dont certains sont membres actifs au sein de la coopérative.

LAPAS : L'association des professionnel·les de l'administration du spectacle qui rassemble les métiers de chargé·e de production, de diffusion et d'administration en compagnies, mais aussi en bureaux de production ou en travaillant de manière indépendante. Face au constat de départ d'un malaise au sein de ces professions, notre volonté est de faire corporation. Son action au niveau national touche tous les champs du spectacle vivant, avec plus de 340 adhérent·es en 2023. LAPAS développe 3 axes : créer un réseau, permettre une réflexion sur les problématiques du quotidien – via des rencontres et des ateliers de travail –, valoriser et représenter ces métiers au sein des différents syndicats et en ouvrant un dialogue avec le ministère, les collectivités et les agences. L'objectif est d'être un organe repéré pour intervenir lors de rencontres professionnelles, où souvent seul·es les artistes ou les directeur·rices de lieux sont convié·es. L'association fonctionne de manière bénévole, tout·e adhérent·e est invité·e à devenir actif·ve et moteur·rice. Elle est soutenue par la DGCA qui finance la mission de coordination qui permet d'alimenter ce réseau.

Les envolées : Bureau d'accompagnement d'artistes qui soutient dans leur développement des compagnies et des artistes du domaine des arts vivants. Les missions du Bureau s'articulent autour de la production, de la diffusion et de la médiation des œuvres. Ce bureau est pensé comme un espace pour prendre du recul, développer des outils et des méthodes et réfléchir aux enjeux éthiques et économiques de notre activité. Le Bureau s'engage à défendre la diversité sur les plateaux de théâtre et dans les salles de spectacles, l'émergence, les écritures contemporaines et la transdisciplinarité. Une attention particulière est portée aux grands enjeux sociétaux de notre époque et à la place des femmes dans la cité. Douze compagnies sont aujourd'hui associées au Bureau Les envolées. D'autres équipes sont accueillies ponctuellement pour des temps de conseil ou d'accompagnement spécifique.

INTRODUCTION

En avril 2019, Filage et LAPAS ont coorganisé une première rencontre professionnelle intitulée « [Je cherche quelqu'un en diffusion – Comment définir un poste ou une mission de diffusion dans le spectacle vivant](#) ».

En relisant le compte-rendu, nous avons contextualisé la rencontre ainsi :

« Au regard de la problématique de la diffusion en France et de la pénurie de profils de professionnel·les de la diffusion, Filage et LAPAS se sont associés. Pour cette première rencontre thématique que nous coorganisons, nous souhaitons aborder la diffusion du spectacle vivant (secteur subventionné), sujet transversal qui devient de plus en plus central dans un contexte budgétaire, institutionnel et politique contraint, et sujet parfois de crispation ou frustration dans un contexte où le nombre de représentations par spectacle diminue, où les théâtres doivent restreindre leurs programmations face à des restrictions budgétaires, où le nombre de productions accroît. »

C'était en avril 2019...

Dans les pistes pour la suite, nous avons (entre autres) indiqué :

« Travailler autour d'une éthique de la diffusion (à l'attention des compagnies et des lieux) : bannir le mot "ingrat" du vocabulaire pour parler de la diffusion, arrêter de limiter ce métier à de la mise à jour de fichier, de l'envoi de mails et de la relance téléphonique qui n'aboutit pas ou peu... »

Depuis :

- Nous réagissons de manière bien différente à l'utilisation du mot "ingrat" pour parler de ces métiers
- Filage a, entre autres, participé à la mise en place d'une [Charte d'éthique et de bonnes pratiques du spectacle vivant en Hauts-de-France](#) en partenariat avec Acte Pro, le collectif Jeune Public HdF, le réseau Pôle nord, les 4 HDF, le Synavi HdF et le Syndecac HdF.
- LAPAS a poursuivi son travail autour des conditions d'exercice de ces métiers avec, entre autre, l'organisation d'une table ronde intitulée "[Utopie ou dystopie : quelles conditions de travail pour les administratif-ves des compagnies et bureaux de production dans le monde d'après](#)", une étude sur les conditions de travail qui a montré que le métier de la diffusion est celui qui requiert le plus de conditions particulières, ainsi que la sortie d'une [lettre ouverte "Les professionnel.les de la production, de la diffusion et de l'administration ne sont pas des variables d'ajustement"](#)
- Le Bureau des envolées a organisé au festival d'Avignon 2022, une rencontre intitulée Diffusion/Programmation – [Travailler en duo](#).

Aujourd'hui, la problématique de pénurie dans les métiers administratifs en compagnie est loin d'être réglée, elle est grandissante voire inquiétante et en particulier dans les métiers de la diffusion. Malgré nos efforts, l'image de ces métiers n'a pas vraiment évolué, ou trop peu. Les métiers de la diffusion sont toujours peu valorisés et peu valorisants. Certains aspects sont difficiles, les résultats parfois peu visibles. Les fiches de postes et les missions sont trop souvent restrictives et précaires. **Le miracle de la chargée de diffusion qui a « son réseau » et qui décroche 80 dates en envoyant 1500 mails n'existe pas.**

Avec cette rencontre, nous avons souhaité proposer une mise en action collective en analysant nos pratiques actuelles, en questionnant les conditions d'exercice du métier pour tenter de faire ressortir des processus plus bénéfiques, bienveillants, plus adaptés. Nous sommes persuadé·es qu'il est possible de déconstruire l'image négative et difficile de la diffusion, d'imaginer des outils, des solutions pour mieux faire, de réussir à encore aimer ce métier après plusieurs années d'exercice, de revaloriser les métiers de la diffusion et leur attribuer leurs lettres de noblesse.

Principe de la rencontre

Pour favoriser une mise en action collective, cette rencontre professionnelle a été pensée comme un temps d'échanges entre pair-es et a été construite sur le principe du [World Café](#). Les 36 participant-es ont été réparti-es en 4 groupes qui ont chacun abordé 3 des thématiques proposées.

Les thématiques abordées

- 1 / Visibilisation, perception du métier et reconnaissance
- 2 / Conditions et bien-être au travail
- 3 / Profils, missions et compétences
- 4 / Rémunération



Quelques questions à se poser

En amont de la rencontre, les intervenant·es ont établi une liste de questions pouvant servir de support à enclencher ou à relancer les discussions au sein de chaque groupe. Ces questions peuvent être un bon support de réflexion pour mieux préparer un recrutement ou faire évoluer les missions de diffusion déjà en place. La synthèse qui suit vous apportera quelques éléments de réponses, de réflexions, de pistes, de bonnes pratiques.

- Quelle visibilité du travail de diffusion avec l'équipe ? Comment se partager la question et éviter de rester seul·es face à la charge mentale ?
- Quelles relations avec les collègues en interne ? Quelle répartition ? avec l'artiste / porteur·euse de projet ? Quelle autonomie ?
- Quelles relations avec les programmeur·rices ? Avec les équipes des lieux ? Quelle place dans les génériques ?
- Pour lutter contre le dénigrement, que faire pour améliorer la compréhension du métier, l'expliquer ? En quoi ces métiers seraient plus difficiles que les autres métiers du spectacle vivant ?
- Quel intitulé de poste ?
- Les métiers de la diffusion au quotidien ? Qu'est-ce qui entre dans les missions ?
- Comment appréhender "une mission de diff réussie" ? Si ça ne tourne pas, est-ce uniquement la "faute" de la personne qui fait la diffusion ?
- Compétences requises / nécessaires / importantes : pour faire ce métier, quels sont les endroits où il faut se sentir à l'aise ? « Avoir son réseau » : indispensable ou non ?
- Est-ce que les parcours de formation (initiale ou continue) existent ? Quelles montées en compétences ?
- Comment évaluer le temps de travail nécessaire pour faire les missions ? Comment gérer le multi-employeurs ?
- Qu'est-ce qui compte dans le temps de travail ? Les tournées, les déplacements, la prise en charge des billets de spectacle ? Qui paie quand on se déplace sur un festival pour rencontrer des pros ? Comment ça se partage entre les employeur·euses ?
- Comment se passe la prise en charge des outils de travail (ordi/téléphone perso/logiciel) ?
- Comment faire quand une compagnie n'a pas beaucoup d'argent ?
- Les types de contractualisation, quel effet ça a dans le positionnement ? Dans la relation à l'employeur ? Et donc sur la mission ?
- Les modes de rémunération, quelles sont les pratiques ? Qu'est-ce qui a du sens ? Quels impacts ça a sur la façon de travailler ?
- Les montants de rémunération, quelles sont les pratiques ? Quel est le tarif jour ? Et les évolutions de salaire, ça existe ?
- Des métiers qui n'existent pas dans l'annexe 8, quel impact ? Doit-on se battre pour que ça change ?
- Peut-on penser une évolution dans les métiers de la diffusion ? Après attaché·e et chargé·e de diffusion, on fait quoi ?

SYNTHESE DES ECHANGES

VERS UNE RECONNAISSANCE PAR TOUS·TES LES ACTEUR·RICES DU SECTEUR

L'une des causes du mal être au travail dans les métiers administratifs en compagnie est l'absence de reconnaissance. Il apparaît donc nécessaire de travailler à une meilleure reconnaissance à tous les niveaux de la chaîne.

> Par les partenaires de diffusion, lieux, nos interlocuteur·rices

L'invisibilisation et le manque de reconnaissance se logent parfois dans des actions à caractère symbolique. Néanmoins, à force, ces actions deviennent usantes pour les personnes en charge de diffusion.

Quelques exemples :

Il arrive souvent que les personnes en charge de la diffusion soient confrontées à :

- la disparition sans accord préalable de leurs noms et fonctions dans les plaquettes de saison, sites internet, programmes de salle
- le refus de prise en charge des frais annexes liés à leur déplacement
- le refus de prise en charge de leur salaire intégré au coût plateau

Comment faire ?

Il ressort des échanges qu'il est important de trouver le **juste équilibre entre revendication et pédagogie** dans les relations avec les lieux partenaires et que le principal problème vient d'un manque de communication et de prise en compte du fonctionnement de chaque équipe artistique.

> s'il y a un problème de place, c'est à l'équipe artistique de proposer une version raccourcie de générique, ce qui permet de choisir les noms mentionnés et ceux à potentiellement supprimer (et donc potentiellement de réhabiliter le nom de la personne à la diffusion)

> s'il y a un effort budgétaire à faire, ce n'est pas au lieu seul de décider si c'est cet aspect du budget qui doit être coupé en priorité. Une simple discussion en transparence permettra à l'équipe artistique de faire ses choix. Expliquer en quoi consiste le métier de la diffusion, pourquoi cette personne a besoin d'être sur place, la reconnaissance commence aussi par là.

> partant du principe que le travail lié à la diffusion doit être rémunéré tout autant que celui de l'artiste au plateau, il est entendu que les salaires admin/prod/diff font aussi partie du coût plateau et en particulier pour les équipes qui ne sont pas soutenues au fonctionnement.

De nombreux outils existent pour défendre ce point de vue comme par exemple :

- la [lettre ouverte écrite par LAPAS](#)
- le [livre Blanc de Spectacle vivant en Bretagne](#)
- ou encore les différentes chartes écrites dans plusieurs régions

Le petit plus :

L'équipe artistique peut elle-même anticiper ces éventuelles problématiques et indiquer clairement par exemple qu'elle peut fournir un générique réduit pour les documents de communication si nécessaire.

> Par les “institutions”

La sensation semble partagée de se sentir parfois exclu·es ou méprisé·es par certaines institutions, réseaux, ou endroits de rencontres professionnelles. Les responsables de diffusion peuvent avoir l'impression d'être traité·es comme des “parasites”, voire que les portes se ferment (“loges maçonniques”, “ghettoisation”...)

Quelques exemples :

- Pas d'accès ou d'invitation à des rencontres mises en place par l'ONDA, la DGCA ou autres
- Pas de carte “pro” délivrée par AF&C pour les chargé·es de diffusion
- Pas toujours de prise en compte des points de vue dans la mise en place de nouveaux outils (exemple de Cooprog)
- Qu'en sera-t-il de la prise en compte de la parole de ces fonctions dans la création et la mise en œuvre de “Mieux produire, mieux diffuser” ?

Comment faire ?

Nous en revenons au juste équilibre entre revendication et pédagogie. Il apparaît important de revendiquer la place des personnes en charge de la diffusion dans la discussion comme des partenaires de travail à part entière :

- en s'appuyant sur l'ensemble de l'équipe artistique et en particulier sur le ou la porteur·euse de projet et l'équipe administrative. Le discours doit être commun.
- en se fédérant ! Pour oser prendre sa place et s'impliquer dans les discussions, il paraît essentiel de se regrouper. Que ce soit au sein de réseaux comme LAPAS ou de syndicats, c'est en faisant nombre que les choses pourront bouger.

Le petit plus :

Il paraît important que les équipes artistiques intègrent mieux les personnes en charge de la diffusion dans la relation aux partenaires, relation que les artistes peuvent parfois nourrir seul·es de leur côté.

> Par les équipes artistiques (en interne)

Parfois, les diffuseur·euses peinent à “se situer” dans l'équipe, et se sentent parfois un peu “dedans/dehors”. Même les personnes dont elles sont les plus proches au quotidien (leurs collègues) ne comprennent pas bien leur travail, voire ne le reconnaissent pas à sa (juste) valeur.

Comment faire ?

Améliorer l'interaction artiste / chargé·e de diffusion

Pour améliorer les conditions de travail et le bien-être au travail, la première étape évoquée est de favoriser l'interaction, l'accessibilité des artistes avec le ou la chargé·e de diffusion pour parler de l'artistique et de la production.

Il est important :

- d'échanger toujours d'avantage entre artistes et chargé·e de diffusion. Le partage d'expériences, de points de vue nourrit autant les un·es que les autres ;
- d'intégrer la personne en charge de la diffusion dès le début du processus de création.

Cela permet de donner du sens au travail et de mieux adapter ses missions. Cela permet aussi de mettre en adéquation les attentes et les résultats de chacun·e tout au long de la collaboration.

Améliorer l'intégration au sein des équipes

Dans cette interaction de travail, la question de l'intégration de la personne chargée de la diffusion au sein de l'équipe plus globale de la compagnie a aussi été évoquée. Il est important que les directions artistiques intègrent au mieux cette personne, qui travaille souvent à distance, et créent une cohésion d'équipe autour du projet.

Les personnes en charge des missions de diffusion peuvent aussi sensibiliser leurs collègues (artistes, technicien·nes...) à leurs réalités de travail en trouvant des espaces pour raconter ce qui est fait et comment (lors des réunions, dans des comptes-rendus d'activités, en partageant son décompte d'heures et son organisation de travail, etc.).

Le petit plus :

Cela peut paraître anecdotique, mais si les chargé·es de diffusion (et les autres membres de l'équipe administrative) étaient salué·es en fin de spectacle par un geste de la main, au même titre que l'équipe technique, cela marquerait un symbole et permettrait de visibiliser ces métiers auprès des spectateur·ices et tout simplement de dire « merci ».

> Par les personnes ayant des missions de diffusion ! (auto-légitimation)

Pour finir, il est apparu important que les diffuseur·euses prennent soin d'eux·elles-mêmes dans l'exercice de ce métier !

Comment faire ?

- Pour pouvoir l'exercer dans la durée, elles doivent renforcer leur confiance en leurs compétences et occuper une juste place. *"L'artiste sur un piédestal, eh, ça va bien, quoi !"*
- Avec un peu de temps et d'expérience, elles doivent se convaincre qu'elles sont tout aussi légitimes que les artistes à prendre la parole, à leur endroit. *"Vive la vieillesse" !*
- Elles peuvent aussi dire stop et arrêter certaines pratiques qui rendent réellement ce métier "ingrat". *"Les relances téléphoniques, on ne peut plus continuer à faire comme si ça marchait"*.

Le petit plus :

Pour renforcer sa confiance en soi et son auto-légitimation, il existe par exemple des ateliers d'empuissance ou d'auto-défense, comme par exemple avec Anne van Hyfte Morel (<https://www.ciesanstitre.com/autodéfense>) mais il en existe d'autres !

VERS UNE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ET UNE MEILLEURE DÉFINITION DES MISSIONS

“Ce que l’on conçoit bien s’énonce clairement”

> le chantier de la formation

Nous rappelons l’importance et la nécessité de la formation initiale, facultés, écoles dans lesquelles il y a le besoin de réinventer et d’approfondir l’enseignement de certaines matières comme la diffusion, la plupart des écoles n’abordant pas du tout cette question. Il est aussi plus que nécessaire de s’appuyer sur la formation continue pour cultiver le fait de se nourrir et de monter en compétences. L’offre est importante aujourd’hui, il faut la saisir.

« Continuons de sensibiliser les jeunes professionnel·les à la connaissance de nos métiers, évitons l’invisibilisation aussi à l’endroit de l’enseignement ! »

Dans les parcours de formation artistique, il est aussi indispensable d’avoir un vrai temps d’apprentissage des bases en administration, en production/diffusion et en ressources humaines, pour permettre aux artistes de mieux appréhender ces métiers et leurs missions.

> L’intitulé de poste « chargé·e de diffusion », ça existe ?

Dans la crise que traverse notre secteur et l’invisibilisation à l’origine d’un mal être, il a également été rappelé que **le poste de chargé·e de diffusion n’existe pas dans les métiers de l’annexe 8**. Le fait que les métiers de la diffusion ne fassent pas partie de cette annexe (alors que les rémunérations sont souvent exercées en CDDU donc en tant que “production”) génère un problème de dissociation : ces professionnel·le·s ne sont pas vraiment payé·es/déclaré·es pour ce qu’elles font vraiment (en tout cas ce qui est écrit sur le contrat ou le fiche de poste ne correspond pas toujours à la réalité de l’activité quotidienne).

Même quand les CDD ou CDI sont utilisés, l’intitulé « chargé·e de diffusion » ne pouvant pas bénéficier du FONPEPS, il est encore une fois absent ou presque.

Est-ce que pour autant, il faudrait que ces métiers soient dans l’annexe 8... ? Doit-on faire en sorte que ça change ou doit-on s’appuyer sur l’existant pour faire changer la perception de ces métiers ?

Le fait que les métiers de la diffusion dépendent du régime général raconte quelque chose de cette permanence de la diffusion qui n’est pas forcément liée uniquement à un seul spectacle, mais qui est aussi un travail de fond sur le projet d’une équipe artistique et qui peut être difficilement réalisable en one shot.

Dans la réalité, nous savons tous·tes que le principal problème vient d’un **manque de moyens financiers pour payer cette permanence de la diffusion** et que des aides au fonctionnement plus pérennes sont plus que nécessaires. Il est évidemment impossible pour les équipes artistiques les plus fragiles d’envisager une permanence en termes de rémunération, comme il est impossible pour les personnes en charge de la diffusion de s’en sortir financièrement sans le complément de revenu de l’intermittence.

Cette question n’a donc pas été réellement tranchée...

Pour autant, il semble important de distinguer au minimum l’intitulé de poste sur le contrat de travail de la réelle fiche de poste ou de trouver d’autres intitulés plus proches de la réalité.

Le terme de “diffusion” seul ne semble pas toujours coller à la réalité des postes, ou du moins ne recouvre pas totalement la totalité de ce qui est fait. Parfois, les missions intègrent aussi de la production, de la gestion de tournée, de la coordination etc.

D'autres appellations peuvent être pratiquées (ou servir d'inspiration) : responsable ou chargé-es de développement (amène une logique de "stratégie" à moyen/long terme plus globale), ou de partenariats (qui décale le point de vue de la relation avec les programmeur-ices), secrétaires général-es, accompagnement de projets/spectacles, voire codirection de compagnie ou encore l'intitulé de poste administrateur-riche de tournée qui existe bel et bien dans l'annexe 8 et qui a pour mérite d'au moins intégrer le moment où les spectacles se jouent.

Il apparaît aussi comme primordial d'insister sur cette permanence du travail de la diffusion. Même si une personne en diffusion intervient pour des missions courtes (une série de dates importantes, une participation à un festival, les premières représentations), **ce travail de fond doit être transversal à l'ensemble des membres de l'équipe, il doit être pris en charge de manière permanente, préparé, anticipé, entretenu.**

> Profils, compétences, missions

Arrêtons de chercher ce qui n'existe pas et de demander l'impossible.

Il faut être clair... LA·LE chargé-e de diffusion expérimenté-e qui a juste besoin de passer 4 coups de fil à des programmeur-ices qui ne connaissent pas le travail de l'artiste pour décrocher une série de 20 dates juste parce qu'elle·il a SON réseau, CA N'EXISTE PAS !

Qu'est-ce qu'on cherche ?

Avant toute chose, nous avons souhaité proscrire le mot "profil" au service plutôt de : "personne recherchée".

On distingue donc ici 2 types de personnes : la personne junior & la personne expérimentée.

On trouve également important de préciser le cadre dans lequel s'inscrit la demande : travaillons-nous pour une compagnie (employeur exclusif) ou pour plusieurs (en bureau de production ou en free-lance) ?

Il nous a semblé indispensable de rappeler que le choix d'une collaboration est un choix réciproque, un désir mutuel de travailler ensemble entre le·la chargé-e ou responsable de diffusion et l'artiste.

Quelles sont les principales compétences requises ?

Les métiers de la diffusion sont avant tout des métiers de la relation et nécessitent donc avant tout des compétences comportementales :

- Être à l'écoute de l'artiste et des programmeur-ices
- Savoir expertiser un projet pour bien le défendre et le communiquer
- Être à l'aise à l'oral et savoir parler d'un projet artistique
- Parler le même langage entre artiste et responsable de diffusion

Pour quoi faire ?

Pour en finir avec la mise à jour d'une base de données, les relances téléphoniques et le suivi des invitations aux professionnel·les qui ne sont que des outils, il est nécessaire de prendre un peu de hauteur ; c'est quoi réellement une mission de diffusion ?

Les missions au quotidien :

- définir les objectifs avec l'équipe artistique
- définir une stratégie
- mettre en œuvre cette stratégie
- construire et entretenir une relation avec les partenaires
- rester en relation directe avec l'équipe artistique
- être sur le terrain
- se faire le relai de l'artiste (médiation entre les lieux et l'artiste)
- partager et faire circuler les informations liées à la compagnie et à son développement en s'appuyant sur la création et/ou la mise à jour d'outils de "com" (dossier, plaquette, fichier, etc.)

Les missions pour lesquelles il est primordial de laisser de la place (même si ça n'est pas toujours facile) :

- avoir du temps pour la prospection et l'analyse des réseaux
- partager du temps de plateau et de création du spectacle

Les missions qu'il est important de partager au sein de son équipe :

- les objectifs et la stratégie puisqu'ils ont un impact sur l'ensemble de l'activité
- la visibilité de la compagnie : réunions, spectacles, festivals, rencontres, réseaux...

> Le temps de travail

Et si c'était la fin du "métier passion" ?

L'importance de se donner un cadre

Il ne faut pas attendre que des situations problématiques arrivent pour poser des limites.

Le cœur de la discussion a été la nécessité de donner un cadre au travail de la personne chargée de la diffusion, dès la fiche de poste et/ou le contrat de travail ou de prestation.

C'est-à-dire par exemple :

- Le temps de travail (jours travaillés ou off, horaires de disponibilité, vacances)
- Les outils professionnels mis à disposition (bureau, forfait téléphonique, etc.)

> Cela veut donc dire arriver à compter son temps de travail et pouvoir rendre des comptes de ses horaires et dépassements.

Le cadre que l'on met au ou à la chargé-e de diffusion salarié-e ou prestataire doit aussi s'appliquer aux artistes pour une meilleure équité. Une direction artistique qui se met un cadre sera plus attentive à respecter celui qui doit être mis aux salarié-es dont elle est responsable.

Il faut sortir du fantasme selon lequel une personne qui travaille en diffusion ne compte pas ses heures, que les primo-arrivants doivent compenser leur manque de réseau par un travail plus intense avec un salaire plus bas...

Par ailleurs, les personnes en charge de la diffusion créent parfois elles-mêmes leur propre fiche de poste. C'est à la fois très positif mais peut être aussi néfaste. D'où la nécessité de donner des limites dès le départ, en adéquation avec la fiche de poste et avec le salaire proposé.

Évaluer le temps de travail et son coût

Évaluer le temps de travail nécessaire à la réalisation d'une mission est souvent complexe et peut varier en fonction du profil de la personne recrutée, de l'endroit de développement de l'équipe artistique et de son organisation interne.

Il n'y a donc pas de recette miracle. Il faut établir un principe de confiance et de transparence. Il est nécessaire de :

- fixer ensemble des objectifs réalisables en regard du temps de travail possible et rémunéré ;
- être en permanence dans l'échange, la discussion, le partage ;
- reposer régulièrement les pratiques et rendre le travail et le coût du travail visible.

Les différents groupes ont aussi pointé la régulière inadéquation entre les besoins et les moyens des équipes artistiques. Encore une fois, les équipes émergentes ou dans des phases de développement, n'ont pas souvent les moyens de rémunérer le temps passé. Il est important dans ce cas de réellement faire le distinguo entre la capacité de rémunération et le coût du travail réel et donc d'évaluer le temps de travail nécessaire ou réalisé pour rendre visible le travail non rémunéré.

> La rémunération

Quand on découvre que tout travail mérite salaire.

Les modes de rémunérations : pratiques, impacts

Au pourcentage, à la date, à la mission, en forfait fixe, au temps réellement passé, etc., ou en cumulant différents modes, il n'y a pas une seule règle.

Néanmoins, les rémunérations au pourcentage ou à la date qui avaient déjà leurs défauts, deviennent de plus en plus difficiles à tenir en tant que salarié-e avec le fait que les spectacles se vendent encore moins, et que la diffusion nécessite de plus en plus de travail. Même dans d'autres pays comme la Belgique qui fonctionnait principalement sur ce mode de rémunération, les pratiques évoluent avec la nécessaire mise en place de forfait fixe.

Le côté forfaitaire de la mission peut paraître compliqué à mettre en place. Il apparaît encore une fois comme important de bien définir ou redéfinir régulièrement les missions en face de l'enveloppe budgétaire disponible et de vérifier la corrélation entre mission et salaire.

Il est essentiel de se parler très régulièrement pour remettre en question les missions et donc les salaires.

Encore une fois, même si l'adaptation est bien souvent nécessaire, il a été partagé l'importance de la transparence et d'appliquer quelques règles pour éviter les dérives :

- en restant autant que possible réaliste et partir de l'enveloppe disponible pour déterminer la mission
- en annonçant toujours ce que la mission définie devrait coûter avant de réajuster en fonction des moyens disponibles.

Si le forfait fixe ou la rémunération au temps passé ne sont réellement pas possibles pour l'équipe artistique, il a été pointé quelques pratiques pouvant améliorer la relation et la reconnaissance :

- Mettre en place une répartition claire de la charge mentale et des missions de diffusion entre l'artiste et la personne en charge de la diffusion, voire avec le reste de l'équipe ;
- Inclure les salaires des chargé-es de diffusion dans les prix de cession et pas dans les marges, même s'il n'y a pas de présence sur place le jour de la représentation ;
- Maintenir cette rémunération, même si *apparemment* cette date n'a pas été « décrochée » par la personne en charge de la diffusion ;
- Se fixer des objectifs communs et des échéances pour évoluer vers une rémunération prenant en compte la globalité du travail.

Le montant de salaire des personnes en charge de la diffusion

En salaire ou en facturation, comment déterminer les montants ?

Petit rappel légal

Le point de référence pour déterminer un salaire, reste normalement la convention collective applicable au sein de l'entreprise.

En prenant l'exemple de la CCNEAC les attaché-es de diffusion dépendent du groupe 6 (salaire le plus bas – échelon 1 - en brut mensuel : 1810,99 euros, soit 11,94 euros brut de l'heure) et les chargé-es de diffusion dépendent du groupe 5 (salaire le plus haut – échelon 12 - en brut mensuel : 2568,82 euros soit 16,94 euros brut de l'heure).

Comme pour l'ensemble des technicien-nes du spectacle vivant, et contrairement aux artistes, il n'existe aucun barème spécifique pour les rémunérations en CDDU.

Que cela soit du point de vue des artistes, des personnes en charge de la production ou de l'administration au sein d'équipes artistiques ou même du point de vue des personnes qui exercent les métiers de la diffusion, une grande difficulté à définir ou à partager des montants est apparue.

Les pratiques sont très diverses et même quand les personnes en charge de la diffusion les fixent elles-mêmes, il n'est pas si simple de s'y retrouver. Elles n'intègrent pas les mêmes choses, les missions sont déterminées de manières très différentes, les parcours et les compétences sont très différents...

Quand certain-es sont payé-es à moins de 100€ bruts la journée de 8h, soit quasiment au smic, d'autres sont à 200€, voire plus.

Ce manque de lisibilité entraîne un problème de visibilité des salaires au sein même des équipes artistiques et une difficulté à anticiper les coûts dans un budget prévisionnel.

Une différence de fonctionnement nécessaire entre les jeunes équipes artistiques et celles qui tournent beaucoup a aussi été pointée.

La mutualisation et la solidarité ont été évoquées comme des principes à mettre en œuvre entre équipes artistiques, mais aussi de manière individuelle en fonction de ses propres missions. L'idée étant de trouver un équilibre juste pour tout le monde.

Il en va de même sur l'importance de mutualiser les coûts communs pour les déplacements hors tournées, pour des rencontres pros, des festivals, etc.

L'absence de grille de salaire adaptée à la rémunération en CDDU pour les métiers dits « techniques » dans les conventions collectives du spectacle vivant a aussi été fortement pointée, entraînant un problème de visibilité d'une réalité de travail de ces métiers et de leur particularité au même titre que les artistes.

En résumé, il n'y a pas de modèle unique de collaboration entre des artistes et des chargé-es de diffusion mais l'idée a été évoquée de **mettre en place une forme de barème type** pour donner un cadre partagé au-delà du rapport temps / salaire et faire œuvre de pédagogie entre l'attente et les résultats.

Peut-être un prochain chantier LAPAS ?

Mais qui est mon employeur ?

Pour améliorer les conditions de travail et le bien-être au travail, il a été rappelé l'importance d'un CA actif, qui ne soit pas fantôme. C'est un appui autant pour les artistes que les autres salarié-es de la structure.

L'exemple a été donné d'une compagnie qui a mis en place des entretiens individuels portés non pas par les artistes-directeur-rices, mais le CA. C'est offrir aux chargé-es de diffusion, mais plus globalement aux salarié-es d'une compagnie un intermédiaire de discussion, autre que la direction artistique ou administrative.

Il est aussi rappelé que les entretiens individuels sont une obligation de l'employeur-euse et qu'ils peuvent parfaitement se mettre en place avec une équipe embauchée en CDDU, dès l'instant où une régularité dans les collaborations s'installe.

Si vous souhaitez aller plus loin sur le sujet, n'hésitez pas à lire le document sorti par LAPAS : [Le système associatif loi 1901 au cœur de nos pratiques - État des lieux et préconisations.](#)

VERS UNE RECONNAISSANCE DANS LE TEMPS → PARLONS DE DURABILITÉ

Comment faire en sorte que les personnes qui ont de l'expérience en diffusion aient encore envie de pratiquer après plusieurs années ? Comment penser les évolutions de carrière, continuer à avancer, trouver d'autres chemins d'exercice de la diffusion après plusieurs années d'expérience, réinventer son propre métier...

Et les évolutions, ça existe ?

La notion d'**emploi durable** est très fortement ressortie des échanges.

Un élément essentiel a été pointé : avoir vraiment en tête que les missions et les emplois de la diffusion doivent être pensés de manière durable dans une compagnie, avec une projection dans le temps, dans le long terme qui amène une fidélisation. Il peut être intéressant de penser cette durabilité dès le début d'une collaboration.

Commencer au pourcentage ou à la mission courte n'empêche pas de se **projeter dans la durée** et de faire évoluer ce poste vers un emploi plus pérenne, ce qui peut amener une fidélisation dans la collaboration. **Fidéliser, c'est peut-être rompre avec l'intermittence et la précarité.**

Il a aussi été rappelé l'importance de penser l'**évolution des modes et des montants de rémunérations** en fonction de l'évolution d'une compagnie.

Et directeur·rice de diffusion, ça existe ?

Dans la convention collective des entreprises artistiques et culturelles, le terme de diffusion n'existe pas dans les métiers de cadre. On commence par "Attaché·e de diffusion", puis "Chargé·e de diffusion", puis plus rien... (sauf le terme "Administrateur·rice de diffusion", mais qui est fortement rattaché à l'aspect budgétaire des tournées).

Pourtant, les missions et responsabilités des personnes en charge de missions de diffusion s'apparentent parfois à des postes de cadre.

Quelques noms d'intitulés de poste ont déjà été évoqués. L'important ici est de se dire que même si le nom de poste n'existe pas dans une convention collective, il est possible d'évoluer dans ces métiers de la diffusion et de reconnaître les responsabilités de chacun·e.

Et en tant que professionnel·le de ces métiers, comment je pense ma durabilité et mon évolution ?

Au-delà des nombreux points cités dans les pages qui précèdent (et qui nous semblent être des bonnes pistes pour améliorer les conditions de travail, la visibilité et donc la reconnaissance et où chaque professionnel·le a aussi un rôle individuel à jouer), cela peut passer par exemple, par :

- Travailler avec des compagnies différentes, évoluer dans les façons de travailler ou les missions ou les types de compagnies
- Valoriser l'expertise acquise et la partager, via des actions de mentorat, de transmission entre pair·es (entre compagnies, au sein de LAPAS...), de formation
- Combiner un travail "opérationnel" avec des missions de conseil : missions ponctuelles, "supervision" etc. Objectif : "*devenir maître yoda*"
- Trouver un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle. "*argent et bonheur*"
- Partager avec nos pair·es : via LAPAS, des syndicats ou associations professionnelles, fréquenter les regroupements pros : ce sont des endroits pour échanger, se mobiliser, remettre en question nos pratiques et avancer !