

# Compte-rendu Rencontre #1 La Toulousaine de Diffusion

> vendredi 9 septembre 2022 | 13h30-15h30

> dans le cadre des rencontres pros des **Sorties de Rue de Ramonville**

## Crise de la diffusion : Chargé·e·s de diffusion, compagnies, lieux de diffusion : quels modèles et quelles perspectives pour demain?

Organisée par La Toulousaine de Diffusion, en partenariat avec Le Pôle Sud - Fédération régionale Occitanie des arts de la rue et ARTO.

Facilitatrices·teurs :

- **Leila Amini**, chargée de production pour le Théâtre de Caniveau et l'Armoire Polyphonique
- **Sarah Barreda**, administratrice de production et de tournée pour Subliminati Corporation, la Relative et cie Nacho Flores
- **Cécile Imbernon**, chargée de diffusion et production pour les cies Lapsus, Menteuses, ADM et Lucie Yerlès & Gaspar Schelck au sein de La chouette diffusion
- **Suzon Mouilleau**, chargée de production et de diffusion de La Compagnie Singulière et de la cie Nacho Flores.
- **Dominique Stree**, administrateur de production de La Compagnie Singulière et de la compagnie Sans Gravité.
- **Justine Swygedauw Martinez**, chargée de diffusion et production pour la Cie La Bobèche et Les Hommes Sensibles.
- **Romain Vernusse**, chargé de diffusion/production pour La famille Goldini, la cie Trâctus et la cie Rauxa au sein du bureau d'accompagnement L'Astragale, chargé de coordination du collectif TUM Rue.



## Présentation de La Toulousaine de Cirque et de la rencontre

Ce groupement d'entraide est né ce printemps suite au constat partagé d'un malaise global dans le métier. Suite à la pandémie, nous traversons une période délicate qui a cristallisé de nombreuses problématiques sur le métier de chargé.e de production/diffusion, en termes de conditions de travail, de rémunération, de reconnaissance, de formation... Ce groupement a donc pour objet de mener une réflexion plus approfondie sur nos postures professionnelles et les réalités du spectacle vivant sur notre territoire.

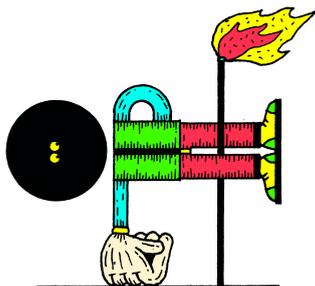
Les chantiers que l'on souhaiterait ouvrir:

- Organiser des rencontres de réflexion et d'échanges
- Sensibiliser les compagnies employeuses au métier de chargé de diffusion (recrutement, rémunération, fiche de poste...)
- Questionner la relation entre professionnel-le-s de la diffusion et production et responsables de programmation
- Mutualiser des outils collaboratifs (Agendas, circuits de production, calendriers de subventions...)
- Se fédérer pour proposer des accompagnements ponctuels pour les compagnies en demande de soutien ou d'information sur les questions de diffusion et de production.
- Proposer des formations à destination de jeunes professionnels de diffusion ou de porteurs de projets

La Toulousaine de Diffusion est donc un endroit d'échanges de bonnes pratiques, de retours de formations et de partages d'outils concrets.

Cette première table ronde est donc la première rencontre d'un cycle qui, on l'espère, en appellera d'autres. Pour cette première, nous voulons vous inviter à réfléchir sur la place du chargé de diffusion dans cette crise que traverse plus globalement et structurellement la diffusion en France.

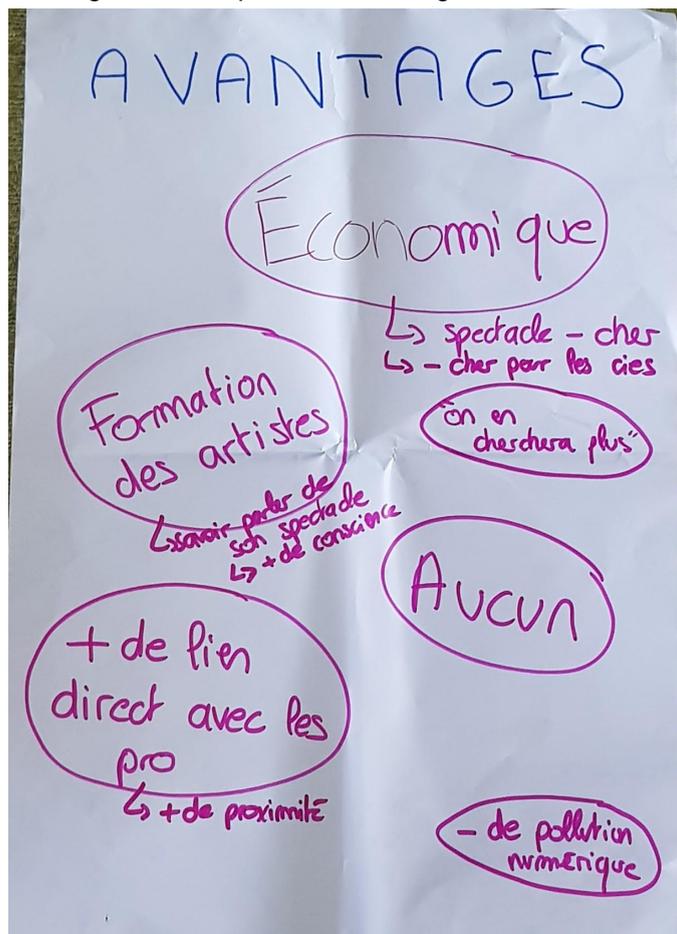
Cette table ronde a été pensée pour être participative et inviter chacun.e (cie, chargé de diff, programmeur.trices, institutionnel.les) à réfléchir et échanger sur cette thématique via des mises en situation ou des questions ouvertes.



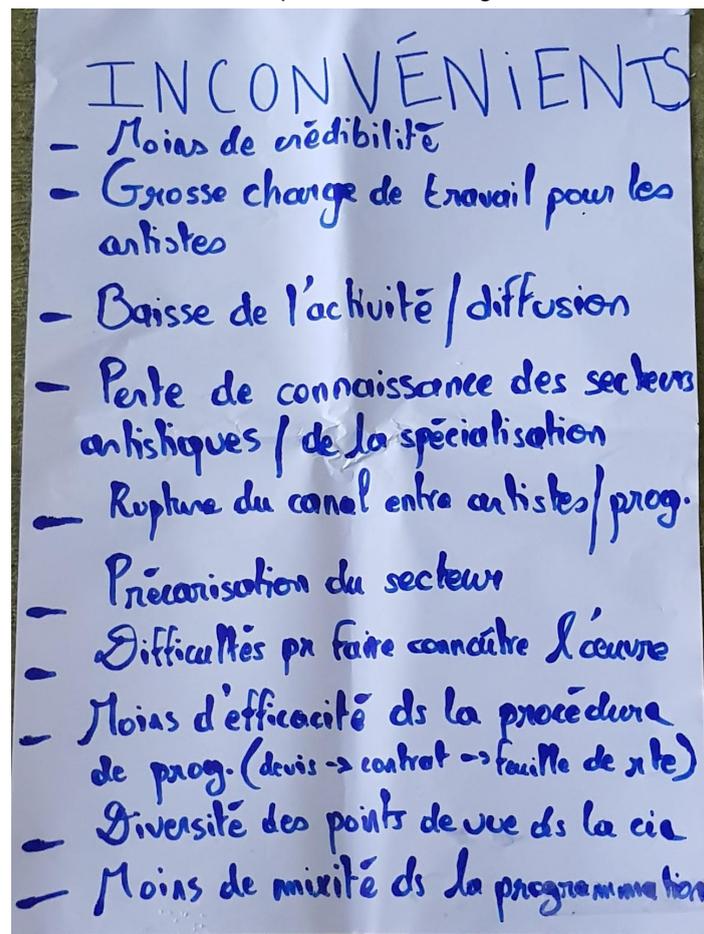
## Synthèse de la dystopie "2032 ou la disparition total des chargées de diffusion"

Un premier exercice sous forme de dystopie: Imaginons: Le métier de chargé.e de diffusion s'est éteint, il n'y a plus de professionnel.le.s consacré.e.s à ces missions, rapidement, listez les avantages et les inconvénients de cette situation.

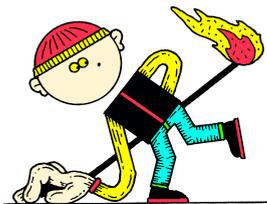
### Avantages de la disparition des chargées de diffusion



### Inconvénients de la disparition des chargées de diffusion



# Synthèses des 3 ateliers Formation, Rémunération, Reconnaissance répartis sur 12 tables



## Formation table 1 (Médiatrice: Sarah Barreda)

Rapport de cette table selon la chronologie de leur réflexion :

Si on parle d'un métier, on parle d'un contexte métier c'est à dire dans quel contexte il s'exerce, et il pose la question de la notion de référentiel métier c'est à dire qu'est-ce qu'il nécessite en terme de compétences de mission à mobiliser et à mettre en oeuvre et donc de savoirs ce qui soulève en effet la problématique des voies de la formation.

Ensuite, on s'est posé la question de cette reconnaissance du métier dans le sens où on s'est interrogé sur la mobilité de ce métier en l'incluant aux problématiques de production et diffusion et du lien nécessaire qui existe entre la dimension de la diffusion d'un spectacle et du lien à l'artiste. Est-ce que c'est un métier en tant que tel ou est-ce que c'est un élément de métier. Est-ce que c'est un métier qui nécessite des compétences en tant que telles ou est-ce que c'est un métier d'épi-compétences, c'est-à-dire qui est lié à un autre métier et on vient y prendre quelques compétences qui correspondent à celles du chargé de production.

Est-ce que c'est un métier ou une méthodologie de travail au sein d'une équipe qui produit le spectacle de l'artiste.

Est-ce qu'on est sur une problématique de formation initiale ? Un référentiel compétences, des savoirs et on met en place une formation initiale ?

Ou sur une problématique de compagnonnage : le.a chargé.e de diffusion qui transmet ses savoirs de manière pratico-pratique sur le terrain à une autre personne

Ou est-ce qu'on est sur une thématique en référence à un réseau : compagnonnage certes mais moins un compagnonnage d'individus à individus mais sur une réflexion commune sur des sujets qui sont traversés par la profession. Ex des rencontres de la Toulousaine de diffusion une fois par mois, lieu d'échanges aussi sur les savoirs et compétences.

Cela renvoie à la question de la formation continue qui s'appelle désormais formation tout au long de la vie et qui renvoie aux problématiques d'évolution des personnes, des métiers et des positions dans les métiers.

Question des formations transversales et notamment de la formation ou sensibilisation des artistes en formation aux problématiques de diffusion.

Conclusion sur une note poétique : comment passe-t-on du cauchemar de la diffusion à la poétisation de la création qui est un tout et qui mobilise différentes compétences au profit d'un même projet.

## Formation table 2 (Médiatrice: Sarah Barreda)

Ils ont passé beaucoup de temps à voir les problématiques.

Il faudrait commencer par mettre en place des cours de diffusion et employer le mot de chargé de diffusion dans les écoles artistiques et notamment de cirque. C'est un mot peu entendu. Il faut faire reconnaître légalement ce métier qui n'apparaît pas dans la nomenclature des métiers.

Ajouter une filière chargé.e de diffusion dans les filières universitaires.

Développer certains dispositifs, comme le compagnonnage pour accompagner les compagnies à la structuration.

Continuer le partage d'expériences comme aujourd'hui, c'est précieux.

Les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation pourraient être remis à l'ordre du jour.

## Formation table 3 (Médiateur: Romain Vernusse)

Réflexion sur la position du métier de chargé de diffusion hors ou dans l'annexe 8, soit dans le régime général ou celui de l'intermittence. Aujourd'hui le constat est fait qu'il n'existe pas de fiche de poste type sur le métier de chargé de diff et peu ou pas de formation spécifique à ce métier. L'avantage du régime général pourrait être l'accès à la formation continue (payé par le régime G et cotisé par les employeurs) et une reconnaissance spécifique.

Réel opacité dans le métier entre les chargés de diffusion (peu de partage des fichiers, des réseaux, savoir) et entre les différents acteurs (lien avec les programmateurs notamment, besoin d'une mise en commun des bonnes pratiques et des fonctionnements de chaque structure partagée avec les chargés de diffusion).

Une solution discutée pourrait être le marrainage ou le tutorat entre chargé de diffusion ou compagnie et développer dans les écoles des rencontres pluridisciplinaires qui inciteraient à la discussion et au partage entre les différents métiers qui composent le milieu du spectacle vivant.

#### **Formation table 4 (Médiateur: Romain Vernusse)**

Réflexions et discussions également autour de la définition du métier de chargé.e de diffusion et des problèmes que l'on constate aujourd'hui à savoir: La reconnaissance, la rémunération et le manque de formation spécifique.

Réflexion sur les pistes de solution:

- Tutorat et Alternance pour un apprentissage sur la durée
- Formation auprès des programmateurs sur leur relation avec le chargé de diffusion
- Formation auprès des artistes aussi sur le métier de la diffusion
- Reconnaissance des compétences artistiques du chargé de diffusion au sein d'une équipe



#### **Rémunération table 1 > (Médiatrice: Justine Swygedauw Martinez)**

##### Problèmes

- Quel statut ? Selon Pôle Emploi et l'annexe 8 (règlement d'assurance chômage), le·la chargé·e de diffusion ne peut pas être intermittent·e. Statut de secours : chargé·e de production.
- Régime général possible pour les compagnies qui tournent beaucoup et ont le budget suffisant pour financer cette rémunération. Cela reste l'exception.
- Si intermittent, % sur le spectacle, c'est-à-dire faire des paris sur le spectacle : s'il marche, rémunération possible. S'il ne marche pas, pas de rémunération pour le temps passé et le travail effectué

##### Solutions

- Financement / Prime pour les compagnies naissantes afin qu'elles puissent bénéficier d'un budget de départ.

#### **Rémunération table 2 > (Médiatrice: Justine Swygedauw Martinez)**

##### Problèmes

- La rémunération dans notre secteur est un sujet tabou. Quelle rémunération brut horaire (pour un·e chargé·e de diffusion) ? Quelles nombres d'heures rémunérées ? Comment ? Mieux communiquer et davantage échanger là-dessus. Quelles sont les pratiques ? Qu'est-ce qui se fait et ne devrait pas se faire ? Je travaille 20 heures et je suis payé 10 heures, ou 8 heures. Qu'est-ce qui serait plus juste de faire au niveau de la rémunération pour ce métier là ? Nous avons eu cet échange à notre table, c'est instructif et très différent selon les personnes.
- L'urgence aujourd'hui : à court terme et à plus long terme, est-ce que se posent des problématiques différentes ?

##### Solutions

- "Détabouïser" la rémunération pour amener à prendre conscience de ce que représente le métier de chargé-e de diffusion, chargé-e de production, administratrice-teur en terme de volume horaire
- Régime général ou intermittence ? L'intermittence est-elle réaliste par rapport au travail fourni par les chargé-e-s de production ?
- La mutualisation entre structures pour mettre en place des postes plus pérennes et au régime général. Pour que ce soit plus représentatif et que les conditions de travail soient différentes (meilleures) et pour les structures employeuses et pour les personnes salariées.
- Faire appel aux syndicats

### Rémunération table 3 (Médiateur: Dominique Strée)

#### Problèmes

- Le temps de travail sous-estimé
- La méconnaissance de ce métier
  - En quoi consiste-t-il ?
  - Qu'induit-il ?

#### Solutions

- Besoin d'une institution qui participe au financement, pas seulement à la charge de la compagnie
- reconnaissance du milieu : faire reconnaître le statut "chargé-e de diffusion" dans les annexes 8 au règlement d'assurance chômage qui encadre les métiers d'ouvriers et de techniciens
- Le pourcentage (pour la diffusion) sur les ventes fixes à ne pas réduire ou supprimer lors des négociations. Ne pas y toucher
- La mutualisation des tâches

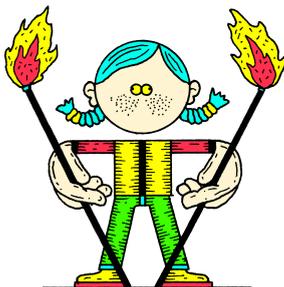
### Rémunération table 4 (Médiateur: Dominique Strée)

#### Problèmes

- la rémunération au pourcentage
- la non prise en compte de du temps de travail avant l'exploitation
- la différence de rémunération avec les artistes.
- la définition du métier
- l'attractivité du métier avec les mêmes points que vous avez tou-te-s évoqués.
- l'adaptation au statut de l'intermittence et l'équité de la répartition de la masse salariale avec la division ou la fusion, selon les structures, du poste pour une meilleure répartition par réseau.

#### Solutions

- Une à plusieurs enveloppes si la division du poste par réseau était faite avant le recrutement, donc des enveloppes alimentées au fur et à mesure, et en amont, pour travail sur la diffusion
- Appuyer la rémunération sur l'ensemble de l'activité, c'est-à-dire un pourcentage pour chaque secteur pour les ventilations rentrées d'argent.



## **Reconnaissance table 1 > (Médiatrice: Suzon Mouilleau)**

2 problèmes identifiés :

> La reconnaissance au sein des compagnies du chargé.e de diffusion

Pour cela, formation des artistes : qu'est-ce que représente le métier de chargé de diffusion ? De quoi parle-t-on lorsqu'on demande à une personne de prendre ce rôle au sein de notre compagnie ?

A prendre en compte dans les formations initiales dès le début (conservatoires,...)

> Et celle qui concerne les programmeur.rice.s, les professionnel.le.s + général, les institutionnel.le.s

Idée que les lieux puissent accueillir tou.te.s les membres de la compagnie, notamment les chargé.e.s de diffusion et de production. Et quelque chose de très concret, ça serait l'inscription dans les crédits de ces personnes là, qui œuvrent pour le spectacle et sa tournée.

Et pour une note un peu positive, cette table rejoint la question de la mutualisation en évoquant notamment les collectifs qui ont pu se créer cet été à Aurillac, où tou.te.s les chargé.e.s de diff des cie.s se sont regroupé.e.s pour partager leur réseau et le travail à effectuer (les invitations, etc) pour cette opération de diffusion. Ce genre de regroupement est aussi une manière de valoriser le métier, puisque la force de frappe est énorme.

## **Reconnaissance table 2 > (Médiatrice: Suzon Mouilleau)**

Première proposition :

Intégrer la diffusion dans les budgets de fonctionnement dès le départ. Ca nous semblait important que dès le processus de création ça soit intégré dans les co-productions pour qu'il y ait une vision plus globale où la diffusion est prise en compte dès le départ.

D'un autre côté, envie de sensibiliser les organisations :

> les compagnies, comme ça a été dit. Prendre en compte le chargé.e de diffusion comme étant un membre à part entière de la compagnie. Notamment en tournée, où d'après certains témoignages, il-elle ne se sent pas toujours le.a bienvenue, donc important de rappeler ce point-là.

On a aussi noté les mentions obligatoires dans les crédits.

On rejoint également la question de la mutualisation, où il s'est déroulé la même chose à Chalon : nous avons organisé un stand d'accueil, ce qui nous a permis d'obtenir un joli cahier à la fin des informations concernant les pro présent.e.s. C'est positif.

On a aussi parlé de la porosité entre le chargé de prod et le chargé de diff et leurs missions. Il y en a beaucoup qui partagent les deux. Pour nous c'était important de définir les fiches de poste. Donc définition précise des missions du chargé de diffusion. Notamment à Pôle emploi où ce n'est toujours pas reconnu.

L'initiative de la Toulousaine de Diffusion est un premier pas en avant dans la région Ce n'est pas un syndicat, mais peut être que ça pourrait le devenir.

## **Reconnaissance table 3 (Médiatrice: Cécile Imbernon)**

Les conditions de travail physiques proposées au chargé.e.s de diffusion.

- avoir un lieu de travail ( bureau partagé, lieu de vie de la cie?)
- avoir des outils de travail pris en charge ( ordinateur, bureau, base de données???) cela contribue à rendre visible un travail qui ne l'est pas forcément pour des artistes qui ne travaillent pas sur les mêmes horaires et depuis le même endroit
- Mutualisation de ces couts entre les différentes cie.s du diffusuer.se

## **Reconnaissance table 4 (Médiatrice: Cécile Imbernon)**

de qui cherche-t-on la reconnaissance et pourquoi?

1. salaire décent

Plusieurs solutions pour remédier à cela: solutions:

- plus de salaire (contribution des institutions)
  - plus de cession ( plus de subventions aux organisateurs)
  - reconnaissance par l'annexe 8 ( se syndiquer - adhérer à la fédération des arts de la rue)
2. formation
    - chaperonnage proposé par la POLE Sud
    - partage de fichier, d'outils
  3. définir son identité de parcours professionnel au sein d'un parcours pro qui prend du temps. sortir de l'urgence

Si vous avez des questions ou souhaitez nous rejoindre dans nos réflexions,  
vous pouvez nous contacter à cette adresse :  
[contact@latoulousainedediffusion.fr](mailto:contact@latoulousainedediffusion.fr)